

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร



นางสาวอัญชลี เช่งตระกูล

สถาบันวิทยบริการ  
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ISBN : 974 - 14 - 2663 - 1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF TEACHERS' CAREER  
SUCCESS IN SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF  
EDUCATION, BANGKOK METROPOLIS**

**Miss Unchalee Sengtrakul**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education in Education Research**

**Department of Educational Psychology and Research**

**Faculty of Education**

**Chulalongkorn University**

**Academic Year 2006**

**ISBN : 974 - 14 - 2663 - 1**

**Copyright of Chulalongkorn University**



อัญชลี เชน่งตระกูล : การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัด  
 สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF  
 TEACHERS' CAREER SUCCESS IN SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF  
 EDUCATION, BANGKOK METROPOLIS) อ. ที่ปรึกษา : ผศ. ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ :  
 285 หน้า. ISBN : 974 - 14 - 2663 - 1

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
 ศึกษา กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จใน  
 วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูใน  
 โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครจำนวน 640 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่าง 2 ชั้นคอน ได้  
 แบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 76.72 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น  
 เกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นและความสำเร็จในวิชาชีพครู และแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน  
 วิชาชีพครู ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 4 ตัว คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิง  
 จิตวิทยา ปัจจัยองค์การและงาน และปัจจัยด้านครอบครัว ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว คือ สมรรถภาพครู  
 ความผูกพันในวิชาชีพ และความสำเร็จในวิชาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น  
 และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรม SPSS for Windows 13.0 การวิเคราะห์องค์ประกอบ  
 เชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL 8.72

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

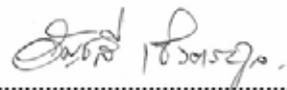
1. ความสำเร็จในวิชาชีพของครูอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสำเร็จด้านการ  
 ทำงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าใน  
 งานมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะ ด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด ส่วนด้าน  
 การพัฒนาชุมชน และสังคมที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง

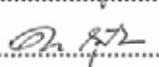
2. โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า  
 ไค - สแควร์ (chi - square) เท่ากับ 21.65 ที่องศาอิสระเท่ากับ 66 ;  $p = 1.000$  ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า  
 AGFI เท่ากับ .99 ค่า RMR เท่ากับ .018 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) เท่ากับ 0.89 ตัวแปร  
 ที่มีอิทธิพลรวมต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูสูงที่สุด คือ ตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุน  
 จากครอบครัว

ภาควิชา.....วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา..

สาขาวิชา.....วิจัยการศึกษา.....

ปีการศึกษา...2549.....

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

##4783763627 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH

KEY WORD : CAREER SUCCESS / CAUSAL MODEL

UNCHALEE SENGTRAKUL : DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF  
TEACHERS' CAREER SUCCESS IN SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF  
EDUCATION, BANGKOK METROPOLIS. THESIS ADVISOR : ASST. PROF.  
DUANGKAMOL TRAIWICHITKHUN, Ph.D. 285 pp. ISBN : 974 - 14 - 2663 - 1

The purposes of this research were 1) to study the career success of school teachers under the department of education, Bangkok Metropolis and 2) to develop and test of validity of a causal model of teachers' career success in school under the department of education, Bangkok Metropolis . The sample consisted of 640 school teachers under the department of education, Bangkok Metropolis by 2 stages random sampling. The sample sent questionnaires about 76.72 percent . The research instruments were teachers' competencies and career success opinion questionnaires and factor had effects on teachers' career success questionnaires . There were 4 independent latent variables (personal factor, psychology factor, organization and work factor and family factor) and 3 dependent latent variables (teachers' competencies, career commitment and teachers' career success). Descriptive statistic and exploratory factor analysis by SPSS for Windows version 13.0 program. Confirmatory factor analysis and the analysis of structural equation model using LISREL program were performed.

The findings were as follows:

1. The teachers' career success in school under the department of education, Bangkok Metropolis was in the high level including the career success of work, personal relationship, welfare and work progression. Especially, the career success of student development had highest mean and the career success of community and society development had lowest mean.

2. The causal model of teachers' career success was fit to the empirical data with  $\chi^2 = 21.65$  ;  $df = 66$ ,  $p = 1.000$ ,  $GFI = 1.00$ ,  $AGFI = .99$  and  $RMR = .018$  . The model accounted for 89.0 percent of variance in the teachers' career success. The variable that had highest total effects on teachers' career success was family factor .

Department : ..Educational..Research.. and .Psychology..

Field of Study :..... Educational Research.....

Academic Year :.....2006.....

Student's Signature : *Unchalee Sengtrakul*

Advisor's Signature : *Duangkamol T.*

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีโดยความกรุณาอย่างดียิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความรู้และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์และมีคุณค่ายิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนได้เสียสละเวลา ให้คำชี้แนะและคอยให้กำลังใจเสมอ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ได้มอบ ประสบการณ์การเรียนรู้อันมีค่าแก่ผู้วิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุก ท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าร่วมสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา คุรุแห่งชาติและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครที่ให้ความกรุณาตรวจสอบและ ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครที่อนุญาตให้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลวิจัย ขอ ขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการวิจัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณพี่ๆ และเพื่อนๆภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจและให้ คำแนะนำช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ความสำเร็จในทุกประการของผู้วิจัยจะมีขึ้นไม่ได้หากไม่ได้รับกำลังใจ ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนส่งเสริมอย่างดียิ่งจากทุกคนในครอบครัว ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อจำเริญ และคุณแม่กาญจนา แซ่ตระกูล คุณตามงคล และคุณยายละมัย อ่วมแก้ว และขอขอบคุณ นางสาวอารีวรรณ และนางสาวสุนิสา แซ่ตระกูลที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของผู้วิจัย สิ่งดีงามที่ ผู้วิจัยได้รับจากครอบครัวและการศึกษาจะประทับอยู่ในใจของผู้วิจัยตลอดไป

สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>11</b>
ตอนที่ 1 ความหมายและการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ.....	11
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูและการยกย่องให้รางวัลครูในประเทศไทย.....	21
ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างโมเดลเชิงสาเหตุ ความสำเร็จในวิชาชีพของครู.....	29
ตอนที่ 4 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล.....	92
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>105</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	105
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	110
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	110
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	123
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	124

<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>125</b>
<b>ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....</b>	<b>129</b>
1.1 ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละของตัวแปร สถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	129
1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้(Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) คะแนนต่ำสุด (Minimum) และคะแนนสูงสุด (Maximum) ของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการวิจัย.....	131
<b>ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในวิชาชีพครู             จำแนกตามตัวแปรอิสระ.....</b>	<b>136</b>
<b>ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ใน             การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู.....</b>	<b>140</b>
<b>ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู.....</b>	<b>141</b>
<b>5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>146</b>
สรุปผลการวิจัย.....	147
อภิปรายผลการวิจัย.....	150
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	162
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	163
รายการอ้างอิง.....	164
ภาคผนวก.....	174
ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	175
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	177
ค ผลการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถาม.....	179
ง ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	188
จ การวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	204
ฉ ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	237
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	285

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 บทบาทของครูในการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาชุมชน และสังคม.....	28
2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ.....	39
2.3 แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพครู.....	79
2.4 สมรรถภาพครูด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะตามแนวคิดของนักการศึกษา.....	84
2.5 ความแตกต่างของวิธีการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน.....	96
3.1 จำนวนโรงเรียนในแต่ละกลุ่มการศึกษา และอัตราส่วนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	107
3.2 จำนวนโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	108
3.3 กลุ่มการศึกษา สำนักงานเขตการศึกษา และจำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ของกลุ่มตัวอย่าง.....	108
3.4 ค่า IOC จากการพิจารณาเครื่องมือชุดที่ 1 ของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	114
3.5 โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติของเครื่องมือชุดที่ 1.....	115
3.6 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือชุดที่ 1 จำแนกตามตัวแปร.....	116
3.7 ค่า IOC จากการพิจารณาเครื่องมือชุดที่ 2 ของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	120
3.8 โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติของเครื่องมือชุดที่ 2.....	121
3.9 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือชุดที่ 2 จำแนกตามตัวแปร.....	122
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม.....	130
4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการวิจัย.....	134
4.3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรอิสระ.....	
4.4 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพลีซีเรียล และโพลีคอลลิก ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย.....	137
4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	144

**สารบัญภาพ**

ภาพประกอบที่	หน้า
2.1 โมเดลการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge, T.A.w .y an. ....	31
2.2 โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Iles, Mabey & Roberson.....	31
2.3 โมเดลคุณลักษณะของงาน ของ Hackman & Oldham.....	32
2.4 โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Melamed, T.....	34
2.5 รูปแบบความผูกพันในวิชาชีพ ของ Thomson and Mobey.....	87
4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู ของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	145



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม พัฒนาคนให้มีคุณธรรม ความรู้ และประสบการณ์ ช่วยให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี นำความเจริญและคุณประโยชน์มาสู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ หัวใจสำคัญของการจัดศึกษาให้สามารถสร้างคนได้ตามคุณสมบัติดังกล่าว ผู้มีบทบาทอย่างสำคัญที่สุดคือ ครู (ศูนย์ประชาสัมพันธ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้คำจำกัดความไว้ในมาตรา 4 ว่า ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน จากความหมายตามพ.ร.บ.นั้น อาจจะได้ความให้ชัดเจนดังนี้ คือ ครูต้องเป็นบุคลากรวิชาชีพ โดยครูมีบทบาทและความสำคัญในการสร้างเยาวชน พัฒนาศักยภาพ มนุษย์ รักษาวิถีชีวิตของมวลชนในชาติหรือรักษาวัฒนธรรม และเชี่ยวชาญสังคม (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2542) ด้วยบทบาทหน้าที่และความสำคัญดังกล่าว ครูจึงจำเป็นต้องเป็นทั้งผู้ให้ความรู้ ผู้ให้เครื่องมือ ในการแสวงหาความรู้ และผู้จุดไฟแห่งการเรียนรู้ (อมรวิรัช นาคทรพรพ, 2539 อ้างถึงใน ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2543) ดังนั้นครูควรเป็นผู้รอบรู้ในเนื้อหาวิชา แรกจกงานในทักษะและวิธีแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีหูตากว้างขวางเกี่ยวกับแหล่งความรู้ และเป็นนักจิตวิทยาชั้นดีที่สามารถกระตุ้นความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนใฝ่ให้นักเรียน เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผล และความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่างๆ และ กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้อาชีพครูไม่ได้รับการ ยกย่องนับถือ เลื่อมใส ศรัทธา จากชุมชน สังคม เหมือนกับอาชีพชั้นสูงอื่นๆดังที่เคยเป็นในอดีต ข้าราชการครูมีหนี้สินมากมายทั้งนี้ในระบบและนอกระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครู, 2540) แม้ว่างานครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพยังคงมีแรงดึงดูด เช่น เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับ มีความมั่นคง ใ้รายได้สม่ำเสมอ และในบางสถานการณ์ มีบ้านพักอาศัย ผู้ที่มีคุณสมบัติสูง มีโอกาส ที่จะเลื่อนตำแหน่งสูง และมีโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ครูอาจจะลาออก เมื่อระยะเวลาความผูกพันสิ้นสุดลง เห็นได้จากอัตราการลาออกไปประกอบอาชีพอื่นของครูที่อยู่ใน ระบบมีสูง (ศูนย์ประชาสัมพันธ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2545; มติชน, 2547) โดยเฉพาะโรงเรียนใน

ประเทศกำลังพัฒนา มักจะมีปัญหาคือ ครูย้ายที่ทำการสอนในระยะเวลาที่โรงเรียนรู้ตัวล่วงหน้าสั้นๆ ยิ่งครูมีความรู้และทักษะที่จะให้มากเท่าไร โรงเรียนยิ่งมีความสูญเสียจากการโยกย้ายมากเท่านั้น อัตราการลาออกอย่างสูงอาจจะเป็นผลมาจากรูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบเผด็จการ ครูไม่มีส่วนร่วมด้วย และก่อให้เกิดการสอนอย่างโดดเดี่ยว อันเป็นผลเสียต่อการส่งเสริมและให้คุณค่าในความภูมิใจและความจริงจังในการทำงานของครู (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2543)

สาเหตุของความเบื่อหน่าย และการลาออกจากงานของบุคคลมีหลายประการ อาจเนื่องจากการทำงานโดยไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต ทำงานซ้ำๆ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากผู้อื่น ไม่ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ขาดการได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือน ค่าตอบแทน และการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยเหล่านี้มีผลก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะแสดงออกโดยพฤติกรรมท้อแท้ เฉื่อยชา ไม่อยากทำงาน และมีความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไป ก่อให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานและเกิดความล้มเหลวในตนเอง (Masisch, 1982 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544)

หัวใจสำคัญของการทำงานที่จะช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่าของตนเองและวิชาชีพ เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน คือ การรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในตนเองของบุคคล ผลจากการประสบความสำเร็จในวิชาชีพทำให้บุคคลได้รับการยอมรับ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการศึกษาอบรม ปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยองค์กรและงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สมรรถภาพครู ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว และความผูกพันในวิชาชีพ (Sonnenfeld & Kotler, 1982 ; Judge et al., 1995 ; Thomson & Mabey, 1994 ; Cannings, 1991; Hackman & Oldham, 1980 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542 ;Melamed, 1995 อ้างถึงใน นกตล คำเต็ม, 2545; นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542; ธีรรัตน์ ธรรมเกษร , 2543; ธิติมา รุญเจริญ , 2543; เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544; นฤมล ปั้นลี , 2545; นกตล คำเต็ม , 2545; เปรมฤดี ปองมงคล , 2546; ลลนา เลิศพฤกษ์ , 2546; พัชราภรณ์ จินกุล , 2547; Tharenou & Conroy, 1994 อ้างถึงในนวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542; Carrotton ,1989 อ้างถึงในเพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544; King et al.,1995 ; Peluchette ,1991 อ้างถึงใน นกตล คำเต็ม, 2545; Nabi ,1999 และ

Wayne et al., 1999 อ้างถึงใน พัทธภรณ์ จินกุล, 2547) ซึ่งการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงระดับการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพระดับผู้บริหาร และพนักงานในสาขาวิชาชีพพยาบาล จะพบว่ายังมีได้มีการศึกษาถึงความสำเร็จในวิชาชีพของครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความสำเร็จในวิชาชีพของครู และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูจากปัจจัยที่รวบรวมจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพที่นำเสนอข้างต้น โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสรลซึ่งเป็นการวิเคราะห์ที่รวมตัวแปรแฝงเข้าในโมเดลการวิเคราะห์และผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าการวัดตัวแปรต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษารอบแรก โดยภาพรวม พบว่าผลการประเมินในมาตรฐานด้านครูในมาตรฐานที่ 22 ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีคุณภาพระดับพอใช้ แต่หากพิจารณาเป็นรายสังกัด พบว่าโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและสังกัดเทศบาล มีผลการประเมินคุณภาพระดับปรับปรุง ส่วนโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีผลการประเมินคุณภาพระดับดี (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา, 2547) จากผลการประเมินดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคิดตามความสำเร็จในวิชาชีพของครู ปัจจัยที่ส่งผลและรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาจะทำให้ทราบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับใด รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูเป็นแบบใด และมีตัวแปรใดบ้างที่จะส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพของครู เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางแก่โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครู รวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพของครูต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 13,012 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 6 ตัว ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการศึกษาอบรม

- ปัจจัยเชิงจิตวิทยา วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง

- ปัจจัยองค์การและงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ปัจจัยด้านครอบครัว วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากครอบครัว

- สมรรถภาพครู วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกลักษณะ

- ความผูกพันในวิชาชีพ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความผูกพันในวิชาชีพด้านเอกลักษณะทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนทางวิชาชีพ และด้านความอดทนทางวิชาชีพ

#### 2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 1 ตัว ได้แก่

- ความสำเร็จในวิชาชีพครู วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ ความสำเร็จในวิชาชีพด้านการทำงาน ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุ หมายถึง แบบจำลองของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การ สมรรถภาพครู ปัจจัยครอบครัว และความผูกพันในวิชาชีพ เพื่อใช้ในการอธิบายความสำเร็จในวิชาชีพครู

**ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ** หมายถึง แบบจำลองของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่แท้จริงของตัวแปรที่ตรงกับสภาพข้อเท็จจริง และมีการตรวจสอบโดยใช้โปรแกรมสถิติ เพื่อตรวจสอบว่าพารามิเตอร์ในแบบจำลองจะให้ค่าความแปรปรวน-แปรปรวนร่วมของแบบจำลองสอดคล้องกับค่าความแปรปรวน-แปรปรวนร่วมของข้อมูล

**ครู** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

**ความสำเร็จในวิชาชีพครู** หมายถึง ผลทางบวกในด้านจิตใจตามการรับรู้ของครูเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน บทบาทความสำคัญ และการได้รับการสนับสนุนในวิชาชีพ ซึ่งครูได้รับมาจากประสบการณ์ทำงานของตน วัดได้จากแบบวัดที่ปรับจากแบบสอบถามของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Gattiker and Larwood (1986) ในองค์ประกอบ 4 ด้าน และ ข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูและการยกย่องให้รางวัลครูในประเทศไทย ในองค์ประกอบ 2 ด้าน รวมเป็นองค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย

**ความสำเร็จด้านการทำงาน** หมายถึง การที่ครูรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่าได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ เสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานที่ทำ แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ทำงานด้วยใจรักและมีความสุขในงานที่ทำ

**ความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียน** หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ มีบทบาทความสำคัญต่อการส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้มีสติปัญญา ความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย ค่านิยม และมโนทัศน์ที่ถูกต้องเหมาะสม รวมถึงมีความสามารถและมีวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้เรียน

**ความสำเร็จด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม** หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่าคุณมีบทบาทสำคัญ มีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชนและสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของชุมชน เป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ และประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้

**ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง การที่ครูรับรู้ได้ถึงการยอมรับ ชื่นชมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครูเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

**ความสำเร็จด้านสวัสดิการ** หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่าคุณได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศึกษาดูงาน การให้กู้เงินในอัตรา

ดอกเบี๋ยต่ำ เป็นต้น อย่างเป็นธรรมชาติ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนครูระดับเดียวกัน เหมาะสมกับผลงาน ภาระงานที่รับผิดชอบและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ

**ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่าคุณได้รับตำแหน่งที่เหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่และความก้าวหน้าในงาน มีโอกาสในการเลื่อน ขึ้น / เลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนครูระดับเดียวกัน รวมทั้งได้ก้าวสู่เป้าหมายที่วางไว้ในการทำงาน วิชาชีพตามเวลาที่กำหนด

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ของครูซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการศึกษาอบรม

**อายุ** หมายถึง อายุในปัจจุบันของครู นับจำนวนเป็นปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

**ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของครูขณะผู้วิจัยเก็บข้อมูล

**สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานะของการสมรสของครูซึ่งได้แก่ โสด สมรส และหย่า / แยก

**ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานครูจนถึงวันเก็บข้อมูล นับ จำนวนเป็นปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

**ประสบการณ์การศึกษาอบรม** หมายถึง จำนวนครั้งของการได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน และการเข้าร่วมประชุมวิชาการสัมมนาอย่างเป็นทางการเพื่อส่งเสริมความพร้อมในการ รับผิดชอบงานในตำแหน่งในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา โดยระยะเวลาในการเข้าร่วมแต่ละครั้งเท่ากับหรือ มากกว่า 1 วัน

**ปัจจัยเชิงจิตวิทยา** หมายถึง สภาวะทางจิตใจของครูซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง การที่ครูรับรู้ถึงทักษะภายในตนที่ต้องการทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยการแสดงความรับผิดชอบในหน้าที่แก้ไขปัญหาต่างๆในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง มีความมานะพากเพียร โดยเฉพาะในงานที่ยาก และมีลักษณะทำทนาย พยายาม ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเพื่อความสำเร็จ ซึ่งวัดได้จากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ปรับจากแบบวัดของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ McClelland (1987)

**การเห็นคุณค่าในตนเอง** หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อตนเองเป็นการแสดงออกถึงความ รู้สึก หรือ ทศนคติในการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และชี้ให้เห็นถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคล

อื่นมีเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งวัดได้จากแบบวัดที่ปรับจากแบบวัดของจันทนา นาคฉาย (2544) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Rosenberg (1978) โดยมีหลักการดังนี้

**การเปรียบเทียบทางสังคม** หมายถึง ครูสามารถประเมินความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานของตนเองได้จากการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

**การประเมินผลสะท้อนกลับ** หมายถึง ครูสามารถรับรู้ตนเองได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงทัศนคติของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง

**การยอมรับตนเอง** หมายถึง ครูสามารถยอมรับตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของตนเอง และให้เหตุผลอธิบายในพฤติกรรมนั้นได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นที่น่าพึงพอใจ

**การเป็นศูนย์รวมด้านจิตวิทยา** หมายถึง ในการปฏิบัติงานของครูที่ใช้สติปัญญาเป็นเครื่องตัดสินใจ เป็นคนมีศีลธรรม มีความเป็นมิตร และมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

**ปัจจัยองค์การและงาน** หมายถึง ลักษณะเกี่ยวกับองค์การและงานครูซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของครู วัดได้จากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปรับจากแบบสอบถามของนิรมล พิมน้ำเย็น (2546) และจันทนา นาคฉาย (2544) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของลออ หุตาณกูร (2534) และ อุ่นตา นพคุณ (2527) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

**สภาพแวดล้อมทางกายภาพ** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของครู

**สภาพแวดล้อมทางสังคม** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่มีผลต่อครู อาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่มก็ได้ โดยอาศัยการแสดงออกทั้งทางกาย วาจา ใจ ต่อผู้อื่น มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยจะทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกไม่มีคนคอยจับผิดในการทำงาน และมีการสังสรรค์กันบ้างในบางโอกาส

**สภาพแวดล้อมทางจิตใจ** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของครู แบ่งออกเป็น ความมีอิสระในการทำงาน เช่น สามารถ

ตัดสินใจด้วยตนเองในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นต้น ความต้องการพัฒนาตนเอง เช่น ต้องการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง เป็นต้น และบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เช่น การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้ความสำคัญแก่บุคคลเท่าเทียมกัน เป็นต้น

**การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ** หมายถึง การรับรู้ของครูต่อการได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ปรับจากแบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังของนางพญา ปั่นทองพันธ์ุ (2542) ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Kanter (1977) ประกอบด้วย

**การได้รับอำนาจ** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใช้พลังผลักดันแก่ครูเพื่อให้สามารถทำงาน ตามบทบาทของตนได้เต็มที่และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย พลังดังกล่าวประกอบด้วย การได้รับ ข้อมูลข่าวสาร การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร

**การได้รับโอกาส** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ครูในการที่จะเติบโต พัฒนา และมีความก้าวหน้าในการทำงานในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย การได้รับความก้าวหน้าใน การทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และการได้รับการยกย่องชมเชย และรางวัลในการทำงาน

**ปัจจัยครอบครัว** หมายถึง ลักษณะเกี่ยวกับครอบครัวของครู ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่

**การสนับสนุนจากครอบครัว** หมายถึง การที่ครูรับรู้ถึงความช่วยเหลือสนับสนุนคำจูงใจทั้งทาง ด้านจิตใจและด้านทรัพยากรต่างๆที่ครูได้รับจากสมาชิกในครอบครัว ซึ่งได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร และญาติสนิท วัดได้จากแบบสอบถามที่ปรับแบบสอบถามการสนับสนุนจากครอบครัวของ นวลณี ประเสริฐสุข (2542) ซึ่งพัฒนาโดย King et al. ครอบคลุม 2 ด้าน คือ

**การสนับสนุนด้านอารมณ์** หมายถึง ความรู้สึกหรือรับรู้ของครูว่าสมาชิกในครอบครัวแสดงความห่วงใยดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจแก่ครู สนใจในงานที่ครูทำอยู่ เต็มใจรับฟังปัญหาตลอดจน เสนอแนะวิธีแก้ปัญหในการทำงาน

**การสนับสนุนด้านทรัพยากร** หมายถึง ความรู้สึกหรือรับรู้ของครูว่าสมาชิกในครอบครัวให้ความช่วยเหลือภารกิจในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง และเต็มใจที่จะช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงาน ในครอบครัว

**สมรรถภาพครู** หมายถึง ความสามารถของครูในด้านความรู้ความสามารถ และบุคลิก ลักษณะที่ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ วัดได้จากแบบสอบถามสมรรถภาพครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถ** หมายถึง ความรู้และความสามารถในการนำความรู้ทางด้านวิชาการ ได้แก่ ความรู้ในวิชาที่สอน จิตวิทยาการศึกษา ความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักสูตร และความก้าวหน้าในเทคโนโลยี และด้านการสอน ได้แก่ วิธีสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การสร้างและใช้สื่อ การบูรณาการการสอน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไปปฏิบัติ ซึ่งช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานครูประสบความสำเร็จ

**สมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะ** หมายถึง บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของครูซึ่งช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติงานครูประสบความสำเร็จ

**ความผูกพันในวิชาชีพ** หมายถึง การยอมรับ และให้ความสำคัญต่อวิชาชีพ การวางแผน วิชาชีพ ตลอดจนความตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น วัดได้จากแบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพที่ปรับจากแบบสอบถามของเปรมฤดี ปองมงคล (2546) และ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Carson & Bedian (1994) โดยมีการวัดความผูกพันในวิชาชีพ 3 ด้าน คือ

**เอกลักษณ์ทางวิชาชีพ** หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่าคุณให้การยอมรับ และให้ความสำคัญต่อวิชาชีพครู ว่าเป็นวิชาชีพที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของตน มีลักษณะเฉพาะที่มีความหมายและความเหมาะสมต่อตนมาก

**การวางแผนวิชาชีพ** หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่าคุณได้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู มีการวางแผนการทำงานและการพัฒนาตนเองในความก้าวหน้าของวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายทางวิชาชีพที่กำหนดไว้

**ความอดทนทางวิชาชีพ** หมายถึง การที่ครูรับรู้ถึงความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ มีความอดทนต่อความยุ่งยากทางวิชาชีพ กล้าเผชิญหน้าอุปสรรค หรือความลำบากใดๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อการทำงานในวิชาชีพต่อไป

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพ ผลการวิจัยจึงทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ คือ ได้ข้อค้นพบจากการวิจัย แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในวิชาชีพของครู ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การและงาน ปัจจัยด้านครอบครัว สมรรถภาพครู และความผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งทำให้ได้ข้อเท็จจริงว่าครูรับรู้ระดับความสำเร็จในวิชาชีพและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพมากน้อยเพียงใด และเป็นประโยชน์ในด้านองค์ความรู้ที่มีความหลากหลายมากขึ้น เป็นแนวทางสำหรับการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพต่อไป
2. ประโยชน์ทางการปฏิบัติ คือ ใช้เป็นแนวทางแก่โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนและส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพของครู

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพครู พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ความหมายและการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูและการยกย่องให้รางวัลครูในประเทศไทย ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพของครู และตอนที่ 4 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล (LISREL model)

#### ตอนที่ 1 ความหมายและการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ

##### 1.1 วิชาชีพ

##### 1.1.1 ความหมายของวิชาชีพ

คำว่า “วิชาชีพ” (Profession หรือ Professional) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ซึ่งใช้คำว่า “Professare” คำว่า วิชาชีพเป็นนัยที่บ่งบอกถึงความน่าเชื่อถือ การทรงซึ่งความรู้ ภูมิปัญญา ประสพการณ์ และความมีคุณค่า

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) ได้ให้ความหมายของคำว่า “วิชาชีพ” ว่าหมายถึง วิชาที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น วิชาแพทย์ วิชาช่างไม้ วิชาช่างยนต์ คำว่า “อาชีพ” หมายถึง การเลี้ยงชีวิต การทำมาหากิน งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ ส่วนจากการรวบรวมการให้ความหมายของนักวิจัยหลายท่าน ให้ความหมายว่า Career เป็นลำดับของงานหรือความก้าวหน้าของงานที่บุคคลทำมาในชีวิต ที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้า สถานะทางวิชาชีพ หรือความมั่นคงในอาชีพ ดังนั้นคำว่า อาชีพ (Career) อาชีพ

(Occupation) และวิชาชีพ (Professional) จึงมักใช้ในความหมายเดียวกัน (Greenhaus, et al., 2000 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544)

Good (อ้างถึงใน อังคณา เรื่องศิริปิยะกุล, 2531) ให้ความหมายของวิชาชีพว่า หมายถึง อาชีพซึ่งโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเตรียมในระยะเวลาานาน และอบรมวิชาเฉพาะในระดับอุดมศึกษา และมีการกำหนดกฎเกณฑ์จรรยาบรรณแห่งอาชีพ

Baron and Greenberg (1990 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) กล่าวว่า วิชาชีพเป็น ลำดับขั้นตอนของทัศนคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการ ทำงาน

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) กล่าวว่า อาชีพ หมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานตลอดชีวิตของบุคคลนั้น

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ได้สรุปไว้ว่า วิชาชีพเป็นศาสตร์และศิลปะที่เกิดจากความต้องการ ของสังคม มีเอกลักษณ์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีอิสระในการปกครองตนเอง ทรงซึ่งความรู้ ภูมิปัญญา ทักษะประสบการณ์ และควมมีคุณค่าของการทำงานที่นำไปสู่ความก้าวหน้า ความสำเร็จในวิชาชีพ ตามทัศนคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตลอดชีวิตของบุคคลนั้น

นภดล คำเต็ม (2545) ให้ความหมายวิชาชีพว่า เป็นศาสตร์และศิลปะการปฏิบัติ ที่บุคคล อุทิศตนในการปฏิบัติ เพื่อสนองความต้องการของสังคม เป็นการรับรู้ของบุคคลในเรื่อง ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การประกอบวิชาชีพต้องใช้ทักษะในระดับสูง ซึ่งได้จากการอ บรมศึกษาอย่างเป็นระบบ มีเอกลักษณ์และอิสระในการปกครองตนเอง เป็นสิ่งที่สร้างความมีคุณค่าให้ กับบุคคล ทำให้มีพลังอำนาจ และได้รับความไว้วางใจ

ดังนั้น เมื่อประมวลความหมายของวิชาชีพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วิชาชีพ หมายถึง ศาสตร์และศิลปะการปฏิบัติ ที่บุคคลอุทิศตนในการปฏิบัติ เพื่อสนองตอบความต้องการของสังคม การประกอบวิชาชีพต้องใช้ทักษะในระดับสูง ซึ่งได้จากการศึกษาอบรมอย่างเป็นระบบ มีเอกลักษณ์และ มีอิสระในการปกครองตนเอง ทรงซึ่งความรู้ ภูมิปัญญา ทักษะประสบการณ์ และควมมีคุณค่าของ

การทำงานที่นำไปสู่ความก้าวหน้า ความสำเร็จในวิชาชีพ ตามทัศนคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานตลอดชีวิตของบุคคลนั้น

### 1.1.2 ลักษณะวิชาชีพ และวิชาชีพครู

#### ลักษณะวิชาชีพ

อาชีพใดที่จะถือได้ว่า เป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์หรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาจากเกณฑ์คุณสมบัติ ของวิชาชีพ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านกำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

Steers (1991) ได้กล่าวถึง ข้อตกลงเกี่ยวกับ วิชาชีพที่สำคัญไว้ 4 ประการ คือ

1. วิชาชีพ ถูกพิจารณาว่าเป็นลำดับของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตมากกว่าการประเมินว่า บุคคลนั้นประสบความสำเร็จอย่างไรในชีวิต
2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในวิชาชีพ จะถูกตัดสินได้ดีที่สุด โดยบุคคลที่ทำอาชีพอยู่นั้น ไม่ใช่ตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น
3. วิชาชีพประกอบด้วย เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงเวลาที่ผ่านมา จึงเป็นสิ่งที่บุคคล ทำและรู้สึกต่องานของตนเอง
4. ข้อพิจารณาที่ดีที่สุดของวิชาชีพ คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน ซึ่ง ประสบการณ์เหล่านี้อาจรวมลำดับการเลื่อนตำแหน่ง หรืออาจหมายถึง ลักษณะงานที่แตกต่างกันไป ในแต่ละองค์การ

พนัส หันนาคินทร์ (2524 อ้างถึงใน อังคณา เรื่องศิริปิยะกุล, 2531) สรุปลักษณะของวิชาชีพ ชั้นสูงไว้ ดังนี้

1. อาชีพนั้นจะต้องเป็นส่วนสำคัญอันจะขาดเสียมิได้ในสังคม
2. ผู้ประกอบอาชีพจะต้องได้รับการศึกษา การฝึกอบรมและมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นๆ
3. ผู้ประกอบอาชีพคำนึงถึงบริการที่จะให้แก่สังคมเป็นหลัก
4. เป็นอาชีพที่รัฐบาลให้การรับรอง
5. เป็นงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะ

## 6. มีการกำหนดมาตรฐานวิชาการ จรรยาบรรณหรือจริยธรรมแห่งอาชีพ

จิตร ศรีสอาน (2523 อ้างถึงใน อังคณา เรื่องศิริปิยะกุล, 2531) สรุปลักษณะของวิชาชีพไว้ดังนี้

1. ให้บริการแก่สังคมโดยไม่ซ้ำซ้อนกับสาขาวิชาอื่น
2. ให้บริการแก่สังคมโดยใช้วิธีการแห่งปัญญา
3. สมาชิกมีความเป็นอิสระหรือ “อัตนินบาล” ในการดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพ
4. สมาชิกต้องได้รับการศึกษาระดับสูง (ถือการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นหลัก)
5. สมาชิกต้องประพฤติดีและมีจริยธรรมแห่งวิชาชีพนั้น
6. ต้องมีสถาบันหรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางคอยสร้างสรรค้จรรโลงความมั่นคงแห่ง

วิชาชีพ

จากสาระที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะวิชาชีพ ได้ว่าเป็นวิชาชีพที่มีความเป็นอิสระในการให้บริการแก่สังคม มีความรู้ รอบรู้ในงานที่ทำ มีความรู้เฉพาะทาง มีทักษะ มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

### วิชาชีพครู

ความหมายของครูในนัยที่เป็นอาชีพอย่างหนึ่งนั้น อาชีพครูมีวิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงทั้งบทบาทและฐานะไปตามกาลเวลาเช่นกัน ในอดีตอาชีพครูเคยจัดเป็นอาชีพของปุชนิยบุคคล คือ เป็นผู้มิบุญคุณแก่สังคม ผู้ทำประโยชน์ให้แก่ชุมชนมากมายมหาศาล แล้วก็รับประโยชน์ตอบแทนเพียงเลี้ยงชีวิตอยู่ได้ อาชีพอย่างนี้เรียกว่า อาชีพปุชนิยบุคคล ไม่เหมือนกับอาชีพธรรมดาทั่วไป แนวความคิดเกี่ยวกับอาชีพครูแบบนี้เป็นค่านิยมของชาวอินเดียโบราณแล้วแผ่ขยายไปทั่วภูมิภาคเอเชียรวมทั้งไทย

Gutek (1981 อ้างถึงใน ชีรศักดิ์ อัครบรร, 2543) ได้สรุปคุณลักษณะวิชาชีพเพื่อเป็นเกณฑ์พิจารณาวิชาชีพครูไว้ 7 ประการ

1. วิชาชีพเป็นกิจกรรมทางปัญญาและวิชาความรู้เฉพาะด้าน การสอนก็เป็นกิจกรรมทางปัญญา การออกแบบวิธีการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม ทักษะและค่านิยมให้กับเยาวชน ครูต้อง

ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพ อันเป็นวิทยาการเฉพาะด้าน และต้องใช้สติปัญญาในการถ่ายทอดแต่ละสิ่งแต่ละอย่างให้กับศิษย์

2. วิชาชีพเป็นกิจการที่จำเป็นเฉพาะสาขาที่สังคมต้องการและบริการแก่สังคม การสอนเป็นการให้บริการแก่สังคมในด้านการถ่ายทอดทักษะทางสังคม ค่านิยม ตลอดจนวิชาการต่างๆ ให้แก่เยาวชนตามที่สังคมประสงค์ เป็นการให้บริการที่เฉพาะสาขาวิชาที่ต่างจากวิชาชีพอื่น

3. การประกอบกิจการของวิชาชีพนั้นอยู่บนพื้นฐานทางทฤษฎีทางวิทยาการของศาสตร์แต่ละสาขาที่สามารถประยุกต์มาเป็นการปฏิบัติ งานฝีมือโดยทั่วไปจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถเฉพาะตัวของผู้ประกอบการ แม้ว่าจะมีการถ่ายทอดเคล็ดลับวิธีการเฉพาะตัวแก่กันและกันบ้างก็ตาม แต่การประกอบวิชาชีพนั้นเป็นงานฝีมือที่สร้างสรรค์บนพื้นฐานของความรู้หลายๆด้านที่มีความหมายมากกว่าเคล็ดลับเพียงประการเดียว การสอนก็เช่นกัน เป็นงานที่ต้องประสมประสานวิทยาการทั้งปรัชญาการศึกษา ประวัติศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา หลักการสอน การประเมินผลทางการศึกษา ฯลฯ เพื่อจัดการในการสอนแต่ละครั้ง

4. การเข้าสู่วงการวิชาชีพนั้นต้องเตรียมตัวในการศึกษาวิชาชีพนั้นๆ ในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลาที่มากพอสมควร วิชาการสอนก็ต้องใช้เวลาเล่าเรียนและฝึกฝนในสถาบันฝึกหัดครูเช่นกันและต้องใช้เวลาโดยทั่วไปไม่น้อยกว่า 4 ปีจึงจะสำเร็จการศึกษาออกไปทำการสอนได้

5. วิชาชีพแต่ละสาขาจะกำหนดมาตรฐานแห่งวิชาชีพขึ้น โดยทั่วไปจะมีการกำหนดเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติตนตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพในการประกอบวิชาชีพของมวลสมาชิก ศาสตร์และศิลป์แห่งการสอนก็มีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้ประกาศเผยแพร่และใช้ควบคุมมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติตนของครูเช่นกัน

6. ผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์และเสรีภาพทางวิชาชีพ (Autonomy and freedom) ในการประกอบวิชาชีพนั้นเป็นผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์ในการตกลงใจและตัดสินใจที่จะใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา การสอนแต่ละครั้งแต่ละวิชา ผู้สอนย่อมมีเอกสิทธิ์ที่จะกำหนดวิธีสอนและออกแบบกิจกรรมการเรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดในหลักสูตร

7. สมาชิกแห่งวิชาชีพต่างๆ มีการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพที่เป็นอิสระในการควบคุมจรรยาบรรณมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ และสามารถลงโทษสมาชิก การสอนนั้นผู้ทำการสอนต้องมีการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพที่หลากหลายเพื่อควบคุมมาตรฐาน ตลอดจนเผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้แก่กันและกัน

นักการศึกษาตะวันตกสรุปว่าการสอนมีฐานะเป็นวิชาชีพสาขาหนึ่งเพราะมองว่าการประกอบวิชาชีพนั้นต้องมีลักษณะเป็นกิจกรรมหรือเป็นการปฏิบัติการ โดยการกระทำนั่นเอง

จำลอง ทองดี (2525 อ้างถึงใน จันทกานต์ สุวรรณานาภูติ, 2531) กล่าวว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพราะ

1. การสอนนั้น ได้รวมถึงกิจกรรมทั้งหลายที่จำเป็นต้องใช้สติปัญญาของมนุษย์
2. การสอนต้องใช้วิชาความรู้อย่างลึกซึ้ง
3. การสอนมีการเตรียมการและฝึกฝนทางอาชีพ
4. การสอนมีการฝึกอบรมเพื่อให้งานอยู่เสมอและต่อเนื่อง
5. การสอนเป็นอาชีพตลอดชีวิตของคน และผู้สอนจะเป็นสมาชิกของสังคมวิชาการ

ตลอดไป

6. การสอนมีมาตรฐานและมาตรการในตัวเอง
7. การสอนเป็นงานบริการที่ได้รับการยกย่องเหนือกว่าบุคคลธรรมดาพึงจะได้รับ
8. การสอนมีความสัมพันธ์แนบแน่น เป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ

จากลักษณะของวิชาชีพดังที่กล่าวไว้ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า อาชีพครูนั้นเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างหนึ่ง มีความสำคัญต่อประเทศ มีสถาบันการผลิต สมาชิกของวิชาชีพได้รับการศึกษา และมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีองค์การวิชาชีพเป็นแหล่งกลางที่จะส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพ

## 1.2 ความสำเร็จในวิชาชีพ

ความสำเร็จในวิชาชีพเป็นแรงจูงใจให้กับครู ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพทางการศึกษา และแสดงถึงความตั้งใจ พยายามพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อการก้าวไปสู่สิ่งที่ดี สามารถรับรู้ได้จากตนเอง จากองค์กร ผู้ร่วมงาน และผู้ปฏิบัติงาน จากการรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพภายนอก เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้ หรือได้รับจากสิ่งแวดล้อม เช่น ค่าตอบแทน อาจเป็นตัวเงิน รางวัล หรือได้รับการส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนความสำเร็จในวิชาชีพที่ไม่สามารถจับต้องได้ เป็นการรับรู้ถึงความสำเร็จความมีคุณค่า ความพึงพอใจภายในบุคคลในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีผู้ให้ความหมายของความสำเร็จไว้หลายท่าน ดังนี้

### 1.2.1 ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพ

Rosenbaum (1984 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) ให้ความหมายว่า เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนในการเปลี่ยนสถานะในองค์การเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในวิชาชีพ การส่งเสริม และการโยกย้ายเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้า ในวิชาชีพ ที่ตนเองได้รับจากความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective Career Success) เช่น ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (Objective Career Success) เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น เป็นต้น

Gattiker and Larwood (1988 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้เฉพาะโครงสร้างภายนอกของบุคคล และความรู้สึกภายใน มันมีความสำคัญในการตัดสินใจ พิจารณาถึงความสำเร็จของบุคคล และความพึงพอใจในการก้าวหน้าในองค์การ

Dubin (1994 อ้างถึงใน นฤมล ปั่นถี่, 2545) กล่าวว่า ความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง การเริ่มต้นจากการมีชีวิต โดย มีวัตถุประสงค์และค่านิยมส่วนบุคคล เป็นความเชื่อที่แท้จริง และทำให้เกิดการทำงานขึ้นในโลก และมีการฝึกฝนตามลำดับขั้น

Judge et al (1995 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ให้คำจำกัดความของความความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง ผลบวกทางจิตใจ หรือความสำคัญของผลลัพธ์กับงาน หรือประสบการณ์ที่สะสมมาจากการทำงาน ทำให้เกิดการบรรลุความสำเร็จ

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ให้ความหมายความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึง ผลทางบวกด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผล ซึ่งบุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตน

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ให้ความหมายความสำเร็จในวิชาชีพว่า การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากเงินเดือน การได้รับรางวัล ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับขั้นสูงขึ้น มีการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้เกิด

ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงทางสถานภาพทางการเงินและตำแหน่ง รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

นภคล คำเต็ม (2545) ให้ความหมายความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ตลอดจนความสำคัญของผลลัพธ์กับงานที่บุคคลรับรู้ได้จาก รางวัล ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าที่ได้รับ ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน มีความมั่นคงด้านจิตใจ การงาน และการเงิน

นฤมล ปั่นลี (2545) สรุปความสำเร็จในวิชาชีพไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลต่อจิตใจในทางบวก ซึ่งเกิดจากการประกอบวิชาชีพ โดยได้รับรู้จากเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน

จากแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง ผลทางบวกในด้านจิตใจ ตามการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน บทบาทความสำคัญ และการได้รับการสนับสนุนในวิชาชีพ ซึ่งครูได้รับมาจากประสบการณ์ทำงานของตน

### 1.2.2 แนวคิดในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ

สำหรับการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ จากการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า มีการวัด 2 วิธี ได้แก่ การวัดเชิงปรนัย (Objective career success) และการวัดเชิงอัตนัย (Subjective career success) ดังนี้

เกณฑ์วัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จที่สามารถมองเห็นได้ เช่น การวัดจากรายได้ และจำนวนครั้งของการเลื่อนขั้นตามการได้รับการส่งเสริม รวมถึงระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง (Hotter, 1982 ; Gattiker and Larwood, 1988 และ 1989 ; Cox and Harquail, 1991 ; Melamed, 1995 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) ในส่วนของเกณฑ์การวัดความสำเร็จเชิงอัตนัย (Subjective career success) เป็นความสำเร็จที่วัดจากการรับรู้ ความภูมิใจ ความพึงพอใจภายในตนเอง และคนรอบข้าง ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้า การได้รับการส่งเสริม เป็นต้น

(Van Maanen and Schein, 1977; Gattiker and Larwood, 1986 ; Peluchette, 1993 อ้างถึงในเพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544)

Gattiker and Larwood (1986) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของความสำเร็จในวิชาชีพไว้ อย่างน่าสนใจว่า สามารถพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

2.3.1 ด้านการทำงาน (Work role success) เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวม พฤติกรรมที่ปฏิบัติงานสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ของครู จากนั้นรับรู้แนวคิดวิชาชีพของตนเอง (Occupational self concept) มีการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพจากบทบาทการทำงานของตนเอง เช่น รับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความชำนาญในงานวิชาชีพ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่า มี คุณภาพ ประสิทธิภาพ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ได้รับความมอบหมายให้รับผิดชอบเต็มที่ ในงานที่ทำ สามารถแสดงความสามารถด้านการบริหารงาน เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์การ ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่

2.3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) เป็นการรับรู้ภายในว่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูง ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่สำคัญให้ดูแลรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน เต็มใจให้ ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

2.3.3 ด้านการเงิน (Financial success) เป็นการรับรู้ภายนอกจากการที่ครู ได้รับผล ประโยชน์หรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับ ความสามารถ ความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่ พึงพอใจตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2.3.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน (Hierarchical success) เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับการ เลื่อนตำแหน่งของครู ซึ่งเกิดจากช่วงเวลาและการทำงานที่องค์การเป็นผู้กำหนด เริ่มจากระดับต่ำ ไปสู่ระดับสูงสุด ครูได้รับการส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยการเตรียมความรู้ความ สามารถ และทักษะ จนประสบความสำเร็จในหน้าที่ เป็นที่ยอมรับ

DuBrin (1990 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ จินกุล, 2547) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ 2 ลักษณะ คือ

1. เกณฑ์ภายใน (Internal measures) เช่น ความมีเกียรติ
2. เกณฑ์ภายนอก (External measures) เช่น รายได้

Aryee, Chay and Tan (1994 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ จินกุล, 2547) อธิบายถึงเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) โดยนำความสำเร็จด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในงานมาจากแนวคิดของ Gattiker and Lorwood (1986) และความพึงพอใจในวิชาชีพจากแนวความคิดของ Greenhaus, Parasuraman and Wormley (1990) ซึ่งประกอบเป็น 3 องค์ประกอบ

1. ความพึงพอใจในวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกพอใจกับรายได้ที่ได้รับ การมีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ๆ และความก้าวหน้าในงาน
2. ด้านการเงิน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่า ได้รับผลประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน รวมถึงผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับผลงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และก้าวสู่เป้าหมายการทำงานวิชาชีพในเวลาที่กำหนด

Melamed (1995 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ จินกุล, 2547) มีความเห็นว่า เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพในระยะยาว คือ เงินเดือนที่ได้รับ และจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่งทางการจัดการ

Judge et al. (1995 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ จินกุล, 2547) มีความเห็นว่า เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ ควรประกอบด้วยทั้งเชิงปรนัยและอัตนัย ดังนี้

1. ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จในวิชาชีพที่สามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัย ที่สามารถมองเห็นหรือสังเกตได้ ได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง
2. ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพ (Career satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของวิชาชีพของตน ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง ความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความสุขหรือภาวะอารมณ์ทางบวก อันเป็นผลมาจากการประเมินผลงาน หรือประสบการณ์การทำงาน

จากแนวคิดเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพข้างต้น กล่าวได้ว่า เกณฑ์ในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ สามารถวัดได้จากทั้งที่เป็นรูปธรรมที่สามารถมองเห็น วัดได้หรือสัมผัสได้ เช่น เงินเดือนที่ได้รับ จำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง และที่เป็นนามธรรมที่ไม่สามารถวัดได้ หรือสัมผัสได้ เช่น

ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในวิชาชีพ ซึ่งแต่ละบุคคลจะเป็นผู้ตัดสินความสำเร็จในวิชาชีพของตนได้ดีที่สุด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบในการวัดตามแนวคิดของ Gattiker and Larwood (1986) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้านเนื่องจากมีความครอบคลุมมากที่สุด และเพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพครูและบริบทของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบความสำเร็จด้านการเงินเป็นความสำเร็จด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ประเภทหนึ่งทีครูจะได้รับ ดังนั้นองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดจึงประกอบด้วย ความสำเร็จด้านการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านสวัสดิการ และความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน

## ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูและการยกย่องให้รางวัลครูในประเทศไทย

### 2.1 บทบาทของครูในการพัฒนาประเทศ

สุจริต เพียรชอบ (2537 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543) สรุปบทบาทของครูในการพัฒนาประเทศไว้ 12 ประการ คือ

1. พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีระดับสติปัญญาสูงขึ้น มีความรู้ในสรรพวิทยาการต่างๆ
2. จัดสร้างสถานการณ์เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกคิด มีเหตุมีผลและรู้จักใช้วิจารณญาณจนเป็นกิจนิสัย
3. การปลูกฝังลักษณะนิสัยที่สำคัญ เช่น การมีวินัยในตนเอง ความรักและมุ่งมั่นในงาน ซึ่งควรเป็นตัวอย่างในการแสดงลักษณะนิสัยที่ดีงามเหล่านี้
4. การปลูกฝังค่านิยมและมโนทัศน์ที่ถูกต้องให้กับนักเรียน เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
5. การปลูกฝังความเป็นนักประชาธิปไตยให้แก่นักเรียน
6. การบริการวิชาการแก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน
7. การปลูกฝังทักษะและเจตคติด้านอาชีพให้นักเรียน
8. การปลูกฝังวัฒนธรรมอันดีงามของไทยให้นักเรียน
9. บทบาทในการพัฒนาสังคม เมื่อครูเข้าไปเกี่ยวข้องกับชุมชนใดก็ต้องพยายามหาแนวทางที่จะพัฒนาชุมชนนั้นๆ ให้ดีขึ้นด้วย
10. บทบาทในการแก้ปัญหาชุมชน โดยอาจเป็นสื่อกลางติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้มาดำเนินการช่วยเหลือ

11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ให้เป็นประโยชน์
12. บทบาทของครูในการธำรงความมั่นคงของประเทศ ครูควรรหาโอกาสสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้เกิดขึ้น

## 2.2 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

คุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 ไว้ 12 ข้อ เพื่อเป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติสำหรับครู ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติตน ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ดังนี้ (คุรุสภา, 2539)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

## 2.3 จรรยาบรรณวิชาชีพครู

เอกศักดิ์ คงตระกูล (2542) ได้สรุปจรรยาบรรณสู่เส้นทางวิชาชีพ ดังนี้

จรรยาบรรณ คือ จริยธรรมหรือความประพฤติที่ดั่งามของผู้ประกอบวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพกำหนดขึ้นเพื่อให้คนในวงการของตนประพฤติปฏิบัติ

ดังนั้นจรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ ข้อกำหนดของคุรุสภากำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ

จรรยาบรรณวิชาชีพครูมีความสำคัญต่อวิชาชีพครู 3 ประการ คือ 1.) ปกป้องการปฏิบัติการของสมาชิกในวิชาชีพได้ 2.) ทำให้รักษามาตรฐานของวิชาชีพอยู่ในระดับที่ต้องการอยู่เสมอ 3.) ทำให้มีการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันสมัยยิ่งขึ้น

ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พุทธศักราช 2539 มีดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่และช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมและให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน และสร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งหลายทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ จ้างวาน ให้ศิษย์กระทำการใดอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติและปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

#### 2.4 ครูดีเด่น

คุรุสภาได้สรรหาครูผู้ปฏิบัติงานและมีผลงานดีเด่น และจัดให้มีการมอบรางวัลครูดีเด่นขึ้นในทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์ไว้ 5 ข้อ คือ 1.) เพื่อส่งเสริมใญ่ครูปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของครูจนเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและประเทศชาติ 2.) เพื่อเสริมสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคม 3.) เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูที่ได้ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา 4.) เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติคุณครูที่สร้างคุณประโยชน์ในด้านการศึกษาให้แก่ประเทศชาติ 5.) เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูทั่วไป

### หลักเกณฑ์การพิจารณา

หลักเกณฑ์การพิจารณาผู้ที่จะได้รับรางวัลครูสุภา แบ่งเป็นหลักเกณฑ์ทั่วไป และหลักเกณฑ์เฉพาะ ดังนี้ (อ้างถึงใน จันทร ชุมเมืองปัก, 2544)

หลักเกณฑ์ทั่วไป ได้แก่ 1.) มีบุคลิกภาพดี 2.) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 3.) ปฏิบัติตนตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ซึ่งมีอยู่ 9 ข้อ 4.) ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา 5.) มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ 6.) มีความสามารถในการร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ 7.) ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน 8.) ปฏิบัติงานด้วยความเหนื่อยยากและเสียสละ

หลักเกณฑ์เฉพาะสำหรับรางวัลประเภทผู้สอน ได้แก่ 1.) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และอุดมการณ์แห่งวิชาชีพครู จนได้ผลงานดี ถือเป็นตัวอย่างได้ 2.) ปฏิบัติงานประจำได้ผลดีเด่นเป็นพิเศษ และต้องและต้องทำประโยชน์แก่ส่วนรวมจนสมควรยกย่องเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น 3.) มีผลงานดีเด่นหรือมีนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4.) มีความสามารถในการปรับปรุงวิจัย และพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ 5.) มีความสามารถในการบริหารและจัดกระบวนการเรียนรู้ 6.) มีความสามารถในการแก้ปัญหา และมีวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาให้แก่นักเรียน 7.) มีส่วนร่วมในการพิทักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

นอกจากนี้ ยังมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกครูสายปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครเข้ารับรางวัลครูดีเด่น (ชาติรี นาคะกุล, 2529) ได้แก่ 1.) มีบุคลิกภาพและความประพฤติดี 2.) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 3.) มีความตั้งใจและเอาใจใส่การเรียนการสอนเป็นอย่างดี 4.) มีการแนะแนวและติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ 5.) ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆดี 6.) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเรียบร้อย และได้ผลดี 7.) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านการเรียนการสอน 8.) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณดี 9.) มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม 10.) มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และอุดมการณ์แห่งวิชาชีพครูได้ดีเยี่ยม

### **2.5 ครูแห่งชาติ และครูต้นแบบ**

“ครูแห่งชาติ” และ “ครูต้นแบบ” เป็น 2 โครงการที่เกิดขึ้นในเวลาไล่เลี่ยกันราวปี พ.ศ. 2541 อยู่ในความดูแลของ 2 หน่วยงานคือ สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู และสถาบันแห่งชาติเพื่อปฏิรูปการ

เรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ตามลำดับ (กองบรรณาธิการ, 2542 : 9-12)

ครูแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541) เป็นโครงการที่มุ่งยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น โดยการประเมินผลงานในอดีต ยกย่อง ให้รางวัล และให้เสนองานที่จะทำต่อในอนาคตเพื่อพัฒนาการฝึกหัดครู วิชาชีพครู และการศึกษาของประเทศโดยรวม มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อยกย่องและผดุงเกียรติคุณแห่งวิชาชีพครู 2.) เพื่อให้เกิดเครือข่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3.) เพื่อเป็นการยกย่องและให้กำลังใจแก่ครูที่ทำงานหนักและมีผลงานดีเด่น 4.) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนดี คนเก่ง สนใจเข้ามาเป็นครู 5.) เพื่อสร้างบุคลากรครูต้นแบบให้แก่วงการวิชาชีพครู

เกณฑ์มาตรฐานครูแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) มี 3 ด้าน โดยมีน้ำหนักคะแนน ดังนี้

1. การจัดกระบวนการเรียนการสอนของครู มีน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ) 60 แบ่งเป็น
  - 1.1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ) 25
  - 1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ) 20
  - 1.3 ความสามารถทางวิชาการ มีน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ) 15
2. การครองตนของครู มีน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ) 20
3. การประสานงานกับชุมชน มีน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ) 20

เกณฑ์แต่ละด้านมีเนื้อหาสรุปได้ดังนี้

1. การจัดกระบวนการเรียนการสอนของครู แบ่งได้ดังนี้
  - 1.1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรดี ใช้วิธีการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอันหลากหลาย ส่งเสริมให้นักเรียนศึกษาแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง เลือกลงใช้สื่ออย่างเหมาะสม ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายและครอบคลุม ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลที่หลากหลายและครอบคลุม ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนตลอดทั้งไต่ร่องการสอนของตนเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศทางกายภาพ มนุษย์สัมพันธ์ และวิชาการ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน การคิดค้นโครงการใหม่ๆ คิดค้นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้สื่อ เทคโนโลยี และวิธีการอื่นที่จะพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ สร้างผลงานวิจัย ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัสดุท้องถิ่นในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

1.3 ความสามารถทางวิชาการ หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง สามารถติดตามทันความก้าวหน้าทางวิชาการ และวิธีการเรียนการสอนเฉพาะในวิชาที่ตนสอน สามารถประยุกต์เชื่อมโยงวิชาต่างๆให้เป็นความสอดคล้องกันพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และใช้กรณีศึกษาจากท้องถิ่นในการสอน เผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครู สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และมีการผลิตผลงานหรือโครงการของนักเรียนและของครูอย่างสม่ำเสมอ

2. การครองตนของครู หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณครู

3. การประสานงานกับชุมชน หมายถึง การเป็นบุคคลที่ชุมชนยอมรับในความสามารถ บุคลิกภาพ และคุณงามความดี เป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูสาขาวิชาที่ตนสอน รู้จักองค์ประกอบของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนดี มีความสามารถในการนำชุมชนมาช่วยโรงเรียน และนำโรงเรียนออกช่วยชุมชน และร่วมมือกับชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ครูต้นแบบ (อ้างถึงใน กมลมาลย์ ชาวเนื้อดี, 2545) เป็นโครงการที่มุ่งสรรหาครูดี ครูเก่ง ที่มีผลงานดีเด่นด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องเป็นครูที่มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงวิธีการสอนของตนอย่างต่อเนื่องจนสามารถค้นพบรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนชัดเจน สามารถเป็นแบบอย่างและสามารถขยายผลให้เพื่อนครูได้ จะได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นครูต้นแบบและเป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่

เกณฑ์การคัดเลือกครูต้นแบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) มี 3 ด้าน โดยมีน้ำหนักคะแนน ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ) 60
2. การครองตนของครู มีน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ) 20
3. การประสานงานกับชุมชน มีน้ำหนักคะแนน (ร้อยละ) 20

เกณฑ์แต่ละด้านมีเนื้อหาสรุปได้ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 4 ทั้งนี้ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถทางวิชาการด้วย โดยเน้นความสำคัญทั้งกระบวนการการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ คุณธรรม และ บุรณาการในเรื่องต่างๆ ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา ในประเด็นต่อไปนี้

1.1 ครูถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

1.2 การจัดการกระบวนการเรียนรู้โดย จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมตามความสนใจความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญและการแก้ปัญหา จัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงรวมทั้งรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม ผสมผสานสาระความรู้ต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกันและสอดแทรกคุณธรรม ค่านิยม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ไปพร้อมกับนักเรียนจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการต่างๆ และประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

1.3 ความรู้และทักษะ เตรียมเนื้อหาสาระและให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงในเรื่อง ตนเอง และความสัมพันธ์กับสังคมรอบตัว วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ไทย และกีฬา คณิตศาสตร์ ภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาไทย การประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต อย่างมีความสุข

1.4 การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ การทดสอบ การประเมินพัฒนาการ และความประพฤติของผู้เรียน และการสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม

1.5 การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

2. การครองตนของครู หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จรรยาบรรณวิชาชีพ ศีลปวัณธรรมของชาติ มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นที่ยอมรับของครู ผู้เรียน และชุมชน

3. การประสานงานกับชุมชน หมายถึง การเป็นบุคคลที่ชุมชนยอมรับในความสามารถ บุคลิกภาพและคุณงามความดี เป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูสาขาวิชาที่ ตนสอน รู้จักองค์ประกอบของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนดี มีความสามารถในการนำชุมชน มาช่วยโรงเรียนและนำโรงเรียนออกช่วยชุมชน และร่วมมือกับชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

จากบทบาทของครูในการพัฒนาประเทศ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จรรยาบรรณวิชาชีพครู และเกณฑ์การคัดเลือกครูดีเด่น ครูแห่งชาติ และครูต้นแบบ พบว่าวิชาชีพครูถูกคาดหวังให้มีบทบาท สำคัญในการพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ รวมทั้งพัฒนาชุมชน และสังคมให้เจริญก้าวหน้า โดยมีรายละเอียดดังในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงบทบาทของครูในการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาชุมชน และสังคม

รายการ	1	2	3	4	5	6
<b>ด้านการพัฒนาผู้เรียน</b>						
1. พัฒนาระดับสติปัญญา ความรู้ ทักษะความสามารถ	/	/	/	/	/	/
2. ปลูกฝังลักษณะนิสัยที่เหมาะสม	/	/	/	/	/	/
3. ปลูกฝังค่านิยม และมโนทัศน์ที่ถูกต้อง	/	/	/	/	/	/
4. สามารถแก้ปัญหา และมีวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาแก่นักเรียน				/		
<b>ด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม</b>						
1. พยายามหาแนวทางและร่วมมือในการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น	/	/	/	/		
2. แก้ปัญหาชุมชนโดยเป็นสื่อกลางติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือ	/			/		
3. มีส่วนร่วมพิทักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น			/	/	/	/
4. เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว เป็นที่ยอมรับของชุมชน					/	/
5. เป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ					/	/
6. สามารถนำชุมชนมาช่วยโรงเรียนและนำโรงเรียนออกช่วยชุมชน					/	/

รายการแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา 1. บทบาทของครูในการพัฒนาประเทศตามแนวของสุจริต เพียรชอบ (2537 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543) 2. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537 (คุรุสภา, 2539) 3. จรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ.2539 (อ้างถึงใน เอกศักดิ์ กงตระกูล, 2542) 4. เกณฑ์การคัดเลือกครูดีเด่นของคุรุสภาพ.ศ. 2543 (อ้างถึงใน จันทร ชุมเมืองปึก, 2544) 5. เกณฑ์การคัดเลือกครูแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) และ 6. เกณฑ์การคัดเลือกครูต้นแบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูและการยกย่องให้รางวัลครูในประเทศไทยดังตารางที่ 2.1 พบว่า การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาชุมชน และสังคมเป็นบทบาทที่สำคัญของงานครู ดังนั้นจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียน และความสำเร็จด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม เป็นองค์ประกอบในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพครูร่วมกับองค์ประกอบตามแนวคิดของ Gattiker and Larwood (1986) ที่ได้จากการศึกษาแนวคิดการวัดความสำเร็จในวิชาชีพในตอนที่ 1 ดังนั้นสามารถสรุปองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพครูได้ 6 ด้าน คือ ความสำเร็จด้านการทำงาน ความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียน ความสำเร็จด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านสวัสดิการ และความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน

### **ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพของครู**

ความสำเร็จในวิชาชีพมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ในการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่กล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### **3.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ**

Hellriegel et al. (2001 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) กล่าวว่าบุคคลที่จะสำเร็จในวิชาชีพนั้น ไม่ได้ขึ้นกับประสบการณ์ในการทำงานอย่างเดียว แต่ขึ้นกับโอกาสของทางเลือกวิชาชีพ การเลือกวิชาชีพและประสบการณ์ของบุคคล ที่ให้มุมมองเกี่ยวกับวิชาชีพไว้ 5 มุมมอง ดังนี้

1. งานวิชาชีพไม่ได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือล้มเหลว ความก้าวหน้าช้าหรือเร็ว แต่สิ่งที่บ่งบอกความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในวิชาชีพที่ดีที่สุด คือ ตัวบุคคลนั่นเอง
2. ความสำเร็จหรือล้มเหลวในวิชาชีพนั้น มีความเกี่ยวข้องกับมโนคติ เป้าหมาย และความสามารถของบุคคล
3. บุคคลควรจะศึกษาวิชาชีพทั้งเชิงปรนัย (Objective) และเชิงอัตนัย (Subjective) เชิงปรนัย

ได้แก่ ค่านิยม ทักษะ คุณลักษณะ และการจูงใจ ส่วนเชิงอ้อม ได้แก่ การเลือกงาน การดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาทักษะในงาน

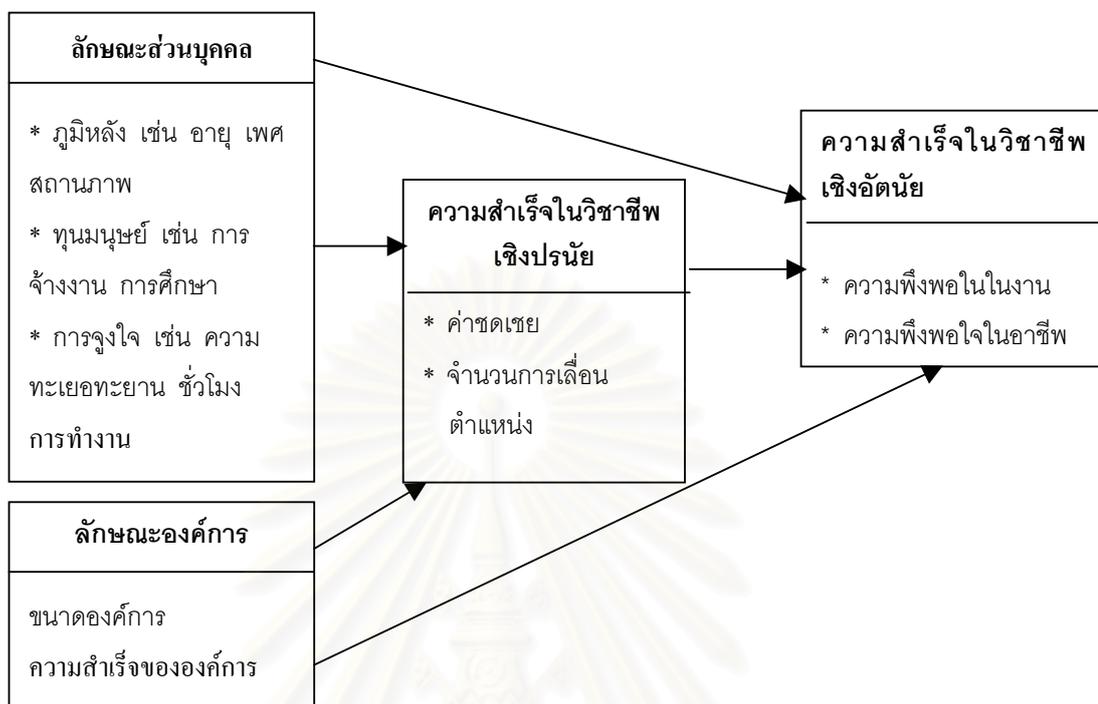
4. การพัฒนาวิชาชีพมีผลต่อการตัดสินใจในกิจกรรมสู่เป้าหมายของวิชาชีพ ที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง เช่น สภาพทางการเงิน ครอบครัว บุคลิกลักษณะของบุคคล ตลอดจนลักษณะของงาน

5. วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อวิชาชีพ สถานภาพทางสังคม และการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญของเส้นทางวิชาชีพ (Career path)

สำหรับทฤษฎีเกี่ยวกับวิชาชีพนั้น เป็นการอธิบายถึงตัวแปรด้านอาชีพและด้านจิตวิทยา ที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพโดย Sonnenfeld and Kotter (1982 อ้างถึงใน นวฉวี ประเสริฐสุข , 2542) ได้เสนอการพัฒนาทางอาชีพใน 2 มิติ คือ มิติที่ 1 เป็นมิติของเวลา ตั้งแต่เกิดเรื่อยมา ส่วนมิติที่ 2 จะเป็นมิติของอาณาเขตของชีวิต เป็นการแสดงให้เห็นว่าผลของการประกอบอาชีพ (Career outcome) เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยด้านอาชีพ บุคลิกภาพและครอบครัว ในตลอดช่วงชีวิตของบุคคลจาก ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพของ Sonnenfeld และ Kotter (1982) สามารถสรุปถึงตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคล ได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนตัว การศึกษา ความทะเยอทะยาน แรงจูงใจ เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านการทำงาน / อาชีพ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ลักษณะงานและชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น นายจ้าง เป็นต้น
4. ปัจจัยครอบครัว / ไม่ใช่การทำงาน เช่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สภาพแวดล้อมทางครอบครัว และการดำเนินชีวิต เป็นต้น

นอกจากนั้น ยังมีผู้เสนอโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคลอีกหลายโมเดล เช่น Judge et al. (1995 อ้างถึงใน นวฉวี ประเสริฐสุข , 2542) เสนอโมเดลการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al. (1995).

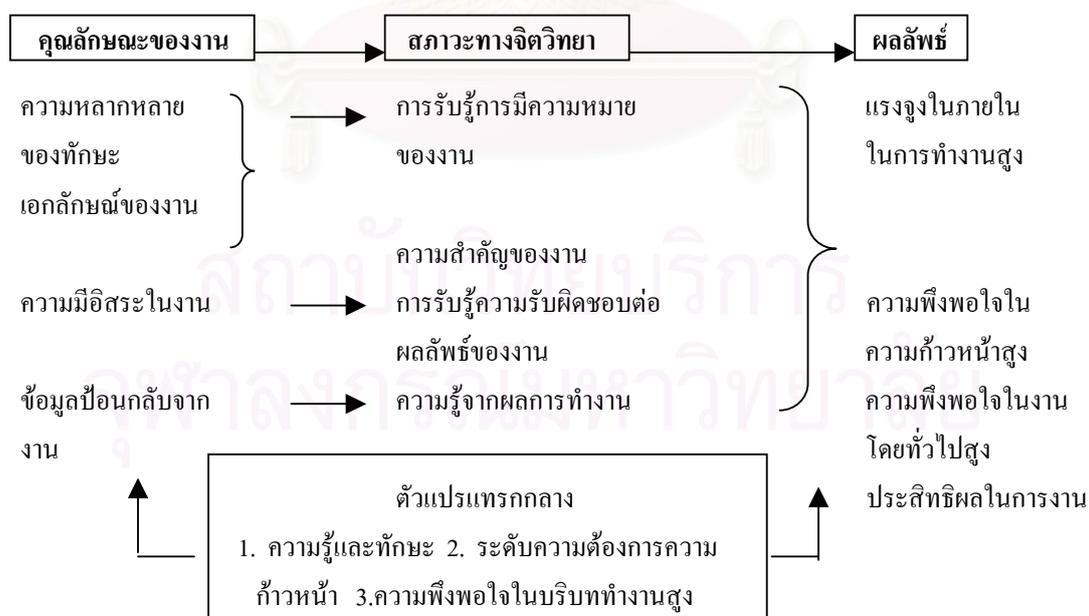
Iles, Mabey & Roberson (1990 อ้างถึงในนวลฉวี ประเสริฐสุข , 2542) นำเสนอโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพ และเสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคลว่า ประกอบด้วยตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้า อายุงาน ส่งผลผ่านความผูกพันในวิชาชีพไปยังความสำเร็จในวิชาชีพดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Iles, Mabey & Roberson (1990)

Cannings (1991 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข , 2542) ได้เสนอโมเดลทางสังคมเพื่อมุ่งอธิบายถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อรายได้ของบุคคล (ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย) โดยอาศัยแนวคิดของโมเดลทุนมนุษย์ (Human capital model) ของ Becker (1962) โดยการเสนอว่าตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญา เช่น การศึกษา ประสบการณ์เป็นตัวกำหนดรายได้ของบุคคล อย่างไรก็ตาม พบว่าแนวคิดนี้ทำให้เกิดส่วนเหลือที่ไม่สามารถอธิบายได้อีกมาก ดังนั้น Cannings จึงได้เพิ่มองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพกับหัวหน้า ความรับผิดชอบ เป็นต้น และองค์ประกอบด้านองค์กร ได้แก่ แผนกงาน เป็นต้น เข้าไปในสมการอธิบายรายได้ โมเดลนี้ได้รับการยืนยันจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับองค์กรที่ทำการศึกษากับผู้บริหารในองค์กรขนาดใหญ่ในแคนาดา นอกจากนี้ในโมเดลทางสังคมได้มีการนำตัวแปรด้านครอบครัวเข้ามารวมไว้ด้วยเพื่ออธิบายผลของตัวแปรที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งตัวแปรด้านครอบครัวที่โมเดลนี้เสนอไว้ คือ ความผูกพันต่อครอบครัว (Family commitment) ได้แก่ ความรับผิดชอบในบ้าน เป็นต้น ซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อผลิตภาพ และรายได้ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งของผู้หญิงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย

Hackman & Oldham (1980 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ได้เสนอโมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) โมเดลนี้จะอธิบายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย กล่าวคือ โมเดลนี้จะกล่าวถึง คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลคุณลักษณะของงาน ของ Hackman & Oldham (1980)

### โมเดลกล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 แบบ ได้แก่

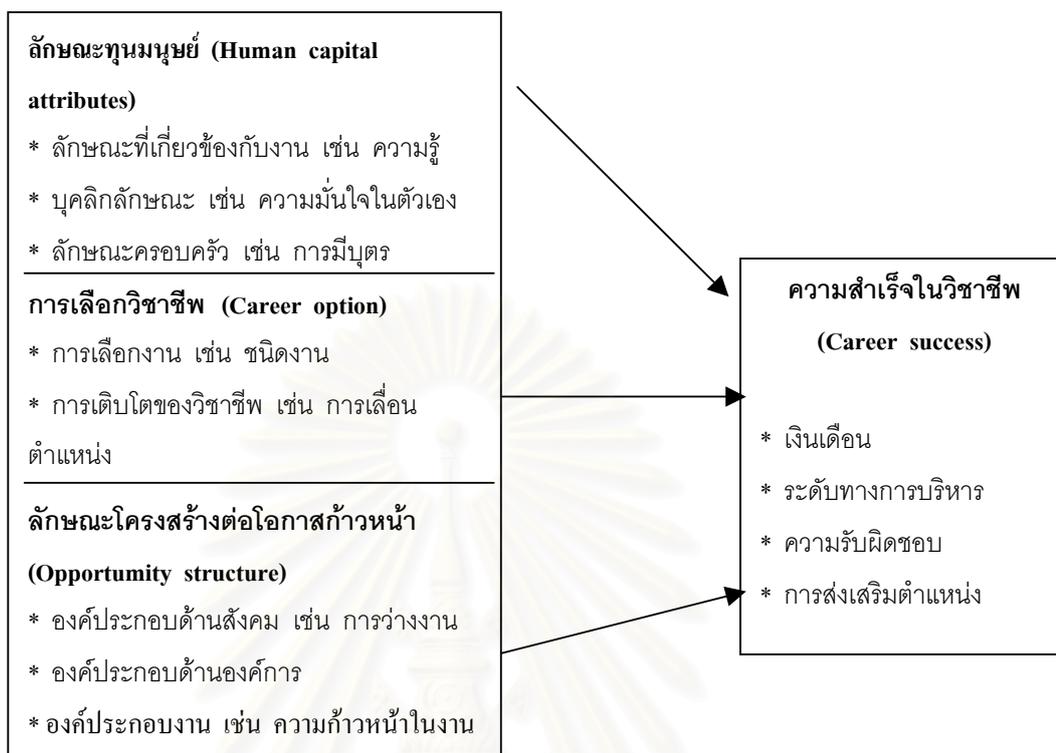
1. ความหลากหลายของทักษะ ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน
2. เอกลักษณะของงาน ได้แก่ งานซึ่งบุคคลสามารถทำงานตั้งแต่เริ่มต้น ไปจนงานเสร็จสมบูรณ์ ปรากฏผลงานออกมาให้เห็นได้
3. ความสำคัญของงาน ได้แก่ งานซึ่งบุคคลรับรู้ว่ามีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของผู้อื่น
4. ความมีอิสระ ได้แก่ งานซึ่งให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ทำงานในการทำงาน กำหนดขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการดำเนินงาน
5. ข้อมูลป้อนกลับ ได้แก่ งานซึ่งผู้ทำงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตน

คุณลักษณะของงานทั้ง 5 แบบข้างต้นจะมีผลต่อสถานะทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ

1. การรับรู้การมีความหมายของงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้ทำงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณะ และมีความสำคัญ
2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน เกิดจากความมีอิสระในงาน ซึ่งมีผลทำให้บุคคลเชื่อว่าตนจะต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานที่ทำ
3. ความรู้จากผลการทำงาน เป็นผลมาจากข้อมูลป้อนกลับในงานที่จะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการทำงานของบุคคล ทำให้ผู้ทำงานสามารถทราบและประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนได้เพิ่มมากขึ้น

ในโมเดลแสดงถึงตัวแปรแทรกกลาง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้และทักษะของบุคคล ระดับความต้องการความก้าวหน้าของบุคคล และความพึงพอใจในบริบทของการทำงานของบุคคล ทั้ง 3 ตัวแปรนี้จะเป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะของงานและสถานะเชิงจิตวิทยา และระหว่างสถานะเชิงจิตวิทยากับผลลัพธ์

Melamed (1995 อ้างถึงใน นกคณ คำเต็ม, 2545) ได้เสนอแนวคิดความสำเร็จในวิชาชีพ ในลักษณะของความแตกต่างทางเพศ ว่าประกอบด้วย ลักษณะทุนมนุษย์ การเลือกวิชาชีพ ลักษณะโครงสร้างต่อโอกาสก้าวหน้า และองค์ประกอบงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพด้านเงินเดือนระดับทางการบริหาร ความรับผิดชอบ และการส่งเสริมตำแหน่ง ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Melamed (1995)

### 3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

นวนลวิ ประเสริฐสุข (2542) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี รองลงมา คือ บรรยากาศองค์กร ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ในขณะที่ความเชื่ออำนาจในตน และขนาดองค์กรไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีและความผูกพันในอาชีพส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ บรรยากาศองค์กรส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทาง

อ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ผ่านความผูกพันในอาชีพและผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ

ธิดารัตน์ ธรรมเกษร (2543) ได้ทำการศึกษาบทบาททางเพศ สัมฤทธิผลทางอาชีพ และการอนุমানสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิงทำงาน พบว่า อายุ ลักษณะความเป็นชาย ผลการเรียนของระดับการศึกษาสูงสุด และระดับการศึกษาของมารดา เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการประสบความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิงทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อใช้ตำแหน่ง รายได้ และระดับการศึกษาเป็นเกณฑ์ของการประสบความสำเร็จในอาชีพ

ธิดิมา รุญเจริญ (2543) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพนักเขียนสารคดีอิสระทางสื่อโทรทัศน์และสื่อสิ่งพิมพ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพนักเขียนสารคดีอิสระทางสื่อโทรทัศน์และสื่อสิ่งพิมพ์ที่เป็นปัจจัยจำเป็นโดยภาพรวมมี 3 ประการ คือ สมรรถนะในการสร้างสรรค์ผลงานสารคดีที่มีความโดดเด่น อย่างมีรูปแบบเฉพาะ (style) มีสมรรถนะในการจัดการการทำงานด้วยตนเอง เพื่อให้มีผลงานปรากฏอย่างต่อเนื่อง และแรงจูงใจภายใน อย่างไรก็ตาม พบว่านักเขียนแต่ละท่านมีปัจจัยอื่นที่เป็นปัจจัยสนับสนุนการทำงานแตกต่างกัน ทำให้แต่ละท่าน สามารถทำงานสารคดีอิสระในรูปแบบที่แตกต่างกัน

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสำคัญตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.2 ( $R^2 = .432$ )

นฤมล ปั่นลี (2545) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือ กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน มีความสำเร็จในวิชาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเอง และการ

มีเครือข่ายความร่วมมือโดยรวม อยู่ในระดับสูง( $X = 3.72, 4.00$  และ  $3.65$  ตามลำดับ)การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสำเร็จในวิชาชีพ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ( $r = .584$  และ  $.595$  ตามลำดับ) สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ส่วนระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย

นภคณ คำเคิม (2545) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับความสำเร็จในวิชาชีพ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ มีความสำเร็จในวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.92$ ) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ความสำเร็จในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .331$  และ  $.337$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ คือ การสนับสนุนจากครอบครัว และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ  $18.6$  ( $R^2 = .186$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$

เปรมฤดี ปองมงคล (2546) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง( $\bar{X} = 3.58$ ) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ( $r = .209$ ) สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ความผูกพันในวิชาชีพ และการมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ( $r = .671$  และ  $.649$  ตามลำดับ) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  คือ ความผูกพันในวิชาชีพ และการมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ  $58.1$  ( $R^2 = .581$ )

ลลนา เลิศพฤกษ์ (2546) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทัศนคติต่ออาชีพ และความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม พบว่า บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม ส่วนด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านความรับผิดชอบ รวมถึง ทัศนคติต่ออาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัทธภรณ์ จินกุล (2547) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพและการสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.45$  และ  $3.49$  ตามลำดับ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.34$ ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .21$  และ  $.62$  ตามลำดับ)

Tharenou & Conroy (1994 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ได้ทำการศึกษา ผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์การทำงานต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ตัวแปรด้านสถานการณ์การทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนในงานอาชีพจากองค์กร โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาและโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลมากที่สุดต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้บริหารสตรี โดยมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิหลังที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีด้วยเช่นกัน

Carrotton (1989 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ บุคลิกภาพ ได้แก่ ภาวะการเป็นผู้นำ ความรู้ ความรับผิดชอบ ความขยัน รองลงมา คือ ความพร้อมทางการศึกษา และโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

Eisenberger et al. (1986 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) ได้ทำการศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของครู พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมาทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้เพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัล

King et al. (1995 อ้างถึงใน นกมล คำเต็ม, 2545) ได้ทำการศึกษา การได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกครอบครัวของคนทำงานจากหลายสาขาอาชีพ พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ไม่ว่าจะในกลุ่มพนักงานหรือกลุ่มผู้บริหาร

Peluchette (1991 อ้างถึงใน นกมล คำเต็ม, 2545) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยด้านบุคคล ครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และความพึงพอใจในวิชาชีพ พบว่า อายุ เครือข่ายช่วยเหลือ แหล่งสนับสนุน เป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพทั้งแบบปรนัยและแบบอัตนัยของบุคคล

Nabi (1999 อ้างถึงใน พัทธภรณ์ จินกุล, 2547) ได้ทำการศึกษา ตัวแปรทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา การให้ความสำคัญในงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรที่มีการบริหารจัดการให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านกลยุทธ์การทำงาน ได้แก่ การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่ายและการแสวงหางานที่มีความสำคัญ เป็นตัวแปรในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย

Wayne et al. (1999) ได้ทำการศึกษา ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากผู้บริหารในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่า ทุนมนุษย์ ได้แก่ จำนวนครั้งของการเข้าร่วมฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในวิชาชีพ ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่าจะมีความพึงพอใจในวิชาชีพมากกว่า ส่วนทุนมนุษย์ ด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาในองค์กรและระยะเวลาในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ได้แก่ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้องมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่า สามารถแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพได้เป็น 7 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยด้านองค์กรและงาน สมรรถภาพของครู ปัจจัยครอบครัว ความผูกพันในวิชาชีพ และปัจจัยอื่นๆมีรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 2.2



## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

รายการปัจจัย	แนวคิดทฤษฎี												งานวิจัย										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	รวม
<b>4. ปัจจัยด้านครอบครัว</b>																							
4.1 การสนับสนุนจากครอบครัว	/					/					/	r=.34* b=.28*					/	/					5*
4.2 การทุ่มเทต่อครอบครัว	/					/					/												3
4.3 ความผูกพันต่อครอบครัว	/			/		/																	3
4.4 ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน	/					/	/																3
<b>5. สมรรถภาพครู</b>																							
5.1 ความรู้และทักษะความสามารถในงาน	/						b=.43 ***					r=.33* b=.27*									/		4*
5.2 บุคลิกลักษณะ เช่น ความเป็นผู้นำ	/					/				r=.57 ** b=.39*				/		/							4*
<b>6. ความผูกพันในวิชาชีพ</b>	/		/				b=.31 ***					/	r=.67* b=.46*										5*
<b>7. ปัจจัยอื่นๆ</b>																							
7.1 การมีเครือข่ายความร่วมมือ										/										/			2
7.2 การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม												/											1

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ b = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ยกเว้น งานวิจัยของ 7.) นวลฉวี ประเสริฐสุข b = ขนาดอิทธิพลทางตรง

แสดงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของ 1. Sonnenfeld & Kotler (1982 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) 2. Judge et al. (1995 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) 3. Thomson & Mabey (1994 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) 4. Cannings (1991 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) 5. Hackman & Oldham (1980 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) 6. Melamed (1995 อ้างถึงใน นกค คำเต็ม, 2545) และงานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของ 7. นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) 8. ธิดารัตน์ ธรรมเกษร (2543) 9. ธิดิมา รุญเจริญ (2543) 10. เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) 11. นกค คำเต็ม (2545) 12. นกค คำเต็ม (2545) 13. เปรมฤดี ปองมงคล (2546) 14. ลลนา เลิศพฤษ (2546) 15. พัชรารัตน์ จินกุล (2547) 16. Tharenou & Conroy (1994 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) 17. Carrotton (1989 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) 18. Eisonborgor et al. (1986 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) 19. King et al. (1995 อ้างถึงใน นกค คำเต็ม, 2545) 20. Peluchette (1991 อ้างถึงใน นกค คำเต็ม, 2545) 21. Nabi (1999 อ้างถึงใน พัชรารัตน์ จินกุล, 2547) และ 22. Wayne et al. (1999)

จากตารางที่ 2.2 เนื่องจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพคือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ฝึกอบรม 2. ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง 3. ปัจจัยองค์กรและงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 4. ปัจจัยครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว 5. สมรรถภาพครู ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และบุคลิกลักษณะ และ 6. ความผูกพันในวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์ในการเลือก คือ ตัวแปรที่มีแนวคิดทฤษฎี/งานวิจัยสนับสนุนว่ามีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างน้อย 4 เรื่อง ยกเว้นตัวแปรเพศ ที่แม้จะมีแนวคิดและงานวิจัยสนับสนุนถึง 4 เรื่อง แต่ผู้วิจัยเห็นว่าครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จึงไม่ศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างเพศที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

สำหรับตัวแปรประสบการณ์การศึกษาอบรมและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีงานวิจัยสนับสนุนเพียง 1 เรื่อง แต่เนื่องจากเห็นว่างานวิจัยนี้ให้ความสนใจศึกษาตัวแปรทั้งสองนี้โดยเฉพาะและพบว่ามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่พบว่า ประสบการณ์การศึกษาอบรมและการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งผลต่อความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพ (ภาวิณี บุญเสริม 2546 ; สุพรรณิ สินโพธิ์ ; พรรณี ไชจิสุกร 2526 ; Coopersmith, 1984 และ Backman and O'malley, 1977 อ้างถึงในสุจิตรา เผื่อนอารีย์, 2532 ) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งสองมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ส่วนกลุ่มตัวแปรของปัจจัยองค์กรและงาน ที่บางตัวแปรมีแนวคิดและงานวิจัยสนับสนุนไม่ถึง 4 เรื่อง แต่จากการศึกษาทฤษฎีการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พบว่า ครอบคลุมตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ โอกาสที่จะได้รับการพัฒนา และค่าตอบแทน นอกจากนี้ ตัวแปรลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะหัวหน้า สัมพันธภาพกับหัวหน้า สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตัวแปรทั้งสอง คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน เพื่อบ่งชี้ถึงปัจจัยองค์กรและงาน

นอกจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพแล้ว เพื่อให้การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์หรือโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอีกด้วย ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดของแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพตามประเภทของตัวแปรอิสระตามลำดับต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรม
2. ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง
3. ปัจจัยองค์การและงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
4. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว
5. สมรรถภาพครู ได้แก่ สมรรถภาพด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านบุคลิกลักษณะ
6. ความผูกพันในวิชาชีพ

### 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

การรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยหลายด้าน เช่น คุณลักษณะที่ไม่เหมือนเหมือนกัน บุคคลจะผ่านประสบการณ์ในชีวิตอันได้แก่ การเลี้ยงดู การศึกษาอบรม สภาพแวดล้อมทางสังคม ทำให้แต่ละบุคคลมีความสามารถ ค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพ ตลอดจนการรับรู้ในเรื่องต่างๆที่แตกต่างกันออกไป

#### 3.3.1 อายุ

ในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญสูงขึ้นตามวัย ประสบการณ์มากขึ้น ความคิดอ่านและการมองปัญหาจะชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ความคิดและการกระทำจะค่อยๆ เปลี่ยนไปตามวัย (ทัศนา บุญทอง, 2529 อ้างถึงใน สุพรรณิ วงคำจันทร์, 2541) จากผลการศึกษาของ ริคาร์ตัน ธรรมเกษร (2543) พบว่า อายุ เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการประสบความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิงทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Judge et al. (1995 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ว่าอายุมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพเชิงประนัย ได้แก่ จำนวนการเลื่อนตำแหน่ง และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ จึงสรุปได้ว่า อายุน่าจะมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

### 3.3.2 ระดับการศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลเกิดการพัฒนา สอนให้บุคคลรู้จักคิด วิเคราะห์และแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ ทำให้บุคคลเข้าใจถึงปรากฏการณ์ธรรมชาติรอบตัว เข้าใจ สังคม พัฒนาความคิด ทักษะคติในการดำรงชีวิตแตกต่างกัน บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ในการคิดหาเหตุผลต่างๆทั้งด้านกว้างและลึกมากขึ้นตามลำดับขั้นของการศึกษาที่สูงขึ้น (Corcoran, 1981 อ้างถึงใน สุพรรณณี วงคำจันทร์, 2541) ความแตกต่างของการศึกษาทำให้คนมีความสามารถในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน อาจกล่าวได้ว่าผู้มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย (อาภา โลจายะ, 2538 อ้างถึงใน สุชาดา เศรษฐีธร, 2539) จึงส่งผลให้เกิดคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กร เป็นผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ (อนันตชัย คงจันทร์, 2541 และ Nabi, 1999 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ จินกุล, 2547) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Arttachariya (1997 อ้างถึงใน นवलวิ ประเสริฐสุข, 2542) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรี พบว่าระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับโอกาสและความสำเร็จในการเป็นหัวหน้าในการบริหาร จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาน่าจะมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู

### 3.3.3 สถานภาพสมรส

การที่บุคคลมีครอบครัวแล้ว จะต้องมีการหน้าที่ทางครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีเวลาทุ่มเทให้กับงานน้อยกว่าบุคคลที่ไม่มีครอบครัว (Parasuraman et al., 1996 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) ทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และค่าตอบแทนย่อมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ White and Cooper (1994 อ้างถึงใน นवलวิ ประเสริฐสุข, 2542) ที่พบว่า การมีสถานภาพที่สมรสแล้วและการมีบุตรเป็นภาระที่เพิ่มขึ้น ที่ส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และการศึกษาของ Melamed (1995 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) ก็พบว่า การไม่มีครอบครัวส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม Cherniss (1991 อ้างถึงใน สุณิษร์ตัน บุญศิลป์, 2546) พบว่าผู้ที่สมรสแล้วมีความผูกพันในวิชาชีพมากกว่าผู้ที่เป็นโสดจึงน่าจะรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพได้มากกว่า นอกจากนี้ผู้ที่สมรสแล้วจะสามารถเรียนรู้การแบ่งแยกภาระในครอบครัว ออกจากงานได้ทำให้สามารถทุ่มเทกับงานในความรับผิดชอบของตนได้เต็มที่ (กุลยา ธรรมจินดา, 2537 อ้างถึงใน นฤมล ปันลี, 2545) และผู้ที่สมรสแล้วที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน จะมีความรักความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยลดบทบาทความ

ขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพได้เช่นกัน (ล่อ หุตางกูร, 2543 อ้างถึงในนฤมล ปั่นลี, 2545) จึงสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสน่าจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

### 3.3.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หรือ ระยะเวลาในการทำงานจะทำให้บุคคลมีโอกาเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองปัญหาชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน (สกุศลพร สัจวรกาญจน์, 2529 อ้างถึงใน สุพรรณิ วงคำจันทร์, 2541) และคนแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันทำงานได้ไม่เหมือนกัน ถึงแม้จะได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน ก็อาจมีความสามารถแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์แตกต่างกัน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2521 อ้างถึงใน สุพรรณิ วงคำจันทร์, 2541) มีการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานนานจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ย่อมได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2541; Cox and Harquail, 1991; Melamed, 1995 อ้างถึงในพัทธาภรณ์ จินกุล, 2547) ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ (เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) จึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานน่าจะมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

### 3.3.5 ประสบการณ์การศึกษาอบรม

*ความหมายของการศึกษาอบรม หรือ การฝึกอบรม*

การฝึกอบรม (Goldstein, 1993 อ้างถึงใน ศิริพร จันทรปาน, 2541) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทำให้ ความรู้สึของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การฝึกอบรม (ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, 2528 อ้างถึงใน กานดา จันทรย์แย้ม, 2546) หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความคิดสร้างสรรค์ต่างๆซึ่งรวมทั้งการสร้างทัศนคติและความพอใจในงานด้วย

การฝึกอบรม (อำนาจ แสงสว่าง, 2536 อ้างถึงใน กานดา จันท์แย้ม, 2546) หมายถึง เทคนิคการยกระดับคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในวิชาชีพ ให้มีความทันสมัย ก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และพัฒนาศักยภาพภายในตัวบุคคลทางด้านพฤติกรรม บทบาท ทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพ โดยผ่านกระบวนการและรูปแบบที่มีการจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีระดับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของหน่วยงาน

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมหรือการศึกษาอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### วัตถุประสงค์การฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การมีจุดประสงค์ 3 ประการ ดังนี้ (ชูชัย สมิติไกร, 2528 อ้างถึงใน กานดา จันท์แย้ม, 2546)

1. เพื่อการปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ (Self – awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงปะปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติของผู้อื่นที่มีต่อตนเองและการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลต่อผู้อื่นอย่างไร
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของบุคคลโดยอาจจะเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคลทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี ซึ่งในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องประกอบไปด้วยทั้งความสามารถและแรงจูงใจ

นอกจากนี้ พัฒนา สุขประเสริฐ (2540 อ้างถึงใน ศิริพร จันทรปาน, 2541) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น 3 ด้าน คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และเพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ

### ความสำคัญของการฝึกอบรม

การเข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนา และฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ

หลายอย่างรวมกันเพื่อกลับไปปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี (Hillgard and Bover, 1975 อ้างถึงใน สุพรรณิ วงคำจันทร์, 2541) หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเจตคติในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น หากเราเข้าใจความหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะเห็นได้ว่ามีแนวทางที่สอดคล้องกันคือ การฝึกอบรมนั้นจะเป็นวิธีการแห่งการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง แก้ไขบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อการปฏิบัติที่เต็มความรู้ความสามารถได้ประโยชน์อันสูงสุดการฝึกอบรมจึงมีประโยชน์และความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลของหน่วยงาน

การศึกษาและพัฒนาความรู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถของบุคคล ความสามารถของบุคคลสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้ หรืออีกนัยหนึ่งคือ การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของบุคคลให้สูงขึ้น (สมยศ นาวิการ, 2529 อ้างถึงใน สุพรรณิ วงคำจันทร์, 2541) เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้และการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นการสอนให้บุคคลได้เรียนรู้ และเข้าใจในวิชาการและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องทันสมัย และเหมาะสม ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (อุทัย หิรัญโต, 2523 อ้างถึงใน สุพรรณิ วงคำจันทร์, 2541) ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ส่งผลให้เกิดคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กร เป็นผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่าจะประสบความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่าบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมน้อย (Tschohl, 1999 อ้างถึงใน พัทรภรณ์ จินกุล, 2547) ประสิทธิภาพการฝึกอบรมน่าจะมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

### 3.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยา

#### 3.4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives)

เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดทิศทางการประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีความมานะพยายามที่จะทำงานต่างๆ ให้ดีที่สุดตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ จึงมีอิทธิพลในขั้นรากฐานของการพัฒนาบุคคล

### ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน กานดา จันทรย์แย้ม, 2546) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำให้ดีกว่าบุคคลต่างๆ พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ บุคคลจะมีความปลอดภัยเมื่อประสบความสำเร็จ แต่จะมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Atkinson, 1990 อ้างถึงใน กานดา จันทรย์แย้ม, 2546) หมายถึง ความต้องการความสำเร็จด้วยมาตรฐานความเป็นเลิศ เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และความพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้ผลดีกว่าของผู้อื่น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Silverman, 1971 อ้างถึงใน กานดา จันทรย์แย้ม, 2546) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อปฏิบัติหรือลงมือทำกิจต่างๆ ที่ต้องให้ดีกว่าครั้งที่ผ่านๆ มา หรือดีกว่าบุคคลอื่นๆ ซึ่งมาตรฐานที่ตั้งอาจเป็นเกณฑ์ที่ตนเองหรือสังคมกำหนดขึ้น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Morgan, 1986 อ้างถึงใน กานดา จันทรย์แย้ม, 2546) หมายถึง แรงปรารถนาเพื่อมุ่งความสำเร็จ และเป็นการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศ อันเป็นแรงขับส่วนบุคคลที่จะทำให้ผลงานนั้นๆ ดียิ่งขึ้น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (เพ็ญทิพย์ ชัยวัฒน์, 2528 อ้างถึงใน กานดา จันทรย์แย้ม, 2546) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จและเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ยากซับซ้อน เมื่อเผชิญกับอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย แต่จะมีความวิริยะ อุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหมดให้สิ้นไป ต้องการอิสระในการแสดงออกหรือความดีเด่นกว่าบุคคลอื่น เพื่อให้เท่าเทียมกับมาตรฐานอันสูงส่งที่ตั้งไว้ พฤติกรรมต่างๆ ของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นอาจสังเกตเห็นได้จากการกระทำกิจกรรม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย 6 ด้าน (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์ อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม, 2546) คือ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการรู้จักวางแผน และด้านความมีเอกลักษณ์

Hermans (1970 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ได้รวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ คือ 1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง 2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำนั้นขึ้นอยู่กับโอกาส 3. มีความพยายามไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้น 4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน 5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ 6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่างๆเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว 7. กำหนัดถึงเหตุการณ์ในอนาคต 8. เลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก 9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น 10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆของตนให้ดีเสมอ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความมุ่งมั่นเพียรพยายามของบุคคลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมาย และได้มาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการเลือกเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน กำหนัดถึงเหตุการณ์ในอนาคต มีความคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริง

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

#### 1. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland ได้เน้นและให้ความสำคัญของการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าพื้นฐานทางวัฒนธรรมทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดู มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล McClelland ให้ความสำคัญเห็นว่า การอบรมเลี้ยงดูเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่จะพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และจะมีผลต่อเนื่องไปจนกระทั่งกลายเป็นขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมของสังคมที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นๆ สาเหตุที่ได้มีการเน้นที่กระบวนการอบรมเลี้ยงดูว่าเป็นที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นก็เนื่องมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นลักษณะของบุคลิกภาพที่คงเส้นคงวา แน่นอน เปลี่ยนแปลงยาก และมีพัฒนาการมาตั้งแต่วัยทารกไปจนถึงวัยผู้ใหญ่

หากกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ วัฒนธรรมในสังคมที่เน้นสัมฤทธิ์ผล ย่อมเป็นผลทำให้พ่อแม่อบรมเลี้ยงดูลูกโดยเน้นความสำคัญที่ความสำเร็จตามปทัสถานของสังคมไปด้วย พ่อแม่จะต้องฝึกอบรมสั่งสอนให้เด็กได้รู้จักช่วยตนเอง ฝึกคิดแก้ปัญหาเอง และให้การเสริมแรง สนับสนุนพฤติกรรมที่มุ่งสู่ความสำเร็จทั้งในการเรียน การทำงาน การอบรมเลี้ยงดูดังกล่าวนี้จะเป็นรากฐานพัฒนาให้เด็กได้เติบโตเป็นบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ มานะ บากบั่น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพกล้าทำงานที่ท้าทาย

จะเห็นได้ว่าสมมติฐานของ McClelland ได้เน้นความสำคัญต่อสังคมและวัฒนธรรมว่ามีความสำคัญต่อการอบรมเลี้ยงดูที่เป็นผลให้ก่อเกิดสังคมที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

## 2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

แอทกินสันอธิบายทฤษฎีนี้ในลักษณะ โหมดลทางคณิตศาสตร์และอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการตัดสินใจมาทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ Atkinson เชื่อว่า สิ่งต่างๆจะกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขึ้นอยู่กับตัวแปร 3 ประการ คือ

2.1 การคาดหวัง (Expectation) คือการคาดการณ์ล่วงหน้าของบุคคลว่ามีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จเพียงใด

2.2 สภาวะที่ล่อใจ (Incentive) คือค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมาย เป็นความพอใจของบุคคลที่จะได้จากการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะสิ่งล่อใจ หรือคุณค่าของกิจกรรมในทัศนะของบุคคลด้วย ลักษณะสภาวะที่ล่อใจ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จและลักษณะของความเสี่ยงของงาน ถ้าเอาความยากของงานแทนโอกาสของความสำเร็จ แล้วพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมากที่สุด เมื่อโอกาสของความสำเร็จ หรือความยากของงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 แรงขับของแต่ละคน (Motive) เหตุที่ธรรมชาติของความต้องการของแต่ละบุคคลที่เลือกกระทำหรือมีพฤติกรรมตอบสนองความต้องการตามแต่สถานการณ์ไม่เหมือนกัน ดังนั้นธรรมชาติของแต่ละบุคคลที่จะแสดงออกหรือจูงใจให้คนแสดงพฤติกรรมสู่เป้าหมายจึงย่อมแตกต่างกัน

## 3. ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzenberg

เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้บุคคลทำงาน พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

3.1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ปฏิบัติ อยู่เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้มีได้เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้คนทำงานดำเนินการไปด้วยความราบรื่น เช่น การไม่เพียงพอของรายได้ ทำให้เกิดการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องเงินเดือนให้สูงขึ้น

3.2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายใน ความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

#### การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสำเร็จในการทำงาน

มีการวิจัยหลายกรณีที่น่าสนับสนุนว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์และก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น งานวิจัยของ Weiner (1970 อ้างถึงใน ชาริณี จันทรแสงศรี, 2540) พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกันจะประสบผลสำเร็จในการทำงานต่างกัน โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้สำเร็จ มีความอดทนต่อการเผชิญปัญหาและอุปสรรคมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะเลือกงานที่ไม่ยากเกินไปที่จะทำให้สำเร็จได้ ซึ่งนั่นหมายความว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพต้องขึ้นอยู่กับตัวแปรในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วย

#### 3.4.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self esteem)

##### ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

Roger (1961 อ้างถึงใน นิรมล พิมน้ำเย็น, 2546) ได้กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีค่า เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในแง่บวก ซึ่งก่อให้เกิดความเชื่อมั่นตามมา และเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ

ของบุคคล ไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ คือ มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองนับเป็นขอบเขตที่บุคคลมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของเขา

Bandura (1986 อ้างถึงใน นิรมล พิมน้ำเย็น, 2546) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการประเมินตนเองของบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกของความภาคภูมิใจในตนเอง ทั้งทางด้านบวกและด้านลบ

Brockner (1988 อ้างถึงใน นิรมล พิมน้ำเย็น, 2546) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self esteem) นั้น ยังมีการใช้คำ อื่น ๆ ที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกันอีกหลายคำ เช่น การยอมรับตนเอง (Self acceptance) การมีคุณค่าในตนเอง (Self worth) ความมั่นใจในตนเอง (Self confident) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self assurance) และความมีประสิทธิภาพของตน (Self efficacy) รวมทั้งคำว่า การเคารพตนเอง (Self respect) ด้วย

กล่าวโดยสรุป การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง มีทัศนคติทางบวกต่อตนเอง เชื่อมมั่นในความสามารถ ความดี การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในการกระทำและการแสดงความคิดเห็น ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและการรับรู้ความสามารถของตนเองตามมา

#### ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตัวเองสูงและต่ำ

1. ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตัวเองสูง จะมีความกระตือรือร้นเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น ไม่หวั่นต่อวิพากษ์วิจารณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ มีความพึงพอใจ เคารพตนเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น รวมทั้งสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อมได้ (Coopersmith, 1981 อ้างถึงใน นิรมล พิมน้ำเย็น, 2546) มีความเชื่อมั่นในตนเองมาก มีภาวะจิตใจที่มั่นคง มีความวิตกกังวลน้อย รับรู้ได้ถึงความสำเร็จ (Coopersmith, 1984 อ้างถึงใน นิรมล พิมน้ำเย็น, 2546) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง ยอมรับความผิดพลาดที่เข้าไปและหวังว่าจะแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดได้ ตลอดจนรู้สึกพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ และรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีประโยชน์

2. ลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ Coopersmith (1984) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำนั้น จะเป็นบุคคลที่วิตกกังวล เก็บตัว และไม่ชอบแสดงตน แสวงหา

การยอมรับจากผู้อื่น ห่วงไหวต่อคำวิจารณ์ และมีความยุ่งยากใจในการแก้ปัญหา ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้อื่นได้

### การประเมินความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความนึกคิด ที่บุคคลมีความพึงพอใจในตนเอง ได้มีผู้สร้างแบบวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยใช้วิธีรายงานหลายแบบ เช่น แบบวัด Tenness Self Concept Scale ของ Fitts แบบวัด Self Esteem Scale ของ Rosenberg แบบวัด Self Esteem Inventory ของ Coopersmith เป็นต้น และการรายงานตนเองเป็นวิธีการวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ที่ให้ข้อมูลได้ถูกต้องกว่าวิธีอื่น ๆ

Rosenberg (1978 อ้างถึงในจันทนา นาคฉาย, 2544) ได้สร้างแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยยึดหลัก 4 ประการ คือการเปรียบเทียบทางสังคม หมายถึง ครูสามารถประเมินความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานของตนเองได้จากการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น การประเมินผลสะท้อนกลับ หมายถึง ครูสามารถรับรู้ตนเองได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงทัศนคติของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง การยอมรับตนเอง หมายถึง ครูสามารถยอมรับตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของตนเอง และให้เหตุผลอธิบายในพฤติกรรมนั้นได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นที่น่าพึงพอใจ และการเป็นศูนย์รวมด้านจิตวิทยา หมายถึง ในการปฏิบัติงานของครูที่ใช้สติปัญญา เป็นเครื่องตัดสินใจ เป็นคนมีศีลธรรม มีความเป็นมิตร และมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

Coopersmith (1984) ได้สร้างแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยใช้รูปแบบการรายงานตนเองไว้ทั้งหมด 3 ฉบับ ฉบับนักเรียน (School Form) ฉบับนักเรียนฉบับสั้น (School Short Form) และฉบับผู้ใหญ่ (Adult Form) แบบวัดแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ คือ ด้านตนเองโดยทั่วไป ด้านตนเอง ด้านสังคม ด้านตนเองทางพ่อแม่และบ้าน ด้านโรงเรียนและการศึกษา และด้านการตอบไม่ตรงกับความเป็นจริง เป็นการวัดความจริงใจของผู้ตอบ ซึ่งในแต่ละด้านประกอบด้วย คุณลักษณะพื้นฐานของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง 4 ประการ คือ การมีความสำคัญ (Significance) การมีอำนาจ (Power) การมีความสามารถ (Competence) และการมีคุณความดี (Virtue)

1. การมีความสำคัญ (Significance) เป็นวิถีทางที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความเอาใจใส่ และการแสดงออกถึงความรัก เป็นที่นิยมชื่นชอบของบุคคลอื่นตามสภาพ ที่ตนเป็นอยู่ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนและกระตุ้นเตือนในยามที่ต้องการความช่วยเหลือ และใน ภาวะวิกฤติ

2. การมีอำนาจ (Power) เป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพล ต่อการควบคุมการกระทำ ของตนเองและผู้อื่น แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นและสิทธิของตน ได้รับการยอมรับ และนับถือจาก บุคคลอื่นภายในแนวทางและขอบเขตที่ยอมให้ได้ ในสภาพแวดล้อมที่กระจ่างชัด และเปิดเผยต่อ สาธารณชน

3. การมีความสามารถ (Competence) เป็นการพิจารณาคุณค่าของบุคคลที่มีอิทธิพลจากการ ประสบความสำเร็จในการกระทำตามความมุ่งหวัง ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับวัย กิจกรรมที่ทำ ความสามารถ ค่านิยม และความปรารถนาของบุคคลนั้น

4. การมีคุณความดี (Virtue) เป็นการยึดมั่นในหลักของศีลธรรม จริยธรรม และศาสนา ซึ่ง บ่งชี้ถึงการปฏิบัติตัวที่พึงละเว้น หรือควรกระทำตามหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม ตลอดจนค่านิยมของสังคม โดยคาดว่าผู้ที่ยึดมั่นหรือปฏิบัติตามจะได้รับการยอมรับ และส่งผลต่อทัศนคติในทางบวกต่อตนเอง แสดงถึงการบรรลุความสำเร็จด้านจิตวิญญาณ

### 3.5 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยองค์การและงาน

#### 3.5.1 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

*ความหมายของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ*

มีผู้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

Chandler (1992 อ้างถึงใน สุชาดา เศรษฐีธร, 2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การทำให้บุคคลมีความสามารถ โดยทำให้เขามีความรู้ถึงการมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเขา สามารถจัดการงานของเขาได้ประสบความสำเร็จ

Kinlaw (1995 อ้างถึงใน สุชาดา เศรษฐีธร, 2539) ให้ความหมายว่า การสร้างพลังเป็น กระบวนการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่องโดยการพัฒนา และขยายสิ่งที่มี

อิทธิพลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคคลและของทีมงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2539 อ้างถึงใน สุชาติ เศรษฐงูธร, 2539) ให้ความหมายว่า เป็นอำนาจ เป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถเสริมสร้างให้มีในตนเองได้ด้วยตนเอง และสามารถสอนหรือฝึกให้ผู้อื่นในบุคคลอื่น ๆ ได้ โดยมีการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับขอบเขตงานที่รับผิดชอบ พัฒนาให้บุคคลมีศักยภาพสูงสุด มีความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้สึกมั่นใจในตนเองและรู้สึกมีคุณค่าแห่งตนเอง เพิ่มความแกร่งให้กับบุคคล เพื่อให้บุคคลมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน มีความสามารถแห่งตน และปฏิบัติงานได้บรรลุประสิทธิผล ทำให้ทั้งบุคคลและองค์กรได้รับการพัฒนาและได้ผลประโยชน์ร่วมกัน

มณี ลีศิริวัฒนกุล (2540) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง กระบวนการที่สามารถถ่ายทอดอำนาจจากบุคคลหรือกลุ่มคนไปสู่ผู้อื่น โดยการช่วยเหลือสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และโอกาส อำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคคลนั้นมีความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดและนิยามดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการทำงาน โดยผู้บริหารเป็นคนสำคัญที่จะเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ รวมทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรมุ่งหวังที่จะได้รับ

### ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ

Kanter (1977 อ้างถึงใน สุชาติ เศรษฐงูธร, 2539) ได้เสนอแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ ที่กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากร โดยถือว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร การยอมรับให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ลักษณะงานไม่ซ้ำซากและมีความท้าทาย มีการให้รางวัลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมของการเสริมสร้างพลัง

อำนาจที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้รับการสนับสนุน ได้รับทรัพยากร ตลอดจนได้รับอำนาจและโอกาสทั้งในเรื่องของความก้าวหน้าในงาน และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เมื่อบุคคลากรได้รับอำนาจและโอกาสในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดีเกิดเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ดังนั้น นอกจากความสามารถในการปฏิบัติงาน จะเกิดจากแรงจูงใจภายในแล้ว แรงจูงใจภายนอก คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ก็มีสำคัญ โดยการส่งเสริมให้ได้รับอำนาจและโอกาส จะช่วยพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานต่อไป

Kanter (1977) อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงาน แนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากความกลัวการเปลี่ยนแปลง มีแรงจูงใจต่ำและขาดความยึดมั่นผูกพันองค์กร และแนวทางนั้นคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

แนวคิดโครงสร้างอำนาจประกอบด้วย (Kanter, 1977)

1. การได้รับอำนาจ (Power) ซึ่งอำนาจหมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้อำนาจซึ่งได้รับมาจากองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พลังอำนาจที่เป็นทางการนั้นได้จากการทำงานที่เสี่ยงอันตราย งานที่ได้รับความคิดสร้างสรรค์ งานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนอำนาจที่ไม่เป็นทางการเป็นอำนาจที่ได้มาจากการมีความใกล้ชิดกับบุคคลในองค์กร พันธมิตรทางการเมือง ผู้สนับสนุน ซึ่งอำนาจทั้ง 2 อย่างนี้ประกอบด้วย

1.1 การได้รับการสนับสนุน (Support) คือ การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ให้การยอมรับ และให้การเห็นชอบ รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การริเริ่มในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตร หรือแม้แต่การแสดงชื่นชมเมื่องานสำเร็จ และการสนับสนุนให้สร้างเครือข่ายสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

1.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) ข้อมูลข่าวสารถือเป็นความสำคัญและเป็นแหล่งความรู้ที่ช่วยในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน เป็นศูนย์รวมของความสำเร็จในบทบาทของทุกคนในองค์กร ข้อมูลข่าวสารจำแนกเป็นข้อมูล ความเชี่ยวชาญ ความรู้ทางเทคนิค และข่าวสารทางการเมือง ในระดับผู้บริหาร ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญในการช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ การวางแผน ส่วนระดับปฏิบัติการ ข้อมูลข่าวสารช่วยให้รู้การเคลื่อนไหวขององค์กร รู้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

1.3 การได้รับทรัพยากร (Resources) หรือการได้รับการจัดหา (Supply) หมายถึงความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็น เพื่อสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น บุคลากร เครื่องมือ

เครื่องใช้ เงิน เวลา รางวัลและค่าตอบแทน ทรัพยากรถือเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงและให้การสนับสนุน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมั่นใจ มีความพึงพอใจในงาน มีความรักและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเชื่อมโยงกับการได้รับทรัพยากร ถ้าขาดแคลนทรัพยากร การเสริมสร้างพลังอำนาจจะค่อนข้างลำบาก

2. การได้รับโอกาส (Opportunity) โอกาสเป็นความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งมีโอกาสนในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ การได้รับโอกาส ได้แก่

2.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ สามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จก็ควรได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ผู้ปฏิบัติได้รับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งการได้รับโอกาสดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดกำลังใจและความทุ่มเทพยายามในการทำงาน และพัฒนาความสามารถของตนเองและส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานต่อไป

2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ (Competence and skill) หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการอบรม ประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการศึกษาอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ

2.3 การได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน (Reward and recognition) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับ หรือได้รับรางวัลจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานดีหรือประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทางหนึ่ง

Kanter (1977) พิจารณาว่าอำนาจเป็นปัจจัยที่สำคัญของโครงสร้าง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมองค์กร ทัศนคติ และสิ่งที่เกิดตามมา คือ การมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากรแล้ว จะเกิดผลประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา ทำให้การทำงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย จึงเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ
2. ประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในการบรรลุความสำเร็จของงาน เพิ่มความเชื่อมั่นในการกระทำบางสิ่งทีคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ เป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. การมีทรัพยากร หมายถึง สิ่งมีค่าที่จำเป็นในสถานการณ์ใดๆ ซึ่งมีอยู่อย่างเพียงพอ
4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การเป็นผู้รู้และสนใจในข้อมูลข่าวสารชนิดต่างๆ

### 3.5.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

#### ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (1949 อ้างถึงใน ภัสรา จารุสุตินธ์, 2542) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมทั้งหมดอยู่ล้อมรอบบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่

1. *สภาพแวดล้อมทางกายภาพ* (Physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญ ในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิรูปสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก ๆ

2. *สภาพแวดล้อมทางสังคม* (Social environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้

3. *สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม* (Cultural environment) มีความสำคัญมากที่สุด เพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อ ประเพณี และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

4. *สภาพแวดล้อมย่อย* (Segmented environment) ได้แก่ สภาพชนบท และสภาพเมืองในสังคม

ชุตินา มาลัย (2537 อ้างถึงใน ภัสรา จารุสุตินธ์, 2542) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขไว้ 3 ด้าน คือ

1. *สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล* หมายถึง ลักษณะที่เป็นอยู่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของอาจารย์ ขนาดของกลุ่ม

2. *สภาพแวดล้อมทางกายภาพ* หมายถึง สถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการประชุม สถานที่ทำงานสะดวกต่อการวางแผนปฏิบัติร่วมกัน อุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวก

3. *สภาพแวดล้อมทางสังคม* หมายถึง พฤติกรรมบุคคลที่อยู่รอบตัวอาจารย์พยาบาล มีอิทธิพลต่ออาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม

ลออ หุตางกูร (2535 อ้างถึงใน ภัสรา จารุสุตินธ์, 2542) และอุ้นตา นพคุณ (2527 อ้างถึงใน ภัสรา จารุสุตินธ์, 2542) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment)

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment)

### 3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological environment)

วิลพร มณีพันธ์ (2539) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. *สภาพแวดล้อมทางกายภาพ* หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. *สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม* หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ

3. *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตใจ* หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ และจิตใจ แบ่งออกเป็น ความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการการพัฒนาตนเองและบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

ดังนั้นสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของครู

#### แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. *สภาพแวดล้อมทางกายภาพ* หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ ห้องทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งที่เกี่ยวข้องการเรียนรู้

ก. *แสงสว่าง* มีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะแสงสว่างที่น้อยกว่าจะทำให้ต้องเพ่งสายตามาก ทำให้กล้ามเนื้อตาอ่อนล้า ทำให้ขาดสมาธิในการทำงานส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน

ข. *เสียง* มีผลต่อการทำงาน เนื่องจากเสียงที่ดังมากจะทำลายสมาธิ และเป็นอันตรายต่อเยื่อแก้วหู หากทำงานที่ต้องใช้ความสนใจในการทำงานเป็นพิเศษในห้องที่มีเสียงดังเพียง 6 ชั่วโมง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอ่อนล้า ซึ่งในทางตรงกันข้าม เมื่อปิดห้อง เปิดเครื่องปรับอากาศ ก็จะเพิ่มสมาธิในการทำงาน

ค. *การถ่ายเทอากาศ* ขึ้นอยู่กับ 3 ตัวแปร คือ อุณหภูมิ ความชื้น การหมุนเวียนอากาศสมาธิในการทำงานจะเกิดได้เมื่อการถ่ายเทอากาศเหมาะสม หากร้อนอบอ้าวจะทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน หงุดหงิด จิตใจไม่ปลอดโปร่ง

ง. *ห้องทำงาน* ควรจัดสถานที่ทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ห้องต่าง ๆ ให้เพียงพอแก่การใช้สอย เหมาะกับจำนวนเจ้าหน้าที่

จ. *เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน* เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงานที่จะปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (Bernard, 1966 อ้างถึงใน นิรมล พิมน้ำเย็น , 2546) ถ้ามีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ พร้อมครบครัน วางไว้เป็นระเบียบ สะดวกแก่การใช้งาน จะช่วยลดระดับความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานได้อย่างสร้างสรรค์อีกด้วย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพ ควรจะต้องจัดสถานที่ให้เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสุขภาพผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่แออัด ไม่อับชื้น แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. *สภาพแวดล้อมทางสังคม* หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านสัมพันธภาพ และด้านการสนับสนุน

ก. *ด้านสัมพันธภาพ* เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกัน อาจจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่มก็ได้ โดยอาศัยการแสดงออกทั้งกาย วาจาใจ ต่อผู้อื่น ระบุว่าบุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลพวงมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดย เชื่อว่ามนุษย์อยู่ได้อิทธิพลของความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตั้งแต่เกิดออกเป็นตัวตน จนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต มนุษย์ไม่สามารถหลบเลี่ยง และขาดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล เพื่อการมีชีวิตที่เป็นสุข ต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนี้ จะทำให้เกิดการตอบสนอง (Response) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) ทำให้บุคคลรู้สึกปลอดภัย ได้รับการยอมรับจากสังคม กล้าแสดงความคิดเห็น

3. *สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ* หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และเอื้อต่อการเรียนรู้ แบ่งออกเป็นด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง และด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

ก. *ความมีอิสระในการทำงาน* หมายถึง ความมากน้อยที่ครุมีอิสระ ในการตัดสินใจด้วยตนเอง ยิ่งครุได้ทำงานอย่างมีอิสระมากเท่าใด ก็จะยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ทำทนายให้คิดและนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่ง Schein (1978 อ้างถึงใน นิรมล พิมน้ำเย็น , 2546) พบว่า ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ถ้ามีอิสระในการทำงานมากจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

ข. **ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง** การพัฒนาตนเองเป็นรากฐานที่สำคัญเบื้องต้นของการพัฒนาทั้งหลาย โดยก่อนลงมือพัฒนาสิ่งใดนั้น ควรหาทางปรับปรุงพัฒนาตัวเราเองก่อน การยอมรับความเชื่อถือจึงจะเกิดขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นศาสตร์และศิลป์ชั้นสูง ที่แจ่มชัด จึงควรชวนขวยศึษาและเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเอง

ค. **ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย** เป็นการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคม ซึ่งวิถีชีวิตของบุคคลเหล่านั้นประกอบอยู่บนฐานของความไว้นือเชื่อใจกัน และเคารพนับถือซึ่งกันและกัน บรรยากาศแบบประชาธิปไตย จะยึดหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผล มีความเคารพเชื่อมั่นในเหตุผล และนำเหตุผลนั้นไปใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุและความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ความเชื่อที่ว่าบรรดาความรู้ทั้งหลายนั้นได้มาจากประสบการณ์ ดังนั้นความรู้ที่ได้จึงเป็นเพียงความจริงในชั่วขณะหนึ่ง ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น หรือพิสูจน์ให้เป็นอย่างอื่น บรรยากาศแบบนี้มีความเชื่อว่า ทำให้บุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงาน และปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งในด้านความคิด สติปัญญา และการกระทำต่าง ๆ จึงเป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันคิดร่วมกันสร้าง ผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงาน 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ

### 3.6 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว

#### 3.6.1 การสนับสนุนจากครอบครัว

*ความหมายของครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัว*

ครอบครัว จัดเป็นสถาบันทางสังคมระดับแรกของบุคคล และเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดของสังคม แต่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้น ครอบครัวจึงเป็นสังคมหนึ่งของบุคคล และมีผู้ให้ความหมายของครอบครัวไว้หลากหลายความหมาย เช่น

The United State Bureau of the Census แห่ง USA ได้ให้คำนิยามว่า ครอบครัว(Family) เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยการเกิดการแต่งงานหรือการรับบุตรบุญธรรมและอาศัยอยู่ด้วยกัน ลักษณะครัวเรือนที่นอกเหนือไปจากนี้ถือว่า ไม่ใช่ครอบครัว (Poverny and Finch, 1988 อ้างถึงใน นกคณ คำเต็ม, 2545) อย่างไรก็ตาม ครอบครัวนอกจากกลุ่มบุคคล

ดังกล่าวแล้ว ยังอาจมีบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่ได้สัมพันธ์ด้วยเงื่อนงำดังกล่าว ที่อาศัย อยู่ร่วมด้วย และบุคคลดังกล่าวมีความผูกพันกันทางอารมณ์ มีการแบ่งปันเงินและการใช้เวลาซึ่งกันและกัน จะถูกนับว่าเป็นสมาชิกครอบครัวด้วย

คณะอนุกรรมการด้านครอบครัว ในคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (2537 อ้างถึงใน นกคต คำเต็ม, 2545) ได้ให้นิยามว่า ครอบครัวเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจ มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งมีการพึ่งพิงกันทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายหรือสายโลหิต และบางครอบครัวอาจมีลักษณะเป็นข้อยกเว้นบางประการจากที่กล่าวมาได้

จากความหมายดังกล่าว ครอบครัวจึงจัดเป็นสถาบันที่เล็กที่สุดของสังคม เป็นสังคมที่เล็กที่สุดของบุคคล ดังนั้นสมาชิกในครอบครัวจึงย่อมมีความผูกพันกันและกันมากกว่ากลุ่มอื่นๆ (บุญลือ วันทาขันธ์, 2520 อ้างถึงใน นกคต คำเต็ม, 2545) เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ (Pender, 1996 อ้างถึงใน นกคต คำเต็ม, 2545) และเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญ และใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุดอีกด้วย (Dunkei – Schetter, 1984 ; Brown, 1986 อ้างถึงใน นกคต คำเต็ม, 2545)

ดังนั้น การสนับสนุนจากครอบครัวของครู หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ความรักใคร่ผูกพัน ความใกล้ชิด การแลกเปลี่ยน รวมไปถึงการมีส่วนร่วม หรือเป็นส่วนหนึ่งของคน และกัน มีการรับและเอื้อประโยชน์ต่อกัน ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร และญาติสนิท ทำให้เกิดความสมดุลย์ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน

### **แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากครอบครัว**

การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นการสนับสนุนทางสังคมที่เล็กที่สุด ที่มีบทบาทสำคัญต่อสมาชิกในครอบครัว เพราะหน้าที่สำคัญของครอบครัวนอกจากการอบรมเลี้ยงดูบุตร เพื่อให้บุตรพัฒนาเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ยังมีหน้าที่ให้ความรัก ความอบอุ่น นอกจากนั้นครอบครัวยังเป็นแหล่งพื้นฐานแห่งการแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนความรัก หากการรับและการให้มีส่วนที่เหมาะสม พัฒนาการของบุคคลจะเป็นไปอย่างราบรื่น (อุมพร ตรังคสมบัติ, 2544 อ้างถึงใน เบญจลักษณ์ สหุมถิระ, 2546) หากเกิดอุปสรรคหรือความผิดหวัง

ครอบครัวจะเป็นแหล่งที่ทำให้กำลังใจ ปลอดภัย ใ้บุคคลสามารถจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ใ้ผ่านพ้นไปได้ (วิวัฒน์ ศรีนพคุณ, 2525 อ้างถึงใน เบญจลักษณ์ สหุมติระ, 2546)

เมื่อพิจารณาในสถานการณ์ของการทำงาน แม้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะมีความสำคัญต่อการทำงานในวิชาชีพมากกว่าการสนับสนุนทางสังคม จากแหล่งอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานวิชาชีพก็ตาม (Adams, King and King, 1996 อ้างถึงใน นกตล คำเต็ม, 2545) แต่การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่นโดยเฉพาะจากสมาชิกในครอบครัว ก็มีบทบาทสำคัญไม่แพ้กัน เพราะปัญหาการทำงาน และปัญหาด้านครอบครัว ของกลุ่มคนทำงานจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ที่ผ่านมามักพบว่า เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัว และการทำงานในกลุ่มคนทำงาน (Aryee and Luk, 1996 อ้างถึงใน นกตล คำเต็ม, 2545) ซึ่งเกิดจากข้อจำกัดในเรื่องของเวลา การให้เวลากับการทำงานที่ยาวนานทำให้เหลือเวลาใ้กับครอบครัวน้อยลง ในทางตรงกันข้ามบทบาทที่ต้องทำในครอบครัวมากเกินไป ก็ยอมทำให้เกิดข้อจำกัดในการทำงาน การที่บุคคลมีหน้าที่ความรับผิดชอบมาก ขณะเดียวกันสังคมก็คาดหวังใ้ต้องทำบทบาทในการดูแลครอบครัวด้วย อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางบทบาททั้ง 2 ขึ้น และเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Lidstone, 1997 อ้างถึงใน นกตล คำเต็ม, 2545) และส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในวิชาชีพได้ (Parasuraman, 1996 อ้างถึงใน นกตล คำเต็ม, 2545) การสนับสนุนจากครอบครัว จึงเป็นการช่วยถ่วงดุลย์ ในการทำบทบาทหน้าที่ที่มากเกินไป (Role overload) ลดความขัดแย้ง (Johns, 1996 อ้างถึงใน นกตล คำเต็ม, 2545) และสามารถช่วยใ้กลุ่มคนทำงานลดและจัดการกับความตึงเครียด ทำให้กลุ่มคนทำงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

นักวิจัยส่วนมาก ต่างก็ใ้ความเห็นและยอมรับตรงกัน ในเรื่องของการสนับสนุนทางสังคม ว่ามีลักษณะโครงสร้างที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม และแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

#### **แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม**

จริยวัตร คมพยัฆ์ (2531 อ้างถึงใน นกตล คำเต็ม, 2545) ใ้แบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมตามความแน่นแฟ้นของความสัมพันธ์ออกเป็น 2 แหล่ง คือ

1. **แหล่งปฐมภูมิ (Primary Group)** เป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มมีความผูกพันกันมาก สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า มีการติดต่อทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ เน้นสัมพันธ์ภาพทางสังคมมากกว่าการทำงาน เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน

2. **แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Group)** สมาชิกมีความผูกพันกันไม่มาก มีการติดต่อทางสังคมอย่างเป็นทางการ ขนาดของกลุ่มจะใหญ่หรือเล็กก็ได้ ซึ่งมักเกิดจากการที่บุคคลมาอยู่รวมกันเพื่อทำงานที่จำเพาะ เช่น เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ

สอดคล้องกับ House (1981 อ้างถึงใน นกตล คำเต็ม, 2545) ที่ได้แบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. แหล่งสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือเรียกว่าเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ หมายถึงกลุ่มที่ให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงาน หรือกลุ่มวิชาชีพ จึงมีลักษณะการช่วยเหลือที่เฉพาะเจาะจง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2. แหล่งสนับสนุนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงาน เช่น พ่อ แม่ คู่สมรส เครือญาติ เพื่อนฝูง หรือเพื่อนบ้าน เป็นต้น

ดังนั้น แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม จึงมีความเกี่ยวข้องกับชนิดและปริมาณ ซึ่งชนิดของการสนับสนุน จะเปลี่ยนแปลงไปตามแหล่งที่ให้การสนับสนุน ส่วนปริมาณของการสนับสนุนจะขึ้นอยู่กับขนาดของเครือข่ายที่ให้การสนับสนุน และครอบครัวถือเป็นแหล่งปฐมภูมิ หรือแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นั่นเอง

### **ประเภทของการสนับสนุนจากครอบครัว**

Kaplan et al. (1977 cited in Thoits, 1986 อ้างถึงใน นกตล คำเต็ม, 2545) กล่าวว่า การสนับสนุนเป็นความต้องการพื้นฐานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยแบ่งการสนับสนุนออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนด้านความรู้สึกทางสังคม (Social emotional aid) ได้แก่ การได้รับความรัก ความเห็นใจ ความเข้าใจใจกัน ยอมรับ และเห็นคุณค่าจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อตน

2. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental aid) ได้แก่ การได้รับคำปรึกษา ข้อมูล ข่าวสาร การแบ่งเบาความรับผิดชอบ หรือแม้แต่การช่วยเหลือด้านการเงิน

King et al. (1995 อ้างถึงใน นกมล คำเต็ม, 2545) ได้เสนอประเภทของการสนับสนุนจากครอบครัวว่า ประกอบไปด้วยการสนับสนุน 2 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นและส่งเสริม มีความเข้าใจ เอาใจใส่ ให้กำลังใจ และมีทัศนคติทางบวก มีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานรวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหา เต็มใจที่จะรับฟัง สนทนา ให้คำแนะนำตลอดจนดูแลและห่วงใย และให้ความสนใจในงานที่ทำอยู่

2. การสนับสนุนที่ด้านทรัพยากร หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวแสดงทัศนคติ และพฤติกรรมในการที่จะช่วยเหลือภารกิจในครอบครัวด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ทรัพยากรที่จำเป็น มีความเต็มใจที่จะแบ่งเบาภาระภายในบ้าน รับภาระงานบางอย่างแทนในกรณีที่มีภาระงานในหน้าที่มาก ปรับการดำเนินชีวิตให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามกำหนดและภาระงานที่มีอยู่

สรุป การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ พื้นฐานของบุคคลที่ช่วยทำให้มีความพึงพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์ และร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแนวคิดของ King et al. (1995) นำมาเป็นแนวคิดศึกษาประกอบด้วยการสนับสนุนจากครอบครัว ในด้านอารมณ์ และด้านทรัพยากร

### 3.7 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพครู (Teacher's competencies)

#### 3.7.1 ความหมายของสมรรถภาพ

Good (1973 อ้างถึงใน สุมล สิทธิสมบูรณ์, 2529) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถภาพ คือ ทักษะ มโนทัศน์ และทัศนคติ ที่จะต้องมีในการทำงานทุกชนิดและสามารถนำเอาวิธีการและความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับสภาพการณ์ที่ปฏิบัติจริง

กมล สดประเสริฐ และคณะ (2523 อ้างถึงใน สุมล สิทธิสมบูรณ์, 2529) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถภาพ หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นผลมาจากความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ อุปนิสัยหรือบุคลิกภาพซึ่งมีผลทำให้เกิดความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่างๆที่พึงปรารถนาได้

สมรรถภาพ (Competency) หมายถึง ทักษะ มโนทัศน์ และเจตคติที่บุคคลต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

สมรรถภาพ (Capability) หมายถึง ความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

สมรรถภาพ (Proficiency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลและของหน่วยในทางเทคนิคทางยุทธวิธี และทางร่างกายที่จะกระทำงานหรือภารกิจให้สำเร็จไปด้วยดี

จากความหมายของสมรรถภาพ จึงสรุปว่า “สมรรถภาพ” หมายถึง ความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้ความเข้าใจ บุคลิกลักษณะ (อุปนิสัย / บุคลิกภาพ) และทักษะ

### 3.7.2 ความหมายของสมรรถภาพครู

Dodl (1973 อ้างถึงใน สุมล สิทธิสมบูรณ์, 2529) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถภาพครู หมายถึง เจตคติ ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมของครูที่จะเอื้ออำนวยต่อความเจริญงอกงามของนักเรียนทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

ชมพันธ์ ภูษธร ณ อุษยา (2519 อ้างถึงใน สุมล สิทธิสมบูรณ์, 2529) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถภาพครู หมายถึง ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ผู้เป็นครูพึงมีในการที่จะช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาทั้งด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์และร่างกาย

เอกสารรายงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนสเตท (1975 อ้างถึงใน สุมล สิทธิสมบูรณ์, 2529) ได้สรุปว่า สมรรถภาพครู หมายถึง ความสามารถของครูซึ่งแสดงออกในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน การอบรม การแนะแนว การปกครอง การทำกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน การสร้างสัมพันธภาพร่วมมือกับชุมชน เพื่อให้นักเรียนพัฒนาทั้งด้าน สติปัญญา สังคม อารมณ์ และร่างกาย

จากความหมายของสมรรถภาพครู จึงสรุปว่า “สมรรถภาพครู” หมายถึง ความสามารถของครูที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และบุคลิกลักษณะ

### ความหมายของความรู้ความเข้าใจ (knowledge and Comprehend)

ความรู้ หมายถึง เนื้อหาของความจริงที่ผ่านการพิสูจน์และทดลอง จนตั้งขึ้นเป็นกฎเกณฑ์ที่สามารถเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้จริง อันเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจซึ่งสามารถทำนายผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ความรู้เกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคม โดยผ่านการเรียนรู้ ประสบการณ์ การสังเกต หรือคำแนะนำจากบุคคลอื่น แล้วถูกนำไปประมวลผลและเก็บไว้ในสมองเป็นความนึกคิดซึ่งจะถูกถ่ายทอดออกมาเมื่อมีสถานการณ์ใดๆเกิดขึ้น เมื่อผลจากความนึกคิดถูกกระทำให้บรรลุความสำเร็จต่างๆกัน จนทำให้แน่ใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยในการดำรงอยู่ของชีวิต บุคคลจึงนำบทสรุปดังกล่าวมาเก็บสะสมหรือถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นในสังคม เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติร่วมกันอันเป็นผลให้สังคมดำรงอยู่และมีการพัฒนาซึ่งประโยชน์เหล่านั้นจะย้อนกลับมาสู่ตัวบุคคลให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมนั้นอย่างสงบสุขเช่นกัน

ความรู้ หมายถึง เนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความคิด ทฤษฎี หลักการและรูปแบบ (หรือกรอบความคิดอื่น ๆ ) หรือข้อมูลอื่น ๆ

ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความ สถานการณ์ได้

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การเข้าถึงแก่นของเนื้อหา ทฤษฎี หลักการต่าง ๆ อาจเรียกว่า มโนทัศน์หรือความคิดรวบยอดของเนื้อหา

### ความหมายของทักษะ (Skill)

ทักษะ หมายถึง การที่สามารถทำในสิ่งที่รู้ได้ เช่น เมื่อมีความรู้ในเรื่องเทคนิคการฝึกอบรม ก็สามารถใช้เทคนิคเหล่านั้นในการฝึกอบรมได้มีฉะนั้นแล้วความรู้ทั้งหลายก็ไร้ประโยชน์

ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการที่จะทำงานได้แคล่วคล่องว่องไว โดยไม่มีปิดหรือคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงในสิ่งนั้น เช่น การแสดงออก - บวก ลบ คูณหาร ได้รวดเร็ว ถูกต้อง พิมพ์รายงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง

ทักษะ หมายถึง ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังจากการนำเอาความรู้มาปฏิบัติเป็นประจำ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการนำสิ่งที่รู้ไปปฏิบัติ

*ความหมายของบุคลิกภาพ/อุปนิสัย (Personality / Trait)*

บุคลิกภาพ (พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน อ้างถึงใน วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544) หมายถึง ผลรวมทางความคิด ท่าที และนิสัย ซึ่งสร้างสมจากมูลฐานองค์ประกอบทางจิต และทางกายภาพของบุคคล อันถ่ายทอดมาจากทางชีววิทยาส่วนหนึ่ง และจากแบบอย่างวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดมาทางสังคมอีกส่วนหนึ่ง และรวมถึงการปรับเหตุจูงใจ ความสามารถ และความมุ่งประสงค์ของตัวบุคคลนั้นให้เข้ากับความต้องการและนิสัยแห่งสภาพแวดล้อม ทั้งทางสังคมและที่ไม่เกี่ยวข้องกับสังคม

บุคลิกภาพ (Good, 1973 อ้างถึงใน วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544) หมายถึง การแสดงออกด้านอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมต่างๆของแต่ละบุคคล อันเป็นกิริยาตอบโต้สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และสังคมของบุคคลทั่วไป

บุคลิกภาพ (Allport อ้างถึงใน วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544) หมายถึง โครงสร้างที่เป็นกลไกภายในระบบทางจิตและกายของเอกัตบุคคล ซึ่งใช้ในการทำนายหรือตัดสินพฤติกรรมที่ใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือโลกภายนอก

บุคลิกภาพจึงมีความหมายสรุปได้ดังนี้ บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของแต่ละบุคคล เป็นการผสมผสานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างร่างกายและจิตใจภายในตัวบุคคล ซึ่งจะเป็นส่วนที่กำหนดว่าบุคคลนั้นๆจะมีการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความแตกต่างไปจากบุคคลอื่น โดยโครงสร้างของบุคลิกภาพจะแสดงออกมาในรูปของลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นตัวผลักดันทำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม

อุปนิสัย / ลักษณะนิสัย (Trait) เป็นโครงสร้างของบุคลิกภาพ เพราะลักษณะนิสัยจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพของบุคคลในแต่ละด้าน โดยสามารถสังเกตลักษณะนิสัยได้จากพฤติกรรมปรากฏให้เห็นภายนอก เช่น ลักษณะนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเสียสละ ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

### 3.7.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพครู

Haberman and Stinnetl (1973 อ้างถึงใน สุมล สิทธิสมบูรณ์, 2529) เสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถภาพครูไว้ 9 ประการ ดังนี้ 1.) ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในด้านวิธีสอนและมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี 2.) จริยธรรมและค่านิยมของครูซึ่งเป็นเครื่องกำหนดแนวทางความประพฤติและการวางตัวของครู 3.) ครูควรเลือกเรียนรู้โมทัศน์ที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน 4.) ครูต้องรู้และสามารถอธิบายเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกาย ทางอารมณ์ และทางสังคมของกลุ่มเด็กที่ตนสอนเป็นอย่างดี 5.) ครูต้องรู้และเข้าใจถึงสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เกิดขึ้นแก่เด็ก 6.) ครูต้องรู้ธรรมชาติในการเรียนรู้ของนักเรียนว่าเป็นอย่างไร 7.) ครูต้องเรียนรู้วิธีสอนต่างๆ 8.) มีปรัชญาของตนเองเข้าใจมโนทัศน์เกี่ยวกับตนควบคู่ไปกับการเข้าใจนักเรียน 9.) ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องหลักสูตรและวิธีสอน

Henny and Mortenson (1973 อ้างถึงใน พิทักษ์ ไชยพิเดช, 2539) ได้สรุปว่าครูประถมศึกษาที่ดีควรมีคุณลักษณะดังนี้ 1. มีความรู้ในเนื้อหา 2. ใช้วิธีสอนได้หลายๆแบบ 3. ใช้กิจกรรมต่างๆกระตุ้นนักเรียนระหว่างการเรียนการสอน 4. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 5. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน 6. มีความรู้และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล 7. สนับสนุนความคิดเห็นใหม่ๆที่ทำทายของเด็ก 8. สนับสนุนเด็กให้สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

Weigand, Armstrong, Houston, Howard, Dunhill, Grush and Costin (อ้างถึงใน กรรณิกักรบารมี, 2539) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะครูที่มีสมรรถภาพเหมาะสมดังนี้ 1. ด้านการสอนและเตรียมการสอน ได้แก่ สามารถใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด สามารถสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักใช้แหล่งวิทยาการ 2. ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ มีเทคนิคในการวัดและประเมินที่ดี มีการประเมินผลการสอนของตนเองอยู่เสมอ วิเคราะห์การทำงานของตนอย่างรอบคอบ 3. ด้านการแนะนำและติดตามผล ได้แก่ ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล 4. ด้านการปกครองชั้นเรียน ได้แก่ ช่วยลดความวิตกกังวลของผู้เรียน 5. ด้านความรู้และทักษะวิชาการ ได้แก่ ประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาให้เป็นประโยชน์แก่การเรียนการสอน 6. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมมือกับกิจการของชุมชน ปรับปรุงตนเองให้คุ้นเคยกับสภาพของกลุ่มผู้เรียน

Hall and Jones (1976 อ้างถึงใน ภาวิณี บุญเสริม, 2546) ได้จำแนกสมรรถภาพของครูทั่วไปออกเป็น 5 ด้าน

1. สมรรถภาพด้านสติปัญญา ได้แก่ สมรรถภาพด้านความรู้ เชาวน์ปัญญา ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอน และหลักสูตร
2. สมรรถภาพด้านปฏิบัติการ ได้แก่ สมรรถภาพการปฏิบัติการสอน การใช้สื่อการสอน การใช้คำถาม ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานทางด้านสติปัญญา
3. สมรรถภาพด้านผลการสอน เป็นสมรรถภาพที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน
4. สมรรถภาพด้านการศึกษาค้นคว้า เป็นสมรรถภาพที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าในตัวครู เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพของครู
5. สมรรถภาพทางด้านอารมณ์และจิตใจ เป็นสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ และความซาบซึ้งหรือเห็นคุณค่าในวิชาชีพครู

Scriven (1991 อ้างถึงใน ภาวิณี บุญเสริม, 2546) ได้เขียนรายงานที่แสดงถึงหน้าที่ครู ซึ่งได้มาจากการรวบรวมประสบการณ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ครูควรมีความรู้ในเนื้อหาวิชา เป็นความสามารถของครูที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาเฉพาะที่ตนรับผิดชอบในการสอน นอกจากนี้ครูควรมีความรู้ในวิชาอื่นๆที่อยู่ในหลักสูตรด้วยเพื่อช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ครูควรมีทักษะการสอน ซึ่งประกอบด้วย ทักษะที่สำคัญหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการจัดการกระบวนการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียนและนักเรียน ทักษะการสร้างและพัฒนาวิชาโดยมีการวางแผนรายวิชา การคัดเลือก และการสร้างสรรค์วัสดุอุปกรณ์ และใช้แหล่งทรัพยากรที่มีประโยชน์จากท้องถิ่น การใช้สื่อและผู้เชี่ยวชาญให้เป็นประโยชน์ต่อการสอนในวิชาของตน
3. ครูควรมีทักษะการประเมิน ที่สำคัญคือความรู้เกี่ยวกับการประเมินผู้เรียน การสร้างและการบริหารการสอบ การให้เกรด การจัดลำดับ การให้คะแนน ตลอดจนแนวปฏิบัติในการรายงานผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
4. ครูต้องเป็นผู้ที่แสดงตนได้ว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะของผู้ที่มีความเป็นครู อันได้แก่ ความมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรู้ในหน้าที่ของครู มีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ ครูควรมีการวิจัยการสอนที่ตนเองทำอยู่
5. ครูควรมีหน้าที่การให้บริการอื่นๆแก่โรงเรียน อาทิเช่น การเข้าร่วมเป็นกรรมการ หรือช่วยในกิจกรรมของผู้เรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสและความเหมาะสม

UNESCO PROAP (1992) กล่าวถึง สมรรถภาพครูที่จำเป็นสำหรับการปฏิรูปหลักสูตรในบริบทของประเทศไทย ดังนี้

1. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ รู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหลักสูตรใหม่ เข้าใจสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนของโรงเรียน มีความรู้ในการเตรียมแผนการสอน
2. ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับสภาพและความต้องการของชุมชน ได้แก่ สามารถเลือกเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
3. วิธีการเรียนการสอน ได้แก่ รู้จักและใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถใช้วิธีการที่ส่งเสริมความคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ของนักเรียน และมีบทบาทเหมาะสมกับวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การสร้างและใช้ประโยชน์สื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน ได้แก่ สามารถจัดเตรียมสื่อการสอน สามารถสร้างและใช้สื่อที่มีราคาไม่แพง และ ใช้สื่อหลายประเภท
5. สร้างและใช้แบบประเมินผล ได้แก่ ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมิน และสร้างแบบประเมินที่เหมาะสมทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย
6. การใช้นวัตกรรมใหม่ ได้แก่ ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงในวงการศีกษา และมีบทบาทในการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในโรงเรียน / ห้องเรียน
7. พฤติกรรมและบุคลิกลักษณะของครู ได้แก่ เต็มใจใช้เวลา กำลังความสามารถเพื่อนักเรียน อุทิศตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลิกและคุณสมบัติที่เหมาะสม เช่น รับผิดชอบ คิดสร้างสรรค์ ตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย และมีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นมิตรและยุติธรรมกับนักเรียนทุกคน

Assin (1995 อ้างถึงใน ภาวิณี บุญเสริม, 2546) ได้สรุปกิจกรรมเกี่ยวกับคุณภาพครูไว้ว่าต้องเน้นรวมถึงมิติด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความรู้ เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร ตลอดจนเป้าหมายของหลักสูตรนั้น
2. ทักษะวิชาครู ครูต้องมีทักษะรวมทั้งความสามารถในการนำวิชาครูไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีสอนที่หลากหลาย ตลอดจนทั้งวิธีการในการจัดการเรียนรู้ต่างๆ
3. การไตร่ตรองไตร่สวน และความสามารถในการวิพากษ์ตนเอง
4. ความสำนึกและการยอมรับผู้อื่น การรู้จักยอมรับผู้อื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานและศิษย์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งทางด้านจิตพิสัยและพุทธิพิสัยของศิษย์
5. ความสามารถในการจัดการ คือ ความรับผิดชอบในการจัดการทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

วิจิตร ศรีสอ้าน (2535) กล่าวว่า สมรรถภาพครูควรมีดังนี้ 1.) มีความสามารถด้านวิชาการ ครูจำเป็นต้องมีความรู้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร 2.) มีความสามารถด้านการสอน 3.) มีความสามารถในการเป็นครู

วัลลภ จันทร์ตระกูล (2523 อ้างถึงใน รัชณี ขวัญบุญจัน, 2535) กล่าวว่า ครูที่มีสมรรถภาพในการสอนจะต้องปฏิบัติดังนี้ 1.) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน 2.) ศึกษานักเรียน ศึกษาความต้องการ ความสามารถ และความสนใจของนักเรียนเพื่อประสิทธิภาพในการวางแผนและการประเมินผล 3.) รู้จักสนองความต้องการของนักเรียน เช่น ให้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ส่งเสริมให้นักเรียนแสดงออกตามความสามารถ เป็นต้น 4.) รู้จักชุมชน แหล่งความรู้ในชุมชน 5.) มีทักษะในการวางแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 6.) สร้างเนื้อหาวิชาให้เหมาะสมกับปัญหา ระดับความคิดความสามารถของนักเรียน 7.) ใช้กระบวนการกลุ่ม 8.) มีทักษะและเทคนิคการใช้สื่อ/อุปกรณ์ 9.) การประเมินผล 10.) การรักษาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ประยูร อาษานาม (2536) ได้กล่าวว่า สมรรถภาพแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. พุทธิพิสัย หมายถึง ความรู้ ได้แก่ 1.) การกำหนดนโยบาย การวิเคราะห์ปัญหา 2.) หลักทฤษฎีการวางแผน 3.) เนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้อง 4.) มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถิติ 5.) มีความรู้ทั่วไป
2. ทักษะพิสัย ได้แก่ 1.) การติดต่อสื่อสารในด้านการเขียน การอ่าน การพูด 2.) การประสานงาน 3.) การคิดคำนวณ 4.) การประเมิน 5.) การรวบรวมข้อมูล
3. จิตพิสัย ได้แก่ 1.) มีความคิดริเริ่ม 2.) มองการณ์ไกล 3.) มนุษย์สัมพันธ์ดี 4.) มีความละเอียดรอบคอบ 5.) ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ 6.) ทนต่อเหตุการณ์ 7.) ใฝ่รู้ใฝ่หา 8.) เป็นนักวิเคราะห์วิจารณ์ 9.) รู้จักสังเคราะห์ 10.) เป็นนักประเมิน

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2536) ได้อธิบายถึงลักษณะครูที่ดีและมีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะสำคัญคือ 1.) ต้องเป็นนักมนุษยนิยม คือเป็นผู้ที่ยอมรับผู้เรียนอย่างจริงจัง มีความเข้าใจผู้เรียน มีความยุติธรรม และเป็นปัญญามิตรของผู้เรียน 2.) เป็นผู้ที่มีความรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิทยาการเรียนการสอน คือ ครูต้องเข้าใจธรรมชาติของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถที่จะให้วิธีสอนที่เหมาะสม ครูจะต้องใช้วิธีการประเมินผลที่สามารถบอกได้ว่า การเรียนรู้ได้เกิดขึ้นจริง 3.) เป็นผู้ที่ยอมรับผู้เรียน ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการ โดยทำตนเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพและสติปัญญาของผู้เรียนให้เป็นที่ไปในทางบวก 4.) ผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการ โดยเฉพาะในวิชาต่างๆที่ตนจะต้องสอน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 2 (2545) ได้กำหนดบทบาทของครูไว้ซึ่งสามารถวิเคราะห์คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพครูได้ดังนี้

1. ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (มาตรา 22)
2. การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม (มาตรา 23)
3. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (มาตรา 24)
4. ประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง (มาตรา 24)
5. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วน (มาตรา 24)
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (มาตรา 24)
7. จัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (มาตรา 26)
8. ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (มาตรา 30)

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544) ได้สรุปจากการการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีว่า ลักษณะของครูไทยที่พึงประสงค์ควรมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1. มีความรู้ดี ได้แก่ คุณสมบัติส่วนตัวที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ เช่น มีความรู้ในวิชาที่สอนสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้ มีความรู้ด้านการวิจัย วิทยาการคอมพิวเตอร์ และภาษาเพื่อเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน จิตวิทยา การวัดและประเมินผล และสามารถประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัว และเรื่องราวในท้องถิ่น 2. มีบุคลิกภาพดี ได้แก่ แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีลักษณะเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เชื่อมมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ๆ 3. มีคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ซื่อสัตย์ เสียสละ มีเมตตากรุณา ยุติธรรม และมานะอดทน

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้สรุปจากการสังเคราะห์มาตรฐานวิชาชีพครูของต่างประเทศร่วมกับของประเทศไทยว่า องค์ประกอบมาตรฐานวิชาชีพครูแบ่งได้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นของครู ได้แก่ ความรู้ในวิชาที่สอน วิชาครู ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียน ชุมชน บทบาทหน้าที่ครู ทักษะทางภาษา การคำนวณ ทักษะการจัดการ 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และเข้าใจผู้เรียน 3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ได้แก่ ความสามารถในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4. ด้านความสามารถด้านการสอน ได้แก่ ความสามารถในการวางแผน การสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้ การสื่อสาร การบริหารจัดการชั้นเรียน 5. ด้านการประเมินผลผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคนิคการประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย การรายงานผลพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ทักษะการสร้างแบบสอบและประเมินผล การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 6. ด้านความสัมพันธ์กับโรงเรียนและชุมชน ได้แก่ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและกับชุมชน การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน 7. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครูและการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ ความศรัทธาในการประกอบอาชีพครู และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 8. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ การพัฒนาและปฏิบัติตนที่จะช่วยพัฒนาวิชาชีพครูให้ดียิ่งขึ้น การทำงานเพื่อองค์กรวิชาชีพครู

ภาวิณี บุญเสริม (2546) ได้สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยว่า สมรรถภาพที่จำเป็นของครูประถมศึกษา แบ่งได้ 5 ด้านใหญ่ๆ คือ 1. ด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ในวิชาที่สอน มีความรู้ในเรื่องทั่วไป เข้าใจในด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ มีความรู้ความก้าวหน้าในเทคโนโลยี มีความรู้เกี่ยวกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม มีความรู้ทางด้านโครงสร้างหลักสูตร เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล แสวงหาความรู้อยู่เสมอ 2. ด้านทักษะการสอน ได้แก่ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริง วัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีทักษะในการจัดกิจกรรมการสอน ใช้สื่อในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรการสอนได้อย่างเหมาะสม มีทักษะการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3. ด้านความเป็นครู ได้แก่ มีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นครู เห็นคุณค่าและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบในหน้าที่ 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ มีเหตุผล ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา 5. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

### 3.7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพครู

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนา รูปแบบ การพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการ วิจัยพบว่า สมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับครูแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ งานสอน งานแนะแนว งานกิจการ นักเรียน งานธุรการ และงานพัฒนา ในแต่ละงานแบ่งรายการสมรรถภาพออกได้เป็น 3 ด้าน คือ สมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพด้านคุณลักษณะและทัศนคติ

อนงค์นาถ วงศ์อัครางกูร (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูมัธยม ศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูมัธยม 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะและทัศนคติ ด้านทักษะการปฏิบัติ ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากลำดับที่ 1-5 ได้ดังนี้

ด้านความรู้ 1. มีความรู้ด้านภาษาเพื่อใช้ในการสื่อสารและการแสวงหาความรู้ 2. เป็นผู้รู้จักคิด วิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ 3. เป็นผู้มีความรอบรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ 4. มีความรู้ในวิทยาการใหม่ๆ 5. มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี

ด้านคุณลักษณะและทัศนคติ 1. เป็นคนมีเหตุผล 2. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม 3. เป็นผู้ใฝ่รู้รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4. เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล 5. มีความเป็นนักประชาธิปไตย เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ด้านทักษะการปฏิบัติ 1. สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ ของหลักสูตร 2. รู้จักใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3. สามารถพูด อ่าน เขียนภาษาอังกฤษได้ในฐานะที่เป็นภาษาสากล 4. มีความสามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงาน 5. มีความสามารถในการใช้ข้อมูล สารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต

ณัฐฤดี สุวัฒน์สถาพร และคณะ (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของ บุคลากรทางการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถภาพ 3 ด้านที่พึงประสงค์ของครูใน ยุคโลกาภิวัตน์ คือด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ มีดังนี้ 1. ด้านความรู้ ได้แก่ มีความรู้เท่า ทันข่าวสารข้อมูลต่างๆ มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน และความรู้พื้นฐานในวิชาอื่นๆ มีความรู้ ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ และ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการวิจัย 2. ด้านทักษะ ได้แก่ นำภาษาต่าง ประเทศมาใช้ในการเพิ่มพูนความรู้แก่ตนเอง สามารถเลือกใช้วิธีการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะผู้ เรียน เนื้อหา และสภาพสังคม ใช้แหล่งวิทยบริการต่างๆ ได้ดี และนำหลักจิตวิทยาประยุกต์ใช้ในการ เรียนการสอนได้ 3. ด้านเจตคติ ได้แก่ เป็นผู้ที่ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มี ความรับผิดชอบ และมีใจกว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม

พิทักษ์ ไชยพิเดช (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถภาพที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในระดับประถมศึกษา ตามการรับรู้ของตนเอง ครู และผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ครู และผู้บริหาร ประเมินสมรรถภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนอยู่ในทั้ง 90 ข้อระดับสำคัญมากขึ้นไป 2. ตัวประกอบที่สำคัญของสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนตามการรับรู้ของตนเองมี 4 ตัวคือ 2.1 การประชุมอบรมสัมมนาและการนิเทศการเรียนการสอน 2.2 หลักสูตร วัสดุหลักสูตรและปฏิบัติการสอน 2.3 การเป็นผู้นำ บุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ 2.4 การทำงานเป็นกลุ่มและการประสานงาน 3. ตัวประกอบที่สำคัญของสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนตามการรับรู้ของครูมี 4 ตัวคือ 3.1 หลักสูตร วัสดุหลักสูตร ปฏิบัติการสอนและการวัดและประเมินผลการเรียน 3.2 การเป็นผู้นำ บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 3.3 การประชุมอบรมสัมมนา การนิเทศการเรียนการสอนและจัดตั้งคลังข้อสอบ 3.4 การประเมินและเสนอผลการประเมิน 4. ตัวประกอบที่สำคัญของสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารมี 4 ตัวคือ 4.1 หลักสูตร วัสดุหลักสูตรและปฏิบัติการสอน 4.2 การประชุมอบรมสัมมนาและการนิเทศการเรียนการสอน 4.3 การเป็นผู้นำ 4.4 บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 5. ตัวประกอบที่สำคัญของสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่ร่วมกันทุกกลุ่มตัวอย่างมี 3 ตัวคือ 5.1 หลักสูตร วัสดุหลักสูตรและปฏิบัติการสอน 5.2 การประชุมอบรมสัมมนาและการนิเทศการเรียนการสอน 5.3 การเป็นผู้นำ บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์

ดิศพร ศรีสวัสดิ์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจสมรรถภาพที่มีของครูสังคมศึกษาระดับมัธยมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ตามความคิดเห็นของครูสังคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูสังคมศึกษา แสดงความคิดเห็นว่า ตนเองมีสมรรถภาพทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความรู้ มีสมรรถภาพมาก ยกเว้น 7 ประการ ด้านคุณลักษณะ มีสมรรถภาพมากทุกคุณลักษณะ ด้านทักษะการปฏิบัติ มีสมรรถภาพมาก ยกเว้น 12 ทักษะ 2. ครูสังคมศึกษามีความต้องการในการเสริมสมรรถภาพ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะ และด้านทักษะการปฏิบัติ มากทุกประการ 3. ครูสังคมศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกัน มีความต้องการในการเสริมสมรรถภาพทั้ง 3 ด้านสอดคล้องกันทุกกลุ่ม ดังนี้ ด้านความรู้ : ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน ความรู้ภาษาอังกฤษพอที่จะใช้ติดต่อสื่อสารและค้นคว้าหาความรู้ และความรู้ในการผลิตนวัตกรรมการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน ด้านคุณลักษณะ : ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ใฝ่รู้และศึกษาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และกล้าแสดงออกด้านสิทธิมนุษยชน ด้านทักษะการปฏิบัติ : ความสามารถนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอน ความสามารถในการอ่านเขียน พูดยาษาอังกฤษได้ในฐานะที่เป็นภาษาสากล และความสามารถในการใช้เครือข่ายบริการข้อมูลทาง Internet ได้

สุนันท์ สังข์อ่อง (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาพุทธศักราช 2542 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุดในสมรรถภาพแต่ละด้าน และผลการวิจัยทำให้ได้เกณฑ์การระบุสมรรถภาพสำหรับครูวิทยาศาสตร์ ได้แก่ สมรรถภาพต่อไปนี้ 1. ด้านเนื้อหาและธรรมชาติวิชาวิทยาศาสตร์ 1.1 รู้เนื้อหาวิทยาศาสตร์ที่เป็นวิชาเอก โดยเข้าใจแนวคิดหลัก (concepts) และธรรมชาติของวิทยาศาสตร์และสร้างความสัมพันธ์ของ แนวคิดหลักได้ 1.2 สามารถนำเนื้อหาไปใช้สอนนักเรียนได้ 1.3 สามารถทำการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และแปลผลข้อมูลโดยใช้คณิตศาสตร์และสถิติที่เหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูลได้ 2. ด้านทักษะการสอนวิทยาศาสตร์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.1 สามารถจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่กระตุ้นใจและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 2.2 สามารถเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกทำกิจกรรมการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ 2.3 สามารถใช้สื่อการสอนวิทยาศาสตร์ที่หลากหลาย 2.4 สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่หลากหลาย 2.5 สามารถจัดกิจกรรมการสอนที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ 2.6 สามารถจัดกิจกรรมการสอนที่ให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม 2.7 สามารถจัดกิจกรรมการสอนที่สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับกลุ่ม 2.8 สามารถใช้เทคนิควิธีสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนค้นพบและสร้างความรู้ด้วยตนเอง เช่น การทำโครงงาน การสร้างชิ้นงาน 2.9 สามารถใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนคิดแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ และใช้ความคิดขั้นสูง 2.10 สามารถจัดกิจกรรมการสอนและสถานการณ์ฝึกให้นักเรียนได้แสดงความสามารถ และแสดงความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ 2.11 สามารถจัดกิจกรรมการสอนที่ให้นักเรียนใช้กระบวนการสืบเสาะ (inquiry) หรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการค้นหาคำตอบด้วยตนเอง 2.12 สามารถจัดกิจกรรมการสอนที่เน้นให้นักเรียนฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ 2.13 สามารถจัดกิจกรรม การสอนที่ให้นักเรียนได้ทำการทดลองและลงมือปฏิบัติจริง 2.14 สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับและเปิดโอกาสให้นักเรียนสะท้อนความคิดและปรับปรุงตนเอง 2.15 สามารถจัดกิจกรรมการสอนที่ส่งเสริมการสร้างเจตคติทางวิทยาศาสตร์ 3. ด้านหลักสูตร 3.1 สามารถพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อม ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 3.2 สามารถจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาและแผนการเรียนที่หลากหลาย 3.3 รู้เกี่ยวกับเป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา 3.4 สามารถจัดทำสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรกลุ่มวิทยาศาสตร์และสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 4. ด้านการวัด ประเมินผลและการวิจัย 4.1 สามารถประเมินผลการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น ประเมินการปฏิบัติจริง การใช้แฟ้มสะสมงาน การเขียน

อนุทิน การรายงาน 4.2 สามารถวิเคราะห์และจัดทำผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (Student Performance Profile) เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน 4.3 สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนและผู้ปกครอง 4.4 สามารถสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และต่อเนื่อง 4.5 สามารถใช้วิธีวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 5. ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสารสนเทศ 5.1 สามารถจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่กระตุ้นจิตใจและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 5.2 สามารถใช้สื่อการสอนวิทยาศาสตร์ที่หลากหลาย 5.3 สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่หลากหลาย 6. ความเข้าใจในบริบทของวิทยาศาสตร์และบริบทสังคม 6.1 สามารถสอนนักเรียนทำโครงการวิทยาศาสตร์โดยเริ่มจากการสังเกตปัญหาทางสังคมหรือเทคโนโลยีที่สัมพันธ์กับวิทยาศาสตร์ 6.2 สามารถชี้ให้นักเรียนเห็นความสัมพันธ์ของวิทยาศาสตร์กับชีวิตประจำวัน และอาชีพที่สนใจ 6.3 สามารถวางแผนบทเรียนใช้ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน วัฒนธรรม วิทยาการและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน 7. การพัฒนาสู่วิชาชีพ 7.1 รู้ข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองและพยายามปรับปรุงแก้ไข 7.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ 7.3 มีส่วนร่วมในชมรมสมาคม ติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นครูวิทยาศาสตร์ 8. ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณครู 8.1 มีความเข้าใจและเอาใจใส่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน 8.2 มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น 8.3 มีความรับผิดชอบ /ซื่อสัตย์ /ตรงต่อเวลา /อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน 8.4 วางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ 8.5 มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู 8.6 มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้นักเรียนมีเสรีภาพในการคิด รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 8.7 มีความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู 8.8 เป็นที่ฟังของนักเรียน สามารถให้คำปรึกษาได้

สวัสดี ประทุมราช และคณะ (2523 อ้างถึงใน พิทักษ์ ไชยพิชช, 2539) ได้วิเคราะห์หาสมรรถภาพของครูประถมศึกษากลุ่มศึกษาศึกษาจากหลักสูตรประถมศึกษาศึกษา พุทธศักราช 2521 ผลการศึกษา พบว่า 1. สมรรถภาพด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาวิชาในหลักสูตรและวิชาชีพครู เช่น ปรัชญาการศึกษา หลักสูตร แผนการสอน จิตวิทยา วิธีสอนแบบต่างๆ 2. สมรรถภาพด้านทักษะ ทั้งทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ เช่น ทักษะการจัดกิจกรรม เทคนิคการสอน 3. สมรรถภาพด้านคุณลักษณะและทัศนคติ เช่น มนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีขันติธรรม เป็นประชาธิปไตย มีทัศนคติที่ดีต่อการสอนและอาชีพครู

Gordon (1971 อ้างถึงใน พิทักษ์ ไชยพิชช, 2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถภาพของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในรัฐฟลอริดา ผลการวิจัยพบว่า ครูมัธยมศึกษาตอนต้นควรมีสมรรถภาพ 3 ด้าน คือ 1.) ด้านบุคลิกภาพ เช่น มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา

ตนเอง 2.) ด้านความเข้าใจ เช่น เข้าใจการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการวัดและประเมินผล การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดการศึกษาของชาติ 3.) ด้านทักษะการสอน เช่น การใช้สื่ออุปกรณ์ การสอนแบบต่างๆ การกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

Wallace, Shin, Bartholomay, and Stahl (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้และทักษะสำหรับครูในการควบคุมดูแลผู้ช่วยครู ผลการวิจัยพบว่า ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้ควบคุมดูแลผู้ช่วยครูมี 7 ประการ คือ 1.) การสื่อสารกับผู้ช่วยครู เช่น ให้ ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน อธิบายถึงหน้าที่ของผู้ช่วยครู 2.) การวางแผนและการกำหนดเวลา เช่น ตั้งวัตถุประสงค์ วางแผน กำหนดเวลาการปฏิบัติตามแผนและคำนึงถึงความสามารถและความสนใจของผู้ช่วยครูในการมอบหมายงาน 3.) การสนับสนุนส่งเสริม เช่น การให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับงานของผู้ช่วยครู ให้ความช่วยเหลือในการเตรียมการสอน 4.) การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ช่วยครู เช่น ดูแลเอาใจใส่นักเรียน 5.) การประชาสัมพันธ์ เช่น แจ้งให้ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ช่วย 6.) การฝึกอบรมแก่ผู้ช่วยครู เช่น การเตรียมงานให้ผู้ช่วยครูได้พัฒนาทักษะการทำงาน 7.) ความสัมพันธ์กับ ผู้ช่วยครู เช่น รักษาความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ช่วยครู ประเมินการปฏิบัติงานของผู้ช่วยครูและชี้แนะ ปรับปรุง

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและงานวิจัยต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับสมรรถภาพที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า นักการศึกษาทุกคนต่างมีความคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพครูที่คล้ายคลึงกัน แต่อาจมีการรวมกลุ่มตัวแปรที่แตกต่างกันออกไป โดยบางแนวคิดมีการรวมกลุ่มสมรรถภาพด้านความรู้และทักษะไว้ด้วยกัน และบางแนวคิดมีการแยกกลุ่มสมรรถภาพด้านความรู้และด้านทักษะออกจากกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาองค์ประกอบสมรรถภาพครูก่อนในเบื้องต้น เพื่อนำองค์ประกอบและรายการสมรรถภาพที่ได้ผ่านการตรวจสอบแล้วไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ก่อให้เกิดข้อค้นพบที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง โดยในเบื้องต้นสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจำแนกสมรรถภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานครูออกเป็น 3 ด้านใหญ่ๆตามแนวคิดของประยูร อาษานาม (2536) ได้แก่ 1.) ด้านความรู้ความเข้าใจ 2.) ด้านทักษะ และ 3.) ด้านบุคลิกลักษณะ และนำสมรรถภาพเหล่านี้ไปทำการวิเคราะห์เชิงสำรวจองค์ประกอบ สร้างเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมต่อไป

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีรายการสมรรถภาพของครูด้านความรู้ความเข้าใจ 19 รายการ ด้านทักษะ 29 รายการ และด้านบุคลิกลักษณะ 20 รายการ รวม 68 รายการ ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพครู

รายการสมรรถภาพ	แนวคิดและทฤษฎี															งานวิจัย								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ด้านความรู้ความเข้าใจ																								
1.ปรัชญา/ เป้าหมาย/ ระบบ การจัดการศึกษา																/					/	/	/	
2.เนื้อหาสาระที่สอน	/	/		/	/		/		/	/		/	/	/			/	/		/	/			
3.ความรู้รอบตัว/ วิชาทั่วไป				/			/		/					/			/	/						
4.ข่าวสาร / เหตุปัจจุบัน									/							/	/	/						
5.หลักจิตวิทยาการศึกษา			/							/		/	/	/	/	/		/			/			
6.ธรรมชาติการเรียนรู้และ ความแตกต่างของผู้เรียน	/	/	/					/		/	/		/	/	/			/						
7.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่							/					/		/	/	/	/		/					
8.การวิจัย									/			/					/							
9.สิ่งแวดล้อม/ บริบทของ ร.ร.	/					/							/		/									
10.สิ่งแวดล้อม/ สภาพความ ต้องการของชุมชน	/							/				/	/	/										
11.แหล่งวิทยาการ สถาน ประกอบการ วิทยากรชุมชน								/				/		/		/								
12.ภาษาเพื่อใช้ในการสื่อสาร และแสวงหาความรู้												/	/			/		/		/				
13.บทบาทหน้าที่ครู				/									/		/									
14.หลักจุดหมายโครงสร้างหลักสูตร			/		/	/								/	/			/		/	/			

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รายการสมรรถภาพ	แนวคิดและทฤษฎี															งานวิจัย									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
<b>ด้านความรู้ความเข้าใจ (ต่อ)</b>																									
15.การปรับปรุงหลักสูตร				/			/																	/	
16.หลักวิธีการสอนที่หลากหลาย	/			/		/					/	/	/	/		/						/	/		
17.การเตรียมแผนการสอน				/		/					/	/				/									
18.ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง	/																					/			
19.วัตถุประสงค์และเทคนิคการวัดและประเมินผล			/			/					/		/	/		/			/				/		
<b>ด้านทักษะ</b>																									
1.การเลือก/ จัดทำสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสม						/			/			/	/									/		/	
2.การประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน						/			/			/													
3.การบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระ										/		/			/							/			
4.การตีความจุดมุ่งหมาย/วิเคราะห์หลักสูตร						/			/																
5.การศึกษาหลักสูตร แผนการสอนคู่มือครู หนังสือเรียนก่อนทำการสอน				/	/	/																			
6.การวางแผนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				/	/				/			/		/	/	/			/		/	/	/		/

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รายการสมรรถภาพ	แนวคิดและทฤษฎี															งานวิจัย								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
<b>ด้านทักษะ(ต่อ)</b>																								
7.การเลือกใช้วิธีสอนและจัดกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย	/	/	/	/	/	/	/	/				/	/	/	/	/		/	/		/	/	/	
8.การสร้าง/ จัดเตรียมสื่อการสอน				/	/	/						/								/				
9.การเลือก/ ใช้สื่อที่หลากหลายเหมาะสม				/	/	/	/		/			/			/				/		/		/	
10.การใช้เทคโนโลยี/ นวัตกรรมใหม่						/			/			/					/		/	/			/	
11.การใช้แหล่งความรู้ในชุมชน			/		/													/	/		/	/	/	
12.การนำหลักจิตวิทยามาใช้ในการสอน			/								/		/			/		/	/					
13.การจูงใจให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกและได้ฝึกปฏิบัติ		/										/												
14.การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน		/						/				/		/							/			
15.การวัดประเมินที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			/		/					/	/	/	/	/	/	/			/		/			
16.การสร้างแบบประเมินที่เหมาะสม				/	/					/	/	/	/	/	/	/								
17.ประเมินพัฒนาการของผู้เรียน										/	/	/	/	/							/			
18.วิเคราะห์การทำงานของตน			/				/			/											/			



### ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รายการสมรรถภาพ	แนวคิดและทฤษฎี															งานวิจัย									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
ด้านบุคลิกลักษณะ(ต่อ)																									
6.มีเมตตากรุณา											/		/												
7.มีความมานะอดทน													/												
8.มีความซื่อสัตย์	/					/					/		/												
9.เป็นมิตรกับนักเรียน	/	/				/					/														
10.มีระเบียบวินัย	/					/																			
11.มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	/		/			/				/			/		/	/									
12.มีความคิดสร้างสรรค์						/		/		/			/		/										
13.มีความเป็นผู้นำ													/		/										
14.มีความเชื่อมั่นในตนเอง													/		/	/									
15.มีวิสัยทัศน์กว้างไกล															/		/								
16.ใจกว้างฟังความเห็นของผู้อื่น							/								/	/	/	/			/	/			
17.แต่งกายสะอาดเรียบร้อย													/		/				/						
18.ใฝ่รู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ				/				/		/			/		/	/	/	/	/	/					
19.กระตือรือร้น																/								/	
20.ตระหนักและปรับตัวให้ทัน การเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษ	/		/			/																			

แสดงแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพของ 1. Haberman and Stinnetl (1973 อ้างถึงใน สุมล สิทธิสมบูรณ์, 2529) 2. Henny and Mortenson (1973 อ้างถึงใน รัชณี ขวัญบุญจันทร์, 2535) 3. Weigand, Armstrong, Houston, Howard, Dunhill, Grush and Costin (อ้างถึงใน กรรณิการ์ บารมี, 2539) 4. Hall and Jones (1976 อ้างถึงใน กาวีณี บุญเสริม, 2546) 5. Scriven (1991 อ้างถึงใน กาวีณี บุญเสริม, 2546) 6. UNESCO PROAP (1992) 7. Assin (1995 อ้างถึงใน กาวีณี บุญเสริม, 2546) 8. วิจิตร ศรีสอาด (2535) 9. วัลลภ จันทร์ตระกูล (2523 อ้างถึงใน รัชณี ขวัญบุญจันทร์, 2535) 10. ประยูร อายานาม (2536) 11. สุรางค์ โค้วตระกูล (2536) 12. พระราชบัญญัติการศึกษา (2542) 13. วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544) 14. สุวิมล ว่องวานิช (2544) 15. กาวีณี บุญเสริม (2546) 16. ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ (2530) 17. อนงค์นารถ วงศ์อัครางกูร (2530) 18. นัฏกดี สุวัฒน์สถาพร และคณะ (2537) 19. พิทักษ์ ไชยพิเดช (2539) 20. ศิพร ศรีสวัสดิ์ (2540) 21. สุนันท์ สังข์อ่อง (2545) 22. สวัสดิ์ ประทุมราช และคณะ (2523 อ้างถึงใน พิทักษ์ ไชยพิเดช, 2539) 23. Gordon (1971 อ้างถึงใน รัชณี ขวัญบุญจันทร์, 2535) และ 24. Wallace, Shin, Bartholomay and Stahl (2001)

นอกจากนี้ เพื่อให้มีความชัดเจนในรายละเอียดของสมรรถภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงจำแนกสมรรถภาพด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะออกเป็น 2 ด้านย่อย โดยอาศัยแนวคิดของ Scriven(1991) คือ 1.) สมรรถภาพด้านความรู้ความเข้าใจ แบ่งเป็น ความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการและความรู้ความเข้าใจด้านการสอน และ 2.) สมรรถภาพด้านทักษะ แบ่งเป็น ทักษะด้านวิชาการและทักษะด้านการสอน ดังมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 แสดงสมรรถภาพครูด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะตามแนวคิดของนักการศึกษา

รายการสมรรถภาพ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
ด้านวิชาการ															
วิชาที่สอน		/	/	/		/		/	/	/		/	/		/
จิตวิทยาการศึกษา			/			/		/	/		/				
หลักสูตร								/				/			/
ความแตกต่างระหว่างบุคคล		/	/		/			/		/		/			
ความก้าวหน้าในเทคโนโลยี		/		/		/		/							
ด้านการสอน															
วิธีสอน			/			/		/	/	/					/
การจัดทำแผนการเรียนรู้	/						/	/							
การวัดและประเมินผล	/		/	/		/		/				/	/		/
การสร้างและใช้สื่อ	/				/			/		/		/	/		
การสื่อสาร						/	/						/		
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้		/								/			/		
การบูรณาการการสอน					/			/							
การบริหารจัดการชั้นเรียน								/					/		/
การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้					/	/		/							

แสดงแนวคิดของ 1. วัลลภ จันทร์ตระกูล (2523 อ้างถึงในรัชนี ขวัญบุญจันทร์, 2535) 2. วิจิตร ศรีสอาน (2535) 3. สุรางค์ โค้วตระกูล (2536) 4. ประชुर อายานาม (2536) 5. พระราชบัญญัติการศึกษา (2542) 6. วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544) 7. สุวิมล ว่องวานิช (2544) 8. ภาวิณี บุญเสริม (2546) 9. Haberman and Stinnetl (1973 อ้างถึงใน สุมล สิทธิสมบูรณ์, 2529) 10. Henny and Mortenson (1973 อ้างถึงใน พิทักษ์ ไชยพิเดช, 2539) 11. Weigand et al (อ้างถึงใน วรรณิการ์ บารมี, 2539) 12. Hall and Jones (1976 อ้างถึงใน ภาวิณี บุญเสริม, 2546) 13. Scriven (1991 อ้างถึงใน ภาวิณี บุญเสริม, 2546) 14. UNESCO PROAP (1992) 15. Assin (1995 อ้างถึงใน ภาวิณี บุญเสริม, 2546)

จากแนวคิดที่นำเสนอข้างต้น และตารางที่ 2.4 สามารถระบุนรายละเอียดของสมรรถภาพครูได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ ครูควรมีความรู้ในด้านวิชาการ ได้แก่ ความรู้ในวิชาที่สอน จิตวิทยาการศึกษา ความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักสูตร และความก้าวหน้าในเทคโนโลยี และด้านการสอน ได้แก่ วิธีสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การสร้างและใช้สื่อ การบูรณาการการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นต้น

2. ด้านทักษะ ครูควรมีทักษะในด้านวิชาการ ได้แก่ ความรู้ในวิชาที่สอน จิตวิทยาการศึกษา ความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักสูตร และความก้าวหน้าในเทคโนโลยี และด้านการสอน ได้แก่ วิธีสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การสร้างและใช้สื่อ การสื่อสาร การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบูรณาการการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นต้น

3. ด้านบุคลิกลักษณะ ครูควรรู้จักปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องหลักสูตรและวิธีสอน พยายามสร้างสัมพันธภาพอันดีกับชุมชน ช่วยเหลือส่งเสริมเพื่อนครู

### 3.8 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพ (Career commitment)

#### 3.8.1 ความหมายของความผูกพันในวิชาชีพ

Blau (1988 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) ให้ความหมายความผูกพันในวิชาชีพว่าเป็นทัศนคติของบุคคลมีต่องานวิชาชีพที่ตนทำ รวมทั้งความปรารถนาที่จะคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป

Aryee and Tan (1992 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) ให้ความหมายความผูกพันในวิชาชีพว่าเป็นแนวคิดทางอารมณ์ที่บ่งบอกลำดับของงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่เฉพาะและเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถที่จะเผชิญกับแปรรูปต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ให้ความหมายความผูกพันในวิชาชีพว่า หมายถึง การยอมรับและให้ความสำคัญต่ออาชีพ การวางแผน ตลอกจนความตั้งใจที่จะทำงานในอาชีพโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันในวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลให้การยอมรับว่าวิชาชีพมีความสำคัญและมีความหมายต่อตน เป็นแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานวิชาชีพที่ตน

เลือก มีการวางแผนและตั้งใจที่จะทำงานวิชาชีพตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ

### 3.8.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพ

London (1983 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) และ London and Mone (1987 cited in Aryee and Tan, 1992 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) เสนอแนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. เอกลักษณ์ทางวิชาชีพ (Career identity) หมายถึง การที่บุคคลกำหนดขอบเขตความหมายของงานวิชาชีพของตน
2. ความเข้าใจลึกซึ้งในวิชาชีพ (Career insight) หมายถึง การที่บุคคลยอมรับเกี่ยวกับงานในวิชาชีพ เป้าหมายและการจัดการงานวิชาชีพของตน
3. ความยืดหยุ่นต่อวิชาชีพ (Career resilience) หมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนต่ออุปสรรคการทำงานในวิชาชีพ

Carson and Bedeian (1994 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) กล่าวว่า ความผูกพันในวิชาชีพ เป็นความปรารถนาของบุคคลในวิชาชีพ ทุกองค์การ มีความสำคัญต่อพฤติกรรมที่แสดงออก และเป็นแรงจูงใจของบุคคลในการทำงานวิชาชีพที่ตนเลือก เพื่อให้มีความมั่นคงในการทำงาน ที่ได้พัฒนาแนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ จากแนวคิดของ London (1983) ที่ให้ความสำคัญของการวางแผนทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เอกลักษณ์ทางวิชาชีพ (Career identity) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงอารมณ์ของบุคคลต่อวิชาชีพ เป็นการยอมรับและให้ความสำคัญต่อวิชาชีพว่า เป็นวิชาชีพที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของตน ที่มีความหมายและความเหมาะสมต่อตนมาก
2. การวางแผนทางวิชาชีพ (Career planning) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า ได้ตัดสินใจในการตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพพยาบาล มีการวางแผนการทำงานในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้
3. ความยืดหยุ่นต่อวิชาชีพ (Career resilience) หมายถึง รับรู้ถึงความอดทนต่อความยุ่งยากทางวิชาชีพ มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ กล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือความยากลำบากที่เกิดขึ้น จากการทำงาน เพื่อการทำงานในวิชาชีพต่อไป

Thomson and Mobey (1994 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันในวิชาชีพ เป็นความผูกพันต่องานเฉพาะของวิชาชีพมากกว่ากิจกรรมของงาน ซึ่งมีผลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะของหัวหน้า อายุงาน ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ การออกจากงานและออกจากวิชาชีพน้อย มีการสำรวจและวางแผนทางวิชาชีพมากขึ้น ดังแผนภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 รูปแบบความผูกพันในวิชาชีพ ของ Thomson and Mobey (1994)

### 3.9 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพ

พรรณี โสจิสุภกร (2527) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการประกอบ วิชาชีพ สถานภาพส่วนตัว และประสบการณ์การเพิ่มความรู้ในวิชาชีพกับสมรรถนะพื้นฐานทางวิชาชีพครู ของครูมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ไม่มีวุฒิทางครู พบว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 3 กลุ่ม คือ ประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ สถานภาพส่วนตัว และประสบการณ์การเพิ่มความรู้ในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะพื้นฐานทางวิชาชีพครูทุกรายวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริธร ทัดติ (2528) ได้ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับทัศนคติต่อวิชาชีพครู ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พบว่า กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ทัศนคติต่อวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับความสำคัญในการทำนายจากมากไปน้อย คือ ความตั้งใจประกอบวิชาชีพครู ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ สภาพการณ์การทำงาน ค่าคะแนนเฉลี่ยสะสมในหมวดวิชาชีพครู และระดับอิทธิพลของญาติที่มีต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพครู โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ 8.49 ( $R^2 = .0849$ )

สุรศักดิ์ จินตรัตน์ (2528) ได้ศึกษาศรัทธาของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีต่อวิชาชีพครู พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูไม่เหมือนกัน ที่ช่วงความเชื่อมั่น 95% เนื่องจากการมีอายุ ระยะเวลาการเป็นครู มากน้อยต่างกัน โดยครูที่เป็นครูมานาน หรือมีอายุมาก ๆ มีแนวโน้มที่จะมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาการเป็นครูไม่นาน

ศุภนิสา วัลยะเพ็ชร (2533) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน การอบรม และพฤติกรรมจูงใจของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .199, .186$  และ  $.183$  ตามลำดับ) และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ประสิทธิภาพการทำงาน การอบรม และ พฤติกรรมจูงใจของ หัวหน้า โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ 9.02 ( $R^2 = .0902$ )

มณี ถิศิริวัฒนกุล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวง สาธารณสุข พบว่า ระดับการศึกษา การได้รับการอบรมด้านการบริหาร ความทนทาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรการได้รับการอบรมด้านการบริหาร และความทนทาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 9.30 ( $R^2 = .093$ )

จรินทร์ วินทะไชย์ (2541) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของครู คือ ประสิทธิภาพความสำเร็จในการสอน (.2322) ทักษะคิดต่อวิชาที่สอน(.2076) และ ประสิทธิภาพจากตัวแบบ (.1948)

ภัศรา จารุสุลินธ์ (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของ

หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .650$  และ  $.430$  ตามลำดับ)

จันทนา นาคฉาย (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติการพยาบาล กับ การปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการ ดูแลรักษาผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .470, .320$  และ  $.540$  ตามลำดับ)

ศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า 1. การสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเอง และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .61, .52$  และ  $.14$  ตามลำดับ) 2. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ การสนับสนุนทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ 47.2 ( $R^2 = .472$ )

นวรรตน์ พุนไย (2545) ได้สรุปจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพงานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่า คุณภาพของงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมรรถภาพการวิจัย ส่วนภูมิหลัง แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก เป็นตัวแปรส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยส่งผ่านตัวแปรสมรรถภาพการวิจัย นอกจากนี้ ตัวแปรภูมิหลังซึ่งวัดได้จากประสบการณ์ในการทำวิจัยและการเข้ารับการฝึกอบรมยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแรงจูงใจภายในซึ่งวัดได้จากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการวิจัย การรับรู้บทบาทในการวิจัย และตัวแปรแรงจูงใจภายนอกซึ่งวัดได้จากความต้องการใช้ผลการวิจัย การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลตอบแทนที่ได้รับ ที่ปรึกษา แหล่งค้นคว้า ข้อมูล และตัวแปรแรงจูงใจภายในสัมพันธ์กับตัวแปรแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเมื่อทำการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ดังกล่าวแล้วพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นุต ชูวา (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การ กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 1 พบว่า 1. ความฉลาดทางอารมณ์ ระยะเวลาปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ ลักษณะการปฏิบัติงานแบบประจำ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .839, .678, .627$  และ  $.397$  ตามลำดับ) 2. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงานแบบประจำ บรรยากาศองค์การ โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ  $77.1$  ( $R^2 = .771$ )

พุดพงษ์ สุขสว่าง (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้อันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้อันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ อายุ เงินเดือน การมีประสบการณ์ด้านการบริหารในโรงเรียนสังกัดโรงเรียน และความเป็นครูต้นแบบ / ครูแห่งชาติ / ครูแกนนำ

เบญจลักษณ์ สหุมติระ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัว กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .280$  และ  $.340$  ตามลำดับ)

นิรมล พิมน้ำเย็น (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .324$  และ  $.526$  ตามลำดับ) และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ  $29.2$  ( $R^2 = .292$ )

สุณีย์รัตน์ บุญศิลป์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พลังวิชาชีพ พยาบาล ความเชื่ออำนาจภายในตนกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า 1. อายุ และประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .13$  และ  $.12$  ตามลำดับ) 2. พลังวิชาชีพและความเชื่ออำนาจภายในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .50$  และ  $.61$  ตามลำดับ)

Cherniss (1991 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) ได้ศึกษาความผูกพันในวิชาชีพเชิงคุณภาพ จากกลุ่มตัวอย่างที่มีวิชาชีพให้บริการเกี่ยวกับคน โดยทำการศึกษาในปีแรกของการทำงาน และ 12 ปีต่อมา พบว่า อายุ ทักษะ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ ด้านสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพคู่ มีความผูกพันในวิชาชีพมากกว่า สถานภาพโสด ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานก่อนมาประกอบวิชาชีพในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพ บรรยากาศการสนับสนุนขององค์กร และความน่าสนใจของงาน

Aryee and Tan (1991 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) ได้ศึกษาปัจจัยและผลลัพธ์ของความผูกพันในวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างของวิชาชีพครูและพยาบาล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ได้แก่ บทบาทในงาน ความผูกพันในองค์กร และการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้า

Aryee, Char and Chew (1991 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) ได้ศึกษาตัวแปรพยากรณ์และผลของความผูกพันในวิชาชีพใน 3 ขั้นตอนวิชาชีพ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันในวิชาชีพของทุกขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพ คือ ความคาดหวังประโยชน์ของงาน และลักษณะงาน สำหรับขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพที่มีผลต่อการพยากรณ์ความผูกพันในวิชาชีพในขั้นการสร้างวิชาชีพ และพบว่า ความผูกพันในองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันในวิชาชีพในขั้นการรักษาให้คงอยู่

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้น รวมถึงงานวิจัยของนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ทำให้ทราบความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นต้น ปัจจัยองค์กรและงาน เช่น การสนับสนุนจากองค์กรซึ่งเป็นการส่งเสริมพลังอำนาจในงาน

เป็นต้น มีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อสมรรถภาพครู 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การและงาน  
 มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพ 3. ปัจจัยครอบครัว ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ คือ การสนับสนุนจาก  
 ครอบครัว ซึ่งเป็นแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมประเภทหนึ่ง มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพครู และ  
 ความผูกพันในวิชาชีพ

#### ตอนที่ 4 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล (LISREL model)

##### 4.1 มโนทัศน์เกี่ยวกับโมเดลลิสเรล

โมเดลลิสเรลเป็นโมเดลที่ประกอบด้วยโมเดลสำคัญ 2 โมเดล คือ โมเดลการวัด (measurement model) และโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation model) โดยโมเดลการวัดแบ่งออกเป็น  
 โมเดลสำหรับวัดตัวแปรภายนอกและโมเดลสำหรับวัดตัวแปรภายใน โมเดลการวัดทั้งสองเป็นโมเดล  
 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลนี้มีวิธี  
 วิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ 2 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการวิเคราะห์  
 การถดถอย (regression analysis) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรนั้นเป็นการวิเคราะห์  
 องค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถสังเกตได้ด้วยการวัดจากองค์ประกอบของตัวแปรที่สังเกตได้  
 ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยนั้นทำให้ได้ค่าสถิติที่ช่วยให้ทราบค่าพารามิเตอร์ที่แท้จริงและค่าตัวแปรที่  
 วัดได้จะบอกค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดในแต่ละตัวแปร ส่วนโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง มีวิธี  
 วิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญคือ การวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์  
 เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542; จิตตานันท์  
 ตีกุล, 2545)

##### 4.2 ข้อตกลงเบื้องต้น

มี 4 ประการ ดังนี้ (Joreskog and Sorborn, 1989: 2; Muller, 1988: 18 อ้างถึงใน นงลักษณ์  
 วิรัชชัย, 2542; จิตตานันท์ ตีกุล, 2545)

1. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดภายในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบ  
 บวกและเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

2. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน รวมทั้งความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ และความคลาดเคลื่อนต่างๆต้องมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์
3. ลักษณะความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน แบ่งออกเป็นความเป็นอิสระระหว่างความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรแฝง และความเป็นอิสระ ระหว่างความคลาดเคลื่อนด้วยกันเอง
4. กรณีการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลาที่มีการวัดมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือระหว่างการวัด

#### 4.3 กระบวนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

1. สร้างโมเดลที่ได้มาจากการทบทวนเอกสาร รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ตรวจสอบโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อดูว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลในสภาพการณ์จริงหรือไม่ ซึ่งการวิเคราะห์โปรแกรมลิสเรล จะมี 6 ขั้นตอน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 ; จิตตานันท์ ทิกุล, 2545) คือ การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล การระบุความเป็นไปได้ ค่าเดียวของโมเดล การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล การตรวจสอบความตรงของโมเดล สมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับโมเดลกรณีที่ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากที่ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### 4.4 ลักษณะเด่นของโมเดลลิสเรล

มี 4 ประการ (จิตตานันท์ ทิกุล, 2545) ดังนี้

1. หลักการในการวิเคราะห์โมเดลเป็นหลักที่ตรงตามวิธีวิทยาการวิจัย คือนักวิจัยได้สร้างสมมติฐานการวิจัยในรูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปร โดยมีพื้นฐานจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลด้วยการตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ลิสเรลเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ทั้งการวิจัยเชิงทดลองและที่ไม่ใช่เชิงทดลอง และเนื่องจากโมเดลมีการรวมตัวแปรแฝงและมีการรวมข้อตกลง

เบื้องต้นหลายประการทำให้ข้อมูลสอดคล้องกับข้อตกลงทางสถิติได้ดีขึ้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีความถูกต้องค่อนข้างมาก

3. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลอิสระครอบคลุมเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงเกือบทุกประเภท

4. การวิเคราะห์โมเดลอิสระสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบทฤษฎีที่นักวิจัยต้องการศึกษาทั้งด้านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและการตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยสามารถพิจารณาจากดัชนีที่โปรแกรมเสนอไว้ในผลการวิเคราะห์ ถ้าไม่สอดคล้อง นักวิจัยสามารถปรับโมเดลได้

#### 4.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

##### 4.5.1 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. การลดจำนวนตัวแปร (ข้อมูล) ให้น้อยลง (Data reduction)
2. การยืนยันความถูกต้องของมาตรการวัด (Confirmatory factor)

##### 4.5.2 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลายๆตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยถือว่าองค์ประกอบใหม่ที่สร้างขึ้นเป็นตัวแปรใหม่ที่สามารถหาค่าขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่าคะแนนองค์ประกอบ หรือ Factor Score สามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไปเช่น

- 1.1 การวิเคราะห์การถดถอย และสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis)
- 1.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)
- 1.3 การทดสอบสมมติฐาน t-test หรือ z-test
- 1.4 การวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis)

2. ใช้ในการแก้ปัญหาในกรณีที่ตัวแปรอิสระของการวิเคราะห์การถดถอยมีความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) คือ การรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้าง

เป็นตัวแปรใหม่หรือที่เรียกว่าองค์ประกอบ แล้วนำตัวแปรใหม่ที่ได้ไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์การถดถอยต่อไป

3. ทำให้เห็น โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบจะหาค่าสัมประสิทธิ์ของสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ละคู่ที่สัมพันธ์กันมากมาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันโดยไม่คิดทิศทางของความสัมพันธ์ จึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้

4. ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ตามความหมายของตัวแปรต่างๆที่อยู่ในองค์ประกอบนั้นๆ ทำให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนได้

#### 4.5.3 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีความแปรผันเนื่องจากองค์ประกอบร่วม (common factor) และองค์ประกอบเฉพาะ (unique factor)
2. ความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะมีอิสระต่อกัน นั่นคือ ความแปรปรวนร่วมมีค่าเท่ากับ 0
3. คุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบ ข้อตกลงนี้จะวิเคราะห์ความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้้ออกเป็นผลบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะและความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วม

#### 4.5.4 ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์
2. การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Extracting Initial Factors)
3. วิธีการหมุนแกน (Method Rotation)
4. การสร้างตัวแปรประกอบ (Composite Variable) หรือสเกลองค์ประกอบ (Factor Scale)

#### 4.5.5 ความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน

ตารางที่ 2.5 แสดงความแตกต่างของวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
<p><b>ความหมาย</b></p> <p>เป็นการนำการวิเคราะห์องค์ประกอบมาจัดหมวดหมู่ของกลุ่มตัวแปร เมื่อกลุ่มตัวแปรที่นำมาศึกษายังไม่มีทฤษฎีหรือแนวคิดสนับสนุนในเรื่องนั้นมาก่อน</p> <p><b>วิธีการ</b></p> <p>จะพิจารณาจากวิธีการทางคณิตศาสตร์องค์ประกอบที่ได้มักจะตั้งชื่อตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงในองค์ประกอบนั้น</p> <p><b>ข้อตกลงเบื้องต้น</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. องค์ประกอบร่วมทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน (Oblique rotation) หรือ องค์ประกอบร่วมทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (Orthogonal rotation)</li> <li>2. ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวได้รับอิทธิพลโดยตรงจากทุกองค์ประกอบ</li> <li>3. ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบเฉพาะหรือความคลาดเคลื่อนเพียงตัวเดียว</li> <li>4. ความคลาดเคลื่อนทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน และเป็นอิสระจากองค์ประกอบทุกตัว</li> </ol> <p><b>การกำหนดจำนวนองค์ประกอบ</b></p> <p>ไม่มีการกำหนดล่วงหน้า ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์</p>	<p>เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อมีสมมติฐานที่แน่นอนว่ามีตัวแปรแฝงระหว่างกลุ่มตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเปิดเผยตัวแปรแฝงให้ชัดเจนขึ้นเท่าที่จะทำได้</p> <p>จะพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้เหมาะสมกับทฤษฎีที่เสนอไว้มากน้อยเพียงใด</p> <p>มีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของ EFA และผู้วิจัยสามารถเพิ่มข้อจำกัดบางประการที่สอดคล้องกับแนวคิด/ทฤษฎีที่ต้องการทดสอบได้ เช่น ผู้วิจัยสามารถวางเงื่อนไขให้องค์ประกอบบางคู่มีความสัมพันธ์กัน เลือกตัวแปรที่สังเกตได้บางตัวให้ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากเพียงบางองค์ประกอบ เลือกตัวแปรที่สังเกตได้บางตัวที่ได้รับอิทธิพลจากความคลาดเคลื่อนหรือกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรบางคู่มีความสัมพันธ์กัน</p> <p>กำหนดไว้ล่วงหน้าตามทฤษฎีที่ศึกษา</p>

จากการเปรียบเทียบระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในการเลือกใช้ 3 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเหมาะสำหรับการศึกษาคุณลักษณะที่ยังไม่มีทฤษฎี หรือโมเดลการวัดจะต้องสำรวจว่าคุณลักษณะที่สนใจศึกษาประกอบด้วยตัวแปรใดบ้าง ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเหมาะสมกับการศึกษาคุณลักษณะที่มีโมเดลทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบว่าโมเดลและข้อมูลมีความสอดคล้องกันเพียงใด รวมทั้งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีข้อตกลงเบื้องต้นที่เข้มงวด และไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เช่น ความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้สอดคล้องกับข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริง ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องมากขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจให้คำแนะนำของตัวแปรที่สังเกตได้ทุกตัวที่เป็นผลมาจากองค์ประกอบเมื่อนำผลไปใช้ต้องกำหนดจำนวนองค์ประกอบตามผลการวิเคราะห์ เช่น ใช้องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (eigen value) สูงกว่า 1 และเลือกใช้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรที่มีค่าสูงกว่า 0.30 วิธีการดังกล่าวทำให้มีความคลาดเคลื่อนในการแปลผลวิเคราะห์ เพราะการไม่นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า 0.30 มาใช้ประโยชน์ทำให้ไม่มีหลักในการแปลผล เพราะผลการวิเคราะห์จะรายงานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และองค์ประกอบได้ทั้งๆ ที่น้ำหนักองค์ประกอบนั้นไม่มีนัยสำคัญ แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะแปลความหมายได้ง่ายและมีความถูกต้องเพราะมีค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน (goodness of fit test) ระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าด้วย (Bollen, 1989; Joreskog and Sorbon, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

#### 4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือการวิเคราะห์อภิปถ (Path Analysis)

##### 4.6.1 ความหมายของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไว้หลายท่าน (อ้างถึงใน กัลยา อรวิเชียร, 2545) ดังนี้

Wright (1934) ให้ความหมายว่า เป็นเทคนิควิธี ผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งสามารถวัดได้จากค่าสหสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งได้จากการรู้ตามทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลเพื่อการอธิบายในเชิงสถิติ

Kim and Kohout (1975) ให้ความหมายว่า เป็นวิธีการแยกส่วนและตีความความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยกำหนดว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล และเป็นความสัมพันธ์แบบปิด (closed system)

Pedhazur (1982) ให้ความหมายว่า เป็นวิธีการศึกษาผลทางตรงและผลทางอ้อมของตัวแปรต่างๆที่ตั้งสมมติฐานไว้ว่าเป็นสาเหตุของผลนั้น แต่วิธีการนี้ไม่ใช่วิธีการในการค้นหาสาเหตุ หากเป็นวิธีการหนึ่งของการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผล โดยที่นักวิจัยอาศัยพื้นฐานความรู้และข้อกำหนดตามทฤษฎีที่มีอยู่ในการดำเนินการ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2530) ให้ความหมายว่า เป็นการประยุกต์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตามพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีให้ทราบว่าตัวแปรซึ่งเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปร ซึ่งเป็นผลในลักษณะใด อิทธิพลแต่ละประเภทมีปริมาณและทิศทางอย่างไร และเพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบทฤษฎีว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลจากปรากฏการณ์จริงสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความสัมพันธ์ตามทฤษฎี

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติอย่างหนึ่งที่อาศัยการประยุกต์วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวที่มีต่อตัวแปรตามทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อม

#### 4.6.2 การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการวิจัยแยกออกได้เป็น 2 แนวทาง คือ

1. การวิจัยเชิงทดลอง การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในการวิจัยเชิงทดลอง มีรูปแบบการวิจัยและวิธีการที่มีประสิทธิภาพ Pedhazur (1982 อ้างถึงใน กัลยา อรวิเชียร, 2545) ซึ่งให้

เห็นว่าความมีประสิทธิภาพของการวิจัยเชิงทดลอง ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอยู่ที่กระบวนการกระบวนการกลุ่ม และการจัดกระทำตัวแปรที่เป็นสาเหตุ เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีหรือสมมติฐานบ่งบอกว่าตัวแปรใดเป็นสาเหตุ นักวิจัยจะวางแผนการทดลองโดยใช้กระบวนการกลุ่มจัดกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมให้มีลักษณะเท่าเทียมกัน แล้วจัดกระทำตัวแปรที่เป็นสาเหตุให้เฉพาะในกลุ่มทดลอง จากนั้นศึกษาผลที่เกิดจากการกระทำในกลุ่มทดลองเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรจัดกระทำนั้นเป็นเหตุทำให้เกิดความแตกต่างในตัวแปรตามจริงๆ

2. การวิจัยที่ไม่ใช่การวิจัยเชิงทดลอง นักวิจัยไม่สามารถทำได้ทั้งการจัดกระทำตัวแปรและกระบวนการกลุ่ม ดังนั้นนักวิจัยมักจะแปลความหมายของผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร แต่ใช้คำว่าตัวแปรต้นมีผล / มีอำนาจทำให้เกิดความแตกต่าง / อธิบายความแปรปรวน / มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ทั้งนี้ที่นักวิจัยกำลังศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เนื่องจากนักวิจัยตระหนักดีว่าการวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าความแปรปรวนร่วมหรือค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสถิติที่ได้นั้นมีได้รับประกันว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล สิ่งที่จะเป็นตัวบอกรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้คือ ความรู้ที่ได้จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 4.6.3 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

ศิริชัย กาญจนาวาสี (2532) ได้จัดประเภทของโมเดลเชิงสาเหตุ จำแนกประเภทอย่างกว้างๆ ได้ 2 ประเภทดังนี้

##### 1. Manifest variable models V.S. Latent variable models

Manifest variable models เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยสมมติว่าตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรที่สามารถสังเกตได้โดยตรง โมเดลนี้เป็นที่รู้จักกันดี และใช้กันอย่างแพร่หลายในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เช่น Multiple regression, Path analysis เป็นต้น

Latent variable models เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่เชื่อว่ามีอิทธิพลโดยตรงต่อชุดของตัวแปรที่สามารถสังเกตได้และวัดค่าได้ วิธีการที่รู้จักกันแพร่หลายในการศึกษาตัวแปรแฝง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาองค์ประกอบรวมจากความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรที่สังเกตได้

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุ

- = ตัวแปรที่สามารถสังเกตได้
- = ตัวแปรแฝง หรือองค์ประกอบ
- = ตัวที่ปลายลูกศรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตรงต่อตัวแปรที่หัวลูกศร
- ↔ = ตัวแปรที่ปลายลูกศรทั้งสองข้างมีความสัมพันธ์ต่อกัน

## 2. Recursive models V.S. Non-recursive models

Recursive models เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยทิศทางของการเป็นสาเหตุเป็นไปในทิศทางเดียวกันตลอด ไม่มีความสัมพันธ์ชนิดผกผันหรือย้อนกลับ รวมทั้งกรณีความสัมพันธ์ของตัวแปรเดียวกันแต่ต่างเวลา

Non-recursive models เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยทิศทางของการเป็นสาเหตุระหว่างตัวแปรอย่างน้อยคู่ใดคู่หนึ่งมีทิศทางผกผันหรือย้อนกลับ หรือมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

### 4.6.4 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

Pedhazur (1982 อ้างถึงใน กัลยา อรวิเชียร, 2545)

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในแบบแผนเป็นเส้นตรงและเชิงบวก
2. ความคลาดเคลื่อนของการวัดของตัวแปรต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. เหตุผลในแผนภาพเป็นเหตุผลทางเดียวเท่านั้น
4. ระดับการวัดของตัวแปรเป็นอันตรภาคชั้น
5. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

### 4.6.5 ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ข้อดี (จินตนา ธนวิบูลย์ชัย, 2537 อ้างถึงใน กัลยา อรวิเชียร 2545)

1. เทคนิคนี้เป็นเทคนิคทางสถิติที่มีประสิทธิภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเฉพาะการใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนจะทำให้ง่ายยิ่งขึ้น สะดวก และประหยัดเวลาและทุน
2. เทคนิคนี้เป็นเทคนิคที่นำเอาทฤษฎีเข้ามาร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรง แทนการวิเคราะห์ข้อมูลแยกกันกับทฤษฎี เพราะเทคนิคนี้บังคับให้ต้องสร้างแบบจำลองแสดงความเชื่อมโยง

ระหว่างตัวแปร โดยอาศัยทฤษฎีเป็นพื้นฐานอย่างชัดเจนจนทำให้การอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นไปได้  
ได้อย่างมีเหตุมีผล จึงเป็นการตรวจสอบและสร้างทฤษฎีอีกด้วย

3. เทคนิคนี้บังคับให้นักวิจัยต้องระบุลำดับ ตำแหน่งก่อนหลังของตัวแปรและความเชื่อมโยง  
ของตัวแปรทั้งหลายให้ชัดเจน ไม่เฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตามเท่านั้น  
แต่ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีต่อกันและกันด้วย ทำให้เกิดความมั่นใจใน  
ปรากฏการณ์ทางสังคมที่กำลังศึกษาอยู่นั้น ข้อมูลที่ได้จึงมีคุณค่ามากกว่าการศึกษาเพียงความสัมพันธ์  
ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยไม่ได้มีการพิจารณาความชัดเจนที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

4. เทคนิคนี้ทำให้สามารถหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ทั้ง โดยทางตรงและโดยทาง  
อ้อม ผลรวมที่เกิดขึ้นจากขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนี้ ผู้วิจัยสามารถจะนำมาใช้เปรียบเทียบ  
ความสำคัญของตัวแปรระหว่างคู่ต่างๆได้ต่อไป

5. เทคนิคนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานในลักษณะต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน แทนการแยก  
ทดสอบแต่ละสมมติฐานออกจากกัน

*ข้อจำกัด* (จินตนา ธนวิบูลย์ชัย, 2537 อ้างถึงใน กัลยา อรวิเชียร 2545)

1. Path Analysis ไม่ใช่สิ่งที่พิสูจน์ว่าสิ่งใดเป็นเหตุ และสิ่งใดเป็นผลอย่างแท้จริง ความ  
สัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่แสดงในแบบจำลองเป็นเพียงสิ่งที่ผู้วิเคราะห์คิดขึ้นมาเท่านั้น แบบจำลองจะ  
ถูกต้องเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้วิเคราะห์ว่าสามารถและศึกษาได้กว้างขวาง และลึกซึ้ง  
เพียงใด

2. การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์จะต้องมีทฤษฎีสนับสนุนเสมอ หากไม่มีทฤษฎี  
สนับสนุนก็จะไม่สามารถแปลความหมายได้

3. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่มีผลต่อค่าสหสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ถ้าน้อยเกินไปจะ  
ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนสูง

4. มักพบว่าทฤษฎีในทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ไม่ค่อยมีความมั่นคง ซึ่งก็จะมี  
ศักยภาพในการยืนยันทฤษฎีแตกต่างกันไป บางทฤษฎีอาจสามารถทนต่อการทดสอบด้วยข้อมูลเชิง  
ประจักษ์ได้ดีกว่าอีกบางทฤษฎี อย่างไรก็ตามก็เป็นที่ยอมรับว่าทฤษฎีใดก็ตามที่ได้รับการตรวจสอบ  
บ่อยครั้งย่อมเป็นที่เชื่อมั่นในความจริงที่ระบุตามทฤษฎีมากกว่าทฤษฎีที่ได้รับการตรวจสอบน้อยครั้ง

5. การใช้เทคนิคนี้กับ Recursive models ยังเป็นสิ่งที่อาจไม่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ใน  
ธรรมชาติ เพราะตัวแปรต่างๆที่มีอยู่ในทางสังคมศาสตร์มักพบว่าส่งผลซึ่งกันและกัน

#### 4.7 งานวิจัยที่เกี่ยวกับโมเดลลิสเรล

ฉัฐพร พวงไรสง (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำวิจัย พฤติกรรมการทำวิจัย และคุณภาพงานวิจัย ของครูระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำวิจัย พฤติกรรมการทำวิจัย และคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 94.63 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .061 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำวิจัย คุณภาพงานวิจัยสูงสุด คือ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง รองลงมา คือ ปัจจัยทางสังคม ความรู้สึกต่อการทำวิจัย การรับรู้ควบคุมพฤติกรรม และเจตคติต่อการทำวิจัย ตามลำดับ

สุริมา เทียนงาม (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1.) โมเดลการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 153.68 ที่องศาอิสระเท่ากับ 149 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 1.00 2.) ตัวแปรการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และแรงจูงใจ และได้รับอิทธิพลทางลบจากปัจจัยด้านบุคคล 3.) ตัวแปรการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากปัจจัยด้านองค์กร แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน และได้รับอิทธิพลทางลบจากปัจจัยด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และปัจจัยด้านบุคคล 4.) ตัวแปรการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากตัวแปรการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

Pratarelli and Browne (2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Confirmatory Factor Analysis of Internet Use and Addiction หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการใช้และภาวะการติดอินเทอร์เน็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบโมเดลสมการโครงสร้าง 2 โมเดลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่ 1 ซึ่งให้องค์ประกอบด้านภาวะการติดอินเทอร์เน็ต เป็นสาเหตุทำให้เกิด องค์ประกอบด้านผู้ใช้อินเทอร์เน็ต และองค์ประกอบด้านความพึงพอใจทางเพศ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลแบบที่ 2 ซึ่งเป็นโมเดลในลักษณะตรงกันข้ามกับ

โมเดลที่ 1 คือ องค์ประกอบด้านผู้ใช้อินเทอร์เน็ต และองค์ประกอบด้านความพึงพอใจทางเพศส่งอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านภาวะการติดอินเทอร์เน็ต เนื่องจากโมเดลที่ 1 มีค่า AIC เท่ากับ 3016.6 และโมเดลที่ 2 มีค่า AIC เท่ากับ 3033.2 แม้ว่าจะมีค่าใกล้เคียงกันมากแต่ตามข้อตกลงเบื้องต้น โมเดลที่มีค่า AIC ต่ำกว่าจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่า

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับโมเดลลิสม์จึงกล่าวได้ว่า โมเดลลิสม์มีความเหมาะสมสำหรับใช้ศึกษาประเด็นวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ศึกษา การหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร และการตรวจสอบโมเดลตามแนวคิดทฤษฎี

### สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความสำเร็จในวิชาชีพของครูจากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การและงาน ปัจจัยครอบครัว สมรรถภาพครู และความผูกพันในวิชาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของครู

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล สัมพันธ์กับปัจจัยเชิงจิตวิทยา และปัจจัยองค์การและงาน

ตัวแปรปัจจัยเชิงจิตวิทยา สัมพันธ์กับปัจจัยองค์การและงาน

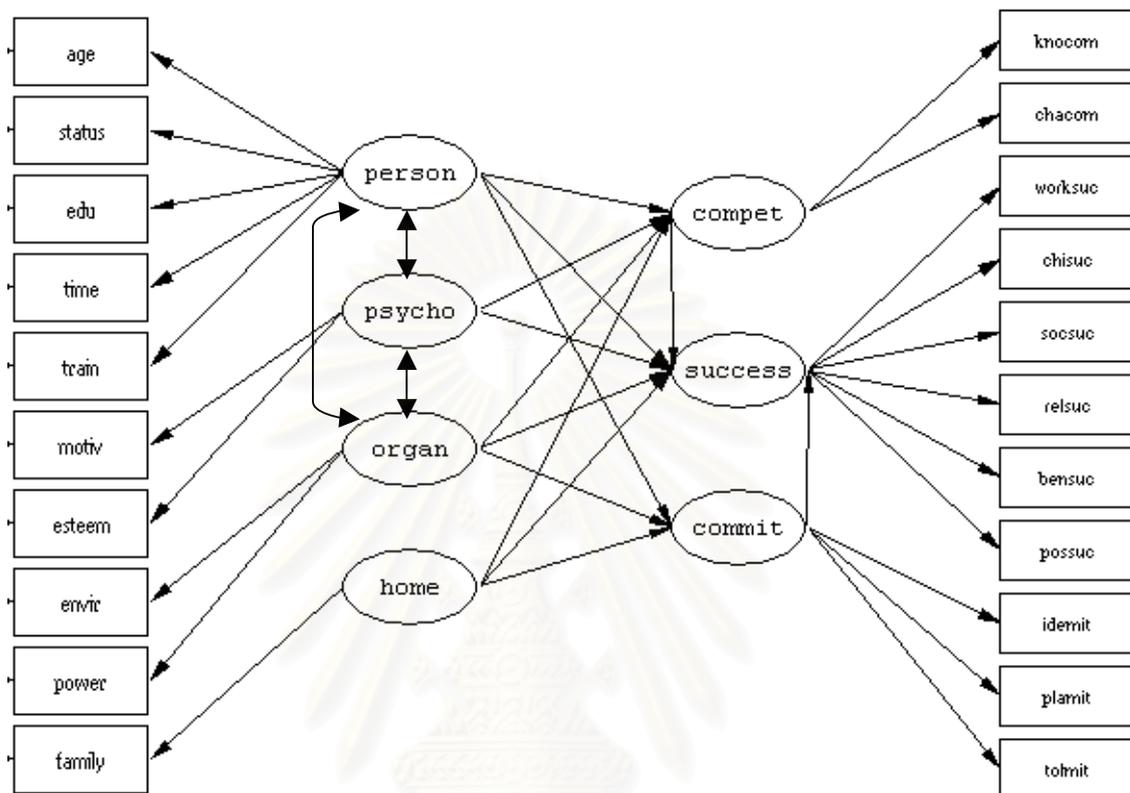
ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การและงาน ส่งผลต่อสมรรถภาพครู

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การและงาน ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ

ตัวแปรปัจจัยครอบครัวส่งผลต่อสมรรถภาพครู และความผูกพันในวิชาชีพ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### กรอบแนวคิดการวิจัย



หมายเหตุ : 1.) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล (person) ได้แก่ age หมายถึง อายุ, status หมายถึง สถานภาพสมรส, edu หมายถึง ระดับการศึกษา, time หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงาน และ train หมายถึง ประสบการณ์การศึกษายอบรม 2.) ตัวแปรปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) ได้แก่ motiv หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ esteem หมายถึง การเห็นคุณค่าในตนเอง 3.) ตัวแปรปัจจัยองค์กรและงาน (organ) ได้แก่ envir หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ power หมายถึง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 4.) ตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว (home) ได้แก่ family หมายถึง การสนับสนุนจากครอบครัว 5.) ตัวแปรสมรรถภาพครู (compet) ได้แก่ knocom หมายถึง สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถ และ chacom หมายถึง สมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะ 6.) ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพครู (commit) ได้แก่ idemit หมายถึง เอกลักษณะทาง วิชาชีพ, plamit หมายถึง การวางแผนทางวิชาชีพ และ tolmit หมายถึง ความอดทนทางวิชาชีพ 7.) ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครู (success) ได้แก่ worksuc หมายถึง ความสำเร็จด้านการทำงาน, chisuc หมายถึง ความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียน, socsuc หมายถึง ความสำเร็จด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม, relsuc หมายถึง ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, bensuc หมายถึง ความสำเร็จด้านสวัสดิการ และ possuc หมายถึง ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 13,012 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 640 คน

การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังนี้

#### 1. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1970)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ในที่นี้กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05

แทนค่าตามสูตร  $n = \frac{13,012}{1 + 13,012(.05)^2}$

จากการคำนวณตามสูตร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 389 คน

## ขั้นตอนที่ 2 ปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของ โมเดลเชิงสาเหตุที่มีตัวแปร 21 ตัวแปร จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Lindeman, Merenda and Goldd (1980) และ Weiss (1972) จึงควรเป็น 420 คน และในการศึกษาความแข็งแกร่งของการประมาณค่าอิทธิพลรวมทางอ้อมใน โมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วมของ Joreskog-Keesling-Wiley ของ Addison (1987 อ้างถึงใน จิตตานันท์ ดิกุล, 2545) ซึ่งเป็นการนำทฤษฎีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ที่อธิบายโดย Sobel (1986 อ้างถึงใน จิตตานันท์ ดิกุล, 2545) ไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก โดยการจำลองสถานการณ์ด้วยวิธีมอนติคาร์โลใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50, 100, 200, 400 และ 800 พบว่าโมเดลแบบอิทธิพลย้อนกลับ (nonrecursive model) แบบมีตัวแปรแฝง และมีเงื่อนไขบังคับระหว่างอิทธิพล ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอในการประมาณค่าคุณลักษณะของตัวแปรมีขนาดตั้งแต่ 400 คนขึ้นไป และโมเดลแบบอิทธิพลทางตรง (recursive model) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอในการประมาณค่าคุณลักษณะของตัวแปรมี ตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป เนื่องจากโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพครูเป็นแบบอิทธิพลทางตรง (recursive model) ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Addison คือ 200 คน จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ต่างๆสำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรมลิสเรลมีจำนวนไม่เกิน 420 คนตามเกณฑ์ของ Lindeman, Merenda and Goldd (1980) และ Weiss (1972) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Lindeman, Merenda and Goldd (1980) และ Weiss (1972) แต่เนื่องจากอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามมีประมาณ 80% (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจึงควรมี 525 คน เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนละ 8 คน ซึ่งจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ควรมี 525 คน จึงต้องสุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 66 โรงเรียน และเพื่อป้องกันปัญหาการตอบกลับล่าช้าหรืออัตราการตอบกลับน้อยกว่าที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 640 คน จาก 80 โรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลการตอบกลับเพียงพอในการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของ Lindeman, Merenda and Goldd (1980) และ Weiss (1972)

## 2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างโรงเรียน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นซึ่งพิจารณาตามจำนวนโรงเรียนในกลุ่มการศึกษา 12 กลุ่ม มีอัตราส่วนในการสุ่มตัวอย่าง คือ

กลุ่มการศึกษาที่มีจำนวนโรงเรียน  $\leq 38$  โรง มีอัตราส่วนในการสุ่มตัวอย่างเป็น 1

กลุ่มการศึกษาที่มีจำนวนโรงเรียน 39-49 โรง มีอัตราส่วนในการสุ่มตัวอย่างเป็น 1.5

กลุ่มการศึกษาที่มีจำนวนโรงเรียน  $\geq 50$  โรง มีอัตราส่วนในการสุ่มตัวอย่างเป็น 2

ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนโรงเรียนในแต่ละกลุ่มการศึกษา และอัตราส่วนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มการศึกษา	จำนวนโรงเรียน	อัตราส่วนในการสุ่มตัวอย่าง	จำนวนโรงเรียนที่สุ่มตามอัตราส่วน
กลุ่มรัตนโกสินทร์	27	1	6
กลุ่มลุมพินี	24	1	5
กลุ่มวิภาวดี	23	1	5
กลุ่มเจ้าพระยา	28	1	6
กลุ่มกรุงธนบุรี	56	2	10
กลุ่มตากสิน	30	1	6
กลุ่มพระนครเหนือ	32	1	6
กลุ่มบูรพา	36	1	6
กลุ่มสุวินทวงศ์	55	2	10
กลุ่มศรีนครินทร์	48	1.5	7
กลุ่มมหาสวัสดิ์	40	1.5	7
กลุ่มสนามชัย	32	1	6
สำนักงานการศึกษา	2	-	-
<b>รวม</b>	<b>433</b>	<b>-</b>	<b>80</b>

จากตารางที่ 3.1 จำนวนโรงเรียนที่สุ่มตามอัตราส่วนสำหรับกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะ คือ กลุ่มการศึกษาที่อัตราส่วนในการสุ่มเท่ากับ 1 หมายถึง กลุ่มการศึกษานั้นจะได้รับการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 5-6 โรง กลุ่มการศึกษาที่อัตราส่วนในการสุ่มเท่ากับ 1.5 หมายถึง กลุ่มการศึกษานั้นจะได้รับการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 7 โรง และ กลุ่มการศึกษาที่อัตราส่วนในการสุ่มเท่ากับ 2 หมายถึง กลุ่มการศึกษานั้นจะได้รับการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 10 โรง ทั้งนี้จำนวนโรงเรียนที่สุ่มขึ้นอยู่กับจำนวนโรงเรียนในกลุ่มการศึกษานั้น ดังนั้นจึงสุ่มรายชื่อโรงเรียนจำนวน 80 โรงจากทั้งหมด 433 โรงเรียน โดยใช้วิธีการจับสลาก

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างครู จากโรงเรียนที่ได้จากการสุ่มในขั้นแรก ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยกรณีที่โรงเรียนนั้นมีครูจำนวน 8 คนขึ้นไป ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สุ่มครูให้ได้โรงเรียนละ 8 คน ส่วนโรงเรียนที่มีครูไม่ถึง 8 คน ให้ครูทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จากการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนทำให้กลุ่มตัวอย่างมีครูจำนวน 640 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.2-3.3

ตารางที่ 3.2 จำนวนโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาด	ประชากรโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง	
		โรงเรียน	ครู
ใหญ่	173	35	280
กลาง	151	29	232
เล็ก	109	16	128
รวม	433	80	640

ตารางที่ 3.3 กลุ่มการศึกษา สำนักงานเขตการศึกษา และจำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มการศึกษา	สำนักงานเขต	ขนาดโรงเรียน			รวม	รวมตามกลุ่ม
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
กลุ่มรัตนโกสินทร์	พระนคร	-	1	-	1	6
	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	-	1	1	2	
	ดุสิต	1	-	2	3	
กลุ่มลุมพินี	บางรัก	-	-	1	1	5
	ปทุมวัน	-	1	-	1	
	สาทร	-	1	-	1	
	วัฒนา	1	1	-	2	
กลุ่มวิภาวดี	ห้วยขวาง	1	-	-	1	5
	จตุจักร	2	-	-	2	
	บางซื่อ	1	-	-	1	
	ราชเทวี	1	-	-	1	
กลุ่มเจ้าพระยา	ยานนาวา	-	1	-	1	6
	พระโขนง	-	1	-	1	
	บางคอแหลม	2	-	-	2	
	คลองเตย	-	-	1	1	
	บางนา	1	-	-	1	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

กลุ่มการศึกษา	สำนักงานเขต	ขนาดโรงเรียน			รวม	รวมตาม กลุ่ม
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
กลุ่มกรุงธนบุรี	ธนบุรี	1	-	1	2	10
	บางกอกใหญ่	-	-	1	1	
	บางกอกน้อย	-	2	1	3	
	บางพลัด	1	2	1	4	
กลุ่มตากสิน	ภาษีเจริญ	1	1	-	2	6
	ราษฎร์บูรณะ	-	1	-	1	
	จอมทอง	3	-	-	3	
กลุ่มพระนครเหนือ	บางเขน	1	-	-	1	6
	ดอนเมือง	2	-	-	2	
	ลาดพร้าว	1	-	-	1	
	หลักสี่	1	-	-	1	
	สายไหม	1	-	-	1	
กลุ่มบวรพา	บางกะปิ	1	1	-	2	6
	บึงกุ่ม	1	-	-	1	
	สวนหลวง	-	1	1	2	
	คันนายาว	1	-	-	1	
กลุ่มสุวินทวงศ์	หนองจอก	2	-	4	6	10
	คลองสามวา	1	2	1	4	
กลุ่มศรีนครินทร์	มีนบุรี	-	1	-	1	7
	ลาดกระบัง	2	3	-	5	
	ประเวศ	1	-	-	1	
กลุ่มมหาสวัสดิ์	ตลิ่งชัน	-	1	1	2	7
	หนองแขม	-	1	-	1	
	บางแค	-	1	-	1	
	ทวีวัฒนา	2	1	-	3	
กลุ่มสนามชัย	บางขุนเทียน	2	1	-	3	6
	บางบอน	-	3	-	3	
	รวม	35	29	16	80	80

จากตารางที่ 3.2– 3.3 ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างจากครูใน 80 โรงเรียน โรงละ 8 คน คิดเป็น 640 คน หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 491 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.72

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 6 ตัว ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการศึกษาอบรม

- ปัจจัยเชิงจิตวิทยา วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง

- ปัจจัยองค์การและงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ปัจจัยด้านครอบครัว วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากครอบครัว

- สมรรถภาพครู วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ ความรู้ความสามารถ และบุคลิกลักษณะ

- ความผูกพันในวิชาชีพ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความผูกพันในวิชาชีพด้านเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนทางวิชาชีพ และด้านความอดทนทางวิชาชีพ

2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 1 ตัว ได้แก่

- ความสำเร็จในวิชาชีพครู วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ ความสำเร็จในวิชาชีพด้านการทำงาน ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด ได้แก่

1) แบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถภาพที่จำเป็นและความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามสำหรับการศึกษาเชิงสำรวจองค์ประกอบสมรรถภาพครู และเชิงยืนยันสมรรถภาพครูและ

## 2 ตอนที่ 4 คือ แบบ

ประเมินสมรรถภาพครู และตอนที่ 7 คือ แบบวัดความสำเร็จในวิชาชีพครู

2) แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งแบ่งเป็น 7 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยา แยกเป็น 2 ด้าน คือ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรและงาน แยกเป็น 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตอนที่ 4 แบบประเมินสมรรถภาพครู ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยครอบครัวของครู ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพของครู และ ตอนที่ 7 แบบวัดความสำเร็จในวิชาชีพครู มีรายละเอียดการสร้างเครื่องมือดังนี้

### เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถภาพที่จำเป็นและความสำเร็จในวิชาชีพครู

ลักษณะของแบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถภาพที่จำเป็นและความสำเร็จในวิชาชีพครู แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นของครู 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านบุคลิกลักษณะตามที่ได้นำเสนอในบทที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถภาพนั้นมีความจำเป็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถภาพนั้นมีความจำเป็นในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถภาพนั้นมีความจำเป็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถภาพนั้นมีความจำเป็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถภาพนั้นมีความจำเป็นในระดับน้อยที่สุดหรือไม่จำเป็นเลย

เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

จำเป็นมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
จำเป็นมาก	ให้ 4 คะแนน
จำเป็นปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
จำเป็นน้อย	ให้ 2 คะแนน
จำเป็นน้อยที่สุด หรือไม่จำเป็นเลย	ให้ 1 คะแนน

ส่วนตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู 6 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ เกณฑ์การให้คะแนนแยกเป็น 2 กรณี

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนน	5	1
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนน	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนน	3	3
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนน	2	4
ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนน	1	5

### การสร้างเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 1

เนื่องจากเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงกำหนดรายการคำถามคือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษาบรม

### การสร้างเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 2

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 2 มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนภารกิจ คุณลักษณะและสมรรถภาพของครูจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้กำหนดเป็นสมรรถภาพหลัก 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านบุคลิกลักษณะ

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพของครู ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นของครูจากผู้บริหารและครูที่ได้รับรางวัลและได้รับการยกย่อง ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลและได้รับการยกย่องจากคุรุสภา	จำนวน 3 คน
2.2 ครูที่ได้รับรางวัลและได้รับการยกย่องจากคุรุสภา	จำนวน 8 คน
2.3 ครูแห่งชาติประจำปี พ.ศ. 2541- 2542	จำนวน 3 คน
2.4 ครูต้นแบบประจำปี พ.ศ. 2544 – 2546	จำนวน 75 คน
รวม	จำนวน 89 คน

โดยครูต้นแบบเป็นครูจาก 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี และโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โรงละ 15 คน มีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม จำนวน 62 ฉบับ จากทั้งหมด 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 69.66

ขั้นตอนที่ 3 จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อคำถามหรือสมรรถภาพทั้งหมดซึ่งคาดว่าครอบคลุมสมรรถภาพหลักทั้ง 3 ด้าน และนำข้อคำถามเหล่านี้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไข ปรับปรุงด้านเนื้อหา สำนวนภาษาในเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามในแต่ละด้านให้เหมาะสมแล้วนำไปจัดพิมพ์เป็นตอนที่ 2 ของแบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถภาพที่จำเป็นและความสำเร็จในวิชาชีพครู

### การสร้างเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 3

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 3 มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ และแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูและการยกย่องให้รางวัลครูในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพ ของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Gattiker and Larwood (1986)

ขั้นตอนที่ 3 จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 ผู้วิจัยสร้างและรวบรวมข้อคำถามซึ่งคาดว่าครอบคลุมองค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพครูทั้ง 6 ด้าน และนำข้อคำถามเหล่านี้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไข ปรับปรุงด้านเนื้อหา สำนวนภาษาในเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามในแต่ละด้านให้เหมาะสมแล้วนำไปจัดพิมพ์เป็นตอนที่ 3 ของแบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถภาพที่จำเป็นและความสำเร็จในวิชาชีพครู

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือชุดที่ 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 1 มีดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความเหมาะสมของการใช้สำนวนภาษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข เกณฑ์การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา หรือประสบความสำเร็จในวิชาชีพ โดยได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติในวิชาชีพ ดังรายชื่อแสดงในภาคผนวก ก ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ค่า IOC จากการพิจารณาเครื่องมือชุดที่ 1 ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ค่า IOC	จำนวนข้อตอนที่ 2	จำนวนข้อตอนที่ 3
1.00	50	55
0.80	5	35
0.60	-	7
0.00-0.40	1	11
รวม	56	108

จากตารางที่ 3.4 พบว่า จากเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่เหมาะสม คือ  $IOC \geq .50$  (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ในเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 2 จำนวน 55 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 56 ข้อ และได้ข้อคำถามในเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 3 จำนวน 97 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 108 ข้อ แต่เนื่องจากข้อคำถามมีจำนวนมากและมีบางประเด็นที่มีข้อคำถามประกอบจำนวนมาก เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป รวมทั้งตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอให้ปรับนิยามของความสำเร็จในวิชาชีพด้านการพัฒนาชุมชน และสังคมโดยตัดบางประเด็นของนิยามออก ดังนั้นจึงต้องตัดข้อคำถามที่สอดคล้องกับประเด็นที่ถูกตัดออกด้วย ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพในเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 2 จำนวน 53 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 56 ข้อ และได้ข้อคำถามในเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 3 จำนวน 83 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 108 ข้อ ซึ่งมีบางข้อต้องปรับสำนวนภาษาเล็กน้อย

2. ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน และสัมภาษณ์เพื่อได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ผลการทดลองใช้พบว่ามีความหมายซ้ำซ้อนและเข้าใจยาก รวมถึงไม่เหมาะสมกับวิชาชีพครู ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีลักษณะดังกล่าวออกตามข้อเสนอแนะของครูทั้ง 5 ท่าน ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อคำถามในเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 2 จำนวน 34 ข้อจากทั้งหมด 53 ข้อ และได้ข้อคำถามในตอนที่ 3 จำนวน 37 ข้อจากทั้งหมด 83 ข้อ

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของครู 5 คน และนำไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency of reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามสูตรของครอนบราก แบบสอบถามมีโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติ ดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติของเครื่องมือชุดที่ 1

เนื้อหา	ประเด็นหลัก	จำนวนข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวนข้อ	ข้อที่
ตอนที่ 1	ภูมิหลัง	4	1.1 สถานภาพทั่วไป	4	1-4
ตอนที่ 2	สมรรถภาพที่จำเป็นของครู	34	2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ	7	1-3, 6, 12,14-15
			2.2 ด้านทักษะ	9	4-5,7-11, 13, 16
			2.2 ด้านบุคลิกลักษณะ	18	17-34
ตอนที่ 3	ความสำเร็จในวิชาชีพครู	37	3.1 ด้านการทำงาน	5	1-5
			3.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน	6	6-11
			3.3 ด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม	7	12-18
			3.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	7	19-25
			3.5 ด้านสวัสดิการ	5	26-30
			3.6 ด้านความก้าวหน้าในงาน	7	31-37
รวม		75		75	

5. นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงดังกล่าว ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือชุดที่ 1 จำแนกตามตัวแปร

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง
<b>แบบสอบถามสมรรถภาพครูทั้งฉบับ (ตอนที่ 2)</b>	.97
- ด้านความรู้ความเข้าใจ	.85
- ด้านทักษะ	.93
- ด้านบุคลิกลักษณะ	.95
<b>แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพครูทั้งฉบับ (ตอนที่ 3)</b>	.96
- ด้านการทำงาน	.88
- ด้านการพัฒนาผู้เรียน	.90
- ด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม	.87
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.88
- ด้านสวัสดิการ	.95
- ด้านความก้าวหน้าในงาน	.96

จากตารางที่ 3.6 พบว่า แบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถภาพที่จำเป็นและความสำเร็จในวิชาชีพครู มีค่าพิสัยความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.85 - 0.97 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณภาพอยู่ในระดับดี (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) เหมาะสมที่จะไปใช้ในการเก็บข้อมูล

6. นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 536 คน เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถภาพครู ซึ่งพบว่าตัวแปรสมรรถภาพครูสามารถแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบย่อย คือ สมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะและสมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถ หลังจากนั้นจึงนำมาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถภาพครูและความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งพบว่าโมเดลการวัดตัวแปรสมรรถภาพครูและความสำเร็จในวิชาชีพครูมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยรายละเอียดการได้มาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถภาพครู และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถภาพครูและความสำเร็จในวิชาชีพครูแสดงในภาคผนวก จ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 2 คือ แบบสอบถามสมรรถภาพครู และตอนที่ 3 คือ แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพครู ทำให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สำหรับวัด

## เครื่องมือชุดที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู

ลักษณะของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู แบ่งเป็น 7 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของครู เป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบเติมข้อความ เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การศึกษาอบรม

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยา ข้อคำถามแยกเป็น 2 ด้าน คือ แบบวัดแรงจูงใจไฟส์ัมฤทธิ์ และแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

2.1 แบบวัดแรงจูงใจไฟส์ัมฤทธิ์ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ แบบวัดของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ McClelland (1987) มีค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรเท่ากับ 0.91 มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเป็นส่วนมาก หรือเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงบางส่วน หรือเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเพียงเล็กน้อย หรือเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด หรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

เป็นจริง / เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนน	5
เป็นจริง / เห็นด้วยส่วนมาก	มีค่าคะแนน	4
เป็นจริง / เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนน	3
เป็นจริง / เห็นด้วยเล็กน้อย	มีค่าคะแนน	2
เป็นจริง / เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนน	1

การแปลความหมายคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนของครู จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย แล้วนำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ และแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

- คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก  
 คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง  
 คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำมาก

2.2 แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองที่ปรับจากแบบวัดของจันทนา นาคฉาย (2544) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Rosenberg (1978) มีค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรเท่ากับ 0.71 มีทั้งข้อคำถามเชิงลบและข้อคำถามเชิงบวก ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายเช่นเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนแยกเป็น 2 กรณี ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เป็นจริง / เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เป็นจริง / เห็นด้วยส่วนมาก	4	2
เป็นจริง / เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เป็นจริง / เห็นด้วยเล็กน้อย	2	4
เป็นจริง / เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

การแปลความหมายคะแนนใช้เกณฑ์ของประคอง วรรณสูตร (2542) เช่นเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การและงาน ข้อคำถามแยกเป็น 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3.1 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามของนิรมล พิมน้ำเย็น (2546) และจันทนา นาคฉาย (2544) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของล่อ หุตางกูร (2534) และ อุ่นตา นพคุณ (2527) มีค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรเท่ากับ 0.91 และ 0.92 แบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายเช่นเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลความหมายมีลักษณะเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังของนางพงา ปั่นทองพันธุ์ (2542) ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Kanter (1977) มีค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรเท่ากับ 0.93 โดยเกี่ยวข้องกับ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส

การได้รับอำนาจ จำแนกเป็น การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับทรัพยากร

การได้รับโอกาส จำแนกเป็น การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับความเพิ่มพูนความสามารถ และการได้รับค่ายก่อกองชมเชยและรางวัล

ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายเช่นเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์ เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลความหมายมีลักษณะเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสมรรถภาพครู สร้างจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถภาพที่จำเป็นของครูจากเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 2 โดยแบ่งสมรรถภาพครูเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกลักษณะ ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายเช่นเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์ เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลความหมายมีลักษณะเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยครอบคร้ว ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามการสนับสนุนจากครอบคร้วของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ซึ่งพัฒนาโดย King et al. มีค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรเท่ากับ 0.92 แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการสนับสนุนด้านทรัพยากร มีทั้งข้อคำถามเชิงลบและข้อคำถามเชิงบวก ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายเช่นเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์ ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนแยกเป็น 2 กรณีเช่นเดียวกับแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง การแปลความหมายมีลักษณะเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพ ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามของ เปรมฤดี ปองมงคล (2546) และนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Carson & Bedian (1994) มีค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรเท่ากับ 0.90 และ 0.86 ตามลำดับ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ ด้านการวางแผนวิชาชีพ และด้านความอดทนทางวิชาชีพ ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายเช่นเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์ เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลความหมายมีลักษณะเดียวกับแบบวัดแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์

ตอนที่ 7 แบบวัดความสำเร็จในวิชาชีพครู สร้างจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในวิชาชีพครูจากเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 3 โดยแบ่งความสำเร็จในวิชาชีพครูเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านสถิติการ และด้านความก้าวหน้าในงาน ลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ แต่ละระดับ มีความหมายเช่นเดียวกับแบบวัดแรงงใจไฟ้สัมฤทธิ์ เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลความหมายมี ลักษณะเดียวกับแบบวัดแรงงใจไฟ้สัมฤทธิ์

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือชุดที่ 2

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 2 มีดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความเหมาะสมของการใช้สำนวนภาษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข เกณฑ์การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา หรือจิตวิทยาการศึกษา หรือครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีประสบการณ์ปฏิบัติงานครูมากกว่า 15 ปี ดังรายชื่อแสดงในภาคผนวก ก ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 ท่าน แสดงในตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 ค่า IOC จากการพิจารณาเครื่องมือชุดที่ 2 ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ค่า IOC	จำนวนข้อ					
	ตอนที่ 2.1	ตอนที่ 2.2	ตอนที่ 3.1	ตอนที่ 3.2	ตอนที่ 5	ตอนที่ 6
1.00	-	5	25	19	15	18
0.75	10	4	2	9	3	2
0.50	1	-	-	1	2	2
0.00- 0.25	-	1	-	1	-	-
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>22</b>

จากตารางที่ 3.7 พบว่า จากเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่เหมาะสม คือ  $IOC \geq .50$  (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ในเครื่องมือชุดที่ 2 ตอนที่ 2.1 จำนวนเต็ม 11 ข้อ ได้ข้อคำถามใน ตอนที่ 2.2 จำนวน 9 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ ได้ข้อคำถามใน ตอนที่ 3.1 จำนวนเต็ม 27 ข้อ ได้ข้อคำถามใน ตอนที่ 3.2 จำนวน 29 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 30 ข้อ ได้ข้อคำถามในตอนที่ 5 จำนวนเต็ม 20 ข้อ และได้ข้อคำถามในตอนที่ 6 จำนวนเต็ม 22 ข้อ

2. ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยนิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3. นำไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเที่ยงแบบ ความสอดคล้องภายใน (internal consistency of reliability) ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาตามสูตรของ ครอนบราก แบบสอบถามมีโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติ ดังแสดงในตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติของเครื่องมือชุดที่ 2

เนื้อหา	ประเด็นหลัก	จำนวนข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวนข้อ	ข้อที่
ตอนที่ 1	ภูมิหลัง	5	1.1 สถานภาพทั่วไป	5	1-5
ตอนที่ 2	ปัจจัยเชิงจิตวิทยา	20	2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	11	1-11
			2.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง	9	1-9
ตอนที่ 3	ปัจจัยองค์การและงาน	56	3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	27	1-27
			3.2 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	29	1-29
ตอนที่ 4	สมรรถภาพครู	29	4.1 ด้านความรู้ความสามารถ	16	1-16
			4.2 ด้านบุคลิกลักษณะ	13	17-29
ตอนที่ 5	การสนับสนุนจากครอบครัว	20	5.1 ด้านอารมณ์	10	1-10
			5.2 ด้านทรัพยากร	10	11-20
ตอนที่ 6	ความผูกพันในวิชาชีพครู	22	6.1 เอกลักษณ์ทางวิชาชีพ	8	1-8
			6.2 การวางแผนทางวิชาชีพ	7	9-15
			6.3 ความอดทนทางวิชาชีพ	7	16-22
ตอนที่ 7	ความสำเร็จในวิชาชีพครู	37	7.1 ด้านการทำงาน	5	1-5
			7.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน	6	6-11
			7.3 ด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม	7	12-18
			7.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	7	19-25
			7.5 ด้านสวัสดิการ	5	26-30
			7.6 ด้านความก้าวหน้าในงาน	7	31-37

4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงดังกล่าว ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือชุดที่ 2 จำแนกตามตัวแปร

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง
แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตอนที่ 2.1)	.67
แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง (ตอนที่ 2.2)	.82
แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งฉบับ (ตอนที่ 3.1)	.89
- ด้านกายภาพ	.69
- ด้านสังคม	.74
- ด้านจิตใจ	.89
แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้งฉบับ (ตอนที่ 3.2)	.95
- ด้านการได้รับอำนาจ	.93
- ด้านการได้รับโอกาส	.89
แบบสอบถามสมรรถภาพครูทั้งฉบับ (ตอนที่ 4)	.93
- ด้านความรู้ความสามารถ	.89
- ด้านบุคลิกลักษณะ	.92
แบบสอบถามการสนับสนุนจากครอบครัวทั้งฉบับ (ตอนที่ 5)	.93
- ด้านอารมณ์	.85
- ด้านทรัพยากร	.91
แบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพ (ตอนที่ 6)	.95
- ด้านเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ	.94
- ด้านการวางแผนทางวิชาชีพ	.94
- ด้านความอดทนทางวิชาชีพ	.85
แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพครูทั้งฉบับ (ตอนที่ 7)	.96
- ด้านการทำงาน	.82
- ด้านการพัฒนาผู้เรียน	.87
- ด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม	.92
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.82
- ด้านสวัสดิการ	.97
- ด้านความก้าวหน้าในงาน	.92

จากตารางที่ 3.9 พบว่า แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู มีค่าพิสัยความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.67 - 0.97 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณภาพอยู่ในระดับเหมาะสมที่จะไปใช้ในการเก็บข้อมูล (ศิริชัย กาญจนาวาสี, 2544)

5. นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 640 คน นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor scores regressions) มาสร้างสเกลองค์ประกอบเป็นตัวแปรสังเกตได้ซึ่งจะนำไปใช้ร่วมกับตัวแปรสังเกตได้อื่นๆ ในโมเดลเชิงสาเหตุต่อไป จากนั้นจึง ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การและงาน และความผูกพันในวิชาชีพครู ซึ่งพบว่าโมเดลการวัดตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การและงาน และความผูกพันในวิชาชีพครูมีความตรงเชิงโครงสร้างดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก จ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่งไปยังผู้บริหารและครูที่ได้รับรางวัลและได้รับการยกย่องเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นของครู และดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 2 - 16 กุมภาพันธ์ 2549 ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 62 ฉบับ จากทั้งหมด 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 69.66

2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่งไปยังสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามชุดที่ 1 ทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งแบบสอบถามให้ครู และขอให้ครูส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ระหว่างวันที่ 22 พฤษภาคม ถึง 25 มิถุนายน 2549 ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 413 ฉบับ จากทั้งหมด 536 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 77.05 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์และดำเนินการสร้างแบบสอบถามชุดที่ 2

4. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามชุดที่ 2 ทางไปรษณีย์จากกลุ่มตัวอย่าง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งแบบสอบถามให้ครู และขอให้ครูส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 27 กรกฎาคม ถึง 21 สิงหาคม 2549 ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 491 ฉบับ จากทั้งหมด 640 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 76.72 และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้วิธีการทางสถิติดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน กรณีตัวแปรไม่ต่อเนื่องใช้การวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ กรณีตัวแปรต่อเนื่องใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง คะแนนต่ำสุด และคะแนนสูงสุด โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 13.0 หลังจากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายตามเกณฑ์ของประคอง วรรณสูตร (2542)

2. วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อศึกษาความแตกต่างของความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรอิสระ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 13.0

1. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถภาพครู โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 13.0

4. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ตัวแปรแฝงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor scores regressions) มาสร้างสเกล องค์ประกอบเป็นตัวแปรสังเกตได้ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การและงาน สมรรถภาพครู ความผูกพันในวิชาชีพครู และความสำเร็จในวิชาชีพครู โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72

5. วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เนื่องจากมีตัวแปรบางตัวเป็นประเภทจัดกลุ่ม จึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพลีซีเรียล และโพลีคอริก โดยใช้โปรแกรม PRELIS 2.72 จัดเตรียมเมตริกซ์สหสัมพันธ์

6. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพครู พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแยกเสนอเป็น 4 ตอนตามขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว มีรายละเอียดดังนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละของตัวแปรสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) คะแนนต่ำสุด (Minimum) และคะแนนสูงสุด (Maximum) ของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการวิจัย

#### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรอิสระ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ของคะแนนตัวแปร
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่งของคะแนนตัวแปร

Min	หมายถึง	คะแนนต่ำสุดของตัวแปร
Max	หมายถึง	คะแนนสูงสุดของตัวแปร
$\chi^2$	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความถ่วงมีค่าเป็นศูนย์ หรือ โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
be	หมายถึง	ค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์การถดถอย
$R^2$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

##### ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล (person)

age	หมายถึง	อายุ
status	หมายถึง	สถานภาพสมรส
edu	หมายถึง	ระดับการศึกษา
time	หมายถึง	ประสบการณ์ในการทำงาน
train	หมายถึง	ประสบการณ์การศึกษาอบรม

##### ตัวแปรปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho)

motiv	หมายถึง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
esteem	หมายถึง	การเห็นคุณค่าในตนเอง

##### ตัวแปรปัจจัยองค์การและงาน (organ)

envir	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
enphy	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ

ensoc	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานทางสังคม
enpsy	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตใจ
enind	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตใจด้านความมีอิสระในการทำงาน
endev	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตใจด้านความต้องการพัฒนาตนเอง
endem	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตใจด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย
power	หมายถึง	การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
empow	หมายถึง	การได้รับอำนาจ
infpow	หมายถึง	การได้รับอำนาจด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร
helpow	หมายถึง	การได้รับอำนาจด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน
repow	หมายถึง	การได้รับอำนาจด้านการได้รับทรัพยากร
chapow	หมายถึง	การได้รับโอกาส
propow	หมายถึง	การได้รับโอกาสด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน
skipow	หมายถึง	การได้รับโอกาสด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ
adpow	หมายถึง	การได้รับโอกาสด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการทำงาน

#### ตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว (home)

family	หมายถึง	การสนับสนุนจากครอบครัว
emofam	หมายถึง	การสนับสนุนจากครอบครัวด้านอารมณ์
refam	หมายถึง	การสนับสนุนจากครอบครัวด้านทรัพยากร

#### ตัวแปรสมรรถภาพครู (compet)

knocom	หมายถึง	สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถ
chacom	หมายถึง	สมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะ

#### ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพครู (commit)

idemit	หมายถึง	เอกลักษณ์ทางวิชาชีพ
plamit	หมายถึง	การวางแผนทางวิชาชีพ

tolmit	หมายถึง	ความอดทนทางวิชาชีพ
ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครู (success)		
worksuc	หมายถึง	ความสำเร็จด้านการทำงาน
chisuc	หมายถึง	ความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียน
socsuc	หมายถึง	ความสำเร็จด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม
relsuc	หมายถึง	ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
bensuc	หมายถึง	ความสำเร็จด้านสวัสดิการ
possuc	หมายถึง	ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำประกอบด้วย ผลการแจกแจงความถี่และร้อยละของสถานภาพ โดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ความเบ้ (skewness) ความโด่ง (kurtosis) คะแนนต่ำสุด (Minimum) และคะแนนสูงสุด (Maximum) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอผลการแจกแจงความถี่และร้อยละของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ความเบ้ (skewness) ความโด่ง (kurtosis) คะแนนต่ำสุด (Minimum) และคะแนนสูงสุด (Maximum) ของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการวิจัย รายละเอียดแต่ละส่วนมีดังนี้

### 1.1 ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละของตัวแปรสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การแจกแจงความถี่ และร้อยละของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 491 คน จำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งหมด 491 คน ส่วนใหญ่มีอายุช่วง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.60 รองลงมา คือ ช่วงอายุต่ำกว่า 31 ปี ช่วงอายุ 51 - 60 ปี และช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.10, 23.40 และ 21.90 ตามลำดับ สถานภาพส่วนใหญ่สมรส คิดเป็นร้อยละ 51.90 รองลงมา คือ โสด และ หม้าย / หย่า / แยก คิดเป็นร้อยละ 41.30 และ 7.70 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 85.10 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 12.80 และรับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.00 ประสบการณ์ในการทำงานครูส่วนใหญ่ต่ำกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.90 รองลงมา คือ 11 - 20 ปี, 21 - 30 ปี และ 31- 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.80, 17.50 และ 9.80 ตามลำดับ สำหรับประสบการณ์การศึกษาอบรมในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาเป็นจำนวนน้อยกว่า 5 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมา คือ 5 - 10 ครั้ง, มากกว่า 15 ครั้ง และ 11- 15 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 39.00, 9.00 และ 7.00 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 31 ปี	123	25.10
31 – 40 ปี	108	21.90
41 – 50 ปี	145	29.60
51 – 60 ปี	115	23.40
<b>2. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	203	41.30
สมรส	250	51.90
หม้าย/หย่า/แยก	38	7.70
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	418	85.10
ปริญญาโท	63	12.80
ปริญญาเอก	-	-
<b>4. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 11 ปี	235	47.90
11 – 20 ปี	86	17.50
21 – 30 ปี	122	24.80
31 – 40 ปี	48	9.80
<b>5. ประสบการณ์การศึกษาอบรม</b>		
น้อยกว่า 5 ครั้ง	282	57.40
5 – 10 ครั้ง	192	39.00
11 – 15 ครั้ง	8	7.00
มากกว่า 15 ครั้ง	9	9.00
<b>รวม</b>	<b>491</b>	<b>100.00</b>

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง คะแนนต่ำสุดและคะแนนสูงสุดของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง คะแนนต่ำสุด และคะแนนสูงสุด โดยแยกวิเคราะห์ผลแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

อายุ มีค่าเฉลี่ยประมาณ 41 ปี เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ 10.28 กลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยที่สุด คือ 24 ปี และมากที่สุด คือ 60 ปี

ประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยประมาณ 15 ปี เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ 11.43 กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุด คือ 1 ปี และมากที่สุด คือ 40 ปี

ประสบการณ์ในการศึกษาอบรม มีค่าเฉลี่ยประมาณ 4 ครั้ง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ 3.48 กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการศึกษาอบรมน้อยที่สุด คือ 1 ครั้ง และมากที่สุด คือ 30 ครั้ง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .40 กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อยที่สุด คือ 3 คะแนน และมากที่สุด คือ 5 คะแนน

การเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .55 กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองน้อยที่สุด คือ 2.67 คะแนน และมากที่สุด คือ 5 คะแนน

สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ มีความเหมาะสมในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .69 คะแนนของตัวแปรนี้น้อยที่สุด คือ 1.17 คะแนน และมากที่สุด คือ 5 คะแนน สภาพแวดล้อมในการทำงานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทางสังคม มีความเหมาะสมในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .60 คะแนนของตัวแปรนี้น้อยที่สุด คือ 1.29 คะแนน และมากที่สุด คือ 5 คะแนน สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตใจทั้งด้านความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเอง และบรรยากาศแบบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.11, 4.06 และ 3.98 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตใจมีความเหมาะสมในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .61, .56 และ .71 ตามลำดับ คะแนนของตัวแปรเหล่านี้มีน้อยที่สุด คือ 2, 2.5 และ 1.40 คะแนน ตามลำดับและมากที่สุด คือ 5 คะแนน

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับทรัพยากร การได้รับความก้าวหน้าในงาน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และการได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 4.02, 3.68, 3.81, 4.12 และ 3.76 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .61, .71, .67, .66, .65 และ .86 ตามลำดับ คะแนนของตัวแปรเหล่านี้มีน้อยที่สุด คือ 2, 1, 1.50, 1.50, 1 และ 1 ตามลำดับ และมากที่สุด คือ 5 คะแนน

การสนับสนุนจากครอบครัวด้านอารมณ์และด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 4.02 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .64 และ .72 ตามลำดับ คะแนนของตัวแปรเหล่านี้มีน้อยที่สุด คือ 1.70 และ 1 คะแนน ตามลำดับ และมากที่สุด คือ 5 คะแนน

สมรรถภาพครูด้านความรู้ความสามารถและด้านบุคลิกลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และ 4.46 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสมรรถภาพครูในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .47 และ .43 ตามลำดับ คะแนนของตัวแปรเหล่านี้มีน้อยที่สุด คือ 2.69 และ 2.85 คะแนน ตามลำดับ และมากที่สุด คือ 5 คะแนน

ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ การวางแผนทางวิชาชีพ และความอดทนทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51, 4.26 และ 4.24 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในวิชาชีพครูด้านเอกลักษณ์ทางวิชาชีพในระดับสูงมาก ด้านการวางแผนทางวิชาชีพ และด้านความอดทนทางวิชาชีพในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .52, .54 และ .55 ตามลำดับ คะแนนของตัวแปรเหล่านี้มีน้อยที่สุด คือ 2.38, 2.29 และ 2.43 คะแนน ตามลำดับ และมากที่สุด คือ 5 คะแนน

ความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงาน และความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.23, 3.49, 4.14, 3.83, 3.90 และ 3.95 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสำเร็จในวิชาชีพครูทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นความ

สำเร็จในวิชาชีพครูด้านการพัฒนาชุมชน และ สังคมที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .51, .49, .68, .49, .81, .68 และ .47 ตามลำดับ คะแนนของตัวแปรเหล่านี้มีค่าที่น้อยที่สุด คือ 2.80, 2.67, 1.57, 3, 1, 2 และ 2.70 ตามลำดับ และมากที่สุด คือ 5 คะแนน

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปร พบว่าลักษณะการแจกแจงของตัวแปรส่วนใหญ่เป็นแบบเบ้ซ้าย เนื่องจากมีค่าเป็นลบ แสดงว่าคะแนนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยของข้อมูล ยกเว้นตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการศึกษาอบรม ความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยรวม ความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านการพัฒนาชุมชนและสังคมที่มีค่าความเบ้เป็นบวก แสดงว่าคะแนนของตัวแปรเหล่านี้ส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของข้อมูล

เมื่อพิจารณาค่าความโด่งของตัวแปร พบว่าลักษณะการแจกแจงของตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ เนื่องจากมีค่าความโด่งเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลมาก ยกเว้นตัวแปร ประสบการณ์ในการศึกษาอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานทางสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตใจด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และการได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัวด้านทรัพยากร ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ และความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านสวัสดิการที่มีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ เนื่องจากมีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลน้อย

โดยสรุปในภาพรวม ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลใกล้เคียงกับโค้งปกติ เนื่องจากมีค่าความเบ้และความโด่งเข้าใกล้ศูนย์ โดยค่าความเบ้ของตัวแปรอยู่ระหว่าง -.97 ถึง 2.80 และค่าความโด่งของตัวแปรอยู่ระหว่าง -1.41 ถึง 1.62 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku	Min-Max	ระดับ คะแนน
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>						
1. อายุ	40.88	10.28	.01	-1.41	24-60	-
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	15.00	11.43	.32	-1.39	1-40	-
3. ประสบการณ์การศึกษาอบรม	4.49	3.48	2.80	1.62	1-30	-
<b>ปัจจัยเชิงจิตวิทยา</b>						
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.49	.40	-.75	.35	3.00-5.00	สูง
5. การเห็นคุณค่าในตนเอง	4.26	.55	-.44	-.71	2.67-5.00	สูง
<b>ปัจจัยองค์การและงาน</b>						
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
6.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.69	.69	-.20	-.18	1.17-5.00	สูง
6.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม	4.04	.60	-.50	.54	1.29-5.00	สูง
6.3 สภาพแวดล้อมทางจิตใจ						
6.3.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.11	.61	-.38	-.16	2.00-5.00	สูง
6.3.2 ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง	4.06	.56	-.19	-.08	2.25-5.00	สูง
6.3.3 ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย	3.98	.71	-.71	.81	1.40-5.00	สูง
7. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน						
7.1 การได้รับอำนาจ						
7.1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร	4.07	.61	-.27	-.25	2.00-5.00	สูง
7.1.2 การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน	4.02	.71	-.57	.56	1.00-5.00	สูง
7.1.3 การได้รับทรัพยากร	3.68	.67	-.27	.10	1.50-5.00	สูง
7.2 การได้รับโอกาส						
7.2.1 การได้รับความก้าวหน้าในงาน	3.81	.66	-.17	-.16	1.50-5.00	สูง
7.2.2 การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูน ความสามารถและทักษะ	4.12	.65	-.68	.89	1.00-5.00	สูง
7.2.3 การได้รับการยกย่องชมเชยและ รางวัลในการทำงาน	3.76	.86	-.74	.70	1.00-5.00	สูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku	Min-Max	ระดับ คะแนน
<b>ปัจจัยด้านครอบครัว</b>						
10. การสนับสนุนจากครอบครัว						
10.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์	4.10	.64	-.48	-.18	1.70-5.00	สูง
10.2 การสนับสนุนด้านทรัพยากร	4.02	.72	-.66	.31	1.00-5.00	สูง
<b>สมรรถภาพครู</b>						
8. สมรรถภาพครูด้านความรู้ความสามารถ	4.13	.47	-.06	-.24	2.69-5.00	สูง
9. สมรรถภาพครูด้านบุคลิกลักษณะ	4.46	.43	-.61	-.08	2.85-5.00	สูง
<b>ความผูกพันในวิชาชีพครู</b>						
11. เอกฉันทน์ทางวิชาชีพ	4.51	.52	-.97	.55	2.38-5.00	สูงมาก
12. การวางแผนทางวิชาชีพ	4.26	.54	-.34	-.04	2.29-5.00	สูง
13. ความอดทนทางวิชาชีพ	4.24	.55	-.29	-.43	2.43-5.00	สูง
<b>ความสำเร็จในวิชาชีพครู</b>						
14. ด้านการทำงาน	4.15	.51	-.07	-.47	2.80-5.00	สูง
15. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.23	.49	-.15	-.52	2.67-5.00	สูง
16. ด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม	3.49	.68	.03	-.05	1.57-5.00	ปานกลาง
17. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.14	.49	-.001	-.50	3.00-5.00	สูง
18. ด้านสวัสดิการ	3.83	.81	-.68	.88	1.00-5.00	สูง
19. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.90	.68	-.19	-.37	2.00-5.00	สูง
20. รวม 6 ด้าน	3.95	.47	.09	-.28	2.70-5.00	สูง

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในวิชาชีพครูระหว่างกลุ่มย่อยในแต่ละตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ตัวแปร อายุ จำแนกเป็น 1) ต่ำกว่า 31 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี และ 4) 51-6 ปี สถานภาพสมรส จำแนกเป็น 1) โสด 2) สมรส และ 3) หม้าย / หย่า / แยก ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 1) ต่ำกว่า 11 ปี 2) 11-20 ปี 3) 21-30 ปี และ 4) 31-40 ปี ประสบการณ์การศึกษาอบรม จำแนกเป็น 1) น้อยกว่า 5 ครั้ง 2) 5-10 ครั้ง และ 3) 11 ครั้งขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่วัดจากมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ตัวแปร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การสนับสนุนจากครอบครัว สมรรถภาพครู ด้านความรู้ความสามารถ สมรรถภาพครูด้านบุคลิกลักษณะ ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านการวางแผนทางวิชาชีพ และความผูกพันในวิชาชีพครูด้านความอดทนทางวิชาชีพ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถูกแบ่งเป็นกลุ่มย่อยโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- 1) กลุ่มสูง หมายถึง กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความสำเร็จในวิชาชีพครู 3.50 ขึ้นไป
- 2) กลุ่มต่ำ หมายถึง กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความสำเร็จในวิชาชีพครู น้อยกว่า 3.50

โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำเร็จในวิชาชีพครูใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาอบรม และการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่จำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การสนับสนุนจากครอบครัว สมรรถภาพครูด้านความรู้ความสามารถ สมรรถภาพครูด้านบุคลิกลักษณะ ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านการวางแผนทางวิชาชีพ และความผูกพันในวิชาชีพครูด้านความอดทนทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในกรณีของตัวแปรอายุและประสบการณ์ในการทำงานซึ่งจำแนกเป็นกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป และเนื่องจากผลการวิเคราะห์ความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe ซึ่งจากผลการเปรียบเทียบรายคู่ความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูในกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความสำเร็จในวิชาชีพครู

สูงกว่าครูในกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี และจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี มีความสำเร็จในวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 11 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	ความสำเร็จในวิชาชีพ			Test of homogeneity		ANOVA		การเปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Levene's test	p	F	p	
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>								
<b>1. อายุ</b>				.430	.732	4.827**	.003	1.3 > 1.1 <sup>s</sup>
1.1 ต่ำกว่า 31 ปี	123	3.861	.460					
1.2 31-40 ปี	108	3.889	.495					
1.3 41-50 ปี	145	4.046	.455					
1.4 50-60 ปี	115	4.012	.452					
<b>2. สถานภาพสมรส</b>				1.500	.224	2.497	.083	
2.1 โสด	203	3.902	.488					
2.2 สมรส	250	4.000	.463					
2.3 หม้าย/หย่า/แยก	38	3.962	.394					
<b>3. ระดับการศึกษา</b>				1.591	.205	.446	.641	
3.1 ต่ำกว่า ป.ตรี	10	4.078	.397					
3.2 ป.ตรี / เทียบเท่า	418	3.951	.463					
3.3 สูงกว่า ป.ตรี	63	3.981	.529					
<b>4. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>				.293	.830	4.065**	.007	4.3 > 4.1 <sup>s</sup>
4.1 ต่ำกว่า 11 ปี	235	3.883	.466					
4.2 11-20 ปี	86	4.031	.484					
4.3 21-30 ปี	122	4.040	.444					
4.4 31-40 ปี	48	3.980	.484					
<b>5. ประสบการณ์การศึกษอบรม</b>				.294	.745	1.867	.156	
5.1 น้อยกว่า 5 ครั้ง	282	3.948	.480					
5.2 5-10 ครั้ง	192	3.952	.459					
5.3 11 ครั้งขึ้นไป	17	4.173	.397					

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ความสำเร็จในวิชาชีพ			Test of homogeneity		ANOVA		การเปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Levene's test	p	F	p	
<b>ปัจจัยเชิงจิตวิทยา</b>								
<b>6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>				3.199	.074	25.841**	.000	
6.1 กลุ่มสูง	481	3.970	.462					
6.2 กลุ่มต่ำ	10	3.230	.246					
<b>7. การเห็นคุณค่าในตนเอง</b>				3.732	.054	12.718	.126	
7.1 กลุ่มสูง	435	3.680	.474					
7.2 กลุ่มต่ำ	56	3.478	.384					
<b>ปัจจัยองค์การและงาน</b>								
<b>8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				2.964	.086	153.662**	.000	
8.1 กลุ่มสูง	398	4.070	.421					
8.2 กลุ่มต่ำ	93	3.480	.363					
<b>9. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน</b>				3.266	.071	139.428**	.000	
9.1 กลุ่มสูง	376	4.080	.428					
9.3 กลุ่มต่ำ	115	3.357	.369					
<b>ปัจจัยด้านครอบครัว</b>								
<b>10. การสนับสนุนจากครอบครัว</b>				.002	.967	57.495**	.000	
10.1 กลุ่มสูง	404	4.028	.445					
10.3 กลุ่มต่ำ	87	3.629	.443					
<b>สมรรถภาพครู</b>								
<b>11. ความรู้ความสามาร</b>				4.144*	.042	79.154**	.000	
11.1 กลุ่มสูง	454	4.007	.351					
11.2 กลุ่มต่ำ	37	3.343	.443					

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ความสำเร็จในวิชาชีพ			Test of homogeneity		ANOVA		การเปรียบเทียบ รายคู่
	n	mean	S.D.	Levene's test	p	F	p	
<b>12. บุคลิกลักษณะ</b>				2.567	.110	31.448**	.000	
12.1 กลุ่มสูง	479	3.976	.459					
12.2 กลุ่มต่ำ	12	3.228	.287					
<b>ความผูกพันใน วิชาชีพครู</b>								
<b>13. เอกลักษณ์ทาง วิชาชีพ</b>				4.543*	.034	39.227**	.000	
13.1 กลุ่มสูง	470	3.984	.457					
13.2 กลุ่มต่ำ	21	3.352	.345					
<b>14. การวางแผนทาง วิชาชีพ</b>				4.703*	.031	56.256**	.000	
14.1 กลุ่มสูง	455	4.000	.453					
14.2 กลุ่มต่ำ	36	3.421	.335					
<b>15. ความอดทนทาง วิชาชีพ</b>				5.595*	.018	77.717**	.000	
15.1 กลุ่มสูง	448	4.011	.444					
15.2 กลุ่มต่ำ	43	3.400	.352					

\*\*P<.01, \*P<.05 และ S = การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ใน โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 21 ตัวแปร ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพลีซีเรียล และโพลีคอร์ริกโดยใช้โปรแกรม PRELIS 2.72 ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร จำนวน 210 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีทิศทางบวก ขนาดปานกลาง มีขนาดตั้งแต่  $-.127$  ถึง  $.899$  โดยมีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงปัจจัยส่วนบุคคล มีค่าอยู่ในช่วง  $-.127$  ถึง  $.899$  โดยตัวแปรอายุ (age) กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู (time) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ  $.899$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงจิตวิทยา คือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (motiv) กับการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem) มีค่าเท่ากับ  $.435$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงปัจจัยองค์การและงาน คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (envir) กับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (power) มีค่าเท่ากับ  $.806$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงสมรรถภาพครู คือ ตัวแปรความรู้ความสามารถ (knocom) กับบุคลิกลักษณะ (chacom) มีค่าเท่ากับ  $.619$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงปัจจัยด้านครอบครัวซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนจากครอบครัวเท่านั้น พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัว (family) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ (idemit) สูงสุด คือ  $.386$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงความผูกพันในวิชาชีพ มีค่าอยู่ในช่วง  $.631$  ถึง  $.755$  โดยตัวแปรการวางแผนทางวิชาชีพ (plamit) กับความอดทนทางวิชาชีพ (tolmit) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ  $.755$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงความสำเร็จในวิชาชีพครู มีค่าอยู่ในช่วง  $.354$  ถึง  $.751$  โดยตัวแปรความสำเร็จด้านการทำงาน (worksuc) กับความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียน (chisuc) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ  $.751$

**ตารางที่ 4.4** เมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพลีซีเรียล และโพลีคอลลิก ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย

	age	status	edu	time	train	motiv	esteem	envir	power	knocom	chacom	family	idemit	plamit	tolmit	worksuc	chisuc	socsuc	relsuc	bensuc	possuc	
age	1.000																					
status	.525	1.000																				
edu	-.031	-.127	1.000																			
time	.899	.508	-.026	1.000																		
train	.016	-.032	.072	.032	1.000																	
motiv	.005	-.014	.064	0.021	.027	1.000																
esteem	0.07	.082	.132	.104	.027	.435	1.000															
envir	.104	.101	.002	.100	.122	.410	.291	1.000														
power	0.054	.074	-.025	0.077	.102	.293	.186	.806	1.000													
knocom	0.063	0.032	.127	0.067	.101	.519	.381	.565	.492	1.000												
chacom	.104	0.085	.055	.127	.106	.571	.424	.472	.403	.619	1.000											
family	-.112	-.082	.034	-.102	0.029	.257	.303	.244	.198	.289	.343	1.000										
idemit	0.004	0.034	.098	-0.016	0.078	.420	.350	.429	.374	.519	.525	.386	1.000									
plamit	0.001	-0.001	.105	-0.009	.092	.504	.317	.501	.443	.636	.564	.383	.731	1.000								
tolmit	-0.004	-0.007	.078	-0.015	0.055	.530	.365	.496	.425	.576	.554	.369	.631	.755	1.000							
worksuc	.156	0.081	.127	.163	.129	.500	.355	.602	.551	.623	.619	.302	.571	.653	.634	1.000						
chisuc	.131	.075	.079	.106	0.078	.524	.340	.497	.429	.642	.639	.341	.563	.658	.643	.751	1.000					
socsuc	.127	.111	-0.018	.121	0.05	.202	.135	.358	.316	.453	.312	.209	.298	.430	.415	.449	.524	1.000				
relsuc	.146	0.078	.035	.162	.106	.429	.340	.588	.559	.597	.593	.242	.466	.524	.537	.664	.629	.502	1.000			
bensuc	0.038	0.031	-0.099	0.032	-0.037	.214	.104	.487	.479	.405	.281	.258	.287	.357	.357	.359	.354	.373	.457	1.000		
possuc	.129	0.067	-0.039	.140	0.081	.320	.208	.653	.673	.481	.391	.248	.324	.433	.456	.594	.487	.406	.652	.671	1.000	
mean	40.880	.000	.000	15.002	4.790	4.494	4.262	4.125	4.771	4.129	4.464	4.096	4.510	4.256	4.236	4.154	4.227	3.486	4.143	3.832	3.903	
SD	10.280	1.000	1.000	11.428	3.475	.403	.554	.515	.481	.475	.433	.628	.522	.542	.554	.510	.491	.677	.487	.811	.681	

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นผลจากการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค - สแควร์ (chi - square) มีค่าเท่ากับ 21.65 ที่องศาอิสระเท่ากับ 66 ;  $p = 1.000$  นั่นคือ ค่าไค - สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 รวมทั้งดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .018 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ มีค่าเฉลี่ยเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุดเท่ากับ 1.97 ซึ่ง มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่เหมาะสม (2.00) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่า อิทธิพลของ ตัวแปรในโมเดลส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงมากที่สุด คือ สมรรถภาพครูด้านความรู้ความสามารถ (knocom) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงน้อยที่สุด คือ การมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (edu) และประสบการณ์ในการฝึกอบรม (train) มีค่าความเที่ยงเท่ากันคือ .00 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R – SQUARE) ของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครู (success) มีค่าเท่ากับ .89 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพครูได้ร้อยละ 89

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครู (success) พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพครู ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยส่วนบุคคล (person) ปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) ปัจจัยองค์กรและงาน (organ) ปัจจัยด้านครอบครัว (home) สมรรถภาพครู (compet) และความผูกพันในวิชาชีพครู (commit) มีค่าอิทธิพลทั้งทางลบและทางบวกเท่ากับ .31, -.47, .06, .57, .33 และ .49 ตามลำดับ แสดงว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีสถานภาพหม้าย / หย่า / แยก และสถานภาพสมรส มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการศึกษาอบรมสูง รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มากนัก มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี มีสมรรถภาพครู และมีความผูกพันในวิชาชีพครูสูง จะส่งผลให้ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพมากขึ้น หรือในทางตรงกันข้าม การที่ครูมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีอายุน้อย มีประสบการณ์ในการทำงานและการศึกษาอบรมไม่มาก รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ขาดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการสนับสนุนจากครอบครัวอย่างเพียงพอ มีสมรรถภาพและความผูกพันในวิชาชีพครูน้อย จะส่งผลให้ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพน้อยลง นอกจากนี้ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดจากตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว (home) โดยส่งผ่านตัวแปรสมรรถภาพครู (compet) และความผูกพันในวิชาชีพครู (commit) ซึ่งมีค่าอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .45 รองลงมา คือ ปัจจัยเชิงจิตวิทยา

(psycho) ปัจจัยองค์การและงาน (organ) และปัจจัยส่วนบุคคล (person) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .19, .19 และ .11 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัว (home) มีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูสูงสุด มีค่าอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 1.02 รองลงมา คือ ความผูกพันในวิชาชีพครู (commit) ปัจจัยส่วนบุคคล (person) สมรรถภาพครู (compet) ปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) และปัจจัยองค์การและงาน (organ) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .49, .42, .33, -.29 และ .24 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพครู (commit) พบว่า ความผูกพันในวิชาชีพครู ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยส่วนบุคคล (person) ปัจจัยองค์การและงาน (organ) และปัจจัยด้านครอบครัว (home) มีค่าอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .15, .24 และ .74 ตามลำดับ แสดงว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก และสถานภาพสมรส มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการศึกษาอบรมสูง รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มากนัก มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี จะส่งผลให้ครูมีความรู้สึกผูกพันในวิชาชีพมากขึ้นหรือในทางตรงกันข้าม การที่ครูมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีอายุน้อย มีประสบการณ์ในการทำงานและการศึกษาอบรมไม่มาก อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ขาดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการสนับสนุนจากครอบครัวอย่างเพียงพอ จะส่งผลให้ครูมีความรู้สึกผูกพันในวิชาชีพน้อยลง

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรสมรรถภาพครู (compet) พบว่า สมรรถภาพครู ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยส่วนบุคคล (person) ปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) ปัจจัยองค์การและงาน (organ) และปัจจัยด้านครอบครัว (home) มีค่าอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .11, .57, .20 และ .26 ตามลำดับ แสดงว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก และสถานภาพสมรส มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการศึกษาอบรมสูง รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มากนัก มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี จะส่งผลให้ครูมีสมรรถภาพการทำงานมากขึ้นหรือในทางตรงกันข้าม การที่ครูมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีอายุน้อย มีประสบการณ์ในการทำงานและการศึกษาอบรมไม่มาก มีความเห็นคุณค่าในตนเองและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ขาดการได้รับการเสริมสร้างพลัง

อำนาจในงานและการสนับสนุนจากครอบครัวอย่างเพียงพอ จะส่งผลให้ครูมีสมรรถภาพการทำงานน้อยลง

เมื่อพิจารณาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง -.23 ถึง .89 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) กับตัวแปรสมรรถภาพครู (compet) มีค่าสูงสุด โดยมีค่าเท่ากับ .89 รองลงมาคือ ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพครู (commit) กับ ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครู (success) มีค่าเท่ากับ .88 ส่วนตัวแปรแฝงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล (person) กับตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว (home) โดยมีค่าเท่ากับ -.23 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.5 และภาพที่ 4.1

**ตารางที่ 4.5** ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรผล	compet			commit			success		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
person	.11 (.10)	-	.11 (.10)	.15* (.08)	-	.15* (.08)	.42** (.17)	.11* (.06)	.31* (.18)
psycho	.57* (.30)	-	.57* (.30)	-	-	-	-.29 (.48)	.19 (.26)	-.47 (.55)
organ	.20** (.06)	-	.20** (.06)	.24* (.08)	-	.24** (.08)	.24* (.11)	.19* (.11)	.06 (.10)
home	.26 (.32)	-	.26 (.32)	.74** (.08)	-	.74** (.08)	1.02* (.53)	.45** (.16)	.57 (.63)
compet							.33 (.33)	-	.33 (.33)
commit							.49** (.18)	-	.49** (.18)

ค่าสถิติ

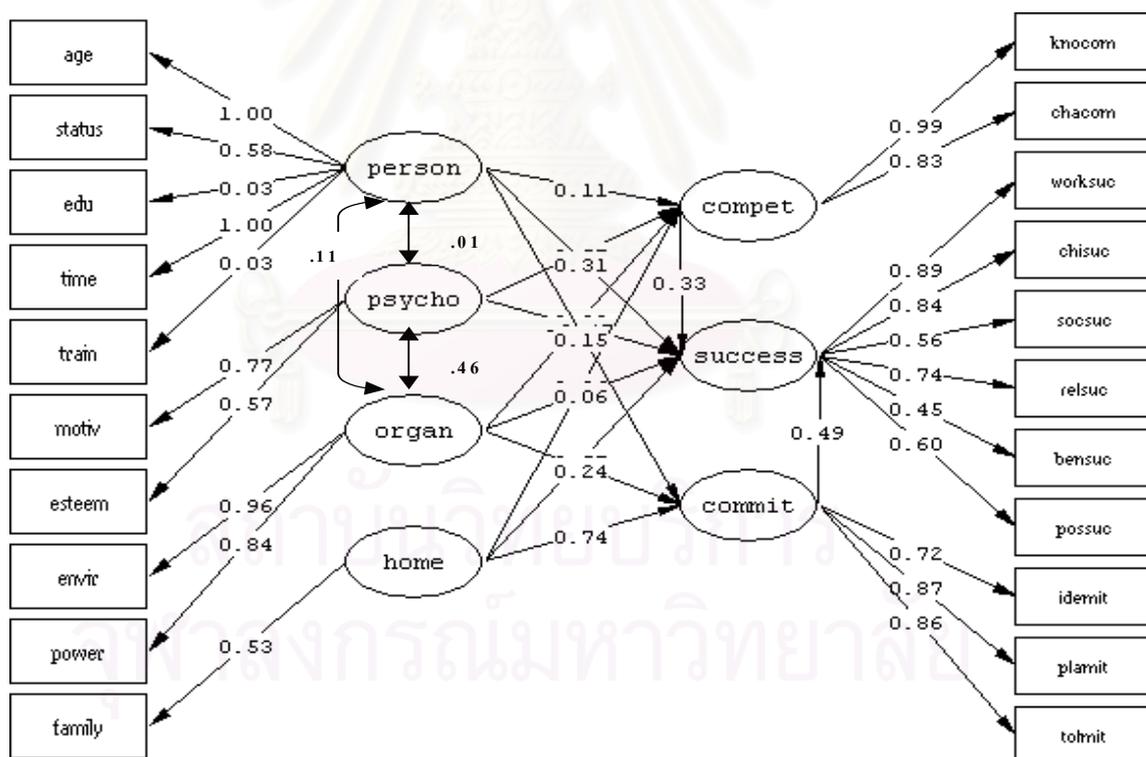
ไค - สแควร์ = 27.65 df = 66 ; p = 1.000 GFI = 1.00 AGFI = .99 RMR = .018

ตัวแปร knocom chacom idemit plamit tolmit worksuc chisuc soesuc relsuc bensuc possuc  
ความเที่ยง .99 .69 .53 .77 .74 .79 .71 .31 .55 .20 .36

ตัวแปร	age	status	edu	time	train	motiv	esteem	envir	power	family
ความเที่ยง	.90	.30	.00	.90	.00	.59	.33	.92	.70	.28
สมการโครงสร้างตัวแปร						compet	commit	success		
R-SQUARE						.85	.75	.89		

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง	compet	commit	success	person	psycho	organ	home
compet	1.00						
commit	.76	1.00					
success	.81	.88	1.00				
person	.08	.00	.19	1.00			
psycho	.89	.76	.72	.01	1.00		
organ	.59	.60	.62	.11	.46	1.00	
home	.83	.82	.78	-.23	.88	.46	1.00

\*\* p < .01 , \* p < .05 ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน



Chi - square = 21.65, df = 66, P - value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรก เพื่อศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพครู และประการที่สอง เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีสมมติฐานการวิจัย 6 ข้อ คือ 1.) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การและงาน สมรรถภาพครู ปัจจัยครอบครัว และความผูกพันในวิชาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของครู 2.) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงจิตวิทยา และปัจจัยองค์การและงาน 3.) ตัวแปรปัจจัยเชิงจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยองค์การและงาน 4.) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การและงาน ส่งผลต่อสมรรถภาพครู 5.) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การและงาน ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ 6.) ตัวแปรปัจจัยครอบครัวส่งผลต่อสมรรถภาพครู และความผูกพันในวิชาชีพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 13,012 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 1,176 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 มีจำนวน 536 คน และกลุ่มที่ 2 มีจำนวน 640 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรตัวแปรแฝง 7 ตัว แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว คือ สมรรถภาพครู ความผูกพันในวิชาชีพครู และความสำเร็จในวิชาชีพครู แต่ละตัวแปรแฝงประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2, 3 และ 6 ตัวแปร ตามลำดับ และตัวแปรแฝงภายนอก 4 ตัว คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การและงาน และปัจจัยด้านครอบครัว แต่ละตัวแปรแฝงประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5, 2, 2 และ 1 ตัวแปร ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ชุด คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถภาพที่จำเป็นและความสำเร็จในวิชาชีพครู แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การศึกษาอบรม ตอนที่ 2 สมรรถภาพที่จำเป็นของครู มีค่าความเที่ยง .97 และตอนที่ 3 ความสำเร็จในวิชาชีพครู มีค่าความเที่ยง .96 ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถภาพครู และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถภาพครูและความ

สำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งจะนำไปใช้สร้างเครื่องมือชุดที่ 2 ตอนที่ 4 สมรรถภาพครู และตอนที่ 7 ความสำเร็จในวิชาชีพครู 2.) แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งแบ่งเป็น 7 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครู ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตวิทยา แยกเป็น 2 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าความเที่ยง .67 และการเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าความเที่ยง .82 ตอนที่ 3 ปัจจัยองค์การและงาน แยกเป็น 2 ด้าน คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีค่าความเที่ยง .95 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความเที่ยง .89 ตอนที่ 4 สมรรถภาพครู มีค่าความเที่ยง .93 ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัวของครู มีค่าความเที่ยง .93 ตอนที่ 6 ความผูกพันในวิชาชีพของครู มีค่าความเที่ยง .95 และ ตอนที่ 7 ความสำเร็จในวิชาชีพครู มีค่าความเที่ยง .96 แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการพัฒนา และตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 13.0 ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อศึกษาความแตกต่างของความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถภาพครู การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม PRELIS 2.72 สำหรับจัดเตรียมเมตริกสหสัมพันธ์ ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพลีซีเรียล และโพลีคอร์ริก และการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72 สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถภาพครู ความสำเร็จในวิชาชีพครู ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การและงาน และความผูกพันในวิชาชีพครู วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู และตรวจสอบสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## สรุปผลการวิจัย

ในส่วนของการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ 1) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการวิจัย และ 2) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาสูงสุดใน

ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ในการทำงานครุณ้อยกว่า 11 ปี และในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา มีประสบการณ์การศึกษาอบรมน้อยกว่า 5 ครั้ง

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าในตัวแปรแต่ละตัวนั้น ครูส่วนใหญ่ได้คะแนนค่อนข้างสูง สำหรับผลการพิจารณาค่าความโด่งของตัวแปร พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งเป็นลบ) แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาอบรม และการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตัวแปรอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยครูในกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความสำเร็จในวิชาชีพครูสูงกว่าครูในกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี มีความสำเร็จในวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 11 ปี นอกจากนี้ ในการจำแนกค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในวิชาชีพครูตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การสนับสนุนจากครอบครัว สมรรถภาพครูด้านความรู้ความสามารถ สมรรถภาพครูด้านบุคลิกลักษณะ ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านการวางแผนทางวิชาชีพ และความผูกพันในวิชาชีพครูด้านความอดทนทางวิชาชีพ พบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระเหล่านี้ในระดับสูงและระดับต่ำ

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพครู พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ขนาดปานกลาง มีค่าตั้งแต่ -.127 ถึง .899 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ตัวแปรอายุกับประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือตัวแปรสถานภาพสมรสและระดับการศึกษา

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพในด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการพัฒนา ชุมชน

และสังคมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการพัฒนาชุมชน และสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

## 2. ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู พบว่า

2.1 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากผลการทดสอบมีค่าไค – สแควร์ (chi – square) เท่ากับ 21.65 ที่องศาอิสระเท่ากับ 66 ;  $p = 1.000$  ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .99 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .018 และมีค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุดเท่ากับ 1.97 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่เหมาะสม (2.00) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) เท่ากับ 0.89 แสดงว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูได้ร้อยละ 89

2.2 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครู (success) พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากปัจจัยด้านครอบครัว (home) สูงสุด รองลงมาคือ ความผูกพันในวิชาชีพครู (commit) สมรรถภาพครู (compet) ปัจจัยส่วนบุคคล (person) และปัจจัยองค์การและงาน (organ) ตามลำดับ แสดงว่าการที่ครูได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว มีความผูกพันในวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก มีสมรรถภาพครูสูง มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีสถานภาพหม้าย / หย่า / แยก และสถานภาพสมรส มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการศึกษาอบรมสูง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี มีสมรรถภาพครูและมีความผูกพันในวิชาชีพครูสูง จะมีอิทธิพลให้ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพมากขึ้น แต่ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบจากปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) แสดงว่า การที่ครูมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมากและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีอิทธิพลให้ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพน้อยลง นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดจากตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว (home) โดยส่งผ่านตัวแปรสมรรถภาพครู (compet) และความผูกพันในวิชาชีพครู (commit) รองลงมา คือ ปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) ปัจจัยองค์การและงาน (organ) และปัจจัยส่วนบุคคล (person) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรที่ให้ค่าอิทธิพลรวมต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูสูงสุด คือ ปัจจัยด้านครอบครัว (home) รองลงมา คือ ความผูกพันในวิชาชีพครู (commit) ปัจจัยส่วนบุคคล (person) สมรรถภาพครู (compet) ปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) และปัจจัยองค์การและงาน (organ)

2.3 สำหรับตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพครู พบว่า ความผูกพันในวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกและอิทธิพลรวมสูงสุดจากปัจจัยด้านครอบครัว (home) รองลงมา คือ ปัจจัยองค์การและงาน (organ) และปัจจัยส่วนบุคคล (person) ตามลำดับ

2.4 สำหรับตัวแปรสมรรถภาพครู พบว่า สมรรถภาพครูได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกและอิทธิพลรวมสูงสุดจากปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านครอบครัว (home) ปัจจัยองค์การและงาน (organ) และปัจจัยส่วนบุคคล (person) ตามลำดับ

2.5 เมื่อพิจารณาเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง  $-0.23$  ถึง  $0.89$  โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) กับตัวแปรสมรรถภาพครู (compet) มีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพครู (commit) กับ ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครู (success) ส่วนตัวแปรแฝงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล (person) กับตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว (home)

### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายผลการวิจัยเป็น 5 ประเด็นหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย พบว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครมีอายุเฉลี่ย ประมาณ 41 ปี แต่มีประสบการณ์ในการทำงานครูเฉลี่ย 15 ปี อาจเนื่องมาจากจำนวนครูในแต่ละช่วงอายุไม่แตกต่างกันมากนัก โดยเฉพาะจำนวนครูในช่วงอายุต่ำกว่า 31 ปี ที่มี 123 คน และช่วงอายุ 41- 50 ปี ที่มี 145 คน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงานครูมีค่าน้อยเมื่อเทียบกับอายุ อีกทั้งครูแต่ละคนอาจเริ่มทำงานในวิชาชีพครูที่อายุต่างกัน สำหรับประสบการณ์การศึกษาอบรมในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยประมาณ 4 ครั้ง สอดคล้องกับจำนวนครูที่ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การศึกษาอบรมน้อยกว่า 5 ครั้ง ส่วนค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากเครื่องมือวิจัยที่มีข้อคำถามเชิงบวกจำนวนมาก และลักษณะข้อคำถามบางข้อที่อาจชักจูงให้ผู้ตอบตอบตามความคาดหวังของสังคม โดยเฉพาะปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูง แต่การกระจายของข้อมูลน้อย

2. ความแตกต่างของความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรอิสระพบว่าความสำเร็จในวิชาชีพครูแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การสนับสนุนจากครอบครัว สมรรถภาพครูด้านความรู้ความสามารถ สมรรถภาพครูด้านบุคลิกลักษณะ ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านการวางแผนทางวิชาชีพ และความผูกพันในวิชาชีพครูด้านความอดทนทางวิชาชีพ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยครูที่มีคุณลักษณะของตัวแปรเหล่านี้มากจะมีความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่าครูที่มีคุณลักษณะของตัวแปรเหล่านี้ น้อย แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาอบรม และการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งการที่ความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การศึกษาอบรม มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การศึกษาอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพครู (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542; เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544; นกคลดำเต็ม, 2545; เปรมฤติ ปองมงคล, 2546; พัทธภรณ์ จินกุล, 2547) อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษา และประสบการณ์การศึกษาอบรมจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในระยะต้นของการเข้าสู่วิชาชีพ แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไป ระดับการศึกษาและประสบการณ์การศึกษาอบรมอาจมีความสำคัญน้อยลง เนื่องจากครูสั่งสมความรู้ความชำนาญจากประสบการณ์จนสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู อีกทั้งปัจจุบัน วิธีการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองมีหลายรูปแบบ เช่น การประชุมวิชาการ การเรียนรู้ด้วยตนเองจากสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งสามารถทำให้ครูมีศักยภาพและความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Judge, 1995 ; Wayne et al, 1999 อ้างถึงใน พัทธภรณ์ จินกุล, 2547) และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ มีจำนวนครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากกว่าจำนวนครูที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ อย่างชัดเจน จึงอาจทำให้การกระจายของข้อมูลไม่เพียงพอในการแยกความแตกต่างของระดับการศึกษากับความสำเร็จในวิชาชีพครู สำหรับสถานภาพสมรสที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพสอดคล้องกับการศึกษาของ Melamed (1995 อ้างถึงใน นกคลดำเต็ม, 2545) ที่พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารหญิงแต่จะสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารชาย ซึ่งครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง (นวรรตน์ พูนไย, 2545) ด้านตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่ามีค่าเฉลี่ยความสำเร็จในวิชาชีพครูของกลุ่มที่ได้คะแนนสูงและกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำใกล้เคียงกันมาก ทั้งนี้ข้อคำถามในการวัดตัวแปรนี้เป็นข้อคำถามเชิงลบถึง 3 ข้อ ซึ่งเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น จึงอาจมีผลให้กลุ่มที่ได้คะแนนสูงและกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำมีคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองไม่ต่างกันนัก และไม่สามารถจำแนกความสำเร็จในวิชาชีพครูได้

จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามตัวแปรอิสระนี้ ทำให้สามารถแบ่งกลุ่มตัวแปรอิสระแฝงได้ 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่สามารถจำแนกความสำเร็จในวิชาชีพครูได้ ได้แก่ ปัจจัย องค์การและงาน ปัจจัยด้านครอบครัว สมรรถภาพครู และความผูกพันในวิชาชีพครู และ 2) กลุ่มที่ยังไม่สามารถสรุปได้แน่ชัด ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเชิงจิตวิทยา อย่างไรก็ตาม Cannings (1991 อ้างถึงในนภดล คำเต็ม, 2545) เสนอว่า ความสำเร็จในวิชาชีพจะสามารถอธิบายมากขึ้นหากใช้ตัวแปรด้านองค์การและครอบครัวเข้ามาช่วยอธิบาย ดังนั้น ในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ จึงอาจมีผลแตกต่างไปจากนี้

3. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพครู พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ตัวแปรอายุกับประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากธรรมชาติของตัวแปรทั้งสองมีลักษณะแปรผันตามกัน และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ตัวแปรสถานภาพสมรสและระดับการศึกษา อาจเนื่องมาจากกลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวนมากว่ากลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาร้อยอย่างชัดเจน แต่มีสถานภาพสมรสจำนวนใกล้เคียงกัน ในกลุ่มครูที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มครูที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งตัวแปรทั้งสองเป็นตัวแปรจัดประเภท ที่การเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรม PRELIS ถือว่าเป็นข้อมูลอันดับ (ordinal data) ทั้งคู่ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2549) ดังนั้นความแตกต่างของข้อมูลแต่ละอันดับจึงขึ้นอยู่กับจำนวนครูในอันดับนั้นเป็นสำคัญ โดยที่ในอันดับเดียวกันของตัวแปรทั้งสองมีจำนวนครูแตกต่างกันอย่างชัดเจน จึงทำให้ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันน้อย

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพครูแต่ละด้าน พบว่าตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านการทำงานและด้านการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุดคือ ความผูกพันในวิชาชีพด้านการวางแผนทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านความอดทนทางวิชาชีพ ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านการพัฒนาชุมชน และสังคมมากที่สุดคือ สมรรถภาพครูด้านความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ความผูกพันในวิชาชีพด้านการวางแผนทางวิชาชีพ ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุดคือ สมรรถภาพครูด้านความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ด้านบุคลิกลักษณะตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านสวัสดิการมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านความก้าวหน้าในงานมากที่สุดคือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะพบว่าความสำเร็จในวิชาชีพครูที่เกี่ยวข้องกับสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพ ทั้งงานครูที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนา

ผู้เรียน และการพัฒนาชุมชน และสังคม ล้วนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพด้านการวางแผนทางวิชาชีพในระดับสูงทั้งสิ้น สอดคล้องกับที่พบว่าตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด ( $r = .751$ ) และความสำเร็จด้านการพัฒนาชุมชน และสังคมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด ( $r = .524$ ) และความสำเร็จในวิชาชีพครูที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ ทั้งสวัสดิการ และความก้าวหน้าในงานล้วนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยองค์การและงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูงทั้งสิ้น สอดคล้องกับที่พบว่าตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงานมากที่สุด ( $r = .671$ ) ส่วนความสำเร็จในวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับตัวแปรสมรรถภาพครูมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการที่ครูมีความรู้ความสามารถสูง และมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมจะทำให้ครูได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครู จึงรู้สึกว่าคุณมีความสำเร็จในวิชาชีพด้านนี้สูง สอดคล้องกับที่พบว่าตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จด้านการทำงานมากที่สุด ( $r = .664$ )

จากผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยนี้ ทำให้สามารถระบุกลุ่มตัวแปรอิสระแฝงที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพครูในระดับสูง คือ ความผูกพันในวิชาชีพครู ปัจจัยองค์การและงาน และสมรรถภาพครู

4. การวัดความสำเร็จในวิชาชีพครูในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามข้อตกลงเบื้องต้นของ Steers (1991) ในประเด็นที่ว่า การจะตัดสินเรื่องความสำเร็จในวิชาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือให้บุคคลที่อยู่ในวิชาชีพเป็นผู้ตัดสินด้วยตนเอง ผลการวิจัย พบว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครมีความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจในงานครู ซึ่งเป็นภาวะอารมณ์ทางบวกอันเป็นผลมาจากการประเมินผลงาน หรือประสบการณ์การทำงาน และครูมีความพึงพอใจในวิชาชีพครูซึ่งเป็นความพึงพอใจที่ครูได้รับจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของวิชาชีพครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ความก้าวหน้า เป็นต้น (Judge et al., 1995 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ในระดับสูง ส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมไทยมาโดยตลอด ครูเป็นผู้ที่ได้รับความเคารพยกย่องทั้งในระดับโรงเรียน ระดับชุมชน และระดับประเทศชาติ นอกจากนี้ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานด้านครูของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2547 พบว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี (สำนักงาน

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา, 2547) จากสาเหตุเหล่านี้ส่งผลให้ครูรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพของตนในระดับสูง

หากพิจารณาความสำเร็จในวิชาชีพครูเป็นรายด้าน พบว่าครูรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการพัฒนาผู้เรียนพบว่ามีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสำเร็จในระดับสูงที่สุด แม้ว่าในงานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพส่วนใหญ่พบว่าความสำเร็จในวิชาชีพด้านการทำงานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สามารถอธิบายความสำเร็จในวิชาชีพได้มากที่สุด เช่น อาชีพผู้บริหารสตรีในธนาคารไทยพาณิชย์ วิชาชีพพยาบาล เป็นต้น (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542; เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544 ; เปรมฤดี ปองมงคล, 2546 และ นฤมล ปั้นดี, 2545) เนื่องจากการทำงานจะก่อให้เกิดผลผลิตของงานอันเป็นสิ่งแสดงความสามารถ ก่อให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สร้างความรู้สึกท้าทาย ความต้องการพัฒนาตนเอง และเป็นหลักฐานในการขอรับสิทธิประโยชน์ต่างๆ บุคคลจึงทุ่มเทกับการทำงานและให้การทำงานเป็นเครื่องตัดสินความสำเร็จมากที่สุด (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) แต่เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพครูสามารถอธิบายได้จากความสำเร็จในวิชาชีพด้านการพัฒนาผู้เรียนและการพัฒนาชุมชน และสังคม นอกเหนือจากความสำเร็จในวิชาชีพครู 4 ด้านตามแนวคิดของ Gattiker & Larwood (1986 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) และเนื่องจากเป้าหมายหลักของวิชาชีพครู คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้สมาชิกในสังคมที่มีคุณภาพและสร้างประโยชน์แก่ประเทศชาติต่อไปในอนาคต ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับเป้าหมายของวิชาชีพครู ที่พบว่าครูมีความสำเร็จในวิชาชีพด้านการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด หรือความสำเร็จในวิชาชีพด้านการพัฒนาผู้เรียนสามารถอธิบายความสำเร็จในวิชาชีพครูได้มากที่สุดนั่นเอง อย่างไรก็ตาม การพัฒนาผู้เรียนเป็นภาระงานอย่างหนึ่งของครูนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ ดังนั้นจึงพบว่าความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จด้านการทำงานมากที่สุด สำหรับความสำเร็จในวิชาชีพด้านการพัฒนาชุมชน สังคม มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการทำงานของบุคคลในองค์กรหนึ่งๆ มักจะให้ความสำคัญแก่ผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดแก่ผู้รับบริการหรือองค์กรซึ่งในที่นี้หมายถึงผู้เรียนและโรงเรียน ดังนั้นการตระหนักถึงบทบาทในการพัฒนาชุมชน และสังคมจึงมีน้อยเมื่อเทียบกับบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนและการทำงานเพื่อโรงเรียน ครูจึงมีความสำเร็จในวิชาชีพด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น นอกจากนี้การวัดตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวัดความสำเร็จตามการรับรู้ของครู ซึ่งครูแต่ละคนอาจมีเกณฑ์การตัดสินความสำเร็จของตนเองแตกต่างกัน รวมถึงการตีความของข้อ

คำถามวัดความสำเร็จในวิชาชีพก็อาจแตกต่างกัน โดยเฉพาะความสำเร็จในวิชาชีพด้านการพัฒนาชุมชน และสังคมที่มีค่าน้อยเมื่อเทียบกับความสำเร็จด้านอื่น แต่มีการกระจายของข้อมูลมาก

5. จากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรต่างๆในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพครูได้ร้อยละ 89 โดยมีตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว (home) ความผูกพันในวิชาชีพครู (commit) ปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) สมรรถภาพครู (compet) ปัจจัยส่วนบุคคล (person) และปัจจัยองค์กรและงาน (organ) อาจเป็นเพราะสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้พัฒนาขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดที่เกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพหลายแนวคิด ได้แก่ โมเดลการพัฒนาอาชีพของ Sonnenfeld and Kotter (1982 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข , 2542) เนื่องจากโมเดลนี้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีอาชีพจำนวนมาก ทำให้สามารถสรุปถึงตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคลไว้ 4 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนตัว การศึกษา ความทะเยอทะยาน แรงจูงใจ เป็นต้น ปัจจัยด้านการทำงาน / อาชีพ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ลักษณะงานและชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านองค์กร เช่น นายจ้าง เป็นต้น และปัจจัยครอบครัว / ไม่ใช่การทำงาน เช่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สภาพแวดล้อมทางครอบครัว และการดำเนินชีวิต เป็นต้น ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ เช่นเดียวกับที่ปรากฏในโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al. (1995 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข , 2542) ที่เสนอว่า ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์กรมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ โมเดลทางสังคมของ Cannings (1991 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข , 2542) ที่เพิ่มปัจจัยด้านครอบครัวเข้าไปในโมเดลอีกตัวแปรหนึ่ง นอกเหนือจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์กรเพื่ออธิบายความสำเร็จในวิชาชีพ ในขณะที่โมเดลคุณลักษณะงานของ Hackman & Oldham (1980 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) จะกล่าวถึง คุณลักษณะของงาน ว่ามีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาของบุคคล และจะนำไปสู่ผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งถือเป็นความสำเร็จในวิชาชีพ อีกทั้งโมเดลนี้ได้นำเสนอตัวแปรแทรกกลาง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้และทักษะของบุคคล ระดับความต้องการความก้าวหน้าของบุคคล และความพึงพอใจในบริบทของการทำงานของบุคคล ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรนี้จะเป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะของงานและสภาวะเชิงจิตวิทยา และระหว่างสภาวะเชิงจิตวิทยากับผลลัพธ์ สอดคล้องกับ Melamed (1995 อ้างถึงใน นกุล คำเต็ม, 2545) ที่ได้เสนอแนวคิดความสำเร็จในวิชาชีพว่าเกิดจากลักษณะทุนมนุษย์ เช่น ความรู้ บุคลิกลักษณะ ครอบครัว เป็นต้น การเลือกวิชาชีพ และลักษณะโครงสร้างทั้งด้านสังคม ด้านองค์กร และด้านงานต่อโอกาสก้าวหน้า สำหรับโมเดลความสำเร็จใน

วิชาชีพของ Iles, Mabey & Roberson (1990 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคลว่า ประกอบด้วย ตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้า อาชญากร ส่งผลผ่านความผูกพันในวิชาชีพไปยังความสำเร็จในวิชาชีพ นอกจากนี้แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ ผู้วิจัยยังศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542 ; ธีรรัตน์ ธรรมเกษร, 2543 ; ธิติมา รุญเจริญ, 2543 ; เพ็ญจันทร์ เมศุลา, 2544 ; นฤมล ปิ่นสี, 2545 ; นกคณ คำเต็ม, 2545 ; เปรมฤดี ปองมงคล, 2546 ; ลลนา เลิศพฤกษ์, 2546 ; พัทธราภรณ์ จินกุล, 2547 และ Wayne et al., 1999)

#### 4.1 ปัจจัยด้านครอบครัว

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของครูครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูคือ ปัจจัยด้านครอบครัว (home) ซึ่งในที่นี้วัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ การสนับสนุนจากครอบครัว โดยส่งผลในทิศทางบวก อาจกล่าวได้ว่าการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในวิชาชีพของครูอย่างมาก โดยพบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมากก็จะมีความสำเร็จในวิชาชีพสูง ทั้งนี้เพราะส่วนสำคัญในชีวิตวัยผู้ใหญ่มีอยู่ด้วยกัน 2 ส่วน คือ ครอบครัวและการทำงาน ซึ่งความคาดหวังในการแสดงบทบาทของทั้ง 2 ส่วนนี้ มักจะไม่ค่อยสอดคล้องกันนัก ทำให้มีความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำงานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานวิชาชีพของบุคคล ความขัดแย้งเหล่านี้เกิดจากข้อจำกัดในเรื่องของเวลาที่จะต้องใช้ในการทำงาน ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน บทบาทที่จะต้องทำในครอบครัวทำให้เกิดข้อจำกัดของเวลาการทำงาน ในทางตรงกันข้าม การใช้เวลากับการทำงานที่ยาวนานก็ย่อมเหลือเวลาที่ลดน้อยลงที่ให้กับครอบครัว (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ดังนั้นการสามารถเผชิญกับความขัดแย้งในบทบาทการทำงานทั้งที่บ้านและที่ทำงานย่อมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในวิชาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทลงได้ เนื่องจากการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นทางตรงต่อบุคคลใน ครอบครัว เพราะครอบครัวมีหน้าที่ให้ความรักความอบอุ่น เป็นแหล่งที่ให้อภัย ปลอบใจช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ (วิวัฒน์ ศรีนพคุณ, 2525 อ้างถึงใน เบญจลักษณ์ สหุมติระ, 2546) สอดคล้องกับผลงานวิจัยอื่นๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากครอบครัวและความสำเร็จในวิชาชีพที่ พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จใน

วิชาชีพ (นภค คำเต็ม, 2545 ; คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532 และจิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์, 2530)

### 5.2 ความผูกพันในวิชาชีพ

ความผูกพันในวิชาชีพเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลสูงต่อความสำเร็จในวิชาชีพ โดยส่งผลในทิศทางบวก อาจเนื่องมาจากความผูกพันในวิชาชีพเป็นการยอมรับและให้ความสำคัญต่อวิชาชีพ การวางแผนวิชาชีพ ตลอดจนความตั้งใจที่จะทำงานในอาชีพโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการวางแผนวิชาชีพเป็นกระบวนการที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพและเป้าหมาย ทำให้บุคคลทราบถึงโอกาสและอุปสรรค ตลอดจนทางเลือกและความก้าวหน้าในวิชาชีพ หากบุคคลมีการวางแผนวิชาชีพดีก็จะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในวิชาชีพไปด้วย (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2537) สอดคล้องกับผลงานวิจัยอื่นๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพและความสำเร็จในวิชาชีพที่พบว่าความผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (Cherniss, 1991 อ้างถึงในสุนีย์รัตน์ บุญศิริ, 2546 ; เปรมฤดี ปองมงคล, 2546 และนวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) และสอดคล้องกับรูปแบบความผูกพันในวิชาชีพของ Thomson and Mobey (1994 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) และโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Iles, Mabey & Roberson

### 5.3 ปัจจัยเชิงจิตวิทยา

สำหรับปัจจัยเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครุเช่นกัน โดยในงานวิจัยนี้วัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าส่งอิทธิพลในทิศทางลบต่อความสำเร็จในวิชาชีพครุ ซึ่งผลที่ได้นี้ขัดแย้งกับงานวิจัยส่วนใหญ่ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542 ; นฤมล ปั้นลี, 2545 และพัทธาภรณ์ จินกุล, 2547) อาจเนื่องมาจากลักษณะของผู้ที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นคนมีความกระตือรือร้นต่อสิ่งท้าทาย มีความทะเยอทะยานมาก มีการตั้งระดับความคาดหวังสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อความสามารถของตน ทำให้ไม่เลิกล้มความตั้งใจโดยง่ายเมื่อมีอุปสรรคต่างๆ แต่จะพยายามต่อไปจนประสบความสำเร็จ (Hermans 1970 อ้างถึงในนวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542 ; Backman and O'malley, 1977 ; Branden, 1981 และ Alrencht, 1987 อ้างถึงใน สุจิตรา เผื่อนอารีย์, 2532) จึงอาจเป็นไปได้ว่า การที่ครูเห็นคุณค่าในตนเองและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ทำให้ครูตั้งระดับความคาดหวังสูง จึงรู้สึกว่าตนมีความสำเร็จในวิชาชีพน้อย แต่จะมีความพยายามในการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง

(Mean = 4.26 และ 4.49 ตามลำดับ) ในขณะที่ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าน้อยเมื่อเทียบกับตัวแปรตัวอื่น (S.D. = .55 และ .40 ตามลำดับ) และช่วงพิสัยของคะแนนค่อนข้างแคบ (Min-Max = 2.67-5.00 และ 3.00-5.00 ตามลำดับ) แสดงว่า ข้อมูลมีการกระจายน้อย โดยเฉพาะ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ความเบ้มีค่าเป็นลบสูงเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่นๆ ( $Sk = -.75$ ) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้คะแนนสูง และมีคะแนนเกาะกลุ่มกันมาก มีความแปรปรวนน้อย ในขณะที่ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพแต่ละด้านมีความแปรปรวนมากกว่าตัวแปรทั้งสอง ความสามารถในการจำแนกของตัวแปรทั้งสองจึงน้อย นอกจากนี้ ลักษณะของข้อคำถามของตัวแปรทั้งสองมีแนวโน้มให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบในเชิงบวกหรือตอบตามความคาดหวังทั้งของตนเองและของสังคม เช่น ในแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีข้อคำถามว่า “ ท่านมีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด ” และในแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองมีข้อคำถามว่า “ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเทียบเท่ากับบุคคลอื่น ” เป็นต้น อีกทั้งบริบทของสังคมไทย เช่น การให้ความสำคัญกับการอ่อนน้อมถ่อมตน อาจมีผลต่อตัวแปรเชิงจิตวิทยา ทำให้ข้อคำถามบางข้อไม่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง การตอบแบบสอบถามจึงไม่เป็นไปอย่างที่ควร ส่งผลให้อิทธิพลที่มีต่อตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูแตกต่างจากงานวิจัยหลายชิ้น อย่างไรก็ตามในการวิจัยอื่นๆที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง และผลสัมฤทธิ์ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จ ได้แก่ งานวิจัยของพรศรี ใจงาม (2534) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา และสุจิตรา เพื่อนอารีย์ (2532) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สอดคล้องกับ Kingsbury (1981 อ้างถึงใน สุจิตรา เพื่อนอารีย์, 2532) ที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไม่เกี่ยวข้องในลักษณะการเป็นสาเหตุของกันและกัน จะเห็นว่าความสัมพันธ์ของการเห็นคุณค่าในตนเองกับผลสัมฤทธิ์ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในด้านต่างๆยังไม่กระจ่างชัดนักว่ามีความสัมพันธ์หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ดังนั้นอาจต้องมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยเชิงจิตวิทยาเพิ่มเติมเพื่อ ได้ข้อสรุปที่แน่ชัด

#### 5.4 สมรรถภาพครู

สมรรถภาพครู เป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้จากตัวแปรความรู้ความสามารถ และบุคลิกลักษณะ จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถภาพครูมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู สอดคล้องกับขณะที่โมเดลคุณลักษณะงานของ Hackman & Oldham (1980) ที่เสนอว่าตัวแปรความรู้และทักษะของบุคคล เชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะของงานและสภาวะเชิงจิตวิทยา ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งในที่นี้คือความสำเร็จในวิชาชีพ และสอดคล้องกับ Melamed (1995) ที่ได้เสนอแนวคิดความสำเร็จในวิชาชีพว่าเกิดจากลักษณะทุนมนุษย์ เช่น ความรู้ บุคลิกลักษณะ เป็นต้น อาจเนื่องมาจากสมรรถภาพ

ในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลงาน (สมยศ นาวิการ, 2521 อ้างถึงใน นวรัตน์ พุนไย, 2545) การที่ครูมีสมรรถภาพในการทำงานสูงย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลงานเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้ครูรู้สึกประสบความสำเร็จ ดังนั้นการที่ครูมีสมรรถภาพในการทำงานสูงย่อมมีความสำเร็จในวิชาชีพสูงตามไปด้วย นอกจากนี้ ปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพ เช่น การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน การอบรม แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน (พรรณี โคจิสุทร, 2526 และสุพรรณิ สีนโพธิ์, 2546) ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าอยู่ในระดับสูง มีความเหมาะสมทำให้ครูมีสมรรถภาพในการทำงานสูงและมีความสำเร็จในวิชาชีพได้

### 5.5 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลในการวิจัยครั้งนี้ พิจารณาจากอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการศึกษาอบรมของครู ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูสอดคล้องกับโมเดลการพัฒนาอาชีพของ Sonnenfeld and Kotter (1982) โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al. (1995) และโมเดลทางสังคมของ Cannings (1991) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยส่วนใหญ่ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (นวลณี ประเสริฐสุข, 2542 ; ธีรรัตน์ ธรรมเกษร, 2543 ; เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544 ; นกคณ คำเคิม, 2545 ; นฤมล ปั้นลี, 2545 และเปรมฤดี ปองมงคล, 2546) สำหรับตัวแปรอายุ พบว่า อายุที่มากขึ้นส่งผลให้ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพสูงขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี ในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญสูงขึ้นตามวัย ประสบการณ์มากขึ้น ความคิดอ่านและการมองปัญหาจะชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น สร้างสมความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการทำงานมาก มีผลให้สมรรถภาพในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย จึงมีความสำเร็จในวิชาชีพได้สูง (ทัศนาศ นุญทอง, 2529 อ้างถึงใน สุพรรณิ วงคำจันทร์, 2541 และภาวิณี บุญเสริม, 2546) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lathrop (1979 อ้างถึงในภาวิณี บุญเสริม, 2546) ที่พบว่า ครูที่มีอายุมากมีแนวโน้มจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย ส่วนตัวแปรสถานภาพสมรสจากงานวิจัยนี้ พบว่า ครูที่มีสถานภาพหม้าย / หย่า / แยก และสถานภาพสมรส มีความสำเร็จในวิชาชีพได้สูงกว่าครูที่มีสถานภาพโสด ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับการศึกษาของ White and Cooper (1994 อ้างถึงใน นวลณี ประเสริฐสุข, 2542) ที่พบว่า การมีสถานภาพที่สมรสแล้วและการมีบุตรเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นที่ส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และการศึกษาของ Melamed (1995 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) ก็พบว่า การไม่มีครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ แต่จากผลการวิจัยในครั้งนี้ขัดแย้งกับผลการ

ศึกษาดังกล่าว อาจเนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพหม้าย / หย่า / แยกต้องรับภาระทางด้านเศรษฐกิจในครอบครัวมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด เช่น กรณีที่มีบุตรที่ต้องเลี้ยงดู เป็นต้น เพื่อนำค่าใช้จ่ายมาใช้ภายในครอบครัว จึงต้องพยายามทำงานหนักขึ้น ส่งผลให้มีความผูกพันในวิชาชีพมากขึ้นและมีความสำเร็จในวิชาชีพได้ (Cherniss, 1991 อ้างถึงใน สุนิษฐ์รัตน์ บุญศิลป์, 2546) ในกรณีของครูที่มีสถานภาพสมรสหรือสถานภาพคู่จะมีความสำเร็จในวิชาชีพได้สูงกว่าครูที่มีสถานภาพโสด อาจเป็นเพราะว่าครูกลุ่มนี้สามารถเรียนรู้การแบ่งแยกภาระในครอบครัวออกจากงานได้ ทำให้สามารถทุ่มเทกับงานในความรับผิดชอบของตนได้เต็มที่ (กุลยา ธรรมจินดา, 2537 อ้างถึงใน นฤมล ปันลี, 2545) และผู้ที่มีสถานภาพสมรสที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับคู่สมรส จะมีความรักความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยลดบทบาทความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสำเร็จในวิชาชีพได้เช่นกัน (ลออ หุตางกูร, 2543 อ้างถึงใน นฤมล ปันลี, 2545) ด้านระดับการศึกษา พบว่าครูยังมีระดับการศึกษาสูงจะยิ่งมีความสำเร็จในวิชาชีพมาก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท และมีความสำเร็จในวิชาชีพในระดับสูง ผู้มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย จึงส่งผลให้เกิดคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กร เป็นผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และมีความสำเร็จในวิชาชีพ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2541 และ Nabi, 1999 อ้างถึงใน พัทธภรณ์ จินกุล, 2547) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Arttachariya (1997 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับกลาง ที่เป็นสตรี พบว่าระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับโอกาสและความสำเร็จในการเป็นหัวหน้าในการบริหาร ส่วนประสบการณ์ในการทำงานนั้น พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความสำเร็จในวิชาชีพครูมาก อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการทำงานทำให้บุคคลมีโอกาสรู้ ทำความเข้าใจ มองปัญหาชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน (สกุลพร สว่างกาญจน์, 2529 อ้างถึงใน สุพรรณิ วงคำจันทร์, 2541) มีการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานนานจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ย่อมได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2541; Cox and Harquail, 1991 และ Melamed, 1995 อ้างถึงใน พัทธภรณ์ จินกุล, 2547) และในงานวิจัยของภาวิณี บุญเสริม (2546) พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากส่งผลให้มีสมรรถภาพสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2523 อ้างถึงใน ภาวิณี บุญเสริม, 2546) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนมากมีคุณภาพในการประกอบอาชีพครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพทั้งสิ้น ดัง

นั้นการมีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมมีความสำเร็จในวิชาชีพครุมาก นอกจากนี้ประสบการณ์ การศึกษาอบรมซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลอีกประการหนึ่ง มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูเช่นกัน เนื่อง จากการเข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนา และฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถของ บุคคล เมื่อบุคคลได้รับการศึกษาอบรมด้านความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง รวมกันเพื่อกลับไปปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี (Hillgard and Bover, 1975 อ้างถึงใน สุพรรณิ วงคำจันทร์, 2541) หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเจตคติในการปฏิบัติ งาน ทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น (อุทัย หิรัญโต, 2523 อ้างถึงใน สุพรรณิ วงคำจันทร์, 2541) ส่งผลให้เกิดคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กร เป็นผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ทำให้ เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และมีความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งบุคคลที่ได้รับการศึกษาอบรมมากกว่า จะประสบความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาอบรมน้อย (Tschohl, 1999 อ้างถึงใน พัทธราภรณ์ จินกุล, 2547)

#### 5.6 ปัจจัยองค์กรและงาน

ปัจจัยองค์กรและงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูเช่น กัน โดยในงานวิจัยนี้วัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริม สร้างพลังอำนาจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ถ้าครูอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานและได้รับการเสริม สร้างพลังอำนาจในงานที่เหมาะสม ครูจะมีความสำเร็จในวิชาชีพของมากขึ้นสอดคล้องกับโมเดลการ พัฒนาอาชีพของ Sonnenfeld and Kotter (1982) โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al. (1995) และของ Melamed (1995) รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจาก องค์กรและความสำเร็จในวิชาชีพอื่นๆ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542 ; เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544 และ พัทธราภรณ์ จินกุล, 2547) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสังวรณ์ ังคระโทก (2541) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านการบริหารองค์กร อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนที่มีการจัดโครงสร้างภายในโรงเรียนดี จัดแบ่งสายงานเป็นฝ่ายต่างๆอย่างเหมาะสมกับสภาพ ของโรงเรียน แต่ละฝ่ายมีแนวทางการปฏิบัติงานชัดเจน และมีบุคลากรอย่างเหมาะสม จะช่วยขจัด ปัญหาความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ให้หมดไป และสนับสนุนเกิดความร่วมมือในโรงเรียน ทำให้ การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (สุธิมา เทียนงาม, 2546) สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Lewin (1951 อ้างถึงในนวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ที่เสนอว่าพฤติกรรม ของบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กรที่บุคคลนั้นทำอยู่ และชงชัย สันติวงษ์ (2530) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนการได้รับการ

เสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นการรับรู้ของครูต่อการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Aryee & Luk (1996 อ้างถึงใน นวพล วิ ประเสริฐสุข, 2542) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และงานวิจัยของ Yueh-Yun (1994 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนรัฐบาล พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีกระบวนการ มีความรับผิดชอบ เกิดการเรียนรู้ในการทำงาน ยึดมั่นผูกพันกับเป้าหมายและการดำเนินการขององค์กร สามารถทำงานและได้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Herman, 1992 อ้างถึงใน สุมาลี ขุนจันดี, 2541)

จากผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิจัยนี้ ทำให้สามารถแบ่งกลุ่มตัวแปรอิสระแฝงได้ 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ในทิศทางบวกซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยส่วนใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว ความผูกพันในวิชาชีพครู สมรรถภาพครู ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์กรและงาน และ 2) กลุ่มที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูในทิศทางลบซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยส่วนใหญ่ จึงควรได้รับการทดสอบซ้ำ ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตวิทยา

โดยภาพรวมจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด สามารถจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูได้ 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีความทนต่อการทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1.1 กลุ่มที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา ประกอบด้วย ความผูกพันในวิชาชีพครู สมรรถภาพครู และปัจจัยองค์กรและงาน และ 1.2 กลุ่มที่มีข้อจำกัดที่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยส่วนบุคคล 2) กลุ่มที่ควรทำการศึกษาหรือทดสอบเพิ่มเติม คือ ปัจจัยเชิงจิตวิทยา

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

#### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียน ควรส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพของครู โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพครู สมรรถภาพครู และปัจจัยองค์กรและงาน สำหรับปัจจัยด้านครอบครัวซึ่งมีขนาดอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพสูงที่สุด แต่มีข้อจำกัดในการนำ

ไปใช้เพื่อการพัฒนาเนื่องจากมีความเฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละบุคคล รวมทั้งไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่าครูแต่ละโรงเรียนมีลักษณะร่วมของตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างไร ดังนั้นการจะนำปัจจัยด้านครอบครัวไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา จึงควรมีการศึกษาเชิงประเมิณก่อนว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีปัญหาด้านนี้หรือไม่ อาจทำได้โดยใช้แบบประเมินตนเอง กรณีที่มีปัญหาควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันผลิตครู

สถาบันผลิตครูควรให้ความสนใจและแสดงบทบาทในการพัฒนาคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพให้เกิดแก่นิสิตนักศึกษามากขึ้น โดยการปลูกฝังให้นิสิตนักศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาชุมชน และสังคม สร้างความตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพครู และฝึกทักษะด้านกระบวนการจัดการกับปัญหา

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางลบกับความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยที่ผ่านมาหลายชิ้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยา อาจปรับเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างหรือใช้เครื่องมือวัดปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่อาศัยแนวคิดที่แตกต่างออกไปจากที่ใช้ในงานวิจัยนี้เพื่อเปรียบเทียบข้อค้นพบที่ได้

2. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เท่านั้น จึงควรมีการศึกษากับกลุ่มอื่น หรืออาจพัฒนาโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างสังกัด ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ (multiple group structural equation model) เพื่อตรวจสอบข้อค้นพบที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างสังกัด ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสังกัดมากขึ้น

3. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และมีความตรงมากยิ่งขึ้น อาจใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกประกอบด้วย โดยเฉพาะในบางประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างอาจเกรงว่าจะส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานหรือสถานภาพของตน เช่น เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และสมรรถภาพครู เป็นต้น นอกจากนั้นยังอาจช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการตอบคำถามตามความคาดหวังของสังคมของกลุ่มตัวอย่างได้อีกด้วย เช่น เรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากครอบครัว เป็นต้น

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กมลมาลย์ ชาวเนื้อดี. (2545). **องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นครูมืออาชีพ ระดับ  
ประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรณิการ์ บาร์มี. (2539). **ความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู  
ประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ในกรุงเทพมหานคร**.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองบรรณาธิการ. (2542) 'ครูแห่งชาติ' 'ครูต้นแบบ' ครูดีที่สังคมไทยไม่ลืม. **สถานปฏิรูป. 2**  
(ตุลาคม 2542): 11-14.
- กัลยา อรวิเชียร. (2545). **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ  
ความสามารถในการแก้ปัญหาชีวิตประจำวันของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา,  
ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กานดา จันท์แยม. (2546). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2540). **รายงานผลการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ  
เรื่อง การแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2540**. (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2532). **รายงานการวิจัย : การสังเคราะห์กรณีศึกษาผู้  
ประกอบอาชีพในภาคพาณิชยกรรมและบริการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2541). **โครงการครูแห่งชาติ**. **วารสารการศึกษา**  
**เอกชน. 8 (2541): 9-12.**
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2543). **ครูแห่งชาติ 2543**. กรุงเทพมหานคร:  
กองทุนรางวัลเกียรติยศแห่งวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2543 ). **ครุต้นแบบ ปี2543** .กรุงเทพมหานคร:  
กองทุนรางวัลเกียรติยศแห่งวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการ. (2539). **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537**.  
พิมพ์ครั้งที่ 2. มปท.
- จรินทร์ วินทะไชย์. (2541). **ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในโรงเรียน  
มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการ  
ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตตานันท์ ดิกุล. (2545). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา  
ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี: การวิเคราะห์กลุ่มพหุ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์. (2530). **ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย**.  
เอกสารวิจัย รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย. (อัครา).
- จันทกานต์ สุวรรณนานาภูติ. (2531). **ความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายใน  
กรุงเทพมหานครต่อวิชาชีพครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาอุดมศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทนา นาคฉาย, พันตำรวจหญิง. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติการพยาบาล กับการปฏิบัติงาน  
ร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ  
เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2544). **ครุดีเด่น ปี' 2000**. วิทยากรย. 99 (10 มกราคม 2544) : 32-34.
- ชาติรี นาคะกุล. (2529). **การวิเคราะห์ตัวประกอบแนวความเป็นครู ตามการรับรู้ของนักการ  
ศึกษาระดับนำและครุดีเด่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาโรณี จันทร์แสงศรี. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ควบคุมจราจรทางอากาศของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, ภาควิชาพัฒนบริหารศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ชุมชนล้านนา. (2548). **ความรู้ในมรดกของชาวล้านนา** [Online]. แหล่งที่มา:  
<http://www.lannaworld.com/lannastory/story.php> [2005, September 07]
- ณัฏฤดี สุวัฒน์สถาพร และคณะ. (2537). **สมรรถภาพของบุคลากรทางการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์**.  
 กรุงเทพมหานคร: รายงานการสัมมนา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
 (อัดสำเนา).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :  
 โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดารัตน์ ธรรมเกษร. (2543). **บทบาททางเพศ สัมฤทธิ์ผลทางอาชีพ และการอนุมานสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิงทำงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดิมา รุญเจริญ. (2543). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพนักเขียนสารคดีอิสระทางสื่อโทรทัศน์และสื่อสิ่งพิมพ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาการสื่อสารมวลชน คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2543). **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ก. พลพิมพ์ (1996) จำกัด.
- ดิศพร ศรีสวัสดิ์. (2540). **ความต้องการในการเสริมสมรรถภาพของครูสังคมศึกษาระดับมัธยมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิשראל : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภดล คำเต็ม. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับการสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นวรรตน์ พูนไย. (2545). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล ปั่นลี. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือ กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรมล พิมน้ำเย็น. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุต ชูวา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การ กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจลักษณ์ สทุมภีระ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัว กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยูร อาษานาม. (2538). คู่มือการวิจัย. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ. (2530). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรมการฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมวิชาการ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ .

- เปรมฤดี ปองมมงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม กับการสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล รัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณิ โสจิศุกร. (2527). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ สถานภาพส่วนตัว และประสบการณ์เพิ่มความรู้ในวิชาชีพกับสมรรถนะพื้นฐานทางวิชาชีพครูของครูมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ไม่มีวุฒิทางครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ เอี่ยมภักดิ์. (2528). สมรรถภาพครูของนิสิตที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามการรับรู้ของนิสิต อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายคณะ และอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศรี ใจงาม. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542. (2545, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก: 48-49.
- พัทธภรณ์ จินกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับการสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทักษ์ ไชยพิเดช. (2539). การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถภาพที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในระดับประถมศึกษา ตามการรับรู้ของตนเอง ครูและผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสามารถของครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การวิเคราะห์กลุ่มแฟงของครูในโรงเรียนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญจันทร์ เมตุลา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญทิมล ลีโนทัย. (2542). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถภาพเชิงวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวิณี บุญเสริม. (2546). การวิเคราะห์องค์ประกอบและการศึกษาภูมิหลังที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพของครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัตรา จารุสุลินธ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณี ลีศิริวัฒนกุล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มุลนิธิเด็ก, สถาบัน. (2545). ความรู้ประกอบคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติในการตรวจพิสูจน์ และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด[Online]. แหล่งที่มา: <http://www.childthai.org/e-book/low/low002/c007-9.htm> [2005, June 20 ]

- รัตนา ลือวานิช. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลลนา เลิศพฤกษ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทัศนคติต่ออาชีพ และความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระเชิงวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิจิตร ศรีอ้าน. (2535). การพัฒนาวิชาชีพศึกษาศาสตร์และบริหารการศึกษา เอกสารคำสอนชุดวิชา วิชาการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2537). จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม : การพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส. เอเซียเพรส (1989) จำกัด.
- วิล ตั้งจิตสมคิด. (2544). การศึกษาและความเป็นครูไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วิลพร มณีพันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศร.เร่งแก้ปัญหาครูขาดจ้างบัณฑิตจบใหม่ลงร.. หนังสือพิมพ์มติชน (26 มิถุนายน 2547) :22.
- ศิริธร ทัดดี. (2528). ตัวแปรที่สัมพันธ์กับทัศนคติต่อวิชาชีพครู ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร จันทรปาน. (2541). ศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2532). โมเดลเชิงสาเหตุ : การสร้างและการวิเคราะห์. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย 4 ( กันยายน-ธันวาคม, 2532 ): 1-23.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์ประชาสัมพันธ์กระทรวงศึกษาธิการ, หน่วยงาน .(2545). **ครูบนเส้นทางเกียรติยศ: ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์.** หนังสือพิมพ์มติชน (16 มกราคม 2545) :18.
- สมศรี เพ็ชรยิ้ม. เอกสารคำสอนพื้นฐานวิชาชีพครู 2700281. (อัคราณา)
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). รายงานการวิจัยเอกสารเรื่อง การพัฒนานโยบายการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น. พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สังวร ังคกระโทก. (2541). การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาดา เศรษฐีธร. (2544).ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การระบุนสาเหตุ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ. (2549). แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL, PRELIS และ SIMPLIS. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดดา.
- สุมาลี ขุนจันดี. (2541). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา เพื่อนอารีย์. (2532). ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและรูปแบบผลย้อนกลับในคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุณิศา วัลยะเพ็ชร. (2533). ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล  
หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันท์ สังข์อ่อง. (2545). สมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตาม  
พระราชบัญญัติการศึกษาพุทธศักราช 2542[Online]. แหล่งที่มา:  
<http://www.moe.go.th/idea/doc/sym003.pdf> [2005, June 11]
- สุนิษฐ์รัตน์ บุญศิลป์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พลังวิชาชีพพยาบาล ความเชื่อ  
อำนาจภายในตน กับความผูกพันในวิชาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป.  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิ วงคำจันทร์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และ  
สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของ  
ตนเอง โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,  
ภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิ สีนโพธิ์. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู  
ประถมศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ สิทธิสมบูรณ์. (2529). สมรรถภาพสำคัญของครูวัดผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของ  
ตนเอง ครู และผู้บริหารในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัย  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์ และคณะ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม  
พ.ศ. ๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัททวิญญูชน จำกัด.
- สุรศักดิ์ จินตรัตน์. (2528). ศรีราชาของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีต่อวิชาชีพครู. รายงานวิจัย,  
ฝ่ายวิจัยและประเมินผล กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). การจัดการและการพัฒนาวิชาชีพครู. พิมพ์ครั้งที่ 1.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาและการวางระบบ  
ประเมินภายใน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, องค์การมหาชน. (2547). รายงานประจำปี 2547. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา.(2545). การพัฒนาการอยู่ดีมีสุขของสังคมไทย[Online]. แหล่งที่มา: <http://e-book.ram.edu/ISCWEB/data/PS0002161.doc> [2005, June 20]
- อนงค์นารถ วงศ์อัครางกูร. (2530). สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูมัธยมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- อังคณา เรื่องศิริปิยะกุล. (2531). ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในกรุงเทพมหานครต่อวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกศักดิ์ คงตระกูล .(2542). **สู่เส้นทางวิชาชีพครู**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

### ภาษาต่างประเทศ

- Pratarelli, M.E.; and Browne, B.L. (2002). Confirmatory Factor Analysis of Internet Use and Addiction[Online]. **CyberPsychology & Behavior**, 5, 53-64. Article from: Eric [2005, July 21]
- Steers, R.M. (1991). **Introduction to organizational behavior**. 4<sup>th</sup> ed. New York: Harper Collins Publishers.
- UNESCO PROAP, office. (1992). **Towards developing new teacher competencies in response to mega-trends in curriculum reforms**. Bangkok: UNESCO PROAP. Wallace, T.; Shin, J.; Bartholomay, T.; and Stahl, B.J. (2001). Knowledge and Skills for Teacher Supervising the Work of Paraprofessionals[Online]. **The Council for Exceptional Children**, 67, 520-533. Abstract from: EbschoHost
- Wayne, S.J., Liden, R.C., Kraimer, M.L., Graf, I.K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. **Journal of Organizational Behavior**. 20(5), 577-595.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ.0512.6(4)/ 276

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

25 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู จำนวน 8 ชุด

เนื่องจาก นางสาว อัญชลี แซ่ตระกูล นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระหว่างดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งแนบมาพร้อมนี้ จากครุระดับประถมศึกษาจำนวน 8 ท่าน และนำส่งทางไปรษณีย์โดยเร็วที่สุด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นางสาว อัญชลี แซ่ตระกูล ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ )

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อนิติ 0-9000-7010



ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

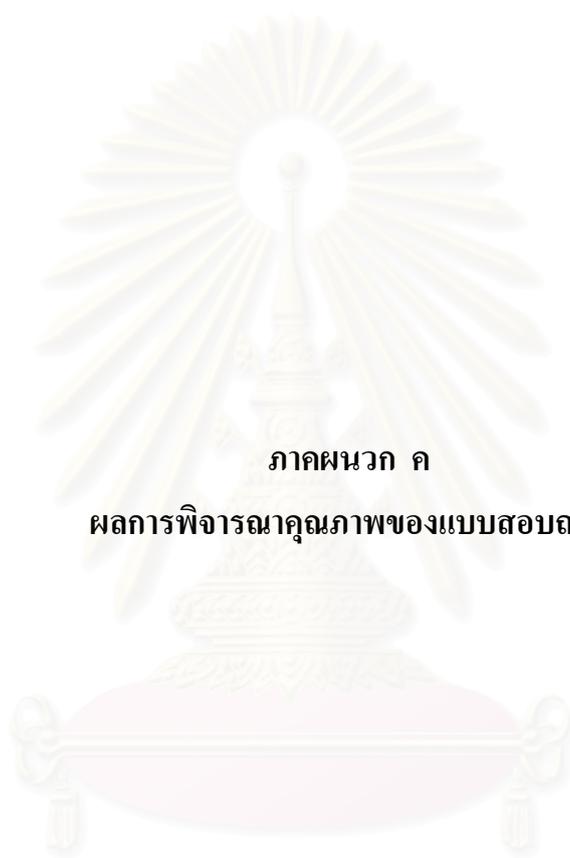
สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 1

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรื่องตระกูล	อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ ดร. วรรณิ์ แกมเกตุ	อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ อมรา รอดคารา	อาจารย์ผู้ได้รับรางวัลอาจารย์แบบอย่าง ประจำปี 2545 จากสภาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์อำไพพรรณ น้อยหนูจตุรัส	ครูแห่งชาติ ประจำปี 2544
อาจารย์เสถียร เหล่าประเสริฐ	ครูแห่งชาติ ประจำปี 2544

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือชุดที่ 2

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐภรณ์ หลาวทอง	อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ ดร. กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์	อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ ดร. จรินทร์ วินทะไชย์	อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์อรรถัย ริมาศาสตร์	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนวัดเลียบราษฎร์บำรุง



ภาคผนวก ก  
ผลการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถาม

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ผลการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ**

**การปรับปรุงเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 2 (แบบสอบถามสมรรถภาพที่จำเป็นของครู)**

ข้อความเดิม	ค่า IOC	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
ข้อ 1	1.00	
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข่าวสารข้อมูล / เหตุการณ์ปัจจุบัน	0.40	ตัดออก
ข้อ 3 – ข้อ 7	1.00	
8. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและวิธีการสอนที่หลากหลาย	1.00	ปรับเป็น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย
ข้อ 9 – ข้อ 10	1.00	
ข้อ 11	0.80	
ข้อ 12 – ข้อ 16	1.00	
17. ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน	0.80	ตัดออก เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความไม่ชัดเจนว่าประยุกต์ความรู้อะไร
ข้อ 18 – ข้อ 19	1.00	
ข้อ 20	0.80	
ข้อ 21 – ข้อ 27	1.00	
ข้อ 28	0.80	
ข้อ 29 – ข้อ 47	1.00	
48. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	0.80	ตัดออก เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าหากเชื่อมั่นในสิ่งที่ผิดก็ไม่ดี
ข้อ 49 – ข้อ 50	1.00	
51. แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย	1.00	ปรับเป็น แต่งกายสะอาดและสุภาพเรียบร้อย
ข้อ 52 – ข้อ 56	1.00	

### สรุปการปรับปรุงแบบสอบถาม

1. ตัดข้อคำถามออก 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11, 17, 48 (ค่า IOC น้อยกว่า 0.5 จำนวน 1 ข้อ)
2. ปรับข้อความ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8 และ 51
3. ปรับคำว่า “ระดับคะแนน” เป็น “ระดับความจำเป็น” ในแบบสอบถาม
4. ปรับให้แบบสอบถามรวมเป็นฉบับเดียวกัน
5. ปรับนิยามสมรรถภาพครูให้ชัดเจนมากขึ้นโดยระบุว่าเป็นความรู้ความเข้าใจ ทักษะ บุคลิกลักษณะด้านใด

### การปรับปรุงเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 3 (แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพครู)

ข้อความเดิม	ค่า IOC	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
ข้อ 1 – ข้อ 6	1.00	
ข้อ 7 – ข้อ 10	0.80	
11. ท่านยินดีรับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	0.00	ตัดออก
ข้อ 12 – ข้อ 13	1.00	
ข้อ 14	0.80	
ข้อ 15 – ข้อ 19	1.00	
20. ท่านรักงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1.00	ปรับเป็น ท่านรักและศรัทธางานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
ข้อ 21	1.00	
22. ท่านมีหน้าที่ปลูกฝังค่านิยมที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน	0.40	ตัดออก
23. การที่ผู้เรียนแสดงลักษณะนิสัยไม่เหมาะสม ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	0.20	ตัดออก
ข้อ 24 – ข้อ 27	0.80	
ข้อ 28	1.00	
29. ผู้เรียนให้ความไว้วางใจในการขอความช่วยเหลือจากท่าน	1.00	ปรับเป็น ผู้เรียนให้ความไว้วางใจในการขอรับความช่วยเหลือจากท่าน
ข้อ 30	1.00	
ข้อ 31	0.80	

การปรับปรุงเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 3 (แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพครู) (ต่อ)

ข้อความเดิม	ค่า IOC	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
32. ท่านยินดีช่วยเหลือผู้เรียนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	0.20	ตัดออก
33. ท่านยินดีร่วมมือกับผู้ปกครองและเพื่อนครูในการช่วยเหลือผู้เรียน	0.20	ตัดออก
34. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม / ขอคำแนะนำทั้งในและนอกเวลาเรียน	0.60	ตัดออก เนื่องจากไม่สอดคล้องกับนิยามที่ถูกรับแล้ว
35. ท่านปรารถนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	0.20	ตัดออก
36. การแก้ปัญหาของผู้เรียนเป็นหน้าที่ของอาจารย์ แนะแนว	0.20	ตัดออก
ข้อ 37	0.80	
38. ท่านปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน	0.20	ตัดออก
ข้อ 39	0.80	
40. ท่านทราบถึงปัญหาความต้องการของชุมชน	0.60	ตัดออก
41. ท่านมีส่วนช่วยแก้ปัญหาในชุมชนและสังคม	0.60	ตัดออก
ข้อ 42	0.80	
43. ท่านจัดเตรียมเนื้อหาวิชาที่หลากหลายผสมผสาน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้สากล	0.60	ตัดออก
44. ท่านใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัสดุท้องถิ่นในการ สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน	0.20	ตัดออก
45. ท่านผลิตสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนจาก ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น	0.20	ตัดออก
ข้อ 46 – ข้อ 47	1.00	
ข้อ 48 – ข้อ 49	0.80	
ข้อ 50	1.00	
ข้อ 51	0.80	
ข้อ 52 – ข้อ 53	1.00	

การปรับปรุงเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 3 (แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพครู) (ต่อ)

ข้อความเดิม	ค่า IOC	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
ข้อ 54 – ข้อ 56	0.80	
57. ชุมชนเชื่อว่าท่านเป็นผู้นำทางวิชาการของชุมชน	0.60	ตัดออก
ข้อ 58 – ข้อ 60	0.80	
ข้อ 61 – ข้อ 66	1.00	
ข้อ 67 – ข้อ 69	0.80	
ข้อ 70 – ข้อ 71	1.00	
ข้อ 72 – ข้อ 73	0.80	
ข้อ 74	1.00	
75. ท่านได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนครูระดับเดียวกัน	1.00	
ข้อ 76 – ข้อ 77	1.00	ตัดออก เนื่องจากไม่สอดคล้องกับนิยามที่ถูกรับแล้ว และมีความหมายซ้ำซ้อนกับข้อ 75
ข้อ 78 – ข้อ 84	1.00	
85. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีสวัสดิการดี	0.20	ตัดออก
ข้อ 86 – ข้อ 88	1.00	
89. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึงควมรับผิดชอบในงานที่ทำ	0.60	ตัดออก
ข้อ 90 – ข้อ 91	0.80	
ข้อ 92	1.00	
93. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1.00	ปรับเป็น ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
94. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึงควมก้าวหน้าในงาน	0.60	ตัดออก
ข้อ 95	1.00	

การปรับปรุงเครื่องมือชุดที่ 1 ตอนที่ 3 (แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพครู) (ต่อ)

ข้อความเดิม	ค่า IOC	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
96. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง	1.00	
97. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญเพื่อให้ท่านก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	1.00	ตัดออก เนื่องจากมีความหมายซ้ำซ้อนกับข้อ 96
ข้อ 98	1.00	
ข้อ 99	0.80	
100. การเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับภาระรับผิดชอบ	1.00	ตัดออก เนื่องจากมีความหมายซ้ำซ้อนกับข้อ 101
101. การเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับผลงาน	1.00	
ข้อ 102	1.00	
103. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาคทัดเทียมกับเพื่อนครูระดับเดียวกัน	1.00	ตัดออก เนื่องจากไม่สอดคล้องกับนิยามที่ถูกปรับแล้ว
104. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งตามกำหนดเวลาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.80	
105. การเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามกำหนดเวลาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.80	ตัดออก เนื่องจากมีความหมายซ้ำซ้อนกับข้อ 104
106. ท่านได้ดำรงตำแหน่งที่ต้องการตามกำหนดเวลาที่วางไว้	0.80	ตัดออก เนื่องจากมีความหมายซ้ำซ้อนกับข้อ 107
107. ท่านได้ก้าวถึงเป้าหมายในงานวิชาชีพที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด	0.80	
ข้อ 108	0.80	

### สรุปการปรับปรุงแบบสอบถาม

1. ตัดข้อคำถามออก 25 ข้อ (เป็นข้อคำถามเชิงบวก 24 ข้อ เชิงลบ 1 ข้อ) ได้แก่ ข้อ 11, 22-23, 32-36, 38, 40, 41, 43-45, 57, 76-77, 85, 89, 94, 97, 100, 103 และ 105 -106
2. ปรับข้อความใน 3 ข้อ ได้แก่ 20, 29 และ 93
3. ปรับนิยามองค์ประกอบความสำเร็จ ดังนี้
  - 3.1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ตัดคำว่า “มีวิสัยทัศน์” เนื่องจาก การตั้งคำถามถึงความสำเร็จควรเน้นที่ผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ของครู
  - 3.2 ด้านสวัสดิการ ตัดคำว่า “และเสมอภาค “ เนื่องจากมีความหมายซ้ำซ้อนกับคำว่า “อย่างเป็นธรรม”
  - 3.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน ตัดคำว่า “และเสมอภาค “ เนื่องจากมีความหมายซ้ำซ้อนกับคำว่า “มีความเป็นธรรม”
4. ปรับคำว่า “ระดับคะแนน” ในแบบสอบถามเป็น “ระดับความคิดเห็น”

### การปรับปรุงเครื่องมือชุดที่ 2 ตอนที่ 2 (แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยา)

#### 2.1 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อความเดิม	ค่าIOC	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
ข้อ 1 – ข้อ 11	0.75	

#### 2.2 แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

ข้อความเดิม	ค่าIOC	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
ข้อ 1 – ข้อ 2	1.00	
ข้อ 3	0.75	
ข้อ 4	1.00	
5. ท่านปรารถนาที่จะเคารพตนเองให้มากขึ้น	0.25	ตัดออก
ข้อ 6 – ข้อ 7	1.00	
ข้อ 8 – ข้อ 10	0.75	

### การปรับปรุงเครื่องมือชุดที่ 2 ตอนที่ 3 (แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การและงาน)

#### 3.1 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

ข้อความเดิม	ค่าIOC	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
ข้อ 1 – ข้อ 7	1.00	
ข้อ 8	0.75	
ข้อ 9	1.00	
ข้อ 10	0.75	
11. เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว จะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	1.00	ปรับเป็น เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว จะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในโรงเรียน
ข้อ 12 – ข้อ 22	1.00	
23. ท่านรู้สึกมีเสรีภาพในการคิดและพูดในที่ทำงาน	1.00	ปรับเป็น ท่านมีเสรีภาพในการคิดและพูดในที่ทำงาน
ข้อ 24 – ข้อ 27	1.00	

#### 3.2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ข้อความเดิม	ค่าIOC	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
ข้อ 1	1.00	
ข้อ 2 – ข้อ 3	0.75	
ข้อ 4 – ข้อ 21	1.00	
22. ท่านได้เข้าร่วมประชุมวิชาการการสัมมนาทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างน้อยปีละครั้ง	0.75	ปรับเป็น ท่านได้เข้าร่วมประชุมวิชาการการสัมมนาทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 20 ชั่วโมง
ข้อ 23	0.50	
ข้อ 24	0.75	
25. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	0.25	ตัดออก
ข้อ 26 – ข้อ 30	0.75	

การปรับปรุงเครื่องมือชุดที่ 2 ตอนที่ 5 (แบบสอบถามการสนับสนุนจากครอบครัว)

ข้อความเดิม	ค่าIOC	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
ข้อ 1	1.00	
ข้อ 2	0.50	
ข้อ 3 - ข้อ 10	1.00	
ข้อ 11	0.75	
ข้อ 12	0.50	
ข้อ 13	1.00	
ข้อ 14	0.75	
ข้อ 15	0.75	
ข้อ 16 - ข้อ 20	1.00	

การปรับปรุงเครื่องมือชุดที่ 2 ตอนที่ 6 (แบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพ)

ข้อความเดิม	ค่าIOC	ข้อความที่ปรับปรุงแก้ไข
ข้อ 1 - ข้อ 11	1.00	
ข้อ 12	0.50	
ข้อ 13 - ข้อ 17	1.00	
ข้อ 18	0.75	
ข้อ 19	1.00	
ข้อ 20	0.75	
ข้อ 21	1.00	
ข้อ 22	0.50	

สรุปการปรับปรุงแบบสอบถาม

- ตัดข้อคำถามออก 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5 ตอนที่ 2.2 และ ข้อ 25 ตอนที่ 3.2
- ปรับข้อความใน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11, 23 ตอนที่ 3.1 และข้อ 22 ตอนที่ 3.2



ภาคผนวก ง  
ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**เครื่องมือชุดที่ 1 : แบบสอบถามสมรรถภาพที่จำเป็นและความสำเร็จในวิชาชีพของครู**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเชิงสำรวจสมรรถภาพที่จำเป็นและศึกษาเชิงยืนยันองค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งสิ้น 5 หน้า แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นของครู
  - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู
3. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามนี้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำไปพิจารณาในภาพรวม โดยจะไม่มีการนำเสนอข้อมูลเป็นรายบุคคล / โรงเรียนแต่อย่างใด
4. หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว ขอความกรุณาใส่ซองที่แนบมาและนำส่งไปรษณีย์

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการร่วมให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่แนวทางการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพของครู ดิฉันขออาราธนาคุณงามความดีที่ท่านเคารพนับถือได้ช่วยพรให้ท่านและสมาชิกในครอบครัวประสบแต่ความสุขสมปรารถนาในสิ่งดีงามที่มุ่งหวังทุกประการ

**หมายเหตุ** ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายของคำสำคัญต่างๆ ดังนี้

**สมรรถภาพด้านความรู้ความเข้าใจ** หมายถึง ความรู้ความเข้าใจทางด้านวิชาการ ได้แก่ ความรู้ในวิชาที่สอน จิตวิทยาการศึกษา ความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักสูตร และความก้าวหน้าในเทคโนโลยี เป็นต้น และด้านการสอน ได้แก่ วิธีสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การสร้างและใช้สื่อ การสื่อสาร การใช้กระบวนการกลุ่ม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบูรณาการการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานครูประสบความสำเร็จ

**สมรรถภาพด้านทักษะ** หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ทางด้านวิชาการ และด้านการสอนไปปฏิบัติ ซึ่งช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานครูประสบความสำเร็จ

**สมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะ** หมายถึง บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของครูซึ่งช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติงานครูประสบความสำเร็จ

**ความสำเร็จในวิชาชีพครู** หมายถึง การรับรู้ที่ส่งผลทางบวกในด้านจิตใจของครูเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน บทบาทความสำคัญ และการได้รับการสนับสนุนในวิชาชีพ ซึ่งครูได้รับมาจากประสบการณ์ทำงานของตน โดยในที่นี้แบ่งความสำเร็จในวิชาชีพครูออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. เพศ  1) ชาย  2) หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. ระดับการศึกษา  1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  3) ปริญญาโท  4) ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาที่ทำงานเป็นครู ..... ปี ..... เดือน
5. จำนวนครั้งของการได้รับการฝึกอบรมและการเข้าร่วมประชุมสัมมนาอย่างเป็นทางการในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ..... ครั้ง

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นของครู**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณารายการสมรรถภาพของครูแต่ละข้อต่อไปนี้มีระดับความจำเป็นมากน้อยเพียงใดตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถภาพนั้นมีความจำเป็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถภาพนั้นมีความจำเป็นในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถภาพนั้นมีความจำเป็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถภาพนั้นมีความจำเป็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถภาพนั้นมีความจำเป็นในระดับน้อยที่สุด / ไม่จำเป็นเลย

ท่านเห็นว่ารายการสมรรถภาพของครูต่อไปนี้มีระดับความจำเป็นหรือไม่ในระดับใด

รายการสมรรถภาพของครู	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่สอน					
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร					
3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจิตวิทยาทางการศึกษา					
4. ทักษะการเลือกใช้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
5. ความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ / วางแผนการสอน					
6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบูรณาการเรียนการสอนร่วมกับวิชาอื่นๆ					
7. ความสามารถในการบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระ					
8. ความสามารถในการสร้างหรือจัดเตรียมสื่อการสอน					
9. ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน					
10. ทักษะการสร้างบรรยากาศหรือจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
11. ความสามารถในการวัดผลและประเมินผลผู้เรียน					

รายการสมรรถภาพของครู	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
12. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน					
13. ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
14. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน					
15. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่					
16. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่					
17. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู					
18. มีความรับผิดชอบ					
19. มีระเบียบวินัย					
20. แต่งกายสะอาด และสุขภาพเรียบร้อย					
21. มีเหตุผล					
22. ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
23. รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม					
24. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อศิษย์และเพื่อนครู					
25. พุดจาสุภาพ					
26. มีมนุษยสัมพันธ์ดี					
27. มีความอดทนอดกลั้น					
28. มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี					
29. มีความยุติธรรม					
30. มีความเมตตากรุณาต่อศิษย์					
31. มีความมานะเพียรพยายามในการทำงาน					
32. มีความซื่อสัตย์สุจริต					
33. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
34. ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ					

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้เป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

ท่านเห็นว่าข้อความต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงของท่านโดยภาพรวมในระดับใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครูว่ามีคุณภาพ					
2. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆจากการปฏิบัติงาน					
3. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานที่ทำ					
4. งานที่ท่านปฏิบัติสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียน					
5. ท่านเต็มใจอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
6. ท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
7. ท่านสามารถปลูกฝังลักษณะนิสัยและค่านิยมที่ดีแก่ผู้เรียน					
8. ท่านสามารถปลูกฝังให้ผู้เรียนมีมโนทัศน์ / ความเข้าใจที่ถูกต้องในเนื้อหาวิชาที่สอน					
9. ผู้เรียนมีพัฒนาการตามที่ท่านตั้งเป้าหมายไว้					
10. ผู้เรียนให้ความไว้วางใจในการขอรับความช่วยเหลือจากท่าน					
11. ท่านสามารถช่วยผู้เรียนแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12. ท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน					
13. ท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาของชุมชน					
14. ท่านมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น					
15. ท่านมีส่วนช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชน					
16. ชุมชนให้การยอมรับในตัวท่าน					
17. ท่านเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ชุมชน					
18. ท่านมีบทบาทในการประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน					
19. ท่านได้รับการยอมรับชื่นชมจากเพื่อนครู					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
20. ผู้เรียนให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน					
21. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองของผู้เรียนให้ช่วยดูแลบุตรหลาน					
22. เพื่อนครูให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน					
23. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจให้ความช่วยเหลือท่านอย่างจริงจัง					
24. เพื่อนครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือท่านอย่างจริงจัง					
25. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
26. ท่านได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
27. สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
28. ท่านได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เหมาะสมกับผลงาน					
29. ท่านได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เหมาะสมกับความทุ่มเทในการทำงาน					
30. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ					
31. ท่านได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
32. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน					
33. ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
34. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
35. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
36. การเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม					
37. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งตามกำหนดเวลาความก้าวหน้าในวิชาชีพ					

\*\*สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศึกษาดูงาน การให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\*\*\*\*\*ขอบคุณค่ะ\*\*\*\*\*

## เครื่องมือชุดที่ 2 : แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งผลจากการวิจัยนี้จะนำไปสู่แนวทางในการศึกษาเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องและการวางแผนสนับสนุนส่งเสริมวิชาชีพครู การให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู **โดยตอบคำถามครบทุกข้อที่ตรงกับความเป็นจริง** จึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการวิจัย โดยคำตอบของท่านจะเป็นความลับ และไม่มีผลเสียใดๆต่อท่านและครอบครัว ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามนี้มี 10 หน้า แบ่งเป็น 7 ตอน รวม 184 ข้อ กรุณาตอบทุกข้อตามความเป็นจริง เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว กรุณานำใส่ซองที่แนบมาพร้อมนี้ และนำส่งไปรษณีย์โดยเร็วที่สุด

โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน  $\Theta$  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ปัจจุบันท่านอายุ ..... ปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
2. สถานภาพสมรสปัจจุบันของท่าน
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หม้าย/หย่า/แยก
------------------------------	-------------------------------	---
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ..... ปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
5. จำนวนครั้งของการเข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนา และฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา โดยระยะเวลาของการเข้าร่วมแต่ละครั้งเท่ากับหรือมากกว่า 1 วัน ..... ครั้ง

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด หรือท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก หรือท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง หรือท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย หรือท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด หรือท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยา

### 2.1 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด					
2. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
3. ท่านมีความเชื่อว่า “ ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น ”					
4. ท่านมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
5. ท่านพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ					
6. ท่านชอบทำงานที่สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง					
7. ท่านมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ					
8. ท่านไม่คิดว่าผลของงานเกิดจากโชคกลาง					
9. ท่านมีความมุ่งมั่นและฟันฝ่าอุปสรรคในงานที่ยาก					
10. ท่านไม่ย่อท้อต่องานที่ทำทลายความสามารถ					
11. ท่านชอบแข่งขันกับตนเองเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้					

### 2.2 แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเทียบเท่ากับบุคคลอื่น					
2. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีหลายประการ					
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ					
4. ท่านมีความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้ดีพอๆ กับบุคคลอื่น					
5. ท่านมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับตนเอง					
6. ท่านมีความพึงพอใจในตนเอง					
7. ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่มีอะไรที่น่าภูมิใจนัก					
8. บางครั้ง ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า					
9. บางครั้ง ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่มีข้อดีอะไรเลย					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การและงาน

#### 3.2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเหมาะสมต่อการทำงาน					
2. ห้องทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนจากภายนอก					
3. ห้องทำงานของท่านมีอุณหภูมิพอเหมาะ ไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป					
4. ห้องทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่อับชื้น					
5. ห้องทำงานของท่านได้รับการออกแบบให้มีความปลอดภัยในการทำงาน					
6. เครื่องมือเครื่องใช้ในห้องทำงานของท่านจัดวางอย่างเป็นระบบ สะดวกแก่การใช้งาน					
7. เมื่อพบปะกันท่านและเพื่อนครูจะยิ้มแย้มทักทายกัน					
8. ท่านและเพื่อนครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
9. ในกลุ่มงานของท่าน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนครู					
10. ท่านไม่รู้สึกรู้สึกว่ามีคนคอยจับผิดขณะทำงาน					
11. เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว จะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในโรงเรียน					
12. ในโรงเรียนของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
13. ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนครูในโอกาสพิเศษต่างๆ					
14. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากท่าน					
15. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการสอนได้ด้วยตัวท่านเอง					
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระตามหลักวิชาการ					
17. ท่านมีโอกาสนำแนวคิดของท่านไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน					
18. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในงานของท่านได้อย่างอิสระโดยสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
19. ท่านอ่านหนังสือ วารสาร ตำรา บทความทางวิชาการอยู่เสมอ					
20. เมื่อมีโอกาส ท่านเข้าร่วมอบรม ประชุมหรือสัมมนาเสมอ					
21. เมื่อมีโอกาส ท่านศึกษาความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาตนเองเสมอ					

สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
22. ท่านพร้อมที่จะยอมรับและพัฒนาตนเองเมื่อถูกประเมินจากผู้บังคับบัญชา					
23. ท่านมีเสรีภาพในการคิดและพูดในที่ทำงาน					
24. ในการประชุมปรึกษาหารือ ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น					
25. ในกลุ่มงานของท่านตัดสินใจปัญหาโดยยึดเสียงข้างมากที่ถูกต้องตามหลักการและเหตุผล					
26. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดตารางการทำงานของตนเอง					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะมอบหมายงาน โดยถามความสมัครใจก่อนเสมอ					

### 3.2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายการบริหารงาน วิธีการดำเนินงาน เป้าหมายและระเบียบปฏิบัติต่างๆของโรงเรียน					
2. โรงเรียนของท่านมีแหล่งข้อมูลง่ายต่อการสืบค้น เช่น หนังสือ วารสาร					
3. ท่านได้รับแจ้งจากโรงเรียนเกี่ยวกับการประชุมวิชาการ การอบรม สัมมนา การศึกษาต่ออยู่เสมอ					
4. ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบต่างๆ ท่านได้รับทราบอย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
5. ท่านทราบขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและบทบาทของท่านเป็นอย่างดี					
6. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ					
7. ผู้บังคับบัญชาช่วยเสนอแนะทางแก้ปัญหาเมื่อท่านมีอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน					
8. ท่านได้รับการสนับสนุนการพัฒนาความรู้แลทักษะในการปฏิบัติงาน					
9. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในกลุ่มงาน					
10. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน					

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการนำเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆมาใช้					
12. โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
13. โรงเรียนของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
14. วัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนได้รับการจัดการให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้เสมอ					
15. กลุ่มงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆ					
16. ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการจัดสรรเวลาให้เหมาะสม					
17. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในด้านทรัพยากรแก่ท่านเพื่อนำไปพัฒนางาน					
18. ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
19. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำทายความสามารถ					
20. ท่านได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม					
21. ท่านได้ทำงานที่ท่านเลือกและมีความถนัด					
22. ท่านได้เข้าร่วมประชุมวิชาการการสัมมนาทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างน้อยปีละครั้ง					
23. ท่านได้เข้าอบรมระยะสั้นและระยะยาวทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ					
24. ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์แก่บุคลากรอยู่เสมอ					
25. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในโรงเรียน					
26. ผู้บังคับบัญชามีการประกาศเกียรติคุณผู้มีผลงานดีเด่น					
27. ท่านได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ					
28. ผู้บังคับบัญชาพูดให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูทุกคนอย่างเสมอภาคและจริงใจ					
29. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					

**ตอนที่ 4 แบบสอบถามสมรรถภาพครู**

สมรรถภาพครู	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี					
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร					
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจิตวิทยาการศึกษา					
4. ท่านสามารถเลือกใช้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
5. ท่านสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ / วางแผนการสอนได้					
6. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบูรณาการเรียนการสอนร่วมกับวิชาอื่นๆ					
7. ท่านสามารถบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระในการเรียนการสอนได้					
8. ท่านสามารถสร้างหรือจัดเตรียมสื่อการสอนได้					
9. ท่านมีความสามารถในการจัดการ / ควบคุมชั้นเรียน					
10. ท่านมีทักษะในการสร้างบรรยากาศหรือจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
11. ท่านสามารถวัดผลและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม					
12. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน					
13. ท่านสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้					
14. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน					
15. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่					
16. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ได้					
17. ท่านเป็นคนรักษาระเบียบวินัยในตนเอง					
18. ท่านชื่นชมผู้ที่แต่งกายสะอาด และสุขภาพเรียบร้อย					
19. ท่านเป็นคนมีเหตุผล					
20. ท่านเป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
21. ท่านมักจะเสียสละเพื่อส่วนรวม					
22. ท่านมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อศิษย์และเพื่อนครู					
23. ท่านใช้วาจาสุภาพกับผู้อื่นเสมอ					
24. ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี					

สมรรถภาพครู	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
25. ท่านเป็นคนที่มีความอดทนอดกลั้นสูง					
26. ท่านรักความยุติธรรม					
27. ท่านให้ความเมตตากรุณาต่อศิษย์เสมอ					
28. ท่านเป็นผู้ที่มีความมานะเพียรพยายามในการทำงาน					
29. ท่านเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต					

### ตอนที่ 5 แบบสอบถามการสนับสนุนจากครอบครัว

การสนับสนุนจากครอบครัว	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน สมาชิกในครอบครัวจะแสดงความยินดีและภาคภูมิใจในตัวท่าน					
2. สมาชิกในครอบครัวไม่ได้ให้ความสนใจในงานที่ท่านทำอยู่เท่าใดนัก					
3. เมื่อท่านประสบความยุ่งยากในการทำงาน สมาชิกในครอบครัวจะแสดงความเข้าใจในความรู้สึกของท่าน และพยายามให้กำลังใจท่าน					
4. สมาชิกในครอบครัวของท่านจะมีเวลาให้กับท่านเสมอ หากท่านต้องการปรึกษาเรื่องการทำงาน					
5. การได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัวเรื่องปัญหาการทำงานมีประโยชน์ต่อการทำงานของท่านมาก					
6. ท่านรู้สึกไม่สะดวกใจที่จะขอคำแนะนำจากสมาชิกในครอบครัวเกี่ยวกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในที่ทำงานของท่าน					
7. สมาชิกในครอบครัวของท่านแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อท่านเกิดความไม่สบายใจเกี่ยวกับงาน					
8. สมาชิกในครอบครัวของท่านต้องการให้ท่านมีความสุขกับการทำงาน					
9. สมาชิกในครอบครัวของท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานของท่าน					
10. หากท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านมักปรึกษาสมาชิกในครอบครัว					
11. สมาชิกในครอบครัวของท่านพร้อมที่จะทำงานบ้านให้เรียบร้อยเมื่อจำเป็น					
ต้องทำ					

การสนับสนุนจากครอบครัว	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. ท่านไม่สามารถพึ่งพาสมาชิกในครอบครัวให้ช่วยเหลือได้					
13. สมาชิกในครอบครัวของท่านช่วยเหลือท่าน โดยการรับภาระในการทำงานต่างๆแทนท่านเมื่อท่านไม่สามารถทำหน้าที่ได้					
14. หากท่านมีงานที่ทำงานมาก สมาชิกในครอบครัวจะรับผิดชอบภาระงานในบ้านแทน					
15. สมาชิกในครอบครัวของท่านช่วยเหลือดูแลความเรียบร้อยภายในบ้าน					
16. เมื่อมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสมาชิกในครอบครัวเต็มใจให้การช่วยเหลือ					
17. สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการศึกษ หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม					
18. สมาชิกในครอบครัวมีส่วนช่วยจัดสภาพแวดล้อมในบ้านให้เอื้อต่อการทำงานของ ท่าน					
19. สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงาน					
20. สมาชิกในครอบครัวมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในงานวิชาชีพที่ ทำอยู่					

#### ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพ

ความผูกพันในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานในวิชาชีพครู					
2. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญมาก					
3. วิชาชีพครูมีความหมายต่อท่านมาก					
4. ท่านพอใจที่จะพูดถึงความสำคัญของวิชาชีพครูให้ผู้อื่นฟัง					
5. ท่านรู้สึกผูกพันกับงานในวิชาชีพครู					
6. งานการสอนเป็นงานที่ท่านสามารถทำได้ดี					
7. ท่านรู้สึกว่าตนเองเหมาะสมกับการทำงานครู					
8. หลักการคิดของท่านสอดคล้องกับหลักการของวิชาชีพครู					
9. ท่านมักจะคิดถึงเรื่องการพัฒนาตนเองในการทำงานครู					
10. ท่านรู้ว่าต้องพัฒนาทักษะการสอนอย่างไรเพื่อความก้าวหน้า					

ความผูกพันในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ท่านพยายามปรับปรุงทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในงานครูอยู่เสมอ					
12. ท่านตั้งเป้าหมายเฉพาะเพื่อความเจริญก้าวหน้าในงานครู					
13. ท่านกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่จะบรรลุเป้าหมายในงานครู					
14. ท่านมีการวางแผนเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานครู					
15. ท่านมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานเป็นระยะๆเพื่อความก้าวหน้าในงาน					
16. ท่านมั่นใจว่าทุกปัญหาที่เกิดจากการทำงานสามารถแก้ไขได้					
17. ท่านสามารถอดทนต่อความยุ่งยากในการทำงานวิชาชีพครู					
18. ท่านทุ่มเทให้กับการทำงานในวิชาชีพครูอย่างเต็มที่ แม้จะพบกับอุปสรรค					
19. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะไม่ย่อท้อที่จะฟันฝ่าอุปสรรค					
20. ความยุ่งยากที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำอยู่ไม่ได้เป็นเรื่องใหญ่หรือสร้างความลำบากสำหรับท่านมากนัก					
21. ปัญหาจากการทำงานไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานของท่าน					
22. คุณประโยชน์ของงานครูนั้นมีมากเมื่อเทียบกับที่ท่านได้ลงทุนไป					

### ตอนที่ 7 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพครู

ความสำเร็จในวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครูว่ามีคุณภาพ					
2. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆจากการปฏิบัติงาน					
3. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานที่ทำ					
4. งานที่ท่านปฏิบัติสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียน					
5. ท่านเต็มใจอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
6. ท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
7. ท่านสามารถปลูกฝังลักษณะนิสัยและค่านิยมที่ดีแก่ผู้เรียน					
8. ท่านสามารถปลูกฝังให้ผู้เรียนมีมโนทัศน์ / ความเข้าใจที่ถูกต้องในเนื้อหาวิชาที่สอน					
9. ผู้เรียนมีพัฒนาการตามที่ท่านตั้งเป้าหมายไว้					
10. ผู้เรียนให้ความไว้วางใจในการขอรับความช่วยเหลือจากท่าน					

ความสำเร็จในวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ท่านสามารถช่วยผู้เรียนแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12. ท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน					
13. ท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาของชุมชน					
14. ท่านมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น					
15. ท่านมีส่วนช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชน					
16. ชุมชนให้การยอมรับในตัวท่าน					
17. ท่านเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ชุมชน					
18. ท่านมีบทบาทในการประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน					
19. ท่านได้รับการยอมรับชื่นชมจากเพื่อนครู					
20. ผู้เรียนให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน					
21. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองของผู้เรียนให้ช่วยดูแลบุตรหลาน					
22. เพื่อนครูให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน					
23. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจให้ความช่วยเหลือท่านอย่างจริงจัง					
24. เพื่อนครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือท่านอย่างจริงจัง					
25. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
26. ท่านได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
27. สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
28. ท่านได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เหมาะสมกับผลงาน					
29. ท่านได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เหมาะสมกับความทุ่มเทในการทำงาน					
30. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ					
31. ท่านได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
32. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน					
33. ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
34. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
35. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
36. การเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม					
37. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งตามกำหนดเวลาความก้าวหน้าในวิชาชีพ					

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย



ภาคผนวก จ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**การได้มาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถภาพครูและ  
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถภาพครูและความสำเร็จในวิชาชีพครู**

**1. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง**

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1970)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ในที่นี้กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05

แทนค่าตามสูตร  $n = \frac{13,012}{1 + 13,012(.05)^2}$

จากการคำนวณตามสูตร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 389 คน

ขั้นตอนที่ 2 ปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Stevens (1986 อ้างถึงใน ภาวิณี บุญเสริม, 2546) ได้กำหนดว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบควรใช้กลุ่มตัวอย่าง 5 หน่วยต่อ 1 ข้อคำถาม ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของงานวิจัยนี้มีข้อคำถาม 71 ข้อ (ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถภาพครู จำนวน 34 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู จำนวน 37 ข้อ) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ควรมีประมาณ 355 คน นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร โดย Lindeman, Merenda and Gold (1980) และ Weiss (1972) (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้กำหนดอัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าต่อตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นสำหรับการศึกษาเชิงยืนยันองค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพครูมีตัวแปร 6 ตัวแปร ควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 120 คน จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ต่างๆสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบมีจำนวนไม่เกิน 389 คนตามเกณฑ์ของ Taro Yamane ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Taro Yamane แต่เนื่องจากอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามมีประมาณ 80% (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจึงควรมี 487 คน เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนละ 8 คน ซึ่งจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ควรมี 487 คน จึงต้องสุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 61 โรงเรียน และเพื่อป้องกันปัญหาการตอบกลับ

ล่าช้าหรืออัตราการตอบกลับน้อยกว่าที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 536 คน จาก 67 โรงเรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลการตอบกลับเพียงพอในการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของ Taro Yamane

## 2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างโรงเรียน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นซึ่งพิจารณาตามจำนวนโรงเรียนในกลุ่มการศึกษา 12 กลุ่ม มีอัตราส่วนในการสุ่มตัวอย่าง คือ

กลุ่มการศึกษาที่มีจำนวนโรงเรียน  $\leq 38$  โรงเรียน มีอัตราส่วนในการสุ่มตัวอย่างเป็น 1

กลุ่มการศึกษาที่มีจำนวนโรงเรียน 39-49 โรงเรียน มีอัตราส่วนในการสุ่มตัวอย่างเป็น 1.5

กลุ่มการศึกษาที่มีจำนวนโรงเรียน  $\geq 50$  โรงเรียน มีอัตราส่วนในการสุ่มตัวอย่างเป็น 2

ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนโรงเรียนในแต่ละกลุ่มการศึกษา และอัตราส่วนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มการศึกษา	จำนวนโรงเรียน	อัตราส่วนในการสุ่มตัวอย่าง	จำนวนโรงเรียนที่สุ่มตามอัตราส่วน
กลุ่มรัตนโกสินทร์	27	1	5
กลุ่มลุมพินี	24	1	4
กลุ่มวิภาวดี	23	1	4
กลุ่มเจ้าพระยา	28	1	5
กลุ่มกรุงธนบุรี	56	2	9
กลุ่มตากสิน	30	1	5
กลุ่มพระนครเหนือ	32	1	5
กลุ่มบูรพา	36	1	5
กลุ่มสุวินทวงศ์	55	2	8
กลุ่มศรีนครินทร์	48	1.5	6
กลุ่มมหาสวัสดิ์	40	1.5	6
กลุ่มสนามชัย	32	1	5
สำนักการศึกษา	2	-	-
<b>รวม</b>	<b>433</b>	<b>-</b>	<b>67</b>

จากตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียนที่สุ่มตามอัตราส่วนสำหรับกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะ คือกลุ่มการศึกษาที่มีอัตราส่วนในการสุ่มเท่ากับ 1 หมายถึง กลุ่มการศึกษานั้นจะได้รับการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 4-5 โรง กลุ่มการศึกษาที่มีอัตราส่วนในการสุ่มเท่ากับ 1.5 หมายถึง กลุ่มการศึกษานั้นจะได้รับการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 6 โรง และกลุ่มการศึกษาที่มีอัตราส่วนในการสุ่มเท่ากับ 2 หมายถึง กลุ่มการศึกษานั้นจะได้รับการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 8-9 โรง ทั้งนี้จำนวนโรงเรียนที่สุ่มขึ้นอยู่กับจำนวนโรงเรียนในกลุ่มการศึกษานั้น ดังนั้นจึงสุ่มรายชื่อโรงเรียนจำนวน 67 โรงเรียน โดยใช้วิธีการจับสลาก

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างครู จากโรงเรียนที่ได้จากการสุ่มในขั้นแรก ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยกรณีที่โรงเรียนนั้นมีครูจำนวน 8 คนขึ้นไป ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สุ่มครูให้ได้โรงเรียนละ 8 คน ส่วนโรงเรียนที่มีครูไม่ถึง 8 คน ให้ครูทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนทำให้กลุ่มตัวอย่างมีครูจำนวน 536 คน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาด	ประชากรโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง	
		โรงเรียน	ครู
ใหญ่	173	28	224
กลาง	151	21	168
เล็ก	109	18	144
รวม	433	67	536

ตารางที่ 3 กลุ่มการศึกษา สำนักงานเขตการศึกษา และจำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มการศึกษา	สำนักงานเขต	ขนาดโรงเรียน			รวม	รวมตามกลุ่ม
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
กลุ่มรัตนโกสินทร์	พระนคร	-	2	3	5	5
กลุ่มลุมพินี	บางรัก	-	1	1	2	
	ปทุมวัน	-	-	1	1	4

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กลุ่มการศึกษา	สำนักงานเขต	ขนาดโรงเรียน			รวม	รวมตาม กลุ่ม
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
	วัฒนา	-	1	-	1	
กลุ่มวิภาวดี	พญาไท	1	-	-	1	4
	บางซื่อ	1	-	-	1	
	ราชเทวี	1	-	-	1	
	ดินแดง	1	-	-	1	
กลุ่มเจ้าพระยา	ยานนาวา	1	-	-	1	5
	พระโขนง	1	-	-	1	
	บางคอแหลม	1	1	-	2	
	บางนา	1	-	-	1	
กลุ่มกรุงธนบุรี	ธนบุรี	1	1	1	3	9
	คลองสาน	-	-	1	1	
	บางกอกใหญ่	-	-	1	1	
	บางกอกน้อย	-	1	1	2	
	บางพลัด	-	2	-	2	
กลุ่มตากสิน	ภาษีเจริญ	1	-	1	2	5
	ราษฎร์บูรณะ	1	-	-	1	
	จอมทอง	2	-	-	2	
กลุ่มพระนครเหนือ	บางเขน	1	-	-	1	5
	ดอนเมือง	1	-	-	1	
	ลาดพร้าว	1	-	-	1	
	หลักสี่	1	-	-	1	
	สายไหม	1	-	-	1	
กลุ่มนุรพา	บางกะปิ	1	-	-	1	5
	บึงกุ่ม	1	1	-	2	
	สวนหลวง	1	-	-	1	

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กลุ่มการศึกษา	สำนักงานเขต	ขนาดโรงเรียน			รวม	รวมตาม กลุ่ม
		ใหญ่	กลาง	เล็ก		
	วังทองหลาง	1	-	-	1	
กลุ่มสุวินทวงศ์	หนองจอก	1	1	3	5	8
	คลองสามวา	-	2	1	3	
กลุ่มศรีนครินทร์	มีนบุรี	-	1	-	1	6
	ลาดกระบัง	2	2	-	4	
	ประเวศ	-	1	-	1	
กลุ่มมหาสวัสดิ์	ตลิ่งชัน	-	1	1	2	6
	หนองแขม	1	-	-	1	
	บางแค	1	1	-	2	
	ทวีวัฒนา	-	-	1	1	
กลุ่มสนามชัย	บางขุนเทียน	1	1	1	3	5
	บางบอน	-	1	1	2	
	รวม	28	21	18	67	67

### การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรสมรรถภาพที่จำเป็นของครู

การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถภาพที่จำเป็นของครูจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นและความสำเร็จในวิชาชีพครูตอนที่ 2 จำนวน 34 ข้อ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างในส่วนแรกจำนวน 413 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า Bartlett's Test Sphericity มีค่าเท่ากับ 9475.598 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ( $p < .000$ ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์ ไมเยอร์ ออลกิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ที่มีค่าเท่ากับ .949 ซึ่งพบว่ามีความเข้าใกล้ 1 นั้นหมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน

มากที่สุด คือ ตัวแปรข้อที่ 12 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และข้อที่ 13 สามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ( $r = .836$ )

การวิเคราะห์องค์ประกอบใช้การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Factoring) เพราะเป็นวิธีที่จะสามารถได้องค์ประกอบที่เป็นตัวแทนของคุณสมบัติของประชากรหรืออัตราความเป็นไปได้ทั่วไปสูงสุด และทำการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระด้วยวิธีแวร์ริแมกซ์ (Varimax Rotation) เพราะเป็นวิธีที่ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบโดยมุ่งไปที่ความแตกต่างหรือความผันแปรของแต่ละองค์ประกอบ นั่นคือพยายามจะทำให้้องค์ประกอบแตกต่างกันมากที่สุด พบว่าได้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบที่มี ค่าความแปรปรวนรวม (Eigen Value) มากกว่า 1 ขึ้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่า 1.) น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัว (Factor Loading) จะต้องมากกว่า 0.45 (Johnstone, 1981) 2.) ้องค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องมีตัวแปรนั้นๆ บรรยายตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน, 2532) 3.) ไม่ใช่ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.35 ใน 2 องค์ประกอบขึ้นไป (สุมล สิริสมบุญ, 2528) พบว่าได้ 2 องค์ประกอบ แต่เพื่อให้ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวในแต่ละองค์ประกอบและค่าของความแปรปรวนรวมของแต่ละองค์ประกอบที่มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดจำนวนองค์ประกอบที่ต้องการในการวิเคราะห์เป็น 2 องค์ประกอบตามผลที่ได้จากการพิจารณาองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในครั้งแรก และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขึ้นอีกครั้ง จากนั้นพิจารณาตัดตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.35 ใน 2 องค์ประกอบขึ้นไปออกจำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 17, 18, 28, 33 และ 34 แล้วนำตัวแปรที่เหลือไปทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจอีกครั้ง

ภายหลังจากทำการวิเคราะห์และได้พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบและจำนวนของตัวแปรที่บรรยายในแต่ละองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 1 จำนวน 13 ตัวแปร และได้ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 2 จำนวน 16 ตัวแปร

จากองค์ประกอบทั้ง 2 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดชื่อขององค์ประกอบในแต่ละด้าน โดยพิจารณาจากลักษณะที่ตัวแปรเหล่านั้นในองค์ประกอบมุ่งชี้ร่วมกันเพื่อให้ได้ชื่อองค์ประกอบเพียงชื่อเดียวสำหรับบ่งชี้สมรรถภาพที่จำเป็นของครูในด้านนั้นๆ ซึ่งผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถภาพครูในแต่ละด้าน โดยเรียงตามลำดับร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ จากมากไปน้อย ดังแสดงในตารางที่ 4 – 5

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถภาพครู องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกลักษณะ

ตัวแปรข้อที่	สมรรถภาพครู	น้ำหนักองค์ประกอบ
29	มีความยุติธรรม	.825
31	มีความมานะเพียรพยายามในการทำงาน	.802
24	มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อศิษย์และเพื่อนครู	.782
22	ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.773
23	รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม	.767
21	มีเหตุผล	.766
30	มีความเมตตากรุณาต่อศิษย์	.765
32	มีความซื่อสัตย์สุจริต	.760
26	มีมนุษยสัมพันธ์ดี	.733
25	พูดจาสุภาพ	.728
27	มีความอดทนอดกลั้น	.692
19	มีระเบียบวินัย	.656
20	แต่งกายสะอาด และสุภาพเรียบร้อย	.633
	<b>ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ</b>	<b>28.509</b>
	<b>ค่าไอเกน</b>	<b>8.268</b>

จากตารางที่ 4 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะ บรรยายได้ด้วย 13 ตัวแปร ได้แก่ แต่งกายสะอาด และสุภาพเรียบร้อย มีระเบียบวินัย มีความอดทนอดกลั้น พูดจาสุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ดี รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเมตตากรุณาต่อศิษย์ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีเหตุผล มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อศิษย์และเพื่อนครู มีความมานะเพียรพยายามในการทำงาน มีความยุติธรรม องค์ประกอบนี้มีค่าไอเกนหรือค่าความแปรปรวนร่วม 8.268 คิดเป็นร้อยละ 28.509 ของความแปรปรวนร่วมทั้งหมด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถภาพครู องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ความสามารถ

ตัวแปรข้อที่	สมรรถภาพครู	น้ำหนักองค์ประกอบ
13	ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน	.783
12	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	.772
15	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่	.718
16	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่	.698
6	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบูรณาการการเรียนการสอนร่วมกับวิชาอื่นๆ	.695
7	ความสามารถในการบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระ	.671
8	ความสามารถในการสร้างหรือจัดเตรียมสื่อการสอน	.650
11	ความสามารถในการวัดผลและประเมินผลผู้เรียน	.646
5	ความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ / วางแผนการสอน	.639
14	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน	.631
4	ทักษะการเลือกใช้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย	.585
10	ทักษะการสร้างบรรยากาศหรือจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	.571
2	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร	.554
3	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจิตวิทยาการศึกษา	.532
1	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่สอน	.525
9	ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน	.456
	<b>ร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ</b>	<b>25.958</b>
	<b>ค่าไอเกน</b>	<b>7.528</b>

จากตารางที่ 5 องค์ประกอบที่ 2 สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถ บรรยายได้ด้วย 16 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่สอน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจิตวิทยาการศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร ทักษะการสร้างบรรยากาศหรือจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทักษะการเลือกใช้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน ความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ / วางแผนการสอน ความสามารถในการวัดผลและประเมินผลผู้เรียน ความสามารถในการสร้างหรือจัดเตรียมสื่อการสอน ความสามารถในการบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบูรณาการการเรียนการสอนร่วมกับวิชาอื่นๆ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน องค์กรประกอบนี้มีค่าไอเกนหรือค่าความแปรปรวนร่วม 7.528 คิดเป็นร้อยละ 25.958 ของความแปรปรวนร่วมทั้งหมด

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยชุดที่ 1

#### แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นและความสำเร็จในวิชาชีพครู

##### ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ให้ได้ เมตริกซ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบว่าเมตริกซ์ สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ในเมตริกซ์ใด ไม่มีความ สัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่าเมตริกซ์นั้น ไม่มีองค์ประกอบร่วมกัน และไม่มีประโยชน์ ที่จะนำเมตริกซ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน คือ ค่าสถิติ Bartlett's Test Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ ไมเยอร์ ออลคิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ค่า KMO ควรจะมีค่าเข้าใกล้ 1 ถ้ามีค่าน้อยแสดงว่าความ สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อย และไม่เหมาะที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เมื่อ ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการ ตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิซเรล

##### 1. ความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถภาพครู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปร ที่บ่งชี้องค์ประกอบสมรรถภาพครู มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ .606 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยค่า Bartlett's Test Sphericity มีค่าเท่ากับ 187.944 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ( $p < .000$ ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์ ไมเยอร์ ออลคิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ที่มีค่าเท่ากับ .500 แสดงว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของ ตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมตริกซ์เอกลักษณะ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันพอที่จะนำไปวิเคราะห์ องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบสมรรถภาพครู

ตัวแปร	knocom	chacom
knocom	1.000	
chacom	.606**	1.000
Mean	4.222	4.607
S.D.	.487	.465

Bartlett's Test Spicity = 187.944 p = .000 KMO = .500

\*\* P<.01

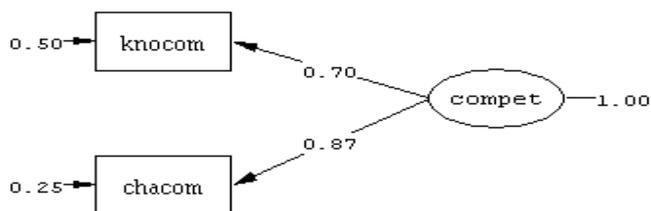
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดองค์ประกอบสมรรถภาพครู พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = .06$ ,  $df = 1$ ,  $p = .81$ ) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0036 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .70 ถึง .87 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ สมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะ (chacom) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .87 และมีความแปรผันร่วมกับสมรรถภาพครูร้อยละ 75.00 รองลงมา คือ สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถ (knocom) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .70 และมีความแปรผันร่วมกับสมรรถภาพครูร้อยละ 50.00 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบสมรรถภาพครู ดังแสดงในตารางที่ 7 และภาพที่ 1

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดองค์ประกอบสมรรถภาพครู

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R <sup>2</sup>	สปส. คะแนนองค์ประกอบ
	be	SE	t		
knocom	.70	.04	16.81	.50	.28
chacom	.87	.04	23.52	.75	.69

$\chi^2 = .06$   $df = 1$   $p = .81$  GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMR = .0036



Chi-Square=0.06, df=1, P-value=0.81019, RMSEA=0.000

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดสมรรถภาพครู

## 2. ความตรงเชิงโครงสร้างของความสำเร็จในวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบ ความสำเร็จในวิชาชีพครู มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .328 ถึง .702 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ความสำเร็จด้านการทำงาน (worksuc) กับ ความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียน (chisuc) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียน (chisuc) กับ ความสำเร็จด้านสวัสดิการ (bensuc) โดยค่า Bartlett's Test Sphericity มีค่าเท่ากับ 1278.504 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ( $p < .000$ ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์ ไมเยอร์ ออลกิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ที่มีค่าเท่ากับ .833 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 8

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร  
ในองค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพครู

ตัวแปร	worksuc	chisuc	socsuc	relsuc	bensuc	possuc
worksuc	1.000					
chisuc	.702**	1.000				
socsuc	.593**	.636**	1.000			
relsuc	.645**	.620**	.578**	1.000		
bensuc	.367**	.328**	.453**	.460**	1.000	
possuc	.458**	.382**	.504**	.620**	.660**	1.000
Mean	4.151	4.158	3.698	4.095	3.793	3.809
S.D.	.491	.492	.593	.511	.674	.651
Bartlett's Test Sphericity =1278.504 p = .000 KMO = .833						

\*\*P<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดองค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพครู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = .63$ ,  $df = 2$ ,  $p = .73$ ) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0046 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

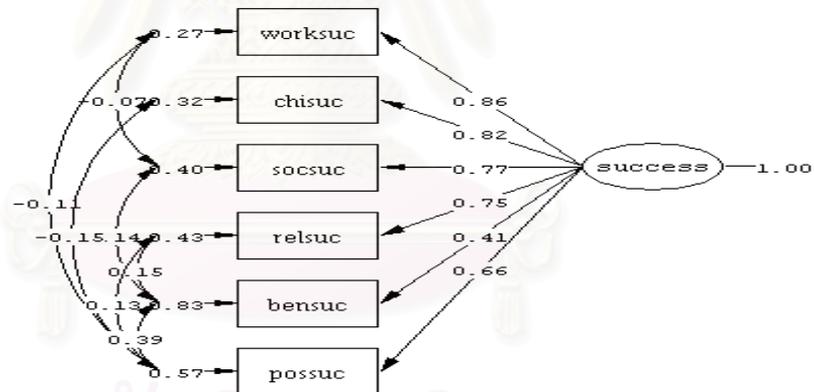
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .41 ถึง .86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ความสำเร็จด้านการทำงาน (worksuc) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .86 และมีความแปรผันร่วมกับความสำเร็จในวิชาชีพครู ร้อยละ 73.00 รองลงมา คือ ความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียน (chisuc) ความสำเร็จด้านการพัฒนาชุมชน สังคม (socsuc) ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (relsuc) และ ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน (possuc) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .82 .77 .75 และ .66 ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับความสำเร็จในวิชาชีพครู ร้อยละ 68.00 60.00 57.00 และ 43.00 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ความสำเร็จด้านสวัสดิการ (bensuc) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .41 และมีความแปรผันร่วมกับความสำเร็จในวิชาชีพครู ร้อยละ

17.00 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพครู ดังแสดงในตารางที่ 9 และภาพที่ 2

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดองค์ประกอบความสำเร็จวิชาชีพครู

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R <sup>2</sup>	สปส. คะแนนองค์ประกอบ
	be	SE	t		
worksuc	.86	.04	19.67	.73	.38
chisuc	.82	.04	19.11	.68	.30
socsuc	.77	.05	16.80	.60	.24
relsuc	.75	.04	17.05	.57	.06
bensuc	.41	.05	8.09	.17	-.17
possuc	.66	.06	11.78	.43	.32

$\chi^2 = .63$  df = 2 p = .73      GFI = 1.00      AGFI = .99      RMR = .0046



Chi-Square=0.64, df=2, P-value=0.72752, RMSEA=0.000

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดความสำเร็จในวิชาชีพครู

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยชุดที่ 2**  
**แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู**

**การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบเพื่อนำค่าสัมประสิทธิ์  
 คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบเป็นตัวแปรสังเกตได้**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำโดย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ  
 ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการสนับสนุน  
 จากครอบครัวที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู โดยมีวัตถุประสงค์ของการ  
 วิเคราะห์เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบเป็นตัวแปรสังเกตได้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการนำ  
 เสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมใน  
 การทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบ  
 ของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ ส่วนที่ 3 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์  
 องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบของการสนับสนุนจากครอบครัว รายละเอียด  
 แต่ละส่วนมีดังนี้

**1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมใน  
 การทำงาน**

เนื่องจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง และสามารถแบ่งเป็น 3  
 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ โดยที่สภาพ  
 แวดล้อมด้านจิตใจสามารถแบ่งได้อีกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความ  
 ต้องการพัฒนาตนเอง และบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ซึ่งในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุครั้ง  
 นี้ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์  
 องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ และ  
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ เพื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบจากผลการ  
 วิเคราะห์มาสร้างสเกลองค์ประกอบเป็นตัวแปรสังเกตได้

**1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม  
 ในการทำงานด้านจิตใจ**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .506 ถึง .723 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (enind) กับ ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย (endem) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง (endeve) กับ ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย (endem) โดยค่า Bartlett's Test Sphericity มีค่าเท่ากับ 582.813 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ( $p < .000$ ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไคเซอร์ ไมเยอร์ ออลกิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ที่มีค่าเท่ากับ .678 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 10

**ตารางที่ 10** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ

ตัวแปร	enind	endeve	endem
enind	1.000		
endeve	.595**	1.000	
endem	.723**	.506**	1.000
Mean	4.109	4.057	3.976
S.D.	.606	.556	.714

Bartlett's Test Sphericity = 582.813  $p = .000$  KMO = .678

\*\* $P < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = .10$ ,  $df = 1$ ,  $p = .75$ ) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0044 แสดงว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

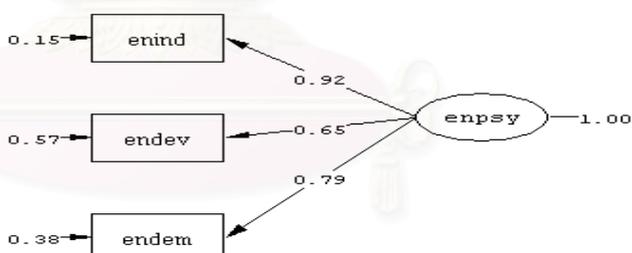
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .65 ถึง .92 และมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความมีอิสระในการทำงานด้านจิตใจ ร้อยละ 85.00 รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย (endem) และด้านความต้องการพัฒนาตนเอง (endev) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .65 และ .79 ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ ร้อยละ 62.00 และ 42.00 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ ดังแสดงในตารางที่ 11 และภาพที่ 3

**ตารางที่ 11** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R <sup>2</sup>	สปส. คะแนนองค์ประกอบ
	be	SE	t		
enind	.92	.04	22.63	.85	.68
endev	.65	.04	15.33	.42	.13
endem	.79	.04	18.64	.62	.23

$\chi^2 = .10$  df = 1 p = .75      GFI = 1.00      AGFI = 1.00      RMR = .0044



Chi-Square=0.10, df=1, P-value=0.74593, RMSEA=0.000

**ภาพที่ 3** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ

การสร้างสเกลองค์ประกอบของตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ จากตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (enind) ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง (endev) และด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย (endem) เพื่อสร้างเป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้คะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) สามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$\text{enpsy} = .68(\text{enind}) + .13(\text{endev}) + .23(\text{endem})$$

## 1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .506 ถึง .723 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม (ensoc) กับ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ (enpsy) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (enphy) กับ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม (ensoc) โดยค่า Bartlett's Test Sphericity มีค่าเท่ากับ 404.061 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ( $p < .000$ ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์ ไมเยอร์ ออลกิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ที่มีค่าเท่ากับ .643 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปร	enphy	ensoc	enpsy
enphy	1.000		
ensoc	.397**	1.000	
enpsy	.452**	.662**	1.000
Mean	3.692	4.043	4.236
S.D.	.689	.595	.589
Bartlett's Test Sphericity = 404.061 $p = .000$ KMO = .643			

\*\* $P < .01$

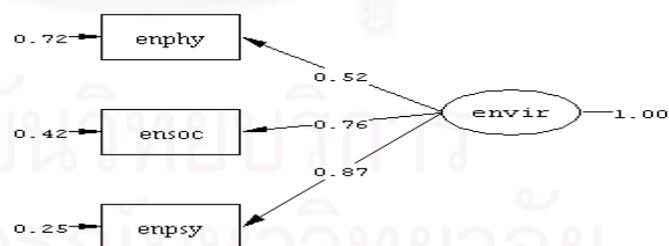
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = .03$ ,  $df = 1$ ,  $p = .86$ ) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ

1.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0031 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .52 ถึง .87 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ (enpsy) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .87 และมีความแปรผันร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 75.00 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม (ensoc) และ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (enphy) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .76 และ .52 ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 58.00 และ 27.00 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 13 และภาพที่ 4

**ตารางที่ 13** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R <sup>2</sup>	สปส. คะแนนองค์ประกอบ
	be	SE	t		
enphy	.52	.05	11.42	.27	.12
ensoc	.76	.05	15.82	.58	.31
enpsy	.87	.05	17.74	.75	.60
$\chi^2 = .10$ $df = 1$ $p = .86$ $GFI = 1.00$ $AGFI = 1.00$ $RMR = .0031$					



Chi-square=0.03, df=1, P-value=0.86007, RMSEA=0.000

**ภาพที่ 4** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การสร้างสเกลองค์ประกอบของตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมในการทำงานจากตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (enphy) ด้านสังคม (ensoc) และด้านจิตใจ (enpsy) เพื่อสร้าง

เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้คะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) สามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$\text{envir} = .12(\text{enphy}) + .31(\text{ensoc}) + .60(\text{enpsy})$$

## 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวแปรแฝงองค์ประกอบของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

เนื่องจากตัวแปรการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง และสามารถแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบหลัก คือ การได้รับอำนาจ ประกอบด้วย ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน และด้านการได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส ประกอบด้วย ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุครั้งนี้ ตัวแปรการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบจากการวิเคราะห์มาสร้างสเกลองค์ประกอบเป็นตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .537 ถึง .798 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร (infpow) กับ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการช่วยเหลือสนับสนุน (helpow) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร (repow) กับ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (bensuc) โดยค่า Bartlett's Test Sphericity มีค่าเท่ากับ 2083.070 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ( $p < .000$ ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์ ไมเยอร์ ออลกิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ที่มีค่าเท่ากับ .907 แสดงว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมตริกซ์เอกลักษณะ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรใน องค์ประกอบการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ตัวแปร	infpow	helpow	repow	propow	skipow	adpow
infpow	1.000					
helpow	.798**	1.000				
repow	.644**	.670**	1.000			
propow	.642**	.728**	.619**	1.000		
skipow	.686**	.740**	.537**	.649**	1.000	
adpow	.605**	.735**	.576**	.667**	.610**	1.000
Mean	4.073	4.024	3.677	3.806	4.124	3.759
S.D.	.605	.706	.672	.662	.654	.861
Bartlett's Test Sphericity = 2083.070 p = .000 KMO = .907						

\*\*P<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองตามโมเดลการวัดองค์ประกอบการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = 1.40$ ,  $df = 4$ ,  $p = .84$ ) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0045 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

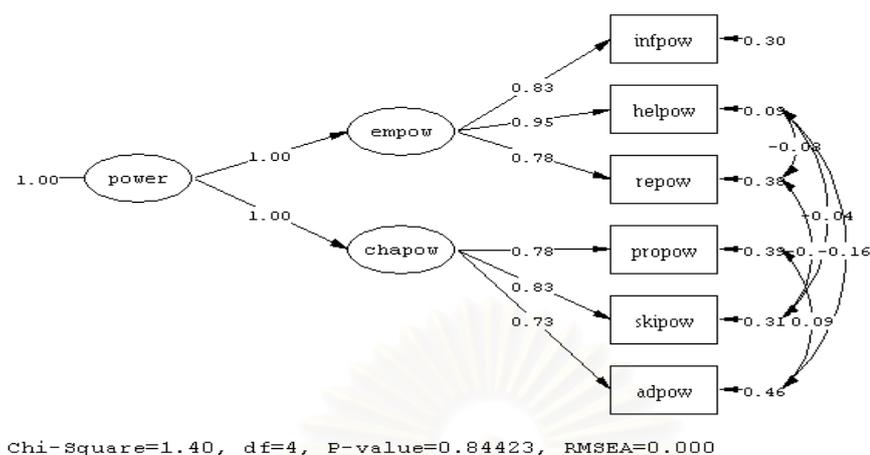
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .73 ถึง .95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน (helpow) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .95 และมีความแปรผันร่วมกับความสำเร็จในวิชาชีพครู ร้อยละ 91.00 รองลงมา คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร (infpow) การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะในการทำงาน (skipow) การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร (repow) และการได้รับความก้าวหน้าในงาน (propow) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .83 .83 .78 และ .78 ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ร้อยละ 70.00 69.00 62.00 และ 61.00 ตามลำดับ และตัวแปรที่มี

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการทำงาน (adpow) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .73 และมีความแปรผันร่วมกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ร้อยละ 54.00 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้ง 2 ด้าน มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากันคือ 1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัว ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองมีความแปรผันร่วมกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ร้อยละ 99.00 ดังแสดงในตารางที่ 15 และภาพที่ 5

**ตารางที่ 15** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดองค์ประกอบที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R <sup>2</sup>	สปส. คะแนนองค์ประกอบ
	be	SE	t		
การได้รับอำนาจ (empow)					
infpow	.83	.04	22.19	.70	.01
helpow	.95	.04	26.43	.91	.64
repow	.78	.04	19.29	.62	.18
การได้รับโอกาส (chapow)					
propow	.78	.04	19.83	.61	-.03
skipow	.83	.04	21.11	.69	.18
adpow	.73	.04	18.08	.54	.23
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง					
การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน					
การได้รับอำนาจ (empow)	1.00	-	-	.99	
การได้รับอำนาจ (empow)	1.00	-	-	.99	
$\chi^2 = 1.40$ df = 4 p = .84 GFI=1.00 AGFI =1.00 RMR = .0045					



ภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

การสร้างสเกลองค์ประกอบของตัวแปรแฝงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จากตัวแปร 6 ตัว ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร (infpow) การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน (helpow) การได้รับทรัพยากร (repow) การได้รับความก้าวหน้าในงาน (propow) การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะในการทำงาน (skipow) และการได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการทำงาน (adpow) เพื่อสร้างเป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้คะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) สามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$\text{power} = .01(\text{infpow}) + .64(\text{helpow}) + .18(\text{repow}) - .03(\text{propow}) + .18(\text{skipow}) + .23(\text{adpow})$$

### 3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบของการสนับสนุนจากครอบครัว

เนื่องจากตัวแปรการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว มีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงและสามารถแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนจากครอบครัวด้านอารมณ์ และการสนับสนุนจากครอบครัวด้านทรัพยากร ซึ่งในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุครั้งนี้ ตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัวทำหน้าที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบของการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบจากการวิเคราะห์มาสร้างสเกลองค์ประกอบเป็นตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบการสนับสนุนจากครอบครัว มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett's Test Sphericity มีค่าเท่ากับ 318.719 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ( $p < .000$ ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไคเซอร์ ไมเยอร์ ออลคิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ที่มีค่าเท่ากับ .500 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันปานกลางพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 16

**ตารางที่ 16** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบการสนับสนุนจากครอบครัว

ตัวแปร	enofam	refam
emofam	1.000	
refam	.692**	1.000
Mean	4.102	4.025
S.D.	.637	.724

Bartlett's Test Sphericity = 318.719  $p = .000$  KMO = .500

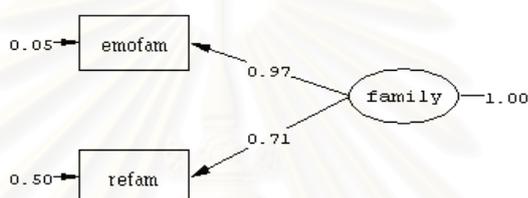
\*\* $P < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดองค์ประกอบการสนับสนุนจากครอบครัว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = .01$ ,  $df = 1$ ,  $p = .90$ ) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0021 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัวด้านอารมณ์ (emofam) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .97 มีความแปรผันร่วมกับการสนับสนุนจากครอบครัว ร้อยละ 95 และตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัวด้านทรัพยากร (refam) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .71 มีความแปรผันร่วมกับการสนับสนุนจากครอบครัว ร้อยละ 50 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการสนับสนุนจากครอบครัว ดังแสดงในตารางที่ 17 และภาพที่ 6

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดองค์ประกอบการสนับสนุนจากครอบครัว

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R <sup>2</sup>	สปส. คะแนนองค์ประกอบ
	be	SE	t		
emofam	.97	.03	29.74	.95	.93
refam	.71	.04	17.83	.50	.07
$\chi^2 = .01$ $df = 1$ $p = .90$ $GFI = 1.00$ $AGFI = 1.00$ $RMR = .0021$					



Chi-Square=0.01, df=1, P-value=0.90376, RMSEA=0.000

ภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดการสนับสนุนจากครอบครัว

การสร้างสเกลองค์ประกอบของตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากครอบครัวจากตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัวด้านอารมณ์ (emofam) และการสนับสนุนจากครอบครัวด้านทรัพยากร (refam) เพื่อสร้างเป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้คะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) สามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$\text{family} = .93 (\text{emofam}) + .07 (\text{refam})$$

#### ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพลีซีเรียล และโพลีคอร์ริคด้วยโปรแกรม PRELIS ในกรณีของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีตัวแปรบ่งชี้เป็นตัวแปรจัดประเภทรวมอยู่ด้วย ส่วนปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การ และงาน สมรรถภาพครู และความผูกพันในวิชาชีพครู ได้วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันให้ได้เมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละ

องค์ประกอบ และตรวจสอบว่าเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเมตริกซ์ใด ไม่มีความสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่าเมตริกซ์นั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมกัน และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสถิติ Bartlett's Test Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ ไมเยอร์ ออลกิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ค่า KMO ควรจะมีค่าเข้าใกล้ 1 ถ้ามีค่าน้อยแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อย และไม่เหมาะที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เมื่อได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล

### 1. ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพลีซีเรียล และโพลีคอร์ริกโดยใช้โปรแกรม PRELIS พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ -.127 ถึง .899 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ประสบการณ์ในการทำงาน (time) กับ อายุ (age) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ สถานภาพสมรส (status) กับ ระดับการศึกษา (edu) ดังแสดงในตารางที่ 18

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคล

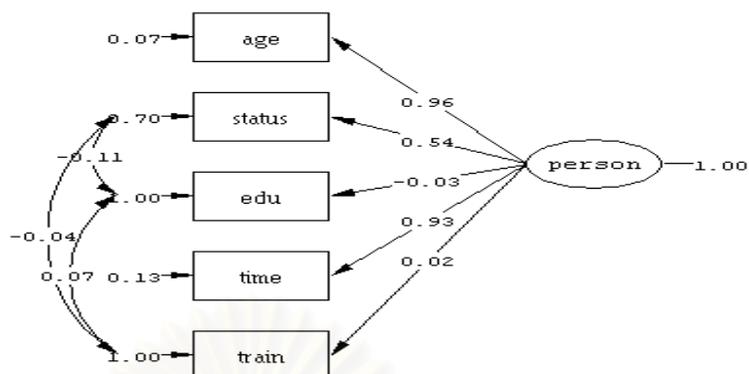
ตัวแปร	age	status	edu	time	train
age	1.000				
status	.525	1.000			
edu	-.031	-.127	1.000		
time	.899	.508	-.026	1.000	
train	.016	-.032	.072	.032	1.000
Mean	40.880	0.000	0.000	15.002	4.790
S.D.	10.280	1.000	1.000	11.428	3.475

ผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดหองศ์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = .71$ ,  $df = 2$ ,  $p = .70$ ) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0033 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักหองศ์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ -.03 ถึง .96 และส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ อายุ (age) มีค่าน้ำหนักหองศ์ประกอบเท่ากับ .96 และมีความแปรผันร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคล ร้อยละ 93.00 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน (time) สถานภาพสมรส (status) ประสบการณ์ในการศึกษาอบรม (train) และ ระดับการศึกษา (edu) มีค่าน้ำหนักหองศ์ประกอบเท่ากับ .93, .54, .02 และ -.03 ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคล ร้อยละ 87.00 30.00 0.00 และ 0.00 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่บ่งชี้หองศ์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคล ดังแสดงในตารางที่ 19 และภาพที่ 7

**ตารางที่ 19** ผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดหองศ์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	น้ำหนักหองศ์ประกอบ			R <sup>2</sup>	สปส. คะแนน หองศ์ประกอบ
	be	SE	t		
age	.96	.04	26.20	.93	.63
status	.54	.04	12.76	.30	.04
edu	-.03	.05	-.66	.00	.00
time	.93	.04	25.06	.87	.35
train	.02	.05	0.50	.00	.00
$\chi^2 = .71$ $df = 2$ $p = .70$ GFI=1.00      AGFI=1.00      RMR = .0033					



Chi-Square=0.71, df=2, P-value=0.70021, RMSEA=0.000

ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดปัจจัยส่วนบุคคล

## 2. ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงจิตวิทยา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบปัจจัยเชิงจิตวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .435 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett's Test Sphericity มีค่าเท่ากับ 102.353 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ( $p < .000$ ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์ ไมเยอร์ ออลคิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ที่มีค่าเท่ากับ .500 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบปัจจัยเชิงจิตวิทยา

ตัวแปร	motiv	esteem
motiv	1.000	
esteem	.435**	1.000
Mean	4.494	4.262
S.D.	.403	.554

Bartlett's Test Sphericity = 102.353 p = .000 KMO = .500

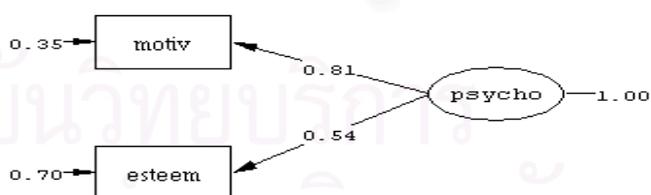
\*\*P<.01

ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดองค์ประกอบปัจจัยเชิงจิตวิทยา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = .03$ ,  $df = 1$ ,  $p = .87$ ) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0037 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .54 ถึง .81 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (motiv) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .81 และมีความแปรผันร่วมกับปัจจัยเชิงจิตวิทยา ร้อยละ 65.00 รองลงมา คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .54 และมีความแปรผันร่วมกับปัจจัยเชิงจิตวิทยา ร้อยละ 30.00 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่บ่งชี้ องค์ประกอบปัจจัยเชิงจิตวิทยา ดังแสดงในตารางที่ 21 และภาพที่ 8

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดองค์ประกอบปัจจัยเชิงจิตวิทยา

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R <sup>2</sup>	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
	be	SE	t		
motiv	.81	.04	20.38	.65	.70
esteem	.54	.05	11.31	.30	.24
$\chi^2 = .03$ $df = 1$ $p = .87$ GFI = 1.00   AGFI = 1.00   RMR = .0037					



Chi-Square=0.03, df=1, P-value=0.86694, RMSEA=0.000

ภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดปัจจัยเชิงจิตวิทยา

### 3. ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยองค์การและงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบปัจจัยองค์การและงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .806 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett's Test Sphericity มีค่าเท่ากับ 512.747 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ( $p < .000$ ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์ ไมเยอร์ ออลกิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ที่มีค่าเท่ากับ .500 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบปัจจัยเชิงองค์การและงาน

ตัวแปร	envir	power
envir	1.000	
power	.806**	1.000
Mean	3.967	3.908
S.D.	.494	.586

Bartlett's Test Sphericity = 512.747 p = .000 KMO = .500

\*\*P<.01

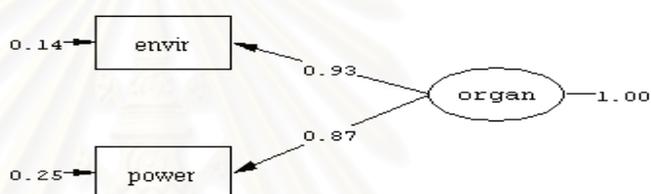
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดองค์ประกอบปัจจัยองค์การและงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = .06$ ,  $df = 1$ ,  $p = .81$ ) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0017 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .87 ถึง .93 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (envir) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .93 และมีความแปรผันร่วมกับปัจจัยองค์การและงาน ร้อยละ 65.00 รองลงมา คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (power) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .87 และมีความแปรผันร่วมกับปัจจัยองค์การและงาน ร้อยละ 30.00 แสดงให้

เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบปัจจัยของการและงาน ดังแสดงในตารางที่ 23 และภาพที่ 9

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดองค์ประกอบปัจจัยของการและงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R <sup>2</sup>	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
	bc	SE	t		
envir	.93	.03	26.95	.86	.65
power	.87	..04	23.84	.75	.34
$\chi^2 = .06$ $df = 1$ $p = .81$ $GFI = 1.00$ $AGFI = 1.00$ $RMR = .0017$					



Chi-Square=0.06, df=1, P-value=0.80990, RMSEA=0.000

ภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดปัจจัยของการและงาน

#### 4. ความตรงเชิงโครงสร้างของความผูกพันในวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .631 ถึง .731 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ เอกถักษณ์ทางวิชาชีพ (idemit) กับ การวางแผนทางวิชาชีพ (plamit) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ เอกถักษณ์ทางวิชาชีพ (idemit) กับ ความอดทนทางวิชาชีพ (tolmit) โดยค่า Bartlett's Test Sphericity มีค่าเท่ากับ 799.767 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ( $p < .000$ ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์ ไมเยอร์ ออลคิน (Kaiser-Meyer Olkin Measures of Sampling Adequacy) ที่มีค่าเท่ากับ .718 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกถักษณ์ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพครู

ตัวแปร	idemit	plamit	tolmit
idemit	1.000		
plamit	.731**	1.000	
tolmit	.631**	.655**	1.000
Mean	4.510	4.256	4.236
S.D.	.522	.542	.554

Bartlett's Test Sphericity = 799.767 p = .000 KMO = .718

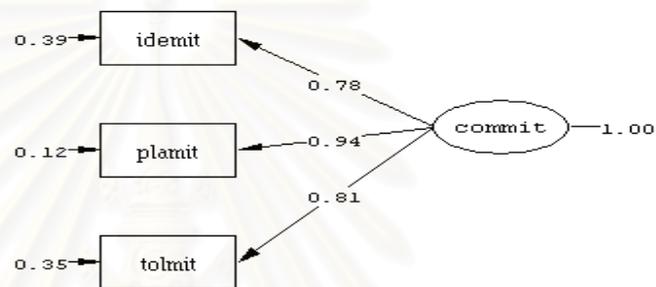
\*\*P<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพครู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = .05$ ,  $df = 1$ ,  $p = .83$ ) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0013 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .78 ถึง .94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การวางแผนทางวิชาชีพ (age) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .94 และมีความแปรผันร่วมกับความผูกพันในวิชาชีพครู ร้อยละ 88.00 รองลงมา คือ ความอดทนทางวิชาชีพ (time) และ เอกถึภษณ์ทางวิชาชีพ (edu) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .81 และ .78 ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับความผูกพันในวิชาชีพครู ร้อยละ 65.00 และ 61.00 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพครู ดังแสดงในตารางที่ 25 และภาพที่ 10

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพครู

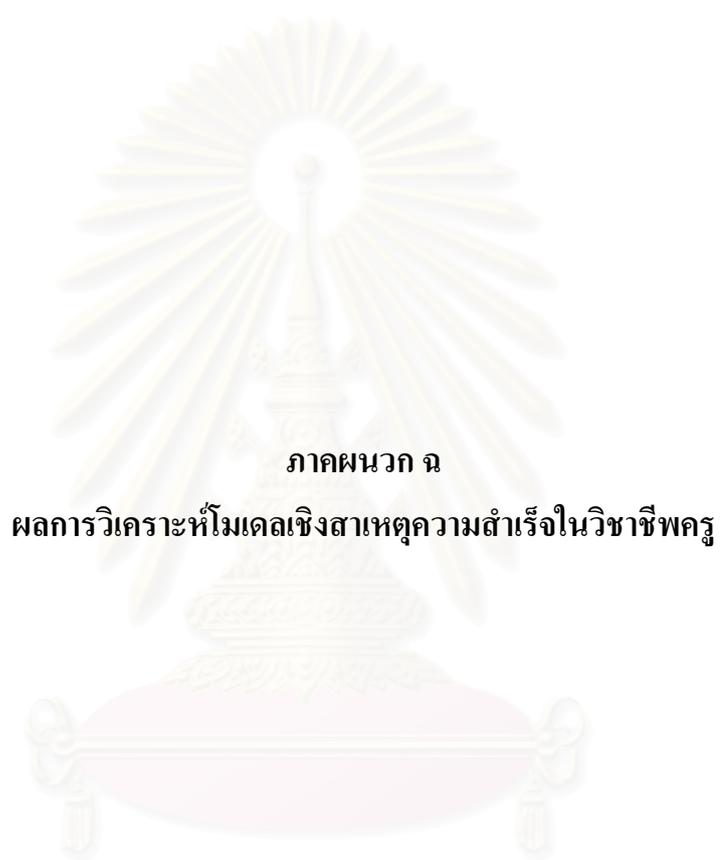
ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			R <sup>2</sup>	สปส. คะแนน องค์ประกอบ
	be	SE	t		
idemit	.78	.04	20.05	.93	.17
plamit	.94	.03	27.56	.30	.67
tolmit	.81	.04	21.02	.00	.20
$\chi^2 = .05$ df = 1 p = .83		GFI=1.00	AGFI=1.00	RMR = .0013	



Chi-Square=0.05, df=1, P-value=0.82633, RMSEA=0.000

ภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดความผูกพันในวิชาชีพครู

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 9/2/2006

TIME: 9:34

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

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

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

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

Universal Copyright Convention.

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\windowsxp\Desktop\SYNTAX1.spl:

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

DA NI=21 NO=491 MA=KM

LA

age status edu time train motiv esteem envir power knocom chacom family idemit plamit tolmit worksuc chisuc  
socsuc relsuc bensuc possuc

KM=prelis1.cor

ME=prelis1.mea

SD=prelis1.std

SE

10 11 16 17 18 19 20 21 13 14 15 1 2 3 4 5 6 7 8 9 12

MO NX=10 NY=11 NE=3 NK=4 LX=FU,FI LY=FU,FI TE=SY,FI TD=SY,FI PH=SY,FR GA=FU,FI PS=SY,FI  
BE=FU,FI

FR LY 2 1 LY 4 2 LY 5 2 LY 6 2 LY 7 2 LY 8 2 LY 10 3 LY 11 3

FR LX 2 1 LX 5 1 LX 7 2 LX 9 3

FR LY 1 1 LY 3 2 LY 9 3 LX 1 1 LX 6 2 LX 8 3 LX 10 4

FR TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9 TE 10 10 TE 11 11

FR TD 1 1 TD 2 2 TD 3 3 TD 5 5 TD 6 6 TD 7 7 TD 8 8 TD 9 9 TD 10 10 PS 1 1 PS 2 2 PS 3 3

FR BE 2 1 BE 2 3 GA 1 1 GA 1 2 GA 1 3 GA 1 4 GA 2 1 GA 2 2 GA 2 3 GA 2 4 GA 3 1 GA 3 3 GA 3 4  
 FR TE 8 7 TH 9 8 TH 8 8 TE 8 6 TE 7 3 TH 9 7 TH 8 7 TE 10 9 TE 5 2 TH 6 5 TE 5 3 TE 10 1  
 FR TE 9 5 TE 9 8 TH 7 5 TH 7 10 TH 4 4 TD 3 2 TH 5 7 TH 9 6 TH 8 6 TE 7 6 TE 6 2 TD 10 6  
 FR TD 7 3 TH 10 1 TE 7 5 TE 7 1 TH 3 1 TH 3 3 TE 3 1 TH 6 1 TE 8 3 TH 9 3 TH 8 3 TD 9 1  
 FR TH 10 9 TE 9 2 TH 3 7 TH 10 6 TD 8 6 TD 8 7

ST 0.01 TE 1 1

ST 0.10 TD 4 4

ST 1 LX 4 1

ST 0.03 LX 3 1

FR TE 2 1 TE 10 6 TE 10 8 TD 8 2 TH 7 6 TH 7 7 TH 7 1 TE 4 1 TE 6 5 TH 6 4 TH 3 8 TH 2 5 TD 8 4  
 FR TD 9 4 TH 4 9 TD 7 4 TD 7 2 TD 7 1 TE 4 2 TE 11 1 TH 3 5 TH 10 3 TH 10 7 TH 5 3 FR TD 8 5  
 FR TE 9 1 TD 5 3 TD 9 3 TE 8 5 TE 5 4 TH 6 11 TH 4 7 TH 1 7 TH 2 9 TD 5 2 TH 2 2 TH 4 2 TH 1 2  
 FR TD 6 5 TE 3 2 TH 3 10 TH 3 9 TH 7 9 TH 3 11 TH 3 4 TD 4 2 TD 10 4 TD 6 4 FR TH 9 11 TH 1 5  
 FR TH 6 6 TE 10 3 TE 11 3 TE 11 6 TE 9 4 TH 1 3 TH 6 7 TH 5 2 TH 5 6 TH 5 1 FR TH 5 10 TD 9 5  
 FR TH 5 8 TH 5 9 TD 6 3

LE

compet success commit

LK

person psycho organ home

PD

OU SE TV EF SS MI RS FS IT=1000 AD=OFF

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

Number of Input Variables 21

Number of Y - Variables 11

Number of X - Variables 10

Number of ETA - Variables 3

Number of KSI - Variables 4

Number of Observations 491

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

Covariance Matrix

knocom chacom worksuc chisuc socsuc relsuc

-----

knocom	1.00					
chacom	0.62	1.00				
worksuc	0.62	0.62	1.00			
chisuc	0.64	0.64	0.75	1.00		
socsuc	0.45	0.31	0.45	0.52	1.00	
relsuc	0.60	0.59	0.66	0.63	0.50	1.00
bensuc	0.41	0.28	0.36	0.35	0.37	0.46
possuc	0.48	0.39	0.59	0.49	0.41	0.65
idemit	0.52	0.52	0.57	0.56	0.30	0.47
plamit	0.64	0.56	0.65	0.66	0.43	0.52
tolmit	0.58	0.55	0.63	0.64	0.41	0.54
age	0.06	0.10	0.16	0.13	0.13	0.15
status	0.03	0.08	0.08	0.08	0.11	0.08
edu	0.13	0.05	0.13	0.08	-0.02	0.03
time	0.07	0.13	0.16	0.11	0.12	0.16
train	0.10	0.11	0.13	0.08	0.05	0.11
motiv	0.52	0.57	0.50	0.52	0.20	0.43
esteem	0.38	0.42	0.36	0.34	0.13	0.34
envir	0.57	0.47	0.60	0.50	0.36	0.59
power	0.49	0.40	0.55	0.43	0.32	0.56
family	0.29	0.34	0.30	0.34	0.21	0.24

## Covariance Matrix

	bensuc	possuc	idemit	plamit	tolmit	age
bensuc	1.00					
possuc	0.67	1.00				
idemit	0.29	0.32	1.00			
plamit	0.36	0.43	0.73	1.00		
tolmit	0.36	0.46	0.63	0.75	1.00	
age	0.04	0.13	0.00	0.00	0.00	1.00
status	0.03	0.07	0.03	0.00	-0.01	0.52
edu	-0.10	-0.04	0.10	0.10	0.08	-0.03
time	0.03	0.14	-0.02	-0.01	-0.02	0.90

train	-0.04	0.08	0.08	0.09	0.06	0.02
motiv	0.21	0.32	0.42	0.50	0.53	0.01
esteem	0.10	0.21	0.35	0.32	0.37	0.07
envir	0.49	0.65	0.43	0.50	0.50	0.10
power	0.48	0.67	0.37	0.44	0.42	0.05
family	0.26	0.25	0.39	0.38	0.37	-0.11

## Covariance Matrix

status	edu	time	train	motiv	esteem	
status	1.00					
edu	-0.13	1.00				
time	0.51	-0.03	1.00			
train	-0.03	0.07	0.03	1.00		
motiv	-0.01	0.06	0.02	0.03	1.00	
esteem	0.08	0.13	0.10	0.03	0.43	1.00
envir	0.10	0.00	0.10	0.12	0.41	0.29
power	0.07	-0.02	0.08	0.10	0.29	0.19
family	-0.08	0.03	-0.10	0.03	0.26	0.30

## Covariance Matrix

envir	power	family	
envir	1.00		
power	0.81	1.00	
family	0.24	0.20	1.00

## THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

compet	success	commit	
knocom	0	0	0
chacom	1	0	0

worksuc	0	0	0
chisuc	0	2	0
socsuc	0	3	0
relsuc	0	4	0
bensuc	0	5	0
possuc	0	6	0
idemit	0	0	0
plamit	0	0	7
tolmit	0	0	8

## LAMBDA-X

person	psycho	organ	home
age	9	0	0
status	10	0	0
edu	0	0	0
time	0	0	0
train	11	0	0
motiv	0	12	0
esteem	0	13	0
envir	0	0	14
power	0	0	15
family	0	0	16

## BETA

compet	success	commit
compet	0	0
success	17	0
commit	0	0

## GAMMA

person	psycho	organ	home
compet	19	20	21
			22

success 23 24 25 26

commit 27 0 28 29

#### PHI

person psycho organ home

-----

person 30

psycho 31 0

organ 32 33 0

home 34 35 36 0

#### PSI

compet success commit

-----

37 38 39

#### THETA-EPS

knocom chacom worksuc chisuc socsuc relsuc

-----

knocom 0

chacom 40 41

worksuc 42 43 44

chisuc 45 46 0 47

socsuc 0 48 49 50 51

relsuc 0 52 0 0 53 54

bensuc 55 0 56 0 57 58

possuc 0 0 60 0 61 62

idemit 65 66 0 67 68 0

plamit 71 0 72 0 0 73

tolmit 77 0 78 0 0 79

#### THETA-EPS

bensuc possuc idemit plamit tolmit

-----

bensuc 59

possuc	63	64			
idemit	0	69	70		
plamit	0	74	75	76	
tolmit	0	0	0	0	80

## THETA-DELTA-EPS

knocom	chacom	worksuc	chisuc	socsuc	relsuc	
age	0	81	82	0	83	0
status	0	86	0	0	87	0
edu	90	0	91	92	93	0
time	0	101	0	102	0	0
train	106	107	108	0	0	109
motiv	117	0	0	118	119	120
esteem	127	0	0	0	128	129
envir	0	0	138	0	0	139
power	0	0	148	0	0	149
family	158	0	159	0	0	160

## THETA-DELTA-EPS

bensuc	possuc	idemit	plamit	tolmit	
age	84	0	0	0	
status	0	0	88	0	
edu	94	95	96	97	98
time	103	0	104	0	0
train	110	111	112	113	0
motiv	121	0	0	0	122
esteem	130	0	131	132	0
envir	140	141	0	0	0
power	150	151	0	0	152
family	161	0	162	0	0

## THETA-DELTA

age	status	edu	time	train	motiv	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
age	85					
status	0	89				
edu	0	99	100			
time	0	105	0	0		
train	0	114	115	0	116	
motiv	0	0	123	124	125	126
esteem	133	134	135	136	0	0
envir	0	142	0	143	144	145
power	153	0	154	155	156	0
family	0	0	0	163	0	164

#### THETA-DELTA

esteem	envir	power	family
-----	-----	-----	-----
esteem	137		
envir	146	147	
power	0	0	157
family	0	0	0
			165

#### THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

Number of Iterations = 64

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

#### LAMBDA-Y

compet	success	commit	
-----	-----	-----	-----
knocom	0.99	--	--
chacom	0.83	--	--
(0.06)			
13.88			
worksuc	--	0.89	--
chisuc	--	0.84	--

(0.04)  
22.88

socsuc -- 0.56 --

(0.05)  
12.20

relsuc -- 0.74 --

(0.04)  
19.18

bensuc -- 0.45 --

(0.05)  
9.87

possuc -- 0.60 --

(0.04)  
15.14

idemit -- -- 0.72

plamit -- -- 0.87

(0.04)  
21.02

tolmit -- -- 0.86

(0.05)  
17.32

LAMBDA-X

person psycho organ home

-----

age 1.00 -- -- --

(0.02)  
43.21

status 0.58 -- -- --

(0.04)  
13.52



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

edu 0.03 -- -- --

time 1.00 -- -- --

train 0.03 -- -- --

(0.05)

0.56

motiv -- 0.77 -- --

(0.05)

16.15

esteem -- 0.57 -- --

(0.05)

12.42

envir -- -- 0.96 --

(0.04)

25.22

power -- -- 0.84 --

(0.04)

21.02

family -- -- -- 0.53

(0.05)

10.95

BETA

compet success commit

-----

compet -- -- --

success 0.33 -- 0.49

(0.33) (0.18)

1.01 2.71

commit -- -- --

GAMMA

person	psycho	organ	home	
compet	0.11	0.57	0.20	0.26
(0.10)	(0.30)	(0.06)	(0.32)	
1.16	1.90	3.59	0.81	
success	0.31	-0.47	0.06	0.57
(0.18)	(0.55)	(0.10)	(0.63)	
1.75	-0.86	0.58	0.91	
commit	0.15	--	0.24	0.74
(0.08)	(0.08)	(0.08)		
2.02	3.22	8.92		

## Covariance Matrix of ETA and KSI

compet	success	commit	person	psycho	organ	
compet	1.00					
success	0.81	1.00				
commit	0.76	0.88	1.00			
person	0.07	0.18	0.00	0.90		
psycho	0.89	0.72	0.76	0.01	1.00	
organ	0.59	0.62	0.60	0.11	0.46	1.00
home	0.83	0.78	0.82	-0.22	0.88	0.46

## Covariance Matrix of ETA and KSI

home			
home	1.00		
PHI			
person	psycho	organ	home
person	0.90		
(0.06)			
14.14			

psycho	0.01	1.00		
(0.06)				
0.19				
organ	0.11	0.46	1.00	
(0.04)	(0.05)			
2.47	8.99			
home	-0.22	0.88	0.46	1.00
(0.08)	(0.07)	(0.07)		
-2.62	12.88	6.36		

PSI

Note: This matrix is diagonal.

compet	success	commit
-----	-----	-----
0.15	0.11	0.25
(0.10)	(0.09)	(0.06)
1.62	1.21	4.07

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

compet	success	commit
-----	-----	-----
0.85	0.89	0.75

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

compet	success	commit
-----	-----	-----
0.85	0.82	0.75

Reduced Form

person	psycho	organ	home
-----	-----	-----	-----
compet	0.11	0.57	0.20
(0.10)	(0.30)	(0.06)	(0.32)
1.16	1.90	3.59	0.81

success 0.42 -0.29 0.24 1.02

(0.17) (0.49) (0.11) (0.53)

2.43 -0.59 2.15 1.92

commit 0.15 -- 0.24 0.74

(0.08) (0.08) (0.08)

2.02 3.22 8.92

#### THETA-EPS

knocom chacom worksuc chisuc socsuc relsuc

-----

knocom 0.01

chacom -0.21 0.31

(0.05) (0.08)

-4.38 3.92

worksuc -0.10 0.01 0.20

(0.03) (0.03) (0.03)

-3.51 0.44 7.89

chisuc -0.04 0.07 -- 0.29

(0.03) (0.03) (0.03)

-1.33 2.02 11.25

socsuc -- -0.06 -0.05 0.06 0.69

(0.03) (0.03) (0.03) (0.05)

-1.95 -2.14 2.11 14.28

relsuc -- 0.09 -- -- 0.08 0.45

(0.03) (0.03) (0.03)

3.56 2.65 13.71

bensuc 0.05 -- -0.03 -- 0.12 0.13

(0.02) (0.02) (0.03) (0.03)

1.92 -1.36 3.65 4.20

possuc -- -- 0.07 -- 0.06 0.21

(0.02) (0.03) (0.03)

3.09 2.15 7.48

idemit	-0.04	0.06	--	0.02	-0.05	--
(0.04)	(0.02)		(0.02)	(0.03)		
-0.91	2.79		1.03	-2.10		
plamit	-0.03	--	-0.04	--	--	-0.05
(0.04)	(0.02)			(0.02)		
-0.78	-1.91			-2.59		
tolmit	-0.08	--	-0.04	--	--	-0.03
(0.04)	(0.02)			(0.02)		
-2.00	-2.09			-1.36		

## THETA-EPS

bensuc	possuc	idemit	plamit	tolmit
-----	-----	-----	-----	-----
bensuc	0.80			
(0.05)				
15.17				
possuc	0.40	0.64		
(0.04)	(0.04)			
10.31	14.85			
idemit	--	-0.06	0.47	
(0.02)	(0.04)			
-2.91	12.73			
plamit	--	-0.03	0.09	0.23
(0.02)	(0.02)	(0.03)		
-1.80	3.69	8.70		
tolmit	--	--	--	0.26
(0.03)				
9.82				

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

knocom	chacom	worksuc	chisuc	socsuc	relsuc
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.99	0.69	0.79	0.71	0.31	0.55

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

bensuc   possuc   idemit   plamit   tolmit

-----   -----   -----   -----   -----

0.20   0.36   0.53   0.77   0.74

## THETA-DELTA-EPS

knocom   chacom   worksuc   chisuc   socsuc   relsuc

-----   -----   -----   -----   -----

age   --   0.04   0.00   --   0.01   --

(0.03)   (0.01)   (0.02)

1.27   -0.09   0.70

status   --   0.06   --   --   0.05   --

(0.03)   (0.03)

1.93   1.50

edu   0.10   --   0.10   0.04   -0.03   --

(0.03)   (0.03)   (0.03)   (0.04)

3.08   3.35   1.43   -0.87

time   --   0.06   --   -0.03   --   --

(0.03)   (0.01)

1.86   -2.45

train   0.05   0.05   0.07   --   --   0.05

(0.03)   (0.03)   (0.03)   (0.03)

1.48   1.58   2.38   1.61

motiv   -0.16   --   --   0.06   -0.10   0.02

(0.05)   (0.02)   (0.03)   (0.02)

-3.32   2.31   -3.19   0.74

esteem   -0.11   --   --   --   -0.09   0.05

(0.04)   (0.03)   (0.03)

-2.64   -2.55   2.02

envir   --   --   0.07   --   --   0.14

(0.03)   (0.03)

2.91		5.20			
power	--	--	0.09	--	--
(0.03)			(0.03)		0.17
3.54			6.07		
family	-0.15	--	-0.07	--	--
(0.04)		(0.03)		(0.03)	-0.06
-3.33		-2.46		-2.14	

## THETA-DELTA-EPS

	bensuc	possuc	idemit	plamit	tolmit
age	-0.05	--	--	--	--
(0.03)					
-1.74					
status	--	--	0.04	--	--
(0.03)					
1.42					
edu	-0.12	-0.05	0.07	0.08	0.05
(0.04)	(0.03)	(0.04)	(0.03)	(0.03)	
-3.07	-1.73	1.96	2.34	1.54	
time	-0.06	--	-0.01	--	--
(0.03)		(0.01)			
-2.15		-1.09			
train	-0.07	0.04	0.03	0.04	--
(0.04)	(0.04)	(0.03)	(0.03)		
-1.77	0.98	0.97	1.45		
motiv	-0.02	--	--	--	0.03
(0.03)			(0.02)		
-0.94			1.31		
esteem	-0.06	--	0.03	-0.06	--
(0.03)		(0.03)	(0.02)		

-1.95            1.20   -2.33

envir   0.21   0.30   --   --   --

(0.03) (0.03)

6.24   8.93

power   0.24   0.36   --   --   -0.01

(0.04) (0.04)            (0.02)

6.65   9.99            -0.59

family   0.08   --   0.07   --   --

(0.03)            (0.03)

2.59            2.56

#### THETA-DELTA

age   status   edu   time   train   motiv

-----

age   0.10

(0.01)

8.02

status   --   0.69

(0.05)

14.93

edu   --   -0.11   1.00

(0.04) (0.06)

-3.04   15.68

time   --   -0.02   --   0.10

(0.02)

-0.94

train   --   -0.05   0.07   --   1.00

(0.04) (0.04)            (0.06)

-1.29   1.56            15.66

motiv   --   --   0.03   0.02   -0.02   0.41

(0.04) (0.02) (0.03) (0.05)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

0.87	1.14	-0.52	8.10			
esteem	0.08	0.10	0.11	0.11	--	--
(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.04)			
1.91	2.42	2.82	2.68			
envir	--	0.03	--	-0.01	0.08	0.07
(0.02)		(0.01)	(0.04)	(0.02)		
1.57	-0.84	2.21	3.20			
power	-0.05	--	-0.03	-0.03	0.06	--
(0.02)	(0.03)	(0.02)	(0.04)			
-2.20	-1.19	-1.36	1.62			
family	--	--	--	0.01	--	-0.10
(0.02)	(0.04)					
0.68	-2.70					

#### THETA-DELTA

esteem	envir	power	family
-----	-----	-----	-----
esteem	0.67		
(0.05)			
13.60			
envir	0.06	0.08	
(0.02)	(0.04)		
2.74	2.12		
power	--	--	0.30
(0.03)			
8.84			
family	--	--	--
(0.05)			0.72
13.78			

#### Squared Multiple Correlations for X - Variables

age	status	edu	time	train	motiv
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.90	0.30	0.00	0.90	0.00	0.59

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

esteem	envir	power	family
-----	-----	-----	-----
0.33	0.92	0.70	0.28

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 66

Minimum Fit Function Chi-Square = 21.77 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 21.65 (P = 1.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.044

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA &lt; 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.81

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.81 ; 0.81)

ECVI for Saturated Model = 0.94

ECVI for Independence Model = 29.13

Chi-Square for Independence Model with 210 Degrees of Freedom = 14233.04

Independence AIC = 14275.04

Model AIC = 351.65

Saturated AIC = 462.00

Independence CAIC = 14384.17

Model CAIC = 1209.07

Saturated CAIC = 1662.38

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.01

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.31

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 2152.90

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.018

Standardized RMR = 0.018

Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.28

#### THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

##### Fitted Covariance Matrix

knocom	chacom	worksuc	chisuc	socsuc	relsuc		
knocom	0.99						
chacom	0.61	1.00					
worksuc	0.61	0.61	0.99				
chisuc	0.63	0.63	0.74	1.00			
socsuc	0.45	0.31	0.44	0.53	1.00		
relsuc	0.59	0.59	0.66	0.62	0.49	1.00	
bensuc	0.41	0.30	0.37	0.38	0.37	0.47	
possuc	0.48	0.40	0.60	0.50	0.39	0.65	
idemit	0.51	0.52	0.56	0.55	0.30	0.47	
plamit	0.62	0.55	0.64	0.64	0.43	0.52	
tolmit	0.57	0.54	0.63	0.64	0.42	0.53	
age	0.07	0.10	0.16	0.15	0.11	0.13	
status	0.04	0.10	0.09	0.09	0.11	0.08	
edu	0.10	0.00	0.10	0.05	-0.03	0.00	
time	0.07	0.12	0.16	0.12	0.10	0.13	
train	0.05	0.05	0.07	0.00	0.00	0.06	
motiv	0.51	0.56	0.49	0.52	0.21	0.43	
esteem	0.39	0.42	0.36	0.34	0.14	0.36	
envir	0.56	0.47	0.60	0.50	0.33	0.58	
power	0.49	0.41	0.55	0.43	0.29	0.56	

family 0.28 0.36 0.30 0.35 0.23 0.25

Fitted Covariance Matrix

bensuc possuc idemit plamit tolmit age

```

-----
bensuc 1.00
possuc 0.67 1.00
idemit 0.29 0.32 0.99
plamit 0.35 0.43 0.72 0.99
tolmit 0.34 0.45 0.62 0.75 1.00
age 0.03 0.11 0.00 0.00 0.00 1.00
status 0.05 0.06 0.04 0.00 0.00 0.52
edu -0.11 -0.05 0.07 0.08 0.05 0.03
time 0.02 0.11 -0.01 0.00 0.00 0.90
train -0.07 0.04 0.03 0.04 0.00 0.02
motiv 0.23 0.33 0.42 0.51 0.53 0.01
esteem 0.13 0.25 0.35 0.32 0.37 0.08
envir 0.48 0.65 0.41 0.50 0.49 0.10
power 0.47 0.67 0.36 0.43 0.42 0.04
family 0.26 0.25 0.38 0.37 0.37 -0.11

```

Fitted Covariance Matrix

status edu time train motiv esteem

```

-----
status 0.99
edu -0.10 1.00
time 0.50 0.03 1.00
train -0.03 0.07 0.02 1.00
motiv 0.00 0.03 0.03 -0.02 1.00
esteem 0.10 0.11 0.12 0.00 0.44 1.00
envir 0.09 0.00 0.09 0.08 0.41 0.32
power 0.05 -0.03 0.05 0.07 0.29 0.22
family -0.07 0.00 -0.10 0.00 0.25 0.26

```

Fitted Covariance Matrix

```

envir  power  family
-----  -----  -----
envir    1.00
power    0.80    1.00
family   0.23    0.20    1.00

```

## Fitted Residuals

```

knocom  chacom  worksuc  chisuc  socsuc  relsuc
-----  -----  -----  -----  -----  -----
knocom    0.01
chacom    0.01    0.00
worksuc   0.01    0.01    0.01
chisuc    0.01    0.01    0.01    0.00
socsuc    0.01    0.00    0.01    0.00    0.00
relsuc    0.00    0.00    0.01    0.01    0.01    0.00
bensuc    0.00   -0.02   -0.01   -0.03    0.00   -0.01
possuc    0.00   -0.01    0.00   -0.01    0.02    0.00
idemit    0.01    0.01    0.01    0.01    0.00   -0.01
plamit    0.01    0.01    0.01    0.01    0.00    0.00
tolmit    0.01    0.01    0.01    0.01   -0.01    0.00
age   -0.01    0.00    0.00   -0.02    0.01    0.01
status   -0.01   -0.01   -0.01   -0.01    0.01    0.00
edu     0.03    0.05    0.02    0.03    0.01    0.03
time     0.00    0.00    0.00   -0.02    0.02    0.03
train    0.05    0.05    0.06    0.07    0.05    0.05
motiv    0.01    0.01    0.01    0.01    0.00    0.00
esteem   -0.01    0.00   -0.01    0.00   -0.01   -0.02
envir    0.01    0.00    0.00    0.00    0.03    0.00
power    0.00   -0.01    0.00   -0.01    0.03    0.00
family   0.00   -0.02    0.00   -0.01   -0.02   -0.01

```

## Fitted Residuals

```

bensuc  possuc  idemit  plamit  tolmit  age
-----  -----  -----  -----  -----  -----

```

bensuc	0.00					
possuc	0.00	0.00				
idemit	0.00	0.00	0.01			
plamit	0.01	0.01	0.01	0.01		
tolmit	0.01	0.00	0.01	0.01	0.00	
age	0.00	0.02	0.00	0.00	-0.01	0.00
status	-0.02	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.01
edu	0.01	0.01	0.03	0.03	0.03	-0.06
time	0.01	0.03	0.00	-0.01	-0.02	0.00
train	0.03	0.04	0.05	0.05	0.06	-0.01
motiv	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
esteem	-0.03	-0.04	0.00	0.00	-0.01	-0.01
envir	0.01	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00
power	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.02
family	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00

## Fitted Residuals

status	edu	time	train	motiv	esteem	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	
status	0.01					
edu	-0.03	0.00				
time	0.01	-0.05	0.00			
train	0.00	0.00	0.01	0.00		
motiv	-0.02	0.03	-0.01	0.04	0.00	
esteem	-0.02	0.02	-0.01	0.03	0.00	0.00
envir	0.01	0.00	0.01	0.04	0.00	-0.02
power	0.02	0.00	0.02	0.04	0.00	-0.03
family	-0.02	0.04	0.00	0.03	0.00	0.04

## Fitted Residuals

envir	power	family
-----	-----	-----
envir	0.00	
power	0.01	0.00

family 0.01 0.00 0.00

#### Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.06

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.07

#### Stemleaf Plot

- 5|83

- 4|

- 3|73

- 2|8664221

- 1|98776666444321100

- 0|999998888876666555555444433322222111111000000000

0|11111122222223333333333333333344444444444444445555555566666677777777+12

1|00000001111111222334444455567

2|01123456677779

3|112225889

4|1567

5|0133458

6|

7|4

#### Standardized Residuals

knocom chacom worksuc chisuc socsuc relsuc

knocom 1.28

chacom 1.24 0.89

worksuc 1.41 1.64 1.31

chisuc 1.02 1.41 1.01 0.49

socsuc 0.35 0.10 1.01 -0.25 0.20

relsuc 0.35 0.44 0.68 0.57 1.17 0.61

bensuc -0.20 -0.91 -1.48 -1.58 0.20 -1.10

possuc 0.28 -0.42 -0.15 -0.93 0.93 -0.06

idemit 0.92 0.70 0.49 1.03 -0.36 -0.28

plamit	1.56	1.13	1.30	1.24	0.08	0.39
tolmit	1.41	0.84	0.94	0.69	-0.45	0.27
age	-0.64	0.00	-0.26	-0.93	0.44	0.40
status	-0.25	-0.37	-0.32	-0.33	0.21	0.01
edu	0.83	1.17	0.69	0.93	0.52	0.68
time	-0.33	0.23	0.13	-0.84	0.55	0.97
train	1.63	1.71	1.68	1.65	1.05	1.63
motiv	0.76	0.87	1.01	0.99	-0.43	0.10
esteem	-0.63	0.19	-0.41	-0.20	-0.70	-1.11
envir	0.56	0.39	0.44	-0.18	0.98	0.48
power	0.30	-0.30	0.28	-0.38	0.91	0.27
family	0.61	-1.18	0.26	-0.45	-0.70	-0.42

## Standardized Residuals

bensuc	possuc	idemit	plamit	tolmit	age	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	
bensuc	-0.10					
possuc	0.15	0.34				
idemit	-0.05	0.03	1.60			
plamit	0.47	0.39	1.97	1.90		
tolmit	0.61	0.20	1.04	1.26	0.81	
age	0.14	0.60	0.10	-0.05	-0.30	-0.04
status	-0.39	0.11	-0.07	-0.05	-0.20	0.74
edu	0.54	0.30	1.03	0.87	0.87	-1.28
time	0.35	0.91	-0.12	-0.58	-0.84	0.54
train	1.54	1.66	1.48	1.47	1.23	-0.59
motiv	-0.54	-0.32	-0.02	-0.18	0.01	-0.25
esteem	-1.11	-1.12	0.21	-0.37	-0.36	-1.10
envir	0.61	0.37	0.73	0.26	0.31	0.15
power	0.52	0.44	0.57	0.55	0.40	0.72
family	-0.23	0.07	0.52	0.62	-0.06	0.24

## Standardized Residuals

status	edu	time	train	motiv	esteem
--------	-----	------	-------	-------	--------

```

-----
status    1.04
edu      -1.12  -0.68
time     0.73  -1.17  0.58
train    0.31   0.21  0.66  -0.22
motiv   -0.50   1.17  -0.48  1.55  0.23
esteem  -0.79   0.93  -1.08  0.59  -0.25  0.49
envir    0.28  -0.03  0.56  1.48  0.00  -1.06
power    0.57   0.09  1.04  1.62  -0.01  -1.08
family  -0.44   0.83  -0.08  0.72  0.41  1.50

```

#### Standardized Residuals

```

envir    power    family
-----
envir    0.60
power    0.84    0.75
family   0.78   -0.15    0.19

```

#### Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.58

Median Standardized Residual = 0.34

Largest Standardized Residual = 1.97

#### Stemleaf Plot

```

-14|88
-12|8
-10|87221100886
- 8|33144
- 6|900843
- 4|984085543221
- 2|9877663322008655532000
- 0|8855208766555432100
0|1137890001345599
2|0001113346677888001145557999
4|00144447899922244556677789

```

6|001111268899022334568

8|1334477791123334789

10|11123344453777

12|3446801

14|1117880456

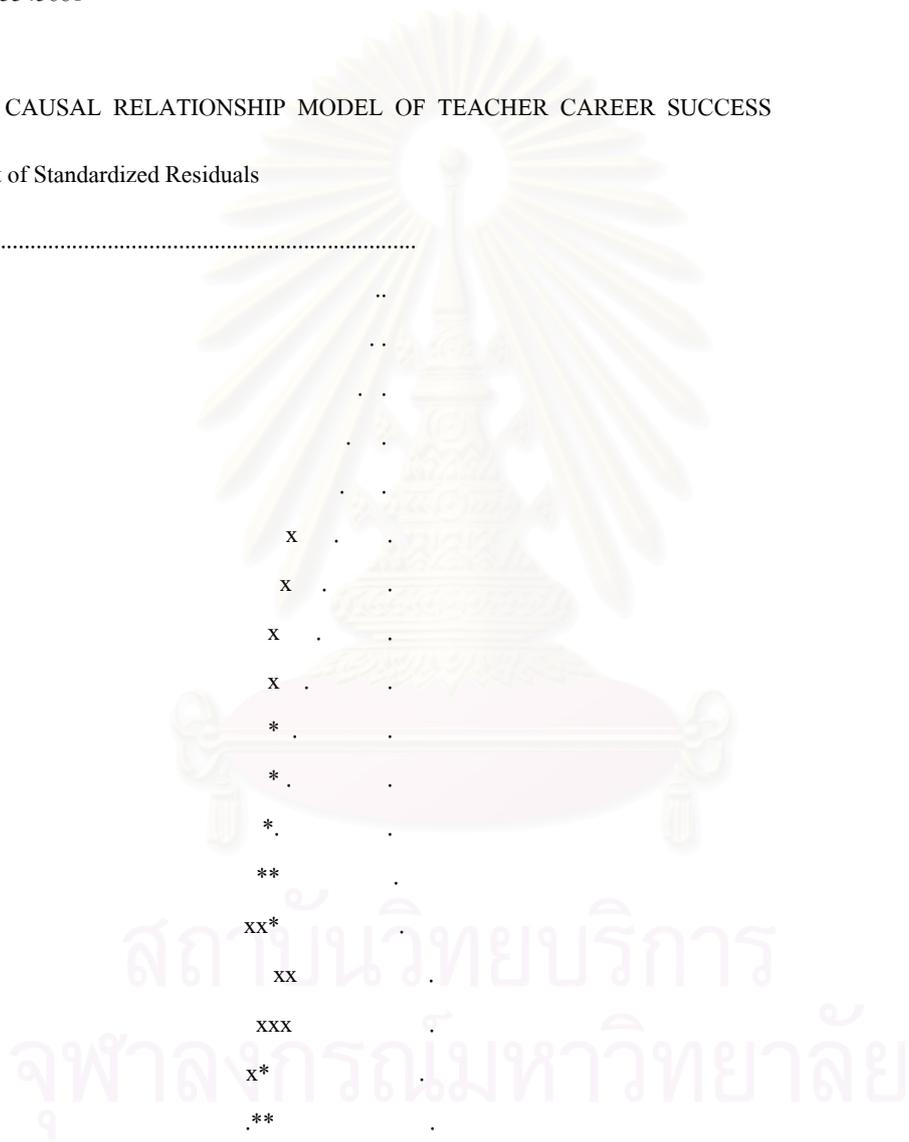
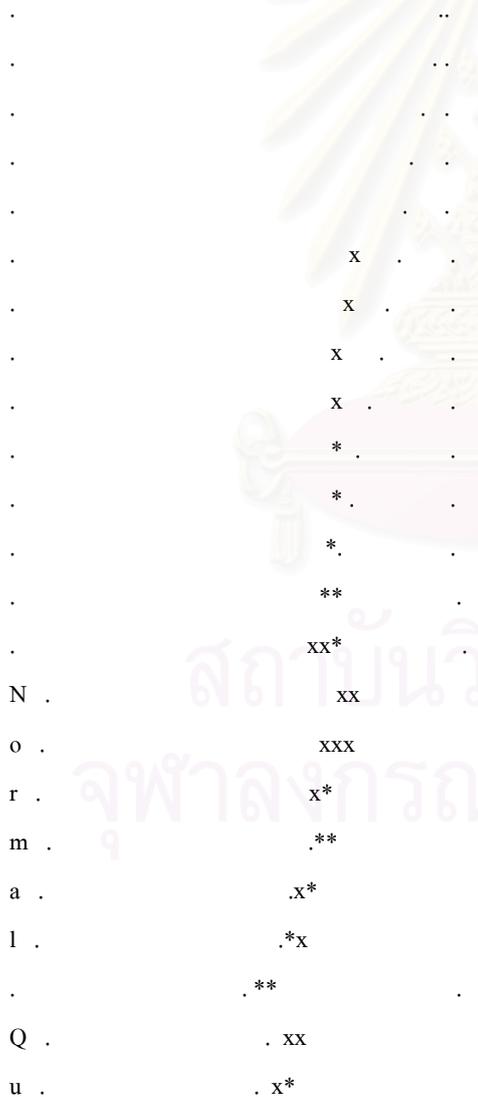
16|023345681

18|07

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

Qplot of Standardized Residuals

3.5.....





THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	compet	success	commit
knocom	--	0.00	0.07
chacom	--	0.42	1.62
worksuc	0.27	--	0.00
chisuc	0.01	--	0.67
socsuc	0.01	--	0.50

relsuc	0.22	--	0.58
bensuc	0.00	--	1.26
possuc	0.00	--	0.23
idemit	0.00	0.02	--
plamit	0.01	0.14	--
tolmit	0.00	0.03	--

Expected Change for LAMBDA-Y

compet	success	commit	
-----	-----	-----	
knocom	--	-0.01	0.21
chacom	--	0.16	0.35
worksuc	0.06	--	0.00
chisuc	0.02	--	0.10
socsuc	-0.01	--	-0.10
relsuc	-0.04	--	-0.09
bensuc	0.00	--	0.14
possuc	0.00	--	-0.05
idemit	0.01	-0.01	--
plamit	0.01	0.04	--
tolmit	0.00	-0.02	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

compet	success	commit	
-----	-----	-----	
knocom	--	-0.01	0.21
chacom	--	0.16	0.35
worksuc	0.06	--	0.00
chisuc	0.02	--	0.10
socsuc	-0.01	--	-0.10
relsuc	-0.04	--	-0.09
bensuc	0.00	--	0.14
possuc	0.00	--	-0.05
idemit	0.01	-0.01	--
plamit	0.01	0.04	--

tolmit 0.00 -0.02 --

Modification Indices for LAMBDA-X

	person	psycho	organ	home
age	--	0.02	0.05	0.00
status	--	0.06	0.29	0.06
edu	1.46	1.11	0.00	1.75
time	1.46	0.00	--	0.00
train	--	1.84	2.48	2.19
motiv	1.72	--	0.57	0.12
esteem	1.72	--	0.57	0.12
envir	0.43	0.25	--	0.55
power	0.43	0.23	--	0.55
family	--	2.11	--	--

Expected Change for LAMBDA-X

	person	psycho	organ	home
age	--	0.00	-0.01	0.00
status	--	-0.01	0.02	-0.01
edu	-0.06	0.06	0.00	0.07
time	1.94	0.00	--	0.00
train	--	0.08	0.12	0.08
motiv	0.30	--	0.06	-0.13
esteem	-0.23	--	-0.04	0.10
envir	-0.04	0.05	--	0.08
power	0.04	-0.04	--	-0.07
family	--	1.77	--	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	person	psycho	organ	home
age	--	0.00	-0.01	0.00
status	--	-0.01	0.02	-0.01

edu	-0.06	0.06	0.00	0.07
time	1.84	0.00	--	0.00
train	--	0.08	0.12	0.08
motiv	0.29	--	0.06	-0.13
esteem	-0.21	--	-0.04	0.10
envir	-0.04	0.05	--	0.08
power	0.03	-0.04	--	-0.07
family	--	1.77	--	--

#### Modification Indices for BETA

compet	success	commit
-----	-----	-----
compet	--	2.11
success	--	--
commit	2.11	2.11

#### Expected Change for BETA

compet	success	commit
-----	-----	-----
compet	--	1.02
success	--	--
commit	1.02	1.95

#### Standardized Expected Change for BETA

compet	success	commit
-----	-----	-----
compet	--	1.02
success	--	--
commit	1.02	1.95

#### Modification Indices for GAMMA

person	psycho	organ	home
-----	-----	-----	-----
compet	--	--	--
success	--	--	--

commit -- 2.11 -- --

Expected Change for GAMMA

person psycho organ home

-----

compet -- -- -- --

success -- -- -- --

commit -- -2.48 -- --

Standardized Expected Change for GAMMA

person psycho organ home

-----

compet -- -- -- --

success -- -- -- --

commit -- -2.48 -- --

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

compet success commit

-----

compet --

success -- --

commit 2.11 -- --

Expected Change for PSI

compet success commit

-----

compet --

success -- --

commit 0.13 -- --

Standardized Expected Change for PSI

compet success commit

-----

compet --

success -- --

commit 0.13 -- --

Modification Indices for THETA-EPS

knocom chacom worksuc chisuc socsuc relsuc

-----

knocom --

chacom -- --

worksuc -- -- --

chisuc -- -- 0.01 --

socsuc 0.00 -- -- -- --

relsuc 0.11 -- 0.08 0.79 -- --

bensuc -- 0.06 -- 0.40 -- --

possuc 0.20 0.01 -- 0.14 -- --

idemit -- -- 0.07 -- -- 0.37

plamit -- 0.07 -- 0.07 0.00 --

tolmit -- 0.06 -- 0.00 0.22 --

Modification Indices for THETA-EPS

bensuc possuc idemit plamit tolmit

-----

bensuc --

possuc -- --

idemit 0.04 -- --

plamit 0.09 -- --

tolmit 0.51 0.00 0.05 0.05 --

Expected Change for THETA-EPS

knocom chacom worksuc chisuc socsuc relsuc

-----

knocom --

chacom -- --

worksuc -- -- --

chisuc -- -- 0.00 --

socsuc 0.00 -- -- -- --

relsuc -0.01 -- -0.01 0.02 -- --

bensuc	--	-0.01	--	-0.02	--	--
possuc	0.01	0.00	--	-0.01	--	--
idemit	--	--	-0.01	--	--	-0.01
plamit	--	0.01	--	0.01	0.00	--
tolmit	--	0.01	--	0.00	-0.01	--

#### Expected Change for THETA-EPS

bensuc	possuc	idemit	plamit	tolmit	
-----	-----	-----	-----	-----	
bensuc	--				
possuc	--	--			
idemit	-0.01	--	--		
plamit	0.01	--	--	--	
tolmit	0.02	0.00	0.01	-0.01	--

#### Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

knocom	chacom	worksuc	chisuc	socsuc	relsuc	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	
age	0.01	--	--	1.25	--	0.54
status	0.00	--	0.26	0.20	--	0.01
edu	--	0.71	--	--	--	0.17
time	0.01	--	0.15	--	0.19	0.79
train	--	--	--	0.92	0.01	--
motiv	--	0.00	0.27	--	--	--
esteem	--	0.00	0.01	0.00	--	--
envir	0.01	0.05	--	0.00	0.16	--
power	0.02	0.08	--	0.11	0.09	--
family	--	2.11	--	0.01	0.16	--

#### Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

bensuc	possuc	idemit	plamit	tolmit	
-----	-----	-----	-----	-----	
age	--	0.01	0.14	0.25	0.24
status	0.41	0.00	--	0.07	0.01
edu	--	--	--	--	--

time	--	0.11	--	0.33	0.51
train	--	--	--	--	0.06
motiv	--	0.07	0.03	0.12	--
esteem	--	0.48	--	--	0.01
envir	--	--	0.24	0.48	0.06
power	--	--	0.06	0.13	--
family	--	0.25	--	0.19	0.19

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	knocom	chacom	worksuc	chisuc	socsuc	relsuc
--	--------	--------	---------	--------	--------	--------

age	0.00	--	--	-0.03	--	-0.01
status	0.00	--	-0.01	0.01	--	0.00
edu	--	0.03	--	--	--	0.01
time	0.00	--	0.01	--	0.02	0.01
train	--	--	--	0.03	0.00	--
motiv	--	0.00	0.02	--	--	--
esteem	--	0.00	0.00	0.00	--	--
envir	0.00	0.00	--	0.00	0.01	--
power	0.00	-0.01	--	-0.01	0.01	--
family	--	-0.08	--	0.00	-0.01	--

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	bensuc	possuc	idemit	plamit	tolmit
--	--------	--------	--------	--------	--------

age	--	0.00	0.01	0.01	0.01
status	-0.02	0.00	--	0.01	0.00
edu	--	--	--	--	--
time	--	0.00	--	-0.01	-0.01
train	--	--	--	--	0.01
motiv	--	-0.01	0.00	-0.01	--
esteem	--	-0.02	--	--	0.00
envir	--	--	0.01	-0.01	-0.01
power	--	--	0.00	0.01	--

family -- 0.02 -- 0.01 -0.01

#### Modification Indices for THETA-DELTA

age status edu time train motiv

-----

age --

status 0.01 --

edu 0.24 -- --

time 2.24 -- 0.01 2.91

train 0.74 -- -- 0.58 --

motiv 0.31 0.17 -- -- -- --

esteem -- -- -- -- 0.00 --

envir 0.47 -- 0.29 -- -- --

power -- 0.58 -- -- -- 0.46

family 0.18 0.13 0.00 -- 0.00 --

#### Modification Indices for THETA-DELTA

esteem envir power family

-----

esteem --

envir -- --

power 0.22 2.11 --

family 2.11 0.28 0.16 --

#### Expected Change for THETA-DELTA

age status edu time train motiv

-----

age --

status -0.01 --

edu -0.01 -- --

time 0.11 -- 0.00 -0.15

train -0.02 -- -- 0.02 --

motiv 0.03 -0.01 -- -- -- --

esteem -- -- -- -- 0.00 --

envir -0.04 -- -0.02 -- -- --

power	--	0.02	--	--	--	0.03
family	0.02	-0.01	0.00	--	0.00	--

#### Expected Change for THETA-DELTA

esteem	envir	power	family
--------	-------	-------	--------

-----

esteem	--
--------	----

envir	--	--
-------	----	----

power	-0.01	2.17	--
-------	-------	------	----

family	0.06	0.01	-0.01	--
--------	------	------	-------	----

Maximum Modification Index is 2.91 for Element ( 4, 4) of THETA-DELTA

#### THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

##### Factor Scores Regressions

##### ETA

knocom	chacom	worksuc	chisuc	socsuc	relsuc
--------	--------	---------	--------	--------	--------

-----

compet	0.84	0.33	0.21	-0.18	0.05	-0.15
--------	------	------	------	-------	------	-------

success	0.31	-0.06	0.45	0.15	0.01	0.14
---------	------	-------	------	------	------	------

commit	0.23	-0.06	0.24	-0.01	0.00	0.07
--------	------	-------	------	-------	------	------

##### ETA

bensuc	possuc	idemit	plamit	tolmit	age
--------	--------	--------	--------	--------	-----

-----

compet	-0.08	0.02	-0.07	-0.07	0.05	0.11
--------	-------	------	-------	-------	------	------

success	0.02	-0.03	-0.02	0.11	0.14	0.01
---------	------	-------	-------	------	------	------

commit	-0.03	-0.01	0.05	0.31	0.32	-0.01
--------	-------	-------	------	------	------	-------

##### ETA

status	edu	time	train	motiv	esteem
--------	-----	------	-------	-------	--------

-----

compet	-0.03	-0.10	-0.10	-0.05	0.13	0.05
--------	-------	-------	-------	-------	------	------

success	-0.01	-0.09	0.07	-0.04	-0.03	0.00
---------	-------	-------	------	-------	-------	------

commit	-0.02	-0.10	-0.03	-0.03	0.00	0.04
--------	-------	-------	-------	-------	------	------

## ETA

envir power family  
-----

compet	-0.08	0.03	0.11
success	-0.03	-0.07	0.08
commit	-0.02	-0.03	0.05

## KSI

knocom chacom worksuc chisuc socsuc relsuc  
-----

person	0.02	-0.12	0.02	0.08	-0.04	0.04
psycho	0.69	0.18	0.17	-0.25	0.07	-0.13
organ	0.10	0.06	-0.05	0.13	0.08	-0.11
home	0.52	0.10	0.31	-0.11	0.05	-0.01

## KSI

bensuc possuc idemit plamit tolmit age  
-----

person	0.10	-0.10	0.02	-0.04	0.02	0.42
psycho	-0.05	0.07	-0.04	0.03	0.07	0.14
organ	-0.11	-0.54	-0.02	0.00	0.10	0.00
home	-0.06	0.09	-0.05	0.08	0.09	-0.05

## KSI

status edu time train motiv esteem  
-----

person	0.06	0.02	0.51	0.01	0.04	-0.11
psycho	-0.02	-0.10	-0.16	-0.02	0.35	0.16
organ	-0.07	-0.03	0.09	-0.09	-0.10	-0.05
home	-0.03	-0.11	-0.23	-0.03	0.18	0.12

## KSI

envir power family  
-----

person	-0.05	0.11	0.00
psycho	-0.26	0.04	0.15
organ	0.96	0.41	0.04
home	-0.20	-0.07	0.18

#### THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

##### Standardized Solution

##### LAMBDA-Y

compet	success	commit
knocom	0.99	-- --
chacom	0.83	-- --
worksuc	--	0.89 --
chisuc	--	0.84 --
socsuc	--	0.56 --
relsuc	--	0.74 --
bensuc	--	0.45 --
possuc	--	0.60 --
idemit	--	-- 0.72
plamit	--	-- 0.87
tolmit	--	-- 0.86

-----

knocom 0.99 -- --

chacom 0.83 -- --

worksuc -- 0.89 --

chisuc -- 0.84 --

socsuc -- 0.56 --

relsuc -- 0.74 --

bensuc -- 0.45 --

possuc -- 0.60 --

idemit -- -- 0.72

plamit -- -- 0.87

tolmit -- -- 0.86

##### LAMBDA-X

person	psycho	organ	home
age	0.95	-- --	--
status	0.55	-- --	--
edu	0.03	-- --	--
time	0.95	-- --	--
train	0.03	-- --	--
motiv	--	0.77	-- --
esteem	--	0.57	-- --
envir	--	--	0.96 --
power	--	--	0.84 --

-----

age 0.95 -- -- --

status 0.55 -- -- --

edu 0.03 -- -- --

time 0.95 -- -- --

train 0.03 -- -- --

motiv -- 0.77 -- --

esteem -- 0.57 -- --

envir -- -- 0.96 --

power -- -- 0.84 --

family    --    --    --    0.53

#### BETA

compet    success    commit

-----

compet    --    --    --

success    0.33    --    0.49

commit    --    --    --

#### GAMMA

person    psycho    organ    home

-----

compet    0.11    0.57    0.20    0.26

success    0.29    -0.47    0.06    0.57

commit    0.14    --    0.24    0.74

#### Correlation Matrix of ETA and KSI

compet    success    commit    person    psycho    organ

-----

compet    1.00

success    0.81    1.00

commit    0.76    0.88    1.00

person    0.08    0.19    0.00    1.00

psycho    0.89    0.72    0.76    0.01    1.00

organ    0.59    0.62    0.60    0.11    0.46    1.00

home    0.83    0.78    0.82    -0.23    0.88    0.46

#### Correlation Matrix of ETA and KSI

home

-----

home    1.00

#### PSI

Note: This matrix is diagonal.

compet    success    commit

----- -----  
 0.15 0.11 0.25

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

person psycho organ home  
 -----  
 compet 0.11 0.57 0.20 0.26  
 success 0.40 -0.29 0.24 1.02  
 commit 0.14 -- 0.24 0.74

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

person psycho organ home  
 -----  
 compet 0.11 0.57 0.20 0.26  
 (0.10) (0.30) (0.06) (0.32)  
 1.16 1.90 3.59 0.81  
 success 0.42 -0.29 0.24 1.02  
 (0.17) (0.49) (0.11) (0.53)  
 2.43 -0.59 2.15 1.92  
 commit 0.15 -- 0.24 0.74  
 (0.08) (0.08) (0.08)  
 2.02 3.22 8.92

Indirect Effects of KSI on ETA

person psycho organ home  
 -----  
 compet -- -- -- --  
 success 0.11 0.19 0.18 0.45  
 (0.06) (0.26) (0.11) (0.16)  
 1.92 0.71 1.65 2.75  
 commit -- -- -- --

## Total Effects of ETA on ETA

compet	success	commit
-----	-----	-----
compet	--	--
success	0.33	--
(0.33)	(0.18)	0.49
1.01	2.71	
commit	--	--

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 0.350

## Total Effects of ETA on Y

compet	success	commit
-----	-----	-----
knocom	0.99	--
(0.06)		--
13.88		
worksuc	0.29	0.89
(0.29)	(0.16)	0.44
1.01	2.71	
chisuc	0.27	0.84
(0.27)	(0.04)	(0.15)
1.01	22.88	2.72
socsuc	0.18	0.56
(0.18)	(0.05)	(0.10)
1.01	12.20	2.66
relsuc	0.24	0.74
(0.24)	(0.04)	(0.14)
1.01	19.18	2.71
bensuc	0.15	0.45
		0.22

(0.15) (0.05) (0.08)

1.01 9.87 2.65

possuc 0.20 0.60 0.29

(0.19) (0.04) (0.11)

1.01 15.14 2.68

idemit -- -- 0.72

plamit -- -- 0.87

(0.04)

21.02

tolmit -- -- 0.86

(0.05)

17.32

Indirect Effects of ETA on Y

compet success commit

-----

knocom -- -- --

chacom -- -- --

worksuc 0.29 -- 0.44

(0.29) (0.16)

1.01 2.71

chisuc 0.27 -- 0.41

(0.27) (0.15)

1.01 2.72

socsuc 0.18 -- 0.28

(0.18) (0.10)

1.01 2.66

relsuc 0.24 -- 0.37

(0.24) (0.14)

1.01 2.71

bensuc 0.15 -- 0.22

(0.15) (0.08)

1.01 2.65

possuc 0.20 -- 0.29

(0.19) (0.11)

1.01 2.68

idemit -- -- --

plamit -- -- --

tolmit -- -- --

Total Effects of KSI on Y

person psycho organ home

-----

knocom 0.11 0.56 0.20 0.26

(0.10) (0.30) (0.05) (0.32)

1.16 1.90 3.59 0.81

chacom 0.09 0.47 0.16 0.21

(0.08) (0.25) (0.05) (0.26)

1.17 1.91 3.32 0.81

worksuc 0.37 -0.26 0.21 0.90

(0.15) (0.43) (0.10) (0.47)

2.43 -0.59 2.15 1.92

chisuc 0.35 -0.24 0.20 0.85

(0.15) (0.41) (0.09) (0.44)

2.44 -0.59 2.15 1.93

socsuc 0.24 -0.16 0.14 0.57

(0.10) (0.27) (0.06) (0.30)

2.42 -0.59 2.12 1.92

relsuc 0.31 -0.21 0.18 0.76

(0.13) (0.36) (0.08) (0.39)

2.43 -0.59 2.14 1.93

bensuc 0.19 -0.13 0.11 0.46  
(0.08) (0.22) (0.05) (0.24)

2.40 -0.59 2.10 1.90

possuc 0.25 -0.17 0.14 0.61  
(0.10) (0.29) (0.07) (0.32)

2.42 -0.59 2.11 1.92

idemit 0.11 -- 0.18 0.53  
(0.05) (0.05) (0.06)

2.02 3.22 8.92

plamit 0.13 -- 0.21 0.64  
(0.07) (0.07) (0.07)

2.02 3.23 9.63

tolmit 0.13 -- 0.21 0.63  
(0.06) (0.06) (0.07)

2.02 3.23 9.56

#### THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEACHER CAREER SUCCESS

##### Standardized Total and Indirect Effects

##### Standardized Total Effects of KSI on ETA

person	psycho	organ	home	
compet	0.11	0.57	0.20	0.26
success	0.40	-0.29	0.24	1.02
commit	0.14	--	0.24	0.74

##### Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

person	psycho	organ	home	
compet	--	--	--	--
success	0.11	0.19	0.18	0.45
commit	--	--	--	--

##### Standardized Total Effects of ETA on ETA

compet	success	commit
-----	-----	-----
compet	--	--
success	0.33	--
commit	--	--

## Standardized Total Effects of ETA on Y

compet	success	commit
-----	-----	-----
knocom	0.99	--
chacom	0.83	--
worksuc	0.29	0.89
chisuc	0.27	0.84
soesuc	0.18	0.56
relsuc	0.24	0.74
bensuc	0.15	0.45
possuc	0.20	0.60
idemit	--	0.72
plamit	--	0.87
tolmit	--	0.86

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

compet	success	commit
-----	-----	-----
knocom	--	--
chacom	--	--
worksuc	0.29	0.44
chisuc	0.27	0.41
soesuc	0.18	0.28
relsuc	0.24	0.37
bensuc	0.15	0.22
possuc	0.20	0.29
idemit	--	--
plamit	--	--

tolmit    --    --    --

Standardized Total Effects of KSI on Y

	person	psycho	organ	home
-----	-----	-----	-----	-----
knocom	0.11	0.56	0.20	0.26
chacom	0.09	0.47	0.16	0.21
worksuc	0.35	-0.26	0.21	0.90
chisuc	0.34	-0.24	0.20	0.85
socsuc	0.22	-0.16	0.14	0.57
relsuc	0.30	-0.21	0.18	0.76
bensuc	0.18	-0.13	0.11	0.46
possuc	0.24	-0.17	0.14	0.61
idemit	0.10	--	0.18	0.53
plamit	0.13	--	0.21	0.64
tolmit	0.12	--	0.21	0.63

Time used: 0.281 Seconds

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวอัญชลี แซ่ตระกูล เกิดวันที่ 3 มิถุนายน 2525 ที่กรุงเทพมหานคร จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีสาขามัธยมศึกษา วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไปและชีววิทยา (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง เหรียญทอง) จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2547 เข้าศึกษาต่อระดับ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย