

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะครูสายผู้สอน
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.2 ความหมายสมรรถนะ
 - 1.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.4 ความหมายสมรรถนะครูสายผู้สอน
 - 1.5 องค์ประกอบสมรรถนะครูสายผู้สอน
 - 1.6 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
 - 2.1 ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ
 - 2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
 - 3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง
 - 3.3 ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
 - 4.1 การสนับสนุนทางสังคม
 - 4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
 - 5.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
 - 5.2 จุดมุ่งหมายการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
 - 5.3 ลักษณะข้อมูลที่ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
 - 5.4 หลักเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

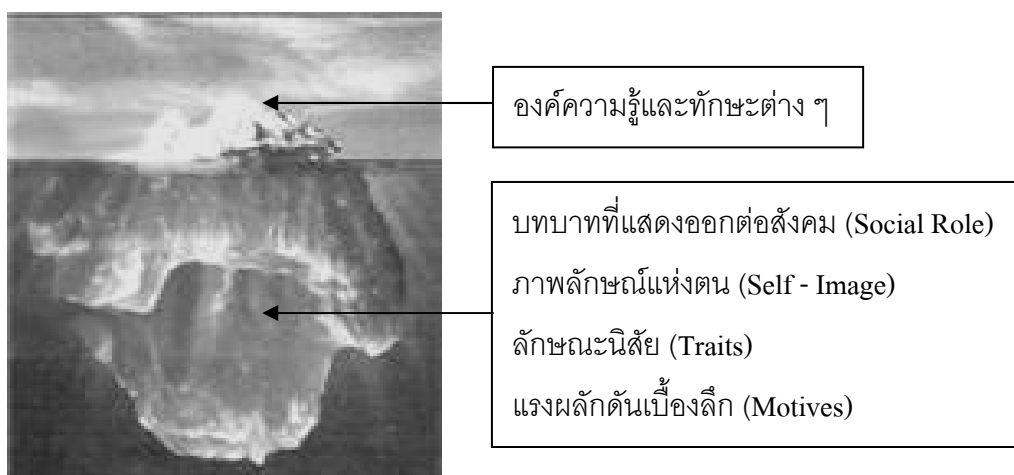
การสังเคราะห์งานวิจัย

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะครูสายผู้สอน

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัย โดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ(Competency)(จิรประภา อัครบวร, 2549, หน้า 58) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง "Testing for Competence rather than Intelligence" ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ดังภาพ 1

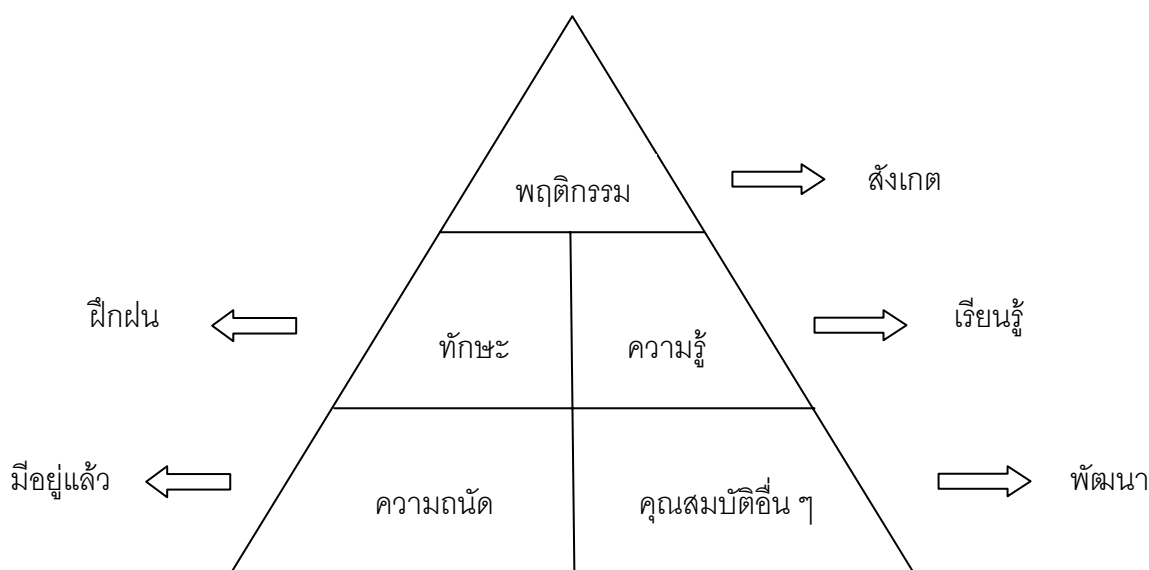


ภาพ 1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา: ชูชัย สมितिไกร, 2550, หน้า 29

จากภาพ 1 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า จะพัฒนาเมื่อผ่านการหล่อหลอมจากการดำรงชีวิตและประสบการณ์ทำงาน (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549, หน้า13)และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ (McClelland, D.C.1973, pp. 1-14)

อย่างไรก็ตาม Competency Model จะเห็นได้ชัดเจนจากองค์ประกอบหลักๆ ที่มาจาก 2 ส่วน คือ ความสามารถที่มีมาแต่เดิม(Innate abilities) และความสามารถที่มีมาในภายหลัง (Acquired abilities) ซึ่งสามารถนำเสนอในรูปแบบของ Competency Pyramid (Lucia and Lepsinger, 1998, p. 7) ดังภาพ 2



ภาพ 2 Competency Pyramid

จากภาพ 2 สามารถอธิบายได้ว่าความถนัด (Aptitude) เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม (Innate abilities) จะนำไปสู่ทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง (Acquired abilities) ที่จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ ความพยายามศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ ส่วนที่เป็นคุณสมบัติอื่นๆ เช่น อุปนิสัยที่เชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นผู้นำ ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น จะนำไปสู่ความสามารถในการทำงาน (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549, หน้า 14-15)

สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role)

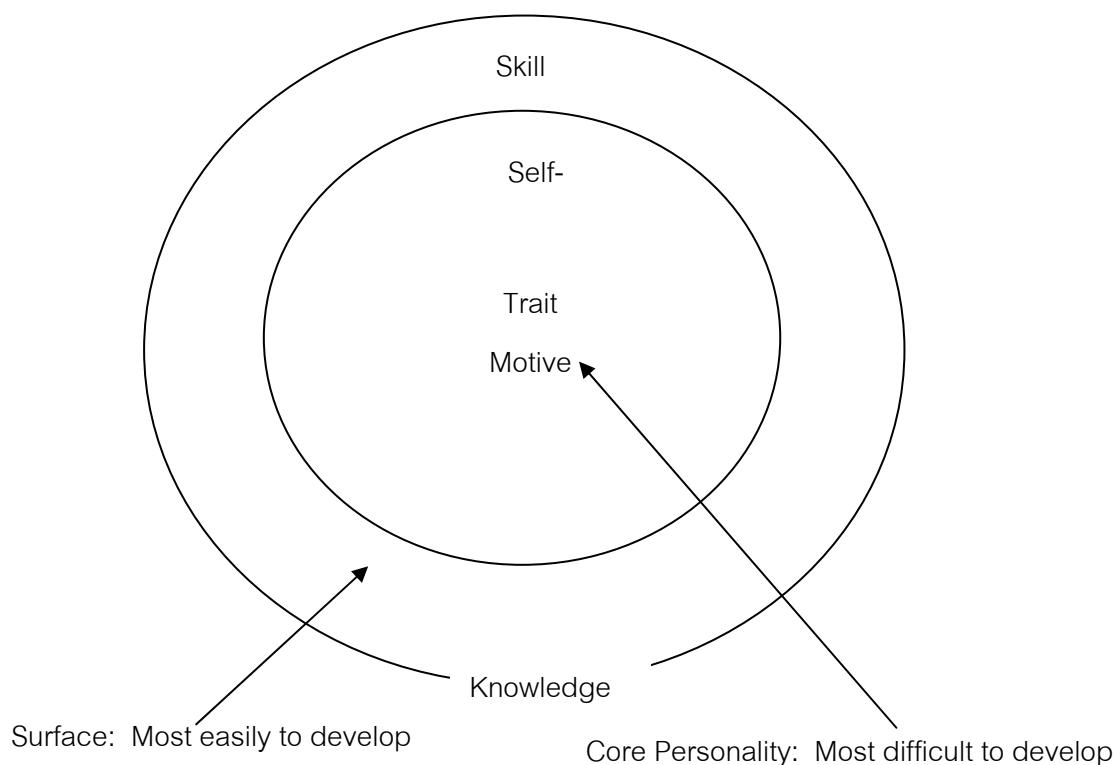
1.2 ความหมายสมรรถนะ

“สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการทำไปใช้ งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์การย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะตามแนวคิด American approach มีดังนี้

Boyatzis (1982, p. 58) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel และ Fitt (1992, p. 11) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Spencer และ Spencer (1993, p. 9) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer และ Spencer (1993, p. 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying

characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากควมมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ตามภาพต่อไปนี้



ภาพ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ
ที่มา: Spencer , 1993, p.11

จากภาพ 3 สามารถอธิบายได้ว่า

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ
3. แนวคิดของตนเอง (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิด

พฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตเห็นได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ดีกลบไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง (Self concept) ได้แก่ ทศนคติ และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลาและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือการสังสมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้ใช้เวลา

Dale และ Hes (1995, p. 80) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่า หมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, หน้า 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจาก

ความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient : EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

จากที่นำเสนอมาข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้(Knowledge) ทักษะ(Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่า มาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

1.3 ประเภทของสมรรถนะ

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่ แตกต่างกันไป

ณรงควิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 10-11) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็น ถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถใน การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อ แสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการ บริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549, หน้า 16) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานที่กลมกลืน
2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งจะแปรผันตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงาน ไม่หยุดนิ่ง เป็นส่วนที่สนับสนุนผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักและต้องสามารถวัดผลได้
3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

จากการแบ่งประเภทสมรรถนะ จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกประเภทหนึ่งคือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

1.4 ความหมายสมรรถนะครูผู้สอน

สมรรถนะครูสายผู้สอน McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนว

ทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553, หน้า 1)

สมรรถนะครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวถึงสมรรถนะของครูไว้ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา 2542, หน้า 1-5)

1. มีความรู้ความเข้าใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอด ความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต(มาตรา 4)

2. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและการกำกับดูแลการตรวจสอบและการประกันคุณภาพ

3. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6)

4. มีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักและมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนที่มุ่งปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีสิ่งต่อไปนี้ (มาตรา 77)

4.1 จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4.2 รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ

4.3 เคารพกฎหมาย มีความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

4.4 มีความภูมิใจในความเป็นคนไทย

4.5 รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ

4.6 ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ

4.7 ส่งเสริมและมีส่วนร่วมด้านกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้

อันเป็นสากล

4.8 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.9 มีความสามารถในการประกอบอาชีพสุจริต รู้จักพึ่งพาตนเอง

4.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. เป็นผู้สามารถจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) ยอมรับและสามารถจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 9) (6)

6. มีความสามารถในการทำงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดตามความจำเป็น(มาตรา 9) (5) (มาตรา 58)

7. มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (มาตรา 30) และสามารถพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)

8. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโอกาสทางการศึกษารวมทั้งผู้ด้อยโอกาส โดยให้มีโอกาสและคุณภาพทัดเทียมกัน (มาตรา 10)

9. มีความรู้ ความคิดตระหนักรู้ว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22)

10. มีความรู้ความคิดตระหนักและสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ทั้งความรู้ ความคิด คุณธรรมและบูรณาการในเรื่องต่อไปนี้ (มาตรา 23)

10.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

10.2 ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่อง การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

10.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้

10.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

10.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

11. ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครู สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีความสามารถ ดังนี้

11.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

11.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ไขปัญหา

11.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

11.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ไว้ในทุกวิชา

11.5 สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสามารถใช้การวิจัยโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

11.6 สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่

11.7 สามารถประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

12. มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักและสามารถประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่กันไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (มาตรา 26)

13. มีความสามารถในการจัดหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาให้ชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ (มาตรา 27) โดยให้ความหลากหลายเหมาะสมกับวัยและศักยภาพโดยสาระหลักสูตรให้มีทั้งวิชาการ วิชาชีพ เพื่อมุ่งให้พัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 28)

14. มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนได้ (มาตรา 29)

15. มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายใน สามารถดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพ ยอมรับการตรวจสอบ การรายงาน การให้ข้อมูลในการตรวจสอบ มีความรับผิดชอบ รับสภาพเพื่อการแก้ไข ปรับปรุง (มาตรา 47-50)

16. มีความสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่องค์การวิชาชีพครู (มาตรา 53) และองค์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู (มาตรา 54)

17. พึงพอใจในฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (มาตรา 55)

18. มีความสามารถในการนำทรัพยากรบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 57)

19. มีความสามารถใช้ ผลิต การพัฒนา การดูแลรักษา สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (มาตรา 65)

20. สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 66)

สมรรถนะครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาและยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางที่หน่วยงานทางการศึกษานำนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติโดยมียุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยมีมาตรการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546, หน้า 11)

1. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้หลักสูตรและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและต่อเนื่อง

1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 ส่งเสริมการศึกษา วิจัย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการวิจัยไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.5 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1.6 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักและปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.7 กำหนดมาตรการในการป้องปรามการกระทำผิดต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.8 จัดกิจกรรมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเสนอและเผยแพร่ผลงาน

1.9 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดีเด่น

2. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

2.1 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของตนเอง หน่วยงานและท้องถิ่น

2.2 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีโอกาสในการเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.3 สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับปรุงคุณภาพของงานให้ได้มาตรฐาน มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการ สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

สมรรถนะความเป็นครูตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

ดังนั้นสมรรถนะครูสายผู้สอน จึงหมายถึง คุณลักษณะของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครู คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

1.5 องค์ประกอบสมรรถนะครูสายผู้สอน

สมรรถนะครูสายผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553, หน้า 26-38)

1. **สมรรถนะหลัก (Core Competency)** ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ

คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.6 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอน

ตาราง 1 แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน	<ol style="list-style-type: none"> วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	<ol style="list-style-type: none"> ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
1.3 ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
1.4 ความสามารถในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน

**ตาราง 2 แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก
(Core Competency) สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind)**

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

**ตาราง 3 แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก
(Core Competency) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development)**

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้า ด้วยตนเอง
3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
3.2 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ตาราง 4 แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก
(Core Competency) สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ
4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ตาราง 5 แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก
(Core Competency) สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
(Teacher's Ethics and Integrity)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
2. มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
4. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลัก จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

ตาราง 6 แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอน สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
2. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ วิเคราะห์ เริ่มเหมาะสม กับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ชุมชน

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4. การใช้และ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อ การจัดการ เรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ตาราง 7 แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอน สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
2. การพัฒนาทักษะชีวิต และ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรม เป็นรายบุคคล 3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม 5. ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์

ตาราง 8 แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอน สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน 3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้ และปลอดภัยอยู่เสมอ
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา

ตาราง 9 แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอน สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การวิเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบบสภาพปัจจุบัน 3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
2. การสังเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> 1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย อย่างเป็นระบบ 3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

ตาราง 10 แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอน สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3. กระตุน้ใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อ เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลาย ของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน 3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ กับผู้อื่น

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวปั้งชี้	รายการพฤติกรรม
3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ 4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลง
4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วม ในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ 3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และ ผลการดำเนินงานสถานศึกษา
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทาย ความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 2. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 4. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

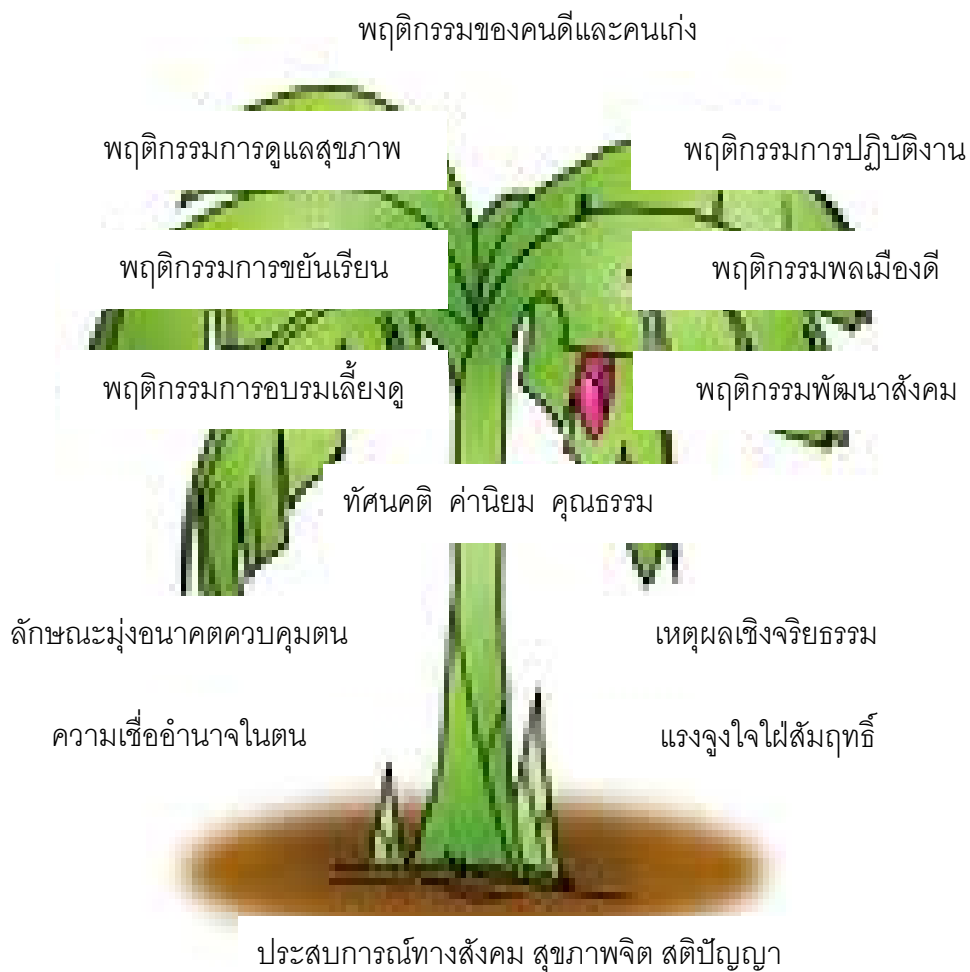
**ตาราง 11 แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอน สมรรถนะประจำ
สายงาน (Functional Competency)สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และ
ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative
Building for Learning Management)**

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความ ร่วมมือกับชุมชน 2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของ สถานศึกษา 3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และ องค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้
2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการจัดการเรียนรู้	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และ องค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

2.1 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) กล่าวว่า ต้นไม้จริยธรรม เป็นการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่ สติปัญญา สุขภาพจิตและประสบการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม สามารถอธิบายได้ ดังนี้



ภาพ 4 ต้นไม้จริยธรรมแสดงลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจ
ของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544

ส่วนของรากแก้ว คือ ลักษณะพื้นฐานทางจิตใจของพฤติกรรม ประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543, หน้า 1-16)

1. สติปัญญา มีความเฉลียวฉลาด รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรมนอกเหนือการคิดแบบรูปธรรม สามารถคิดแบบเอกนัยและอเนกนัยด้วย คือ มีความคิดที่เหมาะสมตามอายุ คิดแบบเนระบบเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่

2. สุขภาพจิต มีความวิตกกังวลบ้างแต่ไม่มากนัก ได้แก่ มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีการปรับตัวได้ดี มีความวิตกกังวลน้อยเหมาะสมกับสถานการณ์ มีอารมณ์มั่นคง มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3. การมีประสบการณ์ทางสังคม คือ การได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต อุปสรรคและปัญหาที่เกี่ยวกับความอยาก ความต้องการประเภทต่างๆ ในสังคม เพื่อให้ทราบว่า การกระทำของตนจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางดีและทางไม่ดีแก่ผู้อื่นอย่างไรบ้าง เป็นการเข้าใจมนุษย์ และสังคม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ถ้าบุคคลมีลักษณะทางจิตใจ 3 ด้าน ที่เป็นส่วนของรากแก้ว ของต้นไม้ในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม ที่เหมาะสมก็จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 อันเป็นสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วน ลำต้นของต้นไม้ได้ จากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้กล่าวว่า จิตลักษณะที่เป็นสาเหตุทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน สามารถนำมาพัฒนาพฤติกรรม 5 ด้านของมนุษย์ได้ผลที่ดีที่สุด ซึ่ง พฤติกรรม 5 ด้านนี้เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้

ส่วนลำต้นของต้นไม้ คือ สาเหตุทางจิตใจของพฤติกรรม ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ คือ

1. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ เป็นลักษณะไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ประเทศชาติและหลักการมากกว่าประโยชน์ส่วนตนอย่างเพียงพอ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเราหรือการหยิ่งลึกลับทางสังคม และการมีสุขภาพจิตดี ซึ่งมี สาเหตุทางจิตใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย

2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน คือ การรู้จักคาดการณ์ไกล รู้จักตนเอง สามารถถอด ถอนได้ รู้จักอดได้ รอได้อย่างเหมาะสม มีความภาคภูมิใจในการทำความคิดแม้จะไม่มีใครอื่นเห็น มี จิตใจเข้มแข็ง

3. ความเชื่ออำนาจในตน คือ เชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนมาจากการกระทำความคิดของ ตนเองไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญ เคราะห์ สิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือบุคคลอื่นที่บันดาลให้

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายโดยไม่ย่อท้อ ยอมรับที่จะแก้ไขปัญหามุมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง

5. ทศนครีคุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นๆ หรือสถานการณ์นั้นๆ คือ มองเห็นและเข้าใจคุณค่า ประโยชน์ ความดีของการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความพึงพอใจ มีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนดอกและผลไม้บนต้นไม้ คือ พฤติกรรมประเภทต่างๆ ที่รวมเป็นพฤติกรรมของคนดี และคนเก่ง พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมของการกระทำที่ดีและละเว้นความชั่ว พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม

ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าประหลาดนี้ มีสาเหตุมาจากจิตใจเป็นส่วนของลำต้นของต้นไม้และลักษณะพื้นฐานทางจิตใจที่เป็นส่วนของรากแก้วของต้นไม้

จิตลักษณะทั้ง 8 ประการที่หลอมรวมเป็นลำต้นและรากแก้วของต้นไม้จริยธรรม การพัฒนาเป็นลำดับขั้นตอนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เปรียบเหมือนต้นไม้ที่ออกดอกผลงดงามได้ต้องประกอบด้วยรากและลำต้นที่สมบูรณ์แข็งแรงเป็นรากฐานเสียก่อน เป็นไปตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543, หน้า 1 –16) การผลิตดอกออกผล หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นก็คือสมรรถนะของครูผู้สอนนั่นเอง

2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p.112-113) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย โดยได้ทำการศึกษาและค้นพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานนั้น ไม่ใช่ปัจจัยเดียวกัน เฮร์ซเบิร์ก ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการบริหาร ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึง ปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน นักเรียน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายหรืองานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้เพียงลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกอยากทำงานไม่ต้องการที่จะออกจากงาน หากบุคคลได้รับปัจจัยเหล่านี้ก็จะเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 11 ประการดังนี้

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลทั่วไป

2.4 ฐานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนด้วยกัน

2.7 เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.9 สภาพภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น สื่อการสอน อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่มีอันเป็นผลจากที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.11 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้เกิด

พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำทั้งสองส่วนนี้จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพผลนั้นคือ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานนั่นเอง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg) ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนและค้นหาตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ดังนี้

1. ปัจจัยจิตลักษณะ ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู

2. ปัจจัยสถานการณ์ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากสังคม และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1.1. ความหมายของแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ” มาจากคำในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973, p.101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกวงการ

โลเวลล์ (Lovell, 1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอสมแจน (Domjan 1996, p. 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นนอนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

3.1.2 แรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวของบุคคล สภาพแวดล้อม ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน
7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้
9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่นตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

3.1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

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

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

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

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไป เกินกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

ดังนั้นจึงสามารถสรุปว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับและความปรารถนาที่ทำให้บุคคลทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามและอดทนเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่ได้กระทำเพื่อต้องการยอมรับจากสังคมแต่ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง

3.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง

มิสเชล (Mischel, 1974) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตว่าหมายถึงความสามารถในการคาดการณ์ไกล และมองเห็นผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความต้องการได้รับผลในอนาคตที่ดีกว่า หรือมากกว่าที่จะได้รับในปัจจุบัน มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติ ตลอดจนควบคุมตนเองให้ปฏิบัติเป็นขั้นตอนตามาแผนที่วางไว้ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการในอนาคต

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมการอดได้ รอได้ ในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การรอรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อยที่จะได้รับในทันที หรืองดบำบัดความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะมองเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมา หรือการเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต ทำนองเดียวกับ อูบล เลี้ยววาริณ (2534) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นการรู้จักคิดถึงอนาคต เล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล ทั้งที่จะเกิดกับตนเองและสังคมในอนาคต และสามารถควบคุมตนเองให้กระทำ หรืองดเว้นการกระทำบางอย่างได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ต้องการได้ และสอดคล้องกับ กนกวรรณ ชุ่มใจ (2535) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต คือการมองสู่อนาคตของบุคคล โดยที่ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะสามารถคาดการณ์ไกล และตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม หาแนวทางแก้ปัญหา และวางแผนดำเนินการเพื่อจะประสบความสำเร็จในอนาคต

เนอมี (Nurmi, 1991) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นลักษณะที่ซับซ้อนที่พัฒนาขึ้นในตัวบุคคลอย่างเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย ขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การตั้งเป้าหมาย (Future-oriented motives, interests and goals) ขั้นนี้บุคคลจะมีการตั้งเป้าหมาย หรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งบุคคลมีอยู่

2. การวางแผน (Future-oriented planning) ขั้นนี้บุคคลจะมีการวางแผนปฏิบัติการ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนแรก มีการตัดสินใจเลือกวิธีการ หรือแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนมีการตรวจสอบว่าวิธีการหรือแนวทางนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่ หากพบว่าแผนหรือวิธีการที่เลือกไว้ไม่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ ก็มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการเสียใหม่

ดังนั้นจึงสามารถสรุปว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถวางแผนคาดการณ์ไกลเห็นความสำคัญของอนาคต หาแนวทางแก้ปัญหาและหาแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต รู้จักการอดทนรออย่างเหมาะสมและสามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม

3.3 ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู

3.3.1 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่า ไหมเอียง ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของทัศนคติ ไว้อย่างแตกต่างกันตามทรรศนะของตน ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 138) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่างๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ(2541, หน้า 64) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 42) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกท่าที ความคิดเห็น และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กรหรือสภาพแวดล้อมอื่นๆ โดยการแสดงออกในลักษณะในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

Newstrom และ Devis (2002, p. 207) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกหรือความเชื่อ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ตัดสินว่า พนักงานรับรู้สภาวะแวดล้อมของพวกเค้าอย่างไร และผูกพันกับการกระทำของพวกเค้า หรือมีแนวโน้มของการกระทำอย่างไร และสุดท้ายมีพฤติกรรมอย่างไร

Hornby, A.S. (2001, p. 62) "Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English" ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ วิธีทางที่คุณคิดหรือรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง และวิธีทางที่คุณประพฤติต่อใครหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณคิดหรือรู้สึกอย่างไร

Gibson (1998, p. 102) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ตัวตัดสินพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ๆ ต่อวัตถุหรือต่อสถานการณ์ โดยที่ทัศนคตินี้สามารถ เรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์

Schermerhorn (2003, p. 75) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ การวางแนวความคิด ความรู้สึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมา อย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

3.3.2 ลักษณะของทัศนคติ

เนื่องจากว่านักจิตวิทยาได้ศึกษาในความหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรกล่าวถึงลักษณะรวม ๆ ของทัศนคติที่ทำให้เกิดความเข้าใจทัศนคติให้ดีขึ้น (ศักดิ์ไทย, 2545, หน้า 138) ซึ่งลักษณะของทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
2. ทัศนคติมีลักษณะที่คงทนถาวรอยู่นานพอสมควร
3. ทัศนคติมีลักษณะของการประเมินค่าอยู่ในตัว คือ บอกลักษณะดี – ไม่ดี ชอบ – ไม่ชอบ เป็นต้น
4. ทัศนคติทำให้บุคคลที่เป็นเจ้าของพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติ
5. ทัศนคติบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสิ่งของและบุคคลกับสถานการณ์ นั่นคือ ทัศนคติดีมีที่หมายนั่นเอง

3.3.3 องค์ประกอบของทัศนคติ

องค์ประกอบของทัศนคติ มีผู้เสนอแนวคิดไว้ 3 แบบ คือ ทัศนคติแบบ 3 องค์ประกอบ ทัศนคติแบบ 2 องค์ประกอบ และทัศนคติแบบ 1 องค์ประกอบ (ธีระพร อุวรรณโณ, 2528, หน้า 162 - 163) ดังนี้

1. **ทัศนคติแบบ 3 องค์ประกอบ** แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วยความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็น
 - 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบ - ไม่ชอบ หรือทำทางที่ดี – ไม่ดี
 - 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติ

2. **ทัศนคติแบบ 2 องค์ประกอบ** แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่
1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component)

3. **ทัศนคติแบบองค์ประกอบเดียว** แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

3.3.4 การเกิดทัศนคติ

การเกิดทัศนคติแต่ละประเภทนั้น จะก่อตัวขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปได้เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งในความเป็นจริง ปัจจัยต่างๆ ของการก่อตัวของทัศนคติ ไม่ได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะแต่ละปัจจัย ปัจจัยใดมีความสำคัญมากกว่า ขึ้นอยู่กับการอ้างอิงเพื่อก่อตัวเป็นทัศนคตินั้น บุคคลดังกล่าวได้เกี่ยวข้องกับสิ่งของ หรือ แนวความคิดที่มีลักษณะแตกต่างกันไปอย่างไร ซึ่ง Newsom และ Carrell (1981) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ และอธิบายว่า การเกิดทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. พื้นฐานของแต่ละบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์ (Historical Setting) หมายถึง ลักษณะทางด้านชีวประวัติของแต่ละคน ได้แก่ สถานที่เกิด สถานที่เจริญเติบโต สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ผ่านมาจะเป็นตัวหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล และเป็นปัจจัยนำไปสู่การเกิด ทัศนคติของคนนั้น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social environment) ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มีต่อกันและกัน เช่น การเปิดรับข่าวสาร กลุ่ม และบรรทัดฐานของกลุ่ม สภาพการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคล และประสบการณ์

3. กระบวนการสร้างบุคลิกภาพ(Personality Process) และสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อน (Predispositions) เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการสร้างทัศนคติของแต่ละบุคคล

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติของครูผู้สอนว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่ายกย่องและมีความสำคัญ รู้สึกดีเมื่อเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จรวมทั้งการมีความพยายามที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างใกล้ชิด

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

4.1 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

4.1.1 ความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม

เป็นความจริงที่ว่าคนเราเกิดมาแล้วไม่ได้อยู่คนเดียวในสังคมต้องการ ติดต่อบปะกับบุคคลอื่นเสมอบางคนอาจจะใกล้ชิดกันมาก บางคนอาจจะใกล้ชิดกันน้อยการติดต่อกันทำให้รู้จักกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์กับคนอื่นหลายคน จนกลายเป็นเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ขึ้น เครือข่ายทางสังคม เป็นเครือข่ายโยงใยที่แสดงให้เห็นว่าคนนั้นมี การติดต่อสัมพันธ์กับใครบ้าง เช่นกับคนในครอบครัวและญาติ เป็นต้น จากคนใกล้ชิดตัวขยายวงกว้างออกไปถึงเพื่อนบ้าน เพื่อนที่เรียนหนังสือด้วยกัน เพื่อนร่วมงาน ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและสมาชิกชมรม หรือสมาคมต่างๆ เป็นต้น การได้ติดต่อกัน และการได้สื่อสารกันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยทำให้มีโอกาสเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกันบางครั้งบุคคลหนึ่ง อาจจะเป็นฝ่ายให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น แต่บางครั้งอาจจะเป็นผู้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่นด้วยการสนับสนุนเกื้อกูลกันทำให้เกิดแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

4.1.2 ความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคม

แรงสนับสนุนทางสังคม มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

Cobb (1976, pp. 300-314) ให้ความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคมไว้ค่อนข้างกว้าง โดยกล่าวว่า เป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า ยกย่อง รวมทั้งความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

Kahn (1979, p. 85) กล่าวว่า เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดหมายระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีการยอมรับนับถือ และมีการช่วยเหลือด้านวัตถุซึ่งกันและกัน ยอมรับในพฤติกรรมซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจเกิดขึ้นทั้งหมดหรือเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง

Norbeck (1982, pp. 22-29) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคมช่วยให้บุคคลมีความเครียดลดลงจากการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เรียนรู้วิธีการเผชิญกับปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลมีการรับรู้ความความรุนแรงของสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดลดลง สามารถป้องกันการเกิดโรคและคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี แรงสนับสนุนทางสังคมจึงมีความจำเป็นต่อสุขภาพของบุคคล

Thoits (1982, pp. 145-159) ให้ความหมายว่า เป็นการที่บุคคลในเครือข่ายของสังคม ได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์ สังคม สิ่งของ ซึ่งเกิดจากมีการติดต่อกับบุคคลอื่น โดยการ

ช่วยเหลือนี้จะทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับความเครียด และการตอบสนองต่อความเครียดได้รวดเร็วขึ้น

ดังนั้นจึงสามารถสรุปแล้วแรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม การช่วยเหลือมีอยู่หลายประเภท เช่น ข้อมูล ข่าวสาร เงิน และแรงงาน เป็นต้น แรงสนับสนุนทางสังคมประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ให้ เช่น บิดา มารดา และครู กับฝ่ายผู้รับ เช่น บุตรหรือนักเรียน ได้รับ คำแนะนำตักเตือนจากบุคคลดังกล่าว เป็นต้น

4.1.3 แหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคม

House (1981, pp. 94-103) ได้จำแนกบุคคลที่เป็นแหล่งแรงสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 กลุ่ม ตามลักษณะความสัมพันธ์ คือ

1. กลุ่มที่มีความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น โดยมีความสัมพันธ์กันตามธรรมชาติ ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงาน หรือวิชาชีพ ได้แก่ คู่สมรส เครือญาติ หรือเพื่อนฝูง
2. กลุ่มที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ หมายถึง บุคคลที่ให้การช่วยเหลือบุคคลอื่นโดยเกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงาน หรือวิชาชีพ ซึ่งจะมีลักษณะการช่วยเหลือที่เฉพาะเจาะจงประเภทหนึ่งเป็นส่วนมาก เช่น แพทย์พยาบาล/ทีมสุขภาพ เป็นต้น

Pender (1996, pp. 257-259) แบ่งแหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น

1. กลุ่มที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ (Natural Support Systems) ได้แก่ ครอบครัว ซึ่งเป็นกลุ่มแรงสนับสนุนทางสังคมระดับปฐมภูมิ เช่น บิดาและมารดา คอยดูแลช่วยเหลือบุตรให้กำลังใจและให้คำแนะนำแก่บุตรหรือสมาชิกของครอบครัว
2. กลุ่มเพื่อน (Peer Support Systems) คนกลุ่มนี้ส่วนมากเคยได้รับประสบการณ์ที่มีผลกระทบที่รุนแรงในชีวิตประสบความสำเร็จในการปรับตัว และมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในตัวเอง จึงสามารถให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาในส่วนที่คล้ายคลึงกับประสบการณ์ที่เขาเคยประสบพบมากับเพื่อนได้
3. องค์การศาสนา (Organized Religious Support Systems) เป็นกลุ่มองค์กรที่มีการพบปะกันในสถานที่ทางกลุ่มศาสนาจัดไว้ เพื่อให้การช่วยเหลือสนับสนุนบุคคลในศาสนานั้นๆ
4. กลุ่มองค์กรที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ หรือการให้ความช่วยเหลือขององค์กรทางวิชาชีพ (Organized Support Systems of Care Giving or Helping Professional) ได้แก่ กลุ่มผู้ดูแลสุขภาพ ผู้ช่วยเหลือที่มีทักษะ และการบริการที่เฉพาะเจาะจงที่ให้แก่ผู้รับบริการ บุคคลจะ

แสวงหากลุ่มสนับสนุนทางสังคมกลุ่มนี้ ก็ต่อเมื่อได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และเพื่อนไม่เพียงพอ หรือแรงสนับสนุนนั้นไม่ได้ผล กลุ่มบุคคลในวิชาชีพด้านสุขภาพ เช่น แพทย์ และพยาบาล จะเข้ามาให้การช่วยเหลือสนับสนุนในส่วนนี้ได้

5. กลุ่มองค์กรที่ไม่ใช่กลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ (Organized Support Groups Not Directed by Health Professional) ประกอบด้วย กลุ่มอาสาสมัคร และกลุ่มที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กลุ่มอาสาสมัครเป็นกลุ่มที่ให้การช่วยเหลือบุคคลที่ไม่สามารถจะจัดหาบริหารให้แกตนเองได้ ส่วนกลุ่มที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นกลุ่มบุคคลที่พยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิก หรือส่งเสริมการปรับตัวไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงชีวิต ความเป็นอยู่ เช่น กลุ่มผู้มีปัญหาสุขภาพเรื้อรังกลุ่มบุคคลที่เจ็บป่วยในระยะสุดท้ายของชีวิต หรือกลุ่มบุคคลที่ติดเชื้อเอชไอวีเหมือนกัน

4.1.4 ประเภทของแรงสนับสนุนทางสังคม

การช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กันและกัน หรือการให้แรงสนับสนุนทางสังคมที่เป็นอยู่แต่ละสังคมนั้นมีหลายอย่าง ซึ่งถ้าจัดเป็นประเภทก็จะสามารถแบ่งแรงสนับสนุนทางสังคมได้หลายประเภท ตัวอย่างเช่น

Weiss (1974, pp. 235-236) ได้แบ่งชนิดของแรงสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ความผูกพันและรักใคร่สนิทสนม เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากความใกล้ชิด ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นที่รัก และได้รับความเอาใจใส่ดูแล เกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งมักจะได้รับจากบุคคลใกล้ชิด เช่น คู่สมรส ญาติพี่น้อง สมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ถ้าบุคคลขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้ จะรู้สึกเดียวดาย

2. การมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมของสังคมทำให้มีโอกาสอันควร รวมทั้งทำให้เกิดความหวังโยความคิด กำลังทรัพย์และกำลังบุคคลตามโอกาสอันควรรวมทั้งทำให้เกิดความหวังโยซึ่งกันและกัน ถ้าบุคคลขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าถูกแยกออกจากสังคม รู้สึกโดดเดี่ยวขาดเพื่อน ขาดที่ปรึกษา เป็นผลทำให้บุคคลขาดกำลังใจสิ้นหวังและรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีชีวิตอยู่

3. การได้มีโอกาสเลี้ยงดูผู้อื่น หมายถึงการที่บุคคลมีความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูหรือช่วยเหลือบุคคลอื่น แล้วทำให้ตัวเองเกิดความรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น และผู้อื่นพึ่งพาได้ ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกคับข้องใจ และรู้สึกว่าชีวิตนี้ไร้ค่า

4. การส่งเสริมให้รู้ถึงคุณค่าแห่งตน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับยกย่อง และชื่นชมจากสถาบันครอบครัวหรือเพื่อน ที่บุคคลนั้นสามารถแสดงบทบาททางสังคม ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทในครอบครัว หรือในอาชีพ ถ้าบุคคลขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นหรือความรู้สึกในคุณค่าของตนเองลดลง

5. ความเชื่อมั่นในความเป็นมิตรที่ดี แรงสนับสนุนนี้เป็นความช่วยเหลือห่วงใยซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ถ้าขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลขาดความมั่นคงและถูกทอดทิ้ง

6. การได้รับการชี้แนะ หมายถึง การได้รับความจริงใจในการช่วยเหลือทางอารมณ์ และชี้แนะข้อมูลข่าวสารจากบุคคลที่ตนศรัทธา และเชื่อมั่น เมื่อเกิดความเครียดหรือภาวะวิกฤตเพื่อผ่อนคลายภาวะตึงเครียดที่กำลังประสบปัญหาอยู่ถ้าขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง

House (1981, p. 201) แบ่งแรงสนับสนุนทางสังคม มี 4 ประเภท คือ

1. แรงสนับสนุนทางด้านอารมณ์(Emotional Support) เป็นการแสดงออกถึงการยกย่องเห็นคุณค่าความรัก ความไว้วางใจ ความห่วงใย และการรับฟัง ความรู้สึก เห็นอกเห็นใจ

2. แรงสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือข้อมูลที่นำไปใช้ประเมินตนเอง ในการรับรอง การให้ข้อมูลป้อนกลับ การเปรียบเทียบกับสังคม

3. แรงสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) ได้แก่ การให้คำแนะนำ ชี้แนะ ชี้แนวทาง และการให้ข้อมูลที่สามารนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้

4. แรงสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental Support) เป็นการช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้แรงงาน การให้เวลา การช่วยปรับปรุงสิ่งแวดล้อม รวมถึงการช่วยเหลือด้านสิ่งของและการให้บริการด้วย

Pender (1996, p. 257) ได้แบ่งชนิดของแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. แรงสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการมีส่วนร่วมซึ่งอาจเป็นการช่วยในสภาวะซึมเศร้า

2. แรงสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสาร (Informational Support) เป็นการช่วยเหลือบุคคลให้เกิดการเข้าใจว่าอย่างไรควรทำ จึงจะมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อตนเอง

3. การช่วยเหลือทางด้านทรัพยากร (Instrumental Aid) เป็นการให้ความช่วยเหลือในเรื่องงาน เช่น ช่วยเตรียมอาหาร หรือช่วยดูแลบุตรให้เพื่อมารดาได้มีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ

4. การยอมรับ (Affirmation) การยอมรับช่วยให้บุคคลแต่ละคนเข้าใจภาวะและศักยภาพที่เป็นจริงของตนเอง

ดังนั้นจึงสามารถสรุปว่าแรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการดูแลเอาใจใส่ การยอมรับนับถือ การเห็นคุณค่า การได้รับการยกย่องโดยมีความผูกพันซึ่งกันและกันจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและชุมชน ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันในด้านต่างๆ เช่น การให้คำแนะนำ การให้สิ่งของ การให้ความช่วยเหลือ ให้เวลา ให้ความคิดเห็น ให้ข้อมูลข่าวสาร ช่วยแก้ปัญหาหรือบรรเทาความเดือดร้อน

4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อองค์กร ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานว่างานนั้นๆ เป็นงานที่จำเจหรือท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

เจียมจิต สีฟ้า (2545) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร (2540) ซึ่งศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามทฤษฎีของคุณลักษณะงาน ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ความรับผิดชอบและการรับรู้ในผลของงานเป็นสิ่งที่สามารถทำนายแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร การเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเองจึงมีความสำคัญต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (ปกรณ์ ประจันบาน, 2553, หน้า 6-9) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์เพียง 1 ตัวแปร กับตัวแปรต้นหรือตัวแปรพยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เช่น เราใช้ผลการทดสอบวัดความถนัดทางการเรียน และผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตตอนเป็นนักเรียนมัธยมศึกษา ทำนายเกรดเฉลี่ยของการเรียนในระดับอุดมศึกษา ในที่นี้จะเน้นการทดสอบต่างๆ เป็นตัวทำนายและเกรดเฉลี่ยเป็น

เกณฑ์ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่สำคัญคือ สมการถดถอยพหุคูณ ซึ่งจะใช้ทำนายคะแนนตัว
เกณฑ์ และถ้าผลการวิเคราะห์พบว่า ผลการทดสอบวัดความถนัดทางการเรียนและผลการทดสอบ
วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตตอนเป็นนักเรียนมัธยมศึกษาสามารถทำนายเกรดเฉลี่ย
ระดับอุดมศึกษาของนิสิตได้ เราอาจใช้แบบทดสอบเหล่านั้นเพื่อคัดเลือกนิสิตเข้าเรียนใน
ระดับอุดมศึกษาได้นั่นเองโดยเราทำนายได้ว่านิสิตคนหนึ่งได้คะแนนจากแบบทดสอบต่างๆ เป็น
เช่นนั้นแล้ว เมื่อเขาเรียนไป 1 ปีหรือเรียนจนสำเร็จการศึกษา เขาน่าจะได้เกรดเฉลี่ยเท่าไร ตั้งแต่ยังไม่
เข้าเรียนและหากต้องการจำนวนนิสิตที่จะรับเข้าเรียนในจำนวนจำกัด ไม่สามารถรับได้ทุกคน
เราอาจเลือกคนที่คาดว่าจะเรียนได้คะแนนสูงสุดตามลำดับ ก่อนคนที่คาดว่าจะได้คะแนนต่ำ ซึ่ง
เป็นวิธีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่เหมาะสมและยุติธรรมที่ดีวิธีหนึ่ง

5.2 จุดมุ่งหมายการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ (ปกรณัม ประจันบาน, 2553, หน้า 6-9)
คือ การสร้างสมการเชิงเส้น (เส้นตรง) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม) โดยใช้กลุ่มตัวแปร
พยากรณ์ (ตัวแปรต้น) รวมทั้งมีการหาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ที่ดีที่สุด

5.3 ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (ปกรณัม ประจันบาน,
2553, หน้า 6-9) ตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรต้น) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปร
ตาม) จำนวน 1 ตัวแปร ลักษณะของข้อมูลของตัวแปรพยากรณ์จะวัดในระดับมาตราอันดับ
ขึ้นไป หรือตัวแปรทวิ (0,1) หรือตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ส่วนตัวแปรเกณฑ์หรือตัวแปรตามวัด
ในระดับมาตราอันดับขึ้นไปเช่นเดียวกัน

5.4 หลักเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ปกรณัม ประจันบาน (2553, หน้า 6-10) กล่าวว่า ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมี
ความแตกต่างจากการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย โดยจะมีตัวแปรต้นมากกว่า 1 ตัวแปรขึ้นไป ทั้งนี้
เพราะในโลกความเป็นจริง จะมีตัวแปรที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์ตัวแปรอื่นๆ ได้มากกว่าหนึ่ง
ตัวแปร จึงทำให้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ใกล้เคียงกับความเป็น
จริงมากกว่า ซึ่งการวิเคราะห์แบบนี้นอกจากจะพิจารณาว่าตัวแปรต้นหลายตัวน่าจะมีอิทธิพลต่อ
ตัวแปรตามแล้ว ยังพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่มีต่อกันด้วย ในทางคณิตศาสตร์
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ มีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_{pi} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_p X_p$$

และนอกจากนั้นจะต้องทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยและทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรที่เพิ่มเข้ามาในสมการถดถอย

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สิ่งที่ต้องการหา คือ

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
2. สมการถดถอยพหุคูณ
3. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูและวิทยฐานะครู ที่ได้ศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

รัศมี สีหะนันท์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) สร้างตัวชี้วัดสมรรถนะย่อย และเครื่องมือประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3
- 2) ประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู จำนวน 327 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8027 มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 79 ตัวชี้วัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ตัวชี้วัดของสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 79 ตัวชี้วัด ซึ่งจำแนกตามสมรรถนะย่อย ดังนี้ 1.1)ความรัก เมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 8 ตัวชี้วัด 1.2)ความอดทนและความรับผิดชอบ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 5 ตัวชี้วัด 1.3)เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 12 ตัวชี้วัด 1.4)มีวิสัยทัศน์ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 6 ตัวชี้วัด 1.5)ความศรัทธาในวิชาชีพครู มี

ตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 13 ตัวชี้วัด 1.6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู มีตัววัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 35 ตัวชี้วัด 2) สมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านความรักความเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน ด้านความอดทนและรับผิดชอบ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านศรัทธาในวิชาชีพครูและด้านปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04-4.43$) และเมื่อพิจารณารายตัวชี้วัดย่อย พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($3.98 \leq \bar{X} \leq 4.69$)

ปรีชา สุขศรี (2548, หน้า 95 อ้างอิงใน รัศมี สีหะนันท์, 2551, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน และเมื่อศึกษาประสพการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระหว่างข้าราชการครูที่มีประสพการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และระหว่างข้าราชการครูที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพบว่าข้าราชการครูที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ปนัดดา วงศ์จินดา (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และปริมาณการทํานายของปัจจัยจิตลักษณะ ปัจจัยสถานการณ์และปัจจัยส่วนตัวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง และเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างที่มีปัจจัยส่วนตัวแตกต่างกัน เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัว แบบสอบถามปัจจัยจิตลักษณะ 3 ตัวแปรและแบบสอบถามปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจิตลักษณะ ปัจจัยสถานการณ์และปัจจัยส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตัวแปรในการทํานายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ศูนย์

การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = .404$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\beta = .258$) และการสนับสนุนจากสังคม ($\beta = .192$) โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูอัตราจ้างได้ร้อยละ 51.2 3) ครูอัตราจ้างของศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีปัจจัยส่วนตัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548, หน้า 72-73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงสถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) ระดับของค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ด้านปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์กับนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เทคนิคการนิเทศ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวและเงินเดือน ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยด้านการแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการปกครองชั้นเรียน ด้านความสัมพันธ์ของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการเตรียมการสอน ด้านการปฏิบัติงานสอน ด้านความร่วมมือกับเพื่อนครู ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการประเมินผลและด้านการผลิตและการใช้สื่อ ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานของครู พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู

ละอองดาว แสวงนาม (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะการได้รับการสนับสนุนจากสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พุทธศักราช 2540 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนจากสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชนเขตการศึกษา 10 ได้รับการสนับสนุนจากสังคมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10 ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พุทธศักราช 2540 ในระดับมาก 3) การได้รับการสนับสนุนจากสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10 มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 56.6 โดยที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนจากสังคม

จิตติมา วัดตุม (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงาน 14 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน) ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เมื่อเปรียบเทียบเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูชายและหญิงมีเหตุจูงใจไม่แตกต่างกันนอกจากเหตุจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและสถานภาพทางสังคม ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า มีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันนอกจากด้านความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน เมื่อเปรียบเทียบครูที่สอนระดับชั้นต่างกัน พบว่ามีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 12 ด้าน นอกจากด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านเงินเดือน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูและสมรรถนะครูที่ได้ศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

Al – Thubiti (1991 อ้างอิงใน ประถม นิรุรัมย์, 2551, หน้า43) ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลครูในซาอุดีอาระเบีย กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 130 คน ที่เริ่มต้นสอนในปี 1986 การให้การศึกษาแก่ครูนั้นดูจากสถาบันผลิตครู ส่วนการฝึกอบรมครูนั้นดูจากการฝึกครูในเวลา มากกว่าสองปี ประเมินผลครูในด้านประสิทธิภาพการสอนโดยภาพรวมการสอนภาคปฏิบัติและความสามารถในการใช้ทฤษฎีการสอน ตลอดจนการให้คะแนนจากการเข้าสัมมนา ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมให้ครูประจำการไม่สามารถช่วยให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้น ครูที่ไม่ได้รับการฝึกฝนทางด้านการประกอบวิชาชีพครูมีความรู้ความสามารถไม่มาก ฉะนั้นหลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการเหล่านั้นจึงมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Jones (1990, p. 43) ได้ทำการวิจัยในเรื่องทัศนคติของอาจารย์วิทยาลัยที่มีต่อการประเมินผลอาจารย์ของนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแคนซัส จุดประสงค์ของการวิจัยมี 3 ประการ คือ (1) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของอาจารย์ประจำวิทยาลัยชุมชนแคนซัสที่มีต่อประโยชน์ของการประเมินอาจารย์ เพื่อทราบประสิทธิภาพของอาจารย์เหล่านั้น (2) ประโยชน์ของการประเมินผลอาจารย์เพื่อทราบการพัฒนาของอาจารย์ (3) ประโยชน์ของการประเมินผลอาจารย์เพื่อให้รางวัลแก่อาจารย์ ใช้แบบวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ตสเกล ประชากรเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1,044 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทัศนคติของอาจารย์ที่มีต่อประโยชน์ของการประเมินผลอาจารย์ของนักศึกษาเพื่อทราบประสิทธิภาพของอาจารย์ การพัฒนาและการให้รางวัลอาจารย์

Beck (1990, p. 127) ทำการศึกษาคุณลักษณะของครู พบว่า ครูดีในสายตานักเรียน คือครูที่มีคุณสมบัติในด้านการให้ความรัก ความเอาใจใส่นักเรียน และมีคุณสมบัติที่จะให้ความรู้ ความช่วยเหลือแก่นักเรียนในด้านการเรียนพื้นฐานกับจะต้องรวมไปถึงการส่งเสริมให้กำลังใจนักเรียนในด้านการเรียนด้วย

Hihhet (1989, p.115) ได้ทำการศึกษาพื้นฐานคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอนในสหรัฐอเมริกาโดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวนร้อยละ 43 ของครูใหญ่ จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่ร่วมโครงการและศึกษาจากครูจำนวนร้อยละ 44 ของครู จากร้อยละ 100 ของครูที่ร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ มี

ความมั่นใจสูง มีความรู้ดีมีประสบการณ์และทักษะความชำนาญการ มีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอนและยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่างๆ ที่กำหนด มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

การสังเคราะห์งานวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารจากงานวิจัย เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วย

X_1	คือ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X_2	คือ	ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน
X_3	คือ	ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู
X_4	คือ	การสนับสนุนจากสังคม
X_5	คือ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

และตัวแปรตาม Y คือ สมรรถนะครูสายผู้สอน

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน จากการสังเคราะห์งานวิจัย

ตัวแปร	งานวิจัยของ						
	ละอองดาว แสงวงนวม	ปนัดดา วงศ์จันดา	เยาวลักษณ์ น้อยสกุล	ณัฐมน ระวีโรจน์	กฤษณ์ เสรีจิกิจดี	นิศารัตน์ สัตยานุการ	สมหมาย นาควิเชียร
X_1	$r_{xy} = .74^{**}$ $\beta = .608^{**}$	$r_{xy} = .403^{**}$ $\beta = .404^{**}$	$r_{xy} = .508^{**}$	$\beta = .134^*$	$\beta = .146^*$	$r_{xy} = .595^*$ $\beta = .305^*$	$r_{xy} = .584^*$
X_2	-	$r_{xy} = .241^{**}$	$r_{xy} = .708^{**}$	-	-	$r_{xy} = .492^*$	$r_{xy} = .437^*$
X_3	$r_{xy} = .49^{**}$ $\beta = .022$	$r_{xy} = .272^{**}$	-	-	-	$r_{xy} = .602^*$ $\beta = .137^*$	$r_{xy} = .578^*$
X_4	$r_{xy} = .51^{**}$ $\beta = .227^{**}$	$r_{xy} = .293^{**}$ $\beta = .192^*$	-	$\beta = .237^*$	$\beta = .155^*$	$r_{xy} = .506^*$ $\beta = .103^*$	$r_{xy} = .655^*$
X_5	-	$r_{xy} = .345^{**}$ $\beta = .258^{**}$	$r_{xy} = .531$	$\beta = .126^*$	$\beta = .371^*$	$r_{xy} = .573^*$	$r_{xy} = .574^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

- หมายถึง ไม่ได้ทำการศึกษา

จากตาราง 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังนี้

งานวิจัยของละอองดาว แสงวนาม (2545, หน้า 61-62) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู (X_3) การสนับสนุนจากสังคม (X_4) กับสมรรถนะครูสายผู้สอน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ และตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน (Y) คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) และการสนับสนุนจากสังคม (X_4)

งานวิจัยของปนัดดา วงศ์จันดา (2548, หน้า 43 -45) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (X_2) ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู (X_3) การสนับสนุนจากสังคม (X_4) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_5) กับสมรรถนะครูสายผู้สอน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ และตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน (Y) คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) การสนับสนุนจากสังคม (X_4) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_5)

งานวิจัยของเยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548, หน้า 60-61) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) การสนับสนุนจากสังคม (X_4) และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_5) กับสมรรถนะครูสายผู้สอน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

งานวิจัยของณัฐมน ระวีโรจน์ (2549, หน้า 61-64) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน (Y) คือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) การสนับสนุนจากสังคม (X_4) และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_5)

งานวิจัยของกฤษฎณ์ เสรีกิจดี (2548, หน้า 79) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน (Y) คือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) การสนับสนุนจากสังคม (X_4) และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_5)

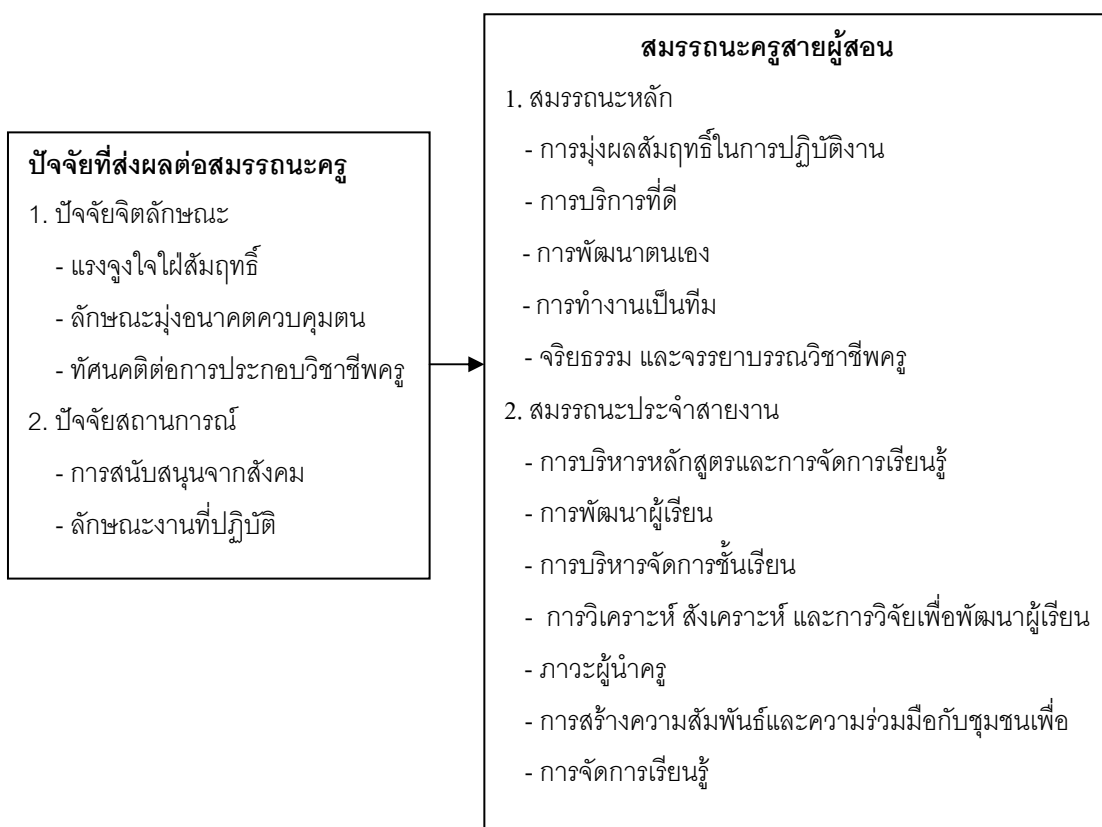
งานวิจัยของนิศารัตน์ สัตยานุการ (2549) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (X_2) ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู (X_3) การสนับสนุนจากสังคม (X_4) และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_5) กับสมรรถนะครูสายผู้สอน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ และตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน (Y) คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู (X_3) และการสนับสนุนจากสังคม (X_4)

งานวิจัยของสมหมาย นาควิเชียร (2548, หน้า 58) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (X_2) ทักษะคิดต่อการประกอบ

วิชาชีพครู (X_3) การสนับสนุนจากสังคม (X_4) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_5) กับสมรรถนะครูสายผู้สอน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย