

การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับ
สมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏ

THE DEVELOPMENT OF MEASUREMENT MODEL AND MULTI-LEVEL
STRUCTURAL EQUATION MODEL OF ASEAN TEACHER COMPETENCY FOR
STUDENTS PRACTICE OF PROFESSIONAL TRAINING IN RAJABHAT
UNIVERSITY



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาครุศาสตรบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
คณะครุศาสตรบัณฑิตและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2564

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THE DEVELOPMENT OF MEASUREMENT MODEL AND MULTI-LEVEL
STRUCTURAL EQUATION MODEL OF ASEAN TEACHER
COMPETENCY FOR STUDENTS PRACTICE OF PROFESSIONAL
TRAINING IN RAJABHAT UNIVERSITY



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF
INDUSTRIAL EDUCATION IN INDUSTRIAL EDUCATION
(RESEARCH AND CURRICULUM DEVELOPMENT)
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2021

KMITL-2021-ED-D-228-023

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2021

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

พหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษา

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นักศึกษา

นายชยพล ธงภักดี

รหัสประจำตัว

59603011

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

ปี พ.ศ.

2564

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนินทร์ รัตนโอฬาร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวัดพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 480 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน ประมาณค่า 5 ระดับ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารคณะครุศาสตร์ ประธานสาขาวิชา จำนวน 90 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,800 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน และขั้นตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมกลุ่มสนทนา ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานสาขาวิชา จำนวน 13 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ความเบ้ ความโด่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบระดับเดียวแบบพหุระดับ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยองค์ประกอบการวัดใน 4 มิติ คือ การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน การช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน และการเป็นครูที่ดีทุกวัน และโมเดลมีความตรงตามโครงสร้าง โดยมีค่า $\chi^2 = 33.71$, $df = 34$, $p = 0.48$, $\chi^2/df = 0.99$, $RMSE = 0.00$, $RMR = 0.01$, $GIF = 0.99$, $AGIF = 0.97$

2. โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 1366.804$, $df = 763$, $p\text{-value} =$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.426 CFI = 0.951, TLI = 0.943, RMSEA = 0.046, SRMR Within = 0.056, SRMR Between = 0.583 และ ค่า $\chi^2/df = 1.791$ ตัวแปรระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอาเซียน ทั้งทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย คือ นโยบายและการบริหารจัดการ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับมหาวิทยาลัย ควรเน้นด้านนโยบายและการบริหารจัดการ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน และควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตครูกับเครือข่ายในระดับอาเซียนเพื่อให้สามารถบรรลุตามกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ ส่วนระดับนักศึกษา ควรพัฒนาด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีการพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าทั้งในด้านสมรรถนะวิชาชีพครู ทักษะภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสมรรถนะนักศึกษา รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และจัดกิจกรรมที่หลากหลายทั้งนอกและในห้องเรียน เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษามีสมรรถนะครูอาเซียนเต็มตามศักยภาพและทัดเทียมระดับนานาชาติ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	The Development of Measurement model and Multi-level Structural Equation of ASEAN Teacher Competency for Students Practice of Professional Training in Rajabhat University.
Students	Mr.Chayapol Thongphukdee
Students ID.	59603011
Degree	Doctor of Industrial Education in Industrial Education (Research and Curriculum Development).
Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor. Dr.Thanin Rattanaolarn

ABSTRACT

This research aimed 1) to develop ASEAN teacher competency measurement models for Students Practice of Professional Training in Rajabhat University 2) to develop a multi-level structural equations model of ASEAN teacher competency for Students Practice of Professional Training in Rajabhat University and 3) to study the guideline of developing ASEAN teacher competency for Students Practice of Professional Training in Rajabhat University. The research was divided into 3 stages:

Step 1: Measurement of ASEAN teacher competency model. 480 Students Practice of Professional Training who studied in 5th year of education faculty in Rajabhat university in academic year 2019 were research sampling in multi-stage random sampling technique. The research instrument was ASEAN teacher competency questionnaire in 5-point Likert scale.

Step 2: Multi-level structural equations Model of ASEAN teacher. 90 samples who were Rajabhat University directors, Rajabhat University vice-directors, and deans of Rajabhat University education faculty, including 1,800 samples of Students Practice of Professional Training who studied in 5th year of education faculty in Rajabhat university in academic year 2019 were explored in multi-stage random sampling technique. The research instrument was a questionnaire in 5-point Likert scale that was consisted of 5 parts; personnel information, developed ASEAN teacher competency questionnaire from the step 1, self-efficacy, achievement motivation and teacher attitude.

Step 3: The guidelines of developing ASEAN teacher competency for Students Practice of Professional Training in Rajabhat University. Rajabhat University directors,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ III งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Rajabhat University vice-directors, and deans of Rajabhat University education faculty were samplings. Data was explored in on-line focus group using the Zoom conferencing platform. The research instruments are focus group form.

Data analyses are Frequency, Percentage, Average, Standard Deviation, Distribution Coefficient, Skewness, Kurtosis, Confirmatory Factor Analysis, Multi-level Confirmatory Factor Analysis and Model Analysis in Statistical software. Content analysis was explored in qualitative data.

The results showed that:

1. ASEAN teacher competency Measurement Model for Students Practice of Professional Training. It was consisted of 1) knowing and understanding what to teach, 2) helping students' learning, 3) engaging the community, and 4) a better teacher every day. It was shown that $\chi^2 = 33.71$, $df = 34$, $p = 0.48$, $\chi^2/df = 0.99$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.01$, $GIF = 0.99$, $AGIF = 0.97$,

2. Multi-level structural equations Model of ASEAN teacher competency for Rajabhat University Students Practice of Professional Training was consistent with empirical data. It was shown in teacher student level that $\chi^2 = 1366.804$, $df = 763$, p -value = 0.426, $CFI = 0.951$, $TLI = 0.943$, $RMSEA = 0.046$, $Within SRMR = 0.056$, $Between SRMR = 0.583$ and $\chi^2/df = 1.791$. The student-level variable that had the highest influence on the ASEAN teacher competency, both directly and indirectly, was self-efficacy, it was found that the influence size was 0.90 with significantly at .01 level. The university-level variable that policy and management, it was found that the influence size was 0.98 with significantly at .01 level.

3. The Guidelines for developing ASEAN teacher competency for Students Practice of Professional Training in Rajabhat University. It was presented into 2 levels: university level and teacher student level. In university level, policy and management should be focused to develop teacher students' competency in their teaching. Moreover, teacher student networks and ASEAN teacher student networks should be considered in order to achieve the vision, the goal, and performance indicators. However, self-efficacy should be developed in and teacher student level. Student competency evaluation should be used at the 1st year. It was improvised with teacher competency, language skill, digital technology. Moreover, extracurricular as well as inside and beyond classroom activities should be implemented in order to support Rajabhat University Teacher Students' competency. They should be potential as international teacher competency.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IV อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทน์ รัตน์โอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะ รวมทั้งการแก้ไขปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยด้วยความเอาใจใส่เสมอมา ตลอดระยะเวลาของการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ พิมพ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศพงษ์ สุขมาตย์ รองศาสตราจารย์ ดร. กิติพงษ์ ลือนาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมประสงค์ เสนารัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริรัตน์ นาคิน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เข้าร่วม ประชุมสนทนากลุ่ม และให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะครู อาเซียน

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีพาย ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นที่ปรึกษาในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของข้อมูล ขอขอบพระคุณ ดร.สุวรรณี ศิริพิทักษ์ชัย ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนปากช่องพิทยาคม ที่ให้ความอนุเคราะห์แปลต้นฉบับและตรวจสอบบทความ ที่ตีพิมพ์ต่างประเทศ ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริรัตน์ นาคิน ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็น ตรวจสอบบทความตีพิมพ์ต่างประเทศและประสานงานการส่งบทความตีพิมพ์ต่างประเทศ และ ขอขอบพระคุณ ดร.จักรพงษ์ พร่องพรหมราช ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ที่ให้ความอนุเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐกรณ์ คีตการ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ การวิจัย และนวัตกรรม และรักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่ให้ ความอนุเคราะห์ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัย ราชภัฏทุกแห่ง ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารคณะครุศาสตร์ ประชานสาขาวิชา และนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปีการศึกษา 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบ แบบสอบถามในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และ ประสบการณ์อันมีค่ายิ่ง จนเกิดเป็นความสำเร็จและเห็นคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ พี่น้อง ๆ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต สาขาวิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำและเป็น กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลลิตา ธงภักดี ด.ช.บุญยกร ธงภักดี ตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่เป็นกำลังใจที่สำคัญในการเรียนและการทำ วิทยานิพนธ์ จนประสบความสำเร็จด้วยดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ **ชยพล ธงภักดี**

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ V. อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	Xi
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	10
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการศึกษาเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน.....	17
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูอาเซียน.....	30
2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน.....	50
2.4 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน.....	95
2.5 การวิเคราะห์พหุระดับและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับ.....	102
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	125
ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	126
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	129
ขั้นตอนที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	142

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VI.6 อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	143
4.1 ผลการพัฒนาโมเดลสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	146
4.2 ผลการพัฒนาโมเดลสมรรถนะเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	152
4.3 ผลการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	175
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	184
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	186
5.2 อภิปรายผล.....	188
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	193
บรรณานุกรม.....	196
ภาคผนวก.....	209
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	210
ภาคผนวก ข คุณภาพของแบบสอบถาม.....	213
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	226
ภาคผนวก ง (ร่าง)แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน.....	246
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการประชุมสนทนากลุ่ม.....	251
ประวัติผู้เขียน.....	253

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูอาเซียน.....	34
2.2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตาม มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และสมรรถนะครูอาเซียน.....	49
2.3	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน.....	53
2.4	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบนโยบายและการบริหาร.....	71
2.5	การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารหลักสูตร.....	78
2.6	การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	86
2.7	การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง.....	89
2.8	สรุปงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อสมรรถนะ ครูอาเซียน.....	96
2.9	สรุปงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน...	99
2.10	สรุปงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการส่งผลต่อสมรรถนะ ครูอาเซียน.....	101
2.11	เปรียบเทียบการวิเคราะห์โดยรูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง(SEM) รูปแบบการ วิเคราะห์พหุระดับ (MLM) และรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (MCM/MSEM).....	115
3.1	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองคุณภาพแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน.....	125
3.2	ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน.....	127
3.3	เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้อง.....	128
3.4	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัย.....	131
3.5	ค่าความเที่ยงของแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	133
3.6	ค่าความเที่ยงของแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	135
3.7	ค่าความเที่ยงของแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู.....	136
3.8	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามนโยบายและการบริหารจัดการ.....	138
3.9	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารหลักสูตร.....	139
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	146
4.2	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ (n=480).....	147
4.3	ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	149
4.4	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบ สมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัย ราชภัฏ.....	150
4.5	จำนวน และร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรระดับ นักศึกษาและตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย.....	153

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.6	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับนักศึกษา...(n=1,800).....	155
4.7	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับมหาวิทยาลัย...(n=30).....	156
4.8	ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับนักศึกษา.....	157
4.9	ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับมหาวิทยาลัย.....	159
4.10	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวของโมเดลการวัดตัวแปร Within Level และ Between Level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	160
4.11	ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปร Within Level และ Between Level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	161
4.12	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของโมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	163
4.13	ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	164
4.14	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับนักศึกษา.....	166
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับนักศึกษา (Within level).....	167
4.16	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง ระดับมหาวิทยาลัย (Between level).....	168
4.17	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับมหาวิทยาลัย (Between level).....	169
4.18	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับนักศึกษา.....	170

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IX อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.19	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง ระดับมหาวิทยาลัย.....	171
4.20	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ...	172
4.21	ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในโมเดลสมการโครงสร้าง พหุระดับ.....	173



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ X ้างอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	องค์ประกอบสมรรถนะครูอาเซียน.....	5
1.2	องค์ประกอบนโยบายและการบริหาร.....	6
1.3	องค์ประกอบการบริหารหลักสูตร.....	6
1.4	องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในตนเอง.....	7
1.5	องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	7
1.6	องค์ประกอบเจตคติต่อวิชาชีพครู.....	8
1.7	โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	9
2.1	องค์ประกอบสมรรถนะครูอาเซียน.....	41
2.2	องค์ประกอบนโยบายและการบริหาร.....	72
2.3	การวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้.....	73
2.4	การนำหลักสูตรไปใช้จริง หรือขั้นตอนการใช้หลักสูตรเต็มรูป.....	75
2.5	ขั้นตอนการใช้หลักสูตรที่สถานศึกษา.....	76
2.6	ขั้นตอนการฝึกอบรมผู้สอนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร.....	77
2.7	องค์ประกอบการบริหารหลักสูตร.....	79
2.8	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมและพฤติกรรม ที่แสดงออก.....	80
2.9	แสดงความแตกต่างระหว่างการคาดหวังในความสามารถของตนเอง และความ คาดหวังต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ.....	81
2.10	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตนเองและความ คาดหวังต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ ซึ่งเกิดจากการตัดสินใจกระทำของบุคคล.....	82
2.11	แหล่งที่มาปัจจัยของการรับรู้ความสามารถตนเอง.....	84
2.12	องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในตนเอง.....	85
2.13	องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	90
2.14	องค์ประกอบเจตคติต่อวิชาชีพครู.....	95
2.15	การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะครู โดยผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	98
2.16	การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางตรงและ ทางอ้อมต่อสมรรถนะครูโดยผ่านเจตคติต่อวิชาชีพครู.....	100
2.17	นโยบายการบริหารจัดการ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะครูโดยผ่าน การบริหารหลักสูตร.....	102
2.18	รูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ.....	111
2.19	รูปแบบ SEM สองระดับของ intercepts-and slopes as outcome model.....	115

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ XI อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
3.1	ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย.....	124
4.1	ความตรงตามโครงสร้างของสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์..	151
4.2	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวของโมเดลการวัดตัวแปร Within Level และ Between Level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับ สมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัย ราชภัฏ.....	162
4.3	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	165
4.4	ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (single level SEM) ในระดับนักศึกษา (Within Level).....	167
4.5	ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (single level SEM) ในระดับมหาวิทยาลัย (Between level).....	169
4.6	ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ (Multilevel SEM).....	174

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างประชาคมอาเซียนใน ค.ศ. 2015 ตามพันธสัญญาผู้นำ 10 ประเทศ ที่ได้ลงนามในกฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) ได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมความร่วมมือ และความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางการศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรมการวิจัย ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ และเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดให้กฎบัตรอาเซียนในกรอบความร่วมมือทั้ง 3 เสาหลัก ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านความร่วมมืออย่างใกล้ชิดในเรื่องการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ASEAN Secretariat, 2008 : 1-3) การศึกษาจึงถือเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญสู่การขับเคลื่อนเหล่าประเทศสมาชิกที่ต้องยึดถือเป็นแนวสำคัญ

เมื่อพิจารณานโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนพบว่า มีนโยบายที่สำคัญ ได้แก่ นโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะและความชำนาญการที่สอดคล้องกับการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม และการเพิ่มโอกาสในการหางานทำของประชาชน รวมทั้งการพิจารณาแผนผลิตกำลังคน และนโยบายด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และการแลกเปลี่ยนเยาวชน การพัฒนาระบบการศึกษาทางไกล ซึ่งช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต การส่งเสริมและปรับปรุงการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมทางอาชีพ ทั้งในขั้นต้นและขั้นต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมและเพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของประเทศสมาชิกของอาเซียน อีกทั้งนโยบายด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษ การพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรีการศึกษาควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558: 6)

ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ในการผลิตครู จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการผลิตและพัฒนาครูให้สอดคล้องและตอบสนองกับนโยบายดังกล่าวข้างต้น คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญโดยตรงในการผลิตและพัฒนาครูให้ได้ครูที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) และตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลที่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษามากขึ้น ดังนั้น คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องมีบทบาทและภาระงานในหลายด้าน สำหรับด้านการพัฒนาครูให้อยู่ในมาตรฐานวิชาชีพให้สมกับเป็น “ครูเก่ง ครูดี และมีความสุขในการสอน” ซึ่งจะต้องผลิตครู

ให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานวิชาชีพ คือ ต้องมีความรู้เท่าทันเนื้อหาวิชาความสามารถที่ปฏิบัติได้ นอกจากนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติที่จะประกอบวิชาชีพและมาตรฐานการปฏิบัติตน คือ ต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณครองคนครองงาน นอกจากนี้ยังต้องมีหน้าที่ บริการชุมชนทางวิชาการให้กับคณะครูอาจารย์ และองค์กรในท้องถิ่น เพื่อการประสานร่วมกันที่นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง อันเป็นรากฐานการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ, 2561) ซึ่งหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีสาระสำคัญอันได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลาง การประกันคุณภาพพัฒนาคุณภาพยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และการส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินการเพื่อปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ จำเป็นต้องมีการระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ทรัพยากรด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นจากทุกภาคส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นของรัฐ ครอบครัวยุ ชุมชน และสถาบันสังคม เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง (รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล, 2548 : 3-4)

ส่วนภารกิจหลักที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการผลิตครู เริ่มด้วยกระบวนการคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้ามาเรียนในวิชาชีพครู มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นสมรรถนะให้กับนักศึกษาครู โดยเฉพาะกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้ได้ครูตามความต้องการของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) พ.ศ. 2562 โดยได้กำหนดหลักการจัดทำหลักสูตรไว้หลายประการ เช่น เป็นหลักสูตรบูรณาการ เป็นหลักสูตรอิงสมรรถนะมากกว่าอิงเนื้อหา เน้นสมรรถนะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 1-3)

ดังนั้นนักศึกษาวิชาชีพครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่จำเป็นหลายประการ เพื่อให้สามารถออกไปเป็นครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและได้มาตรฐานด้วย เนื่องจากครูเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้ เป็นบุคลากรสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข การที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวได้ ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ โดยการเป็นครูมืออาชีพ มีหลักการ มีอุดมการณ์ มีใจรักในการสอน ใฝ่หาความรู้ สร้างความรู้จากความเป็นจริง ถ้าครูขาดการพัฒนาตนเอง ครูย่อมไม่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานบรรลุตามเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษาได้ (มานิตย์ นาคเมือง, 2552 : 70 -72) ทั้งนี้ สมรรถนะครูถือเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่แฝงอยู่ในตัวครู โดยแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ได้แก่ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการจัดการชั้นเรียน รวมทั้งสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สมรรถนะคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (วิไลวรรณ จันทิพย์, 2552 : 16-22)

การวัดสมรรถนะในระยะเริ่มแรก มีลักษณะเป็นเอกมิติ (one-dimensional) วัดเพียงความรู้สึก (affective commitment) ต่อมาได้มีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น และได้มีแนวคิดการวัดสมรรถนะเป็นพหุมิติ (multidimensional) จึงมีการวัดสมรรถนะที่มีความแตกต่างออกไป เป็นที่มาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของแนวคิดและเครื่องมือที่ใช้ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามความหลากหลายในการวัดสมรรถนะ ทำให้เกิดปัญหาดังที่มีเหตุผล 2 ประการ คือ 1) ขาดฉันทามติเกี่ยวกับสมรรถนะ 2) การวัดไม่สะท้อนการเกิดสมรรถนะ และยังพบว่า นักวิจัยสนใจสมรรถนะครูหลายมิติ (multidimensional phenomenon) แต่การวัดก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ (there has been a general failure to measure it in a multi-dimensional) (Day, 2008 ; tyree ; 1996) นอกจากนี้ยังพบว่า มาตรฐานที่สร้างขึ้นไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะต่อวิชาชีพในหลายๆ วิชาชีพ (scales would not be relevant indicator of professional commitment for every profession) (Blau, 1998, 2001)

สำหรับการวัดสมรรถนะครูอาเซียน ได้มีการสังเคราะห์มิติการวัดสมรรถนะครูอาเซียน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวัดสมรรถนะครูอาเซียน จากการประชุมผู้แทนขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้กำหนด Southeast Asia Teacher Competency Framework (SEA-TCF) (The Teachers' Council of Thailand, 2018 : 7-16) ได้ข้อสรุปว่า สมรรถนะครูอาเซียนมี 4 มิติ คือ 1) การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน 2) การช่วยเหลือการเรียนรู้ 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ 4) การเป็นครูที่ดีทุกวัน ซึ่งสอดคล้องกับคณะกรรมการคุรุสภา (2562 : 10-14) ได้มีการออกประกาศ เรื่อง รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ สารการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 3 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และ McClelland. (1973) ที่ได้กล่าวว่า การวัดสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ 1) มิติด้านความรู้ 2) มิติด้านแรงจูงใจ/เจตคติ 3) ทักษะ และ 4) บุคลิกประจำตัวของบุคคล จากการศึกษามิติการวัดสมรรถนะครูอาเซียน (competency teacher ASEAN) จึงเป็นที่มาของข้อคำถามวัดสมรรถนะครูอาเซียนว่าควรมีลักษณะคำถามอย่างไร เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องและมีประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียนที่ผ่านมาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยในระดับบุคคล ซึ่งเป็นการศึกษาระดับเดียว (Single level) แต่ในความเป็นจริงแล้วสมรรถนะครูอาเซียนตามแนวคิดของ Teaching Competency Standards in Southeast Asian Countries: ELEVEN COUNTRY AUDIT (2010) กล่าวว่า การวิเคราะห์ควรพิจารณาควบคู่กันทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร (analysis both individual and organization) สอดคล้องกับ Bogler and Somech (2004), Ware and Kitasantas (2011) ที่ให้ข้อเสนอแนะว่า การศึกษาสมรรถนะครูอาเซียนควรศึกษาแบบพหุระดับ (multi-level) เป็นการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลและประโยชน์ที่ได้รับ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน และได้คัดสรรตัวแปรมาพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครู โดยตัวแปรที่นำมาศึกษามีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง (latent variable) รวมทั้งเป็นปัจจัยที่มาจากต่างระดับลดหลั่นกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับนักศึกษา ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อวิชาชีพครู 2) ปัจจัยระดับคณะ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารจัดการ และการบริหารหลักสูตร

โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับ (multilevel structural equation model) เป็นการบูรณาการระหว่างการวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น (hierarchical liner model : HLM) รวมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation model : SEM) เพื่อให้ได้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างระดับที่มีลักษณะลดหลั่นตั้งแต่ 2 ระดับขึ้นไป ซึ่งในแต่ละระดับจะสามารถศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อนของตัวแปรในแต่ละระดับได้ เนื่องจากโมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่นสามารถวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับได้แต่ไม่สามารถวิเคราะห์โมเดลการวิจัยที่มีลักษณะเป็นโมเดลสมการโครงสร้างได้ ขณะที่การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างไม่ให้ความสนใจต่อโครงสร้างธรรมชาติของข้อมูลที่มีระดับลดหลั่นแต่สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีตัวแปรแฝงได้ (Heck & Thomas, 2000) นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และนงลักษณ์ วิรัชชัย สรุปว่าการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับในโปรแกรม Mplus ที่ Muthen ได้พัฒนาขึ้นแตกต่างกับโปรแกรม HLM และโปรแกรม LISREL คือโปรแกรม Mplus จะใช้กลุ่มข้อมูลและตัวแปรชุดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ในระดับที่ 2 (level 2) จะสุ่มค่าจุดตัด (intercept) ในระดับที่ 1 (Level 1) มาเป็นตัวแปรตามสามารถพิจารณาขนาดอิทธิพลได้ทั้ง 2 ระดับ พร้อมกันทั้งระดับบุคคล (individual level) (Bust) และระดับกลุ่ม (cluster level) (Muthen & Muthen, 2007) และสามารถเป็นตัวแปรที่อยู่ต่างระดับคนละชุดได้ การวิเคราะห์ในระดับที่ 2 (level 2) สามารถสุ่มค่าความชัน (slopes) ในระดับที่ 1 (level 1) มาเป็นตัวแปรตามได้ (Muthen & Muthen, 2004) ลักษณะของรูปแบบหลักใน multilevel SEM ตามแนวคิดของ Muthen & Muthen (2007) เป็นการผสมผสานแนวคิดของ SEM และ MLM เข้าด้วยกันโดยมีภาพประกอบรวมทั้งสมการแสดงถึงรูปแบบทำให้เห็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นรูปธรรม การเขียนคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus มีจุดเด่นคือ มีความง่ายกว่า กระชับกว่าโปรแกรม LISREL เนื่องจากเป็นโปรแกรมที่ออกมาเพื่อใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับโดยตรง ไม่จำเป็นต้องมีการสร้างตัวแปรแฝงพิเศษเหมือนกับโปรแกรม LISREL ทำให้เส้นทางอิทธิพลและค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณมีจำนวนน้อยกว่า รวมทั้งสามารถรายงานค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (interclass Correlation) และค่าเฉลี่ยจำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มได้โดยอัตโนมัติ (Muten & Muthen, 2001) ผู้วิจัยจึงใช้โปรแกรม Mplus ในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากสามารถใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับโดยตรง และสามารถเข้ากับโมเดลการวิจัยที่มีความซับซ้อนได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนตัวแปรลดหลั่นยังมีน้อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการศึกษาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ หากมีการศึกษาเรื่องดังกล่าวจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับระดับสมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียนทั้งในระดับนักศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครู สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้สอดคล้องกับสมรรถนะครูอาเซียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2.2 เพื่อพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

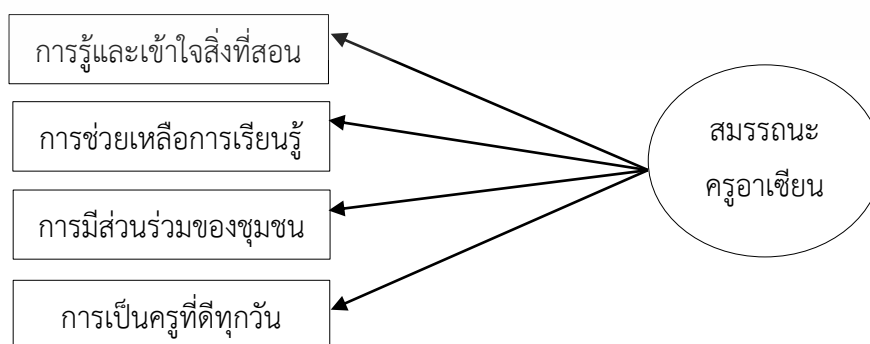
1. โมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สร้างขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สร้างขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. สมรรถนะครูอาเซียน ตามแนวคิดจากการประชุมผู้แทนขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้กำหนด Southeast Asia Teacher Competency Framework (SEA-TCF) (The Teachers' Council of Thailand, 2018 : 7-16) ดังภาพที่ 1.1

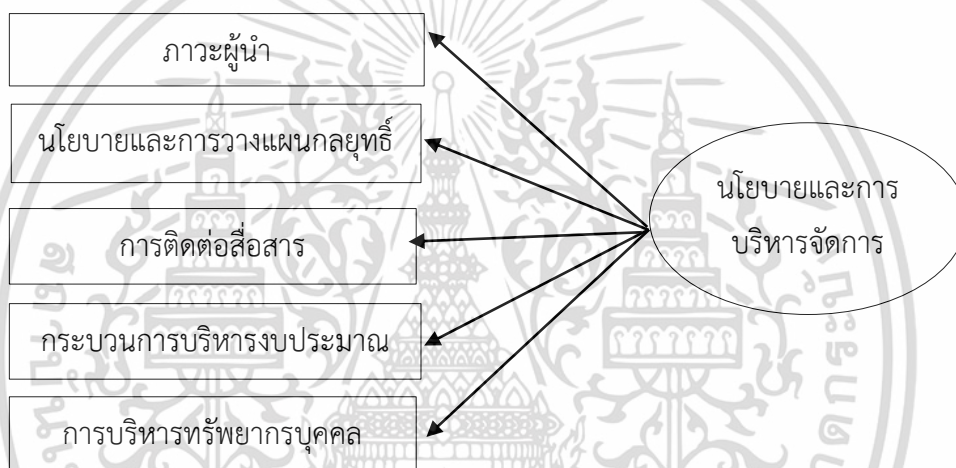


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

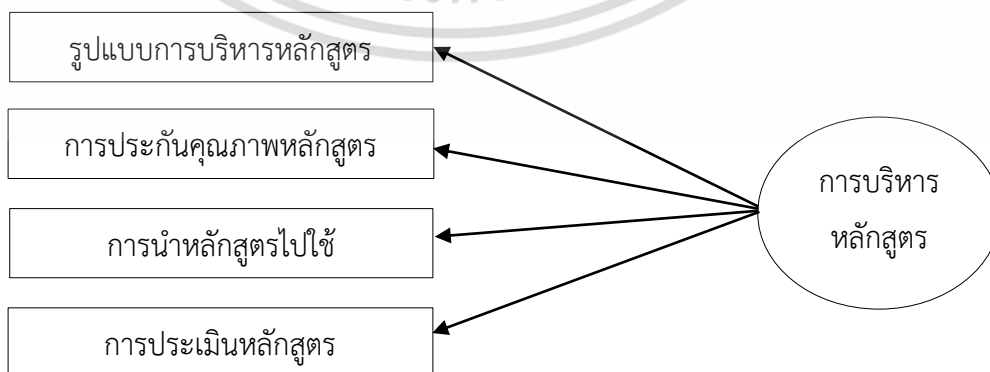
2.1 ระดับมหาวิทยาลัย

2.1.1 นโยบายและการบริหารจัดการ ศึกษาแนวคิด Stogdill (1974) ; Steers (1997) ; Katz and Kahn (1978) ; Koomntz, O' Donnel and Wehrich (1968) ; Glueck (1998) ; Certo and Peter (1990); Steers and Porter (1991) ; Nanus (1992) ; Bass and Avolio (1993) ; Lunenberg and Omstein (1996) ; Owens (1996) ; Robbins (1998); The European Foundation for Quality Management; อุทัย บุญประเสริฐ (2537); ประเสริฐบัณฑิตศักดิ์ (2540); เทียนฉาย กิระนันท์ (2542) ; พิสนุ พองศรี (2542) และสุทธิพงษ์ ยงค์กลม (2543) ได้องค์ประกอบนโยบายและการบริหารจัดการ 5 ด้าน ดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 องค์ประกอบนโยบายและการบริหารจัดการ

2.2.2 การบริหารหลักสูตร ศึกษาแนวคิดการบริหารหลักสูตรของศักดิ์ชัย ใจตรง, (2558); สุกัญญา จัตรงค์ (2559); วิชัย วงษ์ใหญ่ (2560); มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (2562) และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล (2562) ได้องค์ประกอบการบริหารหลักสูตร 4 ด้าน ดังภาพที่ 1.3

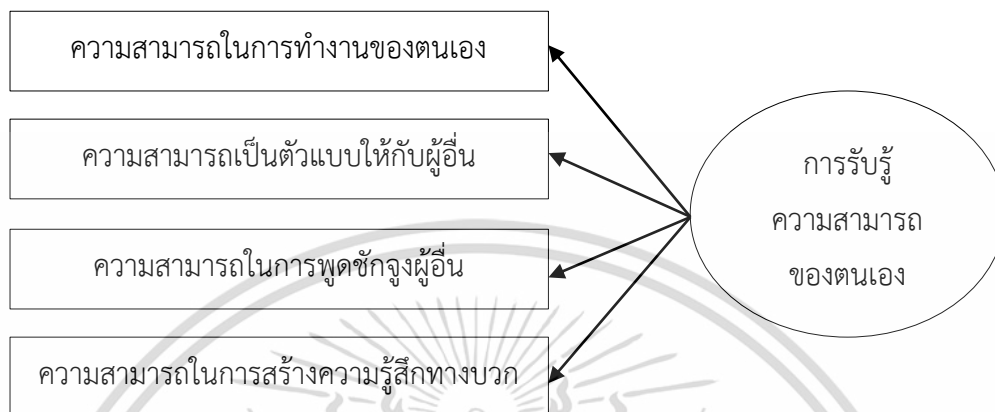


ภาพที่ 1.3 องค์ประกอบการบริหารหลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

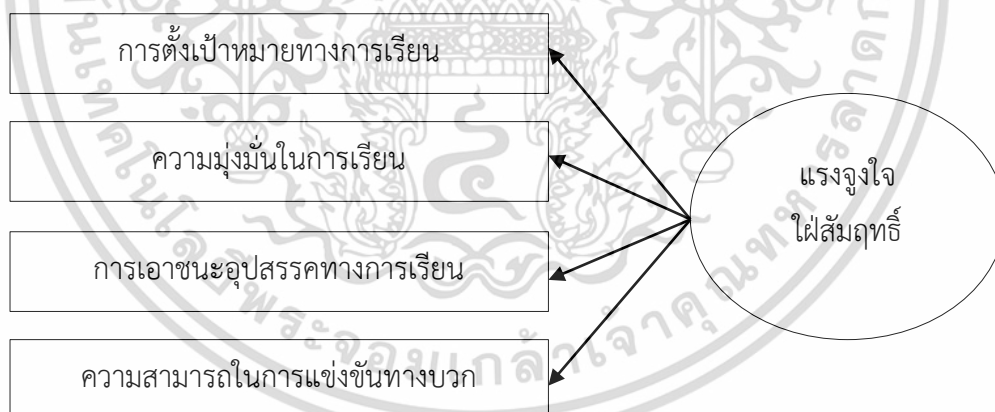
2.2 ระดับนักศึกษา

2.2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ศึกษาแนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวคิดของ Bandura (1977) ได้สรุปองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตน 4 ด้าน ดังภาพที่ 1.4



ภาพที่ 1.4 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในตนเอง

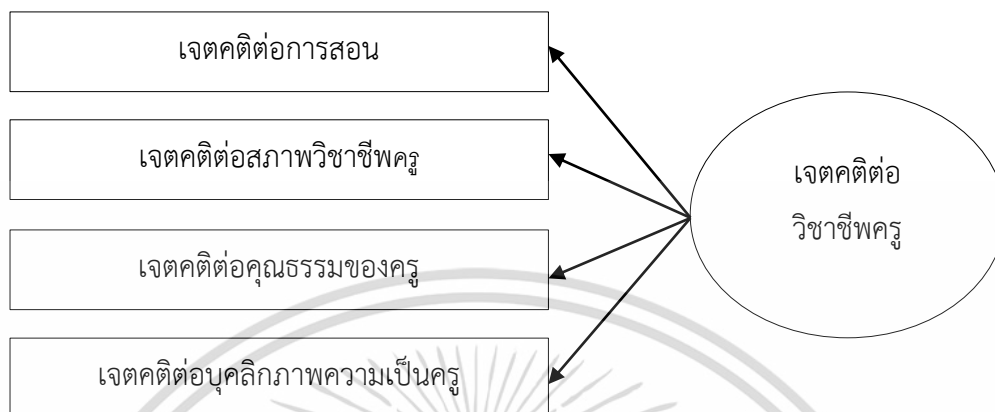
2.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ศึกษาแนวคิดของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ Freund et al. (2011) ได้สรุปไว้องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4 ด้าน แสดงได้ดังภาพที่ 1.5



ภาพที่ 1.5 องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

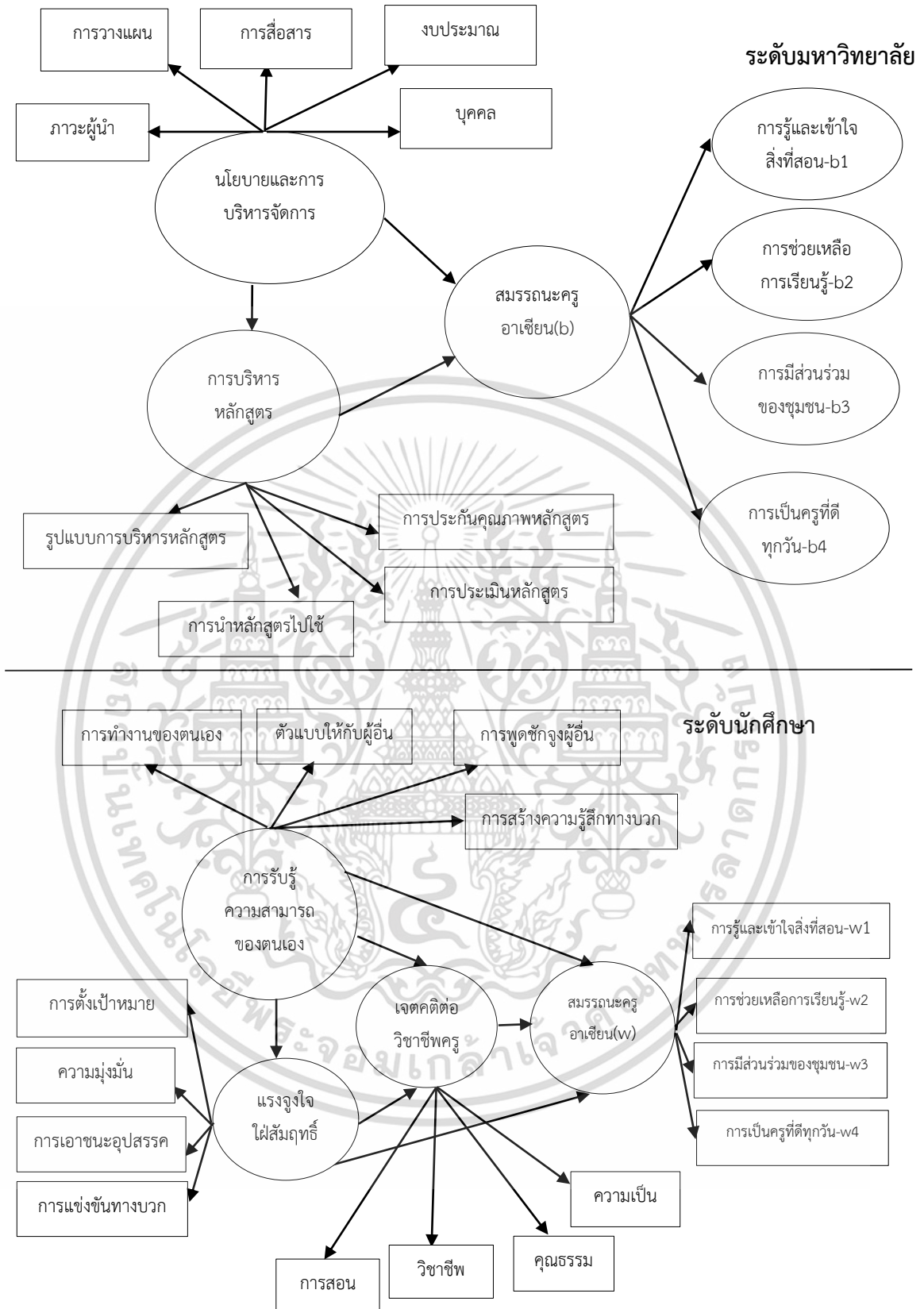
2.2.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู ศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพครูตามแนวคิดของของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ, (2556) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559) ได้องค์ประกอบลักษณะครูที่พึงประสงค์ ดังภาพที่ 1.6



ภาพที่ 1.6 องค์ประกอบเจตคติต่อวิชาชีพครู

3. ผู้วิจัยนำปัจจัยระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารจัดการ และการบริหารหลักสูตร ปัจจัยระดับนักศึกษา ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อวิชาชีพครู มาพัฒนาเป็นโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครู อาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังภาพที่ 1.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.7 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษา

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลวัดสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) สำหรับการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ โดยพิจารณาจากเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Hair และคณะ (2006) ที่ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้ได้ยึดข้อคำถามในแบบวัดที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ จำนวนตัวแปรสังเกตได้มีจำนวน 12 ตัวแปร ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างจึงไม่น้อยกว่า 240 คน เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage random sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมรรถนะครูอาเซียน รายละเอียดของตัวแปรแต่ละประเภท ดังนี้

ตัวแปรแฝงสมรรถนะครูอาเซียน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน การช่วยเหลือการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน และการเป็นครูที่ดีทุกวัน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในระดับมหภาคเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานสาขาวิชา และระดับจุลภาคเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ใช้การสุ่ม 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 สุ่มมหาวิทยาลัยตัวอย่าง จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 แห่ง โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานสาขาวิชา จำนวน 90 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12.2 สุ่มตัวอย่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 30 แห่ง ๆ ละ 60 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 1,800 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรทำนายระดับมหาวิทยาลัย และระดับนักศึกษาและตัวแปรตาม สมรรถนะครูอาเซียน รายละเอียดของตัวแปรแต่ละประเภท ดังนี้

ตัวแปรต้น

2.1 ตัวแปรทำนายระดับมหาวิทยาลัย ได้ นโยบายและการบริหารจัดการ และการบริหารหลักสูตร

ตัวแปรแฝงนโยบายและการบริหารจัดการ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำ นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร กระบวนการบริหารงบประมาณ และการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวแปรแฝงการบริหารหลักสูตร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ รูปแบบการบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

2.2 ตัวแปรทำนายระดับนักศึกษา ได้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อวิชาชีพครู

ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ ความสามารถในการทำงานของตนเอง ความสามารถเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่น ความสามารถในการพูดชักจูงผู้อื่น และความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวก

ตัวแปรแฝงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ การตั้งเป้าหมายทางการเรียน ความมุ่งมั่นในการเรียน การเอาชนะอุปสรรคทางการเรียน และความสามารถในการแข่งขันทางบวก

ตัวแปรแฝงเจตคติต่อวิชาชีพครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว เจตคติต่อการสอน เจตคติต่อสภาพวิชาชีพ เจตคติต่อคุณธรรมของครู และเจตคติบุคลิกภาพความเป็นครู

ตัวแปรตาม

ตัวแปรแฝงสมรรถนะครูอาเซียน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน การช่วยเหลือการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน และการเป็นครูที่ดีทุกวัน

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยใช้การประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ทั้งในห้องประชุมและออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) และผู้เข้าร่วมสนทนา (Participants) จากตัวแทนคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานสาขาวิชา มาประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) จำนวน 13 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. สมรรถนะครูอาเซียน หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แฝงอยู่ในตนเองเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน การช่วยเหลือการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน และการเป็นครูที่ดีทุกวัน

1.1 การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน หมายถึง ความสามารถเกี่ยวกับการใช้แนวคิด ทฤษฎี และหลักการของเรื่องที่สอน ใช้เนื้อหาที่ทันสมัยและถูกต้องในการจัดการเรียนการสอน บูรณาการเนื้อหาเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม นำผลงานวิจัยมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหา รายวิชาที่สอน เข้าใจหลักการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะ จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทักษะ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวบรวมสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และบูรณาการนำเอกลักษณ์ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มาใช้ในบทเรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนความเข้าใจสังคมข้ามวัฒนธรรม

1.2 การช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคล รู้และเข้าใจปัญหาของนักเรียนทั้งที่บ้านและในโรงเรียน จัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของนักเรียน สอนให้นักเรียนรู้จัก นำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลรายบุคคล ใช้เครื่องมือ ICT เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน สะท้อนผลการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ออกแบบการจัดการห้องเรียน ทางเลือกที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ ประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล และใช้ผลการประเมินเพื่อช่วยส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน

1.3 การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง ความสามารถในการเชิญผู้ปกครองมามีส่วนร่วม ในกิจกรรมของห้องเรียนและกิจกรรมของโรงเรียน ประสานความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองใน กิจกรรมสานสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลาน ใช้แหล่ง เรียนรู้ชุมชนเป็นฐานเพื่อประโยชน์ทางการเรียนรู้แก่นักเรียน สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อ สนับสนุนความหลากหลายทางวัฒนธรรม และนำองค์ความรู้ในชุมชนมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ เรียนการสอน

1.4 การเป็นครูที่ดีทุกวัน หมายถึง ความสามารถในการตรวจสอบตนเองเพื่อปรับปรุง ตนเองให้เป็นคนที่ดีและเป็นครูที่ดี เรียนรู้จากข้อมูลย้อนกลับของคนอื่น สื่อสารและแสดงความรู้สึก ของตนเองอย่างตรงต่อและระมัดระวัง สร้างสัมพันธ์ภาพเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน รับ ฟังนักเรียนและเพื่อนร่วมงานโดยปราศจากอคติ ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเป็นธรรมโดยปราศจาก ความลำเอียงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ยอมรับและเห็นคุณค่าของข้อมูลย้อนกลับของบุคคลอื่น และ วางแผนการใช้เวลาและแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาการสอนของตนเอง

2. นโยบายและการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการในการนำนโยบายมาใช้ในการ ดำเนินงานหรือปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมี รายละเอียดดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารของคณะเป็นการแสดงออก ความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง ลักษณะการบริหารของคณะที่ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์

2.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้เทคนิค วิธีการ และช่องทางในการสื่อสารของคณะ โดยบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารได้อย่างครบถ้วนและสอดคล้องตรงกันเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของคณะครุศาสตร์

2.4 กระบวนการบริหารงบประมาณ หมายถึง ความสามารถของคณะในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมด้านการใช้จ่าย โดยการเลือกปรับกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคณะครุศาสตร์

2.5 การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ความสามารถของคณะในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการธำรงรักษาบุคลากร

3. การบริหารหลักสูตร หมายถึง การวางแผน การควบคุมดูแลกำกับติดตาม การจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โครงการวิชาการที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตรและการสอน โดยสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียน ตามลักษณะธรรมชาติการเรียนรู้และตอบสนองเจตนารมณ์ของหลักสูตร โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 รูปแบบการบริหารหลักสูตร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการบริหารหลักสูตร ตามขอบข่ายหรือภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา กระบวนการหรือวิธีการตั้งแต่การวางแผนการจัดทำ การนำไปใช้ ตลอดจนการประเมินผล

3.2 การประกันคุณภาพหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรอย่างเป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการบวนการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพหลักสูตร จนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพของหลักสูตร

3.3 การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆในการนำหลักสูตรไปสู่สาขาและจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3.4 การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการในการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตร

4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การประมาณ การควบคุม และการตัดสินใจ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมั่นใจเกี่ยวกับระดับความสามารถแรงจูงใจและความทุ่มเทของบุคคลที่มีในการจัดกระทำพฤติกรรมหรือปฏิบัติพฤติกรรมหรือกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งในการศึกษาคครั้งนี้ได้ทำการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในมิติด้านการความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินความสามารถในการปฏิบัติการสอนของตนเอง ด้านความสามารถในการเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่น ด้านความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น และด้านความสามารถในการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับตนเองและผู้อื่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความสามารถในการปฏิบัติงานสอนของตนเอง หมายถึง การประมาณ การควบคุม และการตัดสินใจด้านความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานสอนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ โดยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากการที่นักศึกษารับรู้ว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานสอนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานสอนด้วยความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนในหน้าที่ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความใฝ่รู้ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา

4.2 ความสามารถในการเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่น หมายถึง การประมาณ การควบคุม และการตัดสินใจด้านการรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ โดยพิจารณาจากการที่นักศึกษารับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น และมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นๆ เช่น การแต่งกาย การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นครูที่ดี การวางตัวในสังคม

4.3 ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น หมายถึง การประมาณ การควบคุม และการตัดสินใจด้านการรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นร่วมทำงานเพื่อให้งานได้สำเร็จ และสามารถพูดสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจได้ โดยพิจารณาจากการที่นักศึกษามีความสามารถพูดให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดของตน มีความสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นร่วมมือกันเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจและสมัครใจ ตลอดจนทำงานร่วมกันด้วยความทุ่มเท และมีจิตอาสา

4.4 ความสามารถในการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับตนเองและผู้อื่น หมายถึง การประมาณ การควบคุม และการตัดสินใจด้านการรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีอุปสรรคก็สามารถกระตุ้นตนเองและผู้อื่นให้ใช้ความพยายามมากขึ้น มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและผลที่เกิดขึ้นทั้งในด้านบวกและด้านลบ โดยพิจารณาจากการที่นักศึกษารับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับกับสถานการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการเผชิญกับปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นตามความเป็นจริง

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการความปรารถนาหรือเกิดจากแรงขับหรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากภายในที่จะทำกิจกรรมทางการเรียนให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยความมุ่งมั่น พยายามมีความต้องการจะแข่งขันการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ และการวางแผนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยจะมีเกณฑ์มาตรฐานภายในตนเองเปรียบเทียบกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะพิสูจน์ความสามารถของตนโดยไม่หวังที่จะได้รับรางวัลหรือเกียรติยศตอบแทน โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 การตั้งเป้าหมายทางการเรียน หมายถึง ลักษณะของนักศึกษาที่มุ่งปรับปรุง พัฒนาตนเอง มีความพยายามจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่ดีขึ้น

5.2 ความมุ่งมั่นในการเรียน หมายถึง การที่นักศึกษาประเมินความสามารถของตนเองว่าจะทำกิจกรรมนั้นๆ ได้ และจะเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับบุคคลอื่น ส่งผลให้มีความพยายามที่จะแสดงความสามารถสูงสุดเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.3 การเอาชนะอุปสรรคทางการเรียน หมายถึง การที่นักศึกษามีความพยายาม ตั้งใจ ทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ ให้สำเร็จ แม้จะมีอุปสรรคก็绝不会ย่อท้อต่ออุปสรรคนั้นๆ

5.4 ความสามารถในการแข่งขันทางบวก หมายถึง การที่นักศึกษามีความคิดเชิงบวกในการทำกิจกรรมนั้นๆ ทำให้นักศึกษามีแรงจูงใจในการทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถโดยจะสนุก

กับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ไม่มีความกดดันขณะทำกิจกรรมเนื่องจากไม่ได้คาดหวังผลในการทำกิจกรรม ต้องประสบความสำเร็จ

6. เจตคติต่อวิชาชีวเคมี หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีวเคมีที่อาจไปในทางที่ดี (positive) ชัดแย้ง (negative) หรือเป็นกลาง (neutral) ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ครอบคลุมองค์ประกอบเจตคติต่อวิชาชีวเคมี 4 ด้านตามองค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1 เจตคติต่อลักษณะการสอน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกและความโน้มเอียงของนักศึกษาที่แสดงต่อลักษณะการสอนของครูประกอบด้วย ความรักในการสอนหนังสือความพร้อมในการสอนเทคนิควิธีการสอน และการใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการสอนเข้าใจหลักจิตวิทยาและการพัฒนาปรับปรุงการสอน

6.2 เจตคติต่อสถานภาพวิชาชีวเคมี หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกและความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสถานภาพวิชาชีวเคมีซึ่งเป็นคุณลักษณะหรือสภาพความเป็นอยู่ของวิชาชีวเคมีที่ปรากฏต่อสังคมประกอบด้วย เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยอุดมการณ์ เป็นอาชีพที่มีเกียรติควรแก่การภาคภูมิใจและน่ายกย่องสรรเสริญ เป็นอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมจนมีความพร้อม เป็นอาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ และเป็นอาชีพที่สร้างความก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับอื่น

6.3 เจตคติต่อคุณธรรมของครู หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกและความโน้มเอียงของนักศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมต่อคุณธรรมของครูซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เป็นความดีความถูกต้องที่มีอยู่ในจิตใจของครูซึ่งพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นแรงผลักดันให้ผู้ประกอบวิชาชีวเคมีกระทำหน้าที่ของครูได้อย่างสมบูรณ์ประกอบด้วย ความเมตตากรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความขยัน ความอดทน ความประหยัด ความรักและศรัทธาในอาชีพครู และความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

6.4 เจตคติต่อบุคลิกภาพการเป็นครู หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกและความโน้มเอียงของนักศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมต่อบุคลิกของการเป็นครูซึ่งเป็นคุณลักษณะที่รวมอยู่ในบุคคลที่ประกอบอาชีพครูมีลักษณะที่แตกต่างไปกับผู้ประกอบอาชีพอื่นประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านวาจา ด้านอารมณ์ ด้านการเข้าสังคม และด้านสติปัญญา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล จากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการศึกษาเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
 - 1.1 ความร่วมมืออาเซียนด้านศึกษา
 - 1.2 แผนงานจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน
 - 1.3 การขับเคลื่อนการศึกษาในประเทศไทย
 - 1.4 ความร่วมมือด้านการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนอย่างยั่งยืน
 - 1.5 ปฏิญญาชะอำ-หัวหินว่าการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน
 - 1.6 รากฐานประชาคมอาเซียนสู่ปฏิญญาการศึกษา
 - 1.7 ความร่วมมือด้านการศึกษาภายใต้กรอบความร่วมมืออาเซียน
 - 1.8 นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียน
 - 1.9 ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558
 - 1.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการศึกษาเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 องค์ประกอบสมรรถนะ
 - 2.3 องค์ประกอบสมรรถนะครู
 - 2.4 การพัฒนาสมรรถนะครู
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะครู
 - 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพของคุรุสภา กับ สมรรถนะครูอาเซียน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน
4. ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน
5. การวิเคราะห์พระระดับและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับ
 - 5.1 ความหมายของการวิเคราะห์พระระดับ
 - 5.2 ความสำคัญของการวิเคราะห์พระระดับ
 - 5.3 หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับ
 - 5.4 การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับ
 - 5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พระระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการศึกษาเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2558 : 9-28) ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์อาเซียนด้านการศึกษา เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางและแนวทางเพื่อรองรับกรอบความร่วมมือประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1.1 ความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษา

ความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือ เฉพาะด้านของอาเซียน โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ทศวรรษแรกของการก่อตั้งอาเซียน เมื่อมีการจัดการประชุมด้านการศึกษา ASEAN Permanent Committee on Socio-Cultural Activities ครั้งแรกในช่วงเดือนตุลาคม 2518 อย่างไรก็ตาม ความร่วมมือดังกล่าวมีพัฒนาการเป็นลำดับอย่างช้าๆ ทั้งในเชิงกลไกการบริหารจัดการและในเชิงสาระความร่วมมือ โดยในเชิงกลไกการบริหารจัดการนั้นมีความพยายามในการผลักดันให้ความร่วมมือด้านการศึกษาของอาเซียนมีลักษณะทางการและมีผลในเชิงนโยบายและในเชิงปฏิบัติมากขึ้น ต่อมาเมื่ออาเซียนมีการปรับตัวในเชิงโครงสร้างเพื่อให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ของอาเซียนเข้มแข็งขึ้น มีการจัดตั้ง ASEAN Committee on Education (ASCOE) เป็นกลไกการบริหารความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษาตั้งแต่ปี 2532 ต่อมาในปี 2549 ได้มีการจัดการประชุมรัฐมนตรีศึกษาอาเซียนครั้งแรกคู่ขนานกับการจัดการประชุมสภานีเมค ระหว่างวันที่ 21-23 มีนาคม 2549 ที่ประเทศสิงคโปร์ และต่อมามีการจัดประชุมอย่างต่อเนื่องทุกปีการจัดการศึกษาในอาเซียนเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจของอาเซียนและเศรษฐกิจโลก นอกจากนี้ การอุดมศึกษาในอาเซียน ได้กลายเป็นภาคธุรกิจขนาดใหญ่และไร้พรมแดน เพื่อตอบสนองการเปิดเสรีการศึกษาทั้งในกรอบอาเซียนและการค้าโลก เป็นผลให้เกิดกระแสการแข่งขันในการให้บริการทางด้านการศึกษา การเสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถาบันการอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นนานาชาติ และ World Class University ตามระบบ และรูปแบบการจัดการศึกษาของยุโรปและอเมริกา ทั้งในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักภาษาหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน เช่น ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ มาเลเซีย และในประเทศที่ใช้ภาษาท้องถิ่นเป็นหลัก เช่น ไทย ลาว กัมพูชา เวียดนาม เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาดแรงงานในระดับชาติและภูมิภาค การปรับตัวต่อกระแสการเปิดเสรีทางการศึกษา กฎบัตรอาเซียน เป็นต้น แนวทางดังกล่าวก่อให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียนและประชาคมยุโรปในลักษณะข้อตกลงที่ทำร่วมกันในระดับสถาบันต่อสถาบัน ทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยของภาคเอกชนในด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสถาบันและสถาบันการศึกษาร่วมกัน ในขณะเดียวกันการจัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนได้ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคณาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาในระดับอุดมศึกษารวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งระหว่างประเทศสมาชิกด้วยตนเองและความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาในอาเซียนบางประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ญี่ปุ่น เกาหลี จีน อินเดีย รัสเซีย และสหภาพยุโรป อีกด้วย อย่างไรก็ตาม อาเซียนได้ตั้งเป้าหมายที่จะดำเนินการพัฒนาแนวคิดกิจกรรมและการจัดการศึกษาร่วมกันในภูมิภาค บนรากฐานภูมิปัญญาระดับชาติและภูมิภาค เพื่อป้องกันสภาพไม่สมดุลจากการไหลบ่าเพียงด้านเดียวของกระแสโลกาภิวัตน์จากตะวันตก ปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษาที่ผู้นำให้การรับรองใน ระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 15 ซึ่งเน้นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนทั้ง 3 เสาหลัก ซึ่งสะท้อนการจัดการศึกษาแบบเชื่อมโยง การหลอมรวมความหลากหลายบนพื้นฐานของเอกลักษณ์และความแตกต่าง การพัฒนาและประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนวิชาการระหว่างชาติในภูมิภาคบนพื้นฐานของประโยชน์ร่วมกัน ทั้งในกรอบซีมีโอ อาเซียน และยูเนสโก และนอกจากนี้ ความร่วมมือในการเปิดเสรีด้านการการศึกษายังเป็นมาตรการรองรับสำคัญต่อเป้าหมาย ของการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งครอบคลุมการจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่างๆ ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งกำหนดให้มีการยกเว้นข้อกำหนดเกี่ยวกับการขอวีซ่าสำหรับคนชาติอาเซียนสำหรับ short term visits ให้มีการอำนวยความสะดวกการออกวีซ่าและใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานฝีมือและผู้เชี่ยวชาญสัญชาติอาเซียนอีกด้วย

1.2 แผนงานจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

การขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาในกรอบอาเซียน ซึ่งปรากฏในแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (A Blueprint for ASEAN Socio Cultural Community) ได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อก้าวสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประเทศในภูมิภาคในขอบข่ายทางการศึกษา โดยเฉพาะความร่วมมือด้านการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน การจัดการศึกษาในแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ประกอบด้วย

1. การจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

- เพื่อให้ประชากรอาเซียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงภายในปี พ.ศ. 2558 อันจะนำไปสู่การขจัดไม่รู้หนังสือในภูมิภาค ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาภาคบังคับ มีการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกเพศอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากความเหลื่อมล้ำทางสังคมเชื้อชาติภูมิประเทศและความบกพร่องทางร่างกาย

- การปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา เช่น การให้การศึกษอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคนิค การอาชีวศึกษาในอาเซียน การพัฒนาโครงการความช่วยเหลือด้านเทคนิค เช่น การจัดการฝึกอบรมครู และโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระดับอุดมศึกษา ภายในปี พ.ศ. 2552 โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศ CLMV

- การส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาสำหรับสตรีและเด็กอย่างเท่าเทียมรวมทั้งการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตรด้านความเสมอภาคทางเพศในโรงเรียน

- การส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาสำหรับสตรีและเด็กอย่างเท่าเทียมรวมทั้งการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตรด้านความเสมอภาคทางเพศในโรงเรียน

- การส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศด้านการศึกษารวมทั้งความร่วมมือข้ามภูมิภาคเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในภูมิภาค

- การแลกเปลี่ยนการเรียนในสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นเวลา 1 ภาคเรียน หรือ 1 ปี

- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะในชุมชน โดยผ่านการศึกษาทางไกล การเรียนด้วยระบบ IT

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การส่งเสริมทุนอาเซียนและเครือข่ายการศึกษา

- การดำเนินการศึกษาเพื่อทบทวนแนวปฏิบัติเกี่ยวกับโครงการทุนการศึกษาของอาเซียนในปี พ.ศ. 2552 เพื่อสร้างเสริมประโยชน์และลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน
- การส่งเสริมเครือข่ายการศึกษาในสถาบันการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ขยายเครือข่ายและให้การช่วยเหลือนักเรียน
- การแลกเปลี่ยนบุคลากรและปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์ เช่น การส่งเสริมการวิจัยระหว่างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับซีมีโอและเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

3. การส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

- การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมระหว่างสมาชิกอาเซียนโดยผ่านระบบการศึกษาเพื่อสร้างเสริม ความสำเร็จ และความเข้าใจอันดีในประเทศสมาชิกที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน
- การสอนค่านิยมร่วมและมรดกทางวัฒนธรรมอาเซียนในหลักสูตรโรงเรียน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพและอุปกรณ์การเรียนการสอน
- การส่งเสริมการเรียนภาษาอาเซียนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางภาษา
- การจัดทำหลักสูตรอาเซียนศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษา

4. การพัฒนาเยาวชนอาเซียน

- การดำเนินโครงการพัฒนาผู้นำเยาวชนอาเซียนอย่างต่อเนื่องและโครงการที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความเข้าใจอันดีระหว่างกัน
- การดำเนินการกีฬา มหาวิทยาลัยอาเซียน อาสาสมัคร เยาวชนอาเซียนเกมส์ คอมพิวเตอร์ และโอลิมปิกวิชาการอาเซียน เพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างเยาวชนในภูมิภาค
- การดำเนินโครงการแข่งขันระดับเยาวชนอย่างต่อเนื่อง เช่น ASEAN Youth Day Award และ Ten Accomplished Youth Organizations in ASEAN (TAYO ASEAN) เพื่อยกย่องเยาวชนและบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมความคิดและค่านิยมอาเซียนระหว่างเยาวชนในภูมิภาค
- ดำเนินการในการจัดตั้งกองทุนเยาวชนอาเซียนเพื่อส่งเสริมโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของเยาวชนในอาเซียน
- จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเครือข่ายและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับวิธีการและกลยุทธ์ในการพัฒนาเด็กและเยาวชน
- ศึกษาการจัดทำ ASEAN Youth Development Index เพื่อประเมินผลลัพธ์และประสิทธิผลโครงการเยาวชนภายในภูมิภาคและช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการวางแผนการสร้างสรรค่นวัตกรรมของเยาวชนในภูมิภาค

จากแผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าอาเซียนให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาในภูมิภาค ในประเด็นด้านการเสริมสร้างโอกาสด้านการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างเท่าเทียม การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษาในภูมิภาคทุกระดับ การส่งเสริมความร่วมมือด้านเครือข่ายเยาวชน ตลอดจนการส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน โดยกระบวนการเชื่อมโยงและเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาในภูมิภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 การขับเคลื่อนการศึกษาในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย โดยที่การจัดการและการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง เป็นแนวคิดหลักของการปฏิรูปการศึกษาและยุทธศาสตร์การพัฒนา ศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทย รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญแก่การแก้ไขปัญหาพื้นฐานระยะยาวของประเทศ พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในวิชาสำคัญ เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนไทยและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทการดำเนินงานด้านต่างประเทศเชิงรุก โดยเน้นการกระชับความสัมพันธ์และการขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และในภูมิภาคเอเชียภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ โดยเฉพาะกรอบความร่วมมือด้านการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรืองของประเทศไทยและภูมิภาค ในกรอบความร่วมมือด้านการศึกษาอาเซียน ความร่วมมือดังกล่าวเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย การปรับปรุงในเชิงปริมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายโอกาสทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพการศึกษา การนำโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวก และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามารองรับการขยายโอกาสและการยกระดับคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการบริหารจัดการทางการศึกษาในเชิงคุณภาพและการจัดทำแผนการศึกษา

1.4 ความร่วมมือด้านการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนอย่างยั่งยืน

กระทรวงศึกษาธิการได้ร่วมมือกับกรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศในการเสริมสร้างบทบาทของประเทศไทยในการดำเนินบทบาทนำในการขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาทุกระดับในกรอบอาเซียน โดยอาศัยกลไกการศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนการสร้างประชาคมอาเซียนใน 3 เสาหลัก ได้แก่ เสาหลักการเมืองและความมั่นคง เสาหลักเศรษฐกิจ และเสาหลักสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ดังนี้

การประชุมวิชาการระดับชาติเพื่อบูรณาการความร่วมมือด้านการศึกษาของอาเซียนในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยข้อเสนอแนะจากการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาอาเซียน ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายใต้กรอบอาเซียน ในลักษณะ ของการร่วมแบ่งปันค่าใช้จ่ายระหว่างกัน การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบเกี่ยวกับการเทียบโอนหน่วยกิตทางการศึกษา และการถ่ายโอนนักเรียน การทำวิจัย รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน

2. การจัดการศึกษาเพื่อเผชิญสิ่งท้าทายในอนาคต การให้ความรู้แก่เยาวชนด้านวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้าน การพัฒนาครู เน้นการพัฒนาเทคนิคการสอน การสร้างครูอาเซียนที่มีจรรยาบรรณร่วมกัน พัฒนากรอบมาตรฐานในการพัฒนาครูของโครงการต่างๆ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนทุกระดับ การจัดทำกรอบมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. การศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเป็นอาเซียน การจัดการศึกษาทุกระดับเพื่อให้เกิดการรวมตัวของอาเซียน การจัดทำหลักสูตร เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายส่งเสริมโครงการแลกเปลี่ยนนักเรียนอาเซียน เช่น การจัดโครงการบ้านฉันบ้านเธอ การจัดตั้งชมรม ASEANNESS การพัฒนาครู การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการสอน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประชุมวิชาการระดับภูมิภาคเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ในด้านการศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

มีการประชุมวิชาการระดับภูมิภาคเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ในด้านการศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในระหว่างวันที่ 23-25 กุมภาพันธ์ 2552 ณ โรงแรมอมารีวอเตอร์เกต และสวนนงนุช พัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศไทยมีบทบาทนำในการกำหนดแนวทางความร่วมมือด้านการศึกษาในอาเซียน และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการความร่วมมือด้านการศึกษาในภูมิภาคอันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนเสนอต่อที่ประชุมรัฐมนตรีศึกษาอาเซียน ระหว่างวันที่ 5-6 เมษายน 2552 ณ จังหวัดภูเก็ต และการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 15 ณ ชะอำ-หัวหิน วันที่ 24 ตุลาคม 2552 ซึ่งประเทศไทยเป็นเจ้าภาพ ได้เกิดปฏิญญาชะอำ-หัวหิน ว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ที่เน้นย้ำถึงบทบาทของการศึกษาในการสร้างประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558

1.5 ปฏิญญาชะอำ-หัวหิน

ปฏิญญาชะอำ-หัวหินว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ย้ำถึงบทบาทสำคัญของการศึกษาในการสร้างประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 อันประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ ความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคง ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจ และความร่วมมือด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยทั้ง 3 เสาหลักนี้ต่างส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันสาระสำคัญของปฏิญญา ได้แก่

1. บทบาทของภาคการศึกษาในเสาการเมืองและความมั่นคงอาเซียน จะสนับสนุนความเข้าใจและความตระหนักรู้เรื่องกฎบัตรอาเซียนให้มากขึ้นโดยผ่านหลักสูตรอาเซียนในโรงเรียน และเผยแพร่กฎบัตรอาเซียนที่แปลเป็นภาษาต่างๆ ของชาติในอาเซียน ให้เน้นในหลักการแห่งประชาธิปไตยให้มากขึ้น เคารพในสิทธิมนุษยชน และค่านิยมในเรื่องแนวทางที่สันติภาพในหลักสูตรของโรงเรียน สนับสนุนความเข้าใจและความตระหนักรู้ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณีและความเชื่อในภูมิภาคให้กับครูอาจารย์ ผ่านการฝึกอบรม โครงการแลกเปลี่ยนและการจัดตั้งข้อมูลพื้นฐานออนไลน์เกี่ยวกับเรื่องนี้ จัดให้มีการประชุมผู้นำโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอในฐานะที่เป็นพื้นฐานสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นในภูมิภาคอาเซียนที่หลากหลาย การสร้างศักยภาพและเครือข่าย รวมทั้งยอมรับการดำรงอยู่ของเวทีโรงเรียนเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asia School Principals' Forum: SEA-SPF)

2. บทบาทของภาคการศึกษาในเสาเศรษฐกิจอาเซียนจะพัฒนากรอบทักษะภายในประเทศของแต่ละประเทศสมาชิกเพื่อช่วยสนับสนุนการมุ่งไปสู่การทำการยอมรับทักษะในอาเซียน สนับสนุนการขับเคลื่อนของนักเรียนนักศึกษาให้ดีขึ้น โดยการพัฒนาระบบบัญชีการระดับภูมิภาคของอุปกรณ์สารนิเทศด้านการศึกษาที่ประเทศสมาชิกอาเซียนจัดหาได้ สนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือในภูมิภาคอาเซียน โดยผ่านกลไกความร่วมมือในระดับภูมิภาคระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนซึ่งจะต้องดำเนินควบคู่ไปกับความพยายามในการปกป้องและปรับปรุงมาตรฐานทางการศึกษาและวิชาชีพ พัฒนามาตรฐานด้านอาชีพบนพื้นฐานของความสามารถในภูมิภาคอาเซียนโดยมุ่งไปทางการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก และเพื่อสนองต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยประสานกับกระบวนการประชุมรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. บทบาทของภาคการศึกษาในเสาสังคมและวัฒนธรรม พัฒนาเนื้อหาสาระร่วมในเรื่องอาเซียนสำหรับโรงเรียนเพื่อใช้เป็นตัวอ้างอิงสำหรับการฝึกอบรมและการสอนของครูอาจารย์ เสนอให้มีหลักสูตรปริญญาทางด้านศิลปวัฒนธรรมอาเซียนในมหาวิทยาลัย เสนอให้มีภาษาประจำชาติอาเซียนเป็นภาษาต่างประเทศซึ่งเป็นวิชาเลือกในโรงเรียน สนับสนุนโครงการระดับภูมิภาคที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้แก่เยาวชน รับรองการมีอยู่ของโครงการอื่นๆ เช่น การนำเที่ยวโรงเรียนอาเซียนโครงการแลกเปลี่ยนนักเรียนนักศึกษาอาเซียน การประชุมเยาวชนอาเซียนทางด้านวัฒนธรรม การประชุมสุดยอดเยาวชนนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยอาเซียน การประชุมเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน และการประกวดสุนทรพจน์ระดับเยาวชนสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยการสนับสนุนการศึกษาสำหรับทุกคน จัดให้มีการประชุมวิจัยทางการศึกษาอาเซียน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางการวิจัยและพัฒนาในภูมิภาคให้เป็นเวทีสำหรับนักวิจัยจากประเทศสมาชิก เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองในประเด็นและเรื่องที่เกี่ยวข้องของภูมิภาค สนับสนุนความเข้าใจและการตระหนักรู้ในประเด็นและเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในภูมิภาคอาเซียน โดยการบูรณาการให้อยู่ในหลักสูตร ของโรงเรียน และมีการมอบรางวัลให้โรงเรียนสีเขียว จัดเฉลิมฉลองวันอาเซียน (วันที่ 8 สิงหาคม) ในโรงเรียน โดยเฉพาะในเดือนสิงหาคม โดยจัดผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การร้องเพลงชาติอาเซียน การจัดการแข่งขันเรื่องประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมอาเซียน การจัดแสดงเครื่องหมายและสัญลักษณ์อื่นๆ ของอาเซียน การจัดค่ายเยาวชนอาเซียน เทศกาลเยาวชนอาเซียน และวันเด็กอาเซียน เห็นชอบที่จะเสนอในรัฐสมาชิกอาเซียนแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน และพิจารณาการจัดตั้งกองทุนพัฒนาการศึกษาของภูมิภาค เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้รับการสนับสนุนทางการเงินอย่างเพียงพอในการปฏิบัติการต่างๆ ได้ตามที่ได้รับคำแนะนำมา มอบหมายให้องค์กรระดับรัฐมนตรีรายสาขาของอาเซียนที่เกี่ยวข้อง และเลขาธิการอาเซียนดำเนินการปฏิบัติตามปฏิญญานี้ โดยการให้แนวทางและสนับสนุนแผน 5 ปี ของอาเซียนว่าด้วยเรื่องการศึกษา รวมทั้งข้อตกลงในการควบคุมดูแลที่ได้รับการสนับสนุนโดยคณะกรรมการผู้แทนถาวร และรายงานต่อที่ประชุมสุดยอดอาเซียนเป็นประจำผ่านคณะมนตรีประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนทราบผลการสืบหน้าของการดำเนินการปฏิญญาว่า ความมุ่งมั่น และข้อผูกพันของผู้นำอาเซียนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดประชาคมอาเซียนที่มีการเคลื่อนไหว ประชาคมที่มีความเชื่อมโยงกัน และประชาคมของประชาชนอาเซียน และเพื่อประชาชนอาเซียน

1.6 รากฐานประชาคมอาเซียนสู่ปฏิญญาการศึกษา

จากการสัมมนาวิชาการและประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “ปฏิญญาการศึกษา: รากฐานประชาคมอาเซียน” เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้เป็นเจ้าภาพจัดการสัมมนาวิชาการและประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “ปฏิญญาการศึกษา: รากฐานประชาคมอาเซียน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายผลการจัดการศึกษาระดับชาติในทั้ง 3 เสาหลักของอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยเสาหลักด้านการเมืองและความมั่นคง เสาหลักด้านเศรษฐกิจและเสาหลักด้านสังคมและวัฒนธรรม ตามเป้าหมายของปฏิญญาชะอำ-หัวหินว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือ ทางด้านการศึกษาเพื่อบรรลุ เป้าหมายประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ซึ่งผู้นำอาเซียนได้ให้การรับรองปฏิญญาดังกล่าวเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2552 สรุปผลการประชุมกลุ่มย่อยในหัวข้อเรื่องการศึกษา: รากฐานประชาคมอาเซียน ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่ 1 การศึกษา: รากฐานประชาคม การเมืองและความมั่นคงที่ประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชาชนในภูมิภาค (People Connectivity)
2. ให้มีการส่งเสริมงานวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างประเทศสมาชิกในภูมิภาค
3. สื่อควรมีบทบาทในการร่วมสร้างองค์ความรู้ในเชิงสร้างสรรค์ในอาเซียน
4. สถานีโทรทัศน์ NBT ควรให้เวลาที่เหมาะสมในการให้ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน
5. ควรมีการส่งเสริมประชาธิปไตยหลักการสิทธิมนุษยชนและสันติภาพการให้ความรู้แก่พลเมือง ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาเพื่อนบ้าน เพื่อให้เกิดการยกระดับและพัฒนาทางการศึกษา
6. การจัดกิจกรรมด้านการศึกษาควรมาจากทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น
7. ควรส่งเสริมให้ทุกมหาวิทยาลัยให้ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและสิทธิมนุษยชน
8. ควรจัดหลักสูตรอาเซียนในมหาวิทยาลัยและให้องค์ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสันติภาพ
9. ควรส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาที่อยู่ชายแดนให้สิทธิแก่คนต่างด้าว หรือไม่มีสัญชาติด้วยความเสมอภาคเช่นเดียวกับเด็กไทย เพื่อยกระดับให้เป็นสถาบันการศึกษานานาชาติอย่างแท้จริง
10. ควรให้ภาครัฐสนับสนุนให้ภาคประชาสังคม วัด และโรงเรียนร่วมจัดการศึกษาแก่ประชาชนทุกคน รวมทั้งผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป รวมทั้งการดำเนินโครงการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาเพื่อป้องกันโรคเอดส์ ซึ่งเป็นโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการร่วมกับองค์การซีมีโอและอาเซียน

กลุ่มที่ 2 การศึกษา: รากฐานประชาคมเศรษฐกิจที่ประชุมได้ร่วมเสนอความคิดเห็นดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศควรมีความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการเปิดเสรีการค้าและบริการของอาเซียนที่ยึดหลักการ Free and Fair พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในภูมิภาค
2. นำทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากรทางการศึกษาหลักสูตร นโยบายและอื่นๆ ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมทั้งพร้อมรับกับผลกระทบที่จะเกิดจากการเกิดประชาคมเศรษฐกิจ
3. ควรมีการวิเคราะห์ในมุมมองกว้างเกี่ยวกับความต้องการของอาเซียน และผลประโยชน์ที่ประเทศไทยจะได้รับเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์
4. รัฐบาลควรกำหนดนโยบายการดำเนินการดังกล่าวอย่างชัดเจน และพิจารณากลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายการเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางและเป้าหมายอื่นๆ ของอาเซียน
5. การศึกษาต้องผลิตคนที่มีคุณภาพให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ
6. การศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญในการประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับอาเซียน
7. ภาคการศึกษาควรวิเคราะห์ความต้องการของตลาด อาเซียนและความต้องการของประเทศไทยเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ และกำหนดแนวทางรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่ 3 การศึกษา : รากฐานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมที่ประชุมได้ร่วมเสนอความคิดเห็นดังนี้

1. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างสมรรถนะของประชาคม ได้แก่ การส่งเสริมทักษะด้านการสื่อสาร (ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน) การส่งเสริมทักษะด้านการคิด ทักษะชีวิต การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ การรู้จักแบ่งปัน การมีจิตอาสา การรู้จักประนีประนอม และการส่งเสริมหลักการประชาธิปไตย การสร้างมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาอาเซียนด้วยการส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน การสอนนักเรียนให้รู้จักวิธีคิดแก้ปัญหาและปฏิบัติ และการเรียนรู้ศาสนาที่หลากหลาย

2. การสร้างอัตลักษณ์อาเซียนและจิตสำนึกของพลเมืองอาเซียนด้วยการจัดการศึกษากับกลุ่มคนทุกระดับโดยไม่ละเลยชนกลุ่มน้อย

3. การจัดแหล่งการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาเพื่อนบ้าน การจัดค่ายวิชาการ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และทรัพยากรร่วมกัน

4. การจัดการศึกษาด้านสังคมและวัฒนธรรมสามารถบูรณาการความร่วมมือกับเสาอื่นด้วยการบูรณาการหลักสูตรองค์ความรู้ การดำเนินกิจกรรมของอาเซียน และการส่งเสริมการติดต่อสื่อสารของประชาคมอาเซียน

1.7 ความร่วมมือด้านการศึกษากายใต้กรอบความร่วมมืออาเซียนกรอบความร่วมมืออาเซียน +3 (จีน ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้)

ได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อ ปี 2540 โดยมีการพบหารือระหว่างผู้นำของประเทศสมาชิกอาเซียนและผู้นำของจีน ญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี เป็นครั้งแรก ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ เมื่อเดือนธันวาคม 2540 นับแต่นั้นเป็นต้นมา การประชุมสุดยอดอาเซียน+3 ได้จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ในช่วงเดียวกับการประชุมสุดยอดอาเซียน

การประชุมสุดยอดอาเซียน +3 ครั้งที่ 9 ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ เมื่อปี 2548 ผู้นำอาเซียนได้ลงนามใน Kuala Lumpur Declaration on the ASEAN+3 Summit ได้กำหนดให้การจัดตั้งประชาคมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นเป้าหมายระยะยาว และให้กรอบอาเซียน +3 เป็นกลไกหลักในการนำไปสู่เป้าหมายระยะยาวดังกล่าว การประชุมสุดยอดอาเซียน+3 ของครั้งที่ 12 เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2552 ณ อำเภอเซอฮา-หัวหิน ที่ประชุมรับทราบแผนปฏิบัติการด้านการศึกษาของอาเซียน +3 โดยให้กลไกการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้ประชาชนของประเทศประเทศอาเซียน +3 มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน แผนปฏิบัติการด้านการศึกษาอาเซียน +3 ในระหว่างปี 2553-2560 ประกอบด้วยความร่วมมือด้านการศึกษาในการสร้างประชาคมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในขอบข่ายสำคัญด้านการศึกษา 6 ประการ ดังนี้

1. การส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพสถาบันการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา (ประกอบด้วย การส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ภายในปี 2558 การพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา รวมทั้งการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและการอบรมทักษะวิชาชีพในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา การส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงให้แก่สตรีและเด็ก รวมทั้งแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศในหลักสูตรโรงเรียน การจัดโครงการทุนอาเซียน +3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดเวทีสำหรับเยาวชน การทำדרךชนีการพัฒนาเยาวชนอาเซียน +3 และการจัดตั้งเครือข่ายอาเซียน +3 เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการแลกเปลี่ยนบุคลากรของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้วย)

2. การส่งเสริมความร่วมมือ การสร้างเครือข่าย การวิจัยและการพัฒนาระหว่างสถาบันและหน่วยงานต่างๆ ในด้านการศึกษา (ประกอบด้วย การพัฒนากรอบ ของการดำเนินการด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน+3 การจัดกิจกรรมความร่วมมือระหว่างประเทศอาเซียนอย่างสม่ำเสมอ)

3. การส่งเสริมความร่วมมือในระดับอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันอุดมศึกษา โดยผ่านเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน และมีการสนับสนุนการถ่ายโอนหน่วยกิตในกลุ่มประเทศอาเซียน +3 (ประกอบด้วย การส่งเสริมกิจกรรมและโครงการภายใต้เครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน การเสริมสร้างกิจกรรมอาเซียน +3 การส่งเสริมระบบการถ่ายโอนหน่วยกิต การจัดทำมาตรฐานวิชาการเพื่อให้เกิดระบบประกันคุณภาพการศึกษา การให้ปริญญาระหว่างสถาบันและหลักสูตรที่มีการสอนระหว่างสองมหาวิทยาลัย)

4. การสนับสนุนการดำเนินการวิจัยและการแลกเปลี่ยนนักวิชาการและผู้สนใจจะมีความร่วมมือกับประเทศอาเซียน +3 (ประกอบด้วย การพัฒนายุทธศาสตร์ เป้าหมายและวิธดำเนินการเพื่อเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียน +3 การจัดตั้งกลไกด้านการวิจัย การส่งเสริมการดำเนินการวิจัยร่วม การส่งเสริมการถ่ายโอนทางเทคโนโลยี การจัดทำบัญชีข้อมูลด้านการวิจัย การแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างนักวิชาการและสถาบันการศึกษาการแสวงหาความร่วมมือด้านทุนการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐาน การศึกษาภายใต้การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล การจัดตั้งมูลนิธิอาเซียน+3 ด้านการศึกษา)

1.8 นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียน

จากการประชุมคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาในอาเซียนสู่การบรรลุเป้าหมายการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ในปี 2558 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2553 ณ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน และผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผู้อำนวยการเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน และผู้แทนกรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ และที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบ เกี่ยวกับร่างนโยบายเพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาชะอำ-หัวหิน เกี่ยวกับด้านการศึกษา จำนวน 5 นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ 1 การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา และประชาชน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558

นโยบายที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษภาษาเพื่อนบ้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะและความชำนาญการที่สอดคล้องกับการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม และการเพิ่มโอกาสในการหางานทำของประชาชน รวมทั้งการพิจารณาแผนผลิตกำลังคน

นโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนสำหรับนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาต่างๆ และการแลกเปลี่ยนเยาวชน การพัฒนาระบบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาทางไกล ซึ่งช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต การส่งเสริมและปรับปรุงการศึกษาด้าน อาชีวศึกษาและการฝึกอบรมทางอาชีพ ทั้งในขั้นต้นและขั้นต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมและเพิ่มพูน ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของประเทศสมาชิกของอาเซียน

นโยบายที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา การ พัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่างๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรีการศึกษา ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นโยบายที่ 5 การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

1.9 ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ในปี พ.ศ. 2558

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะด้านการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาไทยในระดับที่ใช้ใน การทำงานได้

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะด้านการประกอบวิชาชีพและการทำงานข้ามวัฒนธรรมของ บัณฑิตไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคม อาเซียน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะสากล

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับอาเซียนใน สถาบันอุดมศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มีคุณภาพระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบวิชาการและการวิจัยสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบอุดมศึกษาแห่งอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมบทบาทความเป็นผู้นำของสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เกี่ยวข้องกับ สามเสาหลักในการ สร้างประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเสาด้าน ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความตระหนักในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนและบทบาทของ อุดมศึกษาไทยใน การพัฒนาประชาคมอาเซียนทั้งในด้านบวกและลบ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน

สรุปการกำหนดทิศทางและแนวทางเพื่อรองรับกรอบความร่วมมือประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยอาศัยกลไกการศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนการสร้างประชาคมอาเซียนใน 3 เสาหลัก ได้แก่ เสาหลักการเมืองและความมั่นคง เสาหลักเศรษฐกิจ และเสาหลักสังคมและวัฒนธรรม อาเซียน แผนการจัดตั้งประชาคมอาเซียนที่ส่งเสริมความร่วมมือทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 2) การส่งเสริมทุนอาเซียนและเครือข่ายการศึกษา 3) การ ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน และ 4) การพัฒนาเยาวชนอาเซียน กระทรวงศึกษาธิการ ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมมือกับกรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศในการเสริมสร้างบทบาทของประเทศไทยในการดำเนินบทบาทนำในการขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาทุกระดับในกรอบอาเซียน ประกอบด้วย 1) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายใต้กรอบอาเซียน 2) การจัดการศึกษาเพื่อเผชิญสิ่งท้าทายในอนาคต และ 3) การศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเป็นอาเซียน นอกจากนี้ ได้ประกาศนโยบายการดำเนินด้านการศึกษา 5 นโยบาย และยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 3 นโยบาย

1.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องบทบาทการศึกษาเกี่ยวประชาคมอาเซียน

กมลชนก ภาคภูมิ (2556) การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบัน 2) พัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และ 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพและแบบวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และ 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบประเมิน ได้แก่ ครูจำนวน 552 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 70 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มประชากรแบบแบ่งประเภท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็นสองฉบับ โดยการใช้เทคนิควิจัย EDR (Ethnographic Delphi Future Research) และแบบประเมินสมรรถนะครู การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. การศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบันซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ พบว่า ประกอบด้วย 13 สมรรถนะ 64 ตัวชี้วัด 2. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ประกอบด้วย 30 สมรรถนะ 168 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านความรู้ มี 9 สมรรถนะ 33 ตัวชี้วัด 2) ด้านทักษะ มี 17 สมรรถนะ 99 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 4 สมรรถนะ 36 ตัวชี้วัด 3. การประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะครู เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า วิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้เท่ากับ 0.48, 0.38 และ 0.18 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ พบว่า สมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์และต้องปรับปรุง มี 10 สมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ 4 สมรรถนะ และด้านทักษะ 6 สมรรถนะ และสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในลำดับรองลงมา ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วง มี 9 สมรรถนะประกอบด้วยด้านความรู้ 3 สมรรถนะ ด้านทักษะ 4 สมรรถนะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 สมรรถนะ

ภาณุวัฒน์ บุญพระธรรม และนิลมณี พิทักษ์ (2558) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 325 คน จาก 32 โรงเรียนในจังหวัดมหาสารคาม โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบ Rating Scale เก็บข้อมูลระหว่าง เดือนตุลาคม 2556 ถึง เดือนเมษายน 2557 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้สู่ประชาคม อาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.88) เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือด้านแนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.96) ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นอาเซียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.92) 2) ผลการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ในโรงเรียนมีขนาด แตกต่างกัน พบว่า มีการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ภัทรวดี มากมี (2559) ได้พัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การภาครัฐในเขตอาเซียน :การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับ วัดคุณสมบัติของการวิจัยเพื่อ 1) พัฒนาโมเดลการวัด ประสิทธิภาพองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน 2) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนในระดับบุคคล และระดับ สาขาวิชา และ 3) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผล องค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาของประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา โดยเก็บข้อมูลจากนิสิต/นักศึกษาจำนวน 1,200 คน จาก จำนวน 120 สาขาวิชา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประสิทธิภาพองค์การของ Cameron (1978, 1986) ถูกวัดจาก 9 ตัวแปร ผลของการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีค่าความเที่ยง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.718 – 0.898 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับโดยใช้โปรแกรม Mplus ผลการวิจัย ปรากฏว่า 1) โมเดลการวัดประสิทธิผลภาครัฐในเขตอาเซียนตามการรับรู้ของนิสิต/นักศึกษา พบว่า ในระดับ บุคคลและระดับสาขาวิชาตัวแปรทุกตัวมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน สำหรับระดับบุคคล ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือการพัฒนาบุคลิกภาพนิสิต/นักศึกษา ในขณะที่ตัวแปรระดับ สาขาวิชาที่มีความสำคัญมากที่สุดคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม สุขภาพขององค์การมีความสำคัญน้อยที่สุดทั้งระดับบุคคลและระดับสาขาวิชา 2) โมเดลเชิงสาเหตุ พระระดับประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับสาขาวิชาสามารถอธิบายความ แปรปรวนประสิทธิผลภาครัฐในเขตอาเซียนได้ร้อยละ 76.90 และ 77.90 ตามลำดับ และ 3) โมเดล สมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิผลองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนมีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาโมเดล
สมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิผลองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาแยกแต่ละประเทศ และ
เพิ่มข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

พิมพา เพียเทพ (2559) ได้พัฒนาหลักสูตรสร้างสมรรถนะครูประจำการด้านการจัดการ
เรียนรู้อาเซียนศึกษา สำหรับโรงเรียนใน สปป. ลาว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนา
หลักสูตรสร้างสมรรถนะครูประจำการด้านการจัดการเรียนรู้อาเซียนศึกษา สำหรับโรงเรียนใน สปป.
ลาว 2) ศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตร ใช้การวิจัยและพัฒนา มี 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสร้าง
หลักสูตร ระยะที่ 2 ตรวจสอบหลักสูตร ระยะที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตร และระยะที่ 4 ติดตาม
ประเมินผลหลักสูตรที่ได้พัฒนาตามกรอบสมรรถนะวิชาชีพครู รวมมี 2 ส่วนคือ 5C, 8F และมี 39
ตัวชี้วัด มี 6 องค์ประกอบ มี 4 หน่วย ใช้ระยะเวลาการศึกษา ภาคทฤษฎี 13 ชั่วโมง ภาคฝึกปฏิบัติ
37 ชั่วโมง นำไปใช้จริงกับครูสังคมศึกษา จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของหลักสูตร
ภายใต้เกณฑ์แรก พบว่า มีจำนวนที่ผ่านเกณฑ์ทุกด้านรวม 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่
กำหนด เมื่อพิจารณาเกณฑ์ที่สอง คือ คะแนนเฉลี่ยรวมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะร้อยละ
77.22 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และผลการปฏิบัติงานในชั้นเรียนครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
อาเซียนศึกษาจำนวน 25 นวัตกรรม

มัลลิกา จอมจันทรวงศ์ (2561) ได้พัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน
และมีวัตถุประสงค์เฉพาะคือ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะครูมัธยมศึกษา วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู
มัธยมศึกษาและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน 2) เพื่อสร้างและ
ตรวจสอบการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน และ 3) เพื่อประเมินความเป็นไป
ได้และความเป็นประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ประชาคมอาเซียน มีขั้นตอนการวิจัย
2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่
ประชาคมอาเซียน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ Ethnographic Delphi Futures Research
(EDFR) และกำหนดเป็น 3 ขั้นตอนย่อยได้แก่ ขั้นตอนที่ 1.1 การสร้างและการพัฒนาสมรรถนะครู
มัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR นำกรอบแนวคิดที่ได้จาก
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อนำไป
สรุปเป็น (ร่าง) การพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ขั้นตอนที่ 1.2 การตรวจสอบ
(ร่าง) การพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR
โดยใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คนรอบที่ 1 ขั้นตอนที่ 1.3 การตรวจสอบ (ร่าง)
การพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR โดย
ใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมจำนวน 17 คนรอบที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้
และความเป็นประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนโดยใช้
แบบสอบถามความคิดเห็นจากครูมัธยมศึกษาจำนวน 322 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสร้างและ
ตรวจสอบสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนจากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ สามารถกำหนดได้ 3 ด้าน 17 สมรรถนะ (176 ตัวชี้วัด) 2) ผลการสร้างสมรรถนะครู
มัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ในภาพรวมเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูมัธยมศึกษาเพื่อรองรับ
การก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน 17
สมรรถนะ (168 ตัวชี้วัด) ได้แก่ 2.1) ด้านความรู้ จำนวน 5 สมรรถนะ 2.2) ด้านทักษะ จำนวน 7
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถนะ 2.3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 สมรรถนะ 3) วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู
มัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 6 วิธีการ ได้แก่ 3.1) การสร้างเครือข่าย 3.2) การใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม 3.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.4) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3.5) การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 3.6) การจัดการความรู้ 4) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู
มัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (18 ตัวชี้วัด) ได้แก่ ขั้นที่ 1: การศึกษาความ
ต้องการในการพัฒนาความเป็นประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 2: การกำหนดเป้าหมายและ
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 3: การออกแบบโปรแกรม/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
ขั้นที่ 4: การดำเนินงานตามโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 5: การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการศึกษาเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การพัฒนาการศึกษาประชาคมอาเซียนเป็นสิ่งที่สำคัญและจะต้องเกิดจากความ
ร่วมมือของทุกฝ่าย ซึ่งวัตถุประสงค์ก็เพื่อขยายผลการจัดการศึกษาระดับชาติในทั้ง 3 เสาหลักของ
อาเซียน ประกอบด้วยเสาหลักด้านการเมืองและความมั่นคง เสาหลักด้านเศรษฐกิจและเสาหลักด้าน
สังคมและวัฒนธรรม ตามเป้าหมายของปฏิญญาชะอำ-หัวหินว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือ
ทางการศึกษาเพื่อบรรลุ เป้าหมายประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ดังนั้นจึงมีงานวิจัยที่
เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนเกิดขึ้น เพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพของครูในประเทศไทย
ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ทัดเทียมนานาชาติได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยั่งยืนต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” แตกต่างกันไป ทั้งนี้
เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของสมรรถนะตามวัตถุประสงค์
การพัฒนาบุคลากร ตามความหมายดังนี้

สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ (อ้างใน Parry, 1993) นิยามคำว่าสมรรถนะว่า คือ กลุ่มของ
ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบ
ต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับ
ผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่
สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์ (2547 : 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ
คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม
จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสม
กับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้
ต้องมีคุณลักษณะเด่นหรือลักษณะสำคัญอะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือสาเหตุที่ทำงานแล้วไม่
ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการอะไร เป็นต้น

ศุภชัย ยาวะประภาส (อ้างใน Spencer and Spencer, 1993 : 9) กล่าวว่า สมรรถนะ
คือ ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่ง ๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุ และผลกับผลการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่เหนือกว่า และ/หรือประสิทธิผลที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณืหนึ่ง ๆ ได้

อติพงศ์ ฤทธิชัย (2551 : ออนไลน์) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร

อรรณู โสทธิพันธุ์ (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของทักษะความรู้ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551 : 5) ให้ความหมายสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะและคุณลักษณะคุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุอย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทรธรณ์ เทียนไชย (2553 : 20) ให้คำนิยามของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลกระทบต่อองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้

McClelland (1973 : 28) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Dale and Hes. (1995 : 80) กล่าวถึงสมรรถนะว่า เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance)

นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ(Occupational Competency) ว่าหมายถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่า มาตรฐาน ในที่นี้ หมายถึง องค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงานจากความหมายของสมรรถนะที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะ คุณธรรมและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 องค์ประกอบสมรรถนะ

ศุภชัย ยาวะประภาช (2548 : 45) กล่าวว่า สมรรถนะอาจแสดงออกได้ในมิติเดียว หรือหลาย ๆ มิติประกอบกัน มิติของสมรรถนะที่พบเสมอมี 5 มิติ แต่ละมิติมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเข้มหรือความสมบูรณ์ของการกระทำ (Intensity or Completeness of action) สมรรถนะส่วนใหญ่จะแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่ทุ่มเทลงไป และความสมบูรณ์ของการกระทำที่เกิดขึ้นเพื่อให้ความตั้งใจนั้นเป็นจริง ตัวอย่างเช่น สมรรถนะเรื่องความมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จจะอยู่ใน

ระดับสูงขึ้นถ้าการแสดงออกนั้นมีการกล้าเสี่ยงเพื่อให้งานสำเร็จประกอบด้วย ไม่ใช่เพียงตั้งใจทำงานให้ดีขึ้น

2. ขนาดของผลกระทบ (Size of impact) ผลกระทบที่เกิดจากการกระทำอาจหมายถึงทั้งบุคคลที่ได้รับผลกระทบตำแหน่งของบุคคล ขนาดของโครงการ หรือขอบเขตความรุนแรงของปัญหา ความแตกต่างเพียงเล็กน้อยในสมรรถนะที่แสดงออก โดยมิติของผลกระทบอาจแยกให้เห็นถึงระดับของสมรรถนะที่เยี่ยม หรือดีมาก และระดับที่ยอมรับได้

3. ความสลับซับซ้อน (Complexity) ความสลับซับซ้อนของพฤติกรรมซึ่งรวมถึงการนำปัจจัยหลากหลายต่าง ๆ เข้าสู่การพิจารณาตัดสินใจตั้งแต่ สิ่งของ บุคคล ข้อมูล แนวคิด หรือสาเหตุปัจจัยต่าง ๆ นับเป็นการแสดงถึงสมรรถนะระดับพื้นฐานของสมรรถนะบางประเภทส่วนใหญ่จะเป็นสมรรถนะด้านการใช้ความคิด

4. ความพยายามที่ใส่ลงไป (Amount of effort) ปริมาณของความพยายามเป็นพิเศษที่ใส่ลงไปหรือปริมาณเวลาที่ทุ่มเทลงไปเพื่อการทำงานให้เกิดผล เป็นมิติที่สองของสมรรถนะบางเรื่อง

5. มิติที่มีลักษณะเฉพาะ (Unique dimension) สมรรถนะบางประเภทมีลักษณะเฉพาะตัว ตัวอย่างเช่น สมรรถนะเรื่องความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) มีระดับสเกลที่สองคือ การจัดการกับความล้มเหลว ซึ่งกล่าวถึงการที่บุคคลฟื้นสภาพจากความผิดหวังและหลีกเลี่ยงการคิดในเรื่องลบที่ห่อเหี่ยว สมรรถนะเรื่องความคิดริเริ่ม (Initiative) มีมิติเรื่องเวลาที่เกี่ยวข้อง อาทิ บุคคลนั้นสามารถมองไปสู่นาคตได้ไกลแค่ไหน และสามารถดำเนินการเพื่ออนาคตได้หรือไม่ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในเกณฑ์ดีมาก มักเป็นผู้ที่สามารถมองภาพในอนาคตได้ วางแผนเพื่อไปสู่สภาพอนาคตและดำเนินการตามแผนนั้นได้

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายเรื่ององค์ประกอบของสมรรถนะจากแนวคิดต่าง ๆ ที่มีผู้เสนอไว้สรุปได้ดังนี้

เทื่อน ทองแก้ว (อ้างใน McClelland. 1973. ออนไลน์) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

อรัญ โสทธิพันธ์ (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. Knowledge หมายถึง ความสามารถในการอธิบายได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน ได้แก่ ได้รับความหมาย รู้ขั้นตอน และรู้ประยุกต์ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. Skill หมายถึง ความสามารถในการลงมือทำด้วยตนเอง โดยดูจากความซับซ้อนความสม่าเสมอ และความหลากหลาย

3. Attribute หมายถึง แบบแผนการแสดงออก (สไตล์/ลีลา) โดยดูจากค่านิยมแนวโน้มการแสดงออกและแรงจูงใจ

อำพัน ด้วงแพง (2553 : ออนไลน์) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้ คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้”
2. ทักษะ คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้านการบริการ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะการจัดการเรียนรู้ ฯลฯ

3. พฤติกรรมที่พึงปรารถนา คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” เช่น ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ ความรักองค์กร ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

พิเชฐ บัญญัติ (2553 : ออนไลน์) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ความรู้ ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ
2. ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษในด้านต่าง ๆ
3. Social role บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น
4. Self – Image ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของคน
5. Traits ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง
6. Motives จินตนาการ แนวโน้ม วิถีคิด วิถีปฏิบัติงานอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล
Spencer and Spencer. (1993 : 11) ได้กำหนดคุณลักษณะของสมรรถนะ ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริงซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคล เพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะสั้น ๆ ได้

4. ความรู้ เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

2.3 องค์ประกอบสมรรถนะครูอาเซียน

ผลจากการประชุมผู้แทนขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้กำหนด Southeast Asia Teacher Competency Framework (SEA-TCF) (The Teachers' Council of Thailand. 2018 : 7-16) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูอาเซียน ดังตารางที่ 2.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูอาเซียน

สมรรถนะทั่วไป	การพัฒนาสมรรถนะ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1. การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน		
1.1 องค์ความรู้ของสิ่งที่สอนให้กว้างขึ้นและลึกขึ้น	1.1.1 เชี่ยวชาญในเนื้อหา รายวิชา	1.1.1.1 รู้และเข้าใจทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง, แนวคิด, และหลักการของสิ่งที่สอน
		1.1.1.2 ใช้เนื้อหาที่ทันสมัยและถูกต้องในการจัดการ การเชื่อมโยง และการนำเสนอสิ่งที่สอน
		1.1.1.3 มีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้านเนื้อหาวิชาที่สอน
	1.1.2 ใช้ความรู้แบบเน้นการวิจัย	1.1.2.1 อ่านงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน
		1.1.2.2 ใช้ผลการวิจัยปัจจุบันเพื่อให้ตนเองทันกับรายวิชาที่สอน
1.2 เข้าใจแนวทางนโยบาย และหลักสูตรการศึกษา	1.2.1 พัฒนาตนเองให้ทันกับแนวทางการศึกษาสมัยใหม่	1.2.1.1 ค้นคว้าและใช้แหล่งเรียนรู้ด้านข้อมูลการศึกษาที่ทันสมัยหลากหลาย
		1.2.1.2 รู้และเข้าใจผลและประโยชน์ของแนวทางการศึกษาสมรรถนะใหม่
	1.2.2 ศึกษาแนวทางการศึกษา และแนวทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการสอน	1.2.2.1 ศึกษาแนวทางนโยบายอย่างละเอียดเกี่ยวกับการสนับสนุนโปรแกรมการศึกษาและการบริการ
		1.2.2.2 ประเมินเพื่อส่งเสริมสนับสนุนนโยบายการศึกษารวมทั้งแนวทางการปฏิบัติบนพื้นฐานบริบทและความต้องการของชุมชน
		1.2.2.3 การสะท้อนข้อมูลด้านประโยชน์และการท้าทายในการนำนโยบายไปใช้จริง
		1.2.2.4 นำนโยบายผู้เรียนเป็นสำคัญไปปรับใช้
	1.2.3 เข้าใจกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้จริง	1.2.3.1 เข้าใจหลักปรัชญา และเป้าหมายสำคัญของหลักสูตร
		1.2.3.2 ประเมินเนื้อหาวิชา และลำดับเนื้อหาที่ระดับในชั้นเดียวกันและระหว่างชั้น
		1.2.3.3 ทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและความสอดคล้องของรายวิชา
		1.2.3.4 ใช้วิธีการและกระบวนการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เนื้อหาวิชาของสาขาที่แตกต่างกัน
1.3 รู้ทันเหตุการณ์กับการพัฒนาท้องถิ่น เขตพื้นที่ ประเทศชาติ และระดับโลก	1.3.1 ตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆด้านสิ่งแวดล้อมการศึกษา	1.3.1.1 บูรณาการการพัฒนาท้องถิ่น เขตพื้นที่ ประเทศชาติ และโลกกับทฤษฎีและกิจกรรม การเรียนรู้
		1.3.1.2 บูรณาการเอกลักษณ์ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในบทเรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนความเข้าใจด้านสังคมข้ามวัฒนธรรม
		1.3.1.3 ศึกษาเพิ่มเติมด้านการศึกษาในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สมรรถนะทั่วไป	การพัฒนาสมรรถนะ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
2. การช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียน		
2.1 รู้จักนักเรียน	2.1.1 จำแนกความต้องการและจุดเด่นของนักเรียนเพื่อพัฒนาให้นักเรียนให้ดีขึ้น	2.1.1.1 ตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานและการแสดงออกที่ผ่านมา
		2.1.1.2 ฟังและสังเกตพฤติกรรมนักเรียน
		2.1.1.3 ใส่ใจกับความสนใจของนักเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนเพิ่มมากขึ้น
		2.1.1.4 เข้าใจความวิตกกังวลของนักเรียนทั้งที่บ้านและในโรงเรียน
		2.1.1.5 ระบุและช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดเรียนและคนที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน
	2.1.2 เข้าใจวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน	2.1.2.1 บูรณาการความต้องการของนักเรียน ความชอบ ภาษา และเวทีการพัฒนาผ่านประสบการณ์การเรียนรู้
		2.1.2.2 ส่งเสริมให้นักเรียนกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของเขาเองเพื่อการทำนาย
		2.1.2.3 สอนนักเรียนให้เรียนรู้จากความผิดพลาด
		2.1.2.4 ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักสร้างความสัมพันธ์ของความคิดใหม่ ๆ กับสิ่งที่เรียนรู้หรือสิ่งที่เชื่อมมาแล้ว
		2.1.2.5 สอนกลยุทธ์ทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียน
		2.1.2.6 สอนนักเรียนให้เห็นความสัมพันธ์กันระหว่างสิ่งที่เรียนกับสิ่งที่ประสบในสถานการณ์เป็นจริงของชีวิต
	2.1.3 กำหนดคุณค่าเอกลักษณ์เฉพาะตนของนักเรียน	2.1.3.1 ส่งเสริมประสบการณ์และความสนใจของนักเรียนในกระบวนการเรียนรู้
		2.1.3.2 ช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน
		2.1.3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนปณิธาน แรงจูงใจ และความพยายามที่จะเรียนรู้ของนักเรียน
2.1.3.4 พัฒนานักเรียนในการเรียนรู้และการพัฒนาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สมรรถนะทั่วไป	การพัฒนาสมรรถนะ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	
2.2 ใช้กลวิธีการสอนและกลวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	2.2.1 เลือกใช้กลยุทธ์การสอนและกลยุทธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม	2.2.1.1 ใช้กลยุทธ์การสอนและกลยุทธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดริเริ่ม ทักษะกระบวนการกลุ่ม และทักษะการคิดวิเคราะห์	
		2.2.1.2 สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน	
		2.2.1.3 ใช้เครื่องมือ ICT เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน	
		2.2.1.4 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มให้แก่ นักเรียนเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม ทักษะทางวิชาการ และทักษะทางอารมณ์	
	2.2.2 ออกแบบบทเรียน / หน่วยการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและชัดเจนเหมาะสมกับนักเรียนของตนรวมทั้งสามารถเข้าใจได้	2.2.2 ออกแบบบทเรียน / หน่วยการเรียนรู้ที่มีจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนและมีองค์ประกอบเพียงเล็กน้อยเท่าที่จำเป็น	2.2.2.1 วางแผนบทเรียน / หน่วยการเรียนรู้ที่มีจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนและมีองค์ประกอบเพียงเล็กน้อยเท่าที่จำเป็น
			2.2.2.2 ออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นสภาพแวดล้อม / บริบท
			2.2.2.3 ออกแบบคำแนะนำการเรียนรู้แบบกลุ่มและแบบรายบุคคล
			2.2.2.4 สนทนา / สื่อสารเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ให้ชัดเจน
			2.2.2.5 สอนบทเรียน / หน่วยการเรียนรู้ และใช้คำสั่งที่ชัดเจนและเข้าใจ
			2.2.2.6 กำหนดการตัดสินใจจากการปฏิบัติตามคำสั่งถ้าจำเป็น
			2.2.2.7 สร้างบทเรียน / หน่วยการเรียนรู้ที่มีความหมายและน่าสนใจแก่นักเรียน
			2.2.2.8 ออกแบบบทเรียน / หน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียนเพื่อวิเคราะห์อย่างเข้าใจและเรียนรู้อย่างลึกซึ้งด้วยความเข้าใจ
			2.2.2.9 ออกแบบบทเรียน / หน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกระฉ่างและสร้างองค์ความรู้ใหม่
			2.2.3 สร้างช่องทางการเรียนรู้เชิงบวกที่สามารถติดต่อได้
	2.2.3.2 สนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสนำเสนอสิ่งที่เท่าเทียมกัน		
	2.2.3.3 ส่งเสริมให้นักเรียนพูดด้วยความมั่นใจและเป็นธรรมชาติ		
	2.2.3.4 สร้างช่องทางการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ที่ยอมรับร่วมกัน		
	2.2.3.5 พัฒนาระบวนการและการดำเนินกิจกรรมในห้องเรียน		
	2.2.3.6 ออกแบบการจัดการห้องเรียนทางเลือกที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และคล่องแคล่ว		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สมรรถนะทั่วไป	การพัฒนาสมรรถนะ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ		
2.3 ประเมินและสะท้อนกลับข้อมูลด้านการเรียนรู้ของนักเรียน	2.3.1 ออกแบบกระบวนการประเมินผลพร้อมคู่มือ	2.3.1.1 อธิบายผลการเรียนรู้ ความรู้ และทักษะที่นักเรียนใช้เรียนรู้		
		2.3.1.2 ถามคำถามที่สะท้อนกลับและสนับสนุนให้นักเรียนรับฟังผลสะท้อนกลับซึ่งกันและกัน		
		2.3.1.3 ออกแบบกลยุทธ์การประเมินเพื่อพัฒนา เพิ่มพูนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน		
		2.3.1.4 ประยุกต์การประเมินไปในการเรียนรู้แบบกลุ่มและรายบุคคล		
	2.3.2 ศึกษาพัฒนาการของนักเรียนและกำหนดวิธีการส่งเสริมสนับสนุนที่เหมาะสม	2.3.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ที่ชัดเจน		
		2.3.2.2 ประเมินผลงานของนักเรียนและสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์และทันเวลา		
		2.3.2.3 ร่วมกับครูเพื่อนร่วมงานในการประเมินผลงานนักเรียน		
		2.3.2.4 สนับสนุนให้มีการประเมินผลงานและให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งผลงานของตนเอง และผลงานของเพื่อน		
	2.3.3 ใช้ผลจากการประเมินในการพัฒนาคำแนะนำ/คำชี้แจง	2.3.3.1 บริหารจัดการ กำหนดคะแนน วิเคราะห์ และใช้ผลการประเมินเพื่อช่วยส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน		
		2.3.3.2 แบ่งปันผลการประเมินแก่นักเรียนและผู้ปกครอง		
		2.3.3.3 อภิปรายผลการประเมินระหว่างเพื่อนครูผู้ร่วมงานเพื่อช่วยกันพัฒนาคำแนะนำ/คำชี้แจงการสอน		
3. การมีส่วนร่วมของชุมชน				
3.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้ดูแล	3.1.1 สร้างเครือข่ายสนับสนุน	3.1.1.1 เชื้อเชิญผู้ปกครองและผู้ดูแลมาเยี่ยมโรงเรียนเป็นประจำสม่ำเสมอและส่งเสริมให้เป็นอาสาสมัครในกิจกรรมของโรงเรียน		
		3.1.1.2 ทำความรู้จักกับครอบครัวของนักเรียน		
		3.1.1.3 จัดกลุ่มผู้ปกครองและผู้ดูแลในการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานด้านธุรกิจแก่นักเรียน		
	3.1.2 สร้างช่องทางการต้อนรับ	3.1.2.1 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองและผู้ดูแล		
		3.1.2.2 ติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ		
		3.1.2.3 เชิญผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของห้องเรียนและกิจกรรมของโรงเรียน		
	3.1.3 สนับสนุนการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืน	3.1.3.1 ประสานความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองในกิจกรรมสานสัมพันธ์		
			3.1.3.2 เยี่ยมนักเรียนที่บ้านเมื่อนักเรียนต้องการ	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สมรรถนะทั่วไป	การพัฒนาสมรรถนะ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
3.2 การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนรู้	3.2.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครองและผู้ดูแลมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	3.2.1.1 พุดคุยกับผู้ปกครองและผู้ดูแลเกี่ยวกับบุตรหลาน
		3.2.1.2 เชิญผู้ปกครองและผู้ดูแลให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลาน
		3.2.1.3 แนะนำผู้ปกครองและผู้ดูแลให้สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่บ้านเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
	3.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การมีส่วนร่วมของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาทางองค์ความรู้	3.2.2.1 สอนนักเรียนให้รู้จักปะติดปะต่อและประยุกต์สิ่งที่เรียนกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน
		3.2.2.2 ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมกับกิจกรรม / เหตุการณ์ต่างๆ ของชุมชน
		3.2.2.3 ใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนเป็นฐานเพื่อประโยชน์ทางการเรียนรู้แก่นักเรียน
3.2.2.4 ใช้ข้อมูลของชุมชน รวมทั้งข้อมูลของท้องถิ่น ประเทศ ภูมิภาค และโลก ในบริบทของการเรียนรู้		
3.3 ส่งเสริมสนับสนุนความเคารพด้านความแตกต่าง	3.3.1 ยอมรับสิ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่าง	3.3.1.1 เรียนรู้อย่างระมัดระวังเกี่ยวกับวัฒนธรรม ความคิด และความแตกต่าง
		3.3.1.2 เห็นคุณค่าความแตกต่างของแต่ละคนในฐานะมนุษย์
		3.3.1.3 พัฒนาไหวพริบในการแสดงต่อความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและความแตกต่าง
		3.3.1.4 ฝึกฝนความฉลาดทางสังคมและความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่าง
	3.3.2 ฝึกฝนการเคารพและการยอมรับในห้องเรียน	3.3.2.1 ใส่ใจกับข้อมูลพื้นฐานและบุคลิกภาพของนักเรียน
		3.3.2.2 ช่วยเหลือนักเรียนตามข้อมูลพื้นฐานความแตกต่างของแต่ละคน
		3.3.2.3 แสดงและสนับสนุนพฤติกรรมที่ต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้ระหว่างเพื่อนนักเรียน
		3.3.2.4 พุดแสดงความคิดโดยปราศจากอคติ
		3.3.2.5 ใส่ใจและเคารพเพื่อนร่วมห้อง
		3.3.2.6 ฝึกนิสัยด้านการเห็นคุณค่าและการยอมรับซึ่งกันและกัน
3.3.2.7 สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อสนับสนุนความแตกต่าง		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สมรรถนะทั่วไป	การพัฒนาสมรรถนะ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
4. การเป็นครูที่ดีทุกวัน		
4.1 รู้จักตนเองและผู้อื่น	4.1.1 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการรู้จักตนเองเพิ่มขึ้น	4.1.1.1 รู้จักจุดแข็งของตนเองและสิ่งที่ต้องพัฒนา
		4.1.1.2 ตรวจสอบตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองให้เป็นคนที่ดีและเป็นครูที่ดี
		4.1.1.3 สะท้อนสิ่งที่ตนเองคิด และทำในสิ่งที่ดีที่สุดในคุณภาพ ในการเป็นครูที่ดี
		4.1.1.4 เรียนรู้จากข้อมูลย้อนกลับของคนอื่น
		4.1.1.5 เชื่อว่าตนเองมีค่าและเป็นบุคคลมีความสามารถ
	4.1.2 เป็นผู้ระมัดระวังและรับผิดชอบต่ออารมณ์และสุขภาพของตนเอง	4.1.2.1 เข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตนเอง
		4.1.2.2 สงบและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
		4.1.2.3 ฝึกฝนวิธีการที่ดีที่สุดในการจัดการความกดดัน
		4.1.2.4 สื่อสารและแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างไตร่ตรองและระมัดระวัง
		4.1.2.5 ดูแลสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตของตนเอง
		4.1.2.6 ให้ความสำคัญที่เท่าเทียมกันต่อมุมมองของชีวิตของแต่ละคน
	4.1.3 พัฒนาความสัมพันธ์ด้วยการดูแลเอาใจใส่และความเคารพ	4.1.3.1 สนทนา แสดงปฏิกิริยาและฟังบุคคลอื่นด้วยความเคารพและเปิดใจ
		4.1.3.2 สร้างสัมพันธ์ภาพเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน
		4.1.3.3 จัดเวทียเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างเพื่อนร่วมงาน
		4.1.3.4 เปิดรับมุมมองที่แตกต่าง
4.2 ฝึกฝนคุณธรรมในชีวิตและในการทำงานของตนเอง	4.2.1 เป็นคนใจดีและโอ้อ้อมอารี	4.2.1.1 ยอมรับและสำนึกคุณค่าของคุณธรรมในตนเองและผู้อื่น
		4.2.1.2 ฟังนักเรียนและเพื่อนร่วมงานโดยปราศจากอคติ
		4.2.1.3 อดทนต่อจุดอ่อนของคนอื่น
		4.2.1.4 เอาใจเขามาใส่ใจเรา สนับสนุนความต้องการของคนอื่น
		4.2.1.5 รู้จักตั้งสัตย์กับผู้อื่นตลอดเวลา
	4.2.2 เป็นที่ชื่นชอบของนักเรียนและเพื่อนร่วมงานด้วยการเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุด	4.2.2.1 ดำเนินชีวิตด้วยมาตรฐานที่สูงที่สุดในการเป็นครู
		4.2.2.2 ทำงานเต็มความสามารถด้วยความสง่างาม
		4.2.2.3 ทำงานของตนเองให้ตอบสนองความต้องการและความสนใจของนักเรียน
		4.2.2.4 ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเป็นธรรมโดยปราศจากความลำเอียงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
		4.2.2.5 สนับสนุนนักเรียนและเพื่อนร่วมงานตามบุคลิกภาพของแต่ละคนให้ดีที่สุด

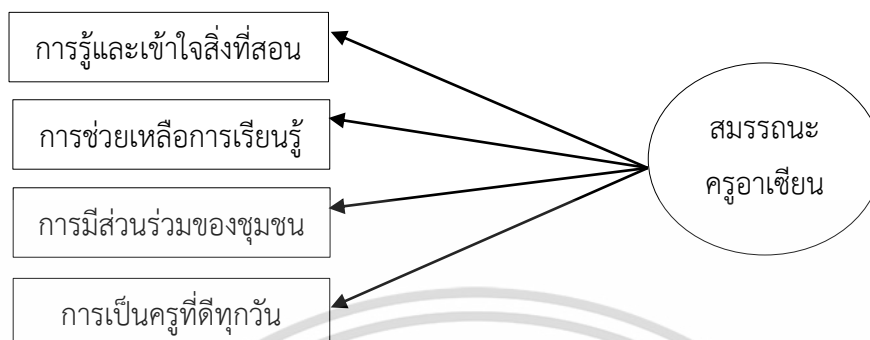
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สมรรถนะทั่วไป	การพัฒนาสมรรถนะ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	
	4.2.3 เอาใจใส่และสร้างความเชื่อมั่นในสิ่งที่นักเรียนทำหรือเป็น	4.2.3.1 ใส่ใจต่อความต้องการทางสังคม อารมณ์ และการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ	
		4.2.3.2 สนใจในความแตกต่างและเอกลักษณ์ของนักเรียนแต่ละคน	
		4.2.3.3 พิสูจน์หาจุดเด่นและความสามารถพิเศษของนักเรียนแต่ละคน	
		4.2.3.4 สร้างโอกาสแก่นักเรียนได้แสดงความสามารถพิเศษของพวกเขา	
		4.2.4.5 สนับสนุนนักเรียนให้ตระหนักถึงการบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้อย่างประสบความสำเร็จ	
		4.2.3.6 สนับสนุนทุกทางอย่างมีคุณธรรมในการสร้างแรงบันดาลใจและความเป็นอยู่ที่ดีแก่นักเรียน	
4.3 ฝึกฝนการสอนให้เชี่ยวชาญ	4.3.1 แสดงอารมณ์การสอนอย่างมีชีวิต	4.3.1.1 รู้เหตุผลอย่างลึกซึ้งว่าทำไมถึงสอน	
		4.3.1.2 ภูมิใจในความงามของการสอน	
		4.3.1.3 มีความสุข สนุกสนานในการทำงานและชีวิต	
		4.3.1.4 ควรไตร่ตรองต่องานและผลกระทบ	
		4.3.1.5 ยอมรับและเห็นคุณค่าของข้อมูลย้อนกลับของบุคคลอื่น	
		4.3.2 มีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองและอาชีพ	4.3.2.1 เป็นผู้เรียนเรียนรู้ตลอดเวลา
			4.3.2.2 พิสูจน์ผลการพัฒนาและการทำงาน
	4.3.2.3 กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เมื่ออาชีพ		
	4.3.2.4 เข้าร่วมกับกลุ่มและโปรแกรมการเรียนรู้		
	4.3.2.5 ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการสอนของตนเอง		
	4.3.2.6 ใช้งานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการสอนของตนเอง		
	4.3.3 แรงบันดาลใจแก่ครูท่านอื่นด้วยการเป็นตัวอย่างที่ดี	4.3.3.1 แรงบันดาลใจแก่เพื่อนร่วมงานด้วยการแบ่งปันทางอาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	
		4.3.3.2 แบ่งปันแนวทางการฝึกฝนที่ดีในชุมชนท้องถิ่นและศูนย์รวมระหว่างประเทศ	
		4.3.3.3 สนับสนุนเป็นที่ปรึกษาเพื่อนร่วมงานแก่ครูที่เริ่มต้น	
		4.3.3.4 จัดสรุปและเผยแพร่ผลการวิจัยในวารสารท้องถิ่น วารสารระดับประเทศ วารสารนานาชาติ และมหกรรมการศึกษา	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาแนวคิดสมรรถนะครูอาเซียน ผู้วิจัยใช้กรอบสมรรถนะครูอาเซียน Southeast Asia Teacher Competency Framework(SEA-TCF) (The Teachers' Council of Thailand,2018 : 7-16) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบสมรรถนะครูอาเซียน

2.4 การพัฒนาสมรรถนะครู

2.4.1 ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะครู

การพัฒนาสมรรถนะครูมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยครูจะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน และในขณะเดียวกันครูยังมีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียนครูจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จากการศึกษาเอกสารมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้ดังนี้

สนธิ เหลืองภิรมย์ และคณะ (2537: 66) อธิบายว่า การพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สวัสดิ์ สานประสิทธิ์ และคณะ (2537: 210) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ครูทุกคนในโรงเรียนหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่那儿ได้ดียิ่ง ขึ้นนั่นเอง

สนอง เครือมาก (2537 : 1074) การพัฒนาสมรรถครู หมายถึง การดำเนินการให้ครู ได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยปกติจะยึดวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2540: 62) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถครู เป็นการส่งเสริมให้ครูในหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมืองทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่จนบุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไปได้ ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพอย่างที่สุดจึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา ผู้นิเทศ หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การพัฒนาครูมีความสำคัญหลายประการ ดังที่ ยนต์ ชุ่มจิต (2535 : 124 – 126) และนงลักษณ์ สิ้นสืผล (2542 : 79) กล่าวไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

1. การพัฒนาครูช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น
2. การพัฒนาครูช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการเพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำอะไรผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. การพัฒนาครูช่วยทำให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอนในที่ทำงานแห่งใหม่
4. การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่องจะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี
5. การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารที่ดีขึ้น
6. การพัฒนาครู ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 36) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า ต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้นทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะรับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อันถือได้ว่า เป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 117) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารของบุคลากรเพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้าไปทำงานแล้วเมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็ลดน้อยลงไปประกอบกับวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร

งามนิจ จันทร (2536 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้น เท่านั้นยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น ซึ่งย่อมจะนำผลสำเร็จมาสู่หน่วยงานด้วยความเป็นส่วนร่วม

โดยอาจสรุปผลที่หน่วยงานได้รับจากการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้

1. ช่วยให้มีระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้นเพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของบุคลากรให้มีชีวิตจิตใจรักงานและทำงานได้ผลมากขึ้น

2. เป็นวิธีการหนึ่งสำคัญที่ลดการสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่องบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย

3. ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง การปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมแนะนำเสียก่อนเพราะจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและทันเวลามากกว่า

4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลงไม่ต้องเสียเวลาชี้แจงในการสั่งงานทั้งยังลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลง

5. ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนจากการศึกษาถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรตามที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลสามารถทำให้บุคคลได้รับความรู้ความชำนาญและทักษะเพิ่มขึ้น สามารถที่จะติดตามวิทยาการและการส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และบุคลิกภาพให้แก่บุคคลซึ่งนอกจากจะช่วยให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้วยังทำให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วยแนวคิดและหลักการพัฒนาครู

สำหรับแนวคิดการพัฒนาครูในโรงเรียนนั้น (Ubben and others. 2001 ; Owens. 2001 ; Hoy and Miskel. 2001 ; Razik and Swanson. 2001) รวมทั้งนักวิชาการหลายท่านให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาครูนอกจากจะคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมแล้วจะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การด้วย (Organizational context) นั่นคือ หากต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นเช่นไรก็ต้องพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่เป็นไปตามสภาพที่ต้องการนั้น ดังนั้น หากพิจารณาถึงความคาดหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) จากมาตรฐานการศึกษาและจากนโยบายแหล่งต่าง ๆ การพัฒนาครูต้องมุ่งให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านอื่น ๆ ตลอดจนมุ่งก่อให้เกิดทัศนคติความเชื่อ และค่านิยม ที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามกรอบแนวคิดของกระบวนการทัศน์ใหม่เหล่านั้นจึงจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในบริบทของโรงเรียน นอกจากนี้มีผู้กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

อำไพ สุจริตกุล (2533 : 29) กล่าวถึงลักษณะของครูที่พึงปรารถนาว่า จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่พึงปรารถนา โดยสรุปพบว่า ปัจจุบันผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยทั่วไปยังไม่ดีพอจะต้องส่งเสริมสมรรถภาพครูให้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ทั้งวิชาสามัญ วิชาครู และวิชาชีพพิเศษ โดยการศึกษาเพิ่มเติมและฝึกฝนอบรม

2. ทักษะการสอน ตลอดจนการปกครองชั้นเรียน

3. ด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม

4. หน้าที่และการปฏิบัติงานของครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนัส หันนาคินท์ (2542 : 134) กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

2. การพัฒนาของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงที่อยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นคณะและรายบุคคลและบทบาทหน้าที่จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานสอดคล้องกัน และคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว นอกจากนั้นจะเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการดึงดูดให้ปรารถนาที่ทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้นมากขึ้นอันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดของการพัฒนาครูดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หากพิจารณาในแง่ที่เป็นแนวคิด (Concept) ผู้บริหารจะต้องมุ่งการเน้นการพัฒนาครูและการใช้ครูให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน หากพิจารณาในแง่ที่เป็นกระบวนการ (Process) ผู้บริหารจะต้องกำหนดปรัชญา นโยบาย และมาตรการในการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับบริบทที่พึงประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับกระบวนการที่คนใหม่ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อบริบทขององค์กรในลักษณะ ดังกล่าวทั้งใน เรื่องของการบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดโครงสร้างองค์การ การจูงใจ การตัดสินใจ การใช้ภาวะผู้นำ การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การและการบริหารหลักสูตรและการสอน เป็นต้น สำหรับกระบวนการที่คนใหม่ที่สำคัญในการพัฒนาครูในปัจจุบัน คือ มุ่งการพัฒนาครูเพื่อให้ส่งผลดีต่อนักเรียนเป็นสำคัญมุ่งการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงการนำไปใช้เพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งหลักสูตร วิธีการสอน หรือการประเมินผล ไม่พัฒนาอย่างแยกส่วนเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งและมุ่งการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยตนเอง ให้ครูเป็นผู้กระทำ (Active) และสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นมาด้วยตัวเอง ไม่เน้นรูปแบบการพัฒนาแบบดั้งเดิมซึ่งเน้นการพัฒนาครูแบบเป็นผู้รับหรือเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) แบบที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก แบบที่เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่นเป็นหลัก นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หน่วยงานควรคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงาน ความต้องการของบุคลากร และควรจัดดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะครู

สุกัญญา ทองนาค (2555) ได้พัฒนาแบบทดสอบสมรรถนะนักศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูแบบ พหุมิติที่มีการตรวจให้คะแนนแบบพหุวิภาค การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแบบทดสอบสมรรถนะนักศึกษาคณะครุศาสตร์ตามมาตรฐานวิชาชีพครู แบบพหุมิติที่มีการตรวจให้คะแนนแบบพหุวิภาค 2) ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบสมรรถนะนักศึกษาคณะ ครุศาสตร์ตามมาตรฐานวิชาชีพครู แบบพหุมิติที่มีการตรวจให้คะแนนแบบพหุวิภาค และ 3) พัฒนาเกณฑ์การผ่านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นต่ำในของการทดสอบสมรรถนะนักศึกษาคณะครุศาสตร์ตามมาตรฐานวิชาชีพครูแบบพหุมิติที่มีการให้คะแนนแบบพหุวิภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่กำลังศึกษาระดับชั้นปีที่ 4 และ 5 ปีการศึกษา 2554 ของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล 11 สถาบัน จำนวน 2,108 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบทดสอบสมรรถนะนักศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูแบบ พหุมิติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ,โปรแกรม Microsoft Office Excel, โปรแกรม ConQuest และโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. แบบทดสอบสมรรถนะนักศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูแบบพหุมิติที่พัฒนาขึ้นมีจำนวน 125 ข้อ วัดสมรรถนะ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้-คิด ด้านทักษะและความสามารถ และด้านคุณลักษณะ มีความเที่ยงโดยการวิเคราะห์พหุมิติ (EAP reliability) เท่ากับ 0.8381 , 0.8803 และ 0.7875 ตามลำดับ และมีความตรงเชิงโครงสร้างโดยโมเดลการวัดสมรรถนะนักศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูแบบพหุมิติภายในข้อมีความเหมาะสมมากกว่าแบบเอกมิติรวม (Deviance statistic ของโมเดลพหุมิติภายในข้อ = 600,980.415,โมเดลเอกมิติรวม = 601,194.566) และเหมาะสมมากกว่าแบบเอกมิติแยกตามมิติ (AIC ของโมเดลพหุมิติภายในข้อ =601,992.415 , โมเดลเอกมิติแยกตามมิติ=602,993.114) และโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 58.46 df=44,p=0.071),GFI=0.999,AGFI=0.995,RMR=0.041 และRMSEA=0.012 2. เกณฑ์การผ่านขั้นต่ำสำหรับการตัดสินสมรรถนะนักศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูแบบพหุมิติ ในแต่ละด้านจากการกำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพครู พบว่า ด้านสมรรถนะด้านความรู้-คิด ด้านทักษะความสามารถ และด้านคุณลักษณะ ต้องได้คะแนนร้อยละขั้นต่ำคือ ร้อยละ 65, ร้อยละ 60 และ ร้อยละ 60 ตามลำดับ สำหรับการพิจารณาคะแนนรวมทั้งฉบับ ต้องได้คะแนนขั้นต่ำ คือ ร้อยละ 60

ธัญรัตน์ จอกสถิตย์ พัทรินทร์ ชมพูวิเศษ และจตุภูมิ เขตจัตุรัส (2560) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาและ เพื่อประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา กระบวนการวิจัยใช้ระเบียบวิธี วิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษาปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษา ระยะที่ 2 การทดลองใช้และประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถาน ศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ เป็นนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาชั้นปีที่ 5 ภาคปกติ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จำนวน 11 สาขาวิชา สาขาละ 4-5 คน จำนวน 50 คน ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 ครูพี่เลี้ยง จำนวน 50 คน อาจารย์นิเทศ จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ชุด เครื่องมือประเมินสมรรถนะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2) คู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน 3) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยโดยสรุป 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ แบ่งการประเมินเป็น 3 ระยะคือ 1) การประเมินก่อน ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2) การประเมินระหว่างปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 3) การประเมินหลังปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษา ผู้ประเมินประกอบด้วย ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศรวมกันประเมิน มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักศึกษา ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา และเพื่อนำผลประเมินสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพ สำหรับนักศึกษาครู รูปแบบที่พัฒนา ขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์การ ประเมินสมรรถนะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตาม มาตรฐานด้านความรู้และมาตรฐาน ประสบการณ์วิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด 2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน 3) วิธีการและเครื่องมือประเมิน 4) เกณฑ์และการตัดสินผลการประเมิน 5) การนำผลการประเมินไปใช้ โดยใช้การตัดสินแบบอิงเกณฑ์ ร้อยละ 80 ในทุกมาตรฐาน เพื่อรับรองการผ่านประสบการณ์วิชาชีพครู 2) ผลการประเมินคุณภาพ ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษาปฏิบัติการ สอนในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม รูปแบบการประเมินทั้ง 4 มาตรฐาน มีคุณภาพอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน คือ 1) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ 3) มาตรฐานด้านความ เหมาะสม 4) มาตรฐานด้าน ความถูกต้อง พบว่าทั้ง 4 ด้าน มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

อริสา นพคุณ บรรจบ บุญจันทร์ และสุวิมล ตั้งประเสริฐ (2561) ได้การพัฒนาสมรรถนะ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใน ศตวรรษที่ 21 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ออกแบบการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูใน ศตวรรษที่ 21 ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบ สมรรถนะครูตามแนวคิดเชิงทฤษฎีพบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) การพัฒนาหลักสูตร 1.2) การ พัฒนาผู้เรียน 1.3) การวัดและประเมินผลการศึกษา 1.4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา 1.5) การจัดการเรียนรู้ และ 1.6) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพความต้องการพัฒนา สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วน ใหญ่อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษารองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การ พัฒนาหลักสูตร 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบ 6 ส่วน ได้แก่ 2.1) หลักการ 2.2) จุดมุ่งหมาย 2.3) โครงสร้างของหลักสูตร 2.4) เนื้อหาของหลักสูตร 2.5) กระบวนการฝึกอบรม 2.6) การวัดและประเมินผลการศึกษาพบว่า ความถูกต้องของรูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ความเหมาะสมของรูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เช่นเดียวกัน 3) การประเมิน รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เช่นเดียวกัน

ชนะศึก โพธิ์นอก และเกียรติสุดา ศรีสุข (2561) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะ ครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น การ วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมใน ศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมิน สมรรถนะครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนต้น และ (3) เพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์สมรรถนะครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น แหล่งข้อมูลได้แก่ (1) เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องและประเมินความเหมาะสมของสมรรถนะครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น แหล่งข้อมูลได้แก่ (1) ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการวัดและประเมินสมรรถนะครู และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินสมรรถนะครู จำนวน 9 คน (2) ผู้บริหาร ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) จำนวน 24 คน ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูก่อนการทดลองใช้จริงขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น แหล่งข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) จำนวนทั้งหมด 72 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 5 ด้าน 13 ตัวบ่งชี้ 52 พฤติกรรมบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมของสมรรถนะครูโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย (1) เป้าหมายของการประเมิน (2) สิ่งที่มีประเมิน (3) การดำเนินการประเมิน (4) การให้คะแนน การประมวลผล การแปลผล และการตัดสินผลการประเมิน (5) การรายงานผลและการนำผลการประเมินไปใช้ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินสมรรถนะครู ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์ที่กำหนด 3. ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะครู พบว่า (1) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินในรูปแบบการประเมินสมรรถนะครู เมื่อนำไปประเมินครูในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีความเที่ยงตรงเชิงสภาพ (2) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (RAI) ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.89 และ (3) ความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินสมรรถนะครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูในโรงเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะครู มีความเหมาะสมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

มัลลิกา จอมจันทร์กานต์ (2561) ได้พัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน และมีวัตถุประสงค์เฉพาะคือ 1. เพื่อศึกษาสมรรถนะครูมัธยมศึกษา วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษา และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน 2. เพื่อสร้างและตรวจสอบการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน และ 3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ประชาคมอาเซียน มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDJR และกำหนดเป็น 3 ขั้นตอนย่อยได้แก่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 1.1 การสร้างและการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR นำกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อนำไปสรุปเป็น (ร่าง) การพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ขั้นตอนที่ 1.2 การตรวจสอบ (ร่าง) การพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR โดยใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน รอบที่ 1 ขั้นตอนที่ 1.3 การตรวจสอบ (ร่าง) การพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR โดยใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม จำนวน 17 ท่าน รอบที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากครูมัธยมศึกษาจำนวน 322 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. การสร้างและการตรวจสอบการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ประชาคมอาเซียน สมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย สมรรถนะ 3 ด้าน 17 สมรรถนะ (168 ตัวชี้วัด) ได้แก่ 1. ด้านความรู้ จำนวน 5 สมรรถนะ 2. ด้านทักษะ จำนวน 7 สมรรถนะ 3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาที่เหมาะสม ประกอบด้วย 6 วิธีการ (99 ตัวชี้วัด) ได้แก่ 1) การสร้างเครือข่าย 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 6) การจัดการความรู้ 3. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (18 ตัวชี้วัด) ได้แก่ ขั้นที่ 1: การศึกษาความต้องการในการพัฒนาความเป็นประโยชน์ของการบุคลากร ขั้นที่ 2 : การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 3: การออกแบบโปรแกรม/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 4: การดำเนินงานตามโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 5: การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 2. ความเป็นไปได้และพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู พบว่า มีประเด็นที่ทำวิจัยมาแล้วประกอบด้วย การพัฒนาแบบทดสอบสมรรถนะ รูปแบบการประเมินสมรรถนะ และขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นักศึกษาครู นักศึกษาที่ฝึกสอนในสถานศึกษา ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ส่วนกรอบแนวคิดสมรรถนะที่นำมาใช้ ประกอบด้วย สมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพของครูสภา กับ สมรรถนะครูอาเซียน

หลังจากผู้แทนขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้มีการประชุมร่วมกัน และได้กำหนด Southeast Asia Teacher Competency Framework (SEA-TCF) (The Teachers' Council of Thailand. 2018 : 7-16) กรอบสมรรถนะครูอาเซียน 4 มิติ ประกอบด้วย 1) การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน 2) การช่วยเหลือการเรียนรู้ 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ 4) การเป็นครูที่ดีทุกวัน นั้น คณะกรรมการคุรุสภา (2562 : 10-14) ได้มีการออกประกาศ เรื่องรายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ สาธารณการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 3 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งจะเห็นว่าทิศทางใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาวิชาชีพครู เป็นไปแนวทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กัน รายละเอียดดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตาม มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และสมรรถนะครูอาเซียน

สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา	สมรรถนะครูอาเซียน
<p>ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู ประกอบด้วย การพัฒนานักเรียนด้วยความรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียน การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน ส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง</p>	<p>ด้านที่ 1 การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน ประกอบด้วย การมีองค์ความรู้ของสิ่งที่สอนให้กว้างขึ้นและลึกขึ้น การเข้าใจแนวทางนโยบาย และหลักสูตร การศึกษา และการรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น เขตพื้นที่ ประเทศ และระดับโลก</p> <p>ด้านที่ 4 การเป็นครูที่ดีทุกวัน ประกอบด้วย รู้จักตนเองและผู้อื่น การฝึกฝนคุณธรรมในชีวิต และในการทำงานของตนเอง และการฝึกการสอนให้เชี่ยวชาญ</p>
<p>ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนการสอนโดยการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนได้ ประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ และดูแล ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ</p>	<p>ด้านที่ 2 การช่วยเหลือการเรียนรู้ ประกอบด้วย การรู้จักนักเรียน การใช้กลวิธีการสอนและกลวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินและสะท้อนกลับข้อมูลด้านการเรียนรู้ของนักเรียน</p>
<p>ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย ส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองและชุมชน และนำองค์ความรู้ ภูมิปัญญาในชุมชนมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและดูแล การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนรู้ และการส่งเสริมสนับสนุนการเคารพด้านความแตกต่าง</p>

จากตารางที่ 2.2 พบว่า สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะครูอาเซียน ด้านที่ 1 การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน และด้านที่ 4 การเป็นครูที่ดีทุกวัน ส่วนสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะครูอาเซียน ด้านที่ 2 การช่วยเหลือการเรียนรู้ และสมรรถนะตามเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐานวิชาชีพของครูสภา ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีความสัมพันธ์กับ
สมรรถนะครูอาเซียน ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมของชุมชน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสมรรถนะครูอาเซียน

จากการศึกษาเอกสารและบทความงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554-2559 จำนวน 12 เรื่อง รายละเอียดแต่ละ
งานวิจัยมีดังนี้

สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูมีหลายปัจจัย
เช่น ปัจจัยภูมิหลังของครู ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การ
ทำงาน ประสบการณ์การอบรม จำนวนเวลาการสอน จำนวนนักเรียนต่อห้อง เจตคติต่ออาชีพครู
ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน การได้รับชื่อเสียงทางวิชาการ ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การเสริมสร้างอำนาจการ
ทำงาน

เบญจวรรณ อินตะวงศ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมพบว่า ครูสายผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครูสายผู้สอนอยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบของ
สมรรถนะครู คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การรับรู้ความสามารถของตน
การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

วิไลวรรณ จันน้ำใส (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมพบว่า 1) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ
สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้าน
ลักษณะบุคคล ด้านความรู้การวิจัยในชั้นเรียน ทักษะคิดต่อการวิจัยในชั้นเรียน แรงจูงใจในการวิจัยชั้น
เรียน ที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้าน
นโยบายและการสนับสนุน ที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และนโยบาย
และการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

ธิดารัตน์ โสภากา (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
ปฏิบัติการสอนตามการรับรู้ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรม บริหารธุรกิจ โดยพบว่า ปัจจัยที่
ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนตามการรับรู้ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยี
วิศวกรรม บริหารธุรกิจ ได้แก่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมปอง พิพิธภักดิ์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เมื่อแยกตามสมรรถนะครู ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยย่อยในปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู พบว่า ความสามารถ ประสบการณ์ บรรยากาศในการทำงาน การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และสภาพการทำงานในองค์การ มีอิทธิพลร่วมกันต่อสมรรถนะครู โดยส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 59.2

พูนสุข อุดม (2558) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยพบว่า ภาระงานของครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู ความพร้อมด้านวิชาการของสถานศึกษา บรรยากาศวิชาการของสถานศึกษา และความพร้อมของนักเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ 1) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรและด้านการจัดการชั้นเรียน มากที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครูโดยผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู รองลงไป คือ ประสบการณ์ในการสอน แต่ภาระงานของครูไม่ส่งผลกระทบต่อ 2) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเองของครู รองลงไป คือ ประสบการณ์ในการสอน และภาระงานของครู

นฤดิษฐ์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูรณ์ (2559) ได้พัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพบว่า สมรรถนะหลักที่ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนา รองลงมาคือ การพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในทางผกผันตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดนี้อธิบายสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 64 ส่วนสมรรถนะในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมรรถนะหลัก รองลงมา การรับรู้ความสามารถของตน และสมรรถนะในงานยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการพัฒนา รองลงมาคือ การฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะในงานในทางผกผัน ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดนี้อธิบายสมรรถนะในงานได้ร้อยละ 80

กรรณา โภชารี (2559) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.20 ส่งผลให้มีอิทธิพลโดยรวมในทางบวก เท่ากับ 0.54 รองลงมา คือ ปัจจัยจิตจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.28 มีอิทธิพลโดยอ้อมในทางบวก เท่ากับ 0.16 และส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวกเท่ากับ 0.44 ลำดับต่อมา คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยมีอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.15 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวก เท่ากับ 0.19 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวกเท่ากับ 0.34 ลำดับต่อมา คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.25 และมีอิทธิพลรวมในทางบวก เท่ากับ 0.25 และในลำดับสุดท้าย ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพ ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.11 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวก เท่ากับ 0.07 ส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวก เท่ากับ 0.18

วันเพ็ญ นันทะศรี (2559) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอนและปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน 2) อิทธิพลทางอ้อม 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภูมิหลังสำหรับนักศึกษาที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูและปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน ปัจจัยด้านภูมิหลังสำหรับนักศึกษาที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน ปัจจัยด้านการบริหารหลักสูตรมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอนและปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูและปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) อิทธิพลรวม 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภูมิหลังสำหรับนักศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอนและปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จำนงค์ แจ่มจันทรวงศ์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนสำหรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนสำหรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย ได้แก่ ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยด้านการบริหารหลักสูตร ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู และปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน สำหรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครูวิทยาลัยเชียงราย อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.781 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 61.0 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.286

Felix Kayode Olakutehin (2010) ได้ศึกษาได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักศึกษาประกอบวิชาชีพครู ที่เรียนรู้จากการศึกษาทางไกลในประเทศไนจีเรีย โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักศึกษาประกอบวิชาชีพครู ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการ และการบริหารหลักสูตรส่งผลต่อสมรรถนะนักศึกษาประกอบวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

Izaak Hendrik Wenko (2013) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฟิสิกส์ในอำเภอซีราม จังหวัดมาลากู โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฟิสิกส์ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของครู ความสนใจในการทำงานของครู เจตคติต่อวิชาครู ค่าตอบแทน หลักสูตร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม และอุปกรณ์การเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 37.27

ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน เพื่อใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 2.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.3 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูอาเซียน

ตัวแปร	ผู้วิจัย											รวม	
	สุรเดช อนันตสิทธิ์ (2554)	เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554)	วิไลวรรณ จันทน์ไธ (2555)	ธิดาจันทร์ โสภ (2556)	สมปอง พิพิธภักดิ์ (2556)	พูนสุข อุดม (2558)	นฤติย์รวิภา ทริพย์ไพบุรณ์ (2559)	กรุณา โกธศิริ (2559)	วันเพ็ญ นันทะศรี (2559)	จำนง แจ่มจันทรวงศ์ (2560)	Felix Kayode Olakulehin		Izaak Hendrik Wenno (2013)
เพศ	✓								✓				2
อายุ	✓								✓				2
ประสบการณ์ในการอบรม	✓					✓	✓						3
การปฐมนิเทศ							✓						1
ลักษณะอาจารย์ผู้สอน									✓				1
เจตคติต่ออาชีพครู	✓		✓					✓	✓	✓		✓	6
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	✓		✓	✓					✓	✓			5
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓										✓	3
นโยบายและการบริหารจัดการ	✓	✓	✓	✓		✓					✓		6
การสนับสนุนทางสังคม	✓												1
การเสริมสร้างอำนาจ	✓												1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน		✓											1
การรับรู้ความสามารถของตน	✓	✓				✓	✓		✓				5
การทำงานเป็นทีม		✓											1
จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู		✓											1
การบริหารหลักสูตร		✓							✓	✓	✓	✓	5
ความสัมพันธ์และความร่วมมือ		✓											1
บรรยากาศ						✓		✓					1
ค่าตอบแทน												✓	1
วัฒนธรรมองค์กร												✓	1
อุปกรณ์การเรียนการสอน												✓	1
ความคิดสร้างสรรค์												✓	1
ความสนใจ												✓	1
ความผูกพันต่อองค์กร	✓								✓				2

จากตารางที่ 2.3 ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูอาเซียนเพื่อใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาจากงานวิจัยที่ได้ศึกษาในประเด็นดังกล่าวตั้งแต่ 5 เรื่องขึ้นไป และเป็นตัวแปรที่สอดคล้องกับสมรรถนะครูอาเซียนตามบริบทของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในวงกว้างโดยไม่ผ่านการอนุญาตจากผู้เกี่ยวข้อง หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อผู้วิจัยที่รับผิดชอบงานวิจัยนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียนจำนวน 5 ตัวแปร เพื่อเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการ และการบริหารหลักสูตร ซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานของผู้บริหารระดับสูง และอาจารย์ผู้สอนที่มีหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ รวมไปถึงการบริหารหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และตัวแปรระดับนักศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตพิสัยของนักศึกษาที่เกิดจากความรู้สึก ความคิด จนทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพครู ตัวแปรแต่ละระดับดังกล่าว แสดงรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 นโยบายและการบริหารจัดการ

นโยบายและการบริหารจัดการประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (leadership) นโยบายการวางแผนเชิงกลยุทธ์(Strategic planning and management) การติดต่อสื่อสาร Communication กระบวนการบริหารการเงิน (money management) และ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (human resource and management)

1. ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือศิลปะของการใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อให้เกิดความเต็มใจและ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (Koontz, O'Donnel, & Wehrich, 1986)

Stogdill (1974) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการจัดการของกลุ่มในการพยายามที่จะตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำที่มีประสิทธิผล สำหรับยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยการกระทำ 4 ประการอย่างดุษฎีภาพ คือ

1. ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในการให้คำแนะนำ สนับสนุนและการจูงใจ
2. ต้องมีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบจากปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้อง กับบุคคลภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับองค์กร ได้แก่ ผู้ลงทุน ลูกค้า หรือคณะกรรมการที่ปรึกษา ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบัน เจือปนในตลาด ข้อจำกัดด้านกฎหมาย และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มี อิทธิพลต่อองค์กร
3. ต้องมีความสามารถในการเติมแต่ง ปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กร ในด้านการพัฒนาสินค้าหรือการบริการ กระบวนการผลิต ระบบควบคุมคุณภาพ โครงสร้างองค์กร และระบบข้อมูลข่าวสาร
4. สามารถพยากรณ์หรือคาดการณ์อนาคตวัดและประเมินสภาพการณ์และเตรียมการเพื่อพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของลูกค้าเทคโนโลยี และเศรษฐกิจระดับโลก ตลอดจนการเตรียมรับวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Hersey et al. (1996) ได้ระบุว่าผู้นำต้องมีความสามารถ 3 ประการคือ

1. การวินิจฉัย (diagnosing) ความสามารถที่จะเข้าใจสภาพการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน และ มีความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อันจะนำไปสู่การบริหารงานในเชิงรุกที่จะต้องเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การปรับตัว (adapting) เป็นความสามารถทางพฤติกรรม นำไปสู่การปรับพฤติกรรมและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อเป็นการปิดช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ปัจจุบันกับสิ่งที่เรามุ่งหวังให้สำเร็จ

3. การสื่อสาร (communicating) เป็นความสามารถในกระบวนการ ถ้ามีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ แล้ว ก็สามารถที่จะปรับพฤติกรรมและกระบวนการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจและยอมรับและจะนำไปสู่การบรรลุสิ่งที่เราต้องการ

Robbins (1998) ระบุว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Stogdil (1974) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมในการจูงใจใฝ่มน้าวบุคคลให้เกิดความร่วมมือเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ในประเทศไทย ทองหล่อ เดชไทย (2544) ได้สรุปคุณลักษณะหรือการกระทำ หรือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีความเป็นเลิศ 5 ประการ คือ

1. ท้าทายกระบวนการ (challenge the process) การริเริ่มกระบวนการใหม่ ๆ ที่นำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์กร ทำให้ผู้นำต้องใช้ความพยายามที่จะชี้ให้บุคลากรตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและนำทีมให้มุ่งการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญพิเศษอยู่ตลอดเวลา การปลดปล่อยประเพณีปฏิบัติเก่า ๆ ก็คือ การใช้ทีมงานที่มีความร่วมมือกัน (Cooperative teams) สำหรับการดำเนินกิจการต่าง ๆ ภายในองค์กร

2. ดลบันดาลภาพฝัน (inspire a shared vision) เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ทีมหรือองค์กรควรจะเป็น กำหนดพันธกิจที่ทุกคนรับรองและยอมรับ พร้อมทั้งเป้าหมายที่ประสงค์ที่สามารถชี้นำทิศทางความพยายามของสมาชิกผู้นำจะต้อง

2.1 มีวิสัยทัศน์หรือภาพฝันที่องค์กรควรจะเป็น

2.2 สื่อสารวิสัยทัศน์ด้วยความกระตือรือร้นตามพันธสัญญา

2.3 ทำให้วิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของสมาชิกและมีความเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.4 สร้างวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของเหตุและผลตามทฤษฎีและการวิจัย พร้อมทั้ง

ประยุกต์วิธีการดำเนินงานที่ดี

3. ชยันถามไถ่ (enable others to act) ผู้นำจำเป็นต้องพยายามสร้างความแข็งแกร่งให้กับผู้ตามด้วยการให้อำนาจในการตัดสินใจ(empowerment) มีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกแบบเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจพร้อมทั้งรับผิดชอบและตรวจสอบงานอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ โดยใช้กระบวนการกลุ่มและเป็นรายบุคคลด้วยทักษะทางสังคม (social skills)

4. ให้กำลังใจเป็นนิจ (encourage the heart) ผู้นำต้องแสวงหาวิธีการที่จะทำให้สมาชิกเพื่อน ร่วมงานรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อไป ด้วยการแสดงความยินดีเป็นการส่วนตัวและฉลองความสำเร็จเป็นกลุ่มพร้อมกับแจกของที่ระลึกที่เหมาะสม

5. พุด ทำ คิดเป็นแบบอย่าง (model the way) ทำตามทีสอนและสอนตามที่ทำ (do what you preach and preach what you do) เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องกระทำ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงานโดยการใช้วิธีการแห่งความร่วมมือและกล้าเสี่ยงเพื่อเพิ่มพูนความชำนาญการ ทั้งทางด้านการงานและส่วนตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องปฏิบัติบทบาท 4 ประการ โดยให้ความสำคัญเท่า ๆ กัน คือ 1) ผู้กำหนดทิศทาง (direction Setter) กำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ชัดเจนด้วยการมีวิสัยทัศน์ 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) มีความสามารถในการทำนายพัฒนาการของปัจจัยภายนอก โดยวัดและประเมินเพื่อนำมาใช้ในองค์การส่งเสริมให้มีความยืดหยุ่น เสริมพลังอำนาจแก่บุคลากร มีความยืดหยุ่นในการบริหารและกล้าเผชิญกับความเสี่ยงอย่างรอบคอบ 3) ผู้เจรจาต่อรอง (spokeman) มีความสามารถในการพูดและเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถเจรจาต่อรองกับองค์กรอื่น ๆ และสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอกในการ แลกเปลี่ยนแนวคิด ทรัพยากร การสนับสนุน และข้อมูลข่าวสารสำหรับองค์กร และจะต้องเป็น สื่อกลาง ข้อมูล ข่าวสารระดับโลก สร้างสิ่งจูงใจและความตื่นตัวต่ออนาคตขององค์กร และ 4) ผู้ฝึกสอน (Coach) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมและพันธสัญญาแก่บุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ นับถือให้เกียรติแก่กันและกัน ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการ เรียนรู้และเติบโตก้าวหน้า ยกระดับขีดความสามารถของพนักงานเพื่อบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การให้ พินฝ่าวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์การจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถ 1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและคาดการณ์หรือทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เพื่อการเตรียมการรับความเปลี่ยนแปลงด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์หรือเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2) การปรับตัว แสดงออกซึ่งความสามารถทางพฤติกรรม และ 3) การสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเข้าใจในสิ่งที่องค์การ ต้องการบรรลุ อีกประการที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องแสดงบทบาทต่อไปในระดับที่ให้ความสำคัญเท่า ๆ กันคือ 1) นักกำหนดทิศทาง คือการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมทั้งกระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารและกล้าเผชิญกับความเสี่ยงอย่างรอบคอบ 3) ผู้เจรจาต่อรองประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ การสร้างเครือข่ายด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำมาเป็นปัจจัยในการดำเนินการขององค์การ และ 4) ผู้ฝึกสอนสร้างวิสัยทัศน์ และพันธสัญญาร่วมกับบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การร่วมกัน และเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สูงขึ้น ดังนั้น ความมีประสิทธิผลขององค์การจะเกิดขึ้นได้นั้นย่อมต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล จากความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังกล่าว และมีผลงานวิจัยเชิงประจักษ์ พบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและพฤติกรรมบุคลากร ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาด้วย โดยวัดการรับรู้ของบุคลากร เกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานในองค์การโดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. นโยบายการวางแผนเชิงกลยุทธ์

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองส่งผลต่อการบริหารองค์กรของผู้บริหารเป็นอย่างมาก การบริหารจะต้องเป็นการบริหารเชิงรุกที่เป็น ลักษณะของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารได้เปลี่ยนแปลงจากอดีตที่มักเน้นเฉพาะสภาพแวดล้อมในขณะนั้นขององค์การ แต่จะเปลี่ยนมาเป็นการตัดสินใจ โดย คำนึงถึงผลในอนาคตเพิ่มขึ้นอีกด้วย โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ดีที่สุด ภายใต้ สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดการพัฒนาและศึกษา เรื่องกลยุทธ์ (Strategy)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Glueck (1988) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นชุดของการตัดสินใจ และการกระทำต่าง ๆ ที่ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ได้

Certo and Peter (1990) ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการที่ทำซ้ำ (iterative) อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน (continuous) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้วยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน (steps) ต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นวัฏจักรไป ซึ่งได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (performing an environmental analysis)
2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (establishing organization strategy)
3. การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ (formulating organization strategy)
4. การนำกลยุทธ์ไปใช้ (implementating organization strategy)
5. การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic exercising control)

Dess and Miller (1993) แสดงส่วนประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ 3 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic analysis)
2. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation)
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy implementation)

จากที่นักวิชาการได้ให้ขั้นตอนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้หลายแบบ แต่มีแบบที่มีลักษณะสำคัญร่วมกันเป็นแกนสำคัญใน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ และขั้นตอนการปฏิบัติตามกลยุทธ์รายละเอียดของขั้นตอนแต่ละขั้นตอน มีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เป็นการวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคาม (opportunities and threat) ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก และการวิเคราะห์จุดอ่อนและ จุดแข็งภายในองค์กร (strength and weakness) รวมไปถึงการศึกษา การวัดและประเมินผลข้อมูลที่เป็นในการแก้ไข ปัญหา หรือใช้โอกาสที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อวินิจฉัยตัดสินใจในการบริหารว่าจะ ดำเนินการปรับตัวอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุดต่อองค์การ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับองค์การที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์ เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานขององค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ด้วยเหตุที่ว่าองค์กรในปัจจุบันมีสภาพเป็นองค์กรระบบเปิดจะมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ในลักษณะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องมีความดุลยภาพกันด้วย รวมทั้งสภาวะการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลหรือมีอิทธิพลทำให้ระบบมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย องค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและยุทธศาสตร์ในการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยมากขึ้น และ Steers (1977) ได้ให้ทัศนะในด้านอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการทำนายสิ่งแวดล้อมในอนาคต 2) ความถูกต้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อม และ 3) ระดับเหตุผลขององค์การ ซึ่งทั้งสามประการนี้ย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อม ในส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย ปัจจัยดังต่อไปนี้ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่วนสภาพแวดล้อมภายในคือ

ปัจจัยด้านองค์การ การตลาด การเงิน การผลิต หรือปฏิบัติการ และด้านทรัพยากรและบุคลากร ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามของสภาพแวดล้อม ภายนอก เพื่อการประมาณการขนาดของความเสี่ยงและคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งวัดและประเมินถึงผลกระทบของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ส่วนการวิเคราะห์ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร เป็นการพิจารณาว่าจุดแข็งขององค์กรที่มีอยู่คืออะไร บุคลากรทรัพยากรมีมากน้อยและมีคุณภาพเพียงใด กลยุทธ์ที่ดีจะต้องสร้างขึ้น จากการใช้ ประโยชน์จากจุดแข็งขององค์กรที่มีอยู่และต้องสามารถลดขนาดของปัญหาที่เป็นจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด

2. การกำหนดกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์คือ การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการวางแผนที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่แน่ชัด โดยมีฐานข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ในข้อ 1 การวางแผนกลยุทธ์ จะประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ (Strategic objectives) และการกำหนดแผนงานหลัก (major plans) นโยบาย (policies) และกลยุทธ์ย่อย (Sub strategies) โดยกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ หรือวิธีดำเนินการหรือเทคนิคการปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิธีการอันแยบคายในการดำเนินงานไปสู่จุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ เป็นกลวิธีซึ่งได้ผ่านการคัดเลือก การคิด การไตร่ตรอง อย่างรอบคอบ และได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพสูง ใน การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้ระบุไว้ (อุทัย บุญประเสริฐ ,2537) การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ คือ การพิจารณาตกลงใจเกี่ยวกับภารกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรว่า ตั้งขึ้นเพื่ออะไร และจะมีผลสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น จะได้เป็นเครื่องชี้นำองค์กรให้สามารถดำเนินการได้มั่นคงเติบโตอย่างเหมาะสมถูกต้อง ซึ่งหมายถึง การอยู่รอด (survival) การทำกำไร (profitability) ขนาดและการแบ่งส่วนตลาด (size and market share) และการทำประโยชน์แก่สังคม (social contribution) ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ องค์กร ควรยึดลูกค้าเป็นหลัก การกำหนดแผนงานหลัก นโยบายและกลยุทธ์ย่อย เป็นการแจกแจงพันธกิจและวัตถุประสงค์ออกเป็นแผนงานหลักต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานได้ บรรลุตามที่ต้องการ องค์กรต้องการ แผนงานหลักนี้หมายถึง แผนงานและโครงการใหม่ ๆ ที่จำเป็นเพื่อช่วยทำให้พันธกิจ วัตถุประสงค์สำเร็จได้ สำหรับนโยบายจะเป็นพื้นฐานของแผนงานและทำโครงการสำเร็จ ส่วนสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์คือ การสร้างกลยุทธ์ทางเลือกขึ้นเพื่อการบรรลุพันธกิจและเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่ง Byars (1992) ได้แบ่งกลยุทธ์ออกเป็นกลยุทธ์ระดับ องค์กร ซึ่งเป็นกลยุทธ์ส่วนรวม กลยุทธ์เฉพาะหน่วยธุรกิจและกลยุทธ์ปฏิบัติการ

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์

เป็นขั้นตอนของการนำเอากลยุทธ์ไปดำเนินการ โดยอยู่ในรูปของแผนงานต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ปัจจัยที่จะทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ คือ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร บุคลากรกระบวนการบริหารงาน เทคโนโลยี การควบคุมและภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.1 การกำหนดทิศทาง (setting direction) ขององค์กรทั้งในด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ วิธีการต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมอย่างลึกซึ้ง เข้าใจความต้องการของ ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด (stakeholders) ขององค์กรและสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดทิศทางให้ เหมาะกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนไม่แน่นอน ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic vision) ในการตอบสนองแบบรุกหน้า (proactive strategy) และการจัดกลยุทธ์ตามสถานการณ์ (contingency)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 การออกแบบองค์การ (designing the organization) เป็นการวัดและประเมินองค์การ และจัดการออกแบบเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านโครงสร้างระบบ ทีมงานและกระบวนการต่างๆ ขององค์การที่จำเป็นต่อการเกิดผลลัพธ์ เป้าหมาย ความสำเร็จ ผู้นำจึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และไวต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์รอบด้าน

3.3 การปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศและคุณธรรม (installing a culture emphasizing excellence and ethics) เพื่อให้บุคลากรของทุกฝ่ายในองค์การมีค่านิยม ความเชื่อ วิสัยทัศน์ บรรทัดฐานของความเป็นเลิศในองค์การร่วมกัน และผู้นำจะต้องปลูกฝังวัฒนธรรมจากคุณธรรมความรับผิดชอบ จรรยาบรรณและมาตรฐานขององค์การให้เกิดขึ้นในวิถีทางที่ถูกต้อง ยุติธรรมและเหมาะสม

ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการนำพาองค์การให้พ้นจากสภาวะวิกฤต นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลง สร้างจิตสำนึกร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่เกิดจากการระดมความคิดของทุกคนในองค์การ ผู้บริหาร จำต้องมีบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ประกอบการ ผู้จัดการ ผู้จูงใจ ผู้เจรจาต่อรอง ผู้ประสานงาน ผู้ให้คำแนะนำ ผู้แก้ไขปัญหา ผู้ตัดสินใจ ผู้สนับสนุนส่งเสริมและผู้ควบคุมตามแต่สถานการณ์

Glueck (1988) ได้เสนอขั้นตอนการควบคุมและวัดผลกลยุทธ์ใน 2 ลักษณะคือ

1. การวิเคราะห์และวัดผลปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความเป็ยงเบนที่ยอมรับได้ ดำเนินการวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงตามเวลาที่กำหนด เพื่อหาผลลัพธ์ที่ได้เกินกว่าที่ยอมรับได้ แล้ววิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อแก้ไข

2. การวิเคราะห์และวัดผลปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงและยอมทำให้ผลลัพธ์เกิดความเป็ยงเบนด้วยการกำหนดข้อสมมติฐานของสภาพแวดล้อมแล้ววัดและประเมินสภาพแวดล้อมอย่างละเอียด หากมีการเปลี่ยนแปลงไปจากที่คาดการณ์กำหนดไว้จะต้องปรับปรุงเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนงาน

การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารที่ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การให้สามารถดำรงอยู่ภายใต้แรงกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและ อนาคตได้อย่างมั่นคง และสามารถดำรงไว้ซึ่งสภาพขององค์การตลอดไป ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารเชิงกลยุทธ์คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ องค์การจะต้องสร้างความเข้าใจและ การมีพันธสัญญาต่อวิสัยทัศน์ขององค์การให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อการยอมรับในทิศทาง และเป้าหมายสูงสุดขององค์การร่วมกันจะเป็นพลังที่จะผลักดันให้เกิดการผนึกกำลังไปสู่การบรรลุ เป้าหมายในที่สุดจากความสำคัญของนโยบายการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังกล่าว และมีผลงานวิจัยเชิงประจักษ์พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและพฤติกรรมบุคลากร ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาด้วย โดยวัดการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานในองค์การ ด้วยการ ใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเปรียบเทียบบเสมือนเส้นชีวิตขององค์การทุกอย่าง ในฐานะเป็นกระบวนการที่ เชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์การเข้าด้วยกัน การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางในการนำปัจจัย นำเข้าจากสภาพแวดล้อมสู่องค์กร และส่งผลผลิตจากองค์กรสู่สภาพแวดล้อมต่อไป สำหรับผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการตัดสินใจการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ติดตามงานและการแก้ไข ให้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์และให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในขณะนั้น และจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารใช้เวลาประมาณ 80% กับการติดต่อสื่อสาร (Lunenber & Omstine, 1996)

Robbins (2001) ได้ระบุถึงหน้าที่ของการสื่อสารในองค์การ มี 4 ประการ คือ

1. การสื่อสารมีหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติตามตามบทบาทหน้าที่ ตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารแบบเป็นทางการจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าเป็นไปตามนโยบายและบทบาทหน้าที่หรือไม่ ในขณะที่การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ก็จะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มไปด้วยเช่นกัน เช่น เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานไปรบกวนสมาชิกของกลุ่มมากเกินไป พวกเขาจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ยับยั้งหรือควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของกลุ่ม

2. การสื่อสารเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ซึ่งการสื่อสารจะช่วยให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการที่จะปฏิบัติให้ดีขึ้น ควรทำอย่างไรตลอดจนการ รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพต่อไปและเสริมพลังให้ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. การสื่อสารจะช่วยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแก่กลุ่มบุคลากร โดยที่การสื่อสารจะเป็นกลไกพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อกัน เช่น ความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่สมหวัง อันจะนำไปสู่การเติมเต็มของความต้องการทางด้านสังคมของบุคลากร

4. การสื่อสารจะช่วยสนับสนุนข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจทั้งในระดับบุคคลหรือระดับกลุ่ม

กระบวนการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ (Robbins, 2001) ดังนี้

1. แหล่งข่าวสารที่ต้องสื่อสาร (the communication source) ข่าวสารที่ต้องการสื่อสารจะต้องมีแหล่งที่มา มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการสื่อสาร

2. การส่งรหัส (encoding) ผู้ส่งเสริมจะต้องแปลงข่าวสารที่ต้องการสื่อสาร โดยการประมวลผลความคิดให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น คำพูด รูปภาพ กริยาท่าทาง หรือแผนผัง เพื่อให้ผู้รับเข้าใจเงื่อนไข 4 ประการที่มีผลต่อการส่งรหัส คือ ทักษะ เจตคติ ความรู้และระบบ สังคม และวัฒนธรรมของผู้ส่งรหัส

3. ช่องทางการสื่อสาร (channel) หมายถึง สื่อกลางที่เป็นช่องทางการเดินของข่าวสารที่ต้องการสื่อสาร อาจจะเป็นช่องทางที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ถ้าเป็นช่องทางการ สื่อสารที่เป็นทางการมาจากองค์การดำเนินการ ซึ่งข่าวสารจะเกี่ยวข้องกับการงานของบุคลากร ส่วนช่องทางการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการจะเป็นข่าวสารส่วนบุคคลหรือสังคม

4. ผู้รับสาร (Receiver) การแปลความหมายข่าวสารจากผู้ส่งสาร ซึ่งก่อนที่ข่าวสารจะถึงผู้รับสารนั้น ข่าวสารที่อยู่ในรูปลักษณะต่างๆ ที่ถูกส่งมาตามช่องทางต่างๆ จะถูกแปลให้อยู่ในรูปแบบที่ผู้รับสารสามารถเข้าใจได้ ประเด็นที่สำคัญสำหรับการสื่อสารที่จะให้ผู้รับสารได้เข้าใจข่าวสารตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารนั้นขึ้นอยู่กับทักษะ จากแหล่งที่ส่งสารในการเขียนหรือ การพูด และผู้รับสารจะต้องมีทักษะในการอ่านหรือฟังเช่นกัน และยังมีข้อจำกัดของทักษะ เจตคติ ความรู้ระบบสังคม และวัฒนธรรมอีกด้วย

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback loop) เป็นการตรวจสอบถึงความสำเร็จในการสื่อสารว่าข่าวสารที่ส่งไปนั้น ผู้รับสารสามารถเข้าใจข่าวสารตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร ชัดชิ่งหรือประสบปัญหาในจุดใดเพื่อที่จะหาทางแก้ไขต่อไป

การสื่อสารในองค์การโดยทั่ว ๆ ไป มีทิศทางของการสื่อสาร ดังนี้

1. การสื่อสารจากบนลงล่าง (downward Communication) เป็นการสื่อสารตามลำดับชั้นของสาย การบังคับบัญชา จากผู้บริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติ เช่น คำแนะนำลักษณะงานประกาศ หรือคำสั่งต่าง ๆ ของ หน่วยงาน นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน คู่มือและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของการ สื่อสารรูปแบบนี้ เพื่อให้บุคลากรทราบแนวทางเกี่ยวกับลักษณะงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้บุคลากรเกิดความซึ่มซั่มในเป้าหมายขององค์การ (Katz & Kahn, 1978)

2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (upward communication) องค์การที่มีประสิทธิผลต้องการ สื่อสารแบบนี้พอ ๆ กับความต้องการการสื่อสารจากบนลงล่าง ซึ่งการสื่อสารจากล่างขึ้นบนจะอยู่ในลักษณะของการประชุมพนักงาน open door policy จดหมายจากพนักงาน และการมีส่วนร่วมของกลุ่มทางสังคม เช่น กีฬา ทักษะศึกษา งานรื่นเริง การสื่อสารแบบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาหรือให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้บริหารในการรับทราบข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3. การสื่อสารแบบแนวนอน (horizontal Communication) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ภายในฝ่าย / แผนกด้วยกันหรือระหว่างฝ่ายแผนกเป็นการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคล

4. การสื่อสารแบบแนวทแยง (diagonal Communication) เป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นน้อย กว่าวิธีอื่น ๆ ใช้ในสถานการณ์ที่สมรรถิ์ขององค์การไม่สามารถใช้วิธีการสื่อสารผ่านช่องทางอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากทิศทางของการสื่อสารที่กล่าวมา ข่าวลือ (grapevine) เป็นการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีลักษณะดังนี้ 1) มีการส่งข้อความได้อย่างรวดเร็ว 2) สื่อสารด้วยปาก 3) มีการ จัดการกับเหตุการณ์ที่ผิดปกติ 4) เป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคคลมากกว่าประเด็นอื่น ๆ 5) มักมีการสร้าง ข่าวลือ โดยเฉพาะระดับคนงาน 6) ให้จูงใจผู้ปฏิบัติงานได้

การสื่อสารที่มีประสิทธิผล จะเป็นความต้องการพื้นฐานที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Luthans, 1998) ได้เสนอองค์ประกอบ 7 ประการที่สำคัญในการสื่อสาร และสามารถคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงขององค์การ องค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่

1. ช่องทางการสื่อสารจะต้องมีความชัดเจนและแน่นอน
2. มีช่องทางการสื่อสารอย่างเป็นทางการที่แน่นอนแก่สมาชิกทุกคนในองค์การ
3. เส้นทางการสื่อสารจะต้องสั้นและตรงประเด็นเท่าที่เป็นไปได้
4. เส้นทางการสื่อสารอย่างเป็นทางการจะต้องถูกใช้งานได้อย่างปกติ
5. บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการสื่อสารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีจำนวนเพียงพอ

6. เส้นทางการสื่อสารจะต้องไม่ถูกรบกวนในขณะที่มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่

7. ระบบการสื่อสารทุกระบบต้องเชื่อถือได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น จะต้องมีกิจกรรมเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร 2 ประการ คือ 1) ปรับปรุงเนื้อหาข่าวสาร (message) ที่ต้องการสื่อความหมาย 2) ค้นหาวิธีการปรับปรุงวิธีการที่จะให้บุคลากรเข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสาร กล่าวคือจะต้องเป็น ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารที่ดีทั้ง 2 ฝ่าย เทคนิคที่จะช่วยให้บรรลุกิจกรรม 2 ประการ ที่กล่าวมามีดังนี้ (Gibson, Ivancich, & Donnally, 2000)

1. การติดตามผล (following up) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าข่าวสารที่ได้ส่งไปนั้น ผู้รับสารรับรู้ หรือเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์ หรือไม่

2. การสื่อสารเป็นไปตามกฎระเบียบ (regulating information flow) หลักการที่ยอมรับของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรว่าสารที่ส่งไปนั้นถึงมือผู้บริหารแน่นอน

3. การใช้ข้อมูลป้อนกลับอย่างมีประโยชน์ (utilizing feedback) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสหรือเปิดช่องทางสำหรับรับฟัง การตอบสนองของผู้รับข่าวสารการเปิดโอกาสให้เข้าพบในลักษณะการเผชิญหน้า (face to face) องค์การที่มีสุขภาพดีนั้นต้องการสื่อสารจากล่างขึ้นบนที่มีประสิทธิผล

4. ความเข้าใจถึงความคิด ความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) เพื่อลดอุปสรรค สิ่งขัดขวางต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสื่อสารที่มีประสิทธิผล

5. การส่งสารซ้ำ (repeation) ยึดหลักของการเรียนรู้ ใช้น้ำใจว่ามีบางส่วนของข่าวสารไม่กระจ่างแจ้ง

6. การสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (encouraging mutual trust) ด้วยข้อจำกัดเรื่องเวลา ผู้บริหารไม่สามารถติดตามผล หรือรับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) จาก บุคลากรได้ตลอดเวลาภายใต้เหตุการณ์ดังกล่าว การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นและ ไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนการสื่อสาร

7. การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (effective timing)

8. ใช้ภาษาที่เรียบง่าย (simplifying language)

9. การรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ (effective listening) เน้นการเป็นผู้ฟังที่ดี

การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญในการบริหารงานในองค์การให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ ซึ่งการติดต่อสื่อสารจะเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ถ่ายทอด ตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ กลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และ กฎระเบียบ การปฏิบัติต่าง ๆ ไปสู่บุคลากรทั่วทั้งองค์การเพื่อความเข้าใจที่จะนำไปสู่การ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล รวมไปถึงการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

การจัดข้อขัดแย้งภายในองค์การ การสร้างความเป็นปึกแผ่นขององค์การ นำไปสู่การมีวัฒนธรรม องค์การที่แข็งแกร่ง ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองและมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การให้มี ทักษะในการสื่อสารที่ดี สร้างระบบ กลไกและเครื่องมือที่ช่วยในการสื่อสารให้เพียงพอและมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก องค์การจากความสำเร็จของการติดต่อสื่อสาร ดังกล่าว และมีผลงานวิจัยเชิงประจักษ์พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและพฤติกรรมบุคลากร ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาด้วย โดยวัด การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานในองค์การ ด้วยการใช้แบบสอบถาม มาตราประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. กระบวนการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานการศึกษาที่ปัจจุบัน ได้ทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก และเป็นเสมือนหัวใจที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร สืบเนื่องมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เทียนฉาย กิระนันท์ (2542) ได้อธิบายความหมายของการอุดมศึกษาไว้ว่า โดยความหมายทางเศรษฐศาสตร์แล้ว การเงินอุดมศึกษา (Financing of Higher Education) อาจพิจารณาในรูปของเงินกองทุน (Fund) ซึ่งรวมถึงเงินทุนส่วนที่เป็นตัวเงินกับเงินทุนส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน (แต่อาจได้รับการแปลงสภาพเป็นตัวเงินได้ในที่สุด) ทั้งนี้เพราะในหลายกรณีในต่างประเทศนั้นเสถียรภาพทางการเงินของ สถาบันอุดมศึกษาอาจต้องอาศัยการสนับสนุนระยะยาวด้วยเงินทุนส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นต้นว่า การสนับสนุนด้วยที่ดินเพิ่มให้นำไปปรักษาผลประโยชน์จากที่ดิน สำหรับมาใช้จ่ายในกิจการของ สถาบันอุดมศึกษา เรียกว่า Land Grant หรือการสนับสนุนด้วยทรัพย์สินอื่น เช่น พันธบัตรลงทุน ระยะยาวเพื่อให้สถาบันนำไปจัดการลงทุน หรือดำเนินการให้ได้ผลประโยชน์จากทรัพย์สินนั้น สำหรับมาใช้จ่ายในกิจการของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ เรียกว่าเป็น Property Grant ส่วนวิธี จัดการก็อาจมีรูปแบบเฉพาะหลายวิธีการเป็นต้นว่าการจัดการโดยตั้งเป็นกองทุนคงยอดเงินต้น (Endowment Fund) เพื่อให้นำเฉพาะดอกผลมาใช้เท่านั้น สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้นก็มีบางสถาบันที่อาจจัดได้ว่าได้รับการสนับสนุนในรูปของที่ดินหรือทรัพย์สินประเภทอื่น ๆ เช่นกัน

ภายใต้ความหลากหลายของการจัดการอุดมศึกษา การเงินของการอุดมศึกษาในประเทศไทยจึงมีความหลากหลายตามไปด้วย โดยภาพรวมทางการเงินในวงกว้างอาจจะพูดได้ว่าการจัดการอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้นมี 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (1) รัฐกิจอุดมศึกษา และ (2) ธุรกิจอุดมศึกษา ในส่วนของรัฐกิจอุดมศึกษานั้น ยึดปรัชญาว่ารัฐเป็นผู้จัดบริการอุดมศึกษาแก่ประชาชน รัฐจึงต้องรับผิดชอบจัดการเงินสนับสนุนการอุดมศึกษาที่รัฐเป็นผู้จัดให้มันั้น การจัดการเงินสนับสนุนการอุดมศึกษาโดยรัฐ อาจจำแนกได้เป็นหลายระดับ เป็นต้นว่า 1) รัฐเป็นผู้รับผิดชอบภาระในการจัดการอุดมศึกษานั้นตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยการสนับสนุนจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเนื่องจากถือว่าเป็นองค์กรหรือส่วนราชการของรัฐ ระเบียบวิธีการงบประมาณจึงเป็นไปตามกฎเกณฑ์และกลไกของรัฐทั้งหมด และทั้งนี้จำนวนเงินสนับสนุนขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลและวงเงินงบประมาณที่กำหนดให้เป็นรายปี และขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจในระยะนั้น ๆ ด้วย 2) รัฐเป็นผู้รับผิดชอบรับภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการอุดมศึกษา โดยจัดเป็นเงินอุดหนุน (subsidy) ด้วยวิธีกำหนดวงเงินเหมาจ่ายเป็นยอดรวมแต่ละปี และ 3) รัฐรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยการจัดเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีแก่ส่วนราชการที่จัดการอุดมศึกษานั้น ๆ เพื่อผลิตบุคลากรชั้นวิชาชีพใช้งานเอง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความต้องการใช้กำลังคนในส่วนราชการนั้น ๆ อีกประการหนึ่งด้วย อย่างไรก็ดีในกลุ่มของรัฐกิจอุดมศึกษาที่ผู้เรียนก็ยังมีส่วนรับภาระของค่าใช้จ่ายในการจัดการอุดมศึกษานั้นอยู่บ้าง แม้จะไม่มากนักโดยในปัจจุบันถือว่ารัฐยังเป็นผู้รับผิดชอบและรับภาระหลัก แต่ก็มีที่ท่าชัดเจนในการปรับสัดส่วนการแบ่งรับภาระค่าใช้จ่ายระหว่างรัฐกับผู้เรียนนี้ไปในทางที่ให้ผู้เรียนแบ่งรับภาระเป็นสัดส่วนสูงขึ้นบ้างแล้ว

ในส่วนของรัฐกิจอุดมศึกษานั้นยึดปรัชญาว่าเอกชนมีเสรีภาพในการจัดและการผลิตและสถานงานจะออกเสียง บริการอุดมศึกษา และผู้เรียนมีเสรีภาพที่จะเลือกเรียนในสถาบันเช่นนั้น การจัดการอุดมศึกษาของ เอกชนจึงอยู่ในฐานะจำเป็นที่จะต้องเลี้ยงตัวเองได้ โดยการจัดหารายได้ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ จึงเกิดขึ้น รายได้ที่จัดหานั้นส่วนสำคัญที่ปฏิบัติกันทั่วไปคือ ค่าเล่าเรียน ค่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บำรุง และ ค่าธรรมเนียม หรือเรียกชื่ออย่างอื่นที่เรียกเก็บเอาจากผู้เรียนในบางกรณี อาจมีรายได้จากการ ประกอบธุรกิจประเภทอื่นที่ควบคู่หรือเกี่ยวพันกับธุรกิจอุดมศึกษา หรืออาจมีกองทุนหรือมูลนิธิ เป็นฝ่ายให้การสนับสนุนทางการเงินด้วย (รัชพล กาญจนกุล, 2545)

แต่เนื่องจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามกระแส โลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จาก แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2546) มีการกำหนดนโยบายที่มุ่งให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐพึ่งตนเองให้มากขึ้นอย่างชัดเจน และ แนวโน้มในการให้ถูกการสนับสนุนงบประมาณลดลง ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินงานด้านการเงิน ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปจากเดิมมาก โดยมีลักษณะการบริหารงาน ที่เป็นอิสระและพึ่งตนเองมากขึ้น ทำให้ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องหันมาให้ความสำคัญ กับการบริหารงานการเงินที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นด้านความเป็นเลิศ ทางวิชาการ และคุณภาพในการศึกษา เพื่อให้ผลผลิตคือบัณฑิตที่มีคุณภาพสามารถทำงานรับใช้สังคม และ ประเทศชาติได้เป็นอย่างดี อันเป็นเป้าหมายหลักของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง ทั้งนี้เพื่อให้ สถาบันมี รายได้พอที่จะสามารถสนับสนุนและหล่อเลี้ยงการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่นและ สามารถ แข่งขันกับสถาบันศึกษาแห่งอื่น ๆ ได้

1. แนวคิดในการบริหารการเงินสมัยใหม่

ในอดีตนั้นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่ คือ การแสวงหากำไร สูงสุด (maximize profit) โดยจะหาวิธีทำอย่างไรให้ขายได้จำนวนมาก หรือมีรายได้เข้ามาจำนวนมาก เพื่อให้ได้กำไรในจำนวนที่สูงแต่รายจ่ายต่ำ ซึ่งถ้ามองอย่างนี้ดูจะสิ้นเกินไป ดังนั้นการบริหาร การเงินแบบสมัยใหม่ไม่ว่าธุรกิจนั้นจะอยู่ในตลาดหลักทรัพย์หรือไม่ก็ตามจำเป็นต้องทำให้ผู้ถือหุ้น ได้รับความมั่นคงสูงสุดและในขณะเดียวกันธุรกิจก็สามารถมีกำไรและมีการเจริญเติบโตอย่าง ต่อเนื่อง ในระยะยาว (sustainable growth) นี้คือวัตถุประสงค์ในการบริหารการเงินสมัยใหม่

การบริหารการเงินที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพจะสามารถช่วยให้สถาบันอุดมศึกษา สามารถจัดหาเงินทุน (sources of fund) ได้ในอัตราต้นทุนที่ต่ำ มีความเสี่ยงน้อยและมีความ เพียงพอต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษานั้นการจัดสรรและใช้เงินที่เป็นไปอย่างรอบคอบ และ รัดกุม จะทำให้เงินทุนถูกใช้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานโดยคำนึงถึงคุณภาพ (quality) ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ (efficiency and effectiveness) และ ต้น ทุน (Cost consciousness) เป็นสำคัญ มีกลยุทธ์การจัดหารายได้และการบริหารสินทรัพย์ และทรัพยากร ทาง การเงิน (asset and financial resource management) ที่มีประสิทธิภาพและสามารถ แข่งขันได้ รวมถึงมีการวางแผนทางการเงินล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษา มีความ แข็งแกร่งทางด้าน การเงิน อันจะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ได้ อาทิ ด้านการ จัดหลักสูตรการเรียน การสอน ด้านการพัฒนานิสิตนักศึกษา ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย ด้าน การวิจัย และบริการด้าน ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ด้านการจัดการทรัพย์สิน ด้านการจัดหา รายได้ รวมถึงการใช้บริการ ต่าง ๆ อาทิ บริการทางวิชาการ บริการด้านหอพัก ห้องสมุด สันทนาการ ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ได้วางไว้ (รัชพล กาญจนกุล, 2545)

2. นวัตกรรมการบริหารจัดการการเงินในสถาบันอุดมศึกษา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณของรัฐบาลใหม่ เรียกว่า “ระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic performance-based budgeting) เรียกโดยย่อว่า SPBB เป็นการเน้นให้เห็นว่าการปรับระบบงบประมาณ นอกจากจะปรับเพื่อมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขององค์กร แล้วยังให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ระดับชาติด้วย คือ ทุกหน่วยงานต้อง คำนึงถึงความสำเร็จของการดำเนินงาน หรือผลผลิตที่สอดคล้องเป็นไปตามเป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์ระดับชาติ โดยมีแนวคิดและหลักการ 3 เรื่อง คือ

1. เป็นการปรับระบบงบประมาณเพื่อให้รัฐบาลสามารถใช้วิธีการ และกระบวนการงบประมาณให้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบาย และให้เห็นประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล

2. เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณที่คำนึงถึงความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. เป็นการมอบความคล่องตัวในการจัดทำ และบริหารงบประมาณให้กับผู้ปฏิบัติ (devolution) ในขณะที่หน่วยปฏิบัติต้องแสดงความรับผิดชอบ (accountability) จากการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดผลงานตามยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยผ่านระบบตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ทันสมัย

ระบบ SPBB มีหลักการสำคัญอยู่ที่ความสำเร็จของการดำเนินงาน คือ ส่วนราชการที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณ ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนั้นกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานจึงมีความสำคัญมาก และเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการดำเนินงาน

3. กระบวนการบริหารการเงินเชิงกลยุทธ์

กระบวนการบริหารการเงินเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่พัฒนามาจากหลักการของระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป เพื่อปรับปรุงการบริหารภาครัฐในอันที่จะสนับสนุนงบประมาณสำหรับดำเนินภารกิจต่าง ๆ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้มีการกำหนดมาตรฐานการจัดการทางการเงินที่เน้นการ วางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณโดยให้มีการจัดทำระบบบัญชี ที่ใช้เกณฑ์พึงรับ พึงจ่ายและให้มีการจัดการงบประมาณในลักษณะ 3 มิติ คือ แผนงาน หน่วยงาน การตรวจสอบโดยวัดและประเมินผลด้วยวิธีการนี้จะช่วยให้ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาได้เห็น ภาพต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนกล่าวคือ สถาบันได้ทำกิจกรรมใด (แผนงาน) กิจกรรมนั้นหน่วยงานใด เป็นผู้ทำ (หน่วยงานที่รับผิดชอบ) และกิจกรรมนั้นดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนเท่าใด (กองทุน) ซึ่งผลดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารอุดมศึกษา ได้ทราบถึงข้อเท็จจริงของการใช้ทรัพยากร

นริวรรธ จินตกานนท์ (2541) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาวิเคราะห์ขีดความสามารถในการพึ่งตนเองทางการเงินของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเพื่อศึกษาในด้านรูปแบบในการบริหารการเงินเพื่อนำสถาบันอุดมศึกษาไปสู่องค์กรในกำกับรัฐ ได้ทำสรุปผลการศึกษาในด้านรูปแบบในการบริหารการเงินเพื่อความเป็นอิสระของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐว่ามีการบริหารการเงินเป็น 2 ระบบ คือ ระบบแรกเป็นการบริหารงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งบริหารตามระเบียบของทางราชการ เน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายซึ่งไม่เอื้อต่อความคล่องตัว และไม่เอื้อต่อการส่งเสริม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ส่วนอีกระบบหนึ่งคือ การบริหารเงินรายได้ และโครงการพิเศษ ต่าง ๆ ซึ่งบริหารโดยระเบียบที่ออกโดยสภาสถาบัน รูปแบบการบริหารที่ให้อำนาจสภาสถาบันเป็น รูปแบบที่คล่องตัว และเป็นอิสระ หากสามารถปรับการบริหารงบประมาณแผ่นดิน โดยเปลี่ยน ระบบการจัดสรรงบประมาณให้เป็นเงินอุดหนุนทั่วไปและให้ถือเป็นรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา การใช้จ่ายอยู่ในความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดูแลของสถาบัน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การตรวจสอบของรัฐ โดยใช้ระบบ ตรวจสอบภายหลัง (post audit) จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร

รัชพล กาญจนกุล (2545) ทำการศึกษาเพื่อการพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเงินสำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่กลยุทธ์การวางแผนทางการเงิน กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการเงิน กลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากรทางการเงิน และกลยุทธ์การบริหาร/ใช้ทรัพยากรทางการเงิน สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ควรมีลักษณะการบริหารการเงินที่เป็นอิสระ คล่องตัว โดยมีการวางแผนทางการเงินที่เน้นแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง สามารถวัดและประเมินผลได้ รวมทั้งมีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้ ประกอบกับมุ่งเป็นการวางแผนระยะกลางและระยะยาว โดยมีรูปแบบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การระดมทรัพยากรการเงินจากแหล่งเงินทุนมาจากเงินบริจาคของศิษย์เก่า และงานอุดหนุนจากหน่วยงานและธุรกิจภาคเอกชน ทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศเพิ่มขึ้น เงินอุดหนุนที่ได้จากภาครัฐมีลักษณะเป็นการจัดสรรตาม อุปสงค์หรือตามตัวผู้เรียน (demand-side financing) ประกอบกับมีการจัดตั้งกองทุนคงยอดเงิน ต้นและกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิจัย เพื่อความมีเสถียรภาพทางการเงินในระยะยาว แหล่งรายได้ของมหาวิทยาลัยมาจากผลงานด้านการวิจัย ด้านบริการทางวิชาการ และด้านการพัฒนานวัตกรรมใหม่ในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากค่าเล่าเรียนและ ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ รวมทั้งมีการบริหารทรัพย์สินที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รูปแบบของหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย มีลักษณะเป็น ศูนย์รวมความรับผิดชอบ (responsibility center) ศูนย์รวม กำไร (profit center) หน่วยธุรกิจ (benefit unit) การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินจะพิจารณาจาก ค่าใช้จ่ายต่อหัวสำหรับนักศึกษา (Cost per head) แต่ละคณะ โดยใช้การปันส่วนค่าใช้จ่าย (cost allocation) การจัดสรรตามกิจกรรม (activity-based approach) และตามต้นทุนและ ผลประโยชน์ที่ได้รับ (cost and benefit approach) โดยคำนึงถึงปรัชญาอุดมศึกษาเป็นปัจจัย ประกอบการพิจารณา รวมทั้งมีแนวโน้มการจัดสรรเพื่อการวิจัยในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น การบริหาร/ใช้ ทรัพยากรทางการเงินมีการนำแนวคิด เทคนิคการบริหารสมัยใหม่ที่เป็นเชิงธุรกิจ เช่น TOM Risk Management Balanced Scorecard และ Benchmarking รวมถึงการบริหารแบบมืออาชีพ และ แบบมีส่วนร่วมมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารทรัพยากรทางการเงินให้เกิด ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ การบริหารการเงิน หมายถึง ลักษณะการบริหารการเงินที่เป็นอิสระคล่องตัว มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้โดยมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายและทิศทางชัดเจน เฉพาะเจาะจง สามารถวัด ประเมินผล และตรวจสอบได้ อันจะส่งผลให้การดำเนินการของคณะวิชาเป็นไปตามเป้าหมายอย่างประหยัดและคุ้มค่าเกิดประสิทธิผลสูงสุดผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาด้วย โดยวัดการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานในองค์กร ด้วยการใช้ แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. การบริหารทรัพยากรบุคคล

ในทางรัฐประศาสนศาสตร์การบริหารไม่ว่าจะเป็นราชการหรือองค์กรเอกชน มีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยสำคัญอยู่อย่างน้อย 4 ประเภท คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4 M's ทรัพยากรการบริหารแต่ละประเภทมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำคัญอยู่ในตัวและต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ เช่น ไม่มีเงิน ไม่มีวัสดุ ไม่สามารถทำอะไรได้ หรือแม้จะมีเงิน มีวัสดุพร้อมบริบูรณ์แต่ขาดคน ผลงานก็ไม่เกิดขึ้น (อุทัย หิรัญโต, 2531) เมื่อพิจารณาในแง่นี้จะเห็นได้ว่า “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์เป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใดในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนด เพราะคนเป็นผู้ลงมือ ลงแรง ออกความคิด ผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มี คุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ แต่คนก็มีความหลากหลาย แต่ละบุคคลล้วนแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงต้องใช้ทักษะในการ บริหารงานบุคคล ให้บุคคลในองค์กรสามารถสร้างสรรค์งาน หรือ ให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญญา ผลอนันต์, 2547)

การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์เดิมใช้คำว่า “การบริหารงานบุคคล” เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และการใช้ทรัพยากร กำลังคนนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการบำรุงรักษา ไว้ซึ่ง ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ (สุภัญญา ไชวีโลกุล, 2547) โดยมี แนวคิดการ บริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

1. ทรัพยากรบุคคล ทำให้เกิดความแตกต่างในองค์กร ความสามารถ และควมมีพันธ- ภาระของบุคลากรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จแตกต่างกันดังนั้นจึงควรดูแลรักษาบุคลากรตั้งของ มีค่ามิใช่ดีค่าเป็นต้นทุนและพยายามลดต้นทุนนี้

2. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรได้รับการดูแลโดยผู้บริหารระดับสูงและควร บรรลุเป็นเป้าหมายหลักในแผนงานขององค์กร

3. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการใช้ทรัพยากรระยะยาว และเป็น หนึ่งในหน่วยงานหลักขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรือองค์กรของรัฐ ฉะนั้นผู้บริหาร ระดับสูง ต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายการใช้ทรัพยากรบุคคล

4. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการบูรณาการเชิงระบบ ที่จัดการกับ เรื่องสำคัญที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การสื่อสารวัตถุประสงค์ขององค์กร การปรับเปลี่ยนตำแหน่งของ ทรัพยากรบุคคล การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้แรงเสริมแก่ผู้มีผลการปฏิบัติงานดี เครื่องมือที่จะใช้ในกระบวนการไม่เพียงสร้างการยินยอมอ่อนตาม แต่ต้องสร้างให้เกิดพันธะภาวะด้วย

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลมากกว่ากลุ่มคน ดังนั้นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรใน องค์กรให้มีคุณภาพและใช้ศักยภาพของตนเพื่อพัฒนาองค์กรให้เต็มความสามารถ

Robbins และ Decenzo (อ่างโน สุภัญญา ไชวีโลกุล, 2547) นำกลยุทธ์เข้ามา ใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ว่าองค์ประกอบหรือกิจกรรมในการบริหารทรัพยากร บุคคล แบ่ง ออกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ

1. การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับงาน โดยมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) ทำได้โดยการสำรวจความ ต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะตามที่ต้องการเพื่อกำหนดจำนวนและคุณลักษณะ ของบุคลากรที่ จะสรรหาเข้ามาให้เหมาะสมกับงานหรือทดแทนบุคลากรที่ออกจากงานไป สถาบันอุดมศึกษาควร ตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมนี้ให้มาก โดยเฉพาะใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งได้รับ

ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ในหมวดเงินเดือนในเรื่องการรับบุคลากรใหม่ การวางแผนกำลังคน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับสถาบัน

การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกิจกรรมที่ชักจูง หรือจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการสนใจเข้าสมัครเป็นพนักงานเพื่อองค์กรจะได้มีโอกาสเลือกมากขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาทำได้โดยการประชาสัมพันธ์ในหนังสือพิมพ์ หรือวารสารวิชาการวิชาชีพของตำแหน่งที่ต้องการ ในองค์กรธุรกิจอาจจะต้องรวมการคัดเลือกบุคลากรออกจากงานเพื่อลดจำนวนบุคลากรในกิจกรรมนี้ด้วย

การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมสำหรับ ตำแหน่งที่ต้องการเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร สถาบันอุดมศึกษาของรัฐยังคงใช้ระเบียบข้าราชการพลเรือน และเพิ่มเติมวิธีการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม กับตำแหน่งงาน เช่น การคัดเลือกอาจารย์ต้องกำหนดให้ผู้สมัครสาธิตการสอนเป็นต้น องค์กรบางแห่ง ตัดภาระด้านนี้โดยจัดจ้างบริษัทที่ทำหน้าที่เฉพาะในการจัดหาบุคลากร (Consulting Services Agency) ให้พร้อมทั้งประกันความพอใจภายในระยะเวลาที่ตกลงกัน โดยสามารถ เปลี่ยนบุคคลใหม่หากองค์กรที่จัดจ้างไม่พอใจ

2. การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย โดยมีขั้นตอนย่อยดังนี้

การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นกิจกรรมแนะนำบุคลากรใหม่ได้ทราบเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เป็นกระบวนการเชิงระบบ สำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร หรือทำให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถให้ทันกับ สิ่งแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนไป

3. การรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะความสามารถ และศักยภาพสูงให้คงอยู่กับ องค์กรประกอบด้วยกิจกรรมย่อยดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisals) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของทรัพยากรบุคคล โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ กิจกรรมนี้สำคัญมากต้องมีวิธีการวัดและประเมินอย่างเที่ยงตรงเชื่อถือได้ องค์กรจะได้ข้อมูล เกี่ยวกับศักยภาพการทำงานของบุคลากรจากการวัดและประเมินผลนี้ และผู้บริหารจะต้องให้ ข้อมูลป้อนกลับแก่หน่วยงานต่อบุคคลนั้นโดยตรง เพื่อจะได้วางแผนพัฒนาทักษะความสามารถ หากพบจุดอ่อนหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งเมื่อพบจุดเด่นของบุคคลนั้น ๆ

ผลตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) ผลตอบแทน คือ ค่าจ้างเงินเดือน โบนัส ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ส่วนผลประโยชน์เป็นส่วนที่เพิ่ม ให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากผลตอบแทนอาจจะเป็นรูปแบบสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต และสุขภาพ ค่าเล่าเรียนบุตร ส่วนแบ่งกำไรในสถาบันอุดมศึกษา ในส่วนนี้จะเป็นการลาเพิ่มพูน ความรู้ทางวิชาการสำหรับอาจารย์ การจัดโรงเรียน สถานที่เรียนเพื่อให้นักศึกษารับทุน เช่น โรงเรียน สาธิตของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้น

ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) องค์กรต้องจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัย และมีระบบคุ้มครองความปลอดภัยทั้งด้านร่างกาย ทรัพย์สินและจิตใจของบุคลากร เช่น มีหน่วยรักษาความปลอดภัยประจำตึก หรือมีเทคโนโลยีที่ป้องกัน บุคคลภายนอกเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้ามาในองค์กร เช่น การมีบัตรแม่เหล็กหรือรหัสเพื่อเข้าสำนักงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรม การดูแลสุขภาพด้วยความคิดที่ว่าสุขภาพที่ดีส่งเสริมการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ และยังเป็นการลด ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

โดยสรุปแล้วระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ 3 ประการ คือ 1) จัดหาบุคคลที่มี คุณสมบัติและความสามารถสูงเข้ามาทำงาน 2) พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของทรัพยากร บุคคลที่มีอยู่ให้เหมาะสมทันสมัยสอดคล้องกับสังคม และ 3) รักษาดูแลทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะ ความสามารถสูงให้คงอยู่กับองค์กร โดยในแต่ละหน้าที่หลักจะมีกิจกรรมปฏิบัติ ซึ่งจัดตั้ง ออกแบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหน้าที่นั้น ๆ และใน 3 หน้าที่หลักมีกิจกรรมทำหน้าที่เชื่อม ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ควรกำหนดหลักการสำคัญที่จะ สนับสนุนให้การดำเนินการตามพันธานของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งให้บรรลุเป้าหมาย โดยเน้น การ เสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (academic excellence) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มหาวิทยาลัย แต่ละแห่งควรปรับเปลี่ยนหรือกำหนดโครงสร้างการบริหารที่เป็นอิสระจากระบบ ราชการ เพื่อความคล่องตัวและเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด ควรกำหนดรูปแบบโครงสร้างการบริหารที่ไม่ ซ้ำซ้อน แต่ต้องให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของแต่ละมหาวิทยาลัยที่มีจุดมุ่งเน้นซึ่งแตกต่างกัน ออกไป

รูปแบบโครงสร้างการบริหารงานที่ปรับเปลี่ยน หรือกำหนดขึ้นใหม่ควรลดขั้นตอนการ ตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารงานมีความรวดเร็ว แต่สามารถควบคุมให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงาน สูงสำหรับผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยแต่ละระดับดังนั้นก็ควรมีการกำหนดนโยบายการ บริหารงาน บุคคลที่มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่

นโยบายการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสรรหาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมด้วย ประการต่างๆ ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริง บุคลิกภาพ และความประพฤติ ตลอดจนมีความ ศรัทธาที่จะปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัย

นโยบายการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายการวางแผนกำลังคน การกำหนด กรอบอัตรากำลังที่สามารถควบคุมให้องค์กรมีขนาดเล็ก แต่มีประสิทธิภาพสูง มีการกำหนดอัตรา เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวต่าง ๆ ที่จะจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานกับ มหาวิทยาลัย

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดแนวทางการฝึกอบรม การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

นโยบายการควบคุมทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารงานบุคคลจะต้องมีนโยบายส่งเสริมผู้ มี ความรู้ความสามารถแต่ในขณะเดียวกันจะต้องมีนโยบายที่จะขจัดผู้ที่ไม่เหมาะสมออกจาก มหาวิทยาลัยด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลยึดหลัก "เข้ายาก ออกง่าย"

หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ได้มีการพัฒนาการมาตลอดเวลาและมีหลักการที่ได้รับการ ยึดถือและปฏิบัติอย่างกว้างขวางมีสาระสำคัญดังนี้ (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541; กล้า ทองขาว, 2543)

1. หลักความเหมาะสม เป็นส่วนหนึ่งของหลักความสามารถ (Competence) เพราะ การเลือกสรรคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของคนนั้นอาจจะมีวิธีการอื่นที่ไม่จำเป็นต้องใช้การสอบแข่งขันเพียงอย่างเดียวก็ได้

2. หลักความยุติธรรม เป็นหลักที่ใกล้เคียงกับหลักความเสมอภาค ที่ให้ละเว้นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณ และคุณภาพของงาน

3. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การพิจารณาจัดให้มีบริการสวัสดิการให้กับพนักงาน หรือคนที่อุทิศตนให้กับงานเต็มที่ ได้สามารถทำงานต่อไปได้อย่างมีความสุข เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยหรือสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น

4. หลักเสริมสร้าง คือ การเสริมสร้างให้คนมีคุณธรรมมากขึ้น ทั้งในแง่การกระทำ การจูงใจให้ประพฤติปฏิบัติในระเบียบวินัยอันดีงาม และการป้องกันปราบปรามการกระทำผิดและประพฤติมิชอบอีกด้วย

5. หลักประสิทธิภาพเป็นหลักการบริหารทั่วไปที่ต้องถือว่า การทำงานใด ๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด

6. หลักการพัฒนา หมายถึง หลักการบริหารงานบุคคลที่ต้องจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรเดิมที่มีอยู่ให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และติดตาม เทคนิควิทยาการที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

7. หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นเรื่องของมนุษยสัมพันธ์ที่มีส่วนต่อการบริหารงานบุคคลอันสืบเนื่องมาจากอิทธิพลทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งมีผลต่อความเข้าใจเกี่ยวกับบุคคล การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยการสร้างเสริมบรรยากาศ และ สัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรในองค์การ

8. หลักการศึกษาวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยประสานศึกษาด้วยศาสตร์หลายแขนง เช่น การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการจ่ายค่าตอบแทนที่ตอบแทนที่แตกต่างกันต่อผลงานของแต่ละบุคคล หรือเรื่อง การจูงใจเพื่อที่จะเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น การศึกษาวิจัยรูปแบบของผู้นำที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและอื่น ๆ เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิชาที่ประกอบด้วย การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถสูงเข้ามาทำงาน การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ให้เหมาะสมทันสมัยสอดคล้องกับสังคม และการดูแลรักษาทรัพยากร บุคคลที่มีทักษะ ความสามารถสูงให้คงอยู่กับองค์กร โดยมีการนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มาใช้ในองค์กรเพื่อให้บุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนนำองค์กร ให้ก้าวหน้าบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาด้วย โดยวัดการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ ปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานในองค์การ ด้วยการใช้แบบสอบถามมาตร ประเมินค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า มิติด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร กระบวนการการบริหารการเงิน และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล แสดงได้ในตาราง 2.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

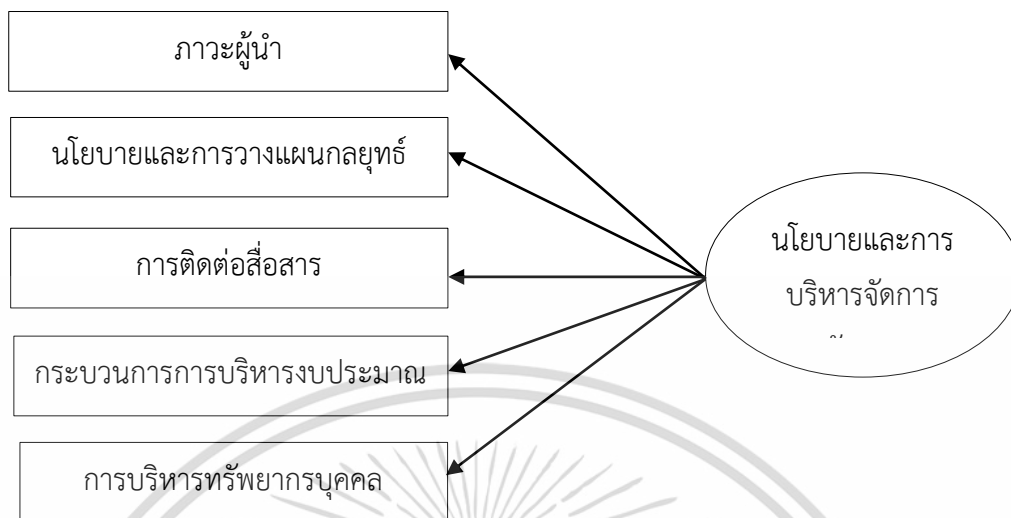
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบนโยบายและการบริหารจัดการ

ผู้วิจัย	องค์ประกอบนโยบายและการบริหารจัดการ				
	ภาวะผู้นำ	นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์	การติดต่อสื่อสาร	กระบวนการบริหารงบประมาณ	การบริหารทรัพยากรบุคคล
1. Stogdill (1974)	✓				
2. Steere (1977)	✓	✓	✓		
3. Katz and Kahn (1978)			✓		
4. Koomntz, O' Donnel and Wehrich (1968)	✓				
5. Glueck (1998)		✓			
6. Certo and Peter (1990)		✓			
7. Steers and Porter (1991)					✓
8. Nanus (1992)	✓				
9. Bass and Avolio (1993)	✓				
10. Lunenberg and Omstein (1996)			✓		
11. Owens (1996)					✓
12. Robbins (1998)	✓				
13. The European Foundation for Quality Management					✓
14. อุทัย บุญประเสริฐ (2537)					
15. ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540)		✓	✓	✓	
16. เทียนฉาย กิระนันท์ (2542)				✓	
17. พิสนุ พองศรี (2542)	✓	✓		✓	
18. สุทธิพงษ์ ยงค์กลม (2543)				✓	
19. พิสนุ พองศรี (2542)	✓				
20. รัชพล กาญจนกุล (2545)				✓	
21. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ				✓	
22. สุกัญญา ไชววิไลกุล (2545)					✓
23. กิตติยา สีส่อน (2547)			✓		✓
24. บุรทิน ขำวิรัฐ (2548)				✓	
25. ฤตินันท์ สมุทรทัย (2549)	✓	✓	✓	✓	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลจากการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบนโยบายและการจัดการดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบนโยบายและการบริหารจัดการ

3.2 การบริหารหลักสูตร

การบริหารหลักสูตร หมายถึง การวางแผน การควบคุมดูแลกำกับติดตาม การจัดระบบ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โครงการวิชาการที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการใช้ หลักสูตรและการสอน โดยสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียน ตามลักษณะธรรมชาติการเรียนรู้และ ตอบสนองเจตนารมณ์ของหลักสูตร การบริหารหลักสูตรมีแนวคิดหลักดังนี้ (สุกัญญา จัตรงค์. 2559)

1. การบริหารหลักสูตร มีความสำคัญต่อการวางแผนงานวิชาการ การจัดระบบข้อมูล เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน การควบคุมกำกับดูแลเพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตรและการเรียนการสอน
2. การวางแผนการนำหลักสูตรใหม่เข้าแทนที่หลักสูตรเก่า จะต้องใช้เวลาในการ เปลี่ยนแปลงให้รวดเร็วและเกิดผลกระทบต่อผู้เรียนให้น้อยที่สุด
3. ปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการใช้หลักสูตร ได้แก่ การเตรียมความพร้อมผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรให้มีความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้
4. การบริหารหลักสูตรระดับอุดมศึกษาต้องบริหารในลักษณะคณะกรรมการเพื่อช่วยการ กำกับมาตรฐานและการเรียนรู้
5. การนิเทศกำกับดูแลโดยเฉพาะคณะกรรมการ การประเมินตนเอง การวางแผน การประเมินหลักสูตรจะเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพการใช้หลักสูตร

3.2.1 การบริหารหลักสูตร เป็นปัจจัยสำคัญของการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. เอกสารหลักสูตร มีความชัดเจน สมบูรณ์ทันสมัย ชี้แนวทางในการวางแผนการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน
2. ผู้สอนมีคุณภาพ คือ มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร สามารถดำเนินการ จัดการเรียนการสอนได้ตรงกับความสนใจ ความต้องการของผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
3. ผู้เรียนมีความพร้อมเกี่ยวกับความรู้ ทักษะพื้นฐาน พร้อมที่จะเรียนหลักสูตรได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

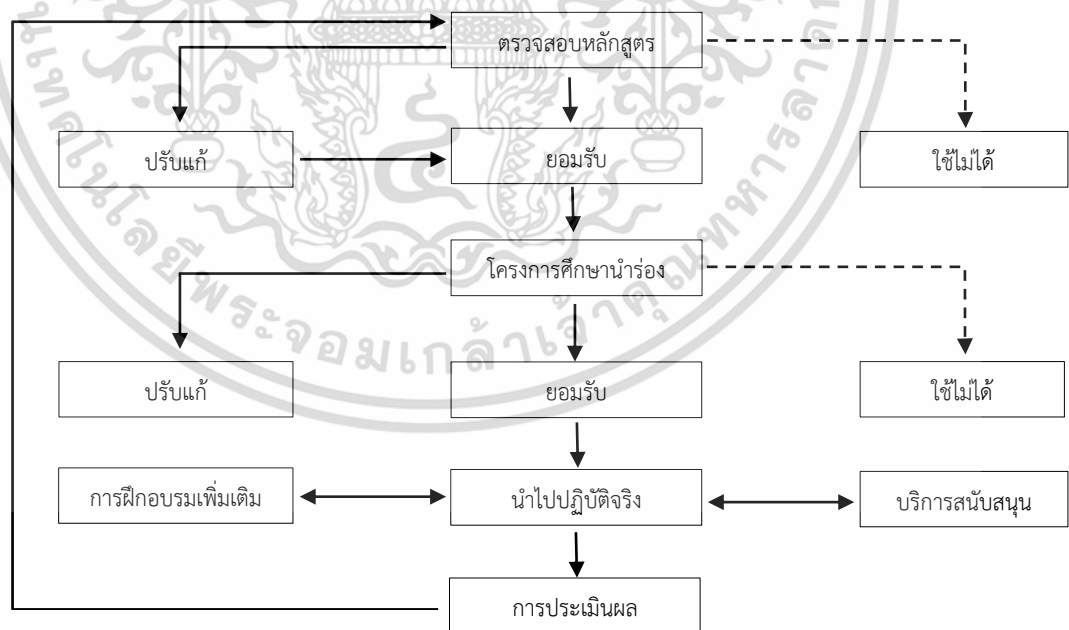
4. มีการบริหารสนับสนุน มีทรัพยากรหลักสูตรที่ดี และเพียงพอที่เอื้อ ต่อการใช้หลักสูตร
5. มีคณะกรรมการบริหารที่มีองค์ประกอบที่ดี และดำเนินการจัดระบบบริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ระบบอาจารย์ที่ศึกษามีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะให้ข้อมูลและช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนกับผู้เรียน
7. มีบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อ อำนวยต่อการแสวงหาความรู้ มารยาททางสังคม เพื่อเสริมสร้างทักษะทางวิชาการและทักษะทางสังคมของผู้เรียน
8. ระบบควบคุมการใช้หลักสูตร การติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 การวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้

เอกสารหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรได้จัดทำเรียบร้อยแล้ว ก่อนที่จะนำไปใช้จริงจะต้องตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและปรับแก้ตามผลการทดลองใช้ ขั้นตอนการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ มีดังต่อไปนี้ (ฉันท ชาติทอง, 2558)

1. การตรวจสอบเพื่อหาประสิทธิภาพตามหลักการของการพัฒนาหลักสูตร
2. การวางแผนการศึกษานำร่องเพื่อหาประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร
3. การประชาสัมพันธ์หลักสูตร
4. การวางแผนอบรมผู้สอน ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร
5. การวางแผนการใช้หลักสูตรเต็มรูป
6. การวางแผนติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

ขั้นตอนการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ สรุปได้ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 การวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.3 การตรวจสอบหรือทบทวนหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบหรือทบทวนหลักสูตร เพื่อต้องการทราบว่าหลักสูตรที่พัฒนาเสร็จเรียบร้อยแล้วนั้นมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อการศึกษาหาวิธีการที่จะนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติได้จริงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร และศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรครั้งนี้

การตรวจสอบลักษณะหลักสูตรเพื่อดูความชัดเจนของหลักสูตร ซึ่งได้แก่ความกระจ่างชัดของคำชี้แจง คำอธิบายสาระสำคัญและแนวปฏิบัติต่างๆ ของหลักสูตร นอกจากนั้นจะดูความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมและประสบการณ์ การเรียนและการประเมินผล มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด มีความเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจริงหรือไม่รวมทั้งความหวังของสังคมได้สะท้อนเข้ามาอยู่ในส่วนใดของตัวหลักสูตร ความซับซ้อนของเนื้อหาสาระมีมากน้อยเพียงใด สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้นำไปสู่การขจัดความสับสนในการปฏิบัติจริง ว่าเหตุผลของความซ้ำซ้อนของสาระนั้น มีไว้เพื่ออะไร หรือถ้าไม่จำเป็นก็ควรจะต้องตัดออก และเรียงลำดับใหม่ตามขั้น ตอนของการเรียนรู้ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ รายละเอียดต่างๆ ที่ปรากฏในหลักสูตรนั้น สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือไม่รวมทั้ง บุคลากรอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้สอนผู้สอน ผู้บริหาร งบประมาณ การบริการสนับสนุนการใช้หลักสูตรได้ตามวัตถุประสงค์คณะบุคคลที่ทำการตรวจสอบหลักสูตร ได้แก่ คณะกรรมการร่างหลักสูตร ผู้บริหารผู้สอน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ผู้เรียนและผู้ปกครอง ควรจะได้มีบทบาทในการประชุมสัมมนาเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตร และเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน เห็นคุณค่า เกิดการยอมรับและมีเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการจะนำหลักสูตรไปใช้

3.2.4 การนำหลักสูตรไปใช้จริง

การวางแผนและทำโครงการศึกษานำร่อง เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบคุณภาพความเป็นไปได้หลักสูตรก่อนที่จะนำไปใช้ปฏิบัติจริง วิธีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติประการแรกคือ เลือกตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายก่อนที่จะทำการใช้หลักสูตร จากนั้นแปลงหลักสูตรสู่กระบวนการเรียนรู้ พัฒนาวัสดุหลักสูตร แหล่งเรียนรู้ เตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้หลักสูตร จัดหาแหล่งบริการสนับสนุนการใช้หลักสูตร งบประมาณ การจัดสิ่งแวดล้อมที่จะสนับสนุนการสอนการติดตามผลการทดลองทั้ง ระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้ง ศึกษาระบบการบริหารของสถานศึกษาในปัจจุบันว่าระบบหลักสูตรจะเข้าไปปรับใช้ให้เข้ากับระบบบริหารที่มีอยู่เดิมให้ผสมผสานกันได้อย่างไร โดยไม่ไปเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเดิม

การประเมินโครงการศึกษาทดลอง ซึ่งอาจจะกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การประเมินผล การเรียนรู้จากผู้เรียน โดยการประเมินแบบย่อยและการประเมินแบบรวบยอด การประเมินหลักสูตร หรือประเมินทั้ง ระบบการใช้หลักสูตรและปรับแก้จุดอ่อนจากข้อค้นพบ โดยประชุมสัมมนากับผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร เพื่อขอความคิดเห็นบางส่วนมาปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การใช้หลักสูตรใหม่จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การประชาสัมพันธ์หลักสูตรส่วนหนึ่งด้วย การเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการยอมรับหลักสูตรใหม่นั้น จะต้องทำการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและเข้าใจเป็นระยะ สื่อที่ใช้ในการแนะนำหลักสูตรมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับกลุ่มเป้าหมายของการใช้หลักสูตร เช่น วิทยู โทรทัศน์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อินเทอร์เน็ต แผ่นป้ายประชาสัมพันธ์สิ่งเหล่านี้สามารถใช้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรโดยทั่วไป ส่วนคณะผู้สอนนั้นควรจะได้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและผู้ปกครองผู้เรียนควรได้มีการประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจ การอบรมผู้สอน ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร สิ่งที่มีการนำหลักสูตรไปใช้จะต้องคำนึงและต้องกระทำอย่างรอบคอบ ไม่ว่าจะเป็นชั้น เตรียมการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นที่นำมาใช้ การวางแผนและวิธีการฝึกอบรมบุคลากร เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันการใช้หลักสูตรจะมีความแตกต่างกันด้านความพร้อมของการใช้หลักสูตร สถานศึกษาในเมืองใหญ่ย่อมมีความพร้อมหลายๆ ด้าน มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กที่อยู่ในชนบท ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ผู้สอน บุคลากรที่สนับสนุนการสอน รวมทั้ง ผู้ปกครอง วิธีการอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมและงบประมาณที่ใช้ในแผนนี้

วิธีการฝึกอบรมจะแตกต่างกันไปตามกลุ่มเป้าหมายของการใช้หลักสูตร เช่น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง วิธีการอบรมจะมุ่งเน้นเกี่ยวกับนโยบาย เจตนารมณ์ของหลักสูตร การจัดงบประมาณและการบริการสนับสนุน การใช้หลักสูตรและการสอน วิธีการที่ใช้ส่วนมากจะเป็นการประชุมชี้แจงสาระสำคัญแนวทางการปฏิบัติ เป็นต้น ส่วนคณะผู้สอนผู้ใช้หลักสูตรจริง วิธีการจะมุ่งเน้นการประชุมปฏิบัติการเพราะการจะเข้าใจหลักสูตรจนสามารถปฏิบัติการสอนได้นั้น ต้องลงมือฝึกปฏิบัติจริง ผู้สอนจึงจะเห็นภาพรวมและเกิดความมั่นใจในการสอน วิธีการฝึกอบรมแบบนี้จะต้องใช้งบประมาณและต้องใช้ระยะเวลาานพอสมควร ดังนั้น ทรัพยากรต่างๆ การเตรียมวัสดุสำหรับการฝึกอบรมจะต้องมีการวางแผนอย่างดี เพื่อไม่ให้ผู้สอนเกิดความสับสนและความไม่แน่ใจ อันจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่ยอมรับหลักสูตรใหม่ตามมา นอกจากนั้น แล้วการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่ดีเพราะจะต้องให้ทราบผลของการฝึกอบรมเพื่อทราบปัญหาและแนวทางแก้ไข โดยให้ผู้อบรมได้มีส่วนวางแผนการแก้ไข ตัดสินใจและการแก้ปัญหาสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผลของการพัฒนาหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงได้มากขึ้น

ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริง เป็นการตัดสินใจหลังจากได้ทดลองปรับแก้หลักสูตร และได้ฝึกอบรมผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้จริงเพื่อไม่ให้เกิดความยุ่งยากและความซับซ้อน ดังนั้น นักพัฒนาหลักสูตรจึงได้ศึกษาระบบของการใช้หลักสูตรดังนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2560)



ภาพที่ 2.4 การนำหลักสูตรไปใช้จริงหรือขั้นตอนการนำหลักสูตรเต็มรูป

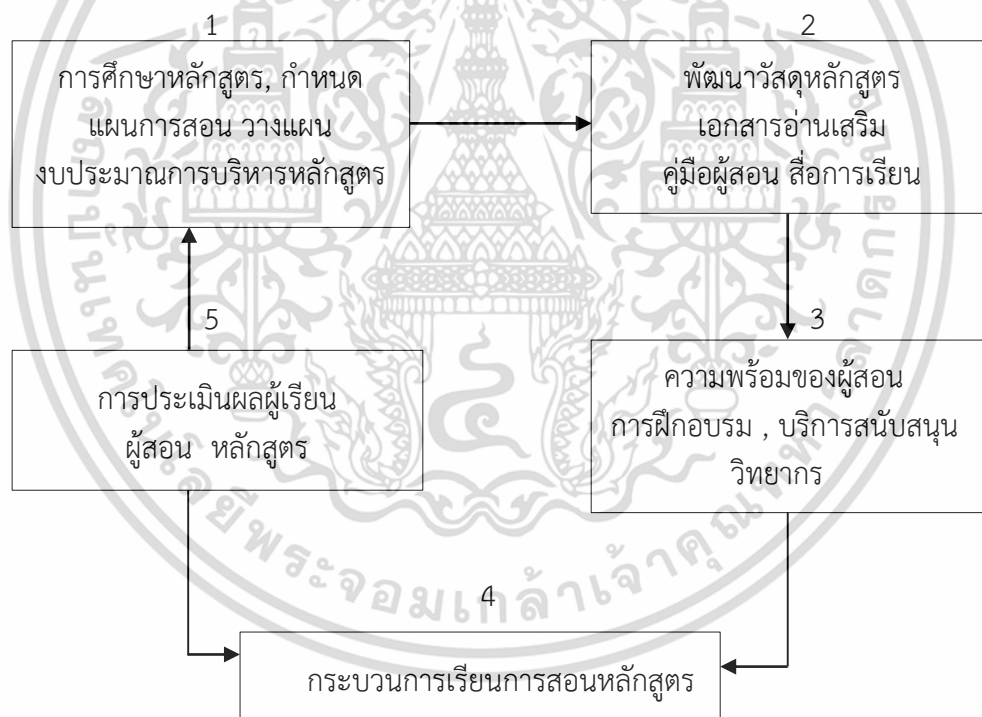
สาโรจน์ เผ่าวงศากุล (2562) ได้กล่าวถึง การวางแผนการปฏิบัติงานมีความชัดเจน จุดมุ่งหมายได้ชี้ทางให้ผู้ให้หลักสูตรสามารถปฏิบัติได้จริงมากน้อยเพียงใด การศึกษาข้อมูลอื่นๆ เพิ่มเติม ได้กระทำ อย่างกว้างขวางและครอบคลุมเสนอทางเลือกที่เป็นไปได้ แก่ผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้ สามารถดำเนินการได้จริงความพร้อมของสถานศึกษาด้านต่างๆ ได้แก่ ความพร้อมในการสอนของ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้สอนสถานที่ที่มีความเหมาะสม ความพร้อมของผู้เรียนผู้ที่เกี่ยวข้อง งบประมาณสนับสนุน ระบบการบริหารลักษณะของหน่วยปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่หลักสูตรใหม่มาใช้มีความเหมาะสมเพียงใด บรรยากาศของสถานศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความรู้เชิงประเมินค่าของผู้สอนต่อหลักสูตร บริการสนับสนุนด้านอื่นของการใช้หลักสูตร สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและชุมชนที่เอื้อ ต่อการใช้หลักสูตรได้มากน้อยเพียงไร

3.2.5 การใช้หลักสูตรในสถานศึกษา

การดำเนินการใช้หลักสูตรใหม่ต้องไม่ลืมว่าระบบหลักสูตรจะต้องไม่ไปขัดแย้งกับระบบการบริหารของสถานศึกษามากเกินไป จนเป็นผลทำให้เกิดการไม่ยอมรับของผู้บริหารและผู้สอนนอกจากสภาพแวดล้อมทางสังคมแล้ว สภาพแวดล้อมของหน่วยงานระดับสูงขึ้นไป ความจริงใจและจริงจังในการที่สนับสนุนการใช้หลักสูตรใหม่มากน้อยแค่ไหน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะต้องศึกษาข้อมูลที่ต้องและกระทำทั้งในแนวกว้างและแนวลึกเพื่อให้ได้ซึ่งสิ่งที่มากำหนดเกี่ยวกับการติดตามและการประเมินการใช้หลักสูตร จะเป็นไปตามความคาดหวังของหลักสูตร ขั้นตอนของการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรที่สถานศึกษาสรุปได้ดังภาพที่ 2.5



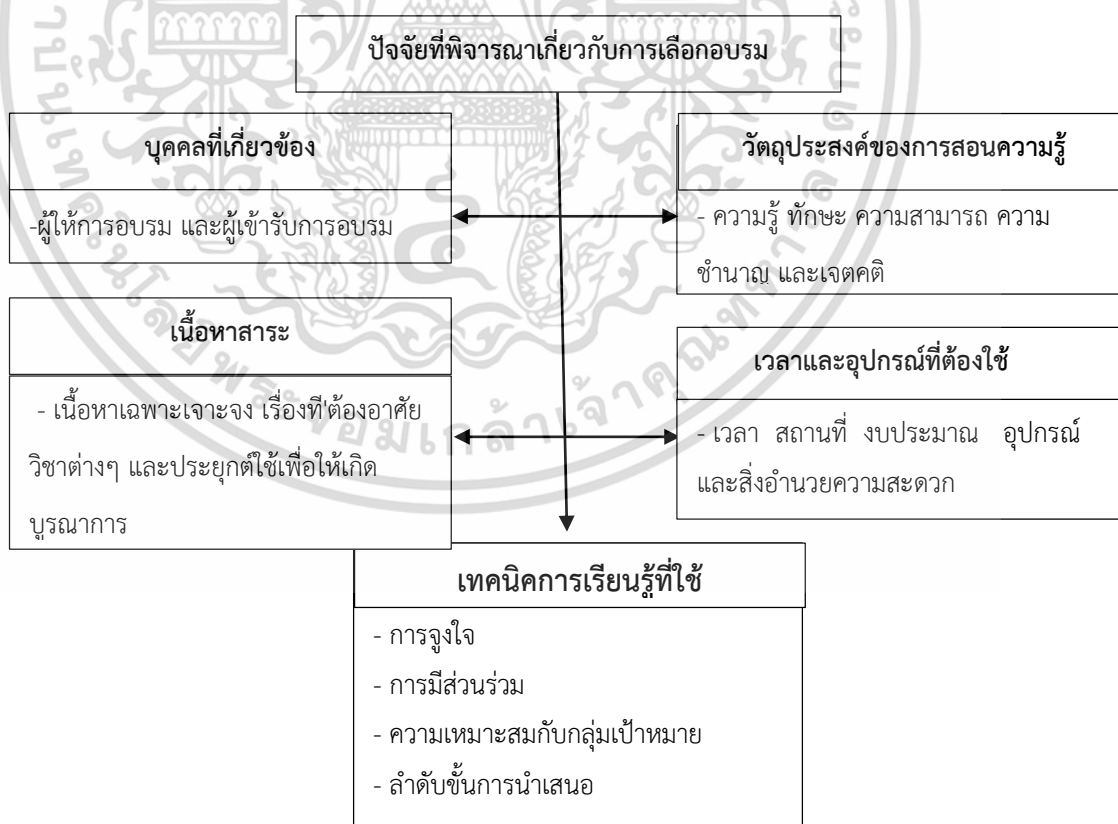
ภาพที่ 2.5 ขั้นตอนการใช้หลักสูตรในสถานศึกษา

การอบรมเพิ่มเติมระหว่างการใช้หลักสูตร ขณะที่ดำเนินการใช้หลักสูตรจะต้องศึกษาปัญหาและปรับแก้สิ่งต่างๆ ให้เข้ากับสภาพจริงและความเป็นไปได้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้โดยไม่ให้เสียหลักการใหญ่ของหลักสูตร สิ่งที่คุณสอนต้องการมากคือ การฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อสร้างความพร้อมในการสอนของคุณสอนให้มีความมั่นใจมากขึ้น การฝึกอบรมจะกระทำจากการวิเคราะห์ ส่วนที่ขาดเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในบทบาทหน้าที่ของผู้สอน เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และที่สำคัญที่สุดคือการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน การฝึกอบรมเพิ่มเติมควรเป็นแผนและโครงการที่ชัดเจน เพราะจะสะดวกในการจัดงบประมาณ วิทยากร ระยะเวลา และวิธีการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรมเพิ่มเติมทุกครั้ง ควรได้มาจากผลของการสำรวจความต้องการและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการฝึกอบรมที่ชัดเจนซึ่ง สามารถกระทำได้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยลัยแม่โจ้. 2562)

1. สำรวจความต้องการของการฝึกอบรม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. กำหนดหัวข้อและหมวดวิชา
4. กำหนดจุดประสงค์ของหัวข้อและหมวดวิชา
5. กำหนดแนวการฝึกอบรม
6. กำหนดกลวิธีการฝึกอบรม
7. กำหนดคาบเวลาของการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อวิชา
8. การเรียงลำดับหัวข้อวิชาและวิธีการฝึกอบรม
9. กำหนดงบประมาณ วิทยากร สถานที่ และระยะเวลาการฝึกอบรม
10. วางแผนประเมินการฝึกอบรม และผลที่ได้ต่อการจะนำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่จะต้องพิจารณาในการเลือกฝึกอบรม สามารถสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 2.6 ขั้นตอนการฝึกอบรมผู้สอนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.6 องค์ประกอบการบริหารหลักสูตร

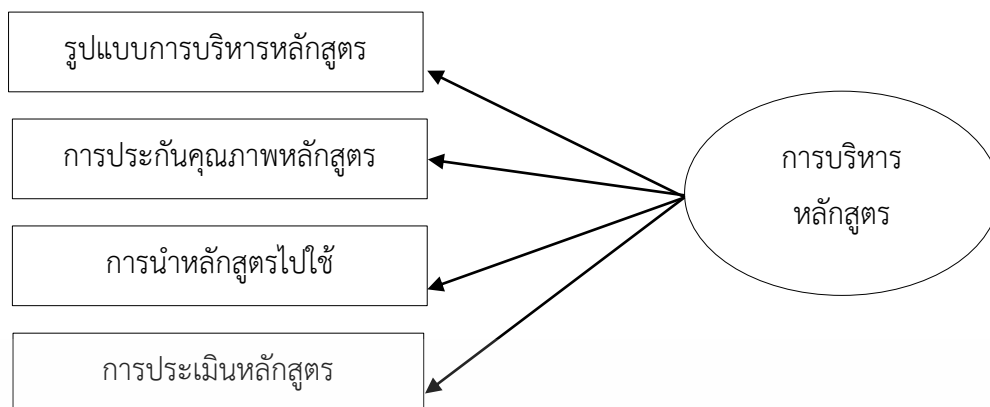
ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบของการบริหารหลักสูตร ดังแสดงในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารหลักสูตร

องค์ประกอบการบริหารหลักสูตร	ผู้วิจัย				
	ศักชัย ใจตรง (2558)	ศักชัย ใจตรง (2559)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2560)	มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (2562)	สาโรจน์ แก้วคาญกุล (2562)
วางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารหลักสูตร	√	√		√	
รูปแบบการบริหารหลักสูตร		√	√	√	√
จัดทำแผนการบริหารหลักสูตร	√	√		√	
เสนอแผนการบริหารหลักสูตร	√		√	√	
จัดทำแผนการจัดการศึกษา		√		√	
การประกันคุณภาพหลักสูตร		√	√	√	√
การนำหลักสูตรไปใช้	√	√	√	√	√
การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล	√	√	√		
การสรุปผลการดำเนินการ		√			
การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารหลักสูตร	√			√	√
การขออนุมัติ			√		
การประชาสัมพันธ์			√		
การกำหนดงบประมาณ			√		
การกำหนดทรัพยากร			√		
การประเมินหลักสูตร	√		√	√	√

จากตารางที่ 2.5 พบว่า องค์ประกอบการบริหารหลักสูตรมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) รูปแบบการบริหารหลักสูตร 2) การประกันคุณภาพหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การประเมินหลักสูตร ดังภาพที่ 2.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.7 องค์ประกอบการบริหารหลักสูตร

3.3 การรับรู้ความสามารถของตน

การศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดขึ้นจากแนวคิดของ Bandura (1977) ที่กล่าวว่าความรู้และทักษะเป็นส่วนจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายแต่ก็ยังไม่เพียงพอเพราะจริงๆแล้วคนเรามากไม่ปฏิบัติให้ดีที่สุดถึงแม้เขาจะรู้ดีว่าต้องทำอะไรบ้างทั้งนี้เนื่องมาจากว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเข้ามาแทรกกลางระหว่างความรู้กับการกระทำซึ่งขึ้นอยู่กับว่าคุณจะตัดสินใจความสามารถของตนได้อย่างไรและการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อแรงจูงใจและการกระทำของเขาอย่างไร

3.3.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Wood and Bandura (cited in Staples et al. 1998) ได้อธิบายความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นบทบาทหลักในกระบวนการควบคุมหรือประเมินตนเองโดยผ่านแรงจูงใจและการประสบความสำเร็จในการกระทำของบุคคล นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังรวมถึงความพยายามที่บุคคลทุ่มเทลงไปและระยะเวลาที่บุคคลยืนหยัดต่อสิ่งนั้นบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้เร็วมากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

Bandura ได้ให้ความหมายในการรับรู้ความสามารถของตนไว้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จัดการและกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดในสถานการณ์ที่บางครั้งอาจคลุมเครือไม่ชัดเจนมีความเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ไม่สามารถทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้อาจทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้จากแนวคิดและความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองของที่กล่าวมาข้างต้นซึ่งสรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองหมายถึงการประเมินการควบคุมและการตัดสินใจโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมั่นใจเกี่ยวกับระบบความสามารถแรงจูงใจและความทุ่มเทของบุคคลที่มีในการจัดการกระทำพฤติกรรมหรือปฏิบัติพฤติกรรมหรือกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สายธาร ไกรขุนทด (2543) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะตนเองสามารถแสดงพฤติกรรมและกระทำสิ่งนั้นได้อย่างแท้จริง โดยการเชื่อในประสิทธิภาพของตนประกอบด้วย การเชื่อในประสิทธิภาพและการเชื่อในผลลัพธ์

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ว่าการรับรู้ความสามารถในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับความสามารถในตนเองว่าตนมีความสามารถพอที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งการรับรู้ความสามารถในตนเองนี้จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเลือกกระทำกิจกรรมต่าง ๆ และความพยายามที่จะกระทำในกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง

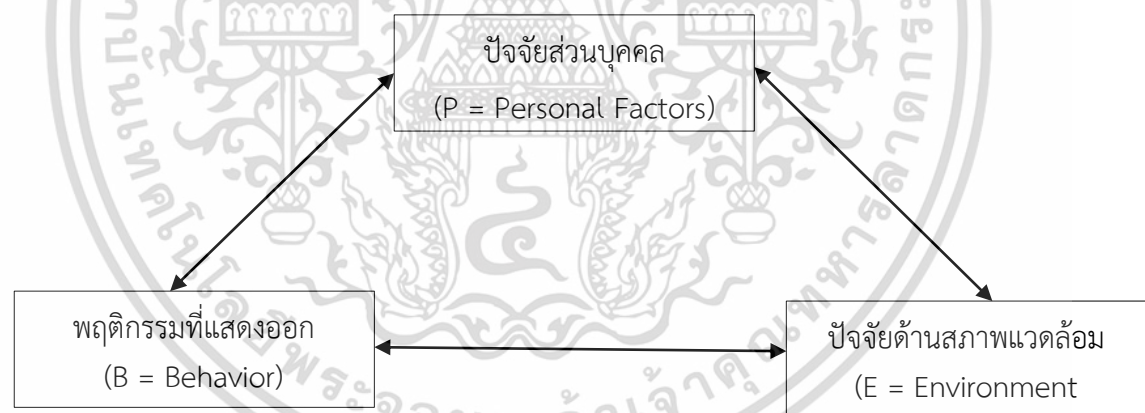
3.3.2 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy Theory)

Bandura (อ้างใน รุ่งทิพย์ โชคยันตร. 2544: 27) ได้แสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมพฤติกรรมของคนเราไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงเนื่องจากปัจจัยสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียวหากต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วย ดังนั้นสาเหตุแห่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นคือปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันดังแสดงในภาพที่ 2.8

ปัจจัยส่วนบุคคล (P = Personal Factors) เช่น การรับรู้ฐานะอารมณ์ และเหตุการณ์ทางชีววิทยา

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (E = Environment Factors)

พฤติกรรมที่แสดงออก (B = Behavior)



ภาพที่ 2.8 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมที่แสดงออก

3.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคล

Bandura (อ้างใน ศุกลภัทร วงศ์ชัยอัศวิน. 2546 : 9) มีความเชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของคน 2 คนถึงแม้ว่าเขาทั้ง 2 อาจจะมีความสามารถไม่แตกต่างกันแต่อาจจะมีแสดงออกถึงคุณภาพที่ต่างกันได้ถ้าทั้ง 2 มีความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเองที่แตกต่างกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสถานการณ์แตกต่างกัน ก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน พฤติกรรมและความสามารถที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่ไม่ตายตัวแต่จะผันแปรเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้นสิ่งที่จะเอกลำบากนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดการแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองในสถานการณ์นั้นๆ นั้นเองก็คือถ้าเรารู้ว่าเรามีความสามารถ บุคคลก็จะแสดงถึงความสามารถนั้นออกมาคนที่รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถจะอดทนอดสูหาไม่ย่อท้อและจะประสบความสำเร็จได้ในที่สุด (รุ่งทิพย์ โชคยันตร, 2544 : 23)

Bandura (1997 : 22) ได้เสนอแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคลที่กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองคือความเชื่อมั่นภายในจิตใจของคนที่จะสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการหรือเป็นการตัดสินใจว่าจะคนจะมีความสามารถในการกระทำสิ่งเหล่านั้นอยู่ในระดับใดในด้านของความคาดหวังก็จะเป็นการประเมินพฤติกรรมของตนเอง เพื่อนำไปสู่การกระทำดังกล่าวนั้นเอง



ภาพที่ 2.9 แสดงความแตกต่างระหว่างการคาดหวังในความสามารถของตนเอง และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ

จากภาพที่ 2.9 จะเห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการตัดสินใจว่าตนมีความมั่นใจในการกระทำพฤติกรรมในระดับของความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นทั้งทางด้านกายภาพสังคมรวมถึงการประเมินคุณค่าในตนเองซึ่งสามารถเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ เช่น การทดสอบการคัดเลือกกระโดดสูง 7 ฟุตนักกีฬาที่จะตัดสินใจความสามารถของเข่าว่าจะสามารถกระโดดได้สูงถึง 7 ฟุตหรือไม่มีความมั่นใจในระดับใดและเขาคาดหวังว่าถ้าทำสำเร็จก็จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและรู้สึกพึงพอใจในตนเองแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าเขาไม่สามารถกระโดดได้เขาคาดหวังว่าจะไม่ได้รับการคัดเลือกไม่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและไม่พึงพอใจในตนเองซึ่งความคาดหวังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ไม่ได้หมายความว่าผลจากการทดสอบว่ากระโดดได้เท่ากับมากกว่าหรือน้อยกว่า 7 ฟุตแต่อย่างใด (Bandura. อังใน ศุภลักษณ์ วงศ์ชัยอัศวิน. 2546: 10)

ถึงแม้ว่าทั้งความสามารถที่ตนมีและมีการพิจารณาถึงผลที่ได้อย่างละเอียดจะเป็นสิ่งที่ดีถ้ามันเป็นสิ่งที่มีความต่อเนื่อง (Bandura. 1982) ได้มีการพูดถึงความสามารถที่สูงต่ำซึ่งนำมาเปรียบเทียบกับผลของความคาดหวังที่สูง / ต่ำสามารถมองเห็นได้ถึงพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นดังภาพที่ 2.10

ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ

		สูง	ต่ำ
ความคาดหวังใน ความสามารถของตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

ภาพที่ 2.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตนเองและความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ ซึ่งเกิดจากการตัดสินใจกระทำของบุคคล

ภาพที่ 2.10 พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมานั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมนั้นไปแล้วจะได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ถ้าหากบุคคลรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่สูงแต่การคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นต่อบุคคลก็จะไม่เห็นด้วยที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นแต่ถ้าบุคคลรับรู้ถึงความสามารถของตนเองที่สูงและดูถึงความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในระดับสูงด้วยแล้วนั้นเขาก็จะกระทำและมีความพอใจในการกระทำนั้นและเมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับที่ต่ำและมองเห็นผลลัพธ์ที่ไม่อาจจะคาดหวังให้เกิดขึ้นได้บุคคลนั้นก็ไม่น่าสนใจหรือหลีกเลี่ยงการกระทำนั้นไปซึ่งถ้าเมื่อไรที่คนๆนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ต่ำและความคาดหวังในผลลัพธ์มีระดับสูงบุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกท้อแท้ใจและรู้สึกหมดคุณค่า

นอกจากนี้ Bandura (อ้างใน วิลาสลักษณ์ ชวัลลี. 2538 : 97-100) ซึ่งเชื่อว่าความรู้และทักษะเป็นส่วนประกอบที่เป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุแต่ก็ยังไม่เพียงพอเพราะจริงๆแล้วคนเราจะไม่ปฏิบัติให้ดีที่สุดถึงแม้ว่าเขาจะรู้ว่าจะต้องทำอย่างไรนั้นทั้งนี้เนื่องมาจากว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองเข้ามาแทรกกลางระหว่างความรู้กับการกระทำทั้งนี้ขึ้นกับว่าบุคคลนั้นตัดสินใจความสามารถของตนเองอย่างไร และการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อแรงจูงใจและควรกระทำอย่างไร การรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้นมีพฤติกรรมอย่างไรมีแบบแผน 2 การคิดอย่างไรและมีตรรกะของทางอารมณ์อย่างไรเมื่ออยู่ในสภาพการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามสูงการรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวกำหนดในเรื่องต่อไปนี้เป็น (Bandura, 1986: 393-395)

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสภาพการณ์ที่พวกเขาเชื่อว่ายากจนเกินไปและบุคคลจะทำกิจกรรมที่แน่ใจว่าตนมีความสามารถที่จะทำได้บุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองมากเกินไปจนความเป็นจริงจะเลือกทำกิจกรรมที่เป็นความสามารถซึ่งทำให้พวกเขาพบความลำบากและทุกข์จากความล้มเหลวส่วนคนที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไปก็จะอาศัยตัวเองทำให้ขาดประการณ์ที่จะได้รับสิ่งดีการประเมินที่ติดลบประเมินสูงกว่าที่บุคคลนั้นจะทำได้เพียงเล็กน้อยซึ่งจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่ยากพอเหมาะและทำทลายความสามารถส่วนการประเมินที่แม่นยำ (ตรงกับความสามารถ) กิจกรรมที่เลือกมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ

2. การใช้ความพยายามและความยืนหยัด (Effort Expenditure and Persistence) การตัดสินใจความสามารถของตนจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะใช้ความพยายามของตนมากเท่าไรและตนเองทนทำกิจกรรมไปนานเท่าไรเมื่อพบอุปสรรคหรือประสบการณที่ไม่น่าพอใจบุคคลที่ตัดสินใจว่าตนมีความสามารถจะยิ่งเข้มแข็งและคงทนในความพยายาม

3. แบบแผนของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Pattern and Emotional Reaction) การรับรู้ความสามารถของตมมีอิทธิพลต่อความต่อความคิดและการ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอบสนองความสามารถทางอารมณ์ของบุคคลนั้นในตอนที่มีปฏิสัมพันธ์จริงกับตอนที่คิดว่าจะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม คนที่คิดว่าตนเองไร้ความสามารถในการที่จะจัดการกับความต้องการกับสิ่งแวดล้อมก็จะมีความรู้ว่าตนเองไร้ความสามารถและตระหนักถึงสิ่งที่อาจเป็นอุปสรรคว่าเป็นเรื่องน่าวิตกมากกว่าความเป็นจริงส่วนคนที่มีความรู้สึกว่าตนจัดการกับสภาพการณ์ และสิ่งที่เป็อุปสรรคก็จะกระตุ้นให้เขาใช้ความพยายามมากขึ้น มีแนวโน้มที่เกิดจากการพิจารณาความล้มเหลวเกิดจากการที่เขาใช้ความพยายามไม่เพียงพอ

Bandura (1986 : 395) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพิจารณาความสามารถของตนเองและการกระทำซึ่งจำนวนของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสำคัญอย่างมากกับการกระทำที่เกิดขึ้นบุคคลอาจจะหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นได้ถ้าขาดปัจจัยต่างๆดังต่อไปนี้

1. ขาดสิ่งล่อใจและการถูกบังคับให้ปฏิบัติ
2. ผลที่เกิดจากการตัดสินใจผิดพลาดเมื่อบุคคลต้องมีการจัดลำดับในการกระทำสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดหรือการพิจารณาที่มีระยะเวลาอันจะต้องมีการหาข้อมูล มีความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นโดยไม่มีผลผิดพลาดอีก
3. ความแตกต่างที่เกิดขึ้นในชีวิตปัจจุบันการกล่าวถึงการกระทำของตนเองผ่านทางกรกระทำอย่างแม่นยำมากที่สุดนั้นคือจะต้องเป็นการกระทำที่ใกล้เคียงเหตุการณ์นั้นมากที่สุด
4. ข้อผิดพลาดจากการประเมินเกี่ยวกับตนเองหรือผลงานของตนในการประเมินตนเองนั้นทางจิตวิทยาต้องใช้อำนาจมือเพื่อการสำรวจตนเองที่ถูกต้อง
5. ทักษะที่ไม่มีความสำคัญกับงาน เมื่องานที่ได้รับมานั้นไม่มีการให้อาศัยความที่แน่ชัดแล้วนั้นเพื่อความมั่นใจในการป้องกันความผิดพลาดเราก็อาจจะเข้าไปถามผู้ที่ให้งานนั้นมาโดยตรง
6. ผลงานที่มีความเชื่อถือ เมื่อจุดประสงค์ในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนก็จะทำให้บุคคลสามารถรับรู้ถึงความสามารถของตนเองได้อันจะทำให้ผลงานบรรลุผลได้
7. ข้อผิดพลาดเกี่ยวกับความรู้ของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคลอาจทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดความผิดพลาดได้ หรือความจำเป็นเรื่องประสบการณ์ที่ผ่านมาที่มีความผิดพลาด ก็จะทำให้ผลงานเกิดความผิดพลาดได้เช่นกัน

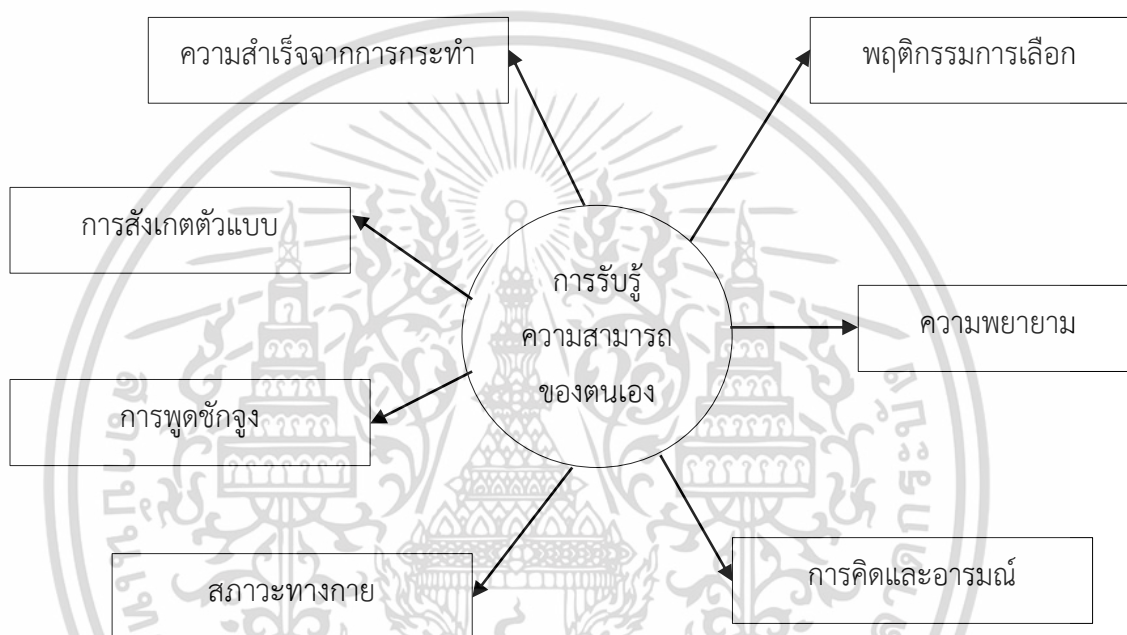
3.3.4 แหล่งที่มาปัจจัยของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มา

Bandura (1986 : 399-410) อธิบายแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองในบุคคลดังนี้

1. การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive Attainment) จัดเป็นแหล่งที่สำคัญที่สุดเนื่องจากเกิดจากประสบการณ์ความสำเร็จที่แท้จริงของบุคคลนั้นความสำเร็จจะทำให้ประเมินตนเองสูงส่วนความล้มเหลวบ่อยๆจะทำให้ประเมินความสามารถของตนเองต่ำ
2. การสังเกตตัวแบบ (Vicarious Experience) เป็นการที่บุคคลเห็นคนอื่นที่คล้ายคลึงกับตนทำกิจกรรมได้สำเร็จก็สามารถเพิ่มความรู้สึกที่ว่าตนมีความสามารถนั้นคือบุคคลนั้นจะเห็นว่าตนก็มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมในทำนองเดียวกันนั้นให้สำเร็จได้เช่นกันและการที่สังเกตเห็นบุคคลอื่นที่มีความสามารถใกล้เคียงกับตนประสบความสำเร็จบ่อยๆที่ได้ใช้ความพยายามมากแล้วก็จะทำให้การตัดสินใจความสามารถของตนต่ำลงความพยายามก็จะลดลง

3. การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นวิธีการที่ใช้อย่างแพร่หลายที่ทำการกระทำให้สำเร็จมากขึ้น ซึ่งการพูดชักจูงจะได้ผลก็จะต้องเป็นเรื่องจะต้องเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้

4. สภาวะทางกาย (Physiological State) บุคคลมักใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางร่างกายในการตัดสินใจความสามารถของตนตัวอย่างเช่นการตื่นเต้นมากเกินไปจะทำให้ทำการกระทำไม่ได้ดีบุคคลจะคิดว่าตนทำได้สำเร็จเมื่อสภาวะทางกายไม่ปั่นป่วนหรือเครียดซึ่งสภาวะทางกายนี้จะรวมถึงความอ่อนล้าเหนื่อยหอบและความเจ็บปวดด้วยซึ่งทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนสามารถแสดงเป็นภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 แหล่งที่มาปัจจัยของการรับรู้ความสามารถตนเอง

3.3.5 การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำพฤติกรรมของบุคคลมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ 3 มิติ (Bandura อ้างใน รุ่งทิพย์ โชคยันตร. 2544 : 33)

มิติที่ 1 ระดับหรือปริมาณของความยาก (Magnitude) การรับรู้ความสามารถของตนเองจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมซึ่งจะผันแปรตามความยากง่ายของงานที่ทำ

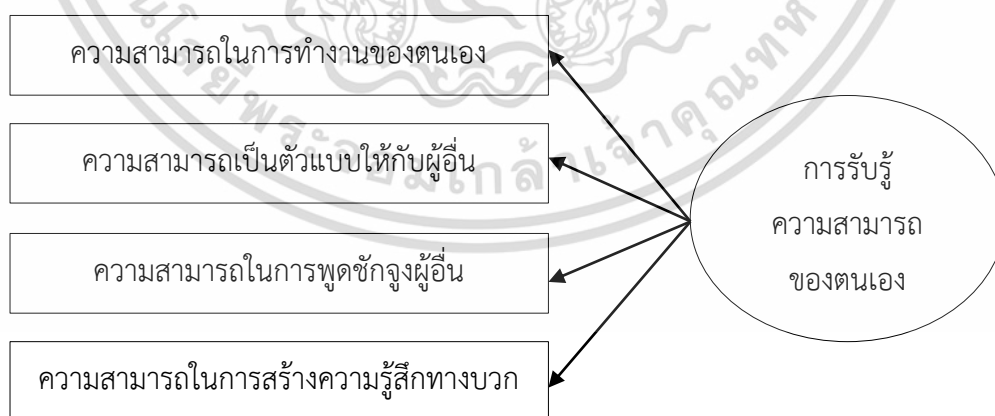
มิติที่ 2 ความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ (Strength) เป็นความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนเองสามารถทำงานได้ในระดับที่มีความยากต่างๆ ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความมั่นใจน้อยก็จะไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่รับรู้จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลงแต่ถ้ามีความมั่นใจมาก บุคคลจะมีความบากบั่นมานะพยายามมากแม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับที่รับรู้มาบ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มิติที่ 3 การแผ่ขยาย การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจจะแผ่จากสถานการณ์อื่น ในปริมาณที่แตกต่างกัน ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองแผ่ขยายไป วิสาสลักษณ์ ชัลวลลี (อ้างใน รุ่งทิพย์ โชคยันตร. 2544 : 33) ได้มีการสรุปการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองจากงานวิจัยต่างๆ พบว่า วิธีการวัดความรู้ความสามารถของตนเองที่ใช้กันมากคือ คือ การวัดความมั่นใจ โดยการถามว่าผู้ตอบมีความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่ยากขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งคำตอบจะอยู่ในลักษณะ “ไม่มีความมั่นใจ” (0 คะแนน) จนถึงความมั่นใจ (10 คะแนน) หรือใช้สเกลแบบ 0% ถึง 100%

การวัดที่มีความนิยมรองลงมา คือ การวัดระดับความยาก มักเป็นการถามว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่ยากขึ้นหรือไม่ ซึ่งคำตอบจะเป็นแบบ “ใช่” และ “ไม่ใช่” ส่วนการวัดแบบที่ 3 คือ การวัดแบบผสม (Magnitude / Strength) คือ มีทั้งวัดความมั่นใจและระดับความยาก โดยใช้ข้อความคำถามเดียวกัน และมีคำตอบให้เลือกทั้ง 2 แบบคือ “ใช่” “ไม่ใช่” และแบบเปอร์เซ็นต์หรือบนสเกล 11 หน่วย การรวมคะแนนก็โดยรวมคำตอบของความมั่นใจเฉพาะข้อที่ผู้ตอบ “ใช่” ในสเกลระดับความยาก

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (1977) ที่ได้กล่าวไว้ถึงความรู้และทักษะเป็นส่วนจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายแต่ก็ยังไม่เพียงพอสำหรับการทำงานแต่ต้องมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคนเข้ามาแทรกกลางระหว่างความรู้ความสามารถของตนมีผลต่อแรงจูงใจและการกระทำของเขากับการกระทำซึ่งขึ้นอยู่กับว่าคุณจะตัดสินใจว่าคุณสามารถทำอะไรและการรับรู้ความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถอยู่ในระดับใดสูงหรือต่ำซึ่งต้องประเมินความสามารถของตนให้อยู่ในระดับปานกลางจึงจะทำให้ผลงานหรือสิ่งต่างๆที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่นั้นเกิดความบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยได้นำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพียงมิติเดียวคือการวัดระดับความมั่นใจ (Strength) ซึ่งเป็นการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่นิยมใช้กันอย่างมากอีกทั้งยังครอบคลุมและสามารถใช้ได้กับทุกงาน ดังภาพที่ 2.12



ภาพที่ 2.12 องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.4.1. ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผู้นิยามความหมายลักษณะใกล้เคียงกันจากการสังเคราะห์นิยามและความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายได้ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) หมายถึงผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จหรือเกิดจากแรงขับหรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากภายในที่จะทำกิจกรรมทางการเรียนให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยความมุ่งมั่นพยายามมีความต้องการจะแข่งขันการเอาชนะอุปสรรคต่างๆและการวางแผนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้โดยจะมีเกณฑ์มาตรฐานภายในตนเองเปรียบเทียบกับสถานการณ์ต่างๆเพื่อที่จะพิสูจน์ความสามารถของตนโดยไม่หวังที่จะได้รับรางวัลหรือเกียรติยศตอบแทน (Bibb & Dam. 2014; Iro-Idoro, OkuWoga, & Ayodele. 2013, McClelland. 1961; Negovan & Bogdan. 2013; Pany. 2014; พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542; พรรณี เจนจิต. 2538; เพราพรรณ เปลี่ยนนุ. 2542, แสงเดือน ทวีสิน. 2545) ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 สังเคราะห์ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	เอกสารอ้างอิง											รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1) การมุ่งสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมายสูงสุดหรือความตั้งใจ ตั้งระดับความหวังไว้สูง	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	11
2) ความปรารถนา ความต้องการ		√		√	√	√	√	√		√		7
3) ความพยายาม	√		√		√		√		√			5
4) การมีเกณฑ์มาตรฐานภายในตนเอง	√				√			√	√			4
5) การแข่งขันและพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ	√				√		√			√		4
6) การมีแรงขับหรือแรงกระตุ้น		√	√							√	√	4
7) ความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ ล้มเหลว และปลอดภัยเมื่อประสบความสำเร็จ	√							√	√			3
8) การทำงานแบบมีการวางแผน							√					1
9) การพิสูจน์ความสามารถของตน										√		1

หมายเหตุ [1] McClelland (1961) [2] Pany (2014) [3] Iro-Idoro et al. (2013) [4] พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) [5] เพราพรรณ เปลี่ยนนุ (2542) [6] พรรณี เจนจิต (2538) [7] ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2539) [8] แสงเดือน ทวีสิน (2545) [9] Negovan and Bogdan (2013) [10] Bibb and Dam (2014) [11] Iro-Idoro et al. (2013)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสังเคราะห์ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการการผลสัมฤทธิ์ (needs for achievement) ของ McClelland ซึ่งเป็นความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีประสบความสำเร็จในงานที่ยากสามารถข้ามผ่านอุปสรรคสร้างมาตรฐานการทำงานสูงพยายามเก่งเหนือผู้อื่น (Chiu. 1997) สอดคล้องกับ (Ziegler, Schmulke, Eglhoff, & Buhner. 2010) อธิบายว่าเพื่อบรรลุสิ่งที่ยากเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถจัดการหรือออกแบบสิ่งต่างๆได้อย่างรวดเร็วเป็นอิสระเอาชนะอุปสรรคและมีมาตรฐานสูงพยายามปรับปรุงตัวเองให้เก่งและพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองอยู่เสมอเช่นเดียวกับ (Bibb & Dam. 2014) กล่าวว่ามีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีและรวดเร็วพยายามทำงานที่ยากให้ประสบความสำเร็จเอาชนะอุปสรรคและพิสูจน์ความสามารถของตนอีกทั้งยังมีการแข่งขันหรือพยายามอยู่เหนือผู้อื่นอีกทั้งยังหลีกเลี่ยงความล้มเหลวอีกด้วย

จากนิยามข้างต้นในบริบททางการเรียนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงหมายถึงผู้เรียนมีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือเกิดจากแรงขับหรือแรงกระตุ้นโดยอาศัยความมุ่งมั่นความพยายามการทำงานอย่างมีแบบแผน ทั้งมีการแข่งขันและพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ซึ่งผู้เรียนจะมีภายในตนเองเปรียบเทียบกับมาตรฐานตามสถานการณ์นั้นๆ เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จหรือบรรลุความตั้งใจที่คาดหวังไว้เพื่อที่จะพิสูจน์ความสามารถของตนเองจะมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลวและจะมีความปลอดภัยโปร่งโล่งใจหากประสบความสำเร็จทางการเรียน

3.4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญก่อให้เกิดความสำเร็จทางการเรียนโดยสุรงค์ โคว์ตระกูล (2554) อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพในการผลิตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของตนเองงานวิจัยของสำเภาสุภะ และมนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ (2556) อธิบายว่านักเรียนที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ในระดับปานกลางจะมีความสนใจในการแข่งขันเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการต่ำจะเห็นได้ว่าระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาพบว่าอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนงานวิจัยของ Tella (2007) ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกล่าวคือนักเรียนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในทางกลับกันนักเรียนที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lawrence and Vimala (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้โน้ตค้นในตนเองและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาซึ่งงานวิจัยดังกล่าวได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่านักเรียนที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงซึ่งทางหนึ่งที่จะช่วยให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือการที่นักเรียนมีการรับรู้โน้ตค้นในตนเองสูงด้วยการศึกษางานวิจัยส่วนหนึ่งเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจทางการเรียนในระยะยาวนักวิชาการได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างน่าสนใจดังนี้

Maulana et al (2013) ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนที่มีแรงจูงใจทางการเรียนในเชิงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหลายระดับ ซึ่งกล่าวได้เกี่ยวกับกับระดับแรงจูงใจว่า มีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เมื่อนักเรียนเข้าสู่ระดับชั้นสูงขึ้น เช่น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับมัธยมศึกษาสู่ระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งว่ามีแนวโน้มระดับแรงจูงใจทางการเรียนลดน้อยลงสอดคล้องกับ McGeown et al (2014) ศึกษาเกี่ยวกับการทำนายแรงจูงใจในการเรียนจากบุคลิกภาพความสามารถในตนเองและลักษณะของตนเองในวัยรุ่นอธิบายว่าแรงจูงใจทางการเรียนลดลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงช่วงเวลาจากวัยเด็กก้าวเข้าสู่วัยรุ่นส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งเป็นช่วงเวลาสำคัญที่จะเป็นโอกาสที่จะใช้ผลสัมฤทธิ์ในการยื่นเข้าศึกษาต่อหรือการได้รับโอกาสทางการทำงานและ (Fleming and Gotfried. อ้างใน McGDwn tal.2014) อธิบายว่าแรงจูงใจทางการเรียนลดลงเมื่อนักเรียนเปลี่ยนผ่านจากวัยเด็กเข้าสู่วัยรุ่นงานวิจัยของ Emanuel et al (2014) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนการรับรู้ทัศนคติในตนเองทางการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงระดับการรับรู้ทัศนคติในตนเองสูงและมีความสามารถทางคณิตศาสตร์แต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับของกลุ่มอายุพบว่ากลุ่มนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 12-14 ปีมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 15-17 ปีและ 15-20 ปีจะเห็นได้ว่าระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีอัตราถดถอยเมื่อเข้าสู่ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นนอกจากนี้ Sikhwari (2014) กล่าวเพิ่มเติมว่ายังมีกลุ่มที่ขาดแรงจูงใจทางการเรียนซึ่งไม่มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามเรียนรู้ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอน อีกทั้งยังใช้วัตถุดิบทางการเรียนอย่างไม่มีประสิทธิภาพอีกด้วย สอดคล้องกับบทความเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกของ Ryan and Deci (2000) ได้อธิบายว่าผู้ที่ขาดแรงจูงใจเป็นผู้ที่รู้สึกว่าจะไม่มีแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของการขาดความเต็มใจที่จะทำกิจกรรมใดๆ สาเหตุเพราะการไม่เห็นคุณค่าของกิจกรรมนั้นๆ การไม่รู้สึกอยากที่จะแข่งขันหรือแม้กระทั่งการไม่เชื่อในผลของความสำเร็จ Berseron et al. (2011) กล่าวเพิ่มเติมว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นตัวชี้วัดอัตราการลาออกจากโรงเรียนอีกด้วย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาก การช่วยให้นักเรียนสร้างเป้าหมายทางการเรียนรู้เพื่อให้ประสบความสำเร็จทางการเรียนย่อมมีความสำคัญที่ครูจะยังช่วยกันเข้าใจใส่ใจอีกทั้งการในเสริมให้นักเรียนเชื่อในความสามารถของตนเองก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้นักเรียนเกิดความพยายามที่จะเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

3.4.3. ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การศึกษาลักษณะของผู้ที่มีแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อธิบายได้ดังนี้

การสังเคราะห์ลักษณะของผู้ที่มีแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงประกอบที่ด้วยลักษณะ 10 ประการคือ 1) มีความกล้าและความต้องการแข่งขัน 2) มีความมุ่งมั่น พยายาม 3) มีความเชื่อในตนเองและรับผิดชอบ 4) การมีอิสระในการตัดสินใจ 5) การคาดเดา ความหวัง ความสำเร็จ 6) มีความสามารถมีความท้าทาย 7) มีงานที่มีแบบแผน 8) ความต้องการมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่อง 9) มีมาตรฐานการทำงาน 10) มีความต้องการ ความอยาก และความตั้งใจจริง (McClelland. 1961, พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542, พรณี เจนจิต. 2538; เพราพรณ เปลี่ยนภู. 2542, สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2554) นอกจากนี้ยังมีลักษณะเพิ่มเติมคือชอบแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ชอบ ยกเหตุผลประกอบ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542) และมีความละเอียดอ่อนในการทำงาน (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2554) ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 สังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	เอกสารอ้างอิง					
	1	2	3	4	5	รวม
1) มีความมุ่งมั่น พยายาม	√	√	√	√	√	5
2) มีความเชื่อในตนเองและรับผิดชอบ	√			√	√	3
3) การมีอิสระในการตัดสินใจ	√		√		√	3
4) การคาดเดา ความหวัง ความสำเร็จ	√			√	√	3
5) ความสามารถมีความท้าทาย	√			√	√	3
6) มีการวางแผนการทำงาน		√		√	√	3
7) มีมาตรฐานในการทำงาน			√	√	√	3
8) มีความกล้าและความต้องการการแข่งขัน			√			1
9) มีความต้องการที่มีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง	√		√		√	3
10) มีความต้องการ ความปรารถนา ความตั้งใจในการทำงาน			√		√	2

หมายเหตุ [1] McClelland (1961)] พรรณี เจนจิต (2538) [3] เพราพรรณ เปลียนภู (2542) [4] พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) [5] สุรงค์ ใ้วตระกูล (2554)

ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือไม่มีเป้าหมายในการทำงานประสบความสำเร็จน้อยกว่าความสำเร็จเนื่องจากการตั้งเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไปมีความคาดหวังต่ำไม่ต้องการความสำเร็จ (พรรณี เจนจิต. 2538, เพราพรรณ เปลียนภู. 2542) นอกจากนี้ยังมีลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำคือไม่มีความกล้าเสี่ยงไม่ชอบการแข่งขันไม่ต้องการความมีชื่อเสียงหรือได้รับการยกย่องไม่มีความวิตกกังวลหรือรู้สึกผิดหากทำงานไม่สำเร็จไม่มีมาตรฐานในการทำงานไม่มีความต้องการอยากเรียนรู้ไม่มีความพยายามความมุ่งมั่น (เพราพรรณ เปลียนภู. 2542) อีกทั้งยังมีลักษณะขาดความสนใจไม่เชื่อในความสามารถของตนเองและไม่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ (Ecrles, Wigfield & Schiefele อ้างใน Bergeron et al. 2011)

ดังนั้นลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะเป็นผู้ที่ไม่มีความหมายในการทำงานตั้งเป้าหมายไม่เหมาะสมกับความสามารถเนื่องจากไม่เชื่อในความสามารถของตนเองมีความคาดหวังความสำเร็จต่ำไม่มีความกล้าเสี่ยงและไม่ชอบการแข่งขันใดๆ ไม่ต้องการการได้รับการยอมรับหรือยกย่องไม่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ไม่สนใจจึงทำให้ขาดความมุ่งมั่นพยายามอีกทั้งไม่มีมาตรฐานการทำงานและไม่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้จึงทำให้ไม่สามารถบรรลุความสำเร็จทางการเรียนนอกจากนี้ยังมีลักษณะของผู้ที่ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดย Ryan and Deci (2000) อธิบายว่าผู้ที่ขาดแรงจูงใจจะเป็นผู้ที่รู้สึกว่าตนเองไม่มีแรงผลักดันแรงขับหรือแรงกระตุ้นไม่มีแรงบันดาลใจในการทำกิจกรรมใดๆ ทั้งที่บุคคลนั้นมีพลังงานหรือมีกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จดังนั้นไม่ว่าจะทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจทั้งสิ้นในบริบทของโรงเรียนหากนักเรียนขาดแรงจูงใจจะทำให้ นักเรียนไม่มีแรงกระตุ้นที่จะทำกิจกรรมทางการเรียนใดๆ (Emanuel et al. 2014) ทั้งนี้ครูจึงมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อจะได้พัฒนาศักยภาพของนักเรียนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

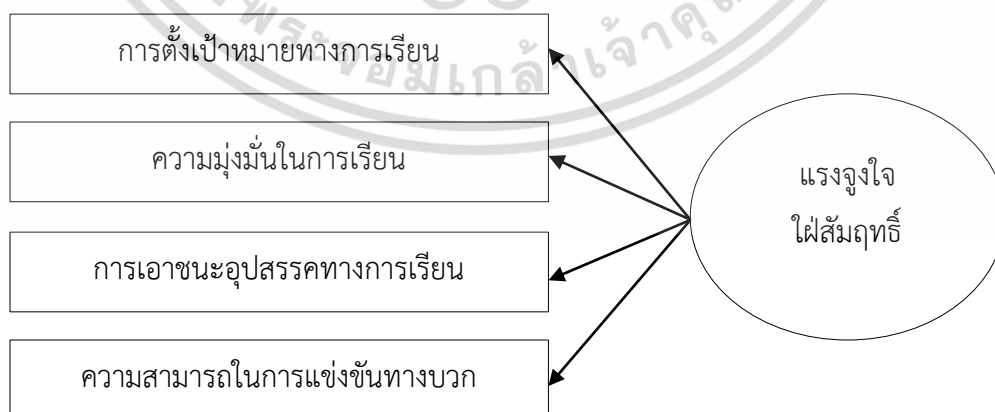
3.4.4 แบบประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่าส่วนใหญ่เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับนอกจากนี้ งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีสร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่าการสร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี 2 รูปแบบ คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าและเทคนิคการใช้รูปภาพ โดยรูปแบบแรก คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าและรูปแบบที่ 2 คือเทคนิคการใช้รูปภาพจากการศึกษารูปแบบของเครื่องมือและองค์ประกอบที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถนำเครื่องมือที่มีองค์ประกอบชัดเจนมาบูรณาการองค์ประกอบโดยมาจากมาตรวัด 2 มาตรวัดดังนี้

1. แบบประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของโรงเรียน (school achievement motivation rating scale) เป็นมาตรวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของโรงเรียนพัฒนาโดย Lian-Hwang Chin ปี 1997 ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับมี 15 ข้อคำถามวัดองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความมั่นคงถาวร 2) การเอาชนะอุปสรรค 3) การมีมาตรฐานสูง 4) ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ยาก 5) ตอบสนองต่อความสามารถในการแข่งขันทางบวก 6) สามารถหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

2. แบบประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับย่อ (QCM) เป็นมาตรวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พัฒนาโดย Freund, Kuhn & Holling ปี 2011 ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่าระดับซึ่งวัดองค์ประกอบทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความวิตกกังวล (anxiety) หมายถึงสถานการณ์ที่กลัวความล้มเหลวแม้ว่าจะเป็นคนที่มีความสามารถ 2) ความท้าทาย (challenge) หมายถึงระดับของ 3) ความสนใจ (interest) 4) ความคาดหวังความสำเร็จ (probability of success) ค่าความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง (0.810, 0.710, 0.780 และ 0.85 ตามลำดับ)

การศึกษาเกี่ยวกับการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวบ่งชี้จากแบบประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Freund et al. (2011) เนื่องจากมีความครอบคลุมในด้านทฤษฎีความต้องการผลสัมฤทธิ์และการวัดคุณลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังนั้นตัวบ่งชี้ในการวัดครั้งนี้ประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายทางการเรียน 2) ความมุ่งมั่นในการเรียน 3) การเอาชนะอุปสรรคทางการเรียน 4) ความสามารถในการแข่งขันทางบวก ดังภาพที่ 2.13



ภาพที่ 2.13 องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 เจตคติต่อวิชาชีพครู

3.5.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อฝังใจของเราต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมักจะเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้หรือประเมินผู้คนเหตุการณ์ในสังคมเราจะเกิดอารมณ์ ความรู้สึกบางอย่างควบคู่ไปกับการรับรู้และมีผลต่อความคิดและปฏิกิริยาในใจของเรา ดังนั้นเจตคติจึงเป็นทั้งพฤติกรรมภายนอกที่อาจสังเกตเห็นได้โดยง่ายแต่มีความโน้มเอียงที่จะเป็นพฤติกรรมภายในมากกว่าพฤติกรรมภายนอก เจตคติบางครั้งก็เรียก ทศนคติ (Attitude) มีความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

Allport (อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553 : 243) ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง สภาวะของความพร้อมทางด้านจิตใจซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่จะมีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เจตคติจึงก่อรูปได้ดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมในสังคม
2. การสร้างความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของตนเอง
3. ประสบการณ์เดิมที่ได้รับมีทั้งดีและไม่ดี รุนแรงหรือไม่รุนแรงจะส่งผลถึงเจตคติต่อสิ่งใหม่ที่คล้ายคลึงกัน

4. การเลียนแบบบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญและรับเจตคตินั้นมาเป็นของตน

Smith (1960: 246) กล่าวว่าเจตคติ หมายถึงสภาวะทางจิตและประสาทเกี่ยวกับความพร้อมซึ่งเกิดโดยอาศัยประสบการณ์เป็นตัวนำ หรือมีอิทธิพลเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีต่อวัตถุและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

Jonathan (อ้างใน วิเชียร วิทยอุตม. 2551: 48) ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึงระบบที่มีลักษณะมั่นคงอันหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ

Katz (อ้างใน วิเชียร วิทยอุตม. 2551: 48) ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง ส่วนประกอบของสองส่วน คือความรู้สึกในการที่จะชอบหรือไม่ชอบและความรู้หรือความเชื่อซึ่งอธิบายลักษณะ ตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ

Good (1973 : 217) เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะหนึ่งต่อสถานการณ์บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใด ๆ เช่น รักเกลียด กลัว หรือความไม่พอใจมากน้อยเพียงใดต่อสิ่งนั้น

Belken and Skydell (อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553 : 243) ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่เป็นความพอใจ ไม่พอใจต่อผู้คน เหตุการณ์ สิ่งของต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและคงที่

Thurstone, (1968: 49) ให้ความหมายว่า เจตคติเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาชนิดหนึ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้ง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงภายในแสดงออกให้เห็นได้โดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและเจตคดียังเป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 244-245) ได้สรุปความหมายของเจตคติไว้ดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จึงแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบและสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ และไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลาง คือ ไม่มีความรู้สึกใด ๆ

2. บุคคลจะแสดงความรู้สึกออกทางด้านพฤติกรรมซึ่งจะแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีการกล่าวคำพูดสนับสนุน ท่าทางหน้าตาบอกถึงความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่แสดงออก หรือความรู้สึกที่เป็นกลาง

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2554 : 366) อธิบายว่าเจตคติเป็นอหิมาลัยหรือความโน้มเอียงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิดและอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ คือถ้ามีเจตคติในทางบวกก็มักจะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีเจตคติในทางลบ ก็จะไม่หลีกเลี่ยง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าเจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึงความรู้สึก อารมณ์ หรือสภาพจิตใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งมีผลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์หรือระดับความเชื่อที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกในทางชอบ พื่อใจ หรือไม่ชอบ ไม่พื่อใจ หรือเป็นกลาง กล่าวคือเฉย ๆ ต่อการทำงานในอาชีพครู ตลอดจนความพร้อมในการทำงานในอาชีพครู

3.5.2 ประเภทของเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 245 -247) ได้สรุปประเภทของเจตคติไว้ ดังนี้

1. เจตคติทั่วไป (General Attitude) ได้แก่ สภาพของจิตใจโดยทั่วไป เป็นแนวคิดประจำตัวของบุคคล เจตคติโดยทั่วไปได้แก่ ลักษณะของบุคลิกภาพอันกว้างขวาง เช่น การมองโลกในแง่ดี การเคร่งในระเบียบประเพณี เป็นต้น

2. เจตคติเฉพาะอย่าง (Specific Attitude) ได้แก่ สภาพทางจิตใจที่บุคคลมีต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สิ่งอื่นๆ เจตคติเฉพาะอย่างนี้จะแสดงออกในลักษณะชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นคนนั้น ถ้าชอบหรือเห็นด้วยก็เรียกว่ามีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าไม่ชอบและเห็นว่าไม่ดีต่อสิ่งนั้นเป็นการจำเพาะเจาะจง เช่น นักเรียนไม่ชอบครูคนนี้ก็เรียกว่า เจตคติที่ไม่ดีต่อครูคนนี้ ถ้ามี เจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ ก็แสดงว่านักเรียนชอบเรียนภาษาอังกฤษ เป็นต้น

นอกจากนี้เจตคดียังแบ่งได้เป็น 5 ชนิด คือ

1. เจตคติในด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Attitude) ประสบการณ์ที่คนหรือสิ่งของได้สร้างความพึงพอใจและความสุขใจ จะทำให้มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้นคนนั้น ตลอดจนคนอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน แต่ถ้าประสบการณ์ในคนนั้นสิ่งนั้น ทำให้เกิดความทุกข์ เจ็บปวด ไม่พอใจ ก็จะทำให้มี

เจตคติที่ไม่ดีต่อคนนั้นสิ่งนั้น เช่น นักเรียนไม่ชอบเรียนคณิตศาสตร์ เรียกว่า เจตคติไม่ดีต่อการเรียนคณิตศาสตร์ เนื่องจากเคยสอบตก เรียนแล้วไม่เข้าใจ ถูกครูดุ และเข้มงวด เป็นต้น

2. เจตคติทางปัญญา (Intellectual Attitude) เป็นเจตคติที่ประกอบด้วยความคิดและความรู้เป็นแกน บุคคลอาจมีเจตคติต่อบางสิ่งบางอย่างโดยอาศัยการศึกษาความรู้จนเกิดความเข้าใจ และมีความสัมพันธ์กับจิตใจคือ อารมณ์และความรู้สึกร่วม หมายถึง มีความรู้จนเกิดความซาบซึ้งเห็นดีเห็นงามด้วย เช่น เจตคติที่ดีต่อศาสนา เจตคติที่ไม่ดีต่อยาเสพติด

3. เจตคติทางการกระทำ (Action-oriented Attitude) เป็นเจตคติที่พร้อมจะนำไปปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการของบุคคล เจตคติที่ดีต่อการพูดจาไพเราะอ่อนหวาน เพื่อให้คนอื่นเกิดความนิยมชมชอบ เจตคติที่ดีต่องานในสำนักงาน เป็นต้น

4. เจตคติทางด้านความสมดุล (Balanced Attitude) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ เจตคติทางปัญญา และเจตคติทางการกระทำ เป็นเจตคติที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายของตน และเสริมแรงกระทำเพื่อสนองความต้องการของตนต่อไป

5. เจตคติในการป้องกันตัว (Ego-defensive Attitude) เป็นเจตคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองให้พ้นจากความขัดแย้งภายในใจ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ ด้านปัญญา และด้านการกระทำ เช่น ความก้าวร้าวของนักเรียน เกิดจากถูกเพื่อนรังแก จึงแสดงออกเป็นการระบายความขัดแย้งหรือความตึงเครียดภายในได้อย่างหนึ่ง ทำให้จิตใจดีขึ้น

3.5.3 องค์ประกอบเจตคติ

การสังเคราะห์องค์ประกอบของเจตคติจากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับลักษณะครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2540) คู่มือการบริหารหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ หลักสูตรใหม่ พุทธศักราช 2556 (มหาวิทยาลัยราชภัฏ. 2556) พบว่า หลักสูตรหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต ซึ่งใช้กันอยู่ในปัจจุบันมีวัตถุประสงค์หลักที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ โดยหลักสูตรได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรว่า “ผลิตครูในมิติใหม่ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ให้บัณฑิตครูมีคุณภาพ มีศักดิ์ศรีความเป็นครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นครูชั้นวิชาชีพ ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีและเก่ง (มหาวิทยาลัยราชภัฏ. 2556) ทั้งได้กำหนดลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตที่จะจบตามหลักสูตร

1. เป็นคนดีมีจุดมุ่งหมายของชีวิตมีหลักการในการดำเนินชีวิตเข้าถึงความงามและความดีของชีวิตมีพลังและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนและพัฒนาความก้าวหน้าของส่วนรวมรักชนชนและท้องถิ่นสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

2. เป็นคนเก่งมีความสามารถและทักษะในการใช้รายงานว่าภาษาไทยและภาษาต่างประเทศอย่างน้อยสองภาษามีความรักในการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาสามารถเผชิญสถานการณ์และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

3. เป็นครูดีเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนมีคุณสมบัติของความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นผู้มีจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เป็นครูเก่งมีปรีชาสามารถในการจัดการศึกษาและจัดการเรียนรู้รอบรู้และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตนถนัดมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างหรือผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สรุปไว้ดังนี้

1. มีความรู้ ทักษะ (ด้านวิชาการ, วิชาชีพและวิชาชีพชีวิต) และความสามารถในระดับสากล มีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต
2. มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความรับผิดชอบ และความเป็นผู้นำ
3. มีสติปัญญาและวิจารณ์ญาณ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและสามารถแก้ไขปัญหาได้
4. มีความเข้าใจความเป็นจริงของสังคมไทย และสังคมโลก รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง การแข่งขันในระดับสากลและสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุข
5. มีความเป็นประชาธิปไตย
6. มีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นไทย สามารถใช้ภูมิปัญญาไทยในการพัฒนาประเทศ

7. มีความตระหนักในคุณค่าทรัพยากร ศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

8. มีความจิตสำนึกและศักยภาพในการสร้างงาน

9. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

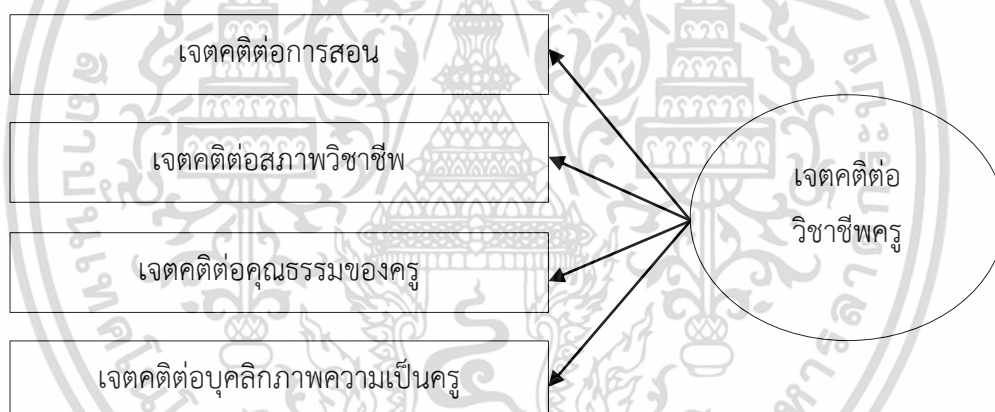
นงลักษณ์ ไฉฉลาด (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับนักศึกษาครุศาสตรมหาวิทาลัยราชภัฏในประเทศไทยมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 1.1 มีความรอบรู้เชิงวิชาการตามลักษณะงานของตน
 - 1.2 มีบุคลิกภาพใฝ่เรียนรู้สามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ได้
 - 1.3 มีทักษะที่ดีในการสร้างเครือข่ายคุณภาพทางวิชาการ
2. คุณลักษณะการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมโดดเด่น
 - 2.1 มีวินัยทางการปฏิบัติที่ดีมีคุณภาพ
 - 2.2 มีความตรงต่อเวลา
 - 2.3 มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. คุณลักษณะการปฏิบัติงานดี
 - 3.1 มีทักษะการปฏิบัติงานสูง
 - 3.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ล้ำยุค
 - 3.3 มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
 - 3.4 มีการทำงานเป็นทีมที่ดี
4. คุณลักษณะการมีเจตคติที่ดีและรักในวิชาชีพ
 - 4.1 มีความขยันขันแข็ง
 - 4.2 มีความรับผิดชอบในหน้าที่
 - 4.3 มีเจตคติที่ดี รักในเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. คุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์และใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์
 - 5.1 มีทักษะในการคิดเพื่อการจัดการเชิงรุกที่ดี
 - 5.2 มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนางาน
 - 5.3 มีความสามารถในการรับและใช้สื่อเทคโนโลยีในทางสร้างสรรค์
6. คุณลักษณะการมีความมุ่งมั่นพัฒนาเข้าถึงชุมชนและท้องถิ่น
 - 6.1 มีจิตสาธารณะเพื่อชุมชนและท้องถิ่น
 - 6.2 มีความเข้าใจในบริบทของชุมชนและท้องถิ่น
 - 6.3 มีความเข้าใจในลักษณะของการสื่อสารที่ดีกับชุมชนและท้องถิ่น
 - 6.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น

จากการศึกษากรอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับนักศึกษาครู ดังกล่าว ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของเจตคติต่อวิชาชีพครูที่นำเสนอโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏ (2556) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) และนงลักษณ์ ใจฉลาด (2559) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้อองค์ประกอบเจตคติทั้ง 4 ด้านเป็นกรอบในการพัฒนาแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งประกอบไปด้วย 1) เจตคติต่อการสอน 2) เจตคติต่อสภาพวิชาชีพ 3) เจตคติต่อคุณธรรมของครู และ 4) เจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครู ดังแสดงภาพที่ 2.14



ภาพที่ 2.14 องค์ประกอบเจตคติต่อวิชาชีพครู

4. ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน

จากการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรระดับนักศึกษา ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อวิชาชีพครู และตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารจัดการ และการบริหารหลักสูตร มีความสัมพันธ์กันในแต่ละระดับ ดังแสดงรายละเอียดต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ตัวแปรระดับนักศึกษา

4.1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จัดการและกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดในสถานการณ์ที่บางครั้งอาจคลุมเครือไม่ชัดเจนมีความเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ไม่สามารถทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้อาจทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้ ซึ่งวิชาซีพครูจะเน้นเกี่ยวกับการปฏิบัติ การดูเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียน หากครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงก็จะส่งผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม การรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวข้องกับสมรรถครู หากครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงก็จะส่งผลต่อสมรรถนะครู จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ; พูนสุข อุดม (2558) และ นฤดิย์ร่ำภา ทร์พย์ไพบูรณ์ (2559) และ วันเพ็ญ นันทะศรี (2559) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะครู ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 สรุปงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อสมรรถนะครู อาเซียน

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการวิจัย/การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลการวิจัย
สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554)	การรับรู้ความสามารถของตน ตามแนวคิดของ Bandura (1986)	สมรรถนะของครู	ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	SEM โปรแกรม LISREL	ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครู
พูนสุข อุดม (2558)	การรับรู้ความสามารถในตนเองของครูตามแนวคิดของ Bandura (1986)	สมรรถนะของครู	ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคใต้	SEM โปรแกรม LISREL	ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในภาคใต้

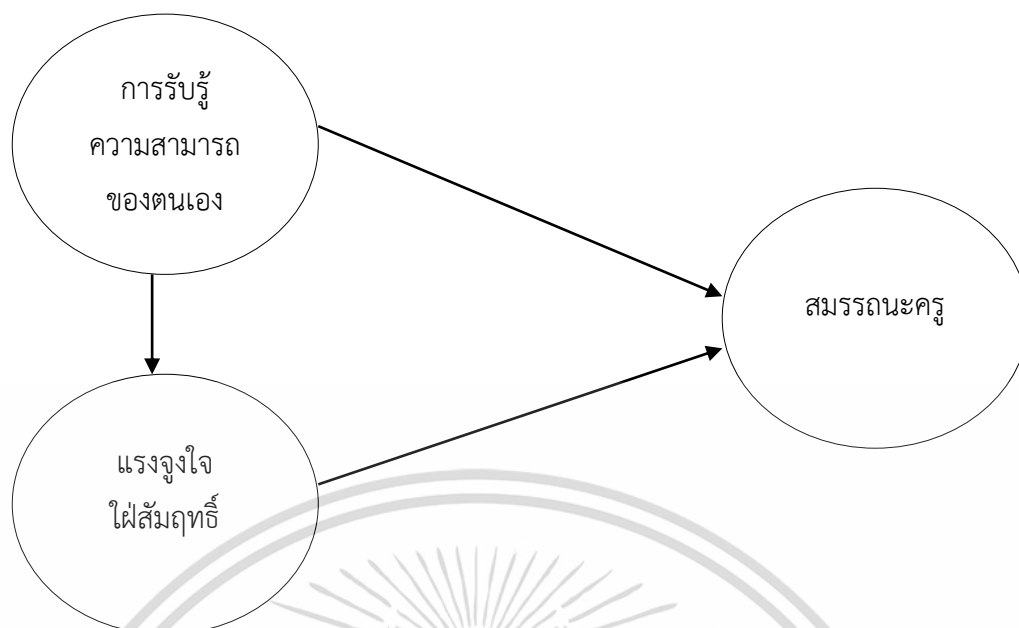
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการวิจัย/การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลการวิจัย
นฤดิย์รำภา ทรัพย์ ไพบูรณ์ (2559)	การการรับรู้ ความสามารถ ของตน ตาม แนวคิดของ Bandura (1986)	สมรรถนะครู ปฐมวัย สังกัด องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น	ครูปฐมวัย สังกัด องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	หาความสัมพันธ์ /Correlation analysis	ครูที่มีการรับรู้ ความสามารถของ ตนเองสูงมี ความสัมพันธ์ ทางบวกกับ สมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
วันเพ็ญ นันทะศรี (2559)	การการรับรู้ ความสามารถ ของตน ตาม แนวคิดของ Bandura (1986)	คุณลักษณะ ความเป็นครู วิชาชีพใน ศตวรรษที่ 21	ครูในสังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน	SEM โปรแกรม LISREL	ครูที่มีการรับรู้ ความสามารถของ ตนเองสูงมี ความสัมพันธ์ ทางบวกกับ คุณลักษณะความ เป็นครูวิชาชีพใน ศตวรรษที่ 21

นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครู ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครูโดยผ่านแรงจูงใจสัมฤทธิ์ และเจตคติต่อวิชาชีพครู ดังการศึกษาของ วันสุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม การที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงส่งผลให้มีสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม Bandura (1986) ได้อธิบายว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อบุคคลในด้านต่างๆ เช่น กระบวนการคิด การตัดสินใจว่าจะเลือกกระทำหรือไม่กระทำ โดยผู้ที่สามารถรับรู้ความสามารถของตนเองได้นั้นจะเป็นผู้ที่มีกระบวนการคิด การกระทำของตนเองได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พูนสุข อุดม (2558) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคใต้ โดยผ่านแรงจูงใจสัมฤทธิ์ ดังภาพที่ 2.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.15 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อ สมรรถนะครู
โดยผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

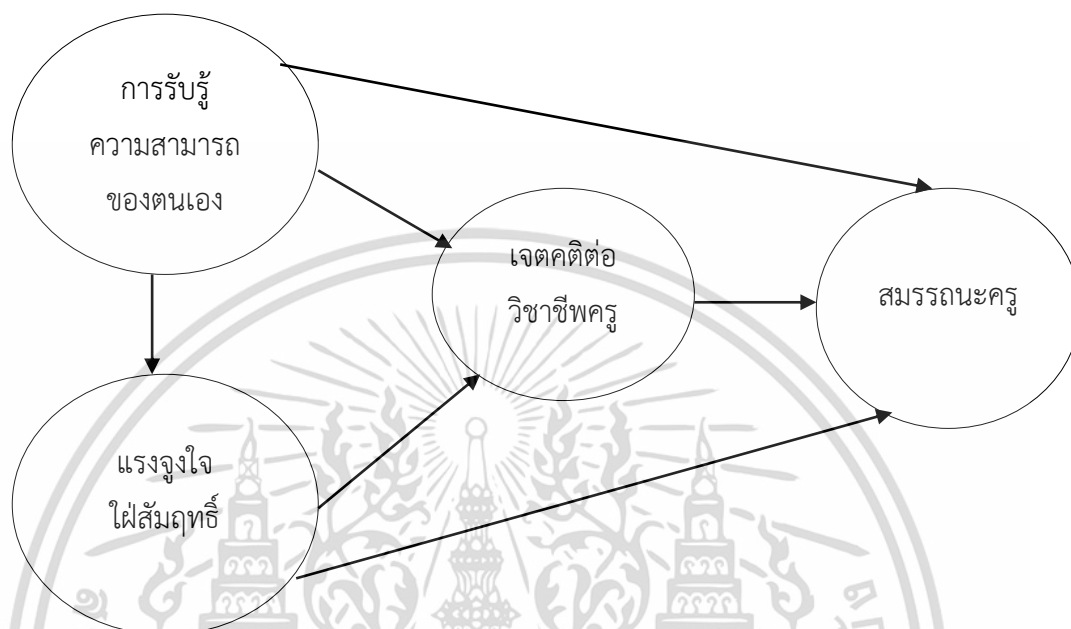
ปัจจุบันสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Jennins. 2008 : 2) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้สำหรับนักศึกษา นักศึกษาวิชาชีพครู ต้องมีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนั้นนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็จะเป็นนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้นๆ เห็นคุณค่าความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นในเหตุผลของตนเองและสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งผลต่อการปฏิบัติงานสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูและต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ วิไลวรรณ จันน้ำใส (2555) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อสมรรถการวิจัยในชั้นเรียนของครู แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลครูมีสมรรถนะครูที่สูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Ryan and Deci (2000) อธิบายว่าผู้ที่ขาดแรงจูงใจเป็นผู้ที่รู้สึกว่ามีแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของการขาดความเต็มใจที่จะทำกิจกรรมใดๆ สาเหตุเพราะการไม่เห็นคุณค่าของกิจกรรมนั้นๆ การไม่รู้สึกอยากที่จะแข่งขันหรือแม้กระทั่งการไม่เชื่อในผลของความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ; วิไลวรรณ จันน้ำใส (2555) ; วันเพ็ญ นันทะศรี (2559) และ จำนงค์ แจ่มจันทรวงศ์ (2560) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลสมรรถนะครู ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 สรุปงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการวิจัย/การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลการวิจัย
สุรเดช อนันต สวัสดิ์ (2554)	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1961)	สมรรถนะของครู	ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	SEM โปรแกรม LISREL	ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครู
วีไลวรรณ จันน้ำใส (2555)	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1961)	สมรรถนะของครู	สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30	หาความสัมพันธ์ /Correlation analysis	ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู
วันเพ็ญ นันทะศรี (2559)	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1961)	คุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21	ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	SEM โปรแกรม LISREL	ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21
จำนงค์ แจ่มจันทรวงศ์ (2560)	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1961)	สมรรถนะครูผู้สอนสำหรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู	นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย	หาความสัมพันธ์ /Correlation analysis	นักศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูผู้สอนสำหรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู

นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครู ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครูโดยผ่านเจตคติต่อวิชาชีพครู ดังการศึกษาของ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม การที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลให้มีสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ McClelland (1961) ได้อธิบายว่าการจูงใจของบุคคลทำให้เกิดการกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ ความสำเร็จมีได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการสำเร็จนี้ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จผลที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันเพ็ญ นันทะศรี (2559) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยผ่านเจตคติต่อวิชาชีพครู ดังภาพที่ 2.16



ภาพที่ 2.16 การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะครู โดยผ่านเจตคติต่อวิชาชีพครู

4.2 ตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย

4.2.1 นโยบายและการบริหารจัดการ

นโยบายและการบริหารจัดการ เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครู กล่าวได้ว่านโยบายและการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการการวางแผน การจัดองค์กร การมีส่วนร่วม และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กรและการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของนโยบายและการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ นโยบายและวางแผนกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร กระบวนการบริหารการเงิน และกระบวนการบริหารบุคคล ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีนโยบายและการบริหารจัดการที่ดีก็จะส่งผลต่อสมรรถนะนักศึกษาวิชาชีพครู สอดคล้องกับการศึกษาของ Felix Kayode Olakulehin (2010) สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ; ธิรัตน์ โสภา (2556) และสมปอง พิพิธภักษ์ (2556) พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการจัดการมีอิทธิพลต่อสมรรถนะครู ดังตารางที่ 2.10

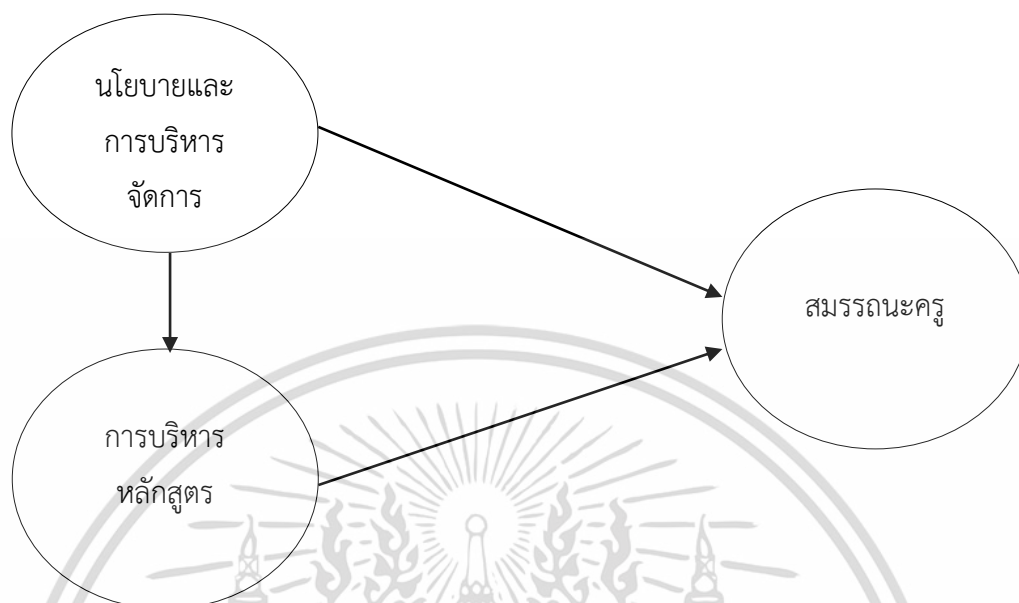
ตารางที่ 2.10 สรุปรงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการส่งผลต่อสมรรถนะครู อาเซียน

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการวิจัย/การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลการวิจัย
Felix Kayode Olakulehin (2010)	นโยบายและการบริหารจัดการ	สมรรถนะนักศึกษาไบประกอบวิชาชีพรุ	นักศึกษาไบประกอบวิชาชีพรุ ที่เรียนรู้จากการศึกษาทางไกลในประเทศไนจีเรีย	SEM โปรแกรม LISREL	โรงเรียนที่มีนโยบายและการจัดการที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะนักศึกษาไบประกอบวิชาชีพรุ ที่เรียนรู้จากการศึกษาทางไกลในประเทศไนจีเรีย
สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554)	นโยบายและการบริหารจัดการ	สมรรถนะของครู	ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	SEM โปรแกรม LISREL	โรงเรียนที่มีนโยบายและการจัดการที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครู
ธิดารัตน์ โสภา (2556)	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน	ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรมบริหารธุรกิจ	หาความสัมพันธ์ /Correlation analysis	วิทยาลัยมีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
สมปอง พิพิธภัณฑ (2556)	การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สมรรถนะครู	ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3	หาความสัมพันธ์ /Correlation analysis	สถานศึกษามีการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครู

นอกจากนี้ยังพบว่า นโยบายและการจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครู ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครูโดยผ่านการบริหารหลักสูตร ดังการศึกษาของ Felix Kayode Olakulehin (2010) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการจัดการมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะนักศึกษาไบประกอบวิชาชีพรุ ที่เรียนรู้จากการศึกษาทางไกลในประเทศไนจีเรีย แสดงให้เห็นว่า นโยบายและการจัดการส่งผลต่อสมรรถนะนักศึกษาไบประกอบวิชาชีพรุ ทั้งทางตรงและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางอ้อม การมีนโยบายและการบริหารจัดการที่ดี ส่งผลให้มีสมรรถนะนักศึกษาประกอบวิชาชีพครู
ดังภาพที่ 2.17



ภาพที่ 2.17 นโยบายการบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะครู
โดยผ่านการบริหารหลักสูตร

5. การวิเคราะห์พระระดับและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับ

จากการศึกษาวิธีวิทยาการที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะครูอาเซียนในอดีต พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษา รูปแบบการวัดโดยพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ชัดเจนโดยตรงอีกทั้งงานวิจัยมีข้อจำกัดการวิจัย เนื่องจาก 1) วิธีวิทยาการวิจัยที่ใช้ไม่ได้คำนึงถึงสภาพความเป็นจริงขององค์การที่มีความสัมพันธ์กันเป็นระดับชั้นลดหลั่นโดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา เช่น ระดับบุคคลระดับสาขาวิชา 2) งานวิจัยโดยส่วนมากมีปัญหาในการเลือกหน่วยการวิเคราะห์ที่เหมาะสมซึ่งหากองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับลดหลั่นการเลือกวิเคราะห์เฉพาะระดับบุคคลระดับเดียวอาจจะต้องนำตัวแปรระดับอื่นมาวิเคราะห์รวมอยู่ในระดับเดียวทำให้การประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีค่าน้อยกว่าความเป็นจริงทำให้การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 (type one error) สูงกว่าที่กำหนดหรือถ้าหากทำการวิเคราะห์ในระดับที่สูงกว่าซึ่งต้องนำตัวแปรระดับบุคคลมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นตัวแปรระดับที่สูงกว่าจะทำให้เกิดปัญหาของการจัดกระทำตัวแปรระดับบุคคลทำให้การประมาณค่าเกิดความลำเอียงและขาดประสิทธิภาพ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) วิธีวิทยาการที่น่าสนใจและยังไม่มีใครนำมาใช้ในการวัดเกี่ยวกับสมรรถนะครูอาเซียน คือ รูปแบบการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับ (Multilevel Structural Equation Model) ซึ่งเป็นเทคนิคการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิเคราะห์ชั้นสูงที่เกิดจากการบูรณาการในการรวมข้อดีของการวิเคราะห์พหุระดับ (multilevel analysis) กับการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) เข้าด้วยกันจึงสามารถศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามระดับลดหลั่นกันของข้อมูลระหว่างตัวแปรทำนายในแต่ละระดับชั้นของข้อมูล (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550) ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาของการวิจัยเกี่ยวกับการวัดสมรรถนะครูอาเซียน โดยนำรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้รายละเอียดในการนำเสนอแบ่งเป็น 3 ประเด็นคือ 1) การวิเคราะห์พหุระดับ 2) การวิเคราะห์กลุ่มพหุ และ 3) หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับ

5.1 การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel analysis)

5.1.1 ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตามซึ่งตัวแปรทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (hierarchical) อย่างน้อย 2 ระดับโดยตัวแปรทำนายและตัวแปรตามที่อยู่ ระดับล่างต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับอิทธิพลร่วมกันจากตัวแปรทำนายที่อยู่ระดับบน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550)

การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่นักสถิติได้พัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายระดับสอดแทรกเป็นระดับลดหลั่น (hierarchical nested data) ตัวอย่างของข้อมูลที่มีระดับลดหลั่นได้แก่ข้อมูลที่วัดในระดับบุคคลสาขาวิชาและคณะวิชาโดยที่ตัวบุคคลเป็นหน่วยย่อยของสาขาวิชาและสาขาวิชาเป็นหน่วยย่อยของคณะวิชา (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542)

โครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูล

การวิจัยทางสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของข้อมูลที่เป็นพหุระดับ และเนื่องจากโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษามักเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมที่ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบระดับเดียวจึงไม่สามารถให้ผลสรุปที่ถูกต้องการเลือกใช้เทคนิควิธีทางสถิติที่เหมาะสมจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลที่ทำการศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรพหุระดับมีหลายแบบ เช่น ความสัมพันธ์เชิงบริบทความสัมพันธ์เชิงตัวแบบความสัมพันธ์เชิงถ่ายโยงและความสัมพันธ์เชิงจงใจในงานวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงจงใจกล่าวคือตัวแปรที่อยู่ในระดับสูงกว่าอาจส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่าโดยผ่านการส่งเสริมสนับสนุนในรูปของการสร้างแรงจูงใจหรือรางวัลสถานะหรือเงื่อนไขของตัวแปรระดับบนอาจเป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติการณ์ของตัวแปรระดับล่าง เช่น กรณีที่ชุมชนคณะกรรมการปกครองท้องถิ่นหรือผู้บริหารการศึกษาที่มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนและให้รางวัลสำหรับโรงเรียนผู้บริหารการศึกษาหรือครูที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนให้บรรลุมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ได้ระบบการส่งเสริมสนับสนุนดังกล่าวน่าจะมีผลเชิงจูงใจต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของครูและการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550)

5.1.2 ความสำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับ

เนื่องจากธรรมชาติของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การมักมีข้อมูลที่มีหลายระดับ (multi-level data) สอดแทรกกันอยู่ (hierarchical nested data) ทั้งนี้เนื่องจากธรรมชาติบุคคลบรรยากาศขององค์การระดับสาขาวิชาเป็นต้นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมที่ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบระดับเดียวจึงไม่สามารถให้ผลสรุปที่ถูกต้องปัญหาทางเทคนิคของการวิเคราะห์เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบระดับเดียวกับข้อมูลที่มีหลายระดับสามารถแก้ไขได้โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์พหุระดับ (multi-level analysis) ความสำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับสามารถแก้ปัญหาเชิงเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมที่สำคัญมี 3 ประการมีดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550)

ประการแรก การวิเคราะห์พหุระดับสามารถแก้ปัญหาความลำเอียง (Aggregation Bias) ของการสรุปข้ามระดับเนื่องจากตัวแปรแต่ละตัวเมื่ออยู่ต่างระดับกันมักมีความหมายต่างกันและย่อมส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะที่ต่างกันตัวอย่างเช่นบรรยากาศขององค์การที่บุคลากรได้รับในแต่ละคนส่งผลต่อการวัดประสิทธิผลองค์การในลักษณะหนึ่งแต่บรรยากาศของบุคลากรในการช่วยกันสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์การให้น่าอยู่ในขณะที่ตัวแปรบรรยากาศขององค์การเฉลี่ยระดับสาขาวิชาเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงสภาพการจัดบรรยากาศในการทำงานให้กับบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์การการวิเคราะห์พหุระดับจะช่วยศึกษาส่วนประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำแนกเป็นความผันแปรในระดับบุคลากรกับความผันแปรในระดับสาขาวิชา

ประการที่สอง การวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหาความผิดพลาดในการคำนวณความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (misestimated standard error) ความผิดพลาดในการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเกิดขึ้นกับข้อมูลพหุระดับที่ไม่คำนึงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันภายในกลุ่มหรือหน่วยการวิเคราะห์การสุ่มกลุ่มตัวอย่างยกกลุ่มจะทำให้ได้กลุ่มที่มีความแตกต่างกันความสัมพันธ์ภายในแต่ละกลุ่มจึงมีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นการวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหาโดยใช้โมเดลทางสถิติที่มีอิทธิพลสุ่มซึ่งเปิดโอกาสให้มีความผันแปรที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มได้ความผันแปรของอิทธิพลสุ่มระหว่างกลุ่มจะช่วยให้การประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ปรับค่าสำหรับความสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation) ของระดับข้อมูลแล้ว

ประการสุดท้าย การวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหาความผันแปรของสัมประสิทธิ์ถดถอย (heterogeneity of regression) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตามมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผันแปรดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่นักวิจัยให้ความสนใจติดตามศึกษาการวิเคราะห์พหุระดับจะช่วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยภายในแต่ละกลุ่มจะถูกนำไปใช้เป็นตัวแปรตามในระดับที่สูงขึ้นเพื่อศึกษาตัวแปรทำนายระดับกลุ่มที่ส่งผลต่อความผันแปรดังกล่าวเช่นโครงสร้างตัวแปร 2 ระดับของการวิเคราะห์พหุระดับ

ดังนั้นเพื่อขยายการวิเคราะห์ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอการวิเคราะห์กลุ่มพหุเพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงรายละเอียดไว้ในส่วนที่สองดังต่อไปนี้

5.1.3 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับ

เนื่องจากเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ (MLM) มีผลกระทบที่สำคัญต่อการวัดรูปแบบลดหล่นในหลายสาขาเช่นการวิจัยทางการศึกษาอาชีวศึกษาจิตวิทยาองค์กรเศรษฐศาสตร์และการบำบัดครอบครัว (Bryk & Raudenbush. 1987, 1992; Draper. 1995; Hoeksma & Koomen. 1992; Hox & Kreft. 1994; Kreft & Leeuw. 1998; Moritz & Watson. 1998 & Barnett. 1995; Rogosa & saner. 1995a, 1995b; Sampson, Raudenbush & Earls. 1997; Thum. 1997; Vancouver cited in Farmer. 2000) การวิเคราะห์พหุระดับมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายระดับได้และสามารถแก้ปัญหาเชิงเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมแบบเดิมแต่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550) ส่วนการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง (structural equation model:

SEM) มีข้อจำกัดตรงที่ไม่ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างตามธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับคลดหลั่น (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542)

นักวิจัยที่เป็นนักสถิติได้พัฒนาสถิติวิเคราะห์ SEM และ MLM ไปคนละทางทำให้ได้ลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่เป็นจุดเด่นของ SEM และ MLM แตกต่างกันในขณะที่ SEM สามารถวิเคราะห์ข้อมูลตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรแฝง (latent variables) ที่มีการแยกแยะความคลาดเคลื่อนในการวัดออกจากคะแนนจริงทำให้ผลการวิเคราะห์ถูกต้องมากขึ้นตอบคำถามวิจัยเรื่องรูปแบบอิทธิพลได้ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมโดยการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (mediation analysis) และตอบคำถามเรื่องการเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุว่ามีความไม่แปรเปลี่ยน (invariance) ระหว่างกลุ่มประชากรหรือมีความคงที่ (stationality) ระหว่างช่วงเวลาได้ ส่วน MLM สามารถวิเคราะห์ข้อมูลตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีการวัดต่างระดับและการวิเคราะห์รูปแบบที่มีอิทธิพลหรือสัมพันธ์แบบสลับโดยการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับ (moderation analysis) ได้ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา นักวิจัยที่เป็นนักสถิติหลายคนได้พิจารณาบูรณาการสถิติวิเคราะห์ SEM และ MLM เข้าด้วยกันทำให้ได้สถิติวิเคราะห์ที่มีศักยภาพสูงมากขึ้น การบูรณาการ SEM และ MLM ทำกันเป็น 2 แนว แนวทางแรกเป็นการขยายขอบเขตของ SEM ให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทุกระดับได้นักวิจัยที่ทำงานตามแนวคิดนี้ได้แก่ Muthen and Muthen (2003) ผู้พัฒนาโปรแกรม Mplus และ Joreskog and Sorbom (1996) Joreskog, et al (1999) ผู้พัฒนาโปรแกรม ISREL ผลการพัฒนาของ Muthen and Muthen (2004) เป็นที่รู้จักกันในชื่อ multilevel SEM "หรือ" multilayer causal analysis " โดย Muthen and Muthen ได้พัฒนาสถิติวิเคราะห์ SEM สำหรับข้อมูลทุกระดับในปี 1990 สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบทุกระดับในปี 1991 และได้เสนอบทความการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SEM แบบมีตัวแปรแฝงที่สมบูรณ์ในปี 1994 ปัจจุบันแนวคิดตามวิธีของ (Muthen and Muthen สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้โดยใช้โปรแกรม Mplus ของ Muthen and Muthen โปรแกรม LISREL ของ Joreskog and Sorbom และโปรแกรม STREAM ของ Gustafsson and Stahl (Hox. 2002) แนวทางที่สองเป็นการขยายขอบเขตของ MLM ให้สามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีตัวแปรส่งผ่าน (mediated multiple regression = MMR) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ได้นักวิจัยที่ทำงานตามแนวคิดนี้ได้แก่ Goldstein ผู้พัฒนาโปรแกรม MLMN และ Bryk and Raudenbush (1992), Raudenbush et al (2004) ผู้พัฒนาโปรแกรม HLM ใช้วิเคราะห์ MLM (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2552) จะเห็นได้ว่าเทคนิคการวิเคราะห์ MLM ไม่สามารถวิเคราะห์รูปแบบการวิจัยที่มีลักษณะความสัมพันธ์แบบรูปแบบสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งเป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงด้วยกันรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ (Diamantopoulos & Siguaw. 2000) ซึ่งนักวิจัยก็ยอมรับข้อจำกัดของ MLM ซึ่งมีข้อจำกัดตรงที่ไม่ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างตามธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับคลดหลั่นจึงได้บูรณาการแนวคิดของ MLM กับ SEM (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542) ไปเป็นเทคนิคการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างทุกระดับ (multilevel SEM) หรือบางที่เรียกว่ารูปแบบโครงสร้างความแปรปรวนร่วมทุกระดับ (multilevel covariance structure model) หรือรูปแบบเชิงสาเหตุทุกระดับ (multilevel causal model) จึงเป็นการบูรณาการแนวคิดของรูปแบบสมการโครงสร้าง (SEM) ที่มีจุดเด่นในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุและการใช้ตัวแปรแฝงกับรูปแบบเชิงเส้นระดับคลดหลั่น (HLM) ซึ่งมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2552)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2542) ไปเป็นเทคนิคการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (multilevel SEM) โดยลักษณะของค่าที่ใช้อธิบายหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) และหน่วยตัวอย่างกรณีลักษณะข้อมูลมีสองระดับเป็นดังนี้ (Sniders & Bosker. 1999)

ระดับกลุ่ม (within level)	ระหว่างกลุ่ม (between level)	ระดับกลุ่ม (within level)	ระหว่างกลุ่ม (between level)
หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of analysis)			
ระดับจุลภาค (micro units)	ระดับมหภาค (macro-level units)	หน่วยที่สอง (secondary units)	หน่วยดั้งเดิม (primary units)
ระดับส่วน (elementary units)	ระดับกลุ่ม (clusters)	ระดับบุคคล (individual levels)	ระดับสถาบัน (institutional levels)
ภายในกลุ่ม (within units)	ระหว่างหน่วย (between units)	ระดับหนึ่ง (level-1 units)	ระดับสอง (level-2 units)
หน่วยตัวอย่าง			
ครู (teacher)	โรงเรียน (schools)	ผู้ป่วย (patients)	หมอ (Doctors)
นักเรียน (pupils)	ห้องเรียน (classrooms)	ผู้ตอบ (respondents)	ผู้สัมภาษณ์ (interviewers)
ครอบครัว (families)	ละแวกที่อยู่ (neighborhoods)	ผู้ถูกสงสัย (suspects)	ผู้พิพากษา (judges)
ลูกจ้าง (employees)	บริษัท (firms)	การวัด (measurements)	กลุ่มตัวอย่าง (subjects)
คณาจารย์ (faculty members)	สาขาวิชา (field)	ฟัน (teeth)	กระดูกขากรรไกร (jawbones)

Muthen (1989, 1994) ได้พัฒนาการวิเคราะห์พหุระดับในรูปแบบสมการโครงสร้างความแปรปรวนร่วมเรียกว่ารูปแบบสมการโครงสร้างพหุระดับ (multilevel SEM) หรือบางทีเรียกรูปแบบโครงสร้างความแปรปรวนร่วมพหุระดับ (multilevel covariance structure model) หรือรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (multilevel causal model) ซึ่งเป็นการบูรณาการแนวคิดของรูปแบบสมการโครงสร้าง (SEM) ที่มีจุดเด่นในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการใช้ตัวแปรแฝงกับรูปแบบพหุระดับ (MLIM) ซึ่งมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542) ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบสมการโครงสร้างพหุระดับในเบื้องต้นต้องตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวแปรในรูปแบบสมการโครงสร้างพหุระดับก่อนว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างหรือไม่เพื่อดูว่าตัวแปรแต่ละตัวเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างพหุระดับหรือไม่จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างพหุระดับดังนั้นในการนำเสนอวิธีทางสถิติผู้วิจัยจึงจำแนกออกเป็น 3 หัวข้อคือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ 2) การวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับ และ 3) งานวิจัยที่ประยุกต์ใช้โปรแกรม Mplus ในการวิเคราะห์พหุระดับรายละเอียดแต่ละหัวข้อเป็นดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (multilevel confirmatory factor analysis: multilevel CFA)

โดยทั่วไปแล้วการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนักวิจัยส่วนใหญ่จะทำการวิเคราะห์ในระดับบุคคล (Individual level) เพียงระดับเดียวเท่านั้นซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับเดียว (single-level confirmatory factor analysis) โดยไม่ได้นำลักษณะธรรมชาติของข้อมูลที่มีความเป็นลำดับชั้นหรือโครงสร้างขององค์กรมมาพิจารณา (Heck & Thomas. 2000) อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ single-level CFA สามารถนำมาดัดแปลงให้เหมาะสมเพื่อนำมาใช้กับข้อมูลในลักษณะที่เป็นลำดับชั้นได้โดยการวิเคราะห์ multilevel CFA ซึ่งเป็นการนำรูปแบบการวิเคราะห์ระดับเดียวที่ใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมมาคิดสูตรใหม่สำหรับการวิเคราะห์สองระดับเพื่อตรวจสอบแหล่งของความผันแปรในตัวแปรสังเกตได้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มรวมทั้งความคลาดเคลื่อนทั้งสองระดับ (Muthen. 1994) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (MCFA) ถูกพัฒนาขึ้นใหม่จากการทดสอบโครงสร้างขององค์ประกอบที่เกิดจากการแยกเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สแกนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มได้ (HOX. 2002) รูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับถูกอธิบายจากการรวมการวิเคราะห์ในระดับเดียวที่สังเกตได้จากข้อมูลของแต่ละบุคคลและรูปแบบการวิเคราะห์ที่สังเกตได้จากค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มซึ่งเป็นการรวมการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบดั้งเดิมทั้งระหว่างกลุ่ม (between-group) และภายในกลุ่ม (within-group) ซึ่งสามารถตรวจสอบแหล่งของความแปรปรวนร่วมในตัวแปรสังเกตได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มรวมทั้งความคลาดเคลื่อนทั้งสองระดับ (Muthen 1989. 1994)

การพัฒนาการวิเคราะห์พหุระดับจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในลักษณะนี้ทำให้สามารถตรวจสอบลักษณะเฉพาะของรูปแบบการวัดทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มไปพร้อมๆกันได้รูปแบบการวิเคราะห์ระดับเดียว (single-level) ความเป็นอิสระของตัวแปรต้นจะพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (N observations) แต่ในการวิเคราะห์พหุระดับความเป็นอิสระจะประมาณจากจำนวนกลุ่ม (C) (Muthen. 1994) เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$y_{ci} = \mathbf{v} + \lambda\eta_{ci} + \varepsilon_{ci} \quad \text{..... (1)}$$

ในสมการที่ (1)

\mathbf{y} = เวกเตอร์ของแต่ละข้อ (items) ในการวัดองค์ประกอบ

\mathbf{v} = เวกเตอร์ของค่าจุดตัดแกนหรือค่าเฉลี่ย (Intercepts หรือ means)

λ = เวกเตอร์ของ factor loadings

η = องค์ประกอบใด ๆ ที่ต้องการวัด (factor)

ε = เวกเตอร์ของส่วนที่เหลือแต่ละข้อ (residuals)

เนื่องจากรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเหล่านี้สำหรับประชากรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะตรวจสอบว่าสิ่งที่เกี่ยวข้องใด (Implication) มีอยู่ในกลุ่มประชากรทั้งนี้เพื่อจำแนกคะแนนของแต่ละบุคคล (Individual) เป็นองค์ประกอบภายในกลุ่ม (within group component \sum_w) และองค์ประกอบระหว่างกลุ่ม (between group component \sum_B) (Cronbach & Webb. 1975) โดยมีสมมติฐานว่าประชากรแต่ละบุคคลที่อยู่ในแต่ละกลุ่ม (groups) จะมีความแตกต่างกันดังนั้นเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร (\sum_T) สำหรับอิทธิพลกลุ่ม (random effect) ในรูปแบบนี้เขียนสมการได้เป็น

$$\mathbf{v}(y_{ci}) = \sum_T = \sum_B + \sum_w \quad \text{..... (2)}$$

โดยเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (\sum_B) เขียนแทนได้ด้วยสมการ

$$\sum_B = \Lambda_B \Psi_B \Lambda'_B + \Theta_B \quad \text{..... (3)}$$

จากสมการที่ (3)

Λ_B = เมทริกซ์ factor loading

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Ψ_B = เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม-ความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบ

Λ'_B = เมทริกซ์ transposed

Θ_B = เมทริกซ์ของส่วนที่เหลือ (residuals)

สำหรับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่ม (Σ_w) เขียนแทนได้ด้วยสมการ

$$\Sigma_w = \Lambda_w \Psi_w \Lambda'_w + \Theta_w \quad \text{..... (4)}$$

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขั้นพหุระดับจะเป็นวิธีการพัฒนาสมการ เมทริกซ์ 2 สมการ Muthen (1989, 1994) เสนอว่าการประมาณค่าที่ไม่ลำเอียง (unbiased estimate) และสม่ำเสมอของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่ม (Σ_w) ได้จากการรวมเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง (sample pooled within group covariance matrix S_{pw}) (ใช้ Σ_{pw} แทน Σ_w ซึ่งสอดคล้องกับสมการทั่วไปของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมที่มีความแตกต่างในคะแนนโดยตัวหาร N-C ใช้แทน N-1 คำนวณได้จากสมการที่ (5))

$$S_{pw} = \frac{\sum_{c=1}^C \sum_{i=1}^{N_c} (y_{ci} - \bar{y}_c)(y_{ci} - \bar{y}_c)'}{N - C} \quad \text{..... (5)}$$

สำหรับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมสำหรับค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้รวมค่า (disaggregated group means) ในกลุ่มตัวอย่างคำนวณจาก

$$S_B = \frac{\sum_{c=1}^C N_c (\bar{y}_c - \bar{y})(\bar{y}_c - \bar{y})'}{C - 1} \quad \text{..... (6)}$$

สำหรับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่ม (S_B) เป็นตัวประมาณค่าที่สม่ำเสมอ (constant) และไม่ลำเอียง (unbiased) ของ

$$S_B = \Sigma_w + C \Sigma_B \quad \text{..... (7)}$$

สมการ (7) เมื่อ C เป็นขนาดของกลุ่ม (Muthen. 1994) ดังนั้นเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (between group covariance matrix) จะแตกต่างจากเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมโดยรวม (total Covariance matrix: $\Sigma_B + \Sigma_w$) เนื่องจากค่า C ที่มีอยู่ระหว่างกลุ่มหมายความว่าส่วนประกอบระหว่างกลุ่มของตัวแปรจะถูกปรับโดยค่ารากที่สองของ $C(\sqrt{C})$ (Muthen. 1994) เพื่อให้การประมาณค่าในส่วนของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในกรณีที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน (balanced data) C จะเป็นขนาดของกลุ่ม (common group size) ส่วนกรณีขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน (unbalanced data) C จะเป็นค่าเฉลี่ยของจำนวนกลุ่มตัวอย่างภายในกลุ่ม (means of the within group sample sizes) (Muthen. 1994) ถ้าหากวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Mplus โปรแกรมจะปรับค่า C เพื่อให้การประมาณค่าในส่วนของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มเหมาะสม

ทั้งนี้กรณีที่ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือรูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่มาก Muthen (1994) ได้เสนอขั้นตอนในการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้รูปแบบโครงสร้างความแปรปรวนร่วมรวม (conventional confirmatory factor analysis of the total covariance structure) เป็นการวิเคราะห์ที่ใช้เมทริกซ์โครงสร้างความแปรปรวนร่วมรวม (S_T) การวิเคราะห์ดังกล่าวนี้จะประมาณค่าไม่ถูกต้องเมื่อข้อมูลมีความสัมพันธ์กันแบบลดหลั่นผลการทดสอบอาจผิดพลาดได้เมื่อค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดใหญ่ขนาดของชั้นเรียนมีขนาดใหญ่และ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ดังกล่าวมีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง (อย่างหยาบ)

ขั้นตอนที่สอง การประมาณค่าความผันแปรระหว่างหน่วยหรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (estimation of between-level variation or intraclass correlation: ICC) เป็นขั้นตอนแรกที่ใช้สำหรับตรวจสอบการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบการวิเคราะห์ที่มีความผันแปรระหว่างหน่วยเพียงพที่จะวิเคราะห์พหุระดับหรือไม่โดยค่า ICC ของทุกตัวแปรควรมีค่ามากกว่าศูนย์จึงจะเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์พหุระดับเกณฑ์การพิจารณาค่า ICC ควรมีค่ามากกว่า 0.05 (Sniders & Bosker. 1999) ถ้าค่า ICC มีขนาดใหญ่แสดงว่าตัวแปรมีความสอดคล้องกันสูงแต่ถ้า ICC มีขนาดเล็ก (<0.05) แสดงว่าข้อมูลในระดับล่างไม่มีความผันแปรในระดับบนจึงไม่จำเป็นที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับ

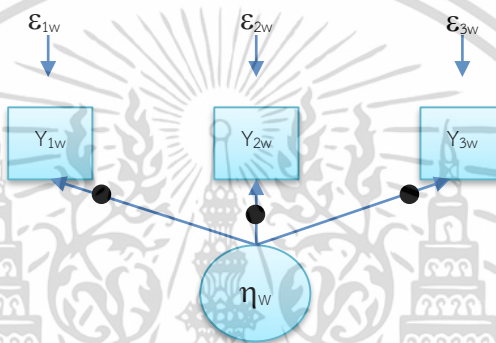
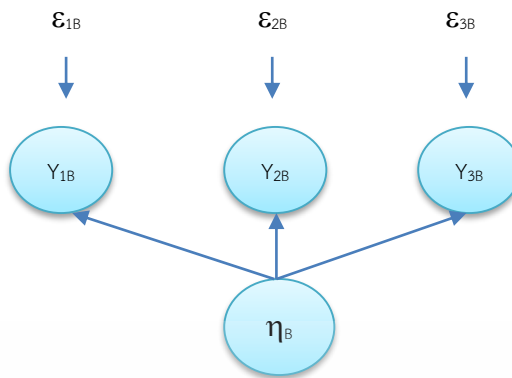
ขั้นตอนที่สาม การประมาณค่าโครงสร้างความผันแปรภายในหน่วย (estimation of within-level covariance structure) ถ้ารูปแบบพหุระดับมีความถูกต้อง การวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง (S_{PW}) จะคล้ายกับการวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับที่ไม่ได้จำกัดเมทริกซ์ขององค์ประกอบระหว่างกลุ่ม (Between group component: Σ_B) การวิเคราะห์ในส่วนนี้ประมาณค่าเฉพาะพารามิเตอร์ในระดับล่างหรือระดับนักเรียนเท่านั้น การวิเคราะห์จะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับล่างลบด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับบนและใช้วิธีการประมาณค่า Maximum likelihood (ML) หรือ Generalized Least Squares (GLS) ดังนั้นการวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง (S_{PW}) ดังกล่าวนั้นจึงไม่ถูกบิดเบือนจากความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มซึ่งถูกคาดหวังว่ารูปแบบจะมีความเหมาะสมกว่าการวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมโดยรวม (S_T) ดังนั้นในการวิเคราะห์ในส่วนนี้จึงเป็นการวิเคราะห์ที่เหมาะสมที่ใช้เพื่อสำรวจความแปรปรวนในระดับบุคคล

ขั้นตอนที่ 4 การประมาณค่าโครงสร้างความผันแปรระหว่างกลุ่ม (alteration of between structure) การวิเคราะห์โครงสร้างความผันแปรระหว่างกลุ่มเป็นส่วนที่ยากของการวิเคราะห์พหุระดับซึ่งส่วนน้อยมักจะรู้เกี่ยวกับโครงสร้างความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบระหว่างกลุ่ม (between group Component 2) ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มในรูปแบบปกติยังไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gorbexch (1976) และ Harrqvist

(1978) ได้นำเสนอว่าโครงสร้างความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบภายในกลุ่ม (within group component \sum_w) ไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลต้องนำโครงสร้างความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบระหว่างกลุ่ม (between group corporeity \sum_B) จึงต้องสำรวจเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่ม (S_B การวิเคราะห์ในส่วนนี้จึงเป็นการวิเคราะห์ที่เหมาะสมที่ใช้เพื่อสำรวจความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่ม

หลังจากการตรวจสอบเพื่อดูโครงสร้างของความผันแปรทั้งหมดและโครงสร้างของความผันแปรภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มจึงทำการวิเคราะห์รูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พหุระดับเป็นขั้นตอนสุดท้ายและเพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมของรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พหุระดับผู้วิจัยจึงขอยกตัวอย่างรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2 ระดับภาพที่ 2.18 ภาพที่อยู่ด้านล่างแสดงการวิเคราะห์ในระดับบุคคล (within) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ($Y_{1w}-Y_{3n}$) แสดงในกรอบสี่เหลี่ยมซึ่งเกิดจากตัวแปรแฝง (η_w) ระดับบุคคลและมีความเคลื่อนไหวในการสุ่ม 3 ตัว ($\epsilon_{1w}-\epsilon_{3w}$) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับในระดับบุคคลนี้เป็นการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมโดยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวข้างต้นวัดได้จากข้อมูลของแต่ละบุคคลที่ไม่ได้เกิดจากการรวมกลุ่มของข้อมูล (disaggregate data) ส่วนในระดับกลุ่ม (between) ที่อยู่ด้านบนของรูปมี ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ($Y_{1B}-Y_{3B}$) ที่แสดงในวงกลมที่เกิดจากตัวแปรแฝง (η_B) ในระดับกลุ่มและมีความเคลื่อนไหวในการสุ่ม 3 ตัว ($\epsilon_{1B}-\epsilon_{3B}$) ในระดับกลุ่มนี้ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัววัดได้จากข้อมูลที่เกิดจากการรวมกลุ่มของข้อมูล (aggregate data) ไม่ใช่ข้อมูลดิบแต่เป็นข้อมูลที่เป็นตัวแทนของค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มซึ่งแทนได้จากสัญลักษณ์รูปวงกลมที่ปลายลูกศรแทนค่าเฉลี่ยในสมการถดถอยที่แยกวิเคราะห์รายกลุ่มทั้งนี้รูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับเป็นการนำรูปแบบในระดับบุคคลและระดับกลุ่มมารวมกันเป็นรูปแบบเต็มรูปและวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมพร้อมกันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ข้อดีของรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (MCFA) คือโครงสร้างองค์ประกอบในระดับบุคคลและระดับกลุ่มลูกคำนวณพร้อมกันโดยแยกความแปรปรวนร่วมออกเป็นสองส่วน ส่วนหนึ่งเป็นความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มอีกส่วนเป็นความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่ม

Between



ภาพที่ 2.18 รูปแบบการวิเคราะห์หอนักประกอบเชิงยืนยันชั้นพระระดับ

5.1.4 การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับ

รูปแบบการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับที่มีตัวแปรแฝงจะใช้สัญลักษณ์เมทริกซ์แตกต่างจากการวิเคราะห์หอนักประกอบเชิงยืนยันชั้นพระระดับเพียงเล็กน้อย (Muthen, 1998) สำหรับรูปแบบสมการโครงสร้างที่มีสองระดับจะพิจารณาเวกเตอร์ของตัวแปรสังเกตได้จำแนกตามกลุ่มตัวแปรระดับกลุ่มแทนด้วย Z_c (โดย cluster $c = 1, 2, \dots, c$) ส่วนตัวแปรระดับบุคคลที่ i ในกลุ่มที่ c แทนด้วย Y_{ci} และ X'_{ci} สามารถเขียนเป็นสมการเมทริกซ์ได้ดังนี้

$$V_{ci} = \begin{bmatrix} Z_c \\ Y_{ci} \\ X_{ci} \end{bmatrix} = V_c^* + V_{ci}^* = \begin{bmatrix} V_{zc}^* \\ V_{yc}^* \\ V_{xc}^* \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} 0 \\ V_{yci}^* \\ V_{xci}^* \end{bmatrix} \dots\dots\dots (8)$$

จากสมการ (8). เครื่องหมาย * แสดงความเป็นอิสระของส่วนประกอบระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่มของเวกเตอร์แต่ละตัวแปร (Muthen. 1994) เมทริกซ์ระหว่างกลุ่มประกอบด้วยตัวแปรทำนายระหว่างกลุ่ม (Z_c) ความผันแปรระหว่างกลุ่มของค่าคงที่หรือจุดตัดแกน (Y_{ci}) และความผันแปรระหว่างกลุ่มของตัวแปรทำนายระดับบุคคล (X_{ci}) ส่วนเมทริกซ์ภายในกลุ่มจะประกอบด้วยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคงที่หรือค่าจุดตัดแกน (Y4) ตัวแปรทำนายระดับบุคคล (X_C) และตัวแปรระหว่างกลุ่มที่กำหนดให้มีค่าเป็นศูนย์ (0) การที่เมทริกซ์ภายในกลุ่มกำหนดให้ตัวแปรระหว่างกลุ่มมีค่าเป็นศูนย์นั้นเนื่องจากมุ่งทำนายผลของตัวแปรตามจากตัวแปรอิสระเฉพาะภายในกลุ่มเท่านั้น

รูปแบบการวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับนี้สามารถเขียนเป็นรูปแบบระหว่างกลุ่มที่มีตัวแปรแฝงได้ดังนี้

$$V_C^* = v_B + \Lambda_B \eta_{BC} + \epsilon_{BC} \quad \dots\dots\dots (9)$$

$$\eta_{BC} = \alpha_B + \beta_B \eta_{BC} + \zeta_{BC} \quad \dots\dots\dots (10)$$

และสามารถเขียนเป็นรูปแบบภายในกลุ่มที่มีตัวแปรแฝงได้ดังนี้

$$\begin{bmatrix} 0 \\ V_{y_{ci}}^* \\ V_{x_{ci}}^* \end{bmatrix} = \Lambda_w \eta_{wci} + \epsilon_{wci} \quad \dots\dots\dots (11)$$

$$\eta_{wci} = \beta_w \eta_{wci} + \zeta_{wci} \quad \dots\dots\dots (12)$$

สมการ (9) และ (11) เป็นรูปแบบการวัด (measure model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงภายใน (๑) หรือองค์ประกอบที่ต้องการวัดในแต่ละระดับ ส่วนสมการ (10) และ (12) เป็นรูปแบบโครงสร้าง (structural model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในแต่ละระดับเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่มที่กล่าวมาจะทำให้ได้รูปแบบพหุระดับที่มีค่าเฉลี่ย (general mean: μ) หรือจุดตัดแกน (intercept) และรูปแบบโครงสร้างความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Σ_B) และภายในกลุ่ม (Σ_w) ซึ่งอธิบายได้ด้วยรูปแบบทางคณิตศาสตร์ได้ดังนี้ (Muthen & Muthen, 1998)

$$\mu = v_B + \Lambda_B (I-B_B)^{-1} \eta \alpha_B \quad \dots\dots\dots (13)$$

$$\Sigma_B = \Lambda_B (I-B_B)^{-1} \Psi_B (I-B_B)^{-1} \Lambda_B^{-1} + \Theta_B \quad \dots\dots\dots (14)$$

$$\Sigma_w = \Lambda_w (I-B_w)^{-1} \Psi_w (I-B_w)^{-1} \Lambda_w^{-1} + \Theta_B \quad \dots\dots\dots (15)$$

การวิเคราะห์พหุระดับของการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม Mplus จะใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (maximum likelihood: ML) หรือวิธีความเป็นไปได้สูงสุดแบบให้ข้อมูลเต็ม (full information maximum likelihood: FIML) สำหรับจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเท่ากัน (balanced group sizes) ส่วนกรณีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (unbalanced group sizes) และมีการแจกแจงที่ไม่เป็นโค้งปกติสามารถประมาณค่าได้ด้วยวิธีถึงความเป็นไปได้สูงสุดของ Muthen (Muthen & Muthens quad-Taximum likelihood: MUML) หรือเรียกว่าวิธีความเป็นไปได้สูงสุดบางส่วน (partial maximum likelihood) และวิธี maximum likelihood with robust standard errors and ch-square (MLR) (Wong and Mason. 1985, Goldstein. 1991; Morris. 1995; Heck & Thomas. 2000; Muthen & Muthen. 2004) ถ้าหาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์หรือมีข้อสงสัย
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี ML และวิธี MUML จะให้ค่าที่ใกล้เคียงกัน (Hox & Maas. 2001) ส่วนการแปลงค่าพารามิเตอร์ให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardization) โปรแกรม Mplus จะใช้หลัก within group and between group standardization ซึ่งถ้าหากเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบภายในกลุ่มจะพิจารณาที่ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม และถ้าเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบระหว่างกลุ่มจะพิจารณาที่ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มซึ่งจะเป็นวิธีที่เหมาะสมกับข้อมูลพหุระดับ

ข้อดีของการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโปรแกรม Mplus คือเนื่องจากโปรแกรมที่ออกแบบสำหรับการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับที่มีอยู่โดยทั่วไปมีข้อจำกัดในเรื่องการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบพหุระดับโดยใช้แนวทางการวิเคราะห์พหุกลุ่ม (multi-group) ซึ่ง Mplus สามารถทำได้ (Muthen & Muthen. 1998) โดย Mplus มีลักษณะพิเศษที่สามารถใช้ในการสร้าง (formulate) multilevel covariance structure model เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (means) และ intercepts ระหว่างกลุ่ม (Muthen. 1989) นอกจากนี้ Mplus ยังสามารถให้ค่าองศาอิสระ (df) ของการวิเคราะห์พหุระดับที่ถูกต้องได้ซึ่งในกรณีนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากข้อมูลที่น่าสนใจมีขนาดไม่เท่ากัน (unbalanced group sizes) Mplus จะคำนวณค่า 1 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard errors) ที่ถูกต้องสำหรับกรณีข้อมูลมีขนาดไม่เท่ากันได้ดีกว่า Muthen & Muthen, 1998; BOX. 2002)

ข้อดีอีกด้านของการใช้โปรแกรม Mplus ในการวิเคราะห์พหุระดับคือถ้าหากจำนวนหน่วยตัวอย่างที่ใช้ศึกษามีจำนวนภายในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันและตัวแปรมีการแจกแจงไม่ปกติพหุนาม (multivariate no normality) จะใช้ฟังก์ชันความกลมกลืน (fitting function) ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (maximum-likelihood) ที่ให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและค่า χ^2 ที่ไม่ลำเอียง (Muthen. 1998) โดยความคลาดเคลื่อนมาตรฐานโปรแกรมจะใช้วิธีการประมาณค่าแบบ Huber Sandwich Estimator หรือบ้างที่เรียกว่า Robust Covariance Matrix Estimator ซึ่งจะให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่แกร่ง (robust standard errors) ส่วนค่า χ^2 สำหรับการทดสอบความกลมกลืนประมาณค่าโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนที่ปรับแก้แล้ว (mean and variances adjustment) ร่วมกับวิธีโลคัลลิสต์ตามแนวทาง Satorra-Bentler Scaled Chi-Square (Muthen. 2004)

ส่วนการพิจารณาว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงโดยทั่วไปจะพิจารณาจากค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างไรก็ตามเนื่องจากค่า χ^2 มีความไวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงควรระมัดระวังในการใช้ค่า χ^2 ตัดสินรูปแบบว่ามีความตรงหรือไม่หรือกล่าวอีกทางหนึ่งคือสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ (มากกว่า 250) การทดสอบด้วยค่า χ^2 มีแนวโน้มที่จะปฏิเสธสมมติฐาน (Anderson & Gerbing. 1984 cited in Yu & Muthen. 2002) และถ้าหากการแจกแจงพหุนามของตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการกระจายที่ไม่เป็นโค้งปกติ (non-normal distribution) หรือมีจำนวนตัวแปรเชิงกลุ่ม (categorical data) การทดสอบด้วยค่า χ^2 มีแนวโน้มที่จะปฏิเสธสมมติฐานมากขึ้น (Browne, 1984 cited in Yu & Muthen. 2002) ดังนั้น นักวิจัยจะต้องตัดสินใจด้วยตนเองในการใช้ตรวจสอบความสอดคล้อง (Hu & Bentler. 1995, 1999) เพื่อความชัดเจนและถูกต้องสำหรับการวัดความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องของรูปแบบตามกฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ให้พิจารณาจากสัดส่วนของค่า χ^2 ต่อ df ที่ควรมีค่าน้อยกว่า 2 ($\chi^2 / df < 2$) (Ulman. 2001) และควรพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบจากค่าดัชนีอื่น (Hox, 2002; Yu & Muthen. 2002) ได้แก่ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) ค่าดัชนี Tucker-Lewis (TLI) ทั้งนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เท่ากันควรพิจารณาความสอดคล้องของดัชนี RMSEA และค่า χ^2 / df เท่านั้น (Muthen & Muthen. 1998) ถ้ารูปแบบที่ได้ไม่มีความตรงจะปรับรูปแบบแล้ววิเคราะห์ใหม่การปรับแก้ใช้ข้อเสนอแนะที่โปรแกรมรายงานโดยพิจารณาจากดัชนีปรับรูปแบบ (modification indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้องจนกว่าจะได้รูปแบบที่มีความตรงภายหลังจากที่ได้รูปแบบที่มีความตรงแล้วจึงพิจารณาค่าพารามิเตอร์หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ {factor loading} ของตัวแปรสังเกตจึงจะทำให้องค์ประกอบที่ต้องการวัดสมบูรณ์และสามารถได้อย่างแบบตรง

นงลักษณ์วิรัชชัย (2552) กล่าวว่ารูปแบบการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุทุกระดับในโปรแกรม MPLUS ที่ Muthen ได้พัฒนาขึ้นแตกต่างกับโปรแกรม HLM และโปรแกรม LISREL คือโปรแกรม MPLUS จะใช้กลุ่มข้อมูลและตัวแปรเดียวกันการวิเคราะห์ในระดับที่ 2 (level 2) จะสุ่มค่าจุดตัด (intercept) ในระดับที่ 1 (level 1) มาเป็นตัวแปรตามสามารถพิจารณาขนาดอิทธิพลได้ทั้ง 2 ระดับพร้อมกันทั้งระดับบุคคล (individual level) และระดับกลุ่ม (cluster level) (Muthen & Muthen. 2004) และสามารถใช้ตัวแปรที่อยู่ต่างระดับคนละชุดได้และในการวิเคราะห์มาตรฐานในระดับที่ 2 (level 2) สามารถสุ่มค่าความชัน (slope) ในระดับที่ 1 (level 1) มาเป็นตัวแปรตามได้ (Muthen & Muthen. 2008) ลักษณะของรูปแบบหลักใน multilevel SEM ตามแนวคิดของ Muthen and Muthen (2004) เป็นการผสมผสานแนวคิดของ SEM และ MLM เข้าด้วยกันโดยมีภาพประกอบรวมทั้งสมการแสดงถึงรูปแบบทำให้เห็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นรูปธรรมและนับเป็นแนวคิดดีมากดังภาพที่ 2.19 การเพิ่ม MLM ทำให้ Muthen and Muthen ต้องเพิ่มสัญลักษณ์ใหม่ในรูปแบบที่แตกต่างจาก SEM ที่สำคัญดังนี้

X = ตัวแปรทำนายที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ระดับ 1 และตัวแปรแฝงค่าเฉลี่ยของ X ระดับ 2

X_m = ตัวแปรค่าเฉลี่ยที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ X ระดับ 2

Y = ตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรสังเกตได้แบบเมตริก ระดับ 1 และตัวแปรแฝงค่าเฉลี่ยของ Y ระดับ 2

Y_m = ตัวแปรค่าเฉลี่ยที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ Y ระดับ 2

u = ตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรสังเกตได้แบบนินเมตริก ระดับ 1 และตัวแปรแฝงค่าเฉลี่ยของระดับ 2

f = ตัวแปรแฝงแบบเมตริก

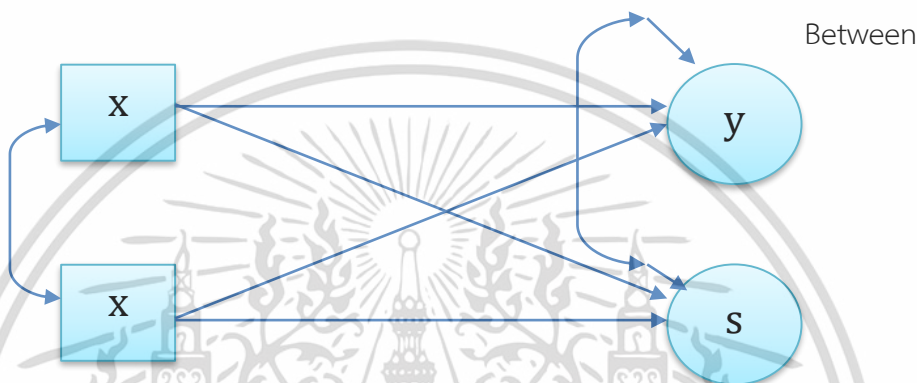
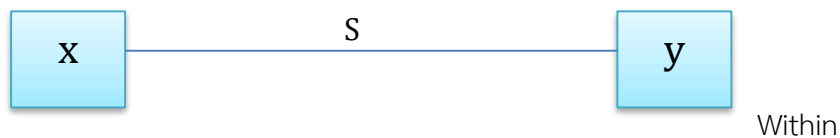
C = ตัวแปรแฝงแบบนินเมตริก

สัญลักษณ์รูปวงกลมที่ปลายลูกศรแทนค่าเฉลี่ยในสมการถดถอยแยกวิเคราะห์ราย

กลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัญลักษณ์รูปวงกลมที่บ่งชี้ค่าความชันในสมการถดถอยแยกวิเคราะห์
รายกลุ่ม



ภาพที่ 2.19 รูปแบบ SEM สองระดับของ intercepts-and slopes as outcome model

จากที่กล่าวมาสามารถเปรียบเทียบการวิเคราะห์โดยรูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) รูปแบบการวิเคราะห์พหุระดับ (MLM) และรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (MCM หรือ MSEM) ได้ดังตารางที่ 2.11

ตารางที่ 2.11 เปรียบเทียบการวิเคราะห์โดยรูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) รูปแบบการวิเคราะห์พหุระดับ (MLM) และรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (MCM / MSEM)

ประเด็น	SEM	MLM	(MCM/MSEM)
1. การวิเคราะห์พหุระดับ			
1.1 อิทธิพลสุ่มแปรเปลี่ยนตามความชัน (ความชันเป็นตัวแปรตาม) ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	√ *	√	√
1.2 อิทธิพลสุ่มแปรเปลี่ยนตามความชัน (ความชันเป็นตัวแปรตาม) ในการวิเคราะห์อิทธิพลและการวิเคราะห์องค์ประกอบ	×	×	√
1.3 รูปแบบย่อยอื่นๆ	√	√	√

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

ประเด็น	SEM	MLM	(MCM/MSEM)
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง)			
2.1 การประมาณค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	√	√	√**
2.2 ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรของข้อมูลที่สูญหาย (missing data)	√	√	√
2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ	√	×	√
3. เทคนิคการประมาณค่า	ML และวิธีอื่นๆ	Bayesian +ML	MUML และวิธีอื่นๆ
3.1 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Fit indices)	√	×	√
3.2 ดัชนีดัดแปร (modification indexes)	√	×	√
3.3 การผ่อนคลายข้อตกลงของความคลาดเคลื่อน	√	×	√
4. การวิเคราะห์หีอทิพล			
4.1 การประมาณค่า (DE, IE, TE)	√	√	√
4.2 การทดสอบทฤษฎี (theory testing)	√	×	√
5. การวิเคราะห์ข้อมูลพหุตัวแปร (Multivariate data)	√	√	√

หมายเหตุ : ปรับปรุงจาก นงลักษณ์ วิรัชชัย (2552)* pseudo balanced approach
**assume know loading

จากการเปรียบเทียบการวิเคราะห์โดยรูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) รูปแบบการวิเคราะห์พหุระดับ (MLM) และรูปแบบการวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับ (MSEM) ในตารางที่ 2.10 จะเห็นได้ว่ารูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (MCM หรือ MSEM) มีจุดเด่นมากกว่ารูปแบบ (SEM) และรูปแบบ (MLM) ทั้งเรื่องการวิเคราะห์ที่สามารถลุ่มความชันมาเป็นตัวแปรตามและยังสามารถรวมข้อดีของรูปแบบทั้งสองไว้ในรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (MCM หรือ MSEM) คือสามารถวิเคราะห์พหุระดับและวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำวิธีการวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับโดยใช้โปรแกรม Mplus มาใช้วิเคราะห์ในงานวิจัยนี้เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่มีการศึกษารูปแบบการวัดจากปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ชัดเจนโดยตรงอีกทั้งงานวิจัยที่ผ่านมา มีประเด็นที่น่าสังเกตสองประการ คือ ประการที่หนึ่งมีข้อจำกัดการวิจัยเนื่องจากวิธียกการวิจัยที่ใช้มิได้คำนึงถึงสภาพความเป็นจริงขององค์การที่มีความสัมพันธ์กันเป็นระดับชั้นลดหลั่นโดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา เช่น ระดับบุคคล ระดับสาขาวิชา ระดับคณะวิชาหรือระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งหน่วยงานในระดับสูงกว่ามีอิทธิพลต่อหน่วยงานในระดับรองลงมาตามลำดับ ทำให้ไม่สามารถระบุได้ว่าอิทธิพลดังกล่าวเกิดจากตัวแปรในระดับใดและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นปริมาณเท่าใด ส่วนประการที่สองงานวิจัยโดยส่วนมากมีปัญหาในการในการเลือกหน่วยงาน การวิเคราะห์ที่เหมาะสมซึ่งหากองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับลดหลั่นการเลือกวิเคราะห์เฉพาะ ระดับบุคคลระดับเดียวอาจจะต้องนำตัวแปรระดับอื่นมาวิเคราะห์รวมอยู่ในระดับเดียวทำให้การ ประเมินค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีค่าน้อยกว่าความเป็นจริงทำให้การทดสอบนัยสำคัญทาง สถิติเกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 (type one error) สูงกว่าที่กำหนดหรือถ้าหากทำการ วิเคราะห์ในระดับที่สูงกว่าซึ่งต้องนำตัวแปรระดับบุคคลมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นตัวแปรระดับที่สูงกว่า จะทำให้เกิดปัญหาของการจัดกระทำตัวแปรระดับบุคคลทำให้การประมาณค่าเกิดความลำเอียงและ ขาดประสิทธิภาพ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550) และเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยจึง มีความสนใจที่จะโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถครูอาเซียนสำหรับนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีรากของกำลังที่สอง เฉลี่ยเศษของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ค่าองศาอิสระ (df) ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนได้แก่ χ^2 / df ค่า ดัชนี Truckers Index (TLI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual SRMR) ภายในกลุ่ม (within-level) และระหว่างกลุ่ม (between-level) เป็น หลัก

5.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับ

ศุภวรรณ ทรงอำนวยการ (2548) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการที่มีต่อ การสร้างสรรค์ทางปัญญาและการบริการของภาควิชาในมหาวิทยาลัย : การประยุกต์โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับแบบอิทธิพลย้อนกลับ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเป็น ผู้ประกอบการของภาควิชาและคณะวิชา และการสร้างสรรค์ทางปัญญาและการบริการของภาควิชา (2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการสร้างนวัตกรรม การรูก้าวหน้า ความกล้าเสี่ยง ความเป็นวิวิธพันธ์ ความเป็นปฏิปักษ์ การตรวจสอบคุณภาพแวดล้อม การกระจายอำนาจ ความพร้อมของทรัพยากร ระบบ การให้รางวัลตอบแทน วัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม การสร้างสรรค์ทางปัญญา และการบริการ ของ ภาควิชาและคณะวิชาที่มีขนาดแตกต่างกัน (3) ตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้าง พหุระดับแบบมีอิทธิพลย้อนกลับของความเป็นผู้ประกอบการด้วยโปรแกรม Mplus และ LISREL และเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ที่ได้จากทั้งสองโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์และหัวหน้า ภาควิชาจำนวน 668 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากมหาวิทยาลัยรัฐบาลและ เอกชน 18 แห่ง เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ปรับข้อมูลระดับบุคคลให้เป็นข้อมูล ระดับภาควิชาและคณะวิชาได้ทั้งสิ้น 433 ภาควิชา และ 92 คณะวิชา การวิเคราะห์ใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามด้วยโปรแกรม SPSS 11.0 และตรวจสอบความตรงของ โมเดลด้วยโปรแกรม Mplus 2.13 และ LISREL 8.52 ผลการวิจัยสำคัญสรุปได้ว่า (1) ความเป็น ผู้ประกอบการของภาควิชาและคณะวิชากลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง และการสร้างสรรค์ทาง ปัญญาและการบริการของภาควิชากลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน (2) ภาควิชาขนาดใหญ่มีการสร้างนวัตกรรม การรูก้าวหน้า การตรวจสอบคุณภาพแวดล้อม ความพร้อมของทรัพยากร ระบบการให้รางวัลตอบแทน การสร้างสรรค์ทางปัญญา และ การบริการมากกว่าภาควิชาขนาดเล็ก ส่วนคณะวิชาขนาดใหญ่มีการสร้างนวัตกรรมและการกระจายอำนาจมากกว่าคณะวิชาขนาดเล็ก (3)

โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ว่าจะวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Mplus หรือ LISREL โดยในโมเดลระดับภาคีวิชาพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกและลักษณะองค์กรของภาควิชาส่งอิทธิพลต่อความเป็นผู้ประกอบการของภาควิชา และความเป็นผู้ประกอบการของภาควิชาส่งอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์ทางปัญญาและการบริการและส่งอิทธิพลย้อนกลับต่อลักษณะองค์กรของภาควิชา ส่วนในโมเดลระดับคณะวิชาพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกและลักษณะองค์กรของคณะวิชาส่งอิทธิพลต่อความเป็นผู้ประกอบการของคณะวิชา และความเป็นผู้ประกอบการของคณะวิชาส่งอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยการสร้างสรรค์ทางปัญญาและการบริการของภาควิชาและส่งอิทธิพลย้อนกลับต่อลักษณะองค์กรของคณะวิชาเช่นเดียวกับในโมเดลระดับภาควิชา เมื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์จากทั้งสองโปรแกรมพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบและอิทธิพลทางตรงที่ได้จากโปรแกรม Mplus และ LISREL ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันในด้านขนาด แต่มีความเหมือนกันในด้านทิศทางความสัมพันธ์และนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญภัคร พันผา (2554) ได้พัฒนาโมเดลมูลค่าเพิ่มพหุระดับเพื่อการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 7 ข้อ คือ 1) พัฒนาโมเดลมูลค่าเพิ่มพหุระดับเพื่อการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนที่คำนึงถึงปัจจัยภูมิหลังของผู้เรียน ปัจจัยนำเข้า และปัจจัยบริบทภายนอกของโรงเรียน 2) ศึกษาปัจจัยภูมิหลังของผู้เรียน ปัจจัยนำเข้า และปัจจัยบริบทภายนอกของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโมเดลมูลค่าเพิ่มพหุระดับ 3) ศึกษาขนาดและความแตกต่างของคะแนนมูลค่าเพิ่มแต่ละโรงเรียนที่วัดได้จากโมเดลมูลค่าเพิ่มพหุระดับในจุดประสงค์ข้อที่ 1 4) พัฒนาโมเดลมูลค่าเพิ่มพหุระดับ โดยการเพิ่มปัจจัยการดำเนินงานภายในโรงเรียนลงในโมเดลมูลค่าเพิ่มในจุดประสงค์ข้อที่ 1 ร่วมอธิบายในโมเดล 5) ศึกษาขนาดและความแตกต่างของคะแนนมูลค่าเพิ่มที่ได้จากโมเดลมูลค่าเพิ่มจากจุดประสงค์ข้อที่ 4 6) ศึกษาลักษณะการกระจายของระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และจำแนกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนตามคะแนนมูลค่าเพิ่มที่วัดได้ในจุดประสงค์ข้อที่ 1 และ 7) ศึกษาลักษณะการกระจายของระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และจำแนกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนตามคะแนนมูลค่าเพิ่มที่วัดได้ในจุดประสงค์ข้อที่ 1 ร่วมกับ อัตราพัฒนาการหรืออัตราการเรียนรู้ของนักเรียน ความพึงพอใจของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และอัตราการขาดเรียนของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้น ม.3 ในกรุงเทพฯ และจังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,852 คน และครู 446 คน จาก 49 โรงเรียน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถามฉบับของนักเรียนและของครู วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การพล็อตภาพกระจายตัวกระจาย สมการถดถอยเชิงเส้น แผนภาพฮีโอสโตแกรมด้วยโปรแกรม SPSS และวิเคราะห์โมเดลมูลค่าเพิ่มพหุระดับด้วยโปรแกรม HLM หน่วยการวิเคราะห์ 2 มีระดับคือ ระดับนักเรียนและระดับโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) โมเดลมูลค่าเพิ่มพหุระดับที่ควบคุมปัจจัยภูมิหลังของผู้เรียน ปัจจัยนำเข้า และปัจจัยบริบทภายนอกของโรงเรียนที่เรียกว่าโมเดลสมมติฐาน กลุ่มปัจจัยควบคุมดังกล่าวสามารถอธิบายสัดส่วนความแปรปรวนในโมเดลระดับโรงเรียนได้ 76% และสามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งโมเดลได้ 69.9% ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของโมเดลในระดับโรงเรียนลดลง 49.55% ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวแปรควบคุมในโมเดลสมมติฐานสามารถลดความแตกต่างระหว่างโรงเรียนได้ถึง 49.55% 2) ตัวแปรควบคุมที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์การถดถอยจากมากไปน้อยเป็นดังนี้ ระดับโรงเรียน คือ ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์เดิม อัตราส่วนครูต่อนักเรียน ระดับนักเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์เดิม ความคาดหวัง เพศ และโอกาสในการเรียนรู้นอกห้องเรียน ตามลำดับ 3) คะแนนมูลค่าเพิ่มกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.48$) ส่วนคะแนนมูลค่าเพิ่มกับผลสัมฤทธิ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดิมไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ ($r = 0.00$) ผลการจัดอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยคะแนนมูลค่าเพิ่มเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นอันดับแตกต่างกัน 48 โรงเรียนจาก 49 โรงเรียน (97%) และเมื่อจำแนกกลุ่มโรงเรียนออกเป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับโรงเรียนที่ไม่มีประสิทธิผลจากคะแนนมูลค่าเพิ่ม พบว่า ความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนของคะแนนมูลค่าเพิ่มของทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากับ 4) โมเดลการดำเนินงานหรือโมเดลสมมติฐานที่เพิ่มกลุ่มปัจจัยการดำเนินงานเข้ามารวมวิเคราะห์ พบว่า กลุ่ม ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถอธิบายสัดส่วนความแปรปรวนในระดับโรงเรียนได้ 77.9% เพิ่มขึ้นจากโมเดลสมมติฐาน 2% ตัวแปรการดำเนินงานที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติคือ คุณภาพการสอนของครู ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของนักเรียนลดลง 75.30% 5) คะแนนมูลค่าเพิ่มที่ได้ในโมเดลสมมติฐานลบด้วยคะแนนมูลค่าเพิ่มในโมเดลการดำเนินงานจะได้คะแนนมูลค่าเพิ่มคุณภาพการสอนของครู ซึ่งสามารถนำคะแนนที่ได้ไปเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครู 6) การจัดอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยคะแนนมูลค่าเพิ่มกับการจัดอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($r = 0.50$) และเมื่อจำแนกกลุ่มโรงเรียนออกเป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับโรงเรียนที่ไม่มีประสิทธิผลจาก 5 ตัวบ่งชี้ พบว่า ความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนของคะแนนมูลค่าเพิ่มของทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากับ

สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร (2555) ได้พัฒนาวิธีการประมาณค่าแบบเบย์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนจากการวัด : การศึกษาสถานการณ์จำลองแบบมอนติคาร์โลและข้อมูลจริง วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้มี 3 ประการ (1) เพื่อพัฒนาวิธีการประมาณในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับที่พารามิเตอร์ในโมเดลเป็นแบบสุ่มและโมเดลการวัดมีน้ำหนักองค์ประกอบและความคลาดเคลื่อนจากการวัดเป็นแบบสุ่ม และ (2) เพื่อตรวจสอบและเปรียบเทียบความสามารถของวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบเบย์ที่พัฒนาขึ้นกับวิธีการประมาณค่าแบบภาวะความควรจะเป็นสูงสุดแบบ restricted จากโปรแกรม Mplus ภายใต้สถานการณ์จำลองแบบมอนติคาร์โลทั้งนี้ในการศึกษาวิธีการประมาณค่าแบบเบย์จะประมาณค่าภายใต้โมเดลการวัดที่มีน้ำหนักองค์ประกอบและความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนจากการวัดแบบสุ่ม ส่วนวิธีการประมาณค่าภาวะความควรจะเป็นสูงสุดแบบ restricted จะประมาณค่าภายใต้โมเดลการวัดที่มีน้ำหนักองค์ประกอบและความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนจากการวัดคงที่ โดยผู้วิจัยกำหนดสถานการณ์จำลองให้มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงรวมเท่ากับ 0.3, 0.5, 0.7 และ 0.9 จำนวนตัวอย่างในระดับที่สองเท่ากับ 15, 30 และ 50 หน่วย และจำนวนตัวอย่างในระดับที่หนึ่งเท่ากับ 30 หน่วย เภณฑการพิจารณาเปรียบเทียบความสามารถระหว่างวิธีการประมาณทั้งสองได้แก่ ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (mean square error: MSE) และ (3) เพื่อทดลองใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบเบย์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นวิเคราะห์ข้อมูลจริงและเปรียบเทียบกับวิธีการประมาณค่าแบบภาวะความควรจะเป็นสูงสุดแบบ restricted จากโปรแกรม Mplus. ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ (1) อัลกอริทึมที่พัฒนาขึ้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกิบส์ (Gibb sampling algorithm) ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนการประมาณทั้งหมด 10 ขั้นตอน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างพารามิเตอร์จากการแจกแจงความน่าจะเป็นแบบมีเงื่อนไขของพารามิเตอร์ในโมเดลได้แก่ พารามิเตอร์จุดตัดแกน พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบ พารามิเตอร์ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนจากการวัด พารามิเตอร์ความแปรปรวนของตัวแปรอิสระแฝง คะแนนองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พารามิเตอร์อิทธิพลคงที่ พารามิเตอร์ความแปรปรวนของโมเดลในระดับที่ 1 และพารามิเตอร์ความแปรปรวนของโมเดลในระดับที่ 2 วิธีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประมาณค่าดังกล่าวเป็นวิธีการประมาณค่าแบบทวนซ้ำ ซึ่งเมื่อทำการสุ่มตัวอย่างจากการแจกแจงความน่าจะเป็นแบบมีเงื่อนไขในข้างต้นด้วยจำนวนรอบที่มากเพียงพอจะสามารถใช้ตัวอย่างสุ่มที่ได้เพื่อประมาณการแจกแจงความน่าจะเป็นภายหลังร่วมของพารามิเตอร์ในโมเดลที่ต้องการได้ (2) การศึกษาด้วยข้อมูลจำลอง ผลการวิจัยให้ข้อค้นพบว่า วิธีประมาณค่าแบบเบสจะให้ค่า MSE ต่ำกว่าวิธีภาวะความควรจะเป็นสูงสุดแบบ restricted ที่ได้จากโปรแกรม Mplus ในทุกกรณีที่ทำการศึกษา ปัจจัยค่าเฉลี่ยความเที่ยงรวมหรือจำนวนหน่วยตัวอย่างในระดับที่ สองที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ค่า MSE ของวิธีการทั้งสองมีค่าลดลง และเมื่อค่าเฉลี่ยความเที่ยงรวมเพิ่มขึ้นหรือจำนวนหน่วยตัวอย่างเพิ่มขึ้นจะทำให้ค่า MSE ของวิธีภาวะความควรจะเป็นสูงสุดแบบ restricted มีค่าต่ำลงสู่ค่าใกล้เคียงค่า MSE ที่ได้จากวิธีประมาณค่าแบบเบส นอกจากนี้ยังพบว่าวิธีประมาณค่าแบบเบสเป็นวิธีที่สามารถประมาณค่าได้ดีถึงแม้ว่าขนาดตัวอย่างจะมีขนาดเล็กก็ตาม (3) การศึกษาด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากวิทยานิพนธ์เรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมครูด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสุขภาวะของครูที่มีต่อสุขภาวะของนักเรียน : โมเดลการปรับและการส่งผ่านพระระดับ (ถมรัตน์ ศิริภาพ, 2554) พบว่าวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ทั้งสองวิธีให้ค่าประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ใกล้เคียงกันและให้ผลสรุปไปในทิศทางเดียวกันส่วนใหญ่ ยกเว้นค่าประมาณพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบ พารามิเตอร์ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนจากการวัด อิทธิพลคงที่ บางตัวที่มีขนาดของค่าประมาณและข้อสรุปที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธีการประมาณค่าแบบเบสมีความสมเหตุสมผลมากกว่าการใช้วิธีการประมาณค่าแบบภาวะความควรจะเป็นสูงสุด

จิราภรณ์ กองเงิน (2561) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อการมีจิตสาธารณะของนักเรียนระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อการมีจิตสาธารณะของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,822 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งเป็นแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์พระระดับ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1 ปัจจัยระดับนักเรียนพิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยระดับนักเรียนแต่ละตัวแปรกับการมีจิตสาธารณะของนักเรียน พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ การขัดเกลาทางสังคม การมองโลกในแง่ดี การมีความรู้สึกรับผิดชอบ การเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีจิตสาธารณะของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .830, .474, .747 และ .758 ตามลำดับ และทั้งนี้ปัจจัยระดับนักเรียนร่วมกันพยากรณ์การมีจิตสาธารณะของนักเรียนได้ร้อยละ 75.09 2 ปัจจัยระดับห้องเรียน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยระดับห้องเรียนแต่ละตัวแปรกับการมีจิตสาธารณะของนักเรียน พบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครู ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีจิตสาธารณะของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .861 และ .741 ตามลำดับ และทั้งนี้ปัจจัยระดับห้องเรียนร่วมกันพยากรณ์การมีจิตสาธารณะของนักเรียนได้ร้อยละ 76.60 3 ปัจจัยระดับโรงเรียน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยระดับโรงเรียนแต่ละตัวแปรกับการมีจิตสาธารณะของนักเรียน พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ นโยบาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีจิตสาธารณะของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .973 และทั้งนี้ปัจจัยระดับโรงเรียนร่วมกันพยากรณ์การมีจิตสาธารณะของนักเรียนได้ร้อยละ 94.62 4. สมการพยากรณ์มีความสำคัญที่ส่งผลต่อการมีจิตสาธารณะของนักเรียนในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ โมเดลระดับนักเรียน (Within – Student Model) $Y = P0 + P1*(\text{การขัดเกลาฯ}) + P2*(\text{การมองโลกฯ}) + P3*(\text{การมีความรู้สึกรับผิดชอบ}) + P4*(\text{การเห็นคุณค่าฯ}) + E$
 $Y = 3.524 P0 + 0.269 (\text{การขัดเกลาฯ}) + 0.075 (\text{การมองโลกฯ}) + 0.188 (\text{การมีความรู้สึกรับผิดชอบ}) + 0.425 (\text{การเห็นคุณค่าฯ}) + 0.041$ โมเดลระดับนักเรียน (Within – Student Model)
 $P0 = 3.524 + R0 P1 = 0.269 + R1 P2 = 0.075 + R2 P3 = 0.188 + R3 P4 = 0.425 + R4$
 โมเดลระดับห้องเรียน (Within – Class Model) $Y = B00 + B01*(\text{สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน}) + B02*(\text{พฤติกรรมการสอนของครู}) + R$
 $Y = 3.485 + 0.466 (\text{สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน}) + 0.345 (\text{พฤติกรรมการสอนของครู}) + 0.017(R0)$ โมเดลระดับห้องเรียน (Within – Class Model)
 $B00 = 3.485 + R0 B01 = 0.466 + R1 B02 = 0.345 + R2$ โมเดลระดับโรงเรียน (Within – School Model)
 $B00 = G000 + G001 (\text{นโยบายสถานศึกษา}) + U00$ $B00 = 3.481^{***} + 0.778 (\text{นโยบายสถานศึกษา}) + 0.344 (U00)$ โมเดลระดับโรงเรียน (Within – School Model)
 $G000 = 3.481 + R0 G001 = 0.778 + R1$

วรพรรณ ศรีกล้า (2561) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อคะแนนการสอบประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ด้านความสามารถทางภาษา : การศึกษาของโรงเรียน ที่มีผล NT ต่ำ ในจังหวัดพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยพระระดับ ได้แก่ ปัจจัย พระระดับนักเรียนและระดับห้องเรียนที่ส่งผลต่อคะแนนการสอบ NT ด้านความสามารถทางภาษา โรงเรียนที่มีผลคะแนน NT ต่ำในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนจำนวน 1,260 คน และครูจำนวน 68 ห้องเรียน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 2 ฉบับ (แบบสอบถามระดับนักเรียนและระดับห้องเรียน) 1) แบบสอบถามระดับนักเรียนประกอบด้วย 5 ตัวแปร แบบสอบถามวัดความรู้พื้นฐานเดิม แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำข้อสอบ NT แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการเรียนภาษาไทย แบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมที่บ้าน และแบบสอบถามวัดความเอาใจใส่ผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 แบบสอบถามระดับห้องเรียนประกอบด้วย 2 ตัวแปร แบบสอบถามวัดคุณภาพการสอนครูภาษาไทยและแบบสอบถามวัดบรรยากาศในชั้นเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-Level Analysis) ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญ พบว่า โรงเรียนที่มีผลคะแนน NT ต่ำ 1) ในระดับนักเรียน ตัวแปรความรู้พื้นฐานเดิมส่งผลต่อคะแนนการสอบ NT ด้านความสามารถทางภาษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ในระดับห้องเรียนไม่มีตัวแปรอิสระใดที่ส่งผลต่อคะแนน NT ด้านความสามารถทางภาษา ตัวแปรความรู้พื้นฐานเดิมสามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการสอบ NT ด้านความสามารถทางภาษา ได้ร้อยละ 12.85

หัตถกานต์ มีหิรัญ (2561) ได้ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลพระระดับของพลังจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ตัวแปรระดับทีมของตัวแปรบรรยากาศเสริมสร้างพลังอำนาจของทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นทีม พลังจูงใจในการทำงานของทีม และทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลพระระดับของพลังจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลของทีมปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสมรรถนะบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธารณภัยที่ปฏิบัติงานประจำสถานีดับเพลิงและกู้ภัย จำนวน 600 คน 120 ทีม ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวัดในการวิจัยคือแบบสอบถามโดยหัวหน้าทีมและบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นผู้ประเมิน ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง และผ่านการตรวจสอบคุณภาพการวัดตัวแปรระดับทีมด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบพหุระดับ ตรวจสอบความสอดคล้องความเชื่อมั่นสำหรับคะแนนของสมาชิกและวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างสมการพหุระดับ ผลพบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลพหุระดับของพลังงูใจในการทำงานระดับบุคคลและระดับทีมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 194.159$, $df = 7$, $CFI = .950$, $TLI = .929$, $RMSEA = .055$) เมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุระดับทีม พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อพลังงูใจในการทำงานของทีมและมีอิทธิพลข้ามระดับทางตรงและทางอ้อมต่อพลังงูใจในการทำงาน และพบว่าพลังงูใจในการทำงานของทีมมีอิทธิพลข้ามระดับต่อพลังงูใจในการทำงานของบุคคลโดยเป็นอิทธิพลข้ามระดับทางตรงทั้งหมด ตัวแปรเชิงเหตุระดับบุคคลพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างทีมกับบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพลังงูใจในการทำงานของบุคคล

สาลินี จงใจสุรธรรม (2561) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับของการกำกับตนเองในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับของการกำกับตนเองในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุของการกำกับตนเองในการเรียนรู้การสอนคณิตศาสตร์ของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 468 คน และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ จำนวน 100 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 13 แบบวัด ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุการกำกับตนเองในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังจากการปรับโมเดล ($= 188.528$, $df = 111$, $CFI = 0.974$, $TLI = 0.960$, $RMSEA = 0.039$) ผลการวิเคราะห์ระดับนักเรียนพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองทางการเรียน แรงบันดาลใจในการเรียน และการตั้งเป้าหมายทางการเรียนมีอิทธิพลต่อการกำกับตนเองในการเรียนรู้คณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ระดับครูพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองทางการสอน และแรงบันดาลใจในการสอน มีอิทธิพลต่อการกำกับตนเองในการเรียนรู้การสอนคณิตศาสตร์และพฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ สรุปได้ว่า งานวิจัยที่ศึกษาศึกษาส่วนมากใช้โปรแกรม Mplus การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับซึ่งสามารถวิเคราะห์กับโปรแกรมสำเร็จรูปได้ 2 รูปแบบ คือ 1) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างทั่วไป ซึ่งสามารถพัฒนาให้วิเคราะห์พหุระดับได้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์พหุกลุ่ม (multiple group analysis) เช่น โปรแกรม LISREL เป็นต้น 2) โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับโดยตรง เช่น โปรแกรม Mplus เป็นต้น โดยผลการวิจัยจากศุภวรรณ ทรงอำนาจ-คุณ (2548) ที่ทำการเปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดระหว่างการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

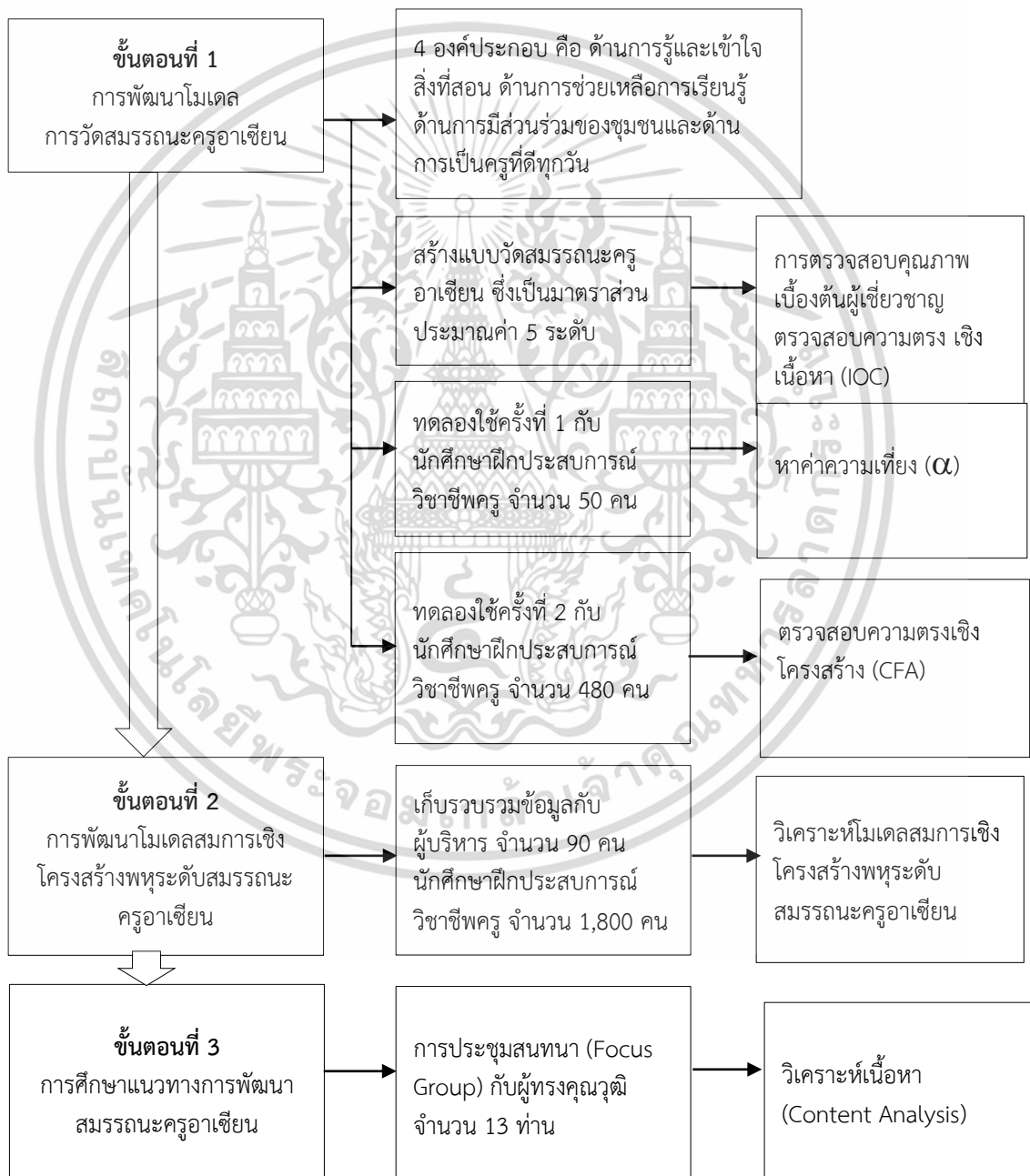
พหุระดับด้วยโปรแกรม Mplus และ LISREL พบว่า การเขียนคำสั่งในการวิเคราะห์โปรแกรม Mplus ง่ายกว่ากระชับและสะดวกกว่าโปรแกรม LISREL เนื่องจากโปรแกรมที่ออกมาวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงพหุระดับโดยตรง ไม่จำเป็นต้องสร้างตัวแปรแฝงเหมือนโปรแกรม LISREL ทำให้เส้นทางและค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่านี้น้อยกว่า รวมทั้งสามารถรายงานค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (interclass correlation) และค่าเฉลี่ยจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งค่าทั้งสอง มีประโยชน์ต่อการประเมินว่าโมเดลสามารถนำไปวิเคราะห์พหุระดับได้หรือไม่ ขณะที่โปรแกรม LISREL จะต้องใช้โปรแกรม HLM ในการช่วยคำนวณค่าดังกล่าว อีกทั้งโปรแกรม Mplus สามารถวิเคราะห์ได้ทั้งในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเท่ากัน (balanced group size) หรือไม่เท่ากัน (unbalance group size)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Method Research) แบบแผนรองรับภายใน : รูปแบบสหสัมพันธ์ (Embedded Design : Correlational) (รัตนะ บัวสนธ์, 2556 : 104-106) มุ่งพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองคุณภาพแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน เป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) สำหรับการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ โดยพิจารณาจากเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Hair และคณะ (2006) ที่ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้ได้ยึดข้อคำถามในแบบวัดที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ จำนวนตัวแปรสังเกตได้มีจำนวน 12 ตัวแปร ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างจึงไม่น้อยกว่า 400 คน เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 480 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage random sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏ ออกเป็น 4 กลุ่มตามภูมิภาค 4 ภูมิภาค จากนั้นสุ่มมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ภูมิภาค ๆ ละ 2 แห่ง ได้ทั้งหมด 8 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 8 แห่ง จากขั้นตอนที่ 1 จำนวนแห่งละ 60 คน รวมทั้งสิ้น 480 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นำเสนอในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองคุณภาพแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวน
ภาคเหนือ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	60
	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	60
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	60
	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	60
ภาคกลาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	60
	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	60
ภาคใต้	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	60
	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	60
รวมทั้งสิ้น		480

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน ตามองค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ด้านการรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน

2.2 ด้านการช่วยเหลือการเรียนรู้

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

2.4 ด้านการเป็นครูที่ดีทุกวัน

3. วิธีดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีรายละเอียดการดำเนินการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของสมรรถนะครูอาเซียน

2. ศึกษาหลักการสร้างแบบวัดและศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะครูอาเซียน

3. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของสมรรถนะครูอาเซียน

4. เลือกรูปแบบข้อคำถาม ผู้วิจัยพิจารณาเลือกลักษณะของข้อคำถามในแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert คือ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และ น้อยที่สุด (1 คะแนน) มีความหมายการให้คะแนน คือ

5 หมายถึง นักศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง นักศึกษามีการปฏิบัติอยู่ระดับมาก

3 หมายถึง นักศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง นักศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง นักศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สร้างข้อคำถามเพื่อวัดสมรรถนะครูอาเซียน แล้วนำแบบวัดที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการของสมรรถนะครูอาเซียน ความเหมาะสมของข้อคำถามและตัวเลือกในการวัดสมรรถนะครูอาเซียนแต่ละองค์ประกอบและข้อเสนอแนะในการปรับแก้

6. ปรับแก้ข้อคำถามของแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียนตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถการสอนของตนและการสร้างเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ดังมีรายชื่อในภาคผนวก ก ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence, IOC) การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องใช้ดัชนีความสอดคล้อง คือ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านที่ตอบมาให้คะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่า แน่ใจว่าสอดคล้อง กำหนดการให้คะแนนเป็น 1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง กำหนดการให้คะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า แน่ใจไม่สอดคล้อง กำหนดการให้คะแนนเป็น -1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการใช้ภายในเท่านั้น ไม่สามารถเผยแพร่เป็นเอกสารภายนอกได้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ดังแสดงในภาคผนวก ข

8. นำแบบวัดไปทดลองกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทดลองคุณภาพแบบวัดครั้งที่ 1 จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดโดยหาค่าความเที่ยง ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
1. การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน	0.91
2. การช่วยเหลือการเรียนรู้	0.96
3. การมีส่วนร่วมของชุมชน	0.96
4. การเป็นครูที่ดีทุกวัน	0.97
รวมทั้งฉบับ	0.98

จากตารางที่ 3.2 พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียนรวมทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรู้และเข้าใจสิ่งที่สอนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 ด้านการช่วยเหลือการเรียนรู้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และด้านการเป็นครูที่ดีทุกวันนี้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97

9. นำแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการทดลองคุณภาพแบบวัดครั้งที่ 2 โดยการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดทั้งฉบับในด้านความตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่าน Google Form

4.2 ประสานขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในรูปแบบเป็นทางการ และไม่เป็นการทาง จากฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ เครือข่ายความร่วมมือของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน 2563 ถึง เดือนกรกฎาคม 2563 รวม 2 เดือน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 วิเคราะห์หาค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5.2 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

5.2.1 กลุ่มตัวอย่างสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบโดยความเบ้และความโด่ง

5.2.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ตรวจสอบโดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's test of sphericity เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลและความสัมพันธ์ของตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

5.2.3 ค่า KMO มากกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

5.2.4 Bartlett's test of sphericity ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

5.3 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีการพิจารณาค่าไค-สแควร์ ดัชนี GFI (Goodness of Fit) ดัชนี AGFI (Adjust Goodness of Fit Index) และ RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

5.4 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบดังนี้ (Jöreskog and Sörbom. 1996)

5.4.1 ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติ ไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ 0 มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4.3 ใช้ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) ซึ่งนำค่า GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่าที่ใช้เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมกับประชากร ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับโมเดลมีค่าเข้าใกล้ 0

ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 3.3 (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ. 2551 : 22-25)

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้อง
2. ค่าสัดส่วน χ^2/df	มีค่าไม่ควรเกิน 2
3. ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
4. ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI)	มีค่าเข้าใกล้ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารทรัพย์สินทางปัญญาที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
5. ค่าดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
6. ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
7. ค่ารากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Square Residual : SRMSR)	มีค่าเข้าใกล้ 0
8. ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA)	มีค่าเข้าใกล้ 0

5.5 การปรับโมเดล (Model Adjustment) ผู้วิจัยปรับพื้นฐานบนทฤษฎีและงานวิจัยหลัก โดยมีการดำเนินการ คือ การตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของโมเดลโดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในระดับมหภาคเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานสาขาวิชา และระดับจุลภาคเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับนักศึกษา โดยได้แบ่งการสุ่มตัวอย่าง ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงมี 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับนักศึกษา

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างระดับมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 30 แห่ง ตามข้อเสนอแนะของ Muthen (1994) ได้กล่าวไว้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์พหุระดับ ควรมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20-100 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มควรมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 2 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างระดับนักศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับ จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่พอสมควร ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยอาศัยแนวคิดของ Hair (1998) เสนอว่าการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับไม่มีกฎเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตายตัวและสามารถอาศัยเกณฑ์หลายเกณฑ์ประกอบการพิจารณา เกณฑ์หนึ่งที่สามารถใช้ในการพิจารณา คือ ขนาดของโมเดล โดยทั่วไปมักใช้ผู้ตอบจำนวน 5-10 คน ต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว ถ้าเป็นการศึกษาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วจำนวนหน่วยตัวอย่างต่ำสุดควรเป็น 5 คน ต่อ 1 ตัวแปร นอกจากนี้ Saris and Stronkhorst (อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542) กำหนดว่า ข้อมูลในการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติ พหุนามทุกตัวควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเท่ากับหรือมากกว่า 100 ผู้วิจัยจึงได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 170 พารามิเตอร์ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลในเบื้องต้นเป็น 1,700 คน (อัตราส่วน 10 : 1)

ขั้นตอนที่ 2 การปรับขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนแรกนั้น จำเป็นต้องเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างระดับนักศึกษาให้เพียงพอตามแนวคิดของ Muthen (1994) และเพียงพอกับการคำนวณพารามิเตอร์ เพิ่มกลุ่มตัวอย่างระดับนักศึกษา เป็นมหาวิทยาลัยละ 60 คน ซึ่งทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างระดับมหาวิทยาลัยในครั้งนี้อยู่บนพื้นฐานที่ยอมรับได้ และมีงานวิจัยที่ได้ดำเนินการแล้วโดยใช้กลุ่มตัวอย่างระดับคณะในจำนวนที่ใกล้เคียงกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างใหม่ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาของแต่ละมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นตัวแทนของประชากร โดยยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ ± 15 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามสูตรของ Cochran (อ้างใน ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550)

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ใช้การสุ่ม 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. สุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นตัวอย่าง จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 มหาวิทยาลัย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 แห่ง โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานสาขาวิชา จำนวน 90 คน
2. สุ่มตัวอย่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอครุ ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ แต่ละมหาวิทยาลัย จำนวน 30 แห่งๆละ 60 คน โดยเป็นนักศึกษาสาขาด้านสังคมศาสตร์ (วิชาเอกภาษาไทย สังคมศึกษา พุทธศาสนศึกษา ดนตรีศึกษา พลศึกษา ภาษาอังกฤษ การศึกษาพิเศษ การศึกษาปฐมวัย และประถมศึกษา) จำนวน 30 คน และนักศึกษาสาขาด้านวิทยาศาสตร์ (วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ทั่วไป ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคอมพิวเตอร์ศึกษา) จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 1,800 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) รายละเอียดดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัย

ลำดับ	มหาวิทยาลัย	จำนวนตัวอย่าง
1	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	60
2	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	60
3	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	60
4	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	60
5	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	60
6	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	60
7	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	60
8	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	60
9	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	60
10	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	60
11	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	60
12	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	60
13	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	60
14	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	60
15	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	60
16	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	60
17	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	60
18	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	60
19	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	60
20	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	60
21	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	60
22	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	60
23	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	60
24	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	60
25	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	60
26	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	60
27	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	60
28	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	60
29	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	60
30	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	60
	รวม	1,800

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรทำนาย ระดับนักศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย และตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครูอาเซียน รายละเอียดของตัวแปรแต่ละประเภท ดังนี้

1. ตัวแปรทำนายระดับนักศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย

1.1 ตัวแปรทำนายระดับนักศึกษา ได้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อวิชาชีพรู

ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ ความสามารถในการทำงานของตนเอง ความสามารถเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่น ความสามารถในการพูดชักจูงผู้อื่น และความสามารถในการสร้างความรู้สึกลงทางบวก

ตัวแปรแฝงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ การตั้งเป้าหมายทางการเรียน ความมุ่งมั่นในการเรียน การเอาชนะอุปสรรคทางการเรียน และความสามารถในการแข่งขันทางบวก

ตัวแปรแฝงเจตคติต่อวิชาชีพรู วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว เจตคติต่อการสอน เจตคติต่อสภาพวิชาชีพ เจตคติต่อคุณธรรมของครู และเจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครู

1.2 ตัวแปรทำนายระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการ และการบริหารหลักสูตร

ตัวแปรแฝงนโยบายและการบริหารจัดการ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำ นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร กระบวนการบริหารงบประมาณ และการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวแปรแฝงการบริหารหลักสูตร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ รูปแบบการบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

2. ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครูอาเซียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน การช่วยเหลือการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน และการเป็นครูที่ดีทุกวัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดการจากพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียน ในขั้นตอนที่ 1

ตอนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบบวัดการรับรู้ความสามารถการสอนของตนเอง ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นเครื่องมือสำหรับนักศึกษา ใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

2. นำความรู้จากข้อที่ 1 มาสร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมายการให้คะแนน คือ

5 หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับมาก

3 หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2 หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับน้อย

1 หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับน้อยที่สุด

ประกอบด้วย 4 ด้าน

2.1 ความสามารถในการทำงานของตนเอง

2.2 ความสามารถเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น

2.3 ความสามารถในการพูดชักจูงผู้อื่น

2.4 ความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวก

การให้คะแนนของแบบวัดการรับรู้ความสามารถการสอนของตนเอง ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือการรวมคะแนนทั้ง 4 ด้าน

3. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการของการรับรู้ความสามารถการสอนของตนเอง ความเหมาะสมของข้อคำถามและตัวเลือกในการวัดการรับรู้ความสามารถการสอนของตนเองแต่ละองค์ประกอบและข้อเสนอแนะในการปรับแก้

4. ปรับแก้ข้อคำถามของแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถการสอนของตนเองและการสร้างเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence, IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า มีค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach α - Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ค่าความเที่ยงของแบบวัดการรับรู้ความสามารถการสอนของตนเอง

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
1. ความสามารถในการทำงานของตนเอง	0.90
2. ความสามารถเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น	0.87
3. ความสามารถในการพูดชักจูงผู้อื่น	0.84
4. ความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวก	0.92
รวมทั้งฉบับ	0.94

จากตารางที่ 3.5 พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบวัดการรับรู้ความสามารถการสอนของตนเองรวมทั้งฉบับมีค่าค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90 ด้านความสามารถเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่นมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.87 ด้านความสามารถในการพูดชักจูงผู้อื่นมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84 และด้านความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวกมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92

7. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. จัดทำเป็นแบบวัดฉบับสมบูรณ์

ตอนที่ 4 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุชมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นเครื่องมือสำหรับนักศึกษา ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตน ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. นำความรู้จากข้อที่ 1 มาสร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมายการให้คะแนน คือ

5 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับน้อยที่สุด

ประกอบด้วย 4 ด้าน

2.1 การตั้งเป้าหมายทางการเรียน

2.2 ความมุ่งมั่นในการเรียน

2.3 การเอาชนะอุปสรรคทางการเรียน

2.4 ความสามารถในการแข่งขันทางบวก

การให้คะแนนของแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ คือการรวมคะแนนทั้ง 4 ด้าน

3. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเหมาะสมของข้อคำถามและตัวเลือกในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แต่ละองค์ประกอบและข้อเสนอแนะในการปรับแก้

4. ปรับแก้ข้อคำถามของแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสร้างเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of objective congruence, IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า มีค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุจำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าเที่ยงของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach α - Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.6 ค่าความเที่ยงของแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
1. การตั้งเป้าหมายทางการเรียน	0.92
2. ความมุ่งมั่นในการเรียน	0.94
3. การเอาชนะอุปสรรคทางการเรียน	0.96
4. ความสามารถในการแข่งขันทางบวก	0.93
รวมทั้งฉบับ	0.98

จากตารางที่ 3.6 พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมทั้งฉบับมีค่าค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการตั้งเป้าหมายทางการเรียนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 ด้านความมุ่งมั่นในการเรียนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 ด้านการเอาชนะอุปสรรคทางการเรียนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และด้านความสามารถในการแข่งขันทางบวกมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93

7. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

8. จัดทำเป็นแบบวัดฉบับสมบูรณ์

ตอนที่ 5 แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นเครื่องมือสำหรับนักศึกษา ใช้วัดเจตคติต่อวิชาชีพครูของตน ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู

2. นำความรู้จากข้อที่ 1 มาสร้างแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมายการให้คะแนน คือ ถ้าข้อความการวัดเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้

น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
มากที่สุด	ให้	5	คะแนน

ถ้าข้อความการวัดเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้

น้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน
น้อย	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มาก	ให้	2	คะแนน
มากที่สุด	ให้	1	คะแนน

ประกอบด้วย 4 ด้าน

2.1 เจตคติต่อการสอน

2.2 เจตคติต่อสภาพวิชาชีพ

2.3 เจตคติต่อคุณธรรมของครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 เจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครู

การให้คะแนนของแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือการรวมคะแนนทั้ง 4 ด้าน

3. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการของเจตคติต่อวิชาชีพครู ความเหมาะสมของข้อคำถามและตัวเลือกในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แต่ละองค์ประกอบและข้อเสนอแนะในการปรับแก้

4. ปรับแก้ข้อคำถามของแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำแบบสอบวัดที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการสร้างเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of objective congruence, IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า มีค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข

6. นำแบบวัดไปทดลองใช้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกของแบบวัดโดยใช้สูตร t-test โดยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่า t จะต้องมามีค่ามากกว่า 1.96 ขึ้นไป (รายละเอียดในภาคผนวก ข) และหาค่าความเที่ยงของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach α - Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 ค่าอำนาจจำแนกและความเที่ยงของแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

ตัวแปร	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	ค่าความเที่ยง
1. เจตคติต่อการสอน	3.42-8.28	0.93
2. เจตคติต่อสภาพวิชาชีพ	2.35-8.33	0.95
3. เจตคติต่อคุณธรรมของครู	1.97-7.08	0.94
4. เจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครู	1.98-8.23	0.94
รวมทั้งฉบับ	12.58	0.97

จากตารางที่ 3.7 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูรวมทั้งฉบับ มีค่าอำนาจจำแนก (t) อยู่เท่ากับ 12.58 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเจตคติต่อการสอนมีค่าอำนาจจำแนก (t) อยู่ระหว่าง 3.42-8.28 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 ด้านเจตคติต่อสภาพวิชาชีพมีค่าอำนาจจำแนก (t) อยู่ระหว่าง 2.35-8.33 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 ด้านเจตคติต่อคุณธรรมของครูมีค่าอำนาจจำแนก (t) อยู่ระหว่าง 1.96-7.08 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 และด้านเจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครูมีค่าอำนาจจำแนก (t) อยู่ระหว่าง 1.98-8.23 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 ซึ่งค่าอำนาจจำแนก (t) ทุกตัวมีค่ามากกว่า 1.96 แสดงว่า แบบวัดทั้งภาพรวมและรายข้อสามารถจำแนกนักศึกษาออกเป็นกลุ่มได้

7. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

8. จัดทำเป็นแบบวัดฉบับสมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฉบับที่ 2 สำหรับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามนโยบายและการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์

แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์ เป็นเครื่องมือสำหรับคณบดีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานสาขาวิชา ใช้สอบถามนโยบายการบริหารจัดการของคณะครุศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารจัดการ

2. นำความรู้จากข้อที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามนโยบายและการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมายการให้คะแนน คือ

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประกอบด้วย 5 ด้าน

2.1 ด้านภาวะผู้นำ

2.2 ด้านนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์

2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร

2.4 ด้านกระบวนการบริหารการเงิน

2.5 ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การให้คะแนนของแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์ คือการรวมคะแนนทั้ง 5 ด้าน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการของนโยบายและการบริหารจัดการ ความเหมาะสมของข้อคำถามและตัวเลือกในการวัดนโยบายและการบริหารจัดการ แต่ละองค์ประกอบและข้อเสนอแนะในการปรับแก้

4. ปรับแก้ข้อคำถามของแบบสอบถามนโยบายและการบริหารจัดการ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการและการสร้างเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of objective congruence, IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า มีค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารจำนวน 24 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach α -Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.8 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามนโยบายและการบริหารจัดการ

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
1. ด้านภาวะผู้นำ	0.90
2. ด้านนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์	0.94
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.93
4. ด้านกระบวนการบริหารงบประมาณ	0.95
5. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	0.96
รวมทั้งฉบับ	0.97

จากตารางที่ 3.8 พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามนโยบายการบริหารจัดการรวมทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90 ด้านนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 ด้านกระบวนการบริหารงบประมาณ มีค่าความเที่ยงกับ 0.95 และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96

7. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

8. จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารหลักสูตรของคณะครุศาสตร์

แบบสอบถามการบริหารหลักสูตรของคณะครุศาสตร์ เป็นเครื่องมือสำหรับคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานสาขา ใช้สอบถามการบริหารหลักสูตรของคณะครุศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตร

2. นำความรู้จากข้อที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรของ คณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมายการให้คะแนนคือ

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประกอบด้วย 4 ด้าน

2.1 รูปแบบการบริหารหลักสูตร

2.2 การประกันคุณภาพหลักสูตร

2.3 การนำหลักสูตรไปใช้

2.4 การประเมินหลักสูตร

การให้คะแนนของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรของคณะครุศาสตร์ คือการรวมคะแนนทั้ง 4 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการของการบริหารหลักสูตร ความเหมาะสมของข้อคำถามและตัวเลือกในการวัดการบริหารหลักสูตร แต่ละองค์ประกอบและข้อเสนอแนะในการปรับแก้

4. ปรับแก้ข้อคำถามของแบบสอบถามการบริหารหลักสูตร ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสร้างเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of objective congruence, IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า มีค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารจำนวน 24 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach α -Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารหลักสูตร

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
1. รูปแบบการบริหารหลักสูตร	0.92
2. การประกันคุณภาพหลักสูตร	0.87
3. การนำหลักสูตรไปใช้	0.93
4. การประเมินหลักสูตร	0.94
รวมทั้งฉบับ	0.95

จากตารางที่ 3.9 พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารหลักสูตร รวมทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรูปแบบการบริหารหลักสูตร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 ด้านการประกันคุณภาพหลักสูตร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.87 ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 และด้านการประเมินหลักสูตร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94

7. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

8. จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่าน Google Form

2. ประสานขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในรูปแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ จากฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ เครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม 2563 ถึง เดือน พฤศจิกายน 2563 รวม 5 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติต่าง ๆ ใน 3 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติและ การวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาวิจัย รายละเอียดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ เป็น ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง กรณีเป็นตัวแปรต่อเนื่อง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) สำหรับตัวแปรไม่ต่อเนื่อง ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่าร้อยละและความถี่ของตัวแปรแต่ละตัว จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาตรวจดูค่าสูญหายและค่าสุดโต่ง เพื่อตรวจสอบลักษณะของข้อมูลและความถูกต้องในการลงรหัสตัวแปรอีกครั้ง

2. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติเกี่ยวกับลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแบบโค้งปกติ (Normality) ใช้ค่า χ^2 (χ^2 goodness of fit) ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่าง (Linearity) และภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinerity) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ซึ่งเกณฑ์การพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวว่าอยู่ในระดับใด ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
$r > 0.80 $	สูง
$ 0.60 < r < 0.80 $	ค่อนข้างสูง
$ 0.40 < r < 0.60 $	ปานกลาง
$ 0.20 < r < 0.40 $	ค่อนข้างต่ำ
$r < 0.20 $	ต่ำ

3. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติในส่วนนี้เพื่อตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลว่าเป็นโค้งปกติหรือไม่ ตรวจสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน ความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย และตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง จะพิจารณาว่าตัวแปรอิสระต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) กับตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันนั้นไม่สูงเกิน 0.80 (Stevens. 2002)

นอกจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแล้วยังมีการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมว่าตัวแปรมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ซึ่งแสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของประชากรไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ และเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้วิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป และการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser Meyer Olkin (KMO) เป็นดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่น ๆ ออกไปว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่

ถ้าหาก KMO มีค่าใกล้ 1 แสดงว่ามีความเหมาะสมมาก ส่วนค่าที่น้อยกว่า .50 เป็นค่าที่ไม่เหมาะสม

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และไม่สามารถยอมรับได้ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2555) รายละเอียดเกณฑ์ค่าดังนี้ KMO เป็นดังนี้ (Hair et al. 2010 : 104)

ค่าดังนี้ Kaiser Meyer Olkin (KMO)	ระดับความเหมาะสม
KMO > .90	ดีมาก
.80 < KMO < .90	ดี
.70 < KMO < .70	ปานกลาง
.60 < KMO < .69	น้อย
.50 < KMO < .59	น้อยมาก

การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย มีดังนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ขั้นที่ 1 การตรวจสอบว่าข้อมูลเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์พหุระดับหรือไม่ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Interclass correlations: ICC) และทำการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA) ซึ่งผลการวิเคราะห์จะต้องพบว่าตัวแปรที่ศึกษาเกิดความผันแปรทั้งในระดับนักศึกษาและระดับมหาวิทยาลัย จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับต่อไปได้ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความกลมกลืนตามที่กำหนดดังตารางที่ 3.3

ขั้นที่ 2 การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างระดับนักศึกษา ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood (ML) และใช้ค่าดัชนี Chi-Square ดัชนี GFI ดัชนี AGFI และดัชนี RMSEA เป็นค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความกลมกลืนตามที่กำหนดดังตารางที่ 3.3

ขั้นที่ 3 การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างระดับมหาวิทยาลัย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood (ML) และใช้ค่าดัชนี Chi-square ดัชนี GFI ดัชนี AGFI และดัชนี RMSEA เป็นค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความกลมกลืนตามที่กำหนดดังตารางที่ 3.3

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยโปรแกรม Mplus เพื่อศึกษาปัจจัยระดับนักศึกษาและระดับคณะที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ การตรวจสอบความตรงของโมเดลพิจารณาจากความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความกลมกลืนตามที่กำหนดดังตารางที่ 3.3

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยนำปัจจัยต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 มากำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวิธีการดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก และการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ทั้งในห้องประชุมและออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom ในวันที่ 25 พฤษภาคม 2564 โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) และผู้เข้าร่วมสนทนา (Participants) จากตัวแทนคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานสาขาวิชา มาประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) จำนวน 13 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติ ดังนี้

1. ดำรงตำแหน่งคณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี หรือประธานสาขาวิชา
2. จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
3. ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคำถามที่ร่างขึ้นจากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมจากข้อค้นพบของการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงพินิจ (Face Validity) และปรับแก้ร่างแนวทางตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนเสนอในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ทั้งนี้ประเด็นคำถามจะมุ่งไปที่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยสรุปผลจากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) พร้อมความคิดเห็น ประสบการณ์ มุมมอง และทัศนคติผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลไปตามประเด็นต่างๆ ตามแนวคำถามที่ตั้งไว้และตามประเด็นใหม่ที่ปรากฏขณะดำเนินการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

Compe	แทน	สมรรถนะครูอาเซียน
Policy	แทน	นโยบายและการบริหารจัดการ
Curriculum	แทน	การบริหารหลักสูตร
Self	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
Ach	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
Att	แทน	เจตคติต่อวิชาชีพครู
Compe1	แทน	การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน
Compe2	แทน	การช่วยเหลือการเรียนรู้
Compe4	แทน	การมีส่วนร่วมของชุมชน
Compe4	แทน	การเป็นครูที่ดีทุกวัน
Policy1	แทน	ภาวะผู้นำ
Policy2	แทน	นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์
Policy3	แทน	การติดต่อสื่อสาร
Policy4	แทน	กระบวนการบริหารงบประมาณ
Policy5	แทน	การบริหารทรัพยากรบุคคล
Curriculum1	แทน	รูปแบบการบริหารหลักสูตร
Curriculum2	แทน	การประกันคุณภาพหลักสูตร
Curriculum3	แทน	การประเมินหลักสูตร
Curriculum4	แทน	การนำหลักสูตรไปใช้
Self1	แทน	ความสามารถในการทำงานของตนเอง
Self2	แทน	ความสามารถเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น
Self3	แทน	ความสามารถในการพูดชักจูงผู้อื่น
Self4	แทน	ความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Ach1	แทน	การตั้งเป้าหมายทางการเรียน
Ach2	แทน	ความมุ่งมั่นในการเรียน
Ach3	แทน	การเอาชนะอุปสรรคทางการเรียน
Ach4	แทน	ความสามารถในการแข่งขันทางบวก
Att1	แทน	เจตคติต่อการสอน
Att2	แทน	เจตคติต่อสภาพวิชาชีพ
Att3	แทน	เจตคติต่อคุณธรรมของครู
Att4	แทน	เจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครู
Compe11	แทน	มีองค์ความรู้ของสิ่งที่สอนให้กว้างขึ้นและลึกขึ้น
Compe12	แทน	เข้าใจแนวทาง นโยบาย และหลักสูตรการศึกษา
Compe13	แทน	รู้ทันเหตุการณ์กับการพัฒนาท้องถิ่น เขตพื้นที่ ประเทศชาติ และระดับโลก
Compe21	แทน	รู้จักนักเรียน
Compe22	แทน	ใช้กลวิธีการสอนและกลวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
Compe23	แทน	ประเมินและสะท้อนกลับข้อมูลด้านการเรียนรู้ของนักเรียน
Compe31	แทน	มีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้ดูแล
Compe32	แทน	มีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนรู้
Compe33	แทน	ส่งเสริมสนับสนุนความเคารพด้านความแตกต่าง
Compe41	แทน	รู้จักตนเองและผู้อื่น
Compe42	แทน	ฝึกฝนคุณธรรมในชีวิตและในการทำงานของตนเอง
Compe43	แทน	ฝึกฝนการสอนให้เชี่ยวชาญ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

Mean	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	แทน	ค่าความเบ้
Ku	แทน	ค่าความโด่ง
CV	แทน	สัมประสิทธิ์การกระจาย
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์
p-value	แทน	ค่าโอกาสความน่าจะเป็นที่จะเกิดความคลาดเคลื่อนในการปฏิเสธสมมติฐานศูนย์
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
β	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานหรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

χ^2/df	แทน	ค่าสัดส่วน
GIF	แทน	ค่าดัชนีความกลมกลืน
AGIF	แทน	ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
TLI	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Tucker – Lewis Index)
CFI	แทน	ค่าดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ
SRMR	แทน	ค่ามาตรฐานดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual)
RMR	แทน	ค่ารากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคาดเคลื่อน
Z	แทน	ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติ Z-test
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัญลักษณ์ในโมเดล



แทน

ตัวแปรสังเกตได้



แทน

ตัวแปรแฝง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.1.1 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งหมด 480 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	184	38.33
หญิง	296	61.67
รวม	480	100.00
2. สาขาที่เรียน		
สังคมศาสตร์	240	50.00
วิทยาศาสตร์	240	50.00
รวม	480	100.00
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด		
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	60	12.50
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	60	12.50
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	60	12.50
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	60	12.50
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	60	12.50
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	60	12.50
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	60	12.50
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	60	12.50
รวม	480	100.00
4. ฝึกสอนในสังกัด		
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	151	31.50
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	262	54.60
สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น	47	9.80
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	20	4.20
รวม	480	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 296 คน (ร้อยละ 61.67) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 184 คน (ร้อยละ 38.33) นักศึกษาเรียนในสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์และทางด้านวิทยาศาสตร์ ในจำนวนเท่ากัน คือ 240 คน (ร้อยละ 50.00) กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 8 แห่ง จาก 4 ภูมิภาค แห่งละ 60 คน (ร้อยละ 12.50) และส่วนใหญ่กำลังฝึกสอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 262 คน (ร้อยละ 54.60) รองลงมาคือ ฝึกสอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 151 คน (ร้อยละ 31.50) สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จำนวน 47 คน (ร้อยละ 9.80) และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 20 คน (ร้อยละ 4.20) ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาชีวศึกษาสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) และสัมประสิทธิ์การกระจายที่แสดงลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่ได้จากแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาชีวศึกษาสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏของตัวอย่างในภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาชีวศึกษาสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ (n=480)

ตัวแปรสังเกตได้	Mean	SD.	Skew	Kurt	CV%
1. การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน (Compe1)	4.06	0.47	-0.15	-0.72	11.57
1.1 มุ่งองค์ความรู้ของสิ่งที่สอนให้กว้างขึ้นและลึกขึ้น	3.99	0.52	-0.42	-0.15	13.03
1.2 เข้าใจแนวทาง นโยบาย และหลักสูตรการศึกษา	4.11	0.50	-1.36	-0.27	12.16
1.3 รู้ทันเหตุการณ์กับการพัฒนาท้องถิ่น เขตพื้นที่ ประเทศชาติและระดับโลก	4.09	0.53	-0.11	-1.00	12.35
2. การช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียน (Compe2)	4.13	0.52	-4.26	-4.63	12.62
2.1 รู้จักนักเรียน	4.12	0.55	-3.28	-2.39	13.34
2.2 ใช้กลวิธีการสอนและกลวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.15	0.53	-5.03	-1.24	12.77
2.3 ประเมินและสะท้อนกลับข้อมูลด้านการเรียนรู้ของนักเรียน	4.14	0.54	-3.37	-2.96	13.04

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	Mean	SD.	Skew	Kurt	CV%
3. การมีส่วนร่วมของชุมชน (Compe3)	3.97	0.52	-2.00	-0.70	13.09
3.1 มีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้ดูแล	3.92	0.64	-2.50	-0.66	16.32
3.2 มีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อช่วยเหลือ นักเรียนในการเรียนรู้	3.99	0.64	-3.23	-1.17	16.04
3.3 ส่งเสริมสนับสนุนความเคารพด้านความ แตกต่าง	3.99	0.63	-2.45	-0.42	15.78
4. การเป็นครูที่ดีทุกวัน (Compe4)	4.30	0.50	-3.88	-1.92	11.62
4.1 รู้จักตนเองและผู้อื่น	4.26	0.53	-3.45	-0.70	12.44
4.2 ฝึกฝนคุณธรรมในชีวิตและในการทำงาน ของตนเอง	4.32	0.52	-3.70	-1.10	12.03
4.3 ฝึกฝนการสอนให้เชี่ยวชาญ	4.32	0.53	-3.68	-1.01	12.26
รวม	4.12	0.45	-1.35	-0.15	10.92

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเขียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.97 – 4.30 และมี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.47 - 0.52 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเป็นครูที่ดีทุกวัน (Mean = 4.30) รองลงมาคือ การช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียน (Mean = 4.13) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมของชุมชน (Mean = 3.97) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ลักษณะการแจกแจงของข้อมูลตัวแปรในองค์ประกอบนี้ทั้งหมด มีความเบ้ทางลบ (Negative Skewness) ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าความเบ้ของข้อมูลทั้งหมดที่มีค่าเป็นลบ แสดงว่าทั้งหมดมีค่าคะแนนสูง (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550 : 91) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรในองค์ประกอบนี้ เกือบทุกตัวมีความโด่งน้อย หรือเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (Platykurtic) ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าความโด่งของข้อมูลเกือบทุกตัวมีค่าเป็นลบ หรือน้อยกว่า 0 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เกือบทุกตัวมีการกระจายของข้อมูลออกจากค่าเฉลี่ยมากกว่าการแจกแจงปกติ (Glass and Hopkins. 1995 : 92) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปร พบว่า มีค่าระหว่าง 11.57–13.09 ซึ่งตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน และตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยที่สุด คือ การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน

4.1.3 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปร

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) กับโมเดลการวัดตามตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเขียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏมีดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเขียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังแสดงในตารางที่ 4.3-4.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรสังเกตได้	ความสัมพันธ์					
	Com11	Com12	Com13	Com21	Com22	Com23
Com11	1					
Com12	0.69**	1				
Com13	0.62**	0.77**	1			
Com21	0.64**	0.67**	0.61**	1		
Com22	0.65**	0.69**	0.61**	0.70**	1	
Com23	0.60**	0.69**	0.56**	0.65**	0.65**	1
Com31	0.57**	0.57**	0.55**	0.63**	0.62**	0.63**
Com32	0.57**	0.58**	0.54**	0.64**	0.64**	0.62**
Com33	0.55**	0.62**	0.31**	0.40**	0.63**	0.67**
Com41	0.59**	0.63**	0.51**	0.55**	0.63**	0.70**
Com42	0.54**	0.60**	0.53**	0.53**	0.63**	0.67**
Com43	0.55**	0.58**	0.59**	0.56**	0.58**	0.66**

KMO : Measure of Sampling Adequacy = 0.919

Bartlett's Test of Sphericity : Chi-Square= 5378.673, df = 66, p = .000

**p<0.01

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	ความสัมพันธ์					
	Com31	Com32	Com33	Com41	Com42	Com43
Com11						
Com12						
Com13						
Com21						
Com22						
Com23						
Com31	1					
Com32	0.75**	1				
Com33	0.60**	0.75**	1			
Com41	0.60**	0.60**	0.61**	1		
Com42	0.41**	0.53**	0.59**	0.64**	1	
Com43	0.47**	0.51**	0.54**	0.64**	0.61*	1

KMO : Measure of Sampling Adequacy = 0.919

Bartlett's Test of Sphericity : Chi-Square= 5378.673, df = 66, p = .000

**p<0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 66 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 0.77 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ไม่ควรเกิน 0.80 จึงไม่เกิดภาวะร่วมเชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ ผลพบว่าค่า Chi-Square = 5378.673, df = 66, p = .000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.919 โดยมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบสมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู			
	b _{sc}	SE	t	ความเที่ยง (R ²)
อันดับที่ 2				
Compe1	0.94**	0.06	17.05	0.89
Compe2	0.96**	0.05	20.59	0.89
Compe3	0.86**	0.05	17.71	0.74
Compe4	0.96**	0.05	18.93	0.91
อันดับที่ 1				
Compe11	0.78**	<-->	<-->	0.60
Compe12	0.84**	0.04	19.43	0.71
Compe13	0.77**	0.05	16.13	0.59
Compe21	0.82**	<-->	<-->	0.68
Compe22	0.81**	0.04	19.41	0.65
Compe23	0.84**	0.04	20.21	0.71
Compe31	0.86**	<-->	<-->	0.75
Compe32	0.86**	0.04	21.55	0.73
Compe33	0.90**	0.05	19.26	0.79
Compe41	0.83**	<-->	<-->	0.69
Compe42	0.80**	0.04	18.64	0.63
Compe43	0.87**	0.04	17.74	0.59

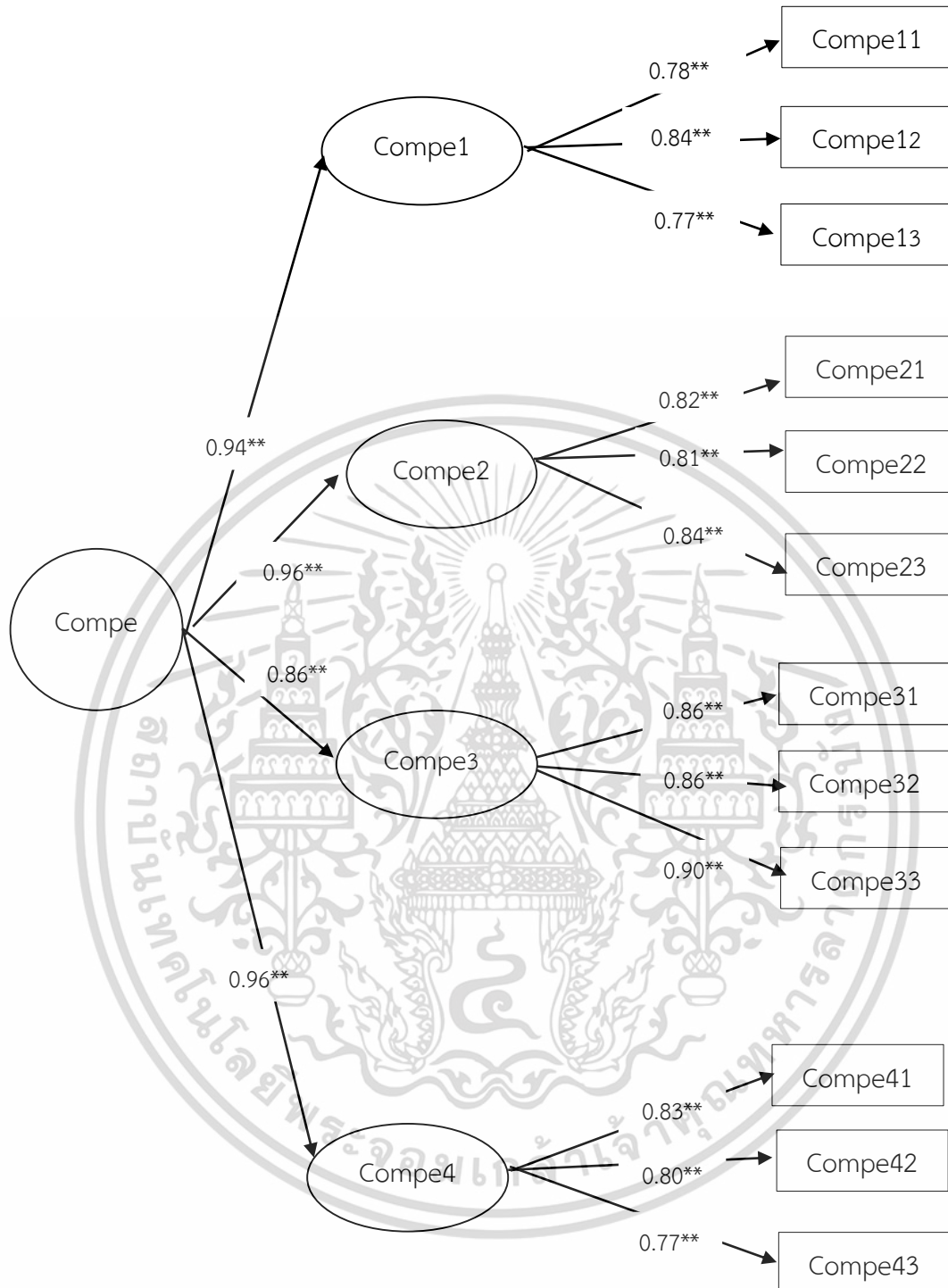
Chi-Square = 33.71, df = 34, p = 0.48, $\chi^2/df = 0.99$, RMSE = 0.00, RMR = 0.01
GIF = 0.99, AGIF = 0.97

หมายเหตุ : **p<.01, b_{sc} หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

เครื่องหมาย <--> หมายถึง พหุคูณบ่งชี้ซึ่งไม่รายงานผลค่า SE และ t

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



Chi-Square = 33.71, df = 34, p = 0.48, $\chi^2/df = 0.99$, RMSEA = 0.00, RMR = 0.01
 GIF = 0.99, AGIF = 0.97

ภาพที่ 4.1 ความตรงตามโครงสร้างของสมรรถนะครูอาเขียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 และภาพที่ 4.1 พบว่า ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ค่า Chi-Square = 33.71, df = 34 และค่า p-value = 0.48 กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSE = 0.00 และ RMR = 0.00 ซึ่งมีค่า เข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GIF = 0.99 และ AGIF = 0.97 มีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2/df = 0.99$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลสมรรถนะสมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความตรงตามโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ ส่งเสริมสนับสนุนความเคารพด้านความแตกต่าง ($b_{sc} = 0.90$) รองลงมาคือ ฝึกฝนการสอนให้เชี่ยวชาญ ($b_{sc} = 0.87$) มีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้ดูแล ($b_{sc} = 0.86$) มีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนรู้ ($b_{sc} = 0.86$) เข้าใจแนวทาง นโยบาย และหลักสูตรการศึกษา ($b_{sc} = 0.844$) ประเมินและสะท้อนกลับข้อมูลด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ($b_{sc} = 0.84$) รู้จักตนเองและผู้อื่น ($b_{sc} = 0.83$) รู้จักนักเรียน ($b_{sc} = 0.82$) ใช้กลวิธีการสอนและกลวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($b_{sc} = 0.81$) ฝึกฝนคุณธรรมในชีวิตและในการทำงานของตนเอง ($b_{sc} = 0.80$) มีองค์ความรู้ของสิ่งที่สอนให้กว้างขึ้นและลึกขึ้น ($b_{sc} = 0.78$) และรู้ทันเหตุการณ์กับการพัฒนาท้องถิ่น เขตพื้นที่ ประเทศชาติ และระดับโลก ($b_{sc} = 0.77$) ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งวัดจาก R^2 ที่บ่งบอกความแปรปรวนร่วมของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (R^2 อยู่ระหว่าง 0.59 ถึง 0.91)

4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาโมเดลสมรรถนะเชิงโครงสร้างทุกระดับสมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 1,800 คน และผู้บริหารคณะประธานสาขาวิชา จำนวน 90 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อบรรยายแจกแจงข้อมูลทั่วไป รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรระดับนักศึกษา และตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย

ตัวแปรระดับนักศึกษา (N=1,800)		จำนวน	ร้อยละ	ตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย (N = 90)		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ				1. เพศ			
	ชาย	662	36.78		ชาย	39	43.33
	หญิง	1,138	63.22		หญิง	51	56.67
	รวม	1,800	100.00		รวม	90	100.00
2. ท่านกำลังศึกษาอยู่สาขาวิชา				2. ท่านสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ			
	สาขาทางด้านสังคมศาสตร์	900	50.00		เชียงใหม่	3	3.33
	สาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์	900	50.00		ลำปาง	3	3.33
	รวม	1,800	100.00		อุดรดิตถ์	3	3.33
3. ท่านกำลังศึกษาอยู่มหาวิทยาลัยราชภัฏ					พิบูลสงคราม	3	3.33
	เชียงใหม่	60	3.33		กำแพงเพชร	3	3.33
	ลำปาง	60	3.33		เพชรบูรณ์	3	3.33
	อุดรดิตถ์	60	3.33		ชัยภูมิ	3	3.33
	พิบูลสงคราม	60	3.33		นครราชสีมา	3	3.33
	กำแพงเพชร	60	3.33		บุรีรัมย์	3	3.33
	เพชรบูรณ์	60	3.33		สุรินทร์	3	3.33
	ชัยภูมิ	60	3.33		ศรีสะเกษ	3	3.33
	นครราชสีมา	60	3.33		อุบลราชธานี	3	3.33
	บุรีรัมย์	60	3.33		มหาสารคาม	3	3.33
	สุรินทร์	60	3.33		ร้อยเอ็ด	3	3.33
	ศรีสะเกษ	60	3.33		เลย	3	3.33
	อุบลราชธานี	60	3.33		วไลยอลงกรณ์ฯ	3	3.33
	มหาสารคาม	60	3.33		พระนครศรีอยุธยา	3	3.33
	ร้อยเอ็ด	60	3.33		เทพสตรี	3	3.33
	เลย	60	3.33		นครปฐม	3	3.33
	วไลยอลงกรณ์ฯ	60	3.33		กาญจนบุรี	3	3.33
	พระนครศรีอยุธยา	60	3.33		หมู่บ้านจอมบึง	3	3.33
	เทพสตรี	60	3.33		เพชรบุรี	3	3.33
	นครปฐม	60	3.33		รำไพพรรณี	3	3.33
	กาญจนบุรี	60	3.33		จันทระเกษม	3	3.33
	หมู่บ้านจอมบึง	60	3.33		พระนคร	3	3.33
	เพชรบุรี	60	3.33		ธนบุรี	3	3.33
	รำไพพรรณี	60	3.33		บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา	3	3.33
	จันทระเกษม	60	3.33		ภูเก็ต	3	3.33
	พระนคร	60	3.33		นครศรีธรรมราช	3	3.33
	ธนบุรี	60	3.33		ยะลา	3	3.34
	บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา	60	3.33		รวม	90	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตัวแปรระดับ นักศึกษา (N=1,800)		จำนวน	ร้อยละ	ตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย (N = 90)		จำนวน	ร้อยละ
ภูเก็ต		60	3.33	3. ตำแหน่งการบริหาร			
นครศรีธรรมราช		60	3.33	คณบดี	8	8.89	
ยะลา		60	3.34	รองคณบดี	32	35.56	
รวม		1,800	100.00	ประธานหลักสูตร	50	50.00	
4. ท่านฝึกสอนโรงเรียนในสังกัด				รวม	90	100.00	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	616	34.22	4. ตำแหน่งทางวิชาการ				
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา	933	51.83	อาจารย์	24	26.67		
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	166	9.22	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	56	62.22		
สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน	85	4.73	รองศาสตราจารย์	10	11.11		
รวม	1,800	100.00	รวม	90	100.00		
				5. ระดับการศึกษา			
				ปริญญาตรี	2	2.22	
				ปริญญาโท	24	26.67	
				ปริญญาเอก	64	71.11	
				รวม	90	100.00	
				6. ประสบการณ์ในการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ			
				ต่ำกว่า 6 ปี	10	11.11	
				6-10 ปี	32	35.56	
				11-15 ปี	20	22.22	
				16 ปีขึ้นไป	28	31.11	
				รวม	90	100.00	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ตัวแปรระดับนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่แบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง 1,138 คน (ร้อยละ 63.22) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 662 คน (ร้อยละ 36.78) นักศึกษาเรียนในสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์และทางด้านวิทยาศาสตร์ ในจำนวนเท่ากัน คือ 900 คน (ร้อยละ 50.00) กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 30 แห่งจาก 4 ภูมิภาค แห่งละ 60 คน (ร้อยละ 3.33) และส่วนใหญ่กำลังฝึกสอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 262 คน (ร้อยละ 54.60) รองลงมาคือ ฝึกสอนโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 933 คน (ร้อยละ 51.83) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 616 คน (ร้อยละ 34.22) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 166 คน (ร้อยละ 9.22) และ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 85 คน (ร้อยละ 4.73) ตามลำดับ

ตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 51 คน (ร้อยละ 56.67) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 39 คน (ร้อยละ 43.33) สังกัดมหาวิทยาลัย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นเป็นประโยชน์ในการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราชภัฏ 30 แห่ง จาก 4 ภูมิภาค แห่งละ 3 คน (ร้อยละ 3.33) ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 56 คน (ร้อยละ 62.22) รองลงมา อาจารย์จำนวน 24 คน (ร้อยละ 26.67) และรองศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน (ร้อยละ 11.11) ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาเอกจำนวน 64 คน (ร้อยละ 71.11) รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 24 คน (ร้อยละ 26.67) และปริญญาตรีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.22) มีประสบการณ์ในการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 35.56) รองลงมา 16 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน (ร้อยละ 31.11) 11-15 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 22.22) และต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 11.11)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับนักศึกษา (n=1,800)

ตัวแปร	Mean	S.D.	SK	KU	C.V.
1. สมรรถนะครูอาเซียน(Compe)	4.13	0.46	-0.19	-0.04	11.14
1.1 การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน (Compe1)	4.11	0.49	-0.17	0.00	11.92
1.2 การช่วยเหลือการเรียนรู้ (Compe2)	4.17	0.52	-0.50	-0.94	12.47
1.3 การมีส่วนร่วมของชุมชน (Compe3)	3.91	0.64	-0.35	-0.07	16.37
1.4 การเป็นครูที่ดีทุกวัน (Compe4)	4.33	0.50	-0.52	-0.35	11.55
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง(Self)	4.18	0.50	-0.33	-0.51	11.96
2.1 ความสามารถในการทำงานของตนเอง (Self1)	4.20	0.52	-0.42	-0.42	12.38
2.2 ความสามารถเป็นแบบให้กับผู้อื่น(Self2)	4.24	0.54	-0.28	-0.20	12.74
2.3 ความสามารถในการพูดจัดจูงผู้อื่น(Self3)	4.05	0.63	-0.41	-0.69	15.56
2.4 ความสามารถในการสร้างความรู้ขึ้นทางบวก (Self4)	4.23	0.53	-0.25	-0.09	12.53
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ach)	4.09	0.52	-0.43	-1.26	12.71
3.1 การตั้งค่าเป้าหมายทางการเรียน (Ach1)	4.08	0.58	-0.44	-0.73	14.22
3.2 ความมุ่งมั่นในการเรียน (Ach2)	4.04	0.60	-0.34	-0.58	14.85
3.3 การเอาชนะอุปสรรคทางการเรียน (Ach3)	4.22	0.54	-0.72	-1.77	12.80
3.4 ความสามารถในการแข่งขันทางบวก (Ach4)	4.03	0.59	-0.22	-0.12	14.64
4. เจตคติต่อวิชาชีพครู (Att)	3.85	0.40	-0.34	-1.09	10.39
4.1 เจตคติต่อการสอน (Att1)	3.67	0.43	-0.26	-0.55	11.72
4.2 เจตคติต่อสภาพวิชาชีพครู (Att2)	3.92	0.49	0.03	-0.28	12.50
4.3 เจตคติต่อคุณธรรมของครู (Att3)	4.06	0.47	-0.74	-2.02	11.58
4.4 เจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครู (Att4)	3.73	0.40	0.34	-0.81	10.72

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-4.33 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.40 - 0.63 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเป็นการเป็นครูที่ดีทุกวัน (Compe4) (Mean = 4.33) รองลงมาคือ ความสามารถเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น (Self2) (Mean = 4.24) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เจตคติต่อการสอน (Att1) (Mean = 3.67) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ลักษณะการแจกแจงของข้อมูลตัวแปรในองค์ประกอบนี้ทั้งหมด มีความเบ้ทางลบ (Negative Skewness) ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าความเบ้ของข้อมูลทั้งหมดที่มีค่าเป็นลบ แสดงว่าทั้งหมดมีค่าคะแนนสูง (ศิริชัย กาญจนวาสิ. 2550 : 91) และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรในองค์ประกอบนี้ เกือบทุกตัวมีความโด่งน้อย หรือเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (Platykurtic) ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าความโด่งของข้อมูลเกือบทุกตัวมีค่าเป็นลบ หรือน้อยกว่า 0 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เกือบทุกตัวมีการกระจายของข้อมูลออกจากค่าเฉลี่ยมากกว่าการแจกแจงปกติ (Glass and Hopkins. 1995 : 92) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปร พบว่ามีค่าระหว่าง 10.72 – 16.37 ซึ่งตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน (Compe3) และตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยที่สุด คือ เจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครู (Att4)

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับมหาวิทยาลัย (n=30)

ตัวแปร	Mean	S.D.	SK	KU	C.V.
1. สมรรถนะครูอาเซียน(Compe)	4.13	0.46	-0.19	-0.04	11.14
1.1 การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน (Compe1)	4.11	0.49	-0.17	0.00	11.92
1.2 การช่วยเหลือการเรียนรู้ (Compe2)	4.17	0.52	-0.50	-0.94	12.47
1.3 การมีส่วนร่วมของชุมชน (Compe3)	3.91	0.64	-0.35	-0.07	16.37
1.4 การเป็นครูที่ดีทุกวัน (Compe4)	4.33	0.50	-0.52	-0.35	11.55
2. นโยบายและการบริหารจัดการ (Policy)	3.99	0.63	-0.88	-1.65	15.79
2.1 ภาวะผู้นำ (Policy1)	4.05	0.63	-1.19	-2.31	15.56
2.2 การวางแผน (Policy2)	4.13	0.64	-0.83	-1.26	15.50
2.3 การสื่อสาร (Policy3)	4.10	0.65	-0.74	-1.03	15.85
2.4 การเงิน (Policy4)	3.81	0.78	-0.34	-0.24	20.47
2.5 บุคคล (Policy5)	3.86	0.87	-1.12	-1.62	22.54
3. การบริหารหลักสูตร (Curriculum)	4.26	0.64	-2.27	-9.55	15.02
3.1 รูปแบบการบริหารหลักสูตร (Curriculum1)	4.20	0.62	-1.00	-2.03	14.76
3.2 การประกันคุณภาพหลักสูตร (Curriculum2)	4.32	0.70	-2.39	-9.67	16.20
3.3 การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum3)	4.28	0.70	-2.28	-9.37	16.36
3.4 การประเมินหลักสูตร (Curriculum4)	4.26	0.74	-1.89	-6.57	17.37

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนเนื้อหาเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครู อาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.81-4.33 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.49 - 0.87 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเป็นครู ที่ดีทุกวัน (Compe4) (Mean = 4.33) รองลงมาคือ การประกันคุณภาพหลักสูตร (Curriculum2) (Mean = 4.32) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเงิน (Policy4) (Mean = 3.67) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ลักษณะการแจกแจงของข้อมูลตัวแปรในองค์ประกอบนี้ทั้งหมด มีความเบ้ทางลบ (Negative Skewness) ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าความเบ้ของข้อมูลทั้งหมดที่มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ทั้งหมดมีค่าคะแนนสูง (ศิริชัย กาญจนวาสิ. 2550 : 91) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรในองค์ประกอบนี้ เกือบทุกตัวมีความโด่งน้อย หรือเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (Platykurtic) ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าความโด่งของข้อมูลเกือบทุกตัวมีค่าเป็นลบ หรือน้อยกว่า 0 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เกือบทุกตัวมีการกระจายของข้อมูลออกจากค่าเฉลี่ยมากกว่าการแจกแจงปกติ (Glass and Hopkins. 1995 : 92) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปร พบว่ามีค่าระหว่าง 11.55 – 22.54 ซึ่งตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุด คือ บุคคล (Policy5) และตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยที่สุด คือ การเป็นครูที่ดีทุกวัน (Compe4)

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัย ราชภัฏ

ตารางที่ 4.8 ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับนักศึกษา

ตัวแปร สังเกตได้	ความสัมพันธ์							
	Com1	Com2	Com3	Com4	Self1	Self2	Self3	Self4
Com1	1.00							
Com2	0.76**	1.00						
Com3	0.61**	0.64**	1.00					
Com4	0.65**	0.71**	0.52**	1.00				
Self1	0.67**	0.70**	0.51**	0.78**	1.00			
Self2	0.63**	0.62**	0.57**	0.69**	0.72**	1.00		
Self3	0.65**	0.65**	0.59**	0.61**	0.69**	0.73**	1.00	
Self4	0.62**	0.65**	0.58**	0.69**	0.74**	0.76**	0.75**	1.00
Ach1	0.57**	0.56**	0.55**	0.62**	0.64**	0.64**	0.65**	0.61**
Ach2	0.54**	0.49**	0.56**	0.50**	0.53**	0.60**	0.61**	0.56**
Ach3	0.55**	0.59**	0.45**	0.68**	0.70**	0.62**	0.59**	0.66*
Ach4	0.57**	0.54**	0.57**	0.54**	0.59**	0.62**	0.64**	0.62**
Att1	0.42**	0.41**	0.20**	0.61**	0.61**	0.44**	0.37**	0.51**
Att2	0.31**	0.41**	0.12**	0.53**	0.52**	0.33**	0.27**	0.42**
Att3	0.47**	0.55**	0.39**	0.64**	0.64**	0.57**	0.46**	0.60**
Att4	0.31**	0.38**	0.14**	0.51**	0.48**	0.38**	0.29**	0.44**

KMO : Measure of Sampling Adequacy = 0.949

Bartlett's Test of Sphericity : Chi-Square= 26909.500, df = 120, p = .000

**p<0.01
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ตัวแปร สังเกตได้	ความสัมพันธ์							
	Ach1	Ach2	Ach3	Ach4	Att1	Att2	Att3	Att4
Com1								
Com2								
Com3								
Com4								
Self1								
Self2								
Self3								
Self4								
Ach1	1.00							
Ach2	0.77*	1.00						
Ach3	0.71**	0.64**	1.00					
Ach4	0.72**	0.79**	0.70**	1.00				
Att1	0.44**	0.28**	0.63**	0.34**	1.00			
Att2	0.34**	0.16**	0.55**	0.22**	0.74**	1.00		
Att3	0.54**	0.41**	0.69**	0.47**	0.73**	0.73**	1.00	
Att4	0.32**	0.19**	0.54**	0.25**	0.72**	0.74**	0.73**	1.00

KMO : Measure of Sampling Adequacy = 0.949
 Bartlett's Test of Sphericity : Chi-Square= 26909.500, df = 120, p = .000

**p<0.01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัวแปร ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 120 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.12 ถึง 0.78 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ไม่ควรเกิน 0.80 จึงไม่เกิดภาวะร่วมเชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ ผลพบว่าค่า Chi-Square = 26909.500, df = 120, p = .000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.949 โดยมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน
สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ รัชมังคลาวิทยาลัย

ตัวแปร สังเกตได้	ความสัมพันธ์							
	Com1	Com2	Com3	Com4	Policy1	Policy2	Policy3	Policy4
Com1	1.00							
Com2	0.78**	1.00						
Com3	0.57**	0.22**	1.00					
Com4	0.56**	0.67**	0.25**	1.00				
Policy1	0.37**	0.72**	0.19**	0.19**	1.00			
Policy2	0.18**	0.31**	0.12**	0.18**	0.61**	1.00		
Policy3	0.31**	0.15**	0.13**	0.30**	0.62**	0.76**	1.00	
Policy4	0.11**	0.16**	0.44**	0.15**	0.52**	0.72**	0.74**	1.00
Policy5	0.68**	0.19**	0.11**	0.26**	0.60**	0.76**	0.74**	0.73**
Curriculum1	0.13**	0.21**	0.35**	0.25**	0.73**	0.74**	0.79**	0.77**
Curriculum2	0.12**	0.28**	0.40**	0.35**	0.63**	0.76**	0.74**	0.69**
Curriculum3	0.65**	0.22**	0.17**	0.14**	0.56**	0.76**	0.77**	0.62**
Curriculum4	0.14**	0.27**	0.12**	0.28**	0.59**	0.71**	0.79**	0.62**

KMO : Measure of Sampling Adequacy = 0.809

Bartlett's Test of Sphericity : Chi-Square= 391.258, df = 78, p = .000

**p<0.01

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ตัวแปร สังเกตได้	ความสัมพันธ์				
	Policy5	Curriculum1	Curriculum2	Curriculum3	Curriculum4
Com1					
Com2					
Com3					
Com4					
Policy1					
Policy2					
Policy3					
Policy4					
Policy5	1.00				
Curriculum1	0.73**	1.00			
Curriculum2	0.77**	0.79**	1.00		
Curriculum3	0.70**	0.77**	0.78**	1.00	
Curriculum4	0.68**	0.79**	0.73**	0.72**	1.00

KMO : Measure of Sampling Adequacy = 0.809

Bartlett's Test of Sphericity : Chi-Square= 391.258, df = 78, p = .000

**p<0.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัวแปร ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังเกตได้ทั้งหมด 78 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.11 ถึง 0.79 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ไม่ควรเกิน 0.80 จึงไม่เกิดภาวะร่วมเชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าสถิติ Bartlett,s Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ ผลพบว่าค่า Chi-Square = 391.258, df = 78, p = .000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.809 โดยมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างได้

4.2.4 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (Single Level CFA model) ได้แก่ ตัวแปรนโยบายและการบริหารจัดการ ตัวแปรการบริหารหลักสูตร ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์มีดังตาราง 4.10-4.11

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวของโมเดลการวัดตัวแปร Within Level และ Between Level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β)	SE	t	R ²
Policy	Policy1	1.000**	0.458**	0.023	19.753	0.409
	Policy2	1.732**	0.880**	0.009	96.045	0.775
	Policy3	1.483**	0.854**	0.010	85.332	0.729
	Policy4	2.241**	0.844**	0.014	61.921	0.713
	Policy5	2.330**	0.871**	0.009	92.465	0.759
Curriculum	Curriculum1	1.000**	0.815**	0.008	102.635	0.664
	Curriculum2	1.050**	0.978**	0.008	116.857	0.797
	Curriculum3	0.766**	0.646**	0.018	36.741	0.417
	Curriculum4	0.980**	0.816**	0.012	65.564	0.666

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β)	SE	t	R ²
Self	Self1	1.000**	0.726**	0.016	46.350	0.527
	Self2	1.240**	0.820**	0.012	66.147	0.672
	Self3	1.298**	0.777**	0.014	56.427	0.603
	Self4	1.210**	0.841**	0.012	71.832	0.707
Ach	Ach1	1.000**	0.765**	0.010	74.599	0.585
	Ach2	1.208**	0.887**	0.012	72.767	0.787
	Ach3	0.684**	0.552**	0.022	24.731	0.405
	Ach4	1.007**	0.763**	0.015	50.076	0.582
Att	Att1	1.000**	0.822**	0.013	64.971	0.676
	Att2	1.229**	0.861**	0.011	77.950	0.742
	Att3	1.095**	0.839**	0.011	74.336	0.703
	Att4	0.981**	0.834**	0.011	72.942	0.695

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปร Within Level และ Between Level ของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.458- 0.978 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดสามตัวแรก คือ ตัวแปรการบริหารหลักสูตร ด้านการประกันคุณภาพหลักสูตร ($\beta = 0.978$) รองลงมาคือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความมุ่งมั่นในการเรียน ($\beta = 0.887$) ตัวแปรนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ ($\beta = 0.880$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ของตัวแปรทุกตัวพบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.409 - 0.957 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานสูงสุดคือ ตัวแปรการบริหารหลักสูตร ด้านการประกันคุณภาพหลักสูตร ($R^2 = 0.797$) รองลงมาคือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความมุ่งมั่นในการเรียน ($R^2 = 0.787$) ตัวแปรนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ ($R^2 = 0.775$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปร Within Level และ Between Level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

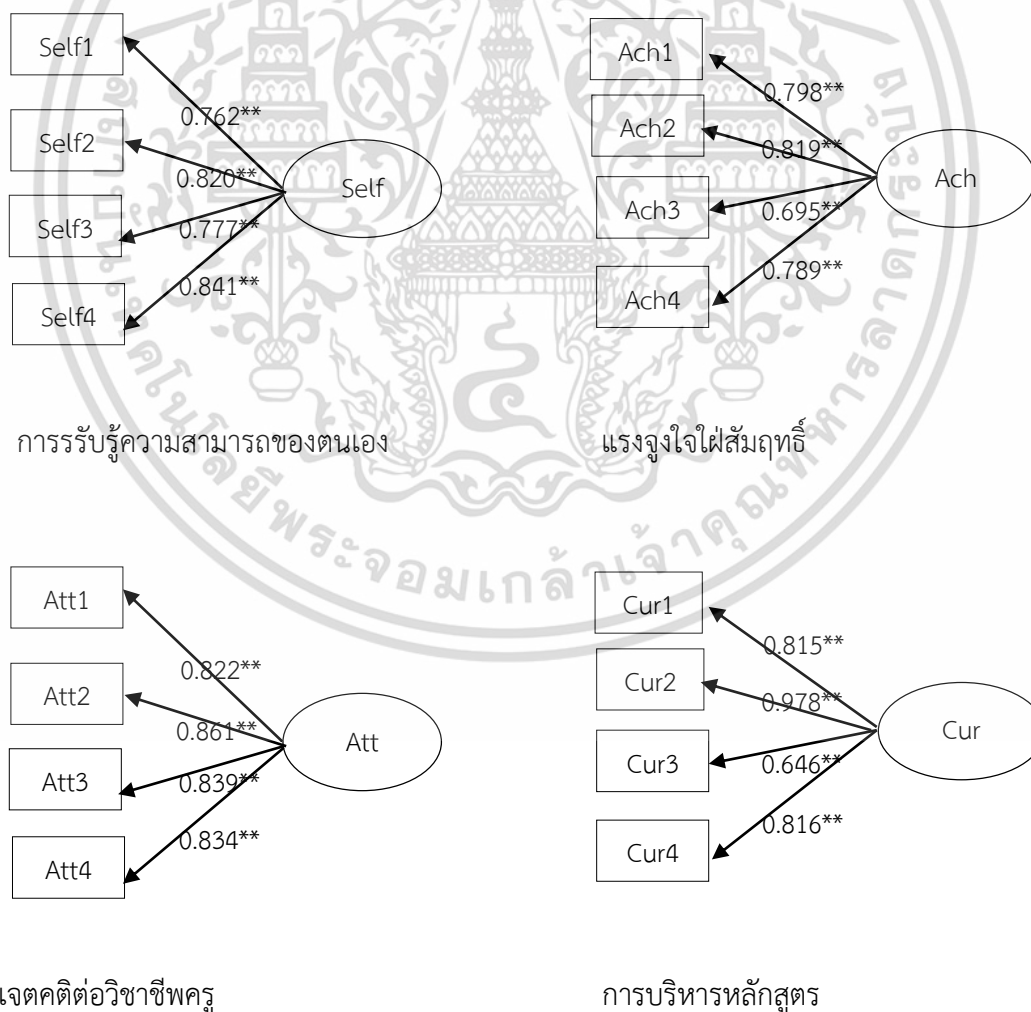
ตัวแปรแฝง	χ^2	df	χ^2/df	p-value	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Policy	5.118	3	1.706	0.061	0.998	0.994	0.046	0.008
Curriculum	1.272	1	1.272	0.259	1.000	1.000	0.015	0.020
Self	1.162	2	0.581	0.045	0.998	0.995	0.040	0.007
Ach	1.636	1	1.636	0.200	1.000	0.998	0.022	0.018
Att	0.189	1	0.189	0.664	1.000	1.001	0.000	0.001

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นได้

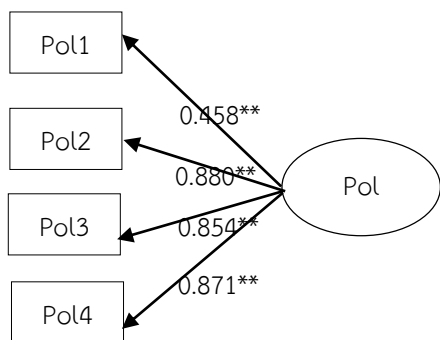
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level มีความตรงเชิงโครงสร้างทุกตัวแปร พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ χ^2 มีค่าตั้งแต่ 0.189 – 5.118 df มีค่าตั้งแต่ 1-3 p-value มีค่าตั้งแต่ 0.045 – 0.664 CFI มีค่าตั้งแต่ 0.998 – 1.000 TLI มีค่าตั้งแต่ 0.994 – 1.001 RMSEA มีค่าตั้งแต่ 0.000 – 0.046 SRMR มีค่าตั้งแต่ 0.001- 0.020 และค่า χ^2/df มีค่าตั้งแต่ 0.189 – 1.706

จากข้อมูลสรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับค่อนข้างสูง นั่นคือ ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในโมเดลเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่สำคัญ และมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 4.2



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



นโยบายและการบริหารจัดการ

ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวของโมเดลการวัดตัวแปร Within Level และ Between Level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาชีวศึกษา สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ (Multilevel Confirmatory Factor Analysis: MCFA) ตัวแปรสมรรถนะครูอาชีวศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel Level CFA model) ได้แก่ ตัวแปรสมรรถนะครูอาชีวศึกษา ระดับนักศึกษา (Within Level) และตัวแปรตัวแปรสมรรถนะครูอาชีวศึกษา ระดับมหาวิทยาลัยหรือระดับระหว่างกลุ่ม (Between Level) ผลการวิเคราะห์มีดังตาราง 4.12-4.13

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของโมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาชีวศึกษา สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β)	SE	t	R ²	ICC
Compe Within level	Compe1	0.719**	0.023	30.607	0.517	0.081
	Compe2	0.861**	0.026	33.100	0.741	0.106
	Compe3	0.592**	0.046	12.844	0.450	0.122
	Compe4	0.674**	0.033	20.589	0.454	0.086
Compe Between level	Compe1	0.930**	0.043	21.585	0.760	
	Compe2	0.972**	0.013	75.256	0.765	
	Compe3	0.584**	0.134	4.376	0.441	
	Compe4	0.946**	0.045	21.096	0.751	

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปรระดับนักศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย ของตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในช่องทางอื่นใด ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

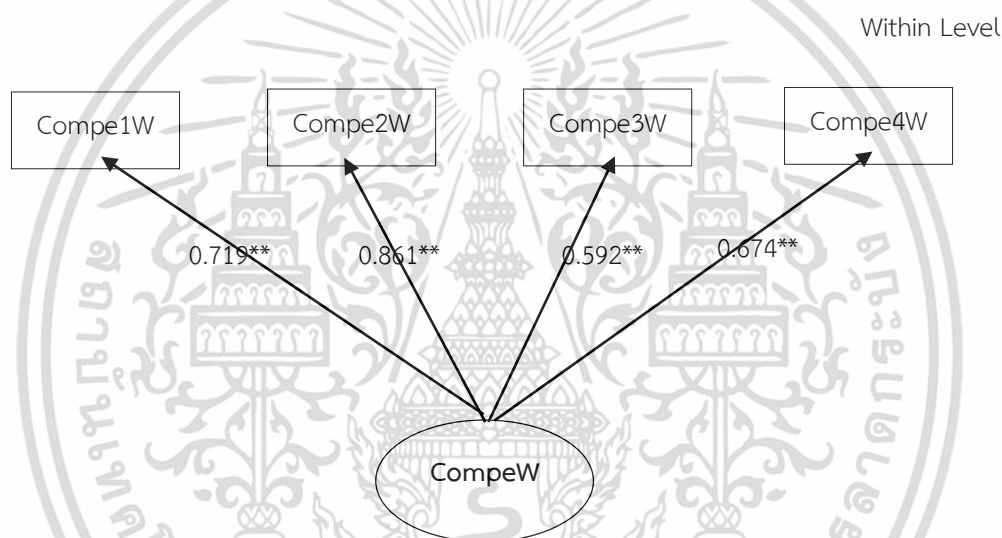
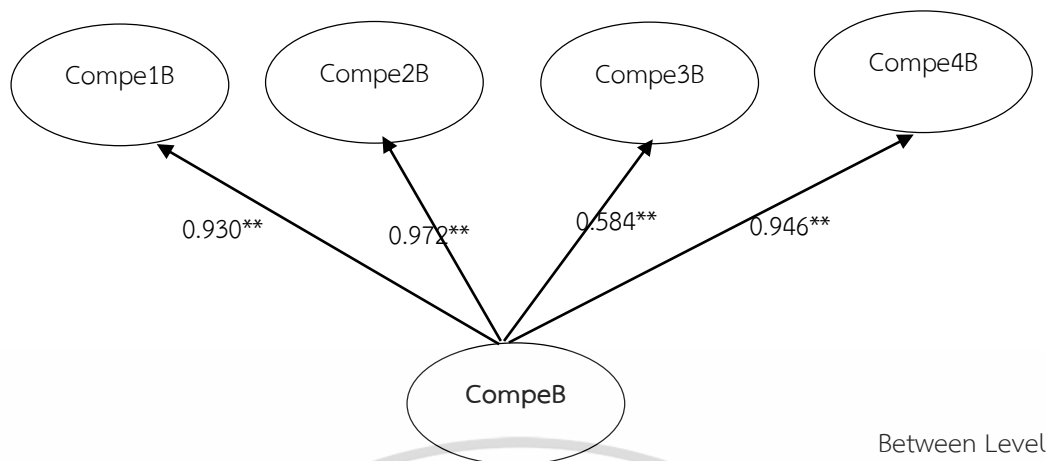
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.584- 0.972 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ ตัวแปรสมรรถนะครูอาชีวชนระดับมหาวิทยาลัยด้านการช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียน ($\beta = 0.972$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ของตัวแปรทุกตัวพบว่า มีค่า ตั้งแต่ 0.441-0.765 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ ตัวแปรสมรรถนะครูอาชีวชนระดับมหาวิทยาลัยด้านการช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักศึกษา ($R^2 = 0.765$)

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาชีวชนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรแฝง	χ^2	df	χ^2/df	P-Value	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	
								within	between
Compe	0.568	1	0.568	0.4512	1.000	1.005	0.000	0.000	0.016

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาชีวชนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level มีความตรงเชิงโครงสร้างทุกตัวแปร พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.568$, $df = 1$, P-Value=0.4512, CFI = 1.000, TLI = 1.005 RMSEA = 0.000 SRMR Within Level มีค่า 0.000 SRMR Between Level = 0.016 และค่า $\chi^2/df = 0.568$

จากข้อมูลสรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาชีวชน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับค่อนข้างสูงนั่นคือตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในโมเดลเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่สำคัญ และมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ดังภาพประกอบที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ระดับนักศึกษา (Within level) และระดับมหาวิทยาลัย (Between level) ที่มีต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (single level SEM) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เฉพาะโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับนักศึกษา (Within level) เป็นการศึกษาความสามารถในการทำนายเฉพาะตัวแปรระดับนักศึกษา (individual level) ที่มีต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า โมเดลตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 53.282$, $df = 43$, $p\text{-value} = 0.1353$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.998$, $RMSEA = 0.002$,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

SRMR = 0.014 และ $\chi^2/df = 1.239$ นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือโมเดลมีความตรง

ภายหลังจากการตรวจสอบว่าโมเดลตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วจึงได้พิจารณาการประมาณค่าพารามิเตอร์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัด ผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับนักศึกษา

โมเดลการวัด	ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β)	SE	t	R ²
โมเดลสมรรถนะครูอาเซียน (Compe)	Compe1	1.000**	0.757**	0.015	50.969	0.573
	Compe2	1.177**	0.861**	0.013	68.090	0.742
	Compe3	1.200**	0.656**	0.030	22.089	0.400
	Compe4	1.337**	0.946**	0.022	43.767	0.411
โมเดลการรับรู้ความสามารถ (Self)	Self1	1.000**	0.677**	0.017	38.962	0.459
	Self2	1.231**	0.760**	0.015	51.826	0.578
	Self3	1.216**	0.681**	0.041	16.485	0.661
	Self4	1.385**	0.899**	0.017	53.529	0.808
โมเดลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ach)	Ach1	1.000**	0.803**	0.025	32.318	0.645
	Ach2	1.126**	0.879**	0.033	26.327	0.586
	Ach3	0.929**	0.795**	0.033	23.863	0.419
	Ach4	1.005**	0.807**	0.025	32.324	0.752
โมเดลเจตคติต่อวิชาชีพครู (Att)	Att1	1.000**	0.941**	0.010	90.781	0.789
	Att2	1.171**	0.942**	0.018	53.275	0.768
	Att3	0.765**	0.670**	0.044	15.221	0.641
	Att4	0.849**	0.824**	0.020	40.660	0.668

R² ของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียนระดับนักเรียน (Within level) คือ 0.702

จากตารางที่ 4.14 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวในสมการโครงสร้างระดับนักเรียน (Within level) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ระหว่าง 0.670 ถึง 0.946 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือตัวแปรสมรรถนะครูอาเซียนด้านการเป็นครูที่ดีทุกวัน ($\beta = 0.946$) รองลงมาคือ ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านเจตคติต่อสถานภาพวิชาชีพครู ($\beta = 0.942$) ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูด้านเจตคติต่อการสอน ($\beta = 0.941$) ตามลำดับ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุดคือตัวแปรตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูด้านเจตคติต่อคุณธรรมของครู ($\beta = 0.607$) ส่วนการวิเคราะห์ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดลสมการโครงสร้างระดับนักศึกษา (Within level) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

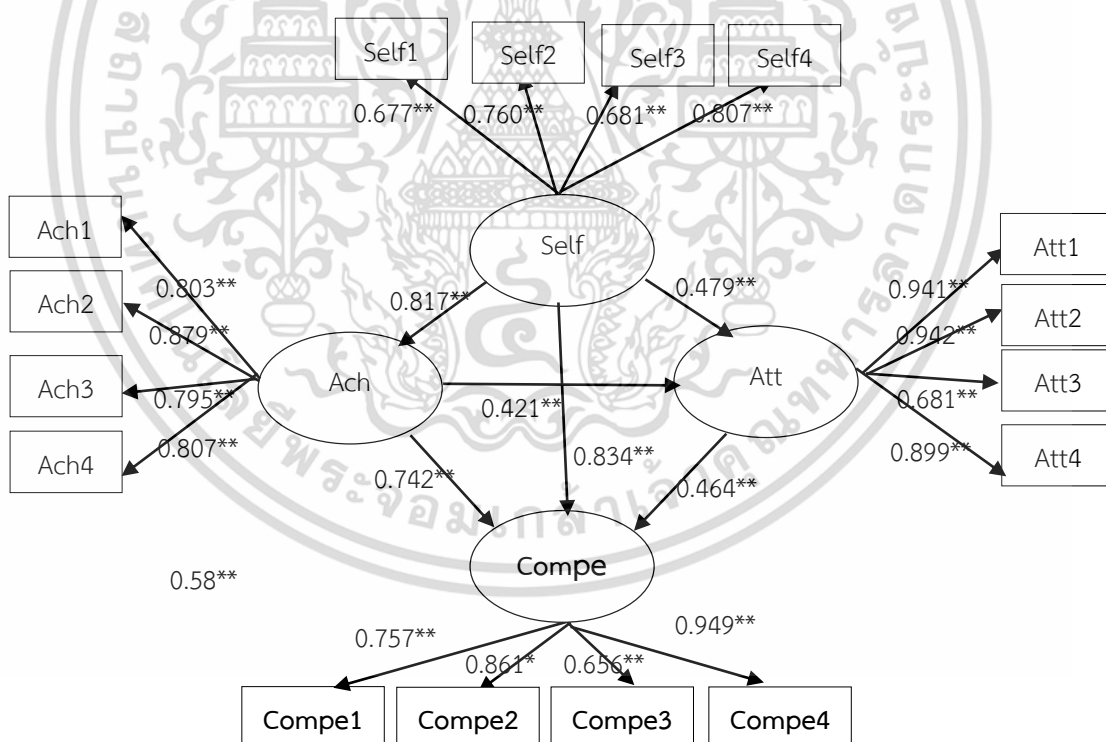
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับนักศึกษา (Within level)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	β	SE	t	R ²
Compew	Self	0.834**	0.085	9.809	0.702
	Ach	0.742**	0.087	7.365	
	Att	0.464**	0.066	4.301	
Att	Self	0.479**	0.103	4.637	0.667
	Ach	0.421**	0.133	4.255	
Ach	Self	0.817**	0.026	31.831	0.469

จากตารางที่ 4.15 ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับนักศึกษา (Within level) พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถส่งผลต่อสมรรถนะครูอาชีวศึกษาในระดับศึกษามากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.834 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.742 และตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.464 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกจากนี้ตัวแปรทุกตัวในระดับนักเรียนในโมเดลสมการโครงสร้างร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 70.20 ดังภาพที่ 4.4



Chi-Square = 53.282, df = 43, p-value = 0.1353, CFI = 0.999, TLI = 0.998, RMSEA = 0.014, SRMR = 0.013, R² = .702

ภาพที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (single level SEM) ในระดับนักศึกษา (Within Level)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ผลการวิเคราะห์เฉพาะโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย (Between level) เป็นการศึกษาความสามารถในการทำนายเฉพาะตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยที่มีต่อตัวแปรสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าโมเดลตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 33.331$, $df = 29$, $p\text{-value} = 0.26646$, $CFI = 1.000$, $TLI = 0.999$, $RMSEA = 0.011$, $SRMR = 0.015$ และ $\chi^2 / df = 1.149$ นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือโมเดลมีความตรง

ภายหลังจากการตรวจสอบว่าโมเดลตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว จึงได้พิจารณาการประมาณค่าพารามิเตอร์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัด ผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง ระดับมหาวิทยาลัย (Between level)

โมเดลการวัด	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β)	SE	t	R ²
โมเดลสมรรถนะครูอาเซียน(Compe)	Compe1	0.745**	0.016	46.543	0.590
	Compe2	0.867**	0.014	64.088	0.752
	Compe3	0.818**	0.092	8.906	0.730
	Compe4	0.690**	0.018	37.649	0.577
โมเดลนโยบายและการจัดการ (Policy)	Policy1	0.428**	0.021	19.943	0.483
	Policy2	0.913**	0.011	84.205	0.784
	Policy3	0.894**	0.011	81.727	0.780
	Policy4	0.974**	0.007	140.803	0.792
	Policy5	0.834**	0.009	89.064	0.695
โมเดลการบริหารหลักสูตร (Curriculum)	Curriculum1	0.904**	0.007	128.915	0.781
	Curriculum2	0.892**	0.008	118.486	0.778
	Curriculum3	0.954**	0.097	9.800	0.790
	Curriculum4	0.712**	0.017	43.104	0.507

R² ของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียนระดับมหาวิทยาลัย (Between level) คือ 0.782

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงในสมการโครงสร้างระดับมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง 0.428 ถึง 0.974 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ ตัวแปรนโยบายและการจัดการด้านกระบวนการบริหารงบประมาณ ($\beta = 0.974$) รองลงมาคือตัวแปรการบริหารหลักสูตรด้านการนำหลักสูตรไปใช้ ($\beta = 0.954$) ตัวแปรนโยบายและการจัดการด้านรูปแบบการบริหารหลักสูตร ($\beta = 0.904$) ตามลำดับ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุดคือ ตัวแปรนโยบายและการจัดการด้านภาวะผู้นำ ($\beta = 0.428$)

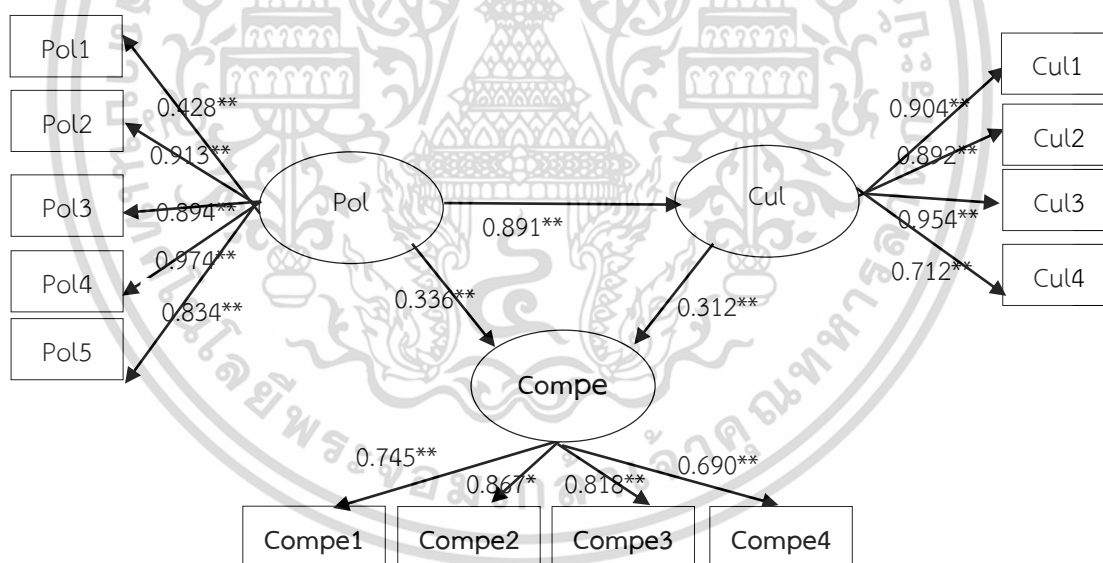
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับมหาวิทยาลัย (Between level) มีผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับมหาวิทยาลัย (Between level)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	β	SE	t	R ²
Compe	Policy	0.336**	0.084	4.023	0.782
	Curriculum	0.312**	0.081	0.084	
Curriculum	Policy	0.891**	0.009	103.750	0.794

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรนโยบายและการบริหารจัดการส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียนระดับมหาวิทยาลัยมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.336 ส่วนตัวแปรการบริหารหลักสูตรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอาเซียนระดับมหาวิทยาลัยน้อยที่สุดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.312 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ตัวแปรทุกตัวในระดับมหาวิทยาลัยในโมเดลสมการโครงสร้างร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะครูอาเซียนระดับมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 8.20 ดังภาพที่ 4.5



Chi-Square = 33.331, df = 29, p-value= 0.2646, CFI= 1.000, TLI= 0.999, RMSEA= 0.011, SRMR = 0.015, R²=0.082

ภาพที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (single level SEM) ในระดับมหาวิทยาลัย (Between level)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 ผลการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ (Multilevel SEM) เป็นการศึกษาปัจจัย ระดับนักศึกษา และระดับมหาวิทยาลัยที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 1366.804$, $df = 763$, $p\text{-value} = 0.426$ CFI = 0.951, TLI = 0.943, RMSEA = 0.046, SRMR Within = 0.056, SRMR Between = 0.583 และ ค่า $\chi^2/df = 1.791$ นั่นคือยอมรับ สมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือโมเดลมีความ ตรง

ภายหลังจากการตรวจสอบว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์แล้ว จึงได้พิจารณาการประมาณค่าพารามิเตอร์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลการวัด ผลดังตารางที่ 4.18-4.19

ตารางที่ 4.18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง ระดับนักศึกษา

โมเดลการวัด (Within level)	ตัวแปร สังเกตได้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน (β)	SE	t	ICC	R ²
โมเดลสมรรถนะ ครูอาเซียน (Compe)	Compe1	0.635**	0.021	29.896	0.115	0.403
	Compe2	0.698**	0.026	26.903	0.216	0.488
	Compe3	0.480**	0.022	21.990	0.166	0.231
	Compe4	0.819**	0.014	57.271	0.140	0.671
โมเดล การรับรู้ ความสามารถ (Self)	Self1	0.902**	0.013	70.783	0.093	0.813
	Self2	0.801**	0.016	49.878	0.105	0.642
	Self3	0.781**	0.009	84.954	0.112	0.609
	Self4	0.845**	0.010	86.568	0.089	0.715
โมเดล แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ (Ach)	Ach1	0.806**	0.017	48.574	0.053	0.649
	Ach2	0.603**	0.014	43.685	0.048	0.363
	Ach3	0.867**	0.014	62.523	0.079	0.752
	Ach4	0.703**	0.019	36.525	0.042	0.494
โมเดลเจตคติต่อ วิชาชีพครู (Att)	Att1	0.698**	0.010	68.213	0.140	0.487
	Att2	0.740**	0.015	47.816	0.142	0.548
	Att3	0.994**	0.013	75.180	0.129	0.989
	Att4	0.894**	0.017	51.481	0.111	0.800

R² ของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียนระดับนักศึกษา (Within level) คือ 0.839

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงในสมการโครงสร้างระดับนักศึกษา พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.480 ถึง 0.994 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพรู้ด้านเจตคติต่อคุณธรรมของครู ($\beta = 0.994$) รองลงมาคือตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านความสามารถในการปฏิบัติการ ($\beta = 0.902$) ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพรู้ ด้านเจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครู ($\beta = 0.894$) ตามลำดับ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุดคือตัวแปรสมรรถนะครูอาเซียนด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\beta = 0.480$) นอกจากนี้ตัวแปรทุกตัวในระดับนักศึกษาในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะครูอาเซียนในระดับนักศึกษาได้ร้อยละ 83.90

และเมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (intraclass correlations ; ICC) ระหว่างตัวแปรทั้งสองระดับ มีค่า ICC ตั้งแต่ 0.042 - 0.216 โดยตัวแปรที่มีค่า ICC มากที่สุดคือ ตัวแปรสมรรถนะครูอาเซียน ด้านการช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียน (ICC =0.216) รองลงมาคือตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพรู้ด้านเจตคติต่อสถานภาพวิชาชีพ (ICC =0.142) และด้านเจตคติต่อการสอน (ICC =0.140)

ตารางที่ 4.19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับมหาวิทยาลัย

โมเดลการวัด (Between level)	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β)	SE	t	R ²
โมเดลสมรรถนะครูอาเซียน (Compe)	Compe1	0.868	0.049	17.709	0.754
	Compe2	0.989	0.016	63.809	0.978
	Compe3	0.617	0.164	3.753	0.380
	Compe4	0.746	0.231	3.233	0.557
โมเดลนโยบายและการจัดการ (Policy)	Policy1	0.675	0.083	8.121	0.456
	Policy2	0.935	0.015	61.522	0.874
	Policy3	0.928	0.018	51.066	0.862
	Policy4	0.796	0.042	19.158	0.634
	Policy5	0.909	0.018	50.419	0.827
โมเดลการบริหารหลักสูตร (Curriculum)	Curriculum1	0.837	0.073	11.422	0.700
	Curriculum2	0.955	0.030	31.512	0.913
	Curriculum3	0.936	0.040	23.468	0.876
	Curriculum4	0.971	0.016	61.081	0.943

R² ของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียนระดับมหาวิทยาลัย (Between level) คือ 0.988

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงในสมการโครงสร้างระดับมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.617 ถึง 0.989 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือตัวแปรสมรรถนะครูอาเซียนด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (0.989) รองลงมาคือตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านความสามารถในการปฏิบัติการ (0.955) และตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพรู้ด้านเจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครู (0.936) ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวแปรทุกตัวในระดับมหาวิทยาลัยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะครูอาเซียนในระดับมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 98.8

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ ตัวแปรสมรรถนะครูอาเซียน ด้านการช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียน ($\beta = 0.989$) รองลงมาคือ ตัวแปรการบริหารหลักสูตรด้านการประเมินหลักสูตร ($\beta = 0.971$) ตัวแปรการบริหารหลักสูตรด้านการประกันคุณภาพหลักสูตร ($\beta = 0.955$) ตามลำดับ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุดคือคือ ตัวแปรสมรรถนะครูอาเซียนด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\beta = 0.617$) นอกจากนี้ตัวแปรทุกตัวในระดับห้องเรียนในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะครูอาเซียนในระดับมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 98.80

ส่วนการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	b	β	SE	Z	R ²
Within Level						
Compew	Self	0.447**	0.703**	0.030	23.207	0.839
	Ach	0.099**	0.162**	0.037	4.398	
	Att	0.113**	0.127**	0.021	5.972	
Att	Self	0.179**	0.250**	0.046	5.444	0.406
	Ach	0.295**	0.426**	0.059	7.274	
Ach	Self	0.792**	0.765**	0.025	30.038	0.586
Between Level						
CompeB	Policy	0.141**	0.776**	0.064	12.076	0.988
	Curriculum	0.039*	0.247**	0.064	3.866	
Curriculum	Policy	0.983**	0.849**	0.056	15.027	0.720

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับนักศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครูอาเซียนมากที่สุดคือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถ มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.447 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.703 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.099 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.162 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.113 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.127 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอาเซียนมากที่สุดคือ ตัวแปรนโยบายและการจัดการมีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.141 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.776 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ตัวแปร

การบริหารหลักสูตรมีค่าประมาณสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.039 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.247

ส่วนผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน มีผลดังตารางที่ 4.21

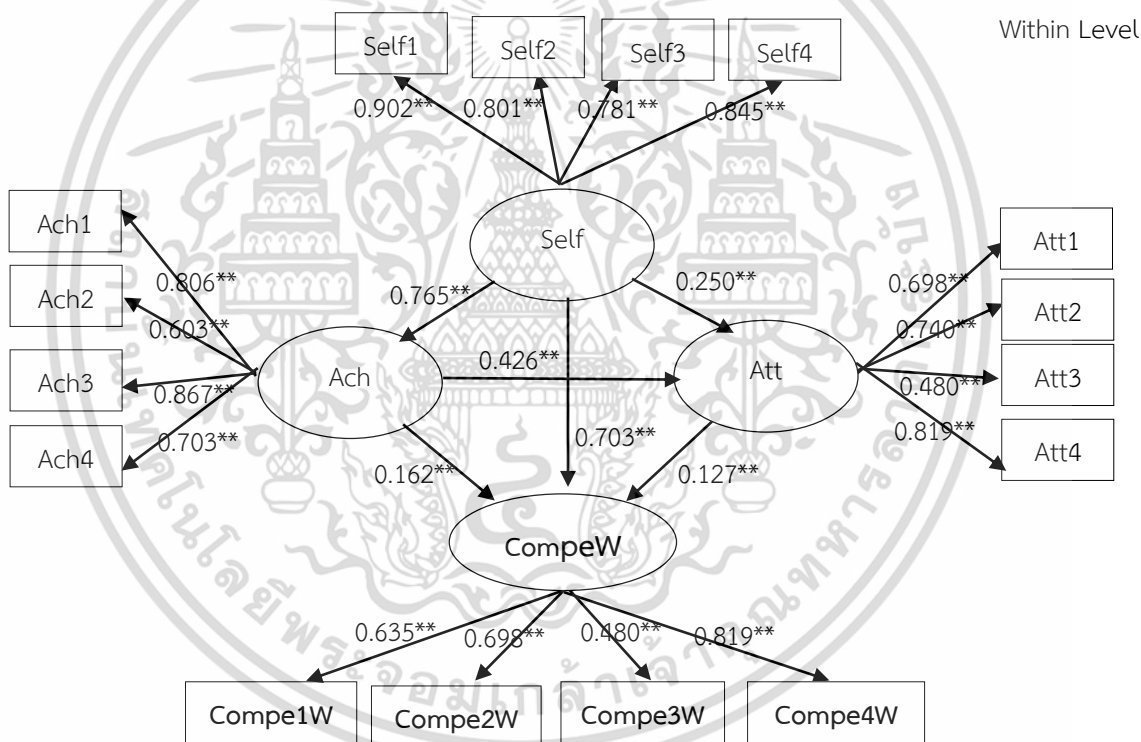
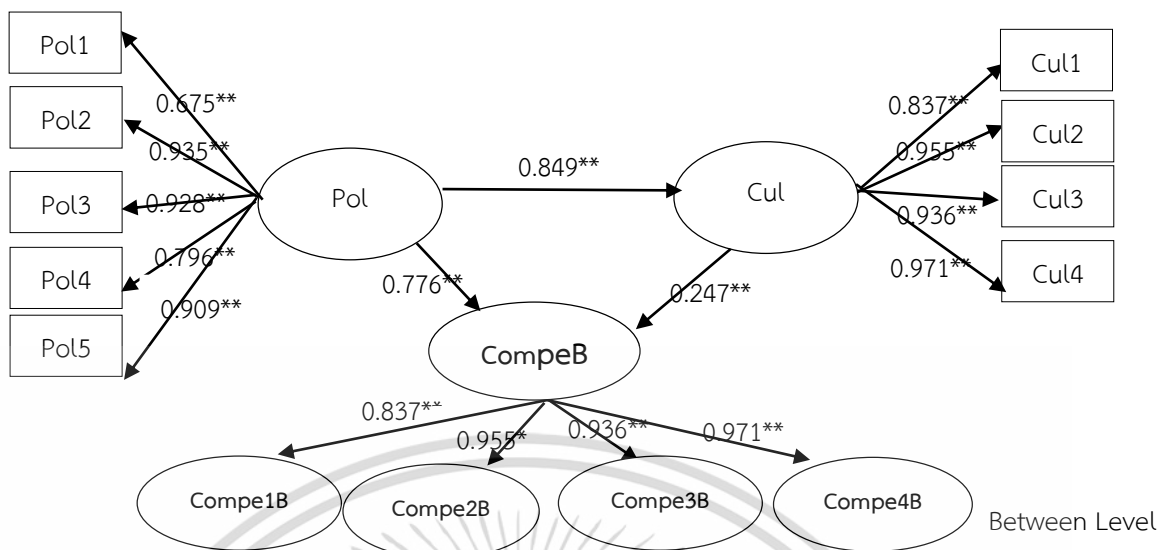
ตารางที่ 4.21 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในโมเดลสมการโครงสร้าง พหุระดับ

ตัวแปรทำนาย	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม		อิทธิพลรวม
		Ach	Att	
WITHIN LEVEL				
Ach	0.162**	-	0.054**	0.216**
Self	0.703**	0.165**	0.032**	0.900**
Att	0.127**	-	-	0.127**
BETWEEN LEVEL				
ตัวแปรทำนาย	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม		อิทธิพลรวม
		Curriculum		
Policy	0.776**	0.210**		0.986**
Curriculum	0.247**	-		0.247**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลรวมพบว่า ระดับนักศึกษา ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอาเซียนทั้งทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดคือตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.900 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรนโยบายและการบริหารจัดการมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.986 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาในระดับมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรนโยบายและการบริหารจัดการมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.986 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบและขนาดอิทธิพลของตัวแปรแฝง สามารถเขียนแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลในสมการโครงสร้างพหุระดับได้ดังภาพประกอบที่ 4.6



Chi-Square = 53.282, df = 43, p-value = 0.1353, CFI = 0.999, TLI = 0.998, RMSEA = 0.014, SRMR = 0.013, $R^2 = .702$

ภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ (Multilevel SEM)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระตบสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารจัดการและการบริหารหลักสูตร และตัวแปรระดับนักศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อวิชาชีพครู มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาดำเนินการสร้างเป็น (ร่าง)แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม ทั้งในห้องประชุมและออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน จากตัวแทนมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5 แห่ง ประกอบด้วย คณบดี 4 คน รองคณบดี 3 คน ผู้ช่วยคณบดี 2 คน และประธานสาขาวิชา จำนวน 4 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.3.1.1 ระดับมหาวิทยาลัย

(1) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
1. มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตครูกับเครือข่ายในระดับอาเซียน 2. มหาวิทยาลัยควรขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูร่วมกับองค์กรวิชาชีพครูและผู้ใช้ครู 3. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณและจัดกระบวนการหนุนเสริมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูในกลุ่มประเทศอาเซียน (โครงการ SEA TEACHER) ให้ชัดเจนและต่อเนื่อง 4. มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้มีนโยบายร่วมผลิตวิชาชีพรูกับแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูแบบครบวงจร(ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมประเมินผล) โดยให้มีกระบวนการพัฒนาครูพี่เลี้ยง ครูนิเทศเพื่อให้มีสมรรถนะวิชาชีพรูที่สามารถทำหน้าที่ดูแลและพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะครูอาเซียน	ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน เห็นสอดคล้องกันกับ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการทุกข้อ โดยข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากเดิมดังนี้ ข้อ1 เสนอให้เพิ่มการสร้างเครือข่ายการผลิตครูในระดับอาเซียน <i>“มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายเฉพาะในประเทศไม่พอ ควรสร้างเครือข่ายในระดับอาเซียนด้วย ถึงจะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนได้”</i> ข้อ 2 เสนอให้เพิ่มการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูอาเซียนโดยร่วมกับองค์กรวิชาชีพและผู้ใช้ครู <i>“การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูอาเซียนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทั้งผู้ใช้ครู ไม่ว่าจะ เป็น สพฐ. เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งองค์กรวิชาชีพ เช่น ครูสภา”</i>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทางการพัฒนา	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>5. มหาวิทยาลัยสนับสนุนปัจจัยทั้งด้านงบประมาณและสิ่งสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์/แผนพัฒนานักศึกษาให้สามารถบรรลุตามกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี ให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 4 ด้าน และเป็นไปตามกรอบมาตรฐาน TQF</p> <p>6. จัดทำแผนพัฒนานักศึกษา และแผนปฏิบัติการงบประมาณในระดับคณะที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและครอบคลุมตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนานักศึกษาที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี และสอดคล้องกับมาตรฐานของคุรุสภา</p> <p>7. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะของนักศึกษาครู ที่ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ประธานหลักสูตร และอาจารย์ที่ปรึกษาหมู่เรียน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนานักศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และจัดทำแผนปฏิบัติการงบประมาณร่วมกัน ตลอดจนการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ</p> <p>8. พัฒนาระบบสารสนเทศในการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการที่มีประสิทธิภาพโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา (ระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูลแผนการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม รายงาน แผน/ผลการดำเนินงาน เครื่องมือและเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานโครงการ เป็นต้น)</p>	<p>ข้อ 3 ให้เพิ่มกระบวนการหนุนเสริมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในกลุ่มประเทศอาเซียน (โครงการ SEA TEACHER) ให้ชัดเจนและต่อเนื่อง</p> <p><i>“ การสนับสนุนงบประมาณและกระบวนการหนุนเสริม อยากรู้ให้เน้นการแลกเปลี่ยนนักศึกษาไปฝึกสอนในประเทศภูมิภาคอาเซียน ควรทำทุกสาขาไม่ใช่เฉพาะสาขาภาษาอังกฤษ และอย่างไร้ให้ทำโครงการ SEA TEACHER ไว้ในแผนและดำเนินการทุกปี”</i></p> <p>ข้อ 4 เสนอให้เพิ่มนโยบายการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาชีพครูกับแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบครบวงจร(ร่วมวางแผนร่วมดำเนินการ และร่วมประเมินผล)</p> <p><i>“ นโยบายการผลิตครูต้องเป็นลักษณะการร่วมผลิตกับแหล่งฝึกประสบการณ์ ต้องทำแบบครบวงจร ตั้งแต่วางแผนร่วมกัน ดำเนินงานร่วมกัน และประเมินผลด้วย”</i></p> <p>ข้อ 5 - ข้อ 8 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสมแล้ว</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ปัจจัยด้านการบริหารหลักสูตร

แนวทางการพัฒนา	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>1. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาระดับหลักสูตร โดยมีการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา จุดเน้น ที่สอดคล้องกับการพัฒนาครูในท้องถิ่นของตน และพัฒนานักศึกษาให้รอบรู้ที่หลากหลาย ทั้งการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาชุมชน</p> <p>2. จัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและประเมินสมรรถนะนักศึกษาได้อย่างชัดเจน</p> <p>3. กระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาหลักสูตรควรใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง ครูนิเทศ</p> <p>4. มีการบูรณาการการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาเข้ากับการจัดการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ โดยในการจัดการเรียนการสอนให้ระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะไว้ใน มคอ.3</p> <p>5. หลักสูตรกำหนดให้มีการบูรณาการการวิจัยการบริการวิชาการ และการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาให้ชัดเจน</p> <p>6. หลักสูตรมีระบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และครูนิเทศที่ชัดเจน</p> <p>7. มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาระดับหลักสูตร (Improvement plan) และใช้เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร</p> <p>8. พัฒนาระบบสารสนเทศในการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการที่มีประสิทธิภาพโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาระดับหลักสูตร</p> <p>9. มีการประเมินหลักสูตร และนำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น</p> <p>10. พัฒนาอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะ</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน เห็นสอดคล้องกันกับ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในปัจจัยด้านการบริหารหลักสูตรทุกข้อ โดยข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากเดิม มี 3 ข้อ คือ ข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 6 ดังนี้</p> <p>ข้อ 2 เสนอให้เพิ่มการจัดทำจัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะ</p> <p>“การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูถือเป็นหัวใจสำคัญ ควรมีคู่มือในการฝึกเพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและใช้ในการประเมินสมรรถนะนักศึกษาด้วย”</p> <p>ข้อ 3 เสนอให้หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>“หลักสูตรควรพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผอ. ครูพี่เลี้ยง ครูนิเทศ จึงจะได้ผลดี”</p> <p>ข้อ 6 เสนอให้มีระบบประเมินสมรรถนะนักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และครูนิเทศ</p> <p>“อยากให้มีระบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษา และผู้เกี่ยวข้องด้วย ทั้งครูพี่เลี้ยงครูนิเทศ เพราะในกระบวนการฝึกประสบการณ์ไม่ ควรประเมินเฉพาะนักศึกษาต้องประเมินทั้งระบบ”</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.1.2. ระดับนักศึกษา

(1) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แนวทางการพัฒนา	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบประเมินสมรรถนะนักศึกษาตั้งแต่แรก เข้าทั้งในด้านสมรรถนะวิชาชีพครู ทักษะภาษา เทคโนโลยีดิจิทัลและนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสมรรถนะนักศึกษา 2. มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักศึกษามีทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่น เช่น การพูดในที่สาธารณะ การเป็นพิธีกร การนำเสนอผลงาน ในการประชุมวิชาการ เป็นต้น 3. จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นให้นักศึกษาสามารถรับรู้ความสามารถของตนเอง ในด้านการจัดการเรียนการสอน และการสร้างทักษะที่สอดคล้องกับความสนใจของตนเอง และการพัฒนาตนเองก้าวเข้าสู่วิชาชีพครู เช่น การพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน เป็นต้น 4. จัดหาแหล่งเรียนรู้ (Learning space) ที่เหมาะสม เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสามารถตามสาขาวิชาเอก 5. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักศึกษาดำเนินชีวิตในสังคมด้วยทัศนคติเชิงบวก เช่น กิจกรรมออกค่ายอาสา กิจกรรมจิตสาธารณะ เป็นต้น 6. จัดโครงการพัฒนาทักษะทางภาษาและพหุวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง 	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน เห็นสอดคล้องกันกับ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองทุกข้อ โดยข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากเดิม มี 2 ข้อ คือ ข้อ 1 และข้อ 6 ดังนี้</p> <p>ข้อ 1 เสนอให้มีระบบประเมินสมรรถนะนักศึกษาแรกเข้า</p> <p>“การประเมินสมรรถนะนักศึกษาต้องประเมินตั้งแต่ตอนรับเข้าเลย สมรรถนะที่ควรประเมินคือ สมรรถนะวิชาชีพครู ทักษะภาษา และเทคโนโลยีดิจิทัลจะได้นำมาพัฒนาได้ตรงจุด”</p> <p>ข้อ 6 เสนอให้เพิ่มการพัฒนาทักษะทางภาษาและพหุวัฒนธรรม</p> <p>“สมรรถนะที่จำเป็นอย่างมากในปัจจุบันสำหรับนักศึกษาครูคือ ทักษะทางภาษาและพหุวัฒนธรรม เพราะเป็นสมรรถนะที่ต้องใช้จึงควรจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ด้วย”</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวทางการพัฒนา	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดประกวดผลงานทางวิชาการ จัดหารางวัล และเกียรติบัตรสำหรับนักศึกษาที่มีผลงานดีเด่น 2. จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ในการเรียนที่เพียงพอและจัดสวัสดิการ และการบริการเสริมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของนักศึกษาการเรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ 3. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับหลักสูตรและระดับคณะ 4. สนับสนุนงบประมาณและจัดกระบวนการหนุนเสริมให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาทางวิชาการและวิชาชีพกับหน่วยงานภายนอก 	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน เห็นสอดคล้องกันกับ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกข้อ โดยเห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.2 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน

4.3.2.1 ระดับมหาวิทยาลัย

(1) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน

1. มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตครูกับเครือข่ายในระดับอาเซียน
2. มหาวิทยาลัยควรขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูร่วมกับองค์กรวิชาชีพครูและผู้ใช้ครู
3. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณและจัดกระบวนการหนุนเสริมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในกลุ่มประเทศอาเซียน (โครงการ SEA TEACHER) ให้ชัดเจนและต่อเนื่อง
4. มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้มีนโยบายร่วมผลิตวิชาชีพร่วมกับแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบครบวงจร(ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมประเมินผล) โดยให้มีกระบวนการพัฒนาครูพี่เลี้ยง ครูนิเทศเพื่อให้มีสมรรถนะวิชาชีพร่วมที่สามารถทำหน้าที่ดูแลและพัฒนาให้นักศึกษาให้มีสมรรถนะครูอาเซียน
5. มหาวิทยาลัยสนับสนุนปัจจัยทั้งด้านงบประมาณ และสิ่งสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์/แผนพัฒนานักศึกษาให้สามารถบรรลุตามกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี ให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพร่วม 4 ด้าน และเป็นไปตามกรอบมาตรฐาน TQF
6. จัดทำแผนพัฒนานักศึกษา และแผนปฏิบัติการงบประมาณในระดับคณะที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและครอบคลุมตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนานักศึกษาที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี และสอดคล้องกับมาตรฐานของคุรุสภา
7. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะของนักศึกษาครู ที่ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ประธานหลักสูตร และอาจารย์ที่ปรึกษาหมู่เรียน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนานักศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และจัดทำแผนปฏิบัติการงบประมาณร่วมกัน ตลอดจนการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ
8. พัฒนาระบบสารสนเทศในการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการที่มีประสิทธิภาพโดยการใช้นวัตกรรมสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา (ระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูลแผนการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม รายงาน แผน/ผลการดำเนินงาน เครื่องมือและเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานโครงการ เป็นต้น)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ปัจจัยด้านการบริหารหลักสูตร

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน

1. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาระดับหลักสูตร โดยมีการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา จุดเน้น ที่สอดคล้องกับการพัฒนาครูในท้องถิ่นของตน และพัฒนานักศึกษาให้รอบรู้ที่หลากหลาย ทั้ง การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาชุมชน
2. จัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะสำหรับใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินงานและประเมินสมรรถนะนักศึกษาได้อย่างชัดเจน
3. กระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาหลักสูตรควรใช้กระบวนการแบบมี ส่วนร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง ครูนิเทศ
4. มีการบูรณาการการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาเข้ากับการจัดการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ โดยในการจัดการเรียนการสอนให้ระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เน้น สมรรถนะไว้ใน มคอ.3
5. หลักสูตรกำหนดให้มีการบูรณาการการวิจัยการบริการวิชาการ และการเรียนการสอน เพื่อ พัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาให้ชัดเจน
6. หลักสูตรมีระบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และครูนิเทศที่ชัดเจน
7. มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาระดับหลักสูตร (Improvement plan) และใช้ เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร
8. พัฒนาระบบสารสนเทศในการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการที่มีประสิทธิภาพโดยการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาระดับ หลักสูตร
9. มีการประเมินหลักสูตร และนำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
10. พัฒนาอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน และ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.2.2 ระดับนักศึกษา

(1) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แนวทางการพัฒนา

1. มีระบบประเมินสมรรถนะนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าทั้งในด้านสมรรถนะวิชาชีพครู ทักษะภาษา เทคโนโลยีดิจิทัลและนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสมรรถนะนักศึกษา
2. มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักศึกษามีทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่น เช่น การพูดในที่สาธารณะ การเป็นพิธีกร การนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ เป็นต้น
3. จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นให้นักศึกษาสามารถรับรู้ความสามารถของตนเอง ในด้านการจัดการเรียนการสอน และการสร้างทักษะที่สอดคล้องกับความสนใจของตนเอง และการพัฒนาตนเองก้าวเข้าสู่วิชาชีพครู เช่น การพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน เป็นต้น
4. จัดหาแหล่งเรียนรู้ (Learning space) ที่เหมาะสม เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสามารถตามสาขาวิชาเอก
5. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักศึกษาดำเนินชีวิตในสังคมด้วยทัศนคติเชิงบวก เช่น กิจกรรมออกค่ายอาสา กิจกรรมจิตสาธารณะ เป็นต้น
6. จัดโครงการพัฒนาทักษะทางภาษาและพหุวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง

(2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน

1. จัดประกวดผลงานทางวิชาการ จัดหารางวัลและเกียรติบัตรสำหรับนักศึกษาที่มีผลงานดีเด่น
2. จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ในการเรียนที่เพียงพอและจัดสวัสดิการ และการบริการเสริมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของนักศึกษาการเรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์
3. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับหลักสูตรและระดับคณะ
4. สนับสนุนงบประมาณและจัดกระบวนการหนุนเสริมให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาทางวิชาการและวิชาชีพกับหน่วยงานภายนอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3) ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน

1. มีกระบวนการประเมินเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้า และมีกระบวนการบ่มเพาะให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจนมีการประเมินทักษะการสอนของนักศึกษา ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. มีกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู ส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ก่อนการออกฝึกสอน เช่น การจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญา หรือกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น
3. จัดกระบวนการบ่มเพาะจิตวิญญาณความเป็นครูในรูปแบบที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น อบรม ปฏิบัติจริง เรียนรู้จากครูต้นแบบ
4. จัดกิจกรรมสร้างสุขภาวะใจพัฒนาจิตวิญญาณครู หรือ การส่งเสริมโดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เน้นการมีส่วนร่วมกับครู ชุมชน โรงเรียน ที่ได้ออกไปสังเกตการณ์สอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างเรียน พัฒนาเป็นระยะๆ อย่าง ต่อเนื่อง
5. จัดกิจกรรมบูรณาการในรายวิชา กับนักศึกษาแต่ละชั้นปีมีวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีกิจกรรมพัฒนาตนเองและผู้อื่น ผ่านกิจกรรมตามตัวชี้วัดในแต่ละชั้นปี และพัฒนาเป็นไปตามลำดับ พัฒนานักศึกษาอย่างค่อยเป็นค่อยไป
6. จัดกิจกรรมจิตอาสาให้นักศึกษาครูทั้งภายในสถาบัน และภายนอกสถาบัน เช่น การจัดทำโครงการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาครู การจัดทำโครงการจิตอาสา และการจัดกิจกรรมดำเนินการ การทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่น
7. จัดกิจกรรมเสวนา เกี่ยวกับการสะท้อนผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน AAR ทำร่วมกันในชั้นเรียน หรือภายหลังจากการทำกิจกรรม /โครงการ เป็นต้น
8. จัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อยกระดับความสามารถในการแสดงความคิดเห็น และการปฏิบัติที่ถูกต้อง
9. สร้างเครือข่ายระดับมหาวิทยาลัย ในการเข้าร่วมกิจกรรม ดำเนินงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับชุมชน โรงเรียน และสถานที่ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามภูมิภาคต่าง ๆ
10. จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูนักศึกษาที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู ระดับสาขา ระดับคณะ และมหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการดำเนินการวิจัยในลักษณะของวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Method Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 480 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามดังกล่าวมีความตรงเชิงเนื้อหา IOC ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างแบบวัดสมรรถนะครูอาเซียนออนไลน์ โดยใช้ Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของตัวอย่าง โดยใช้ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ความเบ้ (skewness) ความโด่ง (kurtosis) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสำหรับไปวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับนักศึกษา คือ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 1,800 คน และระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานสาขาวิชา จำนวน 90 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. แบบวัดระดับนักศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
- 2) แบบวัดสมรรถนะครูอาเซียน
- 3) แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- 4) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- และ 5) แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

แบบวัดดังกล่าวมีความ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตรงเชิงเนื้อหา IOC ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ ดังนี้ 1) แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 2) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และ 3) แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีวศู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และมีค่าอำนาจจำแนกทั้งรายข้อและภาพรวม โดยการทดสอบสถิติ t-test พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.แบบสอบถามระดับมหาวิทยาลัย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการ และ 3) แบบสอบถามการบริหารหลักสูตร แบบสอบถามดังกล่าวมีความตรงเชิงเนื้อหา IOC ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ ดังนี้ 1) แบบสอบถามนโยบายและการบริหารจัดการ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และ 2) แบบสอบถามการบริหารหลักสูตร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของตัวอย่าง โดยใช้ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ความเบ้ (skewness) ความโด่ง (kurtosis) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสำหรับไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (multilevel confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมกลุ่มสนทนาทั้งในห้องประชุมและประชุมออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom ในวันที่ 25 พฤษภาคม 2564 จำนวน 13 คน ประกอบด้วย คณบดี 4 คน รองคณบดี 3 คน ผู้ช่วยคณบดี 2 คน และประธานสาขาวิชา 4 คน ซึ่งมาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยสรุปการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) พร้อมความคิดเห็น ประสบการณ์ มุมมอง ของผู้เข้าร่วมประชุม พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลไปตามประเด็นต่างๆ ตามแนวคำถามที่ตั้งไว้และตามประเด็นใหม่ที่ปรากฏขณะและการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า

1. โมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน มี 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 การช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียน มี 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของชุมชน มี 3 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 4 การเป็นครูที่ดีทุกวัน มี 3 ตัวแปร

2. การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า

2.1 องค์ประกอบด้านการรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.99-4.11 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.50 - 0.53 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เข้าใจแนวทาง นโยบาย และหลักสูตรการศึกษา (Mean = 4.11) รองลงมาคือ รู้ทันเหตุการณ์กับการพัฒนาท้องถิ่น เขตพื้นที่ ประเทศชาติและระดับโลก (Mean = 4.09) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์ความรู้ของสิ่งที่สอนให้กว้างขึ้นและลึกขึ้น (Mean = 3.99)

2.2 องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.12 - 4.15 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.53 - 0.55 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การใช้กลวิธีการสอนและกลวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Mean = 4.15) รองลงมาคือ ประเมินและสะท้อนกลับข้อมูลด้านการเรียนรู้ของนักเรียน (Mean = 4.14) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การรู้จักนักเรียน (Mean = 4.12)

2.3 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.92 - 3.99 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.63 - 0.64 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนรู้และส่งเสริมสนับสนุนความเคารพด้านความแตกต่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ (Mean = 3.99) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้ดูแล

2.4 องค์ประกอบด้านการเป็นครูที่ดีทุกวันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.26 - 4.32 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.52 - 0.53 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การฝึกฝนคุณธรรมในชีวิตและในการทำงานของตนเองและการฝึกฝนการสอนให้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ (Mean = 4.32) รองลงมาคือ การรู้จักตนเองและผู้อื่น (Mean = 4.26)

3. ผลการตรวจสอบความตรงโมเดลสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความตรงตามโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 33.71$, $df = 34$, $p = 0.48$, $\chi^2/df = 0.99$, $RMSE = 0.000$, $RMR = 0.001$, $GIF = 0.99$, $AGIF = 0.97$ นอกจากนี้ค่า

สัมประสิทธิ์น้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงที่สุดคือ การส่งเสริมสนับสนุนความเคารพด้านความแตกต่าง ($b_{sc} = 0.90$) รองลงมา คือ การฝึกฝนการสอนให้เชี่ยวชาญ ($b_{sc} = 0.87$) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ รู้ทันเหตุการณ์กับการพัฒนาท้องถิ่น เขตพื้นที่ประเทศชาติ และระดับโลก ($b_{sc} = 0.77$) ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งวัดจาก R^2 ที่บ่งบอกความแปรปรวนร่วมของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (R^2 อยู่ระหว่าง 0.59 ถึง 0.91)

ตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการพัฒนาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของโมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า โมเดลการวัดตัวแปร Within level และ Between level มีความตรงเชิงโครงสร้างทุกตัวแปร พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.568$, $df = 1$, $P\text{-Value} = 0.4512$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.005$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR$ Within Level มีค่า 0.000 $SRMR$ Between Level = 0.016 และค่า $\chi^2/df = 0.568$

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ (Multilevel SEM) เป็นการศึกษาปัจจัยระดับนักศึกษา และระดับมหาวิทยาลัยที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 1366.804$, $df = 763$, $p\text{-value} = 0.426$, $CFI = 0.951$, $TLI = 0.943$, $RMSEA = 0.046$, $SRMR$ Within = 0.056, $SRMR$ Between = 0.583 และ ค่า $\chi^2/df = 1.791$ นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือโมเดลมีความตรง

3. ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลรวม พบว่า ระดับนักศึกษา ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอาเซียนทั้งทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดคือตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.900 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในระดับมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรนโยบายและการจัดการมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.986 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้การประชุมสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับมหาวิทยาลัย ควรเน้นด้านนโยบายและการบริหารจัดการเพื่อ ร่วมกับขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาให้มีคุณภาพในการทำงาน และมหาวิทยาลัยควรสร้าง เครือข่ายความร่วมมือในการผลิตครูกับเครือข่ายในระดับอาเซียนเพื่อให้สามารถบรรลุตามกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี ให้สอดคล้องกับ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 4 ด้าน และเป็นไปตามกรอบมาตรฐาน TQF ส่วนในระดับนักศึกษาควร เน้นด้านด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีการพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะนักศึกษา ตั้งแต่แรกเข้าทั้งในด้านสมรรถนะวิชาชีพครู ทักษะภาษา เทคโนโลยีดิจิทัลและนำผลการประเมินมา ใช้พัฒนาสมรรถนะนักศึกษา ร่วมไปถึงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และจัดกิจกรรมที่หลากหลายทั้ง นอกและในห้องเรียน เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษามีสมรรถนะครูอาเซียนเต็มตามศักยภาพและทัดเทียม ระดับนานาชาติ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำหรับการอภิปรายดังนี้

1. การพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน การช่วยเหลือการ เรียนรู้ของนักเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน และการเป็นครูที่ดีทุกวัน โมเดลการวัดสมรรถนะครู อาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเหมาะสมสำหรับ นำไปใช้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราวดี มากมี (2559) และสาลินี จงใจสุธรรม (2561) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏได้เรียนรู้ถึงทฤษฎีเกี่ยวกับ การศึกษา คุณธรรมและจริยธรรมความเป็นครู โดยผลจากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมของนักศึกษา ตามการรับรู้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามองค์ประกอบของสมรรถนะครูอาเซียนสอดคล้องกับแนวคิด ของ Southeast Asia Teacher Competency Framework (SEA-TCF) (The Teachers' Council of Thailand, 2018 : 7-16) และผลการศึกษาระดับสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.97 – 4.30 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 0.47 - 0.52 ที่เป็นเช่นนี้มาจากเหตุผล 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่ว ประเทศได้ร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน (สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2561 : 27-28) ซึ่งการผลิตและพัฒนา ครูได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่ 2 โดยมีการหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการหลัก ที่ชัดเจน ทำให้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความ เข้าใจในวิชาชีพครู มีความสามารถในการปรับพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องเหมาะสมต่อการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมทั้งพัฒนานักศึกษาให้มีจิตสำนึกสาธารณะที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น จึงทำให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา มีแหล่งเรียนรู้ให้ศึกษาค้นคว้าที่ช่วยกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษามีคุณลักษณะตามกรอบมาตรฐาน TQF และตอบสนองความคาดหวังของสังคม ประการที่สอง นักศึกษาที่สนใจเข้าศึกษาด้านวิชาชีพครู ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายที่ต้องการรับราชการครู จึงมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกการมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ชอบสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น พยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดสร้างสรรค์ มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรอบครอบ มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน มีความแน่วแน่ในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิต มีความสามารถจัดการกับอารมณ์ และรู้วิธีการแสดงอารมณ์ของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม ประพฤติตนตามคำพูดและความคิดอย่างตรงไปตรงมา รักษาความลับสัญญา เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเอง ประการสุดท้าย จากการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้ที่เน้นปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการสร้างให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และ คนมีความสุข และการนำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติไปปฏิบัติในการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ยึดศูนย์กลางการพัฒนา ซึ่งเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นคนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579,ฉ) รู้จักแสวงหาความรู้และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีภาวะผู้นำ รู้จักควบคุมตนเอง มีความสามารถในการสื่อสารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เป็นคนทันสมัย ทนต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตนและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย มีความเสียสละ มีความเมตตา กรุณา มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นมิตรกับบุคคลอื่น กล้าคิด กล้าทำและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น มีความรักและเมตตาต่อทุกสิ่ง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงตามอัตภาพ ดังนั้นผู้เรียนจึงมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ก่อนที่จะเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์ ซึ่งผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญและการนำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติไปปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง

2. อิทธิพลเชิงสาเหตุพระระดับของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามสมมติฐานที่มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุและผลของสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อีกทั้งอิทธิพลของตัวแปรในการทำนายทำนายในการวิจัยมาจากปัจจัยที่มีระดับลดหลั่นกัน ได้แก่ ปัจจัยระดับนักศึกษา และปัจจัยระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dyer, Hanges and Hall (2005) และ Yammarino and Dansereau (2008) โดยค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรทำนายระดับนักศึกษาและระดับมหาวิทยาลัยทุกตัวแปรมามีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยตัวแปรทำนายระดับมหาวิทยาลัยสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏดีกว่าตัวแปรทำนายระดับนักศึกษา ผู้วิจัยจึงทำการอภิปรายผลการวิจัยแต่ละส่วนดังนี้

2.1 สมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏระดับนักศึกษา

ผลการวิจัยจากตัวแปรทำนายระดับนักศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเท่ากับ 0.900 ซึ่งมีขนาดอิทธิพลรวมมากที่สุด และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อวิชาชีพครูมีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเท่ากับ 0.216 และ 0.127 ตามลำดับ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าเจตคติต่อวิชาชีพครูมีอิทธิพลรวมน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในระหว่างที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งต้องไปสอนที่โรงเรียน 2 ปี การศึกษา นักศึกษาเจอปัญหาในหลายๆ ด้าน เช่น การเตรียมการสอน การสอน การคุมชั้นเรียน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ปัญหาเกี่ยวกับครูพี่เลี้ยง ครูนิเทศก์ และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครู (เมธาวิ ศรีสิงห์ และศราวุธ อินทรเทศ, 2562 : 219-220) อาจทำให้นักศึกษามีความท้อและเหนื่อยล้า ทำให้ไม่อยากเป็นครู ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลอ้อมต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผ่านเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความสามารถในการทำงานของตนเอง ความสามารถเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่น ความสามารถในการพูดชักจูงผู้อื่น และความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วมมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุดสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ; พูนสุข อุดม (2558) และนฤดิย์ร่ำภา ทร์พทย์ไพบูรณ์ (2559) ที่ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครูส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน การตั้งเป้าหมายทางการเรียน ความมุ่งมั่นในการเรียน การเอาชนะอุปสรรคทางการเรียน และความสามารถในการแข่งขันทางบวก มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ; วิไลวรรณ จันน้ำใส (2555) และจำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์ (2560) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครู สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านเจตคติต่อการสอน เจตคติต่อสภาพวิชาชีพครู เจตคติต่อคุณธรรมของครู และเจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครู มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันเพ็ญ นันทะศรี (2559) ที่พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครู นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังได้อิทธิพลทางตรงจากการรับรู้ความสามารถของตนเองซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ; พูนสุข อุดม (2558) และนฤดิย์ร่ำภา ทร์พทย์ไพบูรณ์ (2559) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อวิชาชีพครูก็ยิ่งได้รับอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันเพ็ญ นันทะศรี (2559) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถอธิบายได้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลที่คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการควบคุม และการตัดสินใจโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมั่นใจเกี่ยวกับระดับความสามารถแรงจูงใจและความทุ่มเทของบุคคลที่มีในการจัดกระทำพฤติกรรมหรือปฏิบัติพฤติกรรมหรือกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ชอบสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น พยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดสร้างสรรค์ มีระเบียบ วินัย รอบคอบ มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน มีความแน่วแน่ในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิต มีจิตใจที่ดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย มีความเสียสละ มีความเมตตากรุณา มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นมิตรกับบุคคลอื่น กล้าคิด กล้าทำและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น มีความรักและเมตตาต่อทุกสิ่ง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงตามอัตภาพ และเป็นตัวแบบหรือแบบอย่างที่ดีของบุคคลทั่วไปในการประพฤติและปฏิบัติตาม

2.2 สมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏระดับมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยจากตัวแปรทำนายระดับมหาวิทยาลัย พบว่า นโยบายและการบริหารจัดการ และการบริหารหลักสูตร มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า นโยบายและการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผ่านการบริหารหลักสูตรซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ที่ นโยบายและการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร กระบวนการบริหารการเงิน และกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Felix Kayode Olakulehin (2010) ; สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ; ธิธาร์ตัน โสภา (2556) และสมปอง พิพิธภักดิ์ (2556) ที่ว่า นโยบายและการบริหารจัดการต่อสมรรถนะครู ส่วนการบริหารหลักสูตรด้านรูปแบบการบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Felix Kayode Olakulehin (2010) ที่ว่าการบริหารหลักสูตรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครู การที่นโยบายและการบริหารจัดการและการบริหารหลักสูตร มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมรรถนะครูอาเซียนนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตครูกับเครือข่ายในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูร่วมกับองค์กรวิชาชีพครูและผู้ใช้ครู ร่วมถึงการบริหารหลักสูตรที่มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย มีแหล่งการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาในระดับหลักสูตร (Improvement plan) และใช้เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร และพัฒนาอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะ

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยและการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 13 คน เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มี 2 แนวทางหลักในทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ยั่งยืน คือ 1) แนวทางด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ได้แก่ 1.1) มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการผลิตครูกับเครือข่ายในระดับอาเซียน 1.2) มหาวิทยาลัยควรขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูร่วมกับองค์กรวิชาชีพครูและผู้ใช้ครู 1.3) มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณและจัดกระบวนการหนุนเสริมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในกลุ่มประเทศอาเซียน (โครงการ SEA TEACHER) ให้ชัดเจนและต่อเนื่อง 1.4) มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้มียุทธศาสตร์ร่วมผลิตวิชาชีพครูกับแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบครบวงจร(ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมประเมินผล) โดยให้มีกระบวนการพัฒนาครูพี่เลี้ยง ครูนิเทศเพื่อให้มีสมรรถนะวิชาชีพครูที่สามารถทำหน้าที่ดูแลและพัฒนาให้นักศึกษาให้มีสมรรถนะครูอาเซียน 1.5) มหาวิทยาลัยสนับสนุนปัจจัยทั้งด้านงบประมาณ และสิ่งสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์/แผนพัฒนาการศึกษาให้สามารถบรรลุตามกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี ให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 4 ด้าน และเป็นไปตามกรอบมาตรฐาน TQF 1.6) จัดทำแผนพัฒนานักศึกษา และแผนปฏิบัติการงบประมาณในระดับคณะที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและครอบคลุมตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนานักศึกษาที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี และสอดคล้องกับมาตรฐานของคุรุสภา 1.7) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะของนักศึกษาครู ที่ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ประธานหลักสูตร และอาจารย์ที่ปรึกษาหมู่เรียน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนานักศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และจัดทำแผนปฏิบัติการงบประมาณร่วมกัน ตลอดจนการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ และ 1.8) พัฒนาระบบสารสนเทศในการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการที่มีประสิทธิภาพโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา (ระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูลแผนการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม รายงาน แผน/ผลการดำเนินงาน เครื่องมือและเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานโครงการ เป็นต้น) และ 2) แนวทางด้านความรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ 2.1) มีระบบประเมินสมรรถนะนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าทั้งในด้านสมรรถนะวิชาชีพครู ทักษะภาษา เทคโนโลยีดิจิทัลและนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสมรรถนะนักศึกษา 2.2) มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักศึกษามีทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่น เช่น การพูดในที่สาธารณะ การเป็นพิธีกร การนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ เป็นต้น 2.3) จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นให้นักศึกษาสามารถรับรู้ความสามารถของตนเอง ในด้านการจัดการเรียนการสอน และการสร้างทักษะที่สอดคล้องกับความสนใจของตนเอง และการพัฒนาตนเองก้าวเข้าสู่วิชาชีพครู เช่น การพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน เป็นต้น 2.4) จัดหาแหล่งเรียนรู้ (Learning space) ที่เหมาะสม เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสามารถตามสาขาวิชาเอก 2.5) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักศึกษาดำเนินชีวิตในสังคมด้วยทัศนคติเชิงบวก เช่น กิจกรรมออกค่ายอาสา กิจกรรมจิตสาธารณะ เป็นต้น และ 2.6) จัดโครงการพัฒนาทักษะทางภาษาและพหุวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสอดคล้องกับแนวทางของ Southeast Asia Teacher Competency Framework (SEA-TCF) (The Teachers' Council of Thailand, 2018 : 7-16) ที่ว่าการสร้างสมรรถนะครูอาเซียนให้กับนักศึกษาวินิจฉัยครู ควรมาจากความร่วมมือจากคณะผู้บริหาร อาจารย์ ผู้ปกครอง และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักศึกษาและผู้ใช้บัณฑิตและชุมชนจึงจะได้สมรรถนะครูอาเซียนของนักศึกษาตามทุกฝ่ายพึงประสงค์ และเห็นพ้องสอดคล้องกัน ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาฝึก-
ประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
คณะผู้บริหาร อาจารย์ ผู้ปกครอง และนักศึกษาและผู้ใช้บัณฑิตและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ
พัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นอกจากนั้นแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องและผลการวิจัยเชิงปริมาณให้มีความชัดเจนและ
มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับนักศึกษา
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏมิได้มาจากปัจจัยระดับนักศึกษาเท่านั้น แต่เป็น
อิทธิพลมาจากระดับมหาวิทยาลัยร่วมกัน ด้วยเหตุนี้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนสำหรับ
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงควรเป็นแนวทางเชิงพหุระดับ (Multi-
level approach) ซึ่งเป็นการส่งเสริมสมรรถนะครูอาเซียนจากทั้งระดับนักศึกษาและระดับ
มหาวิทยาลัยที่ต้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษา
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป
ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏและคณะครุศาสตร์ควรเป็นตัวกลางในการสร้าง
ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษา
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้บริหารทั้งระดับมหาวิทยาลัยและคณะจะต้องมี
ระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเป็นตัวขับเคลื่อนมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน
โดยเฉพาะเรื่องกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) นโยบายและ
การวางแผนกลยุทธ์ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) กระบวนการบริหารการเงิน และ 4) กระบวนการ
การบริหารทรัพยากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนอย่าง
ยั่งยืน

5.3.1.2 วิธีการเปลี่ยนผ่าน (Transformation process) นักศึกษาให้มีสมรรถนะครู
อาเซียนในตนเองจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และเจตคติต่อวิชาชีพครู และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ คณะผู้บริหาร อาจารย์ ผู้ปกครอง
และนักศึกษาและผู้ใช้บัณฑิตและชุมชน โดยจัดการประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ
1) กลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ 2) ผู้ปกครอง 3) กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตและชุมชน และ 4) กลุ่มผู้นำนักศึกษา
วิชาชีพครู ให้เกิดความตระหนักและความเข้าใจต่อความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน

5.3.1.3 การพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนให้กับนักศึกษาวิชาชีพครูจำเป็นอย่างยิ่งที่
จะต้องให้มหาวิทยาลัยและคณะครุศาสตร์เป็นแกนนำสำคัญในการพัฒนา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า
ตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยสามารถอธิบายความแปรปรวนสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ดีกว่าระดับนักศึกษา โดยตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย
และระดับนักศึกษาทุกตัวแปรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษา
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียนให้กับนักศึกษาจึงควรเริ่มจากการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ โดยผ่านการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกหลักสูตร การจัดโครงการหรือกิจกรรมที่สอดแทรกแนวคิดการฝึกทักษะวิชาชีพครู รวมทั้งการสร้างสโมสรนักศึกษาให้มีความเข้มแข็ง และจัดสภาพแวดล้อมภายในคณะที่กระตุ้นให้นักศึกษาแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดวิจารณ์ การสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาความสามารถด้านการวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน การแก้ไขปัญหาและการทำงานเป็นทีมที่เน้นการทำงานร่วมกับระหว่างคณาจารย์และนักศึกษารวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาวิชาชีพครูรุ่นน้องในการพัฒนาศักยภาพตนเอง รวมถึงอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์พี่เลี้ยงจะต้องช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน เห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งสะท้อนกลับไปยังนักศึกษาที่แสดงออกถึงความผูกพันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเหมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะครุศาสตร์ ความจงรักภักดีและความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะพัฒนาคณะ รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานของคณะ ด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การจัดบรรยากาศของคณะ และการเห็นแบบอย่างการเป็นครูที่ดีของคณาจารย์จะเอื้ออำนวยและเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดสมรรถนะครูอาเซียน

5.3.1.4 นำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติจริงจำเป็นต้องใช้ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยและพัฒนา (Research and development) แบบเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (Participatory research) ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร อาจารย์ ผู้ปกครอง และนักศึกษาและผู้ใช้บัณฑิตและชุมชน โดยมหาวิทยาลัยและคณะครุศาสตร์เป็นตัวกลางในการสร้างความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน ที่จะนำมาสู่การได้มากซึ่งนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างยั่งยืน

5.3.1.5 ผลการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีมุมมองที่สอดคล้องกันคือสมรรถนะครูอาเซียนมีความสำคัญต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคปัจจุบัน นักศึกษาวิชาชีพครูอย่างยิ่งที่จะต้องตามทันกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน เพื่อนำมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและจัดการเรียนการสอนได้ทันยุคสมัยมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ นอกจากนี้สมรรถนะครูอาเซียนยังเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาวิชาชีพครูในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ และการมีสมรรถนะครูอาเซียนยังช่วยให้นักศึกษาวิชาชีพครูประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม เพราะเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สังคมปัจจุบันต้องการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยและคณะครุศาสตร์ควรให้ความสำคัญและมุ่งส่งเสริมสมรรถนะครูอาเซียนให้เป็นรูปธรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลวัดสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยอาจนำตัวแปรอื่นมาศึกษาเพิ่มเติม เช่น ระดับประเทศ

5.3.2.2 การวิจัยครั้งนี้ขอบเขตการศึกษาเฉพาะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนั้นการศึกษาคควรเพิ่มเติมนักศึกษาตั้งแต่ชั้นปีที่ 2 ขึ้น ซึ่งได้ออกสังเกตการสอนจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความแปรเปลี่ยนหรือไม่ เมื่อนักศึกษาชั้นปีแตกต่างกัน

5.3.2.3 ควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน มาทำวิจัยในลักษณะการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ประสานการประกันคุณภาพการศึกษา
 สำนักงานปลัดกระทรวง.
- _____. (2558). แผนยุทธศาสตร์อาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ :
 เสริมสร้างความเข้าใจ ใฝ่รู้ภาษา มุ่งพัฒนาสัมพันธ์ รู้เท่าทันเทคโนโลยี สานสามัคคี
 อาเซียน (พ.ศ. 2558-พ.ศ. 2562) . กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. 2558. สรุปผลการประชุมเวทีสาธารณะ ส่วนภูมิภาค : ปฏิรูปการศึกษาเพื่อ
 ปฏิรูปประเทศไทย. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. 2562. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขา
 ครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) พ.ศ. 2562. (2562, 6 มีนาคม)
 ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137.
- _____. 2562. ขับเคลื่อนแผนบูรณาการด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานปลัดกระทรวง
 ศึกษาธิการ.
- กมลชนก ภาคภูมิ. 2556. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.
 (พัฒนศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรรณา โถซารี. 2560. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
 วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). สกลนคร :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติมา ปรีดีติลล. 2532. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :
 อักษรการพิมพ์.
- กิตติยา สีอ่อน. 2547. โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน สำหรับกลุ่มสาขา
 วิทยาศาสตร์สุขภาพ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การวัดและประเมินผลการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งามนิจ จันทร. 2536. สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษา
 ระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ กองเงิน. 2561. ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อการมีจิตสาธารณะของนักเรียนระดับ
 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 11(1) : 55-67.
- จ่านงค์ แจ่มจันทรวงศ์. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตร
 ศึกษานิเทศศาสตร์บัณฑิตสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย. **วารสาร Veridian E-Journal**
Silpakorn University. 10(1): 69-75.

- ฉัตรศิริ ปิยพิมลสิทธิ์. 2555. การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน. **วารสารวัดผลการศึกษา**. 20(59): 27-42.
- ชนะศึก โพธิ์นอก และเกียรติสุดา ศรีสุข. 2561. การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. **วารสารวัดผลการศึกษา**. 24(1): 94-109.
- นริวรรณ จินตกานนท์. 2541. การพึ่งตนเองของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- นฤดิย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูรณ์. 2559. การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย **สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์การจัดการศึกษาระดับบัณฑิต (การจัดการศึกษาระดับปริญญาโท). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นงลักษณ์ ใจฉลาด. 2559. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. **วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**, 12(3) : 59-78
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **โมเดลลิคเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2552. **โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ**. **วารสารการวิจัยสังคมศาสตร์**. สมาคมวิจัย สังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ สีนสีบผล. 2542. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ทองหล่อ เดชไทย. 2544. **ภาวะผู้นำ : เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ = Leadership for excellent quality management**. กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทียนฉาย กิระนันท์. 2542. **สังคมวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทื่อน ทองแก้ว. 2553. **สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ**. (ออนไลน์). http://www.qa.kmutnb.ac.th/qa_news/2546/QANEWS40_25460116.pdf (23 สิงหาคม 2553).
- จิตรรัตน์ โสภา. 2556. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนตามการรับรู้ของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรม บริหารธุรกิจ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ฉัพล กาญจนกุล. 2545. **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเงินสำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัญญา ผลอนันต์. 2547. **การมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์แนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน**. กรุงเทพฯ : เอนโก ไทย จำกัด

- ธัญญ์รัตน์ จอกสถิต พัทรินทร์ ชมพูวิเศษ และจตุภูมิ เขตจัตุรัส. 2560. การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 10(1): 69-75.
- บุรทิน ขำภีรัฐ. 2548. การพัฒนาการตรวจสอบความตรงและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลความเป็นคนบดี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์. 2554. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). เพชรบูรณ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. 2540. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2539. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิสนุ ฟองศรี. 2542. การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวชนอกระบบโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชฌุ บัญญัติ. 2553. การจัดการความรู้ในองค์กร. (ออนไลน์). <http://webkm.rmutp.ac.th/km/page/5/> (20 กรกฎาคม 2553).
- พิมพา เพี้ยเทพ. 2559. การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูประจำการดำเนินวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อาเซียนศึกษา สำหรับโรงเรียนใน สปป ลาว. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 39(2): 55-67.
- พูนสุข อุดม. 2558. ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์. 9(1): 97-108.
- พนัส หันนาคินทร์. 2526. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : พิษเนศ.
- _____. 2542. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. 2561. ภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์เพื่อปฏิรูปการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- พรรณี เจนจิต. 2538. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อแกรมมี.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เพราพรรณ เปลี่ยนภู. 2542. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เพ็ญภัคร พันผา. 2554. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุพระระดับของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
(วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัครธรรณ์ เทียนไชย. 2553. “การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
การปกครอง : การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล”. *เทศาภิบาล*. 102(5) :
20 – 24.
- ภัทราวดี มากมี. 2559. การพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การภาครัฐในเขตอาเซียน:
การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 21(1):
34-48.
- ภาณุวัฒน์ บุญพระธรรม และ นิลมณี พิทักษ์. 2558. การศึกษาการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคม
อาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 38(3):
34-42.
- พนัท ธาตุทอง. 2558. *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม :
เพชรเกษมการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 2562. *การบริหารหลักสูตร*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏ. 2556. รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและ
การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ.
- มัลลิกา จอมจันทรวงศ์. 2561. การพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. 12(4): 61-81.
- มานิตย์ นาคเมือง. 2552. *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เมธาวี ศรีสิงห์ และศราวุธ อินทรเทศ. 2562. ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*. 18(3) : 215-223.
- ยนต์ ชุ่มจิต. 2535. *การพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง.
- รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล. 2548. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏในช่วงเวลาต่างกันจากผู้ประเมินหลายกลุ่ม : ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพด้วย
วิธีวางกรอบข้อมูล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งทิพย์ โชคยันดร. 2544. *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนะ บัวสนธ์. 2556. *วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมิน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ 2.

- ฤตินันท์ สมุทรทัย. 2549. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพหุมิติ ของ **ประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. 2559. **โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21**. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ศตวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน. 17 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. 2560. **การพัฒนาหลักสูตรอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : อาร์ แอนด์ ปรีน จำกัด
- วิเชียร วิทยอุดม. 2551. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- วิลาศลักษณ์ ชวัลลี. 2538. **การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- วีโลวรรณ จันทิพย์. 2552. **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). เพชรบูรณ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- วีโลวรรณ จันน้ำใส. 2555. **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรพรรณ ศรีกล้า. 2561. **ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อคะแนนการสอบประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ด้านความสามารถทางภาษาของโรงเรียนที่มีผล NT ต่ำ ในจังหวัดพิษณุโลก**. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 3(2) : 81-98.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550. **การวิเคราะห์พระระดับ : Muti-level Analysis**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภภัทร วงศ์ชัยอัศวิน. 2546. **ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์กับกิจกรรมกระจำนียมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส อาร์ ซี วู้ด ชิพ จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. 2548. **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**. กรุงเทพฯ : จุดทอง.
- ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ. 2548. **อิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการที่มีต่อการสร้างสรรค์ทางปัญญาและการบริการของภาควิชาในมหาวิทยาลัย : การประยุกต์โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับแบบอิทธิพลย้อนกลับ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย ใจตรง. 2558. **การบริหารหลักสูตร**. กรุงเทพฯ : ทิปพับลิเคชั่น.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2551. **โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สนิท เหลืองภิรมย์ และคณะ. 2537. **คู่มือการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สวัสดี สายประสิทธิ์ และคณะ. (2537). **คู่มือสอบและปฏิบัติราชการ**. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
 สอนอง เครือมาก. 2537. **คู่มือปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**.
 นครสวรรค์ : เรียนดี.
- สาโรจน์ ผ่องศาภูล. 2562. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรผลิตครู 5 ปี
 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา).
 กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สาลินี จงใจสุธรรม. 2561. การพัฒนาแบบวัดกลวิธีการกำกับตนเองในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของ
 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. **วารสารการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 6(1) : 93-105.**
- สายธาร ไกรขุนทด. 2543. **ปัจจัยที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตโรงงาน
 อุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา
 อุตสาหกรรมและองค์การ) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร. 2555. **วิธีการประมาณค่าแบบเบส์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทุกระดับที่
 ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนจากการวัด : การศึกษาสถานการณ์จำลองแบบมอนติคาร์โล
 และข้อมูลจริง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ
 : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา จัตรงค์. 2559. การบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโรงเรียนสังกัดสำนัก
 บริหารงาน การศึกษาพิเศษภาคใต้ กลุ่ม 7. **วารสาร Veridian E-Journal
 Silpakorn University. 9(1): 1473-71487.**
- สุกัญญา ทองนาค. 2555. **การพัฒนาแบบทดสอบสมรรถนะนักศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ
 ครูแบบ พหุมิติที่มีการตรวจให้คะแนนแบบพหุภาค**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.
 (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2548. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**.
 กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน).
- สุกัญญา ไชวีไลกุล. 2545. **การวิเคราะห์ระบบเพื่อการบริหารสถานบันอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา ไชวีไลกุล. 2547. **การวิเคราะห์ระบบเพื่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภมาศ อังสุโชติ และคณะ. 2551. **สถิติวิเคราะห์สำหรับวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรม
 ศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. กรุงเทพฯ : บริษัทมิสชั่น มีเดีย จำกัด.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2554. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- สุรเดช อนันตสวัสดิ์. 2554. **โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
 (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. 2561. **ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการ
 พัฒนาท้องถิ่น 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560. **แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพฯ :
 กระทรวงศึกษาธิการ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำเนา สุภะ และมนัส ไพฑูรย์ เจริญลาภ 2556. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง. **วารสารวิทยาศาสตร์ลาดกระบัง**. 22(2) : 38-50.
- แสงเดือน ทวีสิน. 2545. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเส็ง.
- สุทธิพงษ์ ยงค์กลม. 2543. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2533. **นโยบายและการบริหารจัดการองค์กร**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2553. **การพัฒนาให้ไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษานานาชาติ สำหรับภูมิภาคอาเซียน**. จดหมายข่าวสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (OHEC Newsletter). 6(281). www.mua.go.th/pr_web.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2554. **มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน จำกัด.
- สมปอง พิพิธภักดี. 2556. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- หัตถกานต์ มีหิรัญ. 2561. **โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลพระดับของพลังจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. 2547. “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง”. **Chulalongkon Review**. 16 : 57 – 72.
- อติพงษ์ ฤทธิชัย. 2551. **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency)**. (ออนไลน์).: <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213> (20 สิงหาคม 2553).
- อรัญ โสถิติพันธุ์. 2553. **สมรรถนะ หรือ Competency คืออะไร**. (ออนไลน์). <http://gotoknow.org/blog/www-doae/37726> (15 สิงหาคม 2553).
- อริสา นพคุณ บรรจบ บุญจันทร์ และสุวิมล ตั้งประเสริฐ. 2561. **การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา**. **วารสารชุมชนวิจัย** 11(5): 62-82.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. 2555. **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. 2537. **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยไขโรงเรียนเปนฐาน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อำไพ สุจริตกุล. 2533. **คุณธรรมครูไทย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 อัมพันธ์ ดั่งแพง 2553. การนิเทศการศึกษา. วันที่สืบค้น 21 กันยายน 2562. จาก
<https://udru53.wordpress.com>.

ASEAN Secretariat. 2008.). **ASEAN Economic Community Blueprint**. Jakarta: ASEAN Secretariat.

Bandura, A .1986. **Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Barnett, L. K. 1995. **Research in education**. Boston: Allyn & Bacon.

Bergeron, J., Chouinard, R., & Jonosz, M. . 2011. The impact of teacher-student relationships and achievement motivation on student's intentions to dropout according to socio-economic status. **US-China Education Review**, 2, 273-279.

Bibb, T., & Dam, K. V. 2014. **Extending hierarchical achievement motivation models, the role of motivational needs for achievement goals and academic performance**. *Personality and Individual Differences*, 64, 157-162).

Blau, G. 1998. Further exploring the meaning and management of career commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 32. 284-279.

Blau, G. 2001. **On assessing the construct validity of two multidimensional constructs Occupational commitment and occupational entrenchment**. *Human Research Management Review*. 11. 279-289.

Bogler and Somech. 2004. **Influence of teacher empowerment on teacher organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in school**. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289.

Byars, L. K. 1992. **The Organizational effectiveness : a behavioral View** . Goodyear Publishing, Santa Monica. California.

Bryk, D. & Raudenbush, J. 1987, 1992. Multidimensional Outcome Considerations in Assessing the Efficacy of Medical Educational Programs. **Teaching and Learning In Medicine**, 15(3): 210 – 214.

Certo, S. C., and Peter, J. P. (1990). **Strategic Management: A Focus on Process**. New York: Mc Graw-Hill.

Chiu, L.H. 1997. Development and Validation of the school achievement motivation rating scale. **Educational and Psychological Measurement**. 57, 292-305.

Dales, M. and Hes, K. 1995. *Creating training miracles*. Sydney: Prentice – Hall.

Day, G.S. 2008. The capabilities of market-driven organization. **Journal of Marketing**, 58(1) : 37-52.

Dess, D. F., and Miller, P. 1993. **Mail and Internet Surveys: The Tailored Design Method**. 2nd ed. New York: John Wiley & Son.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Draper, S. 1995. The Balanced Scorecard versus quality award models as strategic frameworks. **Total Quality Management & Business Excellence**, 19(6): 583 – 593.
- Emanuel, A. O., Adom, E. A., & Josephine, B. 2014. Achievement motivation, academic self-concept and academic achievement among high school students. **European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences**, 2(2), 24-37.
- Felix Kayode Olakulehin. 2010. **African Council on Distance Education Conference Noun, Lagos, Nigeria Beyond Bricks, Mortar and University Towers: Rethinking Delivery** Independent Researcher, Centre for Research in Distance and Online Learning, Researcher.
- Ferrer-i-Carbonell, A., Van Praag, B., & Theodossiou, I..(2011). **Vignette equivalence and response consistency: The case of job satisfaction** (No. 6174). Discussion Paper series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 1-31.
- Freund, P. A, Kuhn, J. T. , & Holling, H. 2011. Measurement current achievement motivation with the QCM: Short form development and investigation of measurement invariance. **Personality and Individual Differences**, 51, 629-634.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. 2000. **Organizations: Behavior, Structure, Processes**. 10th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Glueck, K. 1988. Performance measurement. **International Journal of Operations and Production Management**, 65(1), 48–53.
- Glueck , L. H. 1988. **Applied multivariate statistics for the social sciences**. 4th ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Good, Carter V. 1973. **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book.
- Hair. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. 2010. **Multivariate Data Analysis**. 7th ed. New Jersey : Person Education, Inc. Healthy People.
- Hoeksma, K. M., & Koomen, K. L. 1992. **Organization Theory**. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Hox, J. J., & Kreft, J. M. 1994. The accuracy of multilevel structural equation modeling with pseudobalanced groups and small samples. **Structural Equation Modeling**, 8: 157-174.
- Hox, J. J. & Maas, K. 2001. **Multilevel analysis : Techniques and applications (2 nd ed.)**. New York: Routledge.
- Hox, J. J. 2002. **Multilevel analysis: Techniques and applications**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. 2001. **Educational administration**. 6th ed. New York : McGraw – Hills.
- Iro-Idoro, C. B., OkuWoga, B., & Ayodele, K. O.. 2013. The mediating role of academic achievement motivation and technology use on perceived academic Climate and academic performance of polytechnic students. **International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship**, 1 (7), 118-130.
- Izaak Hendrik Wenno. 2013. Analysis of Factors Affecting Teacher Competence Physics Science SMP in the District of West Seram Maluku Province. **International Journal of Science and Research**. 10(1):233.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. 1996. **Lisrel 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language**. Chicago: Scientific Software International.
- Joreskog and Sorbom. 1996. **LISREL 7: User's Reference Guide**. Chicago: Scientific Software.
- Joreskog, et al. 1999. **LISREL 8: New Statistical Features**. Chicago: Scientific Software.
- Katz, D., and Kahn, R.L. 1978. **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York: John Wiley & Son.
- Koontz, H., O'Donnell, C., and Weihrich, H. 1986. **Essentials of Management**. New York: McGraw-Hill.
- Kreft, K., & Leeuw, G. S. 1998. **Principles and practice of structural equation modeling**. New York, NY: Guilford Press.
- Lawrence, A. S., & Vimala, A. . 2013. Self-concept and achievement motivation of high school students. **Conflux Journal of Education**, 1(1), 141-146.
- Lunenburg, F. C., and Omstein, A. C. 1996. **Educational administration: Concepts and practices**. Belmont, CA: Wadsworth.
- Maulana, R., Opdenakker, M. C., & Bosker, R. 2013) Teacher-student interpersonal relationships do change and affect academic motivation: a multilevel growth curve modeling. **British Journal of Educational Psychology**, 1-22.
- McGeown, S. P., Putwain, D., Simpson, E. G., Boffey, E., Markham, J. , & Vince, A. . 2014. Predictors of adolescents' academic motivation: personality, selfefficacy and adolescents' characteristics. **Learning and Individual Differences**, 32, 278-286.
- McClelland, D. C. 1973.. "Testing for competence rather than for intelligence". **American Psychologist**. 28(1) : 1 – 14.
- Moritz, L., & Watson, K. 1998. The EFQM Excellence Model. German experiences with the EFQM approach in health care. **International Journal for Quality in Health Care**, 13 (1): 45 – 49.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Muthen, B. O. 1994. **Multilevel Covariance Structure Analysis**. from [http:// www.ebscohost.com](http://www.ebscohost.com).
- Muthen, L. K. 1989, 1994. **Mplus User's Guide**. (6th ed). Los Angeles, CA : Muthen & Muthen..
- Muthen, K. L., & Muthen, O. B. 2001. **Mplus user 's guide: statistical analysis with latent Variable**. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén
- Muthen, L. K., and Mutien B. O. 2003. **Mplus Statistical Analysis with Latent Variables User's Guide**. (7th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Muthen, L. K., and Mutien B. O. 2004. **Mplus user' s guide**. 3rd ed. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Muthen, K. L., & Muthen, O. B. 2007. **Mplus user' s guide: statistical analysis with Variable**. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén
- Muthen, K. L., & Muthen, O. B. 2008. **The Comprehensive Modeling Program for Applied Researchers user 's guide**. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén
- Muthen, K. L., & Muthen, O. B. 2010, **Mplus user' s guide: statistical analysis with latent Variable**. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén
- Muthen, K. L., & Muthen, O. B. 2008. **The Comprehensive Modeling Program for Applied Researchers user' s guide**. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén
- Muthen, K. L., & Muthen, O. B. 2010. **Mplus user 's guide: statistical analysis with latent variable**. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén
- Muthen, K. L., & Muthen, O. B. 2012. **Mplus: The Comprehensive Modeling Program for Applied Researchers user' s guide**. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén
- Muthen, K. L., & Muthen, O. B. (2014). **Difference Testing Using Chi-square**. [https://www. statmedel. com / chidif. Shtml](https://www.statmedel.com/chidif.Shtml).
- Negovan, V., & Bogdan, C. 2013. Learning Context and undergraduate students needs for autonomy and competence, achievement motivation and personal growth initiative. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 78, 300-304.
- Owens, R.G. 2001. **Organization Behavior in Education**. 7 th ed. Boston : Ally's Bacon.
- Pany, S. 2014. Achievement Motivation of College Students in relation to their Gender, Stream and Local. *Online International Interdisciplinary Research Journal*. 6, 360-367.
- Raudenbush et al. 2004. Faculty members' morale and their intension to leave. *The Journal of Higher Education*, 73: 518-542.
- Razik, T.A. and Swanson, A. D. 2001. **Fundamental concepts of educational leadership**. 2nd ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Robbins, S. P. 1998. **Organization Thoery: Structure, design and applications**. 3rd ed. New Jersey: Prentice- Hall.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Robbins, S. P. 2001. **Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application**. 6th ed. New Jersey: Practice-Hall.
- Rogosa, H. K., & Saner, J. 1995, 1995. **Using multilevel SEM to study leadership effectiveness in higher education**. In J. C. Smart (Ed.), Higher education: Handbook of theory and research. New York: Agathon Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. . 2000. Intrinsic and Extrinsic motivation: Classic definitions and new directions. **Contemporary Educational Psychology**, 25, 54-67.
- Sampson, L., Raudenbush, H. & Earls, D. 1997. **A Multi-dimensional evaluation methodology for new Cockpit System**. Proceedings of the 10th International Aviation Psychology Symposium. Columbus, OH.
- SEAMEO INNOTECH. 2014. **Teaching competency standards in Southeast Asian Countries**. Retrieved October 17, 2015, from <http://www.seameo.org/SEAMEOWeb2/images/stories/Publications/Centerspub/2012TeachingCompetencyStandards/TeachingCompetencyStd.pdf>.
- Sniders, T. B. J., & Bosker, K.L. 1999. **Multilevel analysis. An introduction to basic And advanced multilevel modeling**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. 1993. **Competence at work : Models for superiors performance**. New York : John Wiley & Sons.
- Staples et al. 1998. Efficacy and experience : perceptions of efficacy among preservice and practicing teachers. **Journal of Research and Development inEducation**. 30(2) : 214 – 221.
- Stevens, J. P. 2002. **Applied multivariate statistics for the social sciences (4th ed.)**. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Steers, R. M. 1977. **The Organizational effectiveness : a behavioral View** . Goodyear Publishing, Santa Monica. California.
- Sikhwari, T. D. . 2014. A Study of the Relationship between Motivation, Self-concept and Academic Achievement of Students at a University in Limpopo Province, South Africa. **International Journal of Education Sciences**, 6(1), 19-25.
- Stogdill, R.M. 1974. **Handbook of leadership: A survey of theory and research**. New York: Free Press
- Hersey et al.
- Teaching Competency Standards in Southeast Asian Countries : Elenen Country Audit. 2010. **Teaching Competency Standards in Southeast Asian Countries**. วันที่สืบค้น 14 ตุลาคม 2560. จาก www.seameo.org/SEAMEOWeb2/images/stories/Publications/Centers_pub/2012TeachingCompetencyStandard/TeachingCompetencyStd.pdf.

- Tella, A. 2007. The impact of motivation on student's academic achievement and learning outcomes in mathematics among secondary school student in Nigeria. **Euroasia Journal of Mathematic Science and Technology Education**. 3(2), 149-156.
- The Teachers' Council of Thailand. 2018. **Southeast Asia Teachers Competency Framework**. Bangkok, Thailand.
- The European Foundation for Quality Management. 2007. A review and critique of research on training and organizational level outcomes. **Human Resource Management Review**, 17(3): 251- 273.
- Thum, E.T. 1997. A review and critique of research on training and organizational level outcomes. **Human Resource Management Review**, 17(3): 251- 273. Vancouver cited in Farmer, 2000).
- Thurstone, L.L. 1968. **Attitude Theory and Measurement**. New York : John Wiley and Sons.
- Tyree, A.K. 1996. Conceptualizing and measuring commitment to high school teaching. **The journal of educational research**, 89(2) : 295-304.
- Ubben, G. C., Huges, L. W. and Norris, C. J. 2001. **The Principal**. 4th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Ware, H., & Kitsantas, A. .2011. Predicting teacher commitment using principal and teacher efficacy variable: an HLM approach. **The Journal of Educational research**, 104, 183-193.
- Ziegler L., Schmukle, K., Egloff, G. F.& Buhner, S. 2010. Learning context and undergraduate students' needs for autonomy and competence, achievement motivation and personal growth initiative. **Procedia-Social and Behavioral Science**. 78(4), 300-304.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ พิมพ์ดี | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัสดุ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.อัคพงษ์ สุขมาตย์ | อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์
อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร. กิติพงษ์ สีอนาม | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมประสงค์ เสนารัตน์ | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริรัตน์ นาคิน | รองคณบดีฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน
สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ธน ห้องประชุมครุมิตร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ร่วมกับ ระบบออนไลน์ (Zoom)
วันที่ 25 พฤษภาคม 2564 เวลา 10.00 – 12.00 น.

- | | | |
|-----|---|---|
| 1. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐกรณ์ คิดการ | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา |
| 2. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมประสงค์ เสนารัตน์ | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |
| 3. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสวรรค์ |
| 4. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์ | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 5. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลลิตา ธงภักดี | รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร แผนงาน
และงานวิจัย คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา |
| 6. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริรัตน์ นาคิน | รองคณบดีฝ่ายพัฒนาระบบการผลิตครูและ
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา |
| 7. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงกรานต์ ชุนทิพย์ทอง | รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 8. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |
| 9. | อาจารย์รุจิเรข บุญกาพิมพ์ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |
| 10. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรหมมา วิหคไพบูลย์ | ประธานสาขาวิชาคณิตศาสตร์
วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 11. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุชยา สืบเทพ | ประธานสาขาวิชาภาษาไทย (ค.บ.)
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา |
| 12. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัทธนันท์ เกิดคง | ประธานสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา |
| 13. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิริมณี บรรจง | หัวหน้าสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข
คุณภาพของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบสมรรถนะ
ครูอาเซียน

ข้อ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าความสอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
11	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15	1	0	1	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
22	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
27	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข1 (ต่อ)

ข้อ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าความสอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
28	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
29	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
31	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
33	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
34	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
35	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
42	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
43	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
44	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
45	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
46	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
47	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
48	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
49	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
50	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
51	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
52	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
53	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
54	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข1 (ต่อ)

ข้อ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าความสอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
55	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
56	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
57	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
58	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
59	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
60	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
61	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
62	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
63	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
64	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
65	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
66	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
67	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
68	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
69	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
70	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
71	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
72	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
73	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
74	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
75	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96

จากตารางที่ ข1 การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบสมรรถนะครูอาเซียน จะเห็นได้ว่า มีค่าเฉลี่ยความสอดคล้องอยู่ที่ 0.96 ส่วนรายข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ คือมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มีจำนวน 75 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 61 ข้อ มีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 จำนวน 14 ข้อ

ตารางที่ ข2 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าความสอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
4	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
8	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
11	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15	1	0	1	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
18	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
20	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
22	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.92

จากตารางที่ ข2 การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง จะเห็นได้ว่า มีค่าเฉลี่ยความสอดคล้องอยู่ที่ 0.92 ส่วนรายข้อคำถามนั้น มีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ คือมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มีจำนวน 22 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 14 ข้อ มีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 จำนวน 8 ข้อ

ตารางที่ ข3 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าความสอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3	1	1	1	1	0	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
5	1	0	1	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
13	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
20	1	1	1	1	0	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95

จากตารางที่ ข3 การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเห็นได้ว่า มีค่าเฉลี่ยความสอดคล้องอยู่ที่ 0.95 ส่วนรายข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ คือมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มีจำนวน 23 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 22 ข้อ มีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 จำนวน 5 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข4 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบ

เจตคติต่อวิชาชีพครู

ข้อ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าความสอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
5	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
11	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.97								

จากตารางที่ ข4 การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบเจตคติต่อวิชาชีพครู จะเห็นได้ว่า มีค่าเฉลี่ยความสอดคล้องอยู่ที่ 0.97 ส่วนรายข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ คือมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มีจำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 13 ข้อ มีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 จำนวน 2 ข้อ

ตารางที่ ข5 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบ
นโยบายและการจัดการ

ข้อ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าความสอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
21	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
25	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
26	1	0	1	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข5 (ต่อ)

ข้อ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าความสอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
31	1	1	0	1	1	5	0.80	ผ่านเกณฑ์
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
33	1	1	0	1	1	5	0.80	ผ่านเกณฑ์
34	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
36	1	0	1	1	1	5	0.80	ผ่านเกณฑ์
37	1	1	0	1	1	5	0.80	ผ่านเกณฑ์

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96

จากตารางที่ ข5 การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบนโยบายและการจัดการ จะเห็นได้ว่า มีค่าเฉลี่ยความสอดคล้องอยู่ที่ 0.96 ส่วนรายข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ คือมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มีจำนวน 37 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 30 ข้อ มีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 จำนวน 7 ข้อ

ตารางที่ ข6 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบ
การบริหารหลักสูตร

ข้อ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าความสอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	0	0	0.80	ผ่านเกณฑ์
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข6 (ต่อ)

ข้อ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าความสอดคล้อง	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10	1	1	1	1	0	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
11	1	1	1	1	0	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
12	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
18	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
19	1	1	1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
20	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
21	1	1	0	1	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.92								

จากตารางที่ ข6 การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามองค์ประกอบการบริหารหลักสูตร จะเห็นได้ว่า มีค่าเฉลี่ยความสอดคล้องอยู่ที่ 0.92 ส่วนรายข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ คือมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มีจำนวน 22 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 15 ข้อ มีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 จำนวน 7 ข้อ

ตารางที่ ข7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเจตคติต่อวิชาชีพรู ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เพื่อหาค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อ

ข้อที่	กลุ่ม	Mean	S.D.	t	p-value
Att1	สูง	4.79	0.43	5.552	.000
	ต่ำ	3.58	0.67		
Att2	สูง	4.64	0.50	3.614	.001
	ต่ำ	3.75	0.75		
Att3	สูง	4.57	0.51	3.826	.001
	ต่ำ	3.58	0.79		
Att4	สูง	4.64	0.50	4.627	.000
	ต่ำ	3.58	0.67		
Att5	สูง	4.86	0.36	6.522	.000
	ต่ำ	3.50	0.67		
Att6	สูง	4.50	0.65	4.985	.000
	ต่ำ	3.25	0.62		
Att7	สูง	4.64	0.63	4.384	.000
	ต่ำ	3.42	0.79		
Att8	สูง	4.64	0.63	4.797	.000
	ต่ำ	3.42	0.67		
Att9	สูง	4.57	0.51	6.567	.000
	ต่ำ	3.17	0.58		
Att10	สูง	4.79	0.58	4.639	.000
	ต่ำ	3.67	0.65		
Att11	สูง	4.93	0.27	8.288	.000
	ต่ำ	3.67	0.49		
Att12	สูง	4.29	1.27	3.429	.002
	ต่ำ	2.75	0.97		
Att13	สูง	4.86	0.36	4.368	.000
	ต่ำ	3.75	0.87		
Att14	สูง	4.36	1.45	3.577	.002
	ต่ำ	2.58	1.00		
Att15	สูง	4.79	0.43	6.321	.000
	ต่ำ	3.42	0.67		
Att16	สูง	4.86	0.36	4.163	.000
	ต่ำ	3.83	0.83		
Att17	สูง	4.86	0.36	8.336	.000
	ต่ำ	3.42	0.51		
Att18	สูง	4.93	0.27	4.844	.000
	ต่ำ	3.75	0.87		
Att19	สูง	5.00	0.00	6.226	.000
	ต่ำ	3.75	0.75		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข7 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่ม	Mean	S.D.	t	p-value
Att20	สูง	4.36	1.08	3.687	.001
	ต่ำ	2.75	1.14		
Att21	สูง	4.86	0.36	6.240	.000
	ต่ำ	3.17	0.94		
Att22	สูง	4.50	0.85	4.673	.000
	ต่ำ	2.75	1.06		
Att23	สูง	4.71	0.47	4.816	.000
	ต่ำ	3.50	0.80		
Att24	สูง	4.86	0.36	5.399	.000
	ต่ำ	3.58	0.79		
Att25	สูง	4.86	0.36	7.512	.000
	ต่ำ	3.33	0.65		
Att26	สูง	4.79	0.43	5.018	.000
	ต่ำ	3.75	0.62		
Att27	สูง	4.79	0.43	5.018	.000
	ต่ำ	3.75	0.62		
Att28	สูง	4.79	0.43	5.018	.000
	ต่ำ	3.75	0.62		
Att29	สูง	4.57	0.51	2.611	.015
	ต่ำ	4.00	0.60		
Att30	สูง	4.33	1.64	2.350	.043
	ต่ำ	2.92	1.24		
Att31	สูง	4.71	0.47	4.504	.000
	ต่ำ	3.75	0.62		
Att32	สูง	4.26	1.46	1.976	.011
	ต่ำ	3.08	0.79		
Att33	สูง	4.79	0.58	6.321	.000
	ต่ำ	3.42	0.51		
Att34	สูง	4.71	0.61	4.227	.000
	ต่ำ	3.67	0.65		
Att35	สูง	4.79	0.43	4.396	.000
	ต่ำ	3.75	0.75		
Att36	สูง	4.36	1.78	2.111	.027
	ต่ำ	2.67	1.30		
Att37	สูง	4.86	0.36	7.083	.000
	ต่ำ	3.67	0.49		
Att38	สูง	4.71	0.61	6.042	.000
	ต่ำ	3.25	0.62		
Att39	สูง	4.64	0.84	3.263	.003
	ต่ำ	3.67	0.65		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเฉพาะการศึกษาคณะที่ ๓ ก่อนนำเอาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข7 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่ม	Mean	S.D.	t	p-value
Att40	สูง	4.71	0.61	4.227	.000
	ต่ำ	3.67	0.65		
Att41	สูง	4.86	0.36	7.083	.000
	ต่ำ	3.67	0.49		
Att42	สูง	4.21	1.31	2.603	.016
	ต่ำ	3.08	0.79		
Att43	สูง	4.79	0.43	4.187	.000
	ต่ำ	3.83	0.72		
Att44	สูง	4.86	0.53	4.163	.000
	ต่ำ	3.83	0.72		
Att45	สูง	4.57	0.51	2.823	.009
	ต่ำ	3.92	0.67		
Att46	สูง	4.79	0.43	4.013	.001
	ต่ำ	3.92	0.67		
Att47	สูง	4.79	0.43	6.961	.000
	ต่ำ	3.08	0.79		
Att48	สูง	4.71	0.47	3.979	.001
	ต่ำ	3.75	0.75		
Att49	สูง	4.79	0.43	4.396	.000
	ต่ำ	3.75	0.75		
Att50	สูง	4.71	0.47	3.270	.003
	ต่ำ	4.08	0.51		
Att51	สูง	4.93	0.27	5.212	.000
	ต่ำ	3.92	0.67		
Att52	สูง	4.36	1.41	1.986	.037
	ต่ำ	3.42	1.00		
Att53	สูง	4.74	1.08	2.226	.050
	ต่ำ	4.00	0.60		
Att54	สูง	4.93	0.27	8.232	.000
	ต่ำ	3.75	0.45		
Att55	สูง	4.14	1.29	2.063	.000
	ต่ำ	3.03	1.05		
ทั้งหมด	สูง	255.21	13.50	12.587	.000
	ต่ำ	193.00	11.36		

จากตารางที่ ข7 พบว่า คะแนนเฉลี่ยเจตคติต่อวิชาชีพครูของกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ ทั้งภาพรวมและรายข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดเจตคติมีค่าอำนาจจำแนก โดยสามารถจำแนกนักศึกษาออกเป็นกลุ่มได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครู อาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะถูกนำเสนอในภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น นอกจากนี้จะเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะตามสมรรถนะครูอาเซียน

3. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่
- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สมรรถนะครูอาเซียน
 - ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตน
 - ตอนที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - ตอนที่ 5 เจตคติต่อวิชาชีพครู

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายชยพล ชงภักดี

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต

สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. ท่านกำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชา.....

3. ท่านกำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....

4. ในภาคการศึกษานี้ท่านฝึกสอนในโรงเรียนสังกัดใด

1) สพป.

2) สพม.

3) สช.

4) อื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 สมรรถนะครูอาเซียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการรับรู้และการปฏิบัติของ
นักศึกษามากที่สุด

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการรู้และเข้าใจสิ่งที่สอน					
1. นักศึกษารู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี และหลักการของเรื่อง ที่สอน					
2. นักศึกษาใช้เนื้อหาที่ทันสมัยและถูกต้องในการจัดการเรียน การสอน					
3. นักศึกษาสามารถบูรณาการเนื้อหากับเทคนิคการจัดการ เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					
4. นักศึกษานำผลงานวิจัยมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหา รายวิชาที่สอน					
5. นักศึกษาค้นคว้าและใช้แหล่งเรียนรู้ด้านข้อมูลทาง การศึกษาที่ทันสมัยหลากหลาย					
6. รู้และเข้าใจหลักการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะ					
7. นักศึกษาจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทักษะผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21					
8. นักศึกษาจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
9. นักศึกษาเข้าใจหลักปรัชญา และเป้าหมายสำคัญของ หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
10. นักศึกษาเข้าใจหลักการประเมินในชั้นเรียน					
11. นักศึกษานำผลประเมินมาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการ สอน					
12. นักศึกษามีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา					
13. นักศึกษามีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ จัดการเรียนรู้					
14. นักศึกษาสามารถพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ บริบทของท้องถิ่น					
15. นักศึกษามีการบูรณาการนำเอกลักษณ์ของภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ มาใช้ในบทเรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ความเข้าใจสังคมข้ามวัฒนธรรม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียน					
1. นักศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคล					
2. นักศึกษาสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของนักเรียน					
3. นักศึกษานำผลการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล มาใช้พัฒนานักเรียน					
4. นักศึกษารู้และเข้าใจปัญหาของนักเรียนทั้งที่บ้านและในโรงเรียน					
5. นักศึกษาระบุและช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดเรียนและคนที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน					
6. นักศึกษาจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของนักเรียน					
7. นักศึกษามีส่งเสริมให้นักเรียนกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนของตนเอง					
8. นักศึกษาสอนให้นักเรียนรู้จักนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง					
9. นักศึกษาสอนนักเรียนให้นักเรียนนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน					
10. นักศึกษาช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลรายบุคคล					
11. นักศึกษามีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน					
12. นักศึกษาใช้กลยุทธ์การสอนและกลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดริเริ่ม ทักษะกระบวนการกลุ่ม และทักษะการคิดวิเคราะห์					
13. นักศึกษาสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน					
14. นักศึกษาใช้เครื่องมือ ICT เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน					
15. นักศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มให้แก่ นักเรียนเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม ทักษะทางวิชาการ และทักษะทางอารมณ์					
16. นักศึกษาออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อม / บริบทที่เหมาะสมกับนักเรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียน (ต่อ)					
17. นักศึกษามีการให้คำแนะนำการเรียนรู้ทั้งแบบกลุ่มและแบบรายบุคคล					
18. นักศึกษามีการสะท้อนผลการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง					
19. นักศึกษาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ใหม่แก่นักเรียน					
20. นักศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสนำการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน					
21. นักศึกษาออกแบบการจัดการห้องเรียนทางเลือกที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์					
22. นักศึกษาใช้คำถามที่สะท้อนกลับและสนับสนุนให้นักเรียนรับฟังผลสะท้อนกลับซึ่งกันและกัน					
23. นักศึกษามีกลยุทธ์การประเมินเพื่อพัฒนา และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					
24. นักศึกษามีการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล					
25. นักศึกษาประเมินผลงานของนักเรียนและสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์และทันเวลา					
26. นักศึกษาร่วมกับเพื่อนครูในการประเมินผลงานนักเรียน					
27. นักศึกษาสนับสนุนให้มีการประเมินผลงานและให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งผลงานของตนเอง และผลงานของเพื่อน					
28. นักศึกษาบริหารจัดการ กำหนดคะแนน วิเคราะห์ และใช้ผลการประเมินเพื่อช่วยส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน					
1. นักศึกษารู้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับครอบครัวของนักเรียนที่สอน					
2. นักศึกษามีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองและครู					
3. นักศึกษาติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ					
4. นักศึกษาเชิญผู้ปกครองมามีส่วนร่วมในกิจกรรมของห้องเรียน และกิจกรรมของโรงเรียน					
5. นักศึกษาประสานความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองในกิจกรรมสานสัมพันธ์					
6. นักศึกษาเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
7. นักศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลาน					
8. นักศึกษาให้คำแนะนำกับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่บ้าน					
9. นักศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมกับกิจกรรม / เหตุการณ์ต่างๆ ของชุมชน					
10. นักศึกษาใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนเป็นฐานเพื่อประโยชน์ทางการเรียนรู้แก่นักเรียน					
11. นักศึกษาใช้ข้อมูลของชุมชน ท้องถิ่น ประเทศ ภูมิภาค และโลก ในบริบทของการเรียนรู้					
12. นักศึกษาเชิญผู้ปกครองหรือคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน					
13. นักศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อสนับสนุนความหลากหลายทางวัฒนธรรม					
14. นักศึกษานำองค์ความรู้ในชุมชนมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเป็นครูที่ดีทุกวัน					
1. นักศึกษารู้จักจุดแข็งของตนเองและสิ่งที่ต้องพัฒนา					
2. นักศึกษาตรวจสอบตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองให้เป็นคนที่ดีและเป็นครูที่ดี					
3. นักศึกษาสะท้อนสิ่งที่ตนเองคิด และทำในสิ่งที่ดีที่สุด มีคุณภาพ ในการเป็นครูที่ดี					
4. นักศึกษาเรียนรู้จากข้อมูลย้อนกลับของคนอื่น					
5. นักศึกษาเชื่อว่าตนเองมีค่าและเป็นบุคคลมีความสามารถ					
6. นักศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
7. นักศึกษาสื่อสารและแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างไตร่ตรองและระมัดระวัง					
8. นักศึกษาดูแลสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตของตนเอง					
9. นักศึกษาสนทนา แสดงปฏิกิริยาและฟังบุคคลอื่นด้วยความเคารพและเปิดใจ					
10. นักศึกษาสร้างสัมพันธ์ภาพเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน					
11. นักศึกษารับฟังนักเรียนและเพื่อนร่วมงานโดยปราศจากอคติ					
12. นักศึกษาเอาใจเขามาใส่ใจเรา สนับสนุนความต้องการของคนอื่น					
13. นักศึกษาปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเป็นธรรมโดยปราศจากความลำเอียงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง					
14. นักศึกษาเอาใจใส่ต่อความต้องการทางสังคม อารมณ์ และการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่เสมอ					
15. นักศึกษาสนับสนุนนักเรียนให้ตระหนักถึงการบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้อย่างประสบความสำเร็จ					
16. นักศึกษายอมรับและเห็นคุณค่าของข้อมูลย้อนกลับของบุคคลอื่น					
17. นักศึกษาทำงานกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการสอนของตนเอง					
18. นักศึกษาวางแผนการใช้เวลาและแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาการสอนของตนเอง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการรับรู้ความสามารถของนักศึกษาเอง

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถในการปฏิบัติการสอนของตนเอง					
1. ฉันทราบว่าฉันมีความสามารถในการสอนมากน้อยเพียงใด					
2. ฉันสามารถรับผิดชอบงานสอนที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี					
3. ฉันสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
4. ฉันสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเองในด้านการสอนได้					
5. ฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นให้มาช่วยปฏิบัติการสอนได้					
6. ฉันเชื่อมั่นในความสามารถในด้านการสอนของตนเอง					
7. แม้ทำงานในการปฏิบัติการสอนที่ฉันได้รับมอบหมายจะลำบากเพียงใด ฉันจะพยายามทำงานนั้นจนสำเร็จ					
ด้านความสามารถเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่น					
8. ฉันสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนได้					
9. ฉันเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
10. เพื่อนนักศึกษามักจะยึดถือฉันเป็นแบบอย่างในการทำงาน					
11. ฉันปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
ด้านความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น					
12. ฉันสามารถพูดให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดเห็นของฉันได้					
13. ฉันสามารถพูดโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน จนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ					
14. ฉันสามารถชักจูงให้ผู้อื่นเกิดการ ทำงานโดยใช้ความสามารถทั้งหมดที่เขามี					
15. ฉันสามารถพูดจูงใจให้ผู้อื่นมาร่วมงานได้					
16. ฉันสามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในตัวฉันได้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถในการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับตนเองและผู้อื่น					
17. ฉันสามารถสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับตนเองได้เมื่อฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้					
18. ฉันมีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นรู้สึกดีได้เมื่อเขาประสบปัญหาในการทำงาน					
19. ฉันสามารถนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้					
20. เมื่อผู้อื่นประสบปัญหา ฉันสามารถกระตุ้นให้เขาใช้ความพยายามในการแก้ไขปัญหา					
21. ฉันสามารถปรับตัวให้เข้าได้กับทุกสถานการณ์แม้จะเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดี					
22. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ฉันสามารถยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้					

ตอนที่ 4 แรงจูงใจไม่ล้าสมัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการปฏิบัติตนของนักศึกษาเอง

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการตั้งเป้าหมายทางการเรียน					
1. หลังจบปริญญาตรี ถ้ามีโอกาสฉันจะศึกษาต่อปริญญาโท					
2. ฉันตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำเกรดเฉลี่ยให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3. ฉันเตรียมความพร้อมในการเรียนก่อนเริ่มบทเรียน เช่น อ่านหนังสือล่วงหน้า ทำแบบฝึกหัดล่วงหน้า					
4. ฉันชอบคิดวางแผนในการเรียน เพื่อให้ผลสอบออกมาดี เช่น จัดตารางการอ่านหนังสือ ทำแบบฝึกหัดทบทวนบทเรียน เป็นต้น					
5. ฉันมีเป้าหมายในการเรียน เช่น การได้งานทำหรือเรียนที่ในสาขาที่ชอบ					
6. ฉันกังวลเรื่องเกรดมากกว่าเรื่องอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากการเรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความมุ่งมั่นในการเรียน					
7. ฉันส่งงานตามที่อาจารย์สั่งครบตามกำหนดทุกชิ้นงาน					
8. ฉันฟังอาจารย์สอนด้วยความตั้งใจโดยไม่เล่นโทรศัพท์หรือแม้กระทั่งพูดคุยกับเพื่อน					
9. ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่เรียนรู้บทเรียนนอกเหนือจากที่อาจารย์สอน					
10. ฉันมีสมาธิกับงานหรือการบ้านจนกว่าจะสำเร็จ					
11. เมื่ออาจารย์ถามคำถามให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทเรียน ฉันมักตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นในห้องเรียน					
12. ช่วงใกล้สอบ ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่กับการเตรียมตัวสอบโดยไม่ทำกิจกรรมอื่นที่จำเป็น เช่น เล่น Facebook Line หรือ นัดเจอเพื่อน					
ด้านการเอาชนะอุปสรรคทางการเรียน					
13. เมื่อฉันทำภาระงานที่อาจารย์สั่งไม่ได้ ฉันจะให้เพื่อนช่วยทำให้					
14. เมื่อฉันทำงานที่อาจารย์มอบหมาย ฉันจะใช้วิธีการสืบค้นคำตอบด้วยตนเองก่อน					
15. ฉันรู้ว่าตนเองมีข้อบกพร่องทางการเรียนตรงไหน และพยายามปรับตัวให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
16. แม้ว่าภาระงานที่ฉันทำจะยาก ฉันจะพยายามทำให้ถูกต้องครบถ้วน					
17. แม้ว่าภาระงานที่ฉันทำจะยาก ฉันจะศึกษาเรียนรู้จนกว่าจะเข้าใจ					
18. เมื่อฉันเรียนไม่รู้เรื่อง ฉันจะปรึกษาอาจารย์ เพื่อน หรือ ผู้ปกครอง					
ด้านความสามารถในการแข่งขันทางบวก					
19. ฉันมีส่วนร่วมในชั้นเรียนหรือกิจกรรมทางการเรียน เพื่อที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
20. ฉันชอบอ่านหนังสือ หาแบบฝึกหัดหรือข้อสอบใหม่ๆ มาทำ					
21. ฉันชอบทำงานที่อาจารย์มอบหมาย ที่ฉันไม่เคยลองทำมาก่อน เพราะเป็นโอกาสที่จะทำให้ฉันเก่ง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถในการแข่งขันทางบวก					
22. ฉันเรียนรู้สิ่งใหม่ๆและพัฒนาทักษะทางการเรียนของตนเองให้ดีขึ้น เช่น การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เรียนรู้เทคโนโลยี หรือการถ่ายภาพ เป็นต้น					
23. ฉันชอบที่จะเรียนรู้บทเรียนนอกเหนือจากที่อาจารย์สอน					

ตอนที่ 5 เจตคติต่อวิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของนักศึกษาเอง

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเจตคติต่อการสอน					
1. ฉันคิดว่าการสอนเป็นงานที่สนุก					
2. ฉันไม่ชอบงานสอนเพราะเป็นงานที่ซ้ำซากน่าเบื่อ					
3. ฉันมีความสุขถ้าได้ทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียน					
4. ฉันคิดว่าการวางแผนการสอนเป็นเรื่องไม่จำเป็น					
5. ฉันระมัดระวังในการแต่งกายเสมอ เพราะฉันจะเป็นครู					
6. ฉันเห็นว่าครูที่มีความชำนาญในการสอนไม่จำเป็นต้องศึกษาเนื้อหาที่สอนเพิ่มเติม					
7. ฉันศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการสอน					
8. ฉันคิดว่าผู้ประกอบอาชีพครูควรมีความรู้ด้านเทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย					
9. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันพูดอธิบายด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย					
10. ฉันคิดว่าครูควรมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการสอนอย่างหลากหลาย					
11. ฉันใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ประกอบการสอนเฉพาะนักเรียนกลุ่มเก่ง					
12. ฉันคิดว่าครูควรมีจิตวิทยาในการสอน					
13. วิชาชีพครูช่วยให้ฉันจัดการกับอารมณ์ตนเองได้					
14. ฉันคิดว่าการสอนไม่จำเป็นต้องอาศัยจิตวิทยาการเรียนรู้อย่างไร					
15. ฉันคิดว่าการให้คำยกย่องชมเชยของครู จะทำให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นในการเรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเจตคติต่อสถานภาพวิชาชีพครู					
16. ฉันคิดว่าถ้าการสอนประสบผลสำเร็จ ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการสอนให้น้อยลง					
17. ฉันรับหาสาเหตุและปรับปรุงการสอน เมื่อพบว่านักเรียนยังไม่เกิดการเรียนรู้					
18. วิชาชีพครูช่วยให้ฉันพูดจาชัดเจนชัดคำ					
19. ฉันติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ๆอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาความรู้ด้านการสอน					
20. ฉันคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องอุทิศเวลาให้แก่แก่นักเรียน					
21. ฉันคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพของคนที่มีจิตใจเสียสละเพื่อผู้อื่น					
22. ฉันจะอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี					
23. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันรู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี					
24. ฉันเชื่อมั่นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
25. ฉันรู้สึกอายที่จะบอกให้ผู้อื่นทราบว่ากำลังเรียนในสาขาที่จะไปประกอบวิชาชีพครู					
26. ฉันเชื่อว่าครูเป็นผู้มีไหวพริบปฏิภาณดี					
27. เพราะไม่รู้จะเลือกสาขาอะไรดี ฉันจึงเลือกที่จะเป็นครู					
28. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันมีบุคลิกภาพสุภาพเรียบร้อย					
29. ฉันคิดว่าครูเป็นอาชีพที่อาศัยพรสวรรค์มากกว่าการฝึกฝน					
30. ฉันคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง					
ด้านเจตคติต่อคุณธรรมของครู					
31. ฉันจะเลือกเป็นครูเพราะครูช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
32. ฉันกลัวเงินจะไม่พอใช้จึงไม่เลือกการเป็นครู					
33. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันเป็นผู้ไม่นิ่งดูตายและเต็มใจช่วยเหลือนักเรียนอย่างเต็มที่					
34. ฉันเชื่อว่าฉันเป็นที่พึงให้แก่ผู้อื่นได้ถ้าฉันเป็นครู					
35. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันอารมณ์เย็น					
36. ฉันเชื่อว่าครูรักลูกศิษย์ไม่เท่าเทียมกัน					
37. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันมีความยุติธรรมกับทุกคน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเจตคติต่อคุณธรรมของครู (ต่อ)					
38. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันส่งงานทันตามกำหนดมากขึ้น					
39. ฉันคิดว่าความประพฤติของนักเรียนนอกห้องเรียนเป็นความดูแลของผู้ปกครอง					
40. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย					
41. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันเป็นผู้กระตือรือร้นในการทำงาน					
42. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันมีความขยันหมั่นเพียร					
43. ฉันคิดว่าครูสามารถแสดงอารมณ์โกรธนักเรียนได้					
44. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ได้ดี					
45. วิชาชีพครูฝึกให้ฉันเป็นคนอดทนไม่ละทิ้งงานกลางคัน					
46. ฉันรู้จักประหยัดมากขึ้นเพราะเรียนวิชาชีพครู					
47. วิชาชีพครูช่วยปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยแก่ฉัน					
48. ฉันเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่พึงเหตุผลคนอื่นมากที่สุดอาชีพหนึ่ง					
ด้านเจตคติต่อบุคลิกภาพความเป็นครู					
49. วิชาชีพครูช่วยให้ฉันปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ					
50. ฉันคิดว่าอาชีพครูควรแต่งกายให้เป็นแบบอย่างกับนักเรียนได้					
51. ฉันคิดว่าอาชีพครูควรใช้คำพูดที่สุภาพกับนักเรียน					
52. ฉันเชื่อว่าการแต่งกายของครูไม่สำคัญเท่าการให้ความรู้แก่นักเรียน					
53. ฉันเชื่อว่าครูควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น					
54. วิชาชีพครูช่วยให้ฉันมีมารยาททางสังคมที่ดี					
55. ฉันคิดว่าเมื่อเป็นครูแล้ว จะปฏิบัติตนในสังคมอย่างไรสังคมก็ให้ความเคารพนับถือ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(สำหรับผู้บริหาร)

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง : การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครู
อาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับสมรรถนะครูอาเซียน สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะถูกนำเสนอในภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น นอกจากนี้จะเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะตามสมรรถนะครูอาเซียน
3. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะครูอาเซียน

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายชยพล ธงภักดี

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต

สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 1) ชาย 2) หญิง
2. ท่านสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....
3. ตำแหน่งทางบริหาร
 1) คณบดี 2) รองคณบดี
 3) ผู้ช่วยคณบดี 4) ประธานหลักสูตร
4. ตำแหน่งทางวิชาการ
 1) อาจารย์ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 3) รองศาสตราจารย์ 4) ศาสตราจารย์
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท
 3) ปริญญาเอก 4) อื่นๆ
6. ประสบการณ์ในการสอน/ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 1) ต่ำกว่า 6 ปี 2) ตั้งแต่ 6-10 ปี
 3) ตั้งแต่ 11-15 ปี 4) ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะครูอาเซียน

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับนโยบายและแนวทางการในการบริหารงานของท่าน/คณะของท่าน

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านภาวะผู้นำ					
1. ท่านสามารถคาดการณ์แนวโน้มต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และนำมากำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะครูอาเซียน ได้อย่างเหมาะสม					
2. ท่านมีกระบวนการสรรหาคณาจารย์ที่มีศักยภาพมาดำรงตำแหน่งทางการบริหาร โดยคำนึงถึงคุณวุฒิ ความรู้และประสบการณ์ เพื่อรองรับการพัฒนา นักศึกษาให้มีสมรรถนะครูอาเซียน					
3. ท่านเป็นผู้ที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางการศึกษา เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะครูอาเซียน					
4. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกำหนดแนวทางการพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะครูอาเซียน					
5. ท่านมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะครูอาเซียน					
6. ท่านสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงานเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะครูอาเซียน					
7. ท่านมีทักษะในการสื่อสารที่สามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายของการพัฒนานักศึกษา					
8. ท่านส่งเสริมและสร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเทคนิควิชาการใหม่ๆ จากหน่วยงานต่างๆเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์					
1. การวิเคราะห์กลยุทธ์ในการพัฒนานักศึกษาของคณะ ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และ ภายใน ตลอดจนเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง					
2. การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนานักศึกษาของคณะ ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และ ภายใน ตลอดจนเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง					
3. กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการงบประมาณ/โครงการ มีความสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาของคณะ					
4. การจัดทำแผนพัฒนานักศึกษาของคณะเน้นให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการถ่ายทอดการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร					
5. แผนงาน/โครงการพัฒนานักศึกษาของคณะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
6. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษา มีการกระจายอย่างสมเหตุสมผลและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
7. ระบบการติดตามความก้าวหน้าและการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการพัฒนานักศึกษา มีความเหมาะสม					
8. มีการนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินและแผนงานโครงการพัฒนานักศึกษา ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงพัฒนาแผนงานโครงการและการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูอาเซียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
1. การติดต่อสื่อสารข้อมูลด้านการพัฒนานักศึกษา เป็นไปด้วยความรวดเร็วทั้งรูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
2. คณะใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อนำมาพัฒนานักศึกษาได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
3. รูปแบบและเนื้อหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ที่คณะนำเสนอมีความดึงดูดและน่าสนใจเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย					
4. คณะได้มีการประเมินผลคุณภาพของข่าวสารด้านการพัฒนานักศึกษา ทั้งด้านภาษาการสื่อความหมาย และมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ					
5. การสื่อสารภายในคณะที่มีส่วนช่วยลดความขัดแย้งเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนานักศึกษาที่เกิดขึ้น					
6. มีระบบและช่องทางการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษาในหลายรูปแบบ					
7. คณะมีฐานข้อมูลที่จำเป็นกับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาอย่างครบถ้วนและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ง่าย					
8. นักศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และเข้าถึงสารสนเทศ จากคณะและหลักสูตรอย่างรวดเร็ว					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านกระบวนการบริหารงบประมาณ					
1. จัดสรรงบประมาณสำหรับวัสดุฝึก เพื่อพัฒนา นักศึกษาอย่างเพียงพอ					
2. จัดสรรงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน และการ จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะของนักศึกษาอย่าง เพียงพอ					
3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ พัฒนานักศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
4. กำหนดกลยุทธ์ในการแสวงหางบประมาณจาก หน่วยงานอื่นเพื่อมาสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา					
5. บริหารจัดการงบประมาณด้านพัฒนานักศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. สร้างระบบฐานข้อมูลการบริหารจัดการและการ ควบคุมงบประมาณด้านการพัฒนานักศึกษา ที่ เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างคณะและหลักสูตร					
7. จัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยด้านการพัฒนา นักศึกษาอย่างเหมาะสม					
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
1. กำหนดบุคลากรของคณะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงาน ด้านการพัฒนานักศึกษา					
2. สรรหา และคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม มาทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนานักศึกษาของ คณะ					
3. ประเมินบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการพัฒนา นักศึกษาเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ					
4. ส่งบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนานักศึกษา เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง					
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบงาน ด้านพัฒนาศึกษา ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
6. นำผลการประเมินบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการ พัฒนานักศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ด้านการบริหารหลักสูตร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการปฏิบัติงานของท่านมาก

ที่สุด

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านรูปแบบการบริหารหลักสูตร					
1. การบริหารหลักสูตรใช้กระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อให้การพัฒนาศึกษามีคุณภาพ					
2. การบริหารจัดการหลักสูตรมีความคล่องตัว มีความเป็นเอกภาพ และได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน					
3. การพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและเน้นการพัฒนาให้นักศึกษาให้มีสมรรถนะ					
4. รูปแบบการบริหารหลักสูตรเอื้อต่อการพัฒนาให้นักศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู					
5. หลักสูตรมีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ เพื่อพัฒนาให้นักศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู					
6. หลักสูตรมีแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรที่ชัดเจน					
7. หลักสูตรมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้นักศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู					
ด้านการประกันคุณภาพหลักสูตร					
1. หลักสูตรดำเนินการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาระดับชาติ (TQF)					
2. นำผลการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของหลักสูตรในปีการศึกษาต่อไป					
3. นำผลการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพหลักสูตรอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม					
4. กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานระดับคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการนำหลักสูตรไปใช้					
1. กำหนดอาจารย์ผู้สอน โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนที่อิงสมรรถนะ					
2. การจัดการเรียนการสอนเน้นการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ และเน้นกิจกรรมการเรียนรู้ที่อิงสมรรถนะ					
3. การวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ใช้เครื่องมือที่หลากหลายสามารถสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนได้					
4. จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นครูที่มุ่งเน้นให้เกิดสมรรถนะครูอาเซียน					
5. สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อิงสมรรถนะจากสถานศึกษา ผู้ใช้ครู และนักศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างสมรรถนะ					
ด้านการประเมินหลักสูตร					
1. กำกับ ติดตามและประเมินหลักสูตรที่หลากหลาย เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ					
2. วางแผนและดำเนินการประเมินหลักสูตร ตามวงรอบ การปรับปรุงหลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
3. รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่เหมาะสม สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
4. ประเมินผลลัพธ์ของหลักสูตรอย่างเหมาะสม ตามมาตรฐานระดับคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)					
5. นำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้ในการปรับปรุง การบริหารหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
6. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ง
(ร่าง)แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาเซียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ร่าง)แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งเสริมสมรรถนะครูอาเซียน
สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. ระดับมหาวิทยาลัย

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
<p>1. คณะควรกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนานักศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี ให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 4 ด้าน และเป็นไปตามกรอบมาตรฐาน TQF</p> <p>2. จัดทำแผนพัฒนานักศึกษา และแผนปฏิบัติการงบประมาณร่วมกับหลักสูตร โดยคำนึงถึงความสำเร็จและครอบคลุมตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนานักศึกษาที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี และสอดคล้องกับมาตรฐานของคุรุสภา</p> <p>3. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะของนักศึกษาครู ที่ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ประธานหลักสูตร และอาจารย์ที่ปรึกษาหมู่เรียน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนานักศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และจัดทำแผนปฏิบัติการงบประมาณร่วมกัน ตลอดจนการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ</p> <p>4. พัฒนาระบบสารสนเทศในการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการที่มีประสิทธิภาพโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา (ระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูลแผนการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม รายงาน แผน/ผลการดำเนินงาน เครื่องมือและเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานโครงการ เป็นต้น)</p>	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารหลักสูตร

แนวทางการพัฒนา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
<p>1. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาระดับหลักสูตร โดยมีการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา จุดเน้น ที่สอดคล้องกับการพัฒนาครูในท้องถิ่นของตน และพัฒนานักศึกษาให้รอบรู้ที่หลากหลาย ทั้งการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาชุมชน</p> <p>2. มีการบูรณาการการจัดการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาเข้ากับการจัดการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ โดยในการจัดการเรียนการสอนให้ระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะไว้ใน มคอ.3</p> <p>3. มีการบูรณาการการวิจัย การบริการวิชาการ และการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา</p> <p>4. มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาระดับหลักสูตร (Improvement plan)</p> <p>5. พัฒนาระบบสารสนเทศในการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการที่มีประสิทธิภาพโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาระดับหลักสูตร</p> <p>6. มีการประเมินหลักสูตร และนำผลการประเมินหลักสูตร มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น</p> <p>7. พัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะ</p>	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ระดับนักศึกษา

2.1 ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แนวทางการพัฒนา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
<p>1. มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักศึกษามีทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่น เช่น การพูดในที่สาธารณะ การเป็นพิธีกร การนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ เป็นต้น</p> <p>2. จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นให้นักศึกษาสามารถรับรู้ความสามารถของตนเอง ในด้านการจัดการเรียนการสอน และการสร้างทักษะที่สอดคล้องกับความสนใจของตนเอง และการพัฒนาตนเองก้าวเข้าสู่วิชาชีพครู เช่น การพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน เป็นต้น</p> <p>3. จัดหาแหล่งเรียนรู้ (Learning space) ที่เหมาะสมเอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสามารถตามสาขาวิชาเอก</p> <p>4. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักศึกษาดำเนินชีวิตในสังคมด้วยทัศนคติเชิงบวก เช่น กิจกรรมออกค่ายอาสา กิจกรรมจิตสาธารณะ เป็นต้น</p>	

2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวทางการพัฒนา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
<p>1. จัดประกวดผลงานทางวิชาการ จัดหารางวัลและเกียรติบัตรสำหรับนักศึกษาที่มีผลงานดีเด่น</p> <p>2. จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ในการเรียนที่เพียงพอและจัดสวัสดิการ และการบริการเสริมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของนักศึกษาการเรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์</p> <p>3. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในคณะ</p> <p>4. สนับสนุนให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาทางวิชาการและวิชาชีพกับหน่วยงานภายนอก</p>	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู

แนวทางการพัฒนา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีกิจกรรมการประเมินทักษะการสอนของนักศึกษา ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2. มีกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู ส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ก่อนการออกฝึกสอน เช่น การจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญา หรือกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น 3. จัดกระบวนการบ่มเพาะจิตวิญญาณความเป็นครูในรูปแบบที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น อบรม ปฏิบัติจริง เรียนรู้จากครูต้นแบบ 4. จัดกิจกรรมสร้างสุขภาวะใจพัฒนาจิตวิญญาณครู หรือการส่งเสริมโดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เน้นการมีส่วนร่วมกับครู ชุมชน โรงเรียน ที่ได้ออกไปสังเกตการณ์สอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างเรียน พัฒนาเป็นระยะๆ อย่าง ต่อเนื่อง 5. จัดกิจกรรมบูรณาการในรายวิชา กับนักศึกษาแต่ละชั้นปี มีวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีกิจกรรมพัฒนาตนเองและผู้อื่น ผ่านกิจกรรมตามตัวชี้วัดในแต่ละชั้นปี และพัฒนาเป็นไปตามลำดับ พัฒนานักศึกษาอย่างค่อยเป็นค่อยไป 6. จัดกิจกรรมจิตอาสา นักศึกษาครูทั้งภายในสถาบัน และภายนอกสถาบัน เช่น การจัดทำโครงการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาครู การจัดทำโครงการจิตอาสา และการจัดกิจกรรมดำเนินการ การทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่น 7. จัดกิจกรรมเสวนา เกี่ยวกับการสะท้อนผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน AAR ทำร่วมกันในชั้นเรียน หรือภายหลังจากการทำกิจกรรม /โครงการ เป็นต้น 8. จัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อยกระดับความสามารถในการแสดงความคิดเห็น และการปฏิบัติที่ถูกต้อง 9. สร้างเครือข่ายระดับมหาวิทยาลัย ในการเข้าร่วมกิจกรรม ดำเนินงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับชุมชน โรงเรียน และสถานที่ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรมตามภูมิภาคต่าง ๆ 10. จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูนักศึกษาที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู ระดับสาขา ระดับคณะ และมหาวิทยาลัย 	

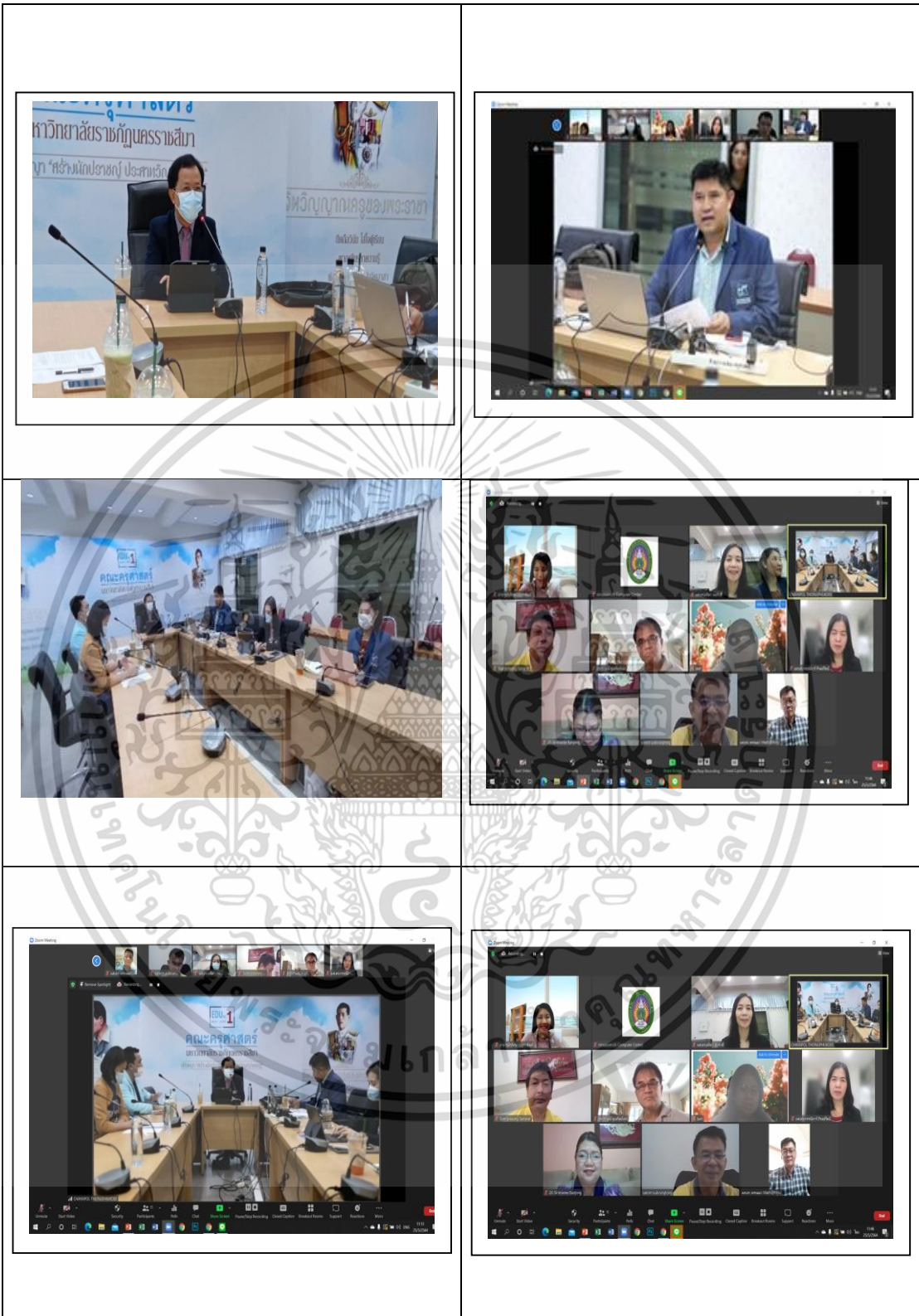
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก จ

ภาพประกอบในการประชุมสนทนากลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชยพล ธงภักดิ์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 22 สิงหาคม 2514
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) (เกียรตินิยมอันดับ 2) สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา วิทยาลัยครูนครราชสีมา ปีการศึกษา 2536 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2543 เข้าศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต (ค.อ.ด.) สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (วิชาเอกการวิจัยและพัฒนา หลักสูตร) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2559
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและวิเทศสัมพันธ์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 340 ถนนสุรนารายณ์ ต.ในเมือง อ.เมืองนครราชสีมา จ.นครราชสีมา 30000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้