

การศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อทางการงูใจในการพัฒนา
วิชาชีพครูและความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ

(A pattern of change of teachers' motivation beliefs and commitment
to teaching from teaching professional practicum to the first year of
in-service)

คณะผู้วิจัย

ผศ. ญาณิสา บุรณะชัยทวี

รศ. เฉลียวศรี พิบูลชล

ดร. นงคราญ วงษ์ศรี

อ. ดร. อัญชลี จันท์เสมอ

อ.พรรณวดี สนิธิทรัพย์

งานวิจัยนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้

คณะมนุษยศาสตร์ประจำปี 2553

สิงหาคม 2555

การศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อทางการจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพครู
และความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปี
แรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ

คณะผู้วิจัย:	ผศ. ญาณิสา	บูรณะชัยทวี
	รศ. เฉลียวศรี	พิบูลชล
	ดร. นงคราญ	วงศ์ศรี
	อ. ดร. อัญชลี	จันทร์เสมอ
	อ. พรรณวดี	สนธิทรัพย์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนในช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู และศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน เป็นครูที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต และคุศศาสตรบัณฑิต 5 ปีจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ และอยู่ระหว่างปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู วิธีเก็บข้อมูลประกอบด้วยการใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และได้ผลการวิจัยที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวมในช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพและช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ความพึงพอใจในงาน โดยรวมของนักศึกษาวิชาชีพครูในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ความเครียดในงานของนักศึกษาวิชาชีพครูช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลเชิงคุณภาพทำให้ทราบว่า ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพแห่งตนเป็นปัจจัยที่เกิดจาก
ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองด้านการจัดการชั้นเรียนที่ได้มาจากประสบการณ์การฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูและการได้รับความเคารพจากนักเรียน



A pattern of change of teachers' motivation beliefs and commitment to teaching from
teaching professional practicum to the first year of in-service

Authors: Yanisa Buranachaitavee, Chaleosri Pibulchol, Nongkran Wongsri, Anchalee
Jansem, Panwadee Sonthisap

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to analyze the factors of pre-service teachers' motivation beliefs and commitment to teaching developed in the professional practicum. 2) to study the pattern of change of teachers' motivation beliefs and commitment to teaching from teaching professional practicum to the first year of in-service teaching. The sample consisted of 294 first year in-service teachers who were also the subjects in the previous study titled "The development of teachers' motivation beliefs and commitment to teaching: Phase 1 Analysis of the factors of teachers' motivation beliefs and commitment to teaching developed from teaching professional practicum". Surveys through questionnaires and semi-structured interviews were the method collection data. Four keys findings were revealed as followings:

1. Self efficacy of the pre-service teachers and the first year of in-service teachers were significantly different at the level of .05.
2. Job satisfaction of the pre-service teachers and the first year of in-service teachers were significantly different at the level of .05.
3. Job stress of the pre-service teachers and the first year of in-service teachers were not significantly different at the level of .05.
4. Job commitment of the pre-service teachers and the first year of in-service teachers were significantly different at the level of .05.

Qualitative data added more detailed findings. Self-efficacy was a combination of self-confidence in the areas of classroom management and receiving respect from students.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	i
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	iii
ประกาศคุณูปการ.....	iv
สารบัญ	v
บัญชีตาราง.....	vi
บัญชีภาพประกอบ	viii
บทที่ 1	
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
วิธีการดำเนินการ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
สมมุติฐานการวิจัย	6
บทที่ 2	
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี).....	7
ความผูกพันในการสอน	9
ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจ.....	9
ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน.....	17
ความพึงพอใจในงาน.....	19
ความเครียดในงาน.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	73
บทที่ 5	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	80
ขอบเขตของการวิจัย.....	80
วิธีการดำเนินการ.....	81
สรุป.....	82
อภิปรายผล.....	86
ข้อจำกัดของงานวิจัย.....	89
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	97

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | กรอบแนวคิดการวิจัย | 6 |
| 2 | โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนในช่วงระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามโมเดลสมมติฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ | 68 |
| 3 | โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนในช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูตามโมเดลสมมติฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ | 71 |

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	39
2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน	40
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน	42
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในงาน	42
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในการสอน	44
6 การเปรียบเทียบความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนจำแนกตามเพศ	45
7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน จำแนกตามเพศ	47
8 การเปรียบเทียบความเครียดในงานจำแนกตามเพศ	47
9 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอน จำแนกตามเพศ	49
10 การเปรียบเทียบความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ	50
11 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ	53
12 การเปรียบเทียบความเครียดในงานจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ	54
13 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ	57
14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงานกับความผูกพันในการสอน	59
15 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพครู	60
16 การเปรียบเทียบภาพรวมของประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในวิชาชีพครูในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ	60
17 การเปรียบเทียบความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนจำแนกตามปี	61
18 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปี	63
19 การเปรียบเทียบความเครียดในงานจำแนกตามปี	64
20 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามปี	66
21 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและ	

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

ความผูกพันในงานของครูผู้สอนตามโมเดลสมมติฐาน	69
22 คำสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและ	
ความผูกพันในการสอนของครูผู้สอนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	72
ปัจจัยที่เสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกต่อความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน	76
ปัจจัยที่บั่นทอนความรู้สึกรู้สึกต่อความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน	76
ปัจจัยที่เสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกต่อความพึงพอใจในงาน	77
ปัจจัยที่บั่นทอนความรู้สึกรู้สึกต่อความพึงพอใจในงาน	77
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกเครียดในงาน	77
ปัจจัยที่เสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันในวิชาชีพครู	78
ปัจจัยที่บั่นทอนความรู้สึกรู้สึกผูกพันในวิชาชีพครู	79

บทที่ 1

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การศึกษาภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์นั้น มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นสถาบันการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา (Education reform) เพื่อให้การศึกษาของประเทศมีคุณภาพสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน (ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2542) เช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาในสังกัดอุดมศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกภาคปฏิบัติ

หลักสูตรการศึกษาระดับชั้น 5 ปี เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อผลิตครูรุ่นใหม่ที่ตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาและเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2546 มาตรา 44 ซึ่งระบุว่า วิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม โดยได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะวิชาชีพครู (Teacher professional) ไว้หลายประการ ตัวอย่างเช่น ต้องมีวุฒิปริญญาทางการศึกษา และมีทักษะภาคปฏิบัติที่ต้องผ่านการประเมินด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี วัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู (Teacher student) ให้เป็นผู้เรื่องปัญญา มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะและภูมิปัญญาในงานอาชีพในฐานะนักวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนมีทักษะวิจัยในฐานะนักวิชาการชั้นสูง และมีจิตสำนึกและภูมิธรรมในฐานะพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก การจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาวิชาชีพครูจึงเน้นทั้งทฤษฎีและภาคฝึกปฏิบัติการสอน

ในบริบทของการจัดการศึกษาหลักสูตรการศึกษาระดับชั้น 5 ปี การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงนับเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างครูในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยนักศึกษาวิชาชีพครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายใต้เกณฑ์พื้นฐาน 2 ประการ คือ ต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และต้องผ่านการประเมินด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Teaching professional practicum) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการสอน เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถที่จะประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักศึกษาที่ผ่านกระบวนการบ่มเพาะให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและเจตคติทางการสอนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าควรแก่การรักษารักษาเพื่อประโยชน์แก่วงการการศึกษาต่อไป ดังนั้นการสร้างให้นักศึกษาเหล่านี้มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อวิชาชีพในอนาคตจึงเป็นสิ่งจำเป็น

อย่างยิ่ง ความผูกพันในวิชาชีพ(การสอน) (Job commitment) เป็นความแน่วแน่ต่องานของบุคคล เป็นความรู้สึกต่องานที่บุคคลแสดงออก เป็นเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอนมีหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล อาทิเช่น แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญและอดทน ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ปัจจัยภายในเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่นักศึกษาวิชาชีพครูควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงในวิชาชีพของตนต่อไป

ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติทางการสอนมีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศและติดตามผล ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู และปัจจัยด้านการคบเพื่อนของนักศึกษา ทั้งนี้รวมถึงปัจจัยทางจิตวิทยาอื่น ๆ ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน เป็นต้น (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2541; แสงเดือน ทวีสิน, 2545; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548)

คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาศึกษาการศึกษารูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการจูงใจ ในการพัฒนาวิชาชีพครูและความผูกพันในการสอน :การศึกษาระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(เจดีย์วศรี พิบุลชลและคณะ. 2553) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูชั้นปีที่ 5 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนในระดับมาก และมีความเครียดในงานระดับปานกลาง โดยพบผลการวิจัยระบุอีกว่า เพศและสถานภาพทางเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกทั้ง 4 ด้านข้างต้นแต่อย่างใด และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียดพบว่า ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน และความพึงพอใจในงาน รวมทั้งความเครียดในงานต่างมีความสัมพันธ์ในแง่ที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันในวิชาชีพครูทั้งสิ้น อีกทั้งเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรพร้อมๆ กันแล้วพบว่า สามารถทำนายระดับหรือลักษณะของความผูกพันในการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้ประมาณร้อยละ 42 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ความพึงพอใจในงาน ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนและความเครียด มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างพอใจที่จะประกอบอาชีพครู รวมทั้งรู้สึกผูกพันในอาชีพซึ่งเกิดมาจากการรับรู้ภาระหน้าที่ที่ต้องพึงกระทำตระหนักว่าตนเองมีความรับผิดชอบด้านการสอน ต้องเข้าใจนักเรียน และต้องพัฒนาทักษะวิชาชีพและความรู้สึก

ทั้งหมดนี้ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างยอมรับคุณค่าในอาชีพครูและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพ การยอมรับคุณค่าในอาชีพที่บุคคลนั้นเลือกและเต็มใจที่จะอยู่ในอาชีพนั้นต่อไปแม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นที่เป็นไปได้ ส่วนความเครียดความสัมพันธ์เชิงผกผัน แสดงว่า หากครูมีความผูกพันในการสอนมากเมื่อมีความเครียดน้อย

อย่างไรก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูประจำการย่อมแตกต่างจากการปฏิบัติการในฐานะนิสิตฝึกสอน เนื่องด้วยภาระหน้าที่ ความคาดหวัง และความรับผิดชอบที่ต่างออกไป อีกทั้งระยะเวลาที่เปลี่ยนไปอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านจิตใจและพฤติกรรม ปัจจุบันยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความผูกพันในวิชาชีพครูที่เน้นการเปรียบเทียบและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อด้านการจูงใจ ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงานและความผูกพันในการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ คณะผู้วิจัยจึงเห็นควรดำเนินการวิจัยในประเด็นดังกล่าว เพื่อให้สถาบันผลิตครูได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์การสอนของสถาบันการศึกษาที่ผลิตครูตามหลักสูตรการศึกษาระดับ 5 ปี ในการเพิ่มระดับในทางบวกของด้านความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตน การลดระดับความเครียดในงาน และการเพิ่มระดับในทางบวกของความพึงพอใจในงานแก่นักศึกษาวิชาชีพครู และการประกอบวิชาชีพครูของนักศึกษา สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดสภาพของมีความผูกพันในวิชาชีพ(การสอน)และมีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพในอนาคตต่อไป (อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2549) โดยผลจากงานวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งได้ทำการสำรวจระดับของปัจจัยดังกล่าวแล้ว จะนำมาใช้ประกอบกับการศึกษาระยะที่ 2 เพื่อหารูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพครูและความผูกพันในการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนในช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู
2. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอน ในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร (Population) เป็น ครูที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาระดับ 5 ปี จากมหาวิทยาลัยภาคีรัฐเขตกรุงเทพมหานครและอยู่ระหว่างการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นปีแรก

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นครูที่จบการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพครู 5 ปี และเคยเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยระยะที่หนึ่ง เรื่อง การศึกษารูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการงูใจ ในการพัฒนาวิชาชีพครูและความผูกพันในการสอน: การวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 394 คน
3. ตัวแปร (Variables) มีดังต่อไปนี้
 - 1) ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ระดับชั้นที่สอน วิชาหลักที่สอน ระยะเวลาที่สอน อายุ เพศ และรายได้เฉลี่ยของครอบครัว
 - 2) ตัวแปรกลาง (Moderator variables) ได้แก่ ความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน
 - 3) ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันในวิชาชีพ(การสอน)

4. วิธีการดำเนินการของงานวิจัยระยะที่สอง

การศึกษาระยะที่สอง: การศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพโดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างเดิมจำนวน 394 คนในช่วงปลายภาคหลังจากปฏิบัติการสอนในฐานะครูมาเป็นเวลา 1 ปี
2. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามแบบสัมภาษณ์ โดยสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณจำนวน 40 คน
3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสำรวจและข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุในรูปแบบของความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูในปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ
4. เปรียบเทียบผลการวิจัยระยะที่หนึ่งและระยะที่สองเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอน ของนักศึกษาวิชาชีพครูในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ
5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย
6. รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ผลการวิจัย

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเชื่อทางการจูงใจ(Factor of motivation beliefs) หมายถึง ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน ของนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน (Self-efficacy belief) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูชั้นปีที่ 5 ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ความเครียดในงาน (Job stress) หมายถึง สภาวะการณ์ที่นักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ต้องเผชิญกับปัญหาและไม่สามารถที่จะจัดการกับปัญหา ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความชอบ ความสนใจ ความมีทัศนคติที่ดีของนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

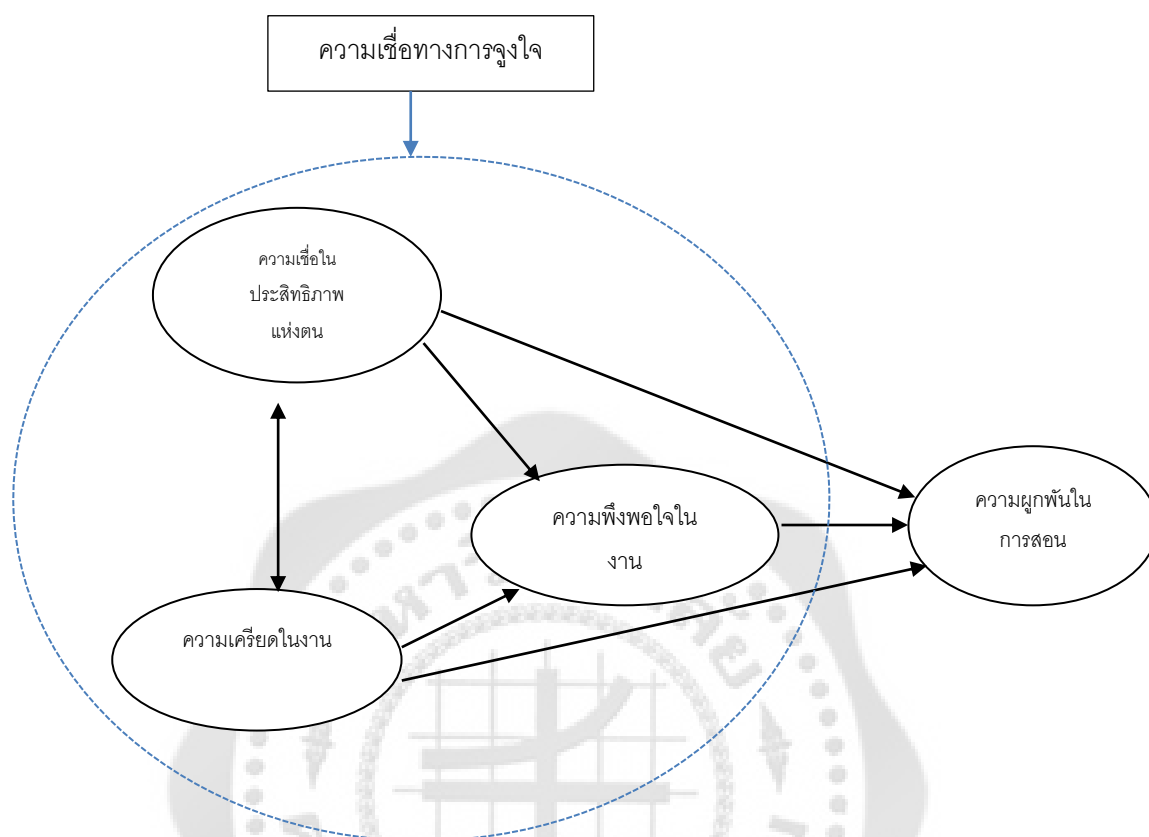
ความผูกพันในการสอน (Job commitment) หมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรมที่มุ่งมั่น แน่วแน่ อุทิศตนของเป็นนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรือการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุเป้าหมาย

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (teaching professional practicum) หมายถึง การฝึกประสบการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู เช่น การสอน การจัดการชั้นเรียน หรืองานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆในโรงเรียน โดยมีระยะเวลา 1 ปี

นักศึกษาวิชาชีพครู (teacher professional student) หมายถึง นักศึกษาที่ศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา 5 ปีเพื่อผลิตครูรุ่นใหม่ที่ตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาและพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2546 ที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และได้ทำงานปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ (Pattern of change) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของความเชื่อทางการจูงใจ (ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน) และความผูกพันในการสอน ของนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

7. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้ในด้านปัจจัยความเชื่อทางการจงใจ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในการสอนที่พัฒนาในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติวิชาชีพครู
2. แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการเตรียมความพร้อมนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์เพื่อนำไปสู่ความผูกพันในการสอน

8. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยความเชื่อทางการจงใจ(ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน)มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการสอน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้มีการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อหลัก โดยแบ่งประเด็นการนำเสนอเป็น ดังนี้

- 2.1 แนวคิดในการจัดหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)
- 2.2 ความผูกพันในการสอน (Job commitment)
- 2.3 ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน (Self-efficacy belief)
- 2.4 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
- 2.5 ความเครียดในงาน (Job stress)

ในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันในการสอน มีปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยด้านหลักสูตรการผลิตครู รวมถึงปัจจัยทางจิตวิทยาอื่น ๆ เช่น ความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน ดังจะกล่าวต่อไปนี้

2.1 แนวคิดในการจัดหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)

การศึกษายาได้กระแสโลกาภิวัตน์นั้น มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นสถาบันการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา (Education reform) เพื่อให้การศึกษาของประเทศมีคุณภาพสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน (ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2542) เช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาในสังกัดอุดมศึกษา ที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกภาคปฏิบัติ

หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อผลิตครูรุ่นใหม่ที่ตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาและเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2546 มาตรา 44 ซึ่งระบุว่า วิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม โดยได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะวิชาชีพครู (Teacher professional) ไว้หลายประการ ตัวอย่างเช่น ต้องมีวุฒิปริญญาทางการศึกษา และมีทักษะภาคปฏิบัติที่ต้องผ่านการประเมินด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

เพื่อให้การจัดการผลิตครูเป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติวิชาชีพครู สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) จึงต้องดำเนินการเพื่อพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู (Teacher student) ให้เป็นผู้เรื่องปัญญา มีความสามารถในการ

เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะและภูมิปัญญาในงานอาชีพในฐานะนักวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนมีทักษะวิจัยในฐานะนักวิชาการชั้นสูง และมีจิตสำนึกและภูมิธรรมในฐานะพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก การจัดการเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาวิชาชีพครูจึงเน้นทั้งทฤษฎีและภาคฝึกปฏิบัติการสอน

ในบริบทของการจัดการศึกษาหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนับเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างครูในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยนักศึกษาวิชาชีพครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายใต้เกณฑ์พื้นฐาน 2 ประการ คือ ต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และต้องผ่านการประเมินด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Teaching professional practicum) ดังนั้นคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐที่ผลิตนักศึกษหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) จึงดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการสอน เพื่อให้ให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถที่จะประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักศึกษาที่ผ่านกระบวนการบ่มเพาะให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและเจตคติทางการสอนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าควรแก่การรักษารักษาเพื่อประโยชน์แก่วงการการศึกษาต่อไป ดังนั้นการสร้างให้นักศึกษาเหล่านี้มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อวิชาชีพในอนาคตจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความผูกพันในการสอนเป็นความแน่วแน่ต่องานของบุคคล เป็นความรู้สึกต่องานที่บุคคลแสดงออก เป็นเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอนมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ความเครียด นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล อาทิเช่น แนวคิดเกี่ยวกับตนเอง ด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญและอดทน ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ปัจจัยภายในเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่นักศึกษวิชาชีพครูควรได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงในวิชาชีพของตนต่อไป

การจัดการศึกษาหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) นักศึกษาวิชาชีพครูต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายใต้เกณฑ์พื้นฐาน 2 ประการ คือ ต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และต้องผ่านการประเมินด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Teaching professional practicum) ความสำเร็จทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้นอาจมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศและติดตามผล ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู ปัจจัยด้านการคบเพื่อนของนักศึกษา และปัจจัยด้านจิตวิทยา เป็นต้น อารีย์วรรณ อ่วมตานี(2549) กล่าวว่า การจูงใจผู้ทำงานวิชาชีพ (Motivating

Professionals) นั้นควรให้ทำงานวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันในงานและมีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 ความผูกพันในงาน (Job commitment)

ความหมายของความผูกพันในงาน

ความผูกพันในการทำงานเป็นความแน่วแน่ต่องานของบุคคล เป็นความรู้สึกต่องานที่บุคคลแสดงออกเป็นทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ ได้มีการศึกษาวิจัย พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ความเครียด (กำหนด พฤษานานนท์ และคณะ, 2546)

เมเยอร์ (Meyer. 1993) ให้ความหมายว่า เป็นการยึดมั่นของบุคคลทางอารมณ์ต่ออาชีพ ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับความผูกพันในด้านอื่นๆ เช่น วิชาชีพและงาน

แวนเด็นเบิร์กและสกาเพลโล (Vandenberg and Scarpello. 1994) นิยามความผูกพันในงานว่าเป็นความเชื่อของบุคคลในการยอมรับคุณค่าในงานที่บุคคลนั้นเลือก และมีความเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในอาชีพนั้น และปรารถนาที่จะอยู่ในงานนั้น แม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นที่มีความเป็นไปได้ที่จะไป

เชลดอน (Sheldon. 1971) กล่าวว่า ความผูกพันในงานเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับงานในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันในงานจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สุวิดา ธรรมณีนวงศ์ (2528) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันในงานของครูการที่ครูได้ทุ่มเทเวลา พลังงาน ไปด้วยความยึดมั่นผูกพันและซื่อสัตย์ต่อการสอน ความสนใจในระเบียบวินัยของเด็ก การวางตัวให้เหมาะสม รวมทั้งความยึดมั่นกับอาชีพครู

จากความหมายของของความผูกพันในงานที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันในงานหรือในงานวิจัยนี้ก็คือความผูกพันในอาชีพครูจึงเป็นค่านิยม ความเชื่อ การยึดมั่นในการเป็นครู พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังการและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการสอน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ศึกษาและเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานที่น่าสนใจซึ่งจะนำเสนอต่อไป

2.2.1 ทฤษฎี Side-bet ของ เบคเคอร์ (Becker. 1960)

เบคเคอร์ (Becker. 1960 อ้างใน Meyer and Allen, 1984) กล่าวว่า ความผูกพัน คือการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติกิจกรรมหรือทำงานนั้นต่อไป โดยเสนอทฤษฎี Side-bet มีสาระสำคัญคือ

การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน ทำให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เพราะถ้าลาออกจะทำให้สูญเสียประโยชน์ที่บุคคลได้ลงทุนให้กับองค์กรอย่างมาก นอกจากนั้นยังขาดทางเลือกหรือโอกาสจากหน่วยงานภายนอก ต่อมา เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen. 1984) ได้ทดสอบความผูกพันตามทฤษฎี Side-bet พบว่า เป็นความหมายเดียวกับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน นอกจากนี้ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen. 1990) มีงานวิจัยโดยการวิจัยได้ยืนยันว่า ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงทางเลือกที่มีอยู่ และขนาดของการลงทุนที่ตนได้ลงทุนไปในองค์กร กล่าวคือ บุคคลที่ได้ลงทุนทั้งเวลาและพลังงานในการฝึกฝน ทักษะการทำงาน ซึ่งไม่อาจนำไปใช้ในการทำงานในองค์กรอื่นๆ และการจะได้รับประโยชน์จากการลงทุนคือการยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

แนวคิดความผูกพันในงาน

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen. 1993) ได้เสนอแนวคิดและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์ประกอบของความผูกพันในงาน ดังนี้

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ยึดมั่น มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในงานนั้น และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร มีอารมณ์ยึดติดกับองค์กร เห็นพ้องกับองค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กรและอาชีพอย่างเหนียวแน่น แสดงออกจากการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางอาชีพ หรือการสมัครใจทางอาชีพ บุคคลจึงอยู่ในอาชีพนี้เพราะต้องการจะอยู่ (want to) สามารถพัฒนาได้โดยให้บุคคลการเข้าไปเกี่ยวข้องกับทางอาชีพ และได้รับประสบการณ์ที่พึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็นได้รับโอกาสในการทำงานที่น่าพึงพอใจหรือมีโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่ออาชีพ เนื่องจากเห็นว่าเป้าหมายของตนสอดคล้องกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากอาชีพ และรับรู้ถึงขาดทางเลือกอื่นที่ดีที่จะไป บุคคลจึงอยู่เพราะจำเป็นต้องอยู่ (need to) สามารถพัฒนาได้โดย ให้แต่ละบุคคลลงทุนซึ่งการลงทุนนั้นจะหมดค่า หรือลดคุณค่าลงเมื่อบุคคลนั้นเปลี่ยนอาชีพ เช่น สถานภาพหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกในอาชีพ หรือระยะเวลา และความพยายามที่ได้ใช้ไปในการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านทางอาชีพ ซึ่งทักษะเฉพาะอาชีพจะลดคุณค่าลง เมื่อเปลี่ยนอาชีพและไม่สามารถนำไปใช้ในอาชีพอื่นได้

3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากการรับรู้ว่าเป็นพันธะ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่มีอยู่ หรืออยู่เพราะควรอยู่ (ought to) พัฒนามาจากผลของการหล่อหลอมภายในอาชีพของบุคคลนั้น การให้ผลประโยชน์ที่จะสร้างให้เกิด

ความรู้สึกมีพันธะที่จะต้องตอบแทน เช่น การเป็นสมาชิกในครอบครัวที่มีประวัติเกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น หรือได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือทางการเงินในอาชีพ เช่น การให้ทุนต่างๆ จึงเป็นความรู้สึกที่บุคคลสำนึกในหน้าที่ และ ต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีความผูกพันกับองค์กรที่ทำงานอยู่ เช่น ความจงรักภักดี ความเลื่อมใส ศรัทธา ต่อองค์กร

นักวิจัยหลายคนพยายามศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ซึ่งการศึกษาโดยส่วนใหญ่มักกล่าวถึงความผูกพันในงานที่แบ่งออกเป็น 4 มิติด้วยกัน ได้แก่ (วรกร ทรัพย์วิระพรรณ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม. 2551.)

1. ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work values)

ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจหรือเลือกที่จะดำเนินพฤติกรรม ซึ่งจะแตกต่างไปจากเป้าหมายหรือทัศนคติ เนื่องจากค่านิยมจะเป็นระดับของการคาดคะเนถึงความสำคัญของการดำเนินพฤติกรรมในแต่ละพฤติกรรม

2. ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement)

ความทุ่มเทในงาน หมายถึง ความหมกมุ่นของบุคคลในกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ และบุคคลจะเกิดความทุ่มเทในงาน เมื่อเขารู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในงานนั้น และให้ความสนใจว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าแห่งตน (Self-esteem) และกลายเป็นการรับรู้ตน (Self-Concept) ที่คงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยการทุ่มเทในงานนั้นเป็นการทุ่มเทใน

3. ความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment)

ความผูกพันในอาชีพเป็นแรงจูงใจของบุคคลที่จะทำงานในลักษณะอาชีพที่ตนเองเลือก และสนใจและดำรงอยู่ในบทบาทอาชีพที่ตนเองเลือก องค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพนี้ประกอบไปด้วยความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันกับอาชีพที่ตนเองทำ ความต้องการความก้าวหน้าและบรรลุตามเป้าหมายในอาชีพนั้นตลอดจนการจัดอุปสรรคในอาชีพ

4. ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment)

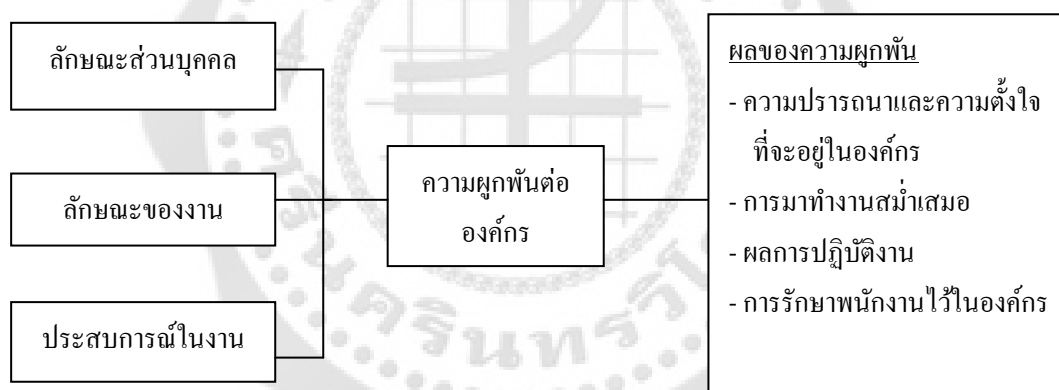
ความผูกพันในองค์กร เป็นความเกี่ยวพันยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความภูมิใจในองค์กร และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร มีความภักดีต่อองค์กร การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สเตียร์ (Steers. 1977: 47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น
- 2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น
- 3) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น



ภาพประกอบ 1 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร(Steers. 1977)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการสอน ดังต่อไปนี้

กฤษฎา มังคะตา (2548) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่น เขต 1 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่น เขต 1 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่น

เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่น เขต 1 ในปีการศึกษา 2546 จำนวน 400 คน โดยผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่น เขต 1 มีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับมาก ส่วนตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง รายได้ และตัวแปรปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและความมีชื่อเสียงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แสงเดือน ทวีสิน; นงนุช ภัทราคร; และ สรภฤช มณีวรรณ (2543) ทำการศึกษาความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์จำแนกตาม เพศ ระดับชั้นเงินเดือน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรของการวิจัย คือ อาจารย์คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในสถาบันฯ ในปีการศึกษา 2541 จำนวน 366 คน ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานระดับมาก โดยความพึงพอใจในงานของอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรด้านเพศ ระดับชั้นเงินเดือน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์

ฐาปะณี จุลินทร (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในด้าน 10 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ประจำปีการศึกษา 2549 จำนวน 224 คน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตรโดยรวม มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือนและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ได้แก่

ปัจจัยด้านสถานภาพ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความภูมิใจในวิชาชีพ

ลำพูน เอกฐิน (2542) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน

ผลการศึกษาโดยสรุป แบ่งออกเป็น 7 ประการ ได้แก่

1. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่เป็นโสด

3. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-25,000 บาท

5. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ในขณะเดียวกัน ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าหมวด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการ

6. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนไม่เกิน 10 ปี

7. ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในด้านความมีอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

จุฑามาส แก้วมี (2551) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนในภาคใต้ โดยการศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนในภาคใต้ และปัจจัยต่างๆ 3 ด้าน คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และครูการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 330 คน

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนในภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยลักษณะบุคคล คือ ตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ปัจจัยลักษณะงานอัน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน การได้รับข้อมูล ป้อนกลับ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมไปถึงปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน อันได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา พบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนในภาคใต้ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสำคัญของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อายุ และความหลากหลายของงาน โดยอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.66

ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ (2552) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงาน แบบของภาวะผู้นำกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม และความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพจิตกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพจิตกับความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครจากการสุ่มตัวอย่าง 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการศึกษาพบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรมีมากรองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน และสภาพจิตมีสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางเช่นกัน ในขณะที่ผลการศึกษาเชิงประจักษ์ในครั้งนี้พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐให้ความสำคัญกับบรรยากาศเชิงจริยธรรมว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ชนิดา เล็บครุฑ (2554: ออนไลน์) วิจัยเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการ สายสนับสนุน พนักงานสถาบันฯและลูกจ้างประจำ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้ว

ไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 215 คน โดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้าน การพัฒนา ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น และระดับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้าน ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง และพิจารณาในด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เห็นด้วยอยู่ใน ระดับที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และบุคลากรเห็นด้วยระดับต่ำที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดี ที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร และบุคลากร เห็นด้วยระดับที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร 3. ผลกระทบ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางเชิงบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข(2552) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยแรงจูงใจในการทำงานของ ครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านงานและปัจจัยจูงใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อ

องค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจุน 4 ด้าน ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจุนใจ 3 ด้าน ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสำหรับผู้มีอาชีพครูความผูกพันในงานก็คงหมายถึงความผูกพันในการสอนและความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ และอดทน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความเชื่อทางการจุนใจ อันได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยภายในที่ควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมแก่นักศึกษาวิชาชีพครูเพื่อที่จะสร้างความสัมพันธ์หรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ (อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2549; Pintrich & Schunk, 2002)

2.3 ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน (Self-efficacy belief)

บุคคลที่มีความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนจะรับรู้ความสามารถของตนเองจะทำให้งานวิชาชีพให้สำเร็จ และจะก่อให้เกิดความรักผูกพันต่องานสูงขึ้น มีความมั่นคงแน่วแน่มากขึ้นในยามที่ต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในงาน และมีอัตราการลาออกจากงานลดลง การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียด (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548; สุภาพรณ จันทรเรือง, 2548)

แนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอในการศึกษาเรื่องความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน คือแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1977) ที่เสนอแนวคิดเรื่องความคาดหวังความสามารถของตนเอง (Efficacy expectation) โดยให้ความหมายว่าเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม แต่ต่อมาแบนดูรา (1986) เปลี่ยนมาใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) โดยให้คำจำกัดความว่าเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ แบนดูรา นั้นไม่ได้กล่าวถึงคำว่าคาดหวังอีกเลย

แบนดูรา มีความเชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น มีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าคน 2 คนนี้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ในคนคนเดียวก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกัน ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกันเช่นกัน แบนดูรา เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น ๆ นั่นเอง นั่นคือ ถ้าเรามีความเชื่อว่ามีประสิทธิภาพ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่า ตนเองมี

ความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans, 1989) มักมีคำถามว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเกี่ยวข้องหรือแตกต่างอย่างไรกับความคาดหวัง ผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome expectation) เพื่อให้เข้าใจและชัดเจน แบนดูรา (1998) ได้เสนอภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นดังภาพ

		ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	
		สูง	ต่ำ
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะทำ แน่นอน	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำแน่นอน

ภาพแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura, 1978)

ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น แบนดูราเสนอว่ามีอยู่ด้วยกัน 4 วิธี คือ (Evans, 1989)

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) แบนดูราเชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง บุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำได้ ดังนั้นในการที่จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น จำเป็นที่จะต้องฝึกให้เขามีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อม ๆ กับการทำให้เขารับรู้ว่าเขามีความสามารถจะกระทำเช่นนั้น จะทำให้เขาใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถนั้น จะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2. การใช้ตัวแบบ (Modeling) การที่ได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีความซับซ้อน และได้รับผลการกระทำที่น่าพึงพอใจจะทำให้ผู้ที่สังเกตได้ฝึกความรู้สึกว่า เขาก็จะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าเขาพยายามจริงและไม่ย่อท้อ ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลต่อความรู้สึกว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้นั้น ได้แก่ การแก้ปัญหาของบุคคลที่มีความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ โดยที่ให้ความว่าตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเองก็สามารถทำให้ลดความกลัวต่าง ๆ เหล่านั้นได้ (Kazdin, 1974)

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) เป็นการบอกว่า บุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ วิธีการดังกล่าวนี้ค่อนข้างง่ายและใช้กันทั่วไปซึ่งแบนดูรากล่าวว่าการใช้คำพูดชักจูงนั้นไม่ค่อยจะได้ผลนักในการที่จะทำให้คนเราสามารถที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Evans, 1989) หากจะให้ได้ผลควรจะใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ ซึ่งอาจจะต้องค่อย ๆ สร้างความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไป และให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน พร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมกันย่อมที่จะได้ผลดีในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในสภาพที่ถูกข่มขู่หรือในการตัดสินใจที่มีความวิตกกังวล ความเครียดของคนเราบางส่วนจะขึ้นอยู่กับกระตุ้นทางสรีระ การกระตุ้นที่รุนแรงทำให้การกระทำไม่ค่อยได้ผลดี บุคคลจะคาดหวังความสำเร็จ เมื่อไม่ได้อยู่ในสภาพการณ์ที่กระตุ้นด้วยสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ความกลัวก็จะกระตุ้นให้เกิดความกลัวมากขึ้นและบุคคลนั้นก็ประสบความล้มเหลว อันจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่าง ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura, 1977) การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้น เป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน

โนบลอชและวิทิงตัน (2003: ออนไลน์) ได้วิจัยเรื่องความแตกต่างในการรับรู้ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนที่สัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของอาจารย์สาขาเกษตรกรรมเพื่อศึกษาเชิงสำรวจความแตกต่างของความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนของครูที่เพิ่งเริ่มสอนที่มีระดับความผูกพันในงานต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหม่ในรัฐโอไฮโอที่เริ่มสอนวิชาเกษตรกรรมได้หนึ่งถึงสามปีจำนวน 91 คน กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็นสองกลุ่มตามคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันในอาชีพ แม้ว่าทั้งสองกลุ่มมีความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนเหมือนกันเมื่อเริ่มเปิดภาคเรียน แต่เมื่อผ่านไป 10 สัปดาห์ครูที่มีความผูกพันในอาชีพที่สูงจะมีความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมากกว่าครูที่มีความผูกพันในอาชีพที่ต่ำกว่า นอกจากนี้ครูที่มีความผูกพันในอาชีพต่ำกว่าจะมีการลดลงของความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนในขณะที่ครูผู้สอนที่มีความผูกพันอาชีพที่สูงกว่าจะไม่มีเปลี่ยนแปลงด้านความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน และในสัปดาห์ที่สิบเริ่มพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันอาชีพและความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนครู

2.3. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายทัศนะ เวส (Weiss, 2002) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการประเมินในเชิงบวก (หรือเชิงลบ) ของบุคคลที่มีต่องานของตน

ส่วนมิวเลอร์และแมคโครสกี (Mueller; & McCloskey. 1990) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน บุคลิกภาพ การให้คุณค่า และความคาดหวังของพนักงานกับบรรยากาศในที่ทำงานและองค์กร ในขณะที่ลอว์เลอร์และแฮคแมน (Lawler; & Hackman. 1983) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลต่อบทบาทของตนเองทั้งหมดเกี่ยวกับงาน โดยอธิบายความพึงพอใจในงานว่าเป็นสิ่งที่ถูกพิจารณาขึ้นจากความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลรู้สึกของตนเองสมควรได้รับกับสิ่งที่บุคคลได้รับในความเป็นจริง ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัลและผลตอบแทน เช่น ได้รับการยอมรับ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริงเมื่อความต้องการในระดับสูงเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง (Ryan; & Deci. 2000; Wahba; & Bridgwell. 1976) ซึ่งสอดคล้องกับกรองแก้ว อยู่สุข (2542 : 33) ซึ่งให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่องานของเขา ถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่ดีตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร เช่น สภาพการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย ได้เงินเดือนค่าจ้างตอบแทนเพียงพอแก่การยังชีพ ฯลฯ จะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึก (ทัศนคติ) ที่ดีต่อองค์กร อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2549) เสริมว่าเป็นความรู้สึกในทางที่เป็นบวก (positive) ซึ่งเป็นผลจากการการมีประสบการณ์ในการทำงานหรือประกอบวิชาชีพ ความรู้สึกนี้มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนและความเครียด รวมทั้งส่งผลต่อระดับความผูกพันในงานและมีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ

จากความหมายต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงภาวะทางอารมณ์ในเชิงบวกหรืออารมณ์พึงพอใจของคนงานที่มีต่องาน นายจ้าง หรือองค์กร ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อผลจากการปฏิบัติงานทำให้ความต้องการของคนงานได้รับการตอบสนอง อีกทั้งยังเกิดขึ้นจากผลการพิจารณาความแตกต่างของสิ่งที่คนงานรู้สึกว่าสมควรจะได้รับกับสิ่งที่ได้รับในความเป็นจริง ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานมากมายดังจะกล่าวต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of a Need Hierarchy) ของมาสโลว์ (Maslow. 1971) และทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1966) โดยรายละเอียดของแต่ละทฤษฎีมีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Theory of a Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow. 1971) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น โดยอยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการระดับต่ำจะเป็นฐานของความต้องการในระดับสูง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ก. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์มี 2 ลักษณะคือ ความต้องการคงไว้ซึ่งสภาพเดิมของร่างกาย เช่น ปริมาณน้ำ เกลือ น้ำตาล ไขมัน ออกซิเจน อุณหภูมิที่ปกติของ

ระบบโลหิต รวมถึงความต้องการเกลือแร่ ฮอร์โมน วิตามิน และสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อร่างกาย ลักษณะที่สองคือความต้องการแสวงหาอาหารในสิ่งที่ร่างกายขาดแคลน เช่น สารเคมีบางอย่าง เป็นต้น ความต้องการทางร่างกายเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เช่น เมื่อมนุษย์หิวจะไม่มีสิ่งใดสำคัญไปกว่าการได้รับอาหาร และความหิวจะไม่ใช่สิ่งสำคัญอีกต่อไปเมื่อมนุษย์ได้รับอาหารเป็นการตอบสนอง

ข. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการระดับที่สองจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการระดับแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการความมั่นคง ความยั่งยืน ความมีเสถียรภาพ ความมีอิสระ การได้รับความคุ้มครอง การทำให้ปราศจากความหวาดกลัว ความกังวลใจ และความยุ่งเหยิงทั้งปวง นอกจากนั้นยังรวมถึงความต้องการความปลอดภัยที่เกี่ยวกับสังคมโดยรวมเช่น ความสามารถในการควบคุมเพื่อเอาชนะภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ โรคระบาด อาชญากรรม หรือความเสื่อมโทรมของธรรมชาติ

ค. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ความผูกพัน รวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะในฐานะที่เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ แสดงให้เห็นได้จากการที่บุคคลเกิดความรู้สึกสะเทือนใจกับการจากไปของคนในครอบครัว ญาติสนิท มิตรสหาย และคนรัก หรือความรู้สึกเจ็บปวดใจเมื่อถูกทอดทิ้งให้อยู่อย่างโดดเดี่ยวหรือไร้ญาติขาดมิตร ความต้องการระดับนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความแตกแยกทางสังคมได้

ง. ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการในระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยประเภทแรกเป็นความต้องการมีพลังเข้มแข็ง มีความสำเร็จ ความเก่งกล้าสามารถ และมีอิสระเสรี ส่วนประเภทที่สองเป็นความต้องการมีเกียรติ ชื่อเสียง ความสำคัญ และมีฐานะที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสมบูรณ์ ความมีพลัง ความสามารถ ตลอดจนมีความพร้อมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในสังคมส่วนรวม และถ้าความต้องการขั้นนี้ของบุคคลถูกขัดขวาง จะทำให้เกิดปมด้อย อ่อนแอ และสิ้นหวัง จนทำให้บุคคลเกิดความท้อแท้หรือหาสิ่งชดเชยหรือนำไปสู่ภาวะโรคจิตได้

จ. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการในระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการอื่น ๆ ที่กล่าวมาทุกขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะสามารถพบได้มากที่สุดในความต้องการระดับนี้ เช่น ความใฝ่ฝันในการเป็นนักกีฬา ศิลปิน หรือนักประดิษฐ์ บุคคลจะพยายามทำในสิ่งที่ตนปรารถนาที่เห็นว่าเหมาะสมกับธรรมชาติของตน

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg. 1966) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งมีฐานความคิดว่า มีปัจจัยกลุ่มหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่งที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ โดยแต่ละกลุ่มปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

ก. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง องค์ประกอบหรือสิ่งที่จูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกชอบและรักงาน เมื่อองค์ประกอบเหล่านี้ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ อาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เป็นครั้งคราว หรืองานที่ทำเป็นประจำก็ได้
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ และการแสดงความยินดีในความสำเร็จจากเจ้านายหรือเพื่อนร่วมงาน
- 3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่บุคคลทำเป็นงานที่ตรง กับความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย และมีระดับความยากง่ายที่บุคคลเห็นว่าจะสามารถทำให้สำเร็จได้
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาและรับผิดชอบ โดยปราศจากการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งและมีความก้าวหน้าในการทำงาน

ข. ปัจจัยบำรุงรักษาหรือค้ำจุน (Maintenance/Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบหรือสิ่ง ที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลไม่ชอบ ไม่รักงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยบำรุงรักษาหรือค้ำจุนมี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล และเงินอื่นๆ
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการต่อหรือเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น รวมถึงมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาความสามารถและทักษะในการทำงาน
- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย (Interpersonal Relationship) หมายถึง การประสานงานและความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี

ระหว่างบุคคล เจ้านายและเพื่อนร่วมงาน การมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ไม่แบ่งฝักฝ่าย

- 4) สถานภาพของอาชีพในสังคม (Status) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงอาชีพที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 5) การปกครองและบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำ และมีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- 6) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิธีการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารงานที่เหมาะสมและมีเหตุผลในการบริหารงาน
- 7) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน
- 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งในชีวิตประจำวัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกในการทำงาน เช่น การที่บุคคลถูกย้ายให้ไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขกับการทำงานในที่แห่งใหม่
- 9) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงอาชีพที่ทำมีความมั่นคง ยั่งยืน รวมถึงความรู้สึกมั่นคงในองค์กร

แนวความคิดทั้งสองทฤษฎีนี้สามารถนำมาเชื่อมโยงกันได้ โดยที่เมื่อทราบความต้องการของบุคคล (Theory of a Need Hierarchy) ก็จะสามารถรู้เป้าหมายของบุคคลและสามารถเตรียมสภาพแวดล้อม (Two-Factor Theory) ในการจูงใจบุคคลได้ ในทางกลับกัน ถ้าสามารถรู้เป้าหมายของบุคคลก็จะสามารถทำนายความต้องการของบุคคลได้ มีตัวอย่างที่มักพบอยู่เสมอ เช่น เงินและผลประโยชน์ก็เกื้อกูลสามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายและความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเจ้านายเป็นปัจจัยสำคัญที่ตอบสนองความต้องการทางสังคม รวมถึงความรับผิดชอบ ความท้าทายของงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการการยอมรับนับถือและความสำเร็จในชีวิต

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไว้เป็นจำนวนมาก แฮร์เรลได้จัดประเภทของปัจจัยที่ส่งผลและสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไว้ 4 ประเภท คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ปรียาพร วงศ์อนุตร

โรจน์. 2535; อ้างอิงจาก Harrell. 1972) ซึ่งแต่ละปัจจัยจะประกอบด้วยรายละเอียดในภาพรวมและผลการศึกษาจากงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ประสบการณ์ บุคคลที่ทำงานเป็นเวลานานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมาก จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
2. เพศ มีงานวิจัยหลายชิ้นที่มีรายงานผลการศึกษาว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้มีการศึกษาพบว่าเพศหญิงมีความอดทนทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย
3. จำนวนสมาชิกในครอบครัว ในการทำงานที่ต้องการทักษะความสามารถหลาย ๆ อย่างประกอบกันจำเป็นต้องมีสมาชิกหลายคนที่มีทักษะแต่ละด้าน และมีความปรองดองกันในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน
4. อายุ โดยทั่วไปเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและมีประสบการณ์มาก ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคาดหวังสูงและมีการปรับตัวที่ยังไม่ดีพอ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ
5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ทำงานได้มากกว่างานที่ทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน
6. เซอร์วิญญา งานบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซอร์วิญญาและความพึงพอใจในงาน แต่งานบางลักษณะ เช่น การศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีเซอร์วิญญาระดับสูงจะเบื่อง่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน อาจเป็นเพราะงานที่ทำไม่เหมาะกับระดับความสามารถ
7. การศึกษา ยังไม่มีผลการวิจัยที่เด่นชัดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ น่าจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถหรือไม่
8. บุคลิกภาพ ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ คนที่มีบุคลิกภาพเข้มแข็ง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

9. ระดับเงินเดือน ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ เนื่องจากการมีเงินเดือนที่มากพอในการดำรงชีวิต ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักในการทำงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำ
10. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล ถ้าเป็นแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น
11. ความสนใจในงาน บุคคลที่ได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงานที่ทำ

จากการศึกษาพบงานวิจัยมากมายที่ได้ศึกษาถึงผลของปัจจัยข้างต้นต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ อบต แอล ฟาร์ต้า (ABD-EL-FATTAH. 2010) ซึ่งศึกษาผลการขึ้นเงินเดือนต่อความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูระดับประถมศึกษาจำนวน 155 คน พบว่า การขึ้นเงินเดือนไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และหลังจากที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ครูที่ประสบความสำเร็จในการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูเพศชายมีความพึงพอใจในอาชีพการเป็นครูมากกว่าครูเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบิชัยและมวามเวินดา (Bishay. 1996; Mwamwenda. 1997) ในขณะที่งานวิจัยส่วนหนึ่ง (Ma; & MacMillan. 1999; Michaelowa. 2002; Spear; Gould; & Lee. 2000) พบว่าครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าครูเพศชาย และอีกส่วนหนึ่งไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Gosnell. 2000; ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Sargent; & Hannum. 2003)

นอกจากนั้น ผลการวิจัยของ อบต แอล ฟาร์ต้า ยังพบว่า ระยะเวลาของการประกอบอาชีพครูไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูสอดคล้องกับ รายงานผลการวิจัยของดาโบ (Dabo. 1998) และมิเชโลวา (Michaelowa. 2002) ซึ่งระบุว่า ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของบิชัย (Bishay. 1996) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตรงข้ามกับผลการศึกษากอสเนล (ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Gosnell. 2000) ที่ระบุว่า ระยะเวลาในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพอปเพอร์ตันและไรส์เบอร์พ (Poppleton; & Riseborough. 1991) ที่พบว่า ครูที่มีระยะเวลาสอนน้อยกว่า 5 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ในขณะที่ผู้ที่มีระยะเวลาสอนระหว่าง 15-20 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า นอกจากนี้ ผลการวิจัยของครอสแมนและฮาร์ริส (Crossman; & Harris. 2006) พบว่าครูที่ทำการสอนในระหว่าง 11-20 ปี เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

นอกจากเงินเดือน เพศ ระยะเวลาในการสอน ที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการสอนแล้ว ความสำเร็จในงานนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดาโบ (Dabo. 1998) กอ

สเนล (ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Gosnell. 2000) มิเชโลวา (Michaelowa. 2002) และซาเจนและแฮนซัม (ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Sargent; & Hannum. 2003) ได้เสนอผลการวิจัยในทางเดียวกันว่า ไม่พบความสัมพันธ์เชิงบวกของความสำเร็จในงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่า ครูที่ประสบผลสำเร็จในงานสอน ไม่พอใจในงานวิชาชีพครูและมีแนวโน้มที่จะลาออกจากการเป็นครูมากกว่าครูที่ประสบผลสำเร็จน้อยกว่า อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ เอเวรี่ (ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Avery. 1998) ระบุว่า ไม่พบว่าความสำเร็จในการสอนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด

นอกจากนั้น ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการสอน ประสิทธิภาพแห่งตน และความรู้สึกในเชิงบวก (Moé; Pazzaglia; & Ronconi. 2010) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 399 คน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกในเชิงบวกและความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการสอนกับความพึงพอใจในการทำงาน

สำหรับงานวิจัยในประเทศ เอกลักษณ์ เทียนภู (2550) ได้ทำการ ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง สภาพแวดล้อม และสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความเป็นตัวของตัวเองครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงกว่าครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ครูที่มีลักษณะที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่เป็นครูผู้สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าผู้บริหาร ผู้บริหารและสอน และผู้สนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job)

ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ลักษณะของงาน ถ้างานที่บุคคลสามารถทำให้รู้สึกได้ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็น ประโยชน์และท้าทาย จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันกับงาน
2. ทักษะในการทำงาน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อความชำนาญในการทำงานถูก พิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความ รับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับ
3. ฐานะทางวิชาชีพ ผู้ที่มีตำแหน่งงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับอาชีพที่มีฐานะ ต่ำกว่า
4. ขนาดของหน่วยงาน พนักงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจในการ ทำงานมากกว่าพนักงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากพนักงานมี ความรู้สึกเป็นกันเอง มีความคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่
5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การมีที่ทำงานที่ห่างไกลจากบ้านหรือการ เดินทางไปทำงานทำให้เกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยมีผลต่อความพึงพอใจใน การทำงาน
6. สภาพทางภูมิศาสตร์ คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย กว่าคนงานในเมืองเล็ก เนื่องจากความคุ้นเคยใกล้ชิดทำให้เกิดความอบอุ่น และมีความสัมพันธ์กัน
7. โครงสร้างของงาน หมายถึง งานที่มีเป้าหมาย รายละเอียด และมาตรฐานใน การปฏิบัติงานที่สามารถชี้แจงได้อย่างชัดเจน จะทำให้เกิดความพอใจแก่ ผู้ปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน มีงานวิจัยที่บริษัทแห่งหนึ่งของประเทศญี่ปุ่น พบว่า พนักงาน ร้อยละ 80 ต้องการงานที่มั่นคงและพนักงานมีความต้องการที่จะทำงานกับ บริษัทจนถึงวัยเกษียณ นอกจากนั้น พนักงานที่ไม่มีเงินเก็บเพียงพอที่จะเลี้ยงตัว ในวัยชราก็ยังยินดีจะทำงานต่อไปจนกว่าจะทำไม่ไหว
2. รายรับ ฝ่ายบริหารเชื่อว่าค่าตอบแทนที่ดีจะช่วยรักษาโรคไม่พึงพอใจในการ ทำงานได้ และการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า รายได้มีความสำคัญเป็นอันดับแรก เช่น ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐจะลาออกไปสู่ภาคเอกชนเพราะรายได้ที่ ดีกว่า

3. ผลประโยชน์ การที่บุคคลได้รับผลประโยชน์ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันสังคม เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานได้
4. โอกาสก้าวหน้า งานที่มีโอกาสก้าวหน้าทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีงานวิจัยที่พบว่า บุคคลสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าบุคคลที่อ่อนวัยกว่า
5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ งานที่มีอำนาจไม่ชัดเจนจะทำให้ปฏิบัติงานได้ยากและอึดอัด ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
6. สภาพการทำงาน บุคคลที่ทำงานในสำนักงานจะให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน โดยพบว่าสภาพในที่ทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
7. เพื่อนร่วมงาน บุคคลจะมีความสุขในที่ทำงานเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี
8. ความรับผิดชอบงาน มีการศึกษาที่พบว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจงานจะมีความรับผิดชอบสูง
9. การนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อผู้นิเทศงานจะมีผลต่อความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กร
10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคคลรู้ว่าการทำงานของตนเองเป็นอย่างไรหรือควรปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไร บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงาน
11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจอันดีต่อกันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยข้างต้นต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เกรซ และ คาลซา(Grace ; & Khalsa. 2003) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมลรัฐแมสซาชูเซตส์ และพบว่า การพัฒนาด้านวิชาชีพและระดับเงินเดือนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยระบุปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยและทางเลือกในงานที่รับผิดชอบ โดยปัจจัยที่เป็นข้อยกเว้น คือ แหล่งสนับสนุนทางการเงิน ภาระงานในหน้าที่ และการส่งเสริมด้านเทคโนโลยี

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Factors in Environment)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง มีข้อสังเกตเกิดขึ้นว่า ในยามที่เศรษฐกิจดี บุคคลจะเปลี่ยนงานบ่อย แต่ในช่วงที่เศรษฐกิจไม่ดีบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานและมีการเปลี่ยนงานลดลง
2. ลักษณะของอาชีพ จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่สำเร็จวิชาชีพ (Professional) เช่น แพทย์ วิศวกร นักบัญชี และเภสัชกร แล้วได้ทำงานตรงกับที่ได้เรียนมา จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ในขณะที่กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด คือ กรรมกรทั่วไป (Quinn; Staines; & McCullough. 1974) ทั้งนี้ เพราะอำนาจในการควบคุมงานทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพอใจในการทำงานมากกว่า
3. สิ่งแวดล้อมในองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น ขนาดองค์กร ลักษณะการจัดการองค์กร การควบคุมภายในองค์กร การบริหาร การตัดสินใจของผู้บริหาร มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
4. เทคโนโลยี ในงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง บุคคลมีหน้าที่เพียงควบคุมเครื่องจักรให้ทำงานตามโปรแกรมเท่านั้น เบลานอร์ (Blauner. 1963) กล่าวว่า บุคคลที่ทำงานที่ใช้เทคโนโลยีสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง เนื่องจากคนที่ทำต้องมีความรู้ ความสามารถเฉพาะ และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ จึงมีอิสระในการควบคุมกระบวนการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพอใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยหลายเรื่องได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น งานวิจัยของศูนย์สถิติการศึกษาแห่งชาติแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (Akhtar; Hashmi; & Naqvi. 2010; อ้างอิงจาก The National Center for Education Statistics (NCES). 1997) รายงานผลการวิจัยจากฐานข้อมูลครูทั่วประเทศกว่า 40,000 คน ในระหว่างปี 1993-1994 ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ นอกจากนี้ พลิสอล (Akhtar; et al. 2010; อ้างอิงจาก Plihal. 1982) ได้พบว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนแถบชนบทมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนในเมือง ในขณะที่ผลการศึกษาของแอคตาร์และคณะ (Akhtar; et al. 2010) ระบุว่า ครูในโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาล และยังพบว่า ครูประจำการมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูชั่วคราว ซึ่งผลของงานวิจัยนี้น่าจะเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานและผู้บริหารโรงเรียนในการปรับนโยบายให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี

นอกจากนั้น ศูนย์สถิติการศึกษาแห่งชาติแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (Akhtar; et al. 2010; อ้างอิงจาก NCES. 1997) ได้สรุปว่า แรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนด้านความ

ปลอดภัย การสนับสนุนจากผู้บริหาร การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการสอนของครู นอกจากนี้ขนาดโรงเรียนและเขตพื้นที่ก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความพึงพอใจของครู ส่วนแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน และความนึกคิดของครูต่อความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาชีพครู มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะมีเพียงแต่การขาดความพึงพอใจในการสอนจะก่อให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ ครูที่ขาดแรงจูงใจยังทำให้ผู้เรียนขาดแรงจูงใจไปด้วย รวมทั้งไม่สามารถสนองความต้องการของผู้เรียนในการเสริมสร้างสมรรถนะและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Ryan; & Deci. 2000) ในทางกลับกัน ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีแรงจูงใจสูงในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายใน ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มพูนสมรรถนะและการเป็นผู้ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ของผู้เรียน (Day; Fried; Patrick; Hisley; Kempler; & College. 2000)

2.4 ความเครียดในงาน (Job stress)

ความหมายของความเครียด

เซลเย (Selye, 1976) ให้ความหมายของความเครียดว่า เป็นการตอบสนองของร่างกายที่ไม่เฉพาะเจาะจงต่อสิ่งเร้าที่คุกคาม ทำให้เราต้องปรับตัวไม่ว่าสิ่งเร้าที่คุกคามนั้นจะทำให้เราชอบหรือไม่ชอบก็ตาม

ลาซารัส และฟอล์คแมน (Lazarus & Folkman, 1984) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่า เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยที่บุคคลจะประเมินเหตุการณ์ว่ามีผลต่อสวัสดิภาพของตนเอง และตนจะต้องใช้แหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ในการปรับตัวอย่างเต็มที่ นั่นคือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะเครียดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการประเมินความสมดุลระหว่างความต้องการกับแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ ดังนั้น การตัดสินใจว่าเครียดจึงขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546) ให้ความหมายว่า เป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนถูกคุกคาม ก่อให้เกิดความไม่สบายใจ กังวล สับสน วิดกกังวล เกิดความไม่สมดุล ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินสิ่งที่ผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการตั้งกลไกการป้องกันตนเองมาใช้ เพื่อทำให้ความรู้สึกถูกกดดันหรือความเครียดเหล่านั้นคลายลง และกลับเข้าสู่สมดุลอีกครั้งหนึ่ง

ความเครียดในงาน เป็นความกดดันทำให้มีความรู้สึกไม่สบายใจ ความเครียดจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป นับเป็นอันตรายต่อตนเองและต่อการปฏิบัติงานได้ วิธีการจัดการกับความเครียดก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง ความเครียดในการทำงาน

ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพ (ศิริจินดา เกตุดำ, มปป.; สุภาพรรณ จันทรเรือง, 2548) ศุภร์พรัตน์ แสงวันลอย. (2553: online). กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นอุปสรรคที่สำคัญของการทำงาน ซึ่งแสดงอาการต่างๆ กัน เช่น ปวดหัว นอนไม่หลับ มือสั่น เบื่ออาหาร เป็นโรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น กิตติพล ปานเจริญ. (2553: online). กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ และการประเมินว่างานนั้นคุกคามต่อความเชื่อมั่น หรือเป็นงานที่เกินขีดความสามารถของตน วรงค์ศิริ พรหมรักษ์. (2547, 14). กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ถึงความไม่สมดุลระหว่างที่ทำงาน 3 ประการ ได้แก่ ลักษณะงาน ความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อร่างกาย จิตใจและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ปริญา คำสุวรรณ; เจษฎา ความคุ้นเคย; และภิเชก จันทรเยี่ยม. (2553: online). กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเกิดขึ้นได้เสมอในชีวิตประจำวัน ความเครียดไม่ใช่สิ่งดีหรือเลว และความเครียดจะเป็นแรงจูงใจให้องค์กรดีขึ้นเมื่อมีความเครียดในระดับที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ความเครียดที่มากเกินไปอาจเป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายเสียหายอย่างรุนแรงจนกระทั่งทำลายองค์กรได้ พงษ์จันทร์ อยู่แพทย์. (2553: online) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเกิดจากปัจจัยเสี่ยง ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่สูง 2) การใช้สมาธิในการทำงานสูง 3) ความอ่อนล้าในการทำงานสูง 4) ความถี่ในการทำงานสูง 5) ความซับซ้อนและความยากในการทำงานสูง รวมไปถึงภาวะความเครียดสะสมที่เกิดจากการใส่เครื่องแบบที่ไม่เหมาะสมกับตนเองในการทำงานและความฉุกเฉินของงาน ในที่สุดก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน วรธนา ลีลาอัมพรสิน (2541). กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเกิดขึ้น เมื่อบุคลากรในองค์กรทำงานในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากสภาพแวดล้อมเดิมของตนเอง ส่งผลต่อบุคคลทั้งร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม เฟรนซ์; และคนอื่นๆ. (French; et al. 1974) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นการรับรู้ที่ไม่สอดคล้องกันของความต้องการของบุคคล ขององค์กร และสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกในการทำงาน ลัดดา ตันกันทะ. (2540) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลที่ต้องพบกับแรงกดดันที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่ การบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะขาดแคลนบุคลากรหรืออุปกรณ์ในการทำงาน การทำงานหนัก ความยุ่งยากระหว่างทำงาน ข้อจำกัดด้านเวลา ปริมาณงาน ตลอดจนคุณภาพงาน โดยระดับความเครียดที่แตกต่างกันมีผลต่อบุคคล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน อีแวนชีวิก; และ แมทเทสัน. (Ivancevich; & Matteson, 1990) และ กิบสัน (Gibson, 1995) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเกิดขึ้นจากปฏิกริยาตอบสนองของบุคคล เมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทางด้านบริหาร ความขัดแย้งของบุคคล เวลา ปริมาณ และคุณภาพของงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของบุคคลแตกต่างกัน รวมไปถึงการจัดการกับความเครียดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ การจัดการความเครียดที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อบุคคล ประสิทธิภาพของงาน และประสิทธิผลขององค์กรที่ต่างกัน รจเรข วีรยวรรธ (2544, 7)

กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ การประเมิน และการมีปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกายและจิตใจที่มีต่อสิ่งที่มาคุกคาม เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เกิดจากการบริหาร สัมพันธภาพของบุคคล ภาวะขาดแคลนบุคลากร ภาระงานที่มากเกินไป ภาวะขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน แรงกดดันด้านเวลา ปริมาณ และคุณภาพของงาน โดยหากบุคคลไม่พบช่องทางในการตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามนี้ บุคคลจะเกิดความรู้สึกในด้านลบต่องานที่ทำและส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

จากความหมายต่างๆ ข้างต้นสามารถสรุปความหมายของความเครียดในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ การประเมิน และการตอบสนองที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลกับงานที่ทำเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดัน ได้แก่ การบริหารงาน ภาระงาน ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ทำให้ส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของบุคคล รวมไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ ความเครียดในการทำงานเมื่ออยู่ในระดับที่เหมาะสมสามารถก่อให้เกิดผลดีกับองค์กร แต่ถ้ามากเกินไปจะส่งผลเสียต่อองค์กรได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในงาน

สตาฟรอลา คาลดี (Stavroula Kaldi, 2009) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนของครูผู้สอนและอารมณ์ ความเครียดเกี่ยวกับการสอนในการศึกษาวิชาชีพครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุและจำแนกการรับรู้ถึงประสิทธิภาพแห่งตนของนิสิตที่จะเป็นครูในอนาคตในเรื่องการสอน หลังจากที่ได้ศึกษาด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานในมหาวิทยาลัยเป็นเวลา 4 ปีโดยเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอยู่ส่วนบุคคล ความคิดเห็น อารมณ์ และความเครียดเกี่ยวกับการสอน และความสามารถในการสอนระหว่างที่ทำการฝึกสอนในระดับอุดมศึกษา การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากนักศึกษาริชาชีพครูชั้นปีสุดท้ายในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของประเทศกรีซ จำนวน 170 คน ผลการศึกษพบว่านิสิตที่จะเป็นครูในอนาคตให้คะแนนทักษะในการสอนโดยทั่วไปของตนเองอยู่ในระดับมากกว่าปานกลาง ซึ่งบ่งบอกได้ว่าพวกเขาเพียงรู้สึกว่าจะมีความสามารถในการเริ่มสอน ส่วนความเป็นอยู่ส่วนบุคคลของผู้สอนไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการสอน และไม่พบว่าผู้สอนมีความเครียดในระดับที่สูง การศึกษานี้ก่อให้เกิดการถกปัญหากันในเรื่องการพัฒนาประสบการณ์ทางการสอนเชิงบวกและความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับครูในอนาคต

ลี ฟาง จาง (Li-fang Zhang, 2009: ออนไลน์) ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงาน และวิธีการสอนของสถาบันการศึกษาจีนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอำนาจการคาดเดาความเครียดในการทำงานต่อวิธีการสอน โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 246 คนจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในเมืองกว่างโจว สาธารณรัฐประชาชนจีน ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมได้ทำแบบประเมินกลวิธีการสอน และระดับความเครียดอันประกอบด้วยภาระงานมากเกินไป การมีภาระงานไม่มากพอ ความกังวล และการใช้

เหตุผลในการแก้ปัญหา นอกจากนั้น ผู้เข้าร่วมยังทำแบบประเมินวัดความสามารถของตนเองอีกด้วย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การมีภาระงานมากเกินไปและการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหานำไปสู่การสอนแบบการเปลี่ยนความคิด (Conceptual-change teaching approach) (ทั้งในแง่ของความตั้งใจและกลวิธี) ส่วนการมีภาระงานไม่มากพอส่งผลเชิงลบต่อกลวิธีการสอนแบบเปลี่ยนความคิด ยิ่งไปกว่านั้นทั้งการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลและความกังวลส่งผลกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information-transmission teaching strategy)

สรุปได้ว่าวรรณกรรมและงานวิจัยทั้งหมดข้างต้น ครอบคลุมถึงจุดเน้นด้านการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดหลักสูตรผลิตครู 5 ปี รวมทั้งความรู้สึกลด้านความผูกพันในการสอน และปัจจัยความเชื่อทางการงูใจ ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวทั้งหมด เป็นกรอบแนวความคิดการวิจัยเพื่อการศึกษารูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการงูใจในการพัฒนาวิชาชีพครูและความผูกพันในการสอน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยที่แยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) เป็น ครูที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 5 ปี จากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือและอยู่ระหว่างการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นปีแรก
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นครูที่จบการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพครู 5 ปี และเคยเป็นเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยระยะที่หนึ่ง เรื่อง การศึกษารูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการงูใจ ในการพัฒนาวิชาชีพครูและความผูกพันในการสอน: การวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 394 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยดังนี้

2.1 แบบสำรวจ Teacher Survey

แบบสำรวจที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสำรวจที่เคยใช้ในการศึกษาระยะที่หนึ่งซึ่งแบบสำรวจนี้ได้รับการพัฒนาโดย Dr. Robert M. Klassen อาจารย์ประจำของ University of Alberta ประเทศ Canada (แบบสำรวจฉบับภาษาอังกฤษปรากฏในภาคผนวก ก และฉบับภาษาไทยปรากฏในภาคผนวก ข) และจุดมุ่งหมายของการใช้แบบสอบถามนี้เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนกับความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงานของนักศึกษาวิชาชีพครู เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์การพัฒนาต่อเนื่องในระยะที่ 2 เมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้ว 1 ปีการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการงูใจกับระยะที่หนึ่งซึ่งศึกษาในขณะที่กลุ่มตัวอย่างทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ปีการศึกษา และจากนั้นจะมีการนำผลงานวิจัยไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลงานวิจัยของ Dr. Robert M. Klassen ซึ่งทำวิจัยเช่นเดียวกันนี้ ณ ประเทศ Canada และประเทศอื่น ๆ เช่น อังกฤษ ฮอลแลนด์ เป็นต้น

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview)

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่เคยใช้ในการศึกษาระยะที่หนึ่ง ซึ่งพัฒนาโดย Dr. Robert M. Klassen (ดูภาคผนวก ค) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการวัดความคิด ความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนของนักศึกษา โดยเน้นประเด็นที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

เนื่องจากเป็นงานวิจัยต่อเนื่องในระยะที่สองและใช้เครื่องมือเดิมในการเก็บข้อมูล การหาคุณภาพของเครื่องมือจึงได้รับการดำเนินการแล้วตั้งแต่ระยะที่หนึ่งโดยมีการดำเนินการดังนี้ แบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์ได้รับการแปลและหาค่าความเชื่อมั่นข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural translation and validation) โดยมีขั้นตอน การแปล (Translation) การแปลกลับ (back-translation) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คน (Bilingual experts) แบ่งผู้แปล 2 คน และทบทวน 1 คน และนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาไทยที่กำลังศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษซึ่งมีความสามารถทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษจำนวน 30 คน) และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.91

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative data collection) และเชิงคุณภาพ (Qualitative data collection) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในภาคปลายปีการศึกษา 2552 โดยดำเนินการ ดังนี้

1. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยติดตามผลจึงจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างเดิมที่เคยศึกษาในงานวิจัยระยะที่หนึ่ง ผู้วิจัยจึงทำการสำรวจติดตามกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบที่อยู่และโรงเรียนที่ทำการสอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 87 คนย้ายที่อยู่และไม่สามารถติดต่อได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คนแจ้งว่าไม่ได้ทำงานเนื่องจากกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท
2. จัดส่งแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหลือจำนวน 293 คนและได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 101 ฉบับ
3. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยสุ่มนักศึกษาจำนวน 40 คนเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึกและเพื่อให้มีการดำเนินการวิจัยภายใต้จริยธรรมการวิจัย การ

เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นไปตามความสมัครใจนักศึกษา โดยนักศึกษาจะได้รับ การชี้แจงโดยจดหมายนำให้นักศึกษารับทราบว่าไม่มีสิทธิในการ “ไม่เข้าร่วม” ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analyses)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data analysis) มีการจัดกระทำดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data analyses) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Science) and AMOS software มีดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

1.2 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามเพศ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเดียวกันในช่วงเวลาที่ต่างกัน คือ ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

1.3 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอนโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปหากพบผลความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Different)

1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ดังนี้

1.4.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

1.4.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

1.4.3 ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

1.4.4 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ

1.4.5 ทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta – Weight) โดยใช้

t- test

1.5 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data analysis) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำเสนอภาพรวมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในประเด็นความเชื่อมั่นด้านการควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนในชั้นเรียน ความเชื่อมั่นด้านการจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนให้สนใจและเห็นคุณค่าในการเรียน และความเชื่อมั่นด้านเทคนิคการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น ความรู้สึกเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครูในปีแรกของอาชีพนี้ และปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดประกอบอาชีพลงในตารางและอธิบายรายละเอียดเพื่อให้เห็นภาพรวมอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับของความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามเพศ และสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอน

ส่วนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการติดตามกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบที่อยู่และโรงเรียนที่ทำการสอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 87 ย้ายที่อยู่ไม่สามารถติดต่อได้ กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวน 14 คนแจ้งว่ากำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท จากนั้นได้จัดส่งแบบสอบถามให้นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหลือจำนวน 293 คน ในช่วงปลายภาค หลังจากปฏิบัติการสอนในฐานะครูมาเป็นเวลา 1 ปี และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 101 ฉบับ จากนั้นได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้ผลดังปรากฏในตาราง 1 ข้างล่างนี้

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- หญิง	84	83.2
- ชาย	17	16.8
รวม	101	100.0
อายุ		
- 24 ปี	2	2.0
- 25 ปี	24	23.8
- 26 ปี	67	66.3
- 27 ปี	6	5.9
- 29 ปี	2	2.0
รวม	101	100.0
สถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอน		
- ไม่ทราบ	1	1.0
- ต่ำ	40	39.6
- ปานกลาง	50	49.5
- สูง	10	9.9
รวม	101	100.0

จากข้อมูลตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุดร้อยละ 83.2 มีอายุ 26 มากที่สุด ร้อยละ 66.3 และสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอนอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 49.5

ส่วนที่ 2 ระดับของความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน

ในการแปลความหมายของคะแนนความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอนใช้เกณฑ์ดังนี้

7.41 – 9.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

5.81 – 7.40 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

4.21 – 5.80 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2.60 – 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 2.59 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 2 3 4 และ 5 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ			
1. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ใส่ใจในการเรียนในห้องได้มากน้อยเพียงใด	7.20	1.16	มาก
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนเชื่อได้มากน้อยเพียงใดว่าพวกเขาสามารถเรียนให้เก่งได้	7.07	1.18	มาก
3. ท่านสามารถช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนได้มากน้อยเพียงใด	7.17	1.20	มาก
4. ท่านมีส่วนช่วยครอบครัวของนักเรียนเพียงใดในการทำให้นักเรียนเรียนได้ดีในห้องเรียน	6.08	1.69	มาก
รวม	6.88	1.04	มาก
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียน			
1. ท่านสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	7.62	0.95	มากที่สุด

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	7.55	1.04	มากที่สุด
3. ท่านสามารถควบคุมนักเรียนที่กำลังสร้างปัญหาในห้องเรียนหรือกำลังส่งเสียงดังได้มากน้อยเพียงใด	7.64	1.04	มากที่สุด
4. ท่านสามารถจัดระบบการจัดการในห้องเรียนกับนักเรียนแต่ละกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด	7.42	0.92	มากที่สุด
รวม	7.56	0.73	มากที่สุด
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน			
1. ท่านสามารถสร้างคำถามดี ๆ เพื่อถามนักเรียนได้มากน้อยเพียงใด	7.40	1.12	มาก
2. ท่านสามารถวางแผนการประเมินต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด	7.45	1.11	มากที่สุด
3. ท่านสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดีเพียงใดเมื่อนักเรียนเกิดความสับสนในการเรียน	7.83	0.93	มากที่สุด
4. ท่านสามารถมีวิธีการสอนที่แตกต่างมากน้อยเพียงใดในห้องเรียน	7.08	1.06	มาก
รวม	7.44	0.73	มากที่สุด
รวมทั้ง 3 ด้าน	7.29	0.69	มาก

จากข้อมูลตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียนและ ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 7.29$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 7.56$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน ($\bar{X} = 7.44$) และประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ ($\bar{X} = 6.88$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. ฉันพอใจที่เลือกทำอาชีพครู	7.73	1.47	มากที่สุด
2. ฉันพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จขณะ ประกอบอาชีพสอน	7.79	1.25	มากที่สุด
3. ฉันรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู	7.89	1.32	มากที่สุด
รวม	7.81	1.25	มากที่สุด

จากข้อมูลตาราง 3 พบว่า ความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 7.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู ($\bar{X} = 7.89$) พอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จขณะประกอบอาชีพสอน ($\bar{X} = 7.79$) และความพอใจที่เลือกทำอาชีพครู ($\bar{X} = 7.73$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในงาน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
วินัยของนักเรียน			
1. นักเรียนส่งเสียงดัง	4.40	2.23	ปานกลาง
2. การรักษาวินัยในห้องเรียน	3.67	1.99	น้อย
3. พฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือหยาบคายของนักเรียน	4.66	2.39	ปานกลาง
รวม	4.26	1.88	ปานกลาง
ภาระงาน			
1. การมีงานทำมากเกินไป (เช่น การเตรียมการสอน/การให้ คะแนน)	4.97	2.49	ปานกลาง
2. การมีหน้าที่/ความรับผิดชอบพิเศษอื่นที่ต้องทำ (เช่น การ สอนพิเศษ)	4.97	2.79	ปานกลาง
3. ห้องเรียนมีขนาดใหญ่	3.92	2.65	น้อย
รวม	4.62	1.94	ปานกลาง

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน			
1. การปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น	4.01	2.03	น้อย
2. การขาดความพยายามในการเรียนของนักเรียน	6.35	2.11	มาก
3. การขาดความสนับสนุน	5.74	2.22	ปานกลาง
4. การขาดทรัพยากร	6.08	2.36	มาก
5. การติดต่อกับพ่อแม่ นักเรียน	3.86	2.34	น้อย
6. การติดต่อกับครูคนอื่น	2.91	1.96	น้อย
7. ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน	5.07	2.48	ปานกลาง
รวม	4.86	1.47	ปานกลาง
รวมทั้ง 3 ด้าน	4.60	1.49	ปานกลาง

จากข้อมูลตาราง 4 พบว่า ความเครียดในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยของนักเรียน ด้านภาระงาน และความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน มีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความเครียดในภาระงาน ($\bar{X} = 4.62$) และความเครียดในด้านวินัยของนักเรียน ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในการสอน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. ถ้าฉันสามารถหางานอื่นที่แตกต่างจากการเป็นครูและให้ค่าตอบแทนเท่ากันฉันก็จะไปทำงานนั้น	2.77*	2.16	น้อย
2. ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด	7.14	1.94	มาก
3. ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้งฉันก็จะไม่เลือกงานครู	3.11*	2.23	น้อย
4. นี่เป็นงานในอุดมคติของฉัน	6.46	2.33	มาก
5. ฉันผิดหวังที่เลือกทำอาชีพครู	2.43*	2.07	น้อยที่สุด
6. ฉันพุดจาถูกอาชีพครู	1.23*	1.01	น้อยที่สุด
รวม	7.54	1.12	มาก

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยของข้อความเชิงลบ

จากข้อมูลตาราง 5 พบว่า ความผูกพันในการสอน ($\bar{X}=7.54$) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อของความผูกพันในการสอน ที่เป็นข้อความเชิงบวก ได้แก่ ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด ($\bar{X}=7.14$) และ นี่เป็นงานในอุดมคติของฉัน ($\bar{X}=6.46$) ตามลำดับ สำหรับความผูกพันในวิชาชีพครู (การสอน)ที่เป็นข้อความเชิงลบ พบว่า ฉันพุดจาถูกอาชีพครู ($\bar{X}=1.23$) รองลงมา ฉันผิดหวังที่เลือกทำอาชีพครู ($\bar{X}=2.43$) ถ้าฉันสามารถหางานอื่นที่แตกต่างจากการเป็นครูและให้ค่าตอบแทนเท่ากันฉันก็จะไปทำงานนั้น ($\bar{X}=2.77$) ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้งฉันก็จะไม่เลือกงานครู ($\bar{X}=3.11$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามเพศ และสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในวิชาชีพครูด้านปัจจัยความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอนระหว่างเพศชายกับเพศหญิงด้วย T-test ได้ผลปรากฏตามตาราง 6 7 8 และ 9 และวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทั้ง 4 ด้านข้างต้นกับสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอนด้วย F-test ได้ผลปรากฏตามตาราง 10, 11, 12, 13 และ 14 ดังต่อไปนี้

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนจำแนกตามเพศ

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ						
1. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ใส่ใจในการเรียนในห้องได้มากนักน้อยเพียงใด	หญิง	84	7.23	0.97	0.362	0.721
	ชาย	17	7.06	1.85		
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนเชื่อได้มากนักน้อยเพียงใดว่าพวกเขาสามารถเรียนให้เก่งได้	หญิง	84	7.01	1.19	-1.091	0.278
	ชาย	17	7.35	1.11		
3. ท่านสามารถช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนได้มากนักน้อยเพียงใด	หญิง	84	7.13	1.18	-0.693	0.490
	ชาย	17	7.35	1.32		
4. ท่านมีส่วนช่วยครอบครัวของนักเรียนเพียงใดในการทำให้นักเรียนเรียนได้ดีในห้องเรียน	หญิง	84	6.08	1.55	0.042	0.967
	ชาย	17	6.06	2.3		
รวม	หญิง	84	6.8631	0.9228	-0.239	0.814
	ชาย	17	6.9559	1.5442		
ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียน						
1. ท่านสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในห้องเรียนได้มากนักน้อยเพียงใด	หญิง	84	7.54	0.95	-2.112	0.037
	ชาย	17	8.06	0.83		
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในห้องเรียนได้มากนักน้อยเพียงใด	หญิง	82	7.51	1.02	-0.695	0.489
	ชาย	17	7.71	1.16		
3. ท่านสามารถควบคุมนักเรียนที่กำลังสร้างปัญหาในห้องเรียนหรือกำลังส่งเสียงดังได้มากนักน้อยเพียงใด	หญิง	84	7.58	1.06	-1.292	0.199
	ชาย	17	7.94	0.97		
4. ท่านสามารถจัดระบบการจัดการในห้องเรียนกับนักเรียนแต่ละกลุ่มได้มากนักน้อยเพียงใด	หญิง	84	7.33	0.92	-2.036	0.044
	ชาย	17	7.82	0.81		
รวม	ชาย	82	7.4878	0.7037	-2.059*	0.042
	หญิง	17	7.8824	0.7912		

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน						
1. ท่านสามารถสร้างคำถามดี ๆ เพื่อถามนักเรียนได้มากน้อยเพียงใด	หญิง	84	7.36	1.15	-0.772	0.442
	ชาย	17	7.59	1		
2. ท่านสามารถวางแผนการประเมินต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด	หญิง	84	7.39	1.09	-1.062	0.291
	ชาย	17	7.71	1.21		
3. ท่านสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดีเพียงใดเมื่อนักเรียนเกิดความสับสนในการเรียน	หญิง	84	7.87	0.82	0.647	0.526
	ชาย	17	7.65	1.37		
4. ท่านสามารถมีวิธีการสอนที่แตกต่างมากน้อยเพียงใดในห้องเรียน	หญิง	84	6.98	1.02	-2.203*	0.030
	ชาย	17	7.59	1.18		
รวม	หญิง	84	7.3988	0.7146	-1.200	0.233
	ชาย	17	7.6324	0.8155		
รวมทั้ง 3 ด้าน	หญิง	82	7.2439	0.6256	-1.028	0.317
	ชาย	17	7.4902	0.946		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 6 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t – test พบว่าความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวม 3 ด้าน ของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t – test = -1.028, sig. = 0.317) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ และความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียนของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน ของเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน จำแนกตามเพศ

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
1. ฉันพอใจที่เลือกทำอาชีพครู	หญิง	84	7.65	1.50	-1.187	0.238
	ชาย	17	8.12	1.27		
2. ฉันพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จ ขณะประกอบอาชีพสอน	หญิง	84	7.73	1.25	-1.178	0.241
	ชาย	17	8.12	1.27		
3. ฉันรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู	หญิง	84	7.79	1.35	-1.806	0.074
	ชาย	17	8.41	1.00		
รวม	หญิง	84	7.72	1.26	-1.492	0.139
	ชาย	17	8.22	1.14		

จากข้อมูลตาราง 7 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t – test พบว่า ความพึงพอใจในงาน โดยรวมของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t – test = -1.492, sig. = 0.139)

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความเครียดในงานจำแนกตามเพศ

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
วินัยของนักเรียน						
1. นักเรียนส่งเสียงดัง	หญิง	84	4.62	2.16	2.278*	0.025
	ชาย	17	3.29	2.31		
2. การรักษาวินัยในห้องเรียน	หญิง	84	3.80	1.92	1.406	0.163
	ชาย	17	3.06	2.25		
3. พฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือหยาบคายของนักเรียน	ชาย	82	4.88	2.39	2.061*	0.042
	หญิง	17	3.59	2.15		

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
รวม	หญิง	82	4.45	1.83	2.323*	0.022
	ชาย	17	3.31	1.90		
ภาระงาน						
1. การมีงานทำมากเกินไป (เช่น การเตรียมการ สอน/การให้คะแนน)	หญิง	84	5.25	2.36	2.582*	0.011
	ชาย	17	3.59	2.72		
2. การมีหน้าที่/ความรับผิดชอบพิเศษอื่นที่ต้อง ทำ (เช่น การสอนพิเศษ)	หญิง	84	4.98	2.80	0.047	0.963
	ชาย	17	4.94	2.84		
3. ห้องเรียนมีขนาดใหญ่	หญิง	84	4.04	2.67	0.969	0.335
	ชาย	17	3.35	2.52		
รวม	หญิง	84	4.75	1.85	1.546	0.125
	ชาย	17	3.96	2.28		
ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน						
1. การปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น	หญิง	84	3.99	2.10	-0.239	0.812
	ชาย	17	4.12	1.73		
2. การขาดความพยายามในการเรียนของ นักเรียน	หญิง	84	6.51	1.96	1.44	0.166
	ชาย	17	5.53	2.67		
3. การขาดความสนับสนุน	หญิง	84	5.92	2.25	1.773	0.079
	ชาย	17	4.88	1.87		
4. การขาดทรัพยากร	หญิง	84	6.12	2.48	0.376	0.708
	ชาย	17	5.88	1.65		
5. การติดต่อกับพ่อแม่ นักเรียน	หญิง	84	3.77	2.30	-0.834	0.406
	ชาย	17	4.29	2.54		
6. การติดต่อกับครูคนอื่น	หญิง	84	2.88	1.94	-0.34	0.735
	ชาย	17	3.06	2.11		

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
7. ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน	หญิง	84	5.01	2.38	-0.515	0.607
	ชาย	17	5.35	3.00		
รวม	หญิง	84	4.89	1.44	0.394	0.695
	ชาย	17	4.73	1.69		
รวมทั้ง 3 ด้าน	หญิง	82	4.73	1.39	1.854	0.067
	ชาย	17	4.00	1.79		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 8 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t – test พบว่า ความเครียดในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t – test = 1.854, sig. = 0.067)

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามเพศ

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
1. ถ้าฉันสามารถทำงานอื่นที่แตกต่างจาก การเป็นครูและให้ค่าตอบแทนเท่ากันฉันก็จะ ไปทำงานนั้น	หญิง	84	2.99	2.19	2.664*	0.013
	ชาย	17	1.71	1.72		
2. ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด	หญิง	84	7.06	1.91	-0.908	0.366
	ชาย	17	7.53	2.12		
3. ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้งฉันก็จะไม่ เลือกงานครู	หญิง	82	3.24	2.25	1.308	0.194
	ชาย	17	2.47	2.03		
4. นี่เป็นงานในอุดมคติของฉัน	หญิง	82	6.27	2.39	-2.27*	0.031
	ชาย	17	7.41	1.77		

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
5. ฉันผิดหวังที่เลือกทำอาชีพครู	หญิง	82	2.41	1.93	-0.207	0.836
	ชาย	17	2.53	2.70		
6. ฉันพูดจาถูกอกอาชีพครู	หญิง	82	1.28	1.10	2.303*	0.024
	ชาย	17	1.00	0.00		
รวม	หญิง	82	7.45	1.11	-1.949	0.054
	ชาย	17	8.02	1.08		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t – test พบว่า ความผูกพันในวิชาชีพครู (การสอน) ของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t – test = -1.949, sig. = 0.054)

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	สถานะ ทาง เศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ						
1. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ใส่ใจ ในการเรียนในห้องได้มากนักน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	1	6.00	-	0.929	0.430
	ต่ำ	40	7.03	1.35		
	ปานกลาง	50	7.34	1.02		
	สูง	10	7.30	0.95		
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนเชื่อได้มากนักน้อย เพียงใดว่าพวกเขาสามารถเรียนให้เก่งได้	ไม่ทราบ	1	8.00	-	1.141	0.337
	ต่ำ	40	6.83	1.38		
	ปานกลาง	50	7.24	1.04		
	สูง	10	7.10	0.88		

ข้อคำถาม	สถานะ ทาง เศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
3. ท่านสามารถช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	1	9.00	-	1.318	0.273
	ต่ำ	40	6.98	1.39		
	ปานกลาง	50	7.24	1.08		
	สูง	10	7.40	0.84		
4. ท่านมีส่วนช่วยครอบครัวของนักเรียนเพียงใดในการทำให้นักเรียนเรียนได้ดีในห้องเรียน	ไม่ทราบ	1	9.00	-	1.134	0.339
	ต่ำ	40	5.93	1.76		
	ปานกลาง	50	6.14	1.44		
	สูง	10	6.10	2.42		
รวม	ไม่ทราบ	1	8.00	-	1.052	0.373
	ต่ำ	40	6.69	1.22		
	ปานกลาง	50	6.99	0.87		
	สูง	10	6.98	1.08		
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียน						
1. ท่านสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	1	9.00	-	1.137	0.338
	ต่ำ	40	7.53	1.04		
	ปานกลาง	50	7.62	0.83		
	สูง	10	7.90	1.10		
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	1	8.00	-	1.233	0.302
	ต่ำ	38	7.34	1.28		
	ปานกลาง	50	7.60	0.90		
	สูง	10	8.00	0.47		
3. ท่านสามารถควบคุมนักเรียนที่กำลังสร้างปัญหาในห้องเรียนหรือกำลังส่งเสียงดังได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	1	8.00	-	0.496	0.686
	ต่ำ	40	7.50	1.09		
	ปานกลาง	50	7.76	1.02		
	สูง	10	7.60	1.07		
4. ท่านสามารถจัดระบบการจัดการในห้องเรียนกับนักเรียนแต่ละกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	1	7.00	-	3.259*	0.025
	ต่ำ	40	7.13	1.09		
	ปานกลาง	50	7.54	0.73		
	สูง	10	8.00	0.67		
รวม	ไม่ทราบ	1	8.00	-	1.873	0.139

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
	ต่ำ	38	7.36	0.88		
	ปานกลาง	50	7.63	0.63		
	สูง	10	7.88	0.43		
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน						
1. ท่านสามารถสร้างคำถามดี ๆ เพื่อถามนักเรียนได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	Z	7.00	-	1.981	0.122
	ต่ำ	40	7.48	1.01		
	ปานกลาง	50	7.20	1.21		
	สูง	10	8.10	0.88		
2. ท่านสามารถวางแผนการประเมินต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	1	7.00	-	1.536	0.210
	ต่ำ	40	7.18	1.30		
	ปานกลาง	50	7.60	0.78		
	สูง	10	7.80	1.55		
3. ท่านสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดีเพียงใดเมื่อนักเรียนเกิดความสับสนในการเรียน	ไม่ทราบ	1	8.00	-	1.557	0.205
	ต่ำ	40	7.60	1.03		
	ปานกลาง	50	8.02	0.82		
	สูง	10	7.80	0.92		
4. ท่านสามารถมีวิธีการสอนที่แตกต่างมากน้อยเพียงใดในห้องเรียน	ไม่ทราบ	1	8.00	-	0.863	0.463
	ต่ำ	40	7.00	1.06		
	ปานกลาง	50	7.04	1.14		
	สูง	10	7.50	0.53		
รวม	ไม่ทราบ	1	7.50	-	1.236	0.301
	ต่ำ	40	7.31	0.72		
	ปานกลาง	50	7.47	0.74		
	สูง	10	7.80	0.75		
รวมทั้ง 3 ด้าน	ไม่ทราบ	1	7.83	-	1.825	0.148
	ต่ำ	38	7.10	0.74		
	ปานกลาง	50	7.36	0.62		
	สูง	10	7.55	0.73		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 10 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – test พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกัน ประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวมทั้ง 3 ด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F – test = 1.825, sig. = 0.148)

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
1. ฉันพอใจที่เลือกทำอาชีพครู	ไม่ทราบ	1	9	-	1.523	0.213
	ต่ำ	40	7.48	1.52		
	ปานกลาง	50	8	1.4		
	สูง	10	7.3	1.49		
2. ฉันพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จ ขณะประกอบอาชีพสอน	ไม่ทราบ	1	9	-	1.448	0.234
	ต่ำ	40	7.7	1.3		
	ปานกลาง	50	7.96	1.09		
	สูง	10	7.2	1.69		
3. ฉันรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู	ไม่ทราบ	1	9	-	0.568	0.637
	ต่ำ	40	7.8	1.47		
	ปานกลาง	50	8	1.14		
	สูง	10	7.6	1.58		
รวม	ไม่ทราบ	1	9	-	1.258	0.293
	ต่ำ	40	7.6583	1.3513		
	ปานกลาง	50	7.9867	1.0941		
	สูง	10	7.3667	1.519		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – test พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกัน ความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F – test = 1.258, sig. = 0.293)

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความเครียดในงานจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
วินัยของนักเรียน						
1. นักเรียนส่งเสียงดัง	ไม่ทราบ	1	8.00	-	1.520	0.214
	ต่ำ	40	4.58	2.51		
	ปานกลาง	50	4.36	2.02		
	สูง	10	3.50	1.84		
2. การรักษาวินัยในห้องเรียน	ไม่ทราบ	1	5.00	-	1.045	0.376
	ต่ำ	40	3.70	1.92		
	ปานกลาง	50	3.82	2.16		
	สูง	10	2.70	0.95		
3. พฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือหยาบคายของนักเรียน	ไม่ทราบ	1	2.00	-	2.159	0.098
	ต่ำ	40	4.78	2.40		
	ปานกลาง	48	4.94	2.43		
	สูง	10	3.10	1.52		
รวม	ไม่ทราบ	1	5.00	-	1.467	0.229
	ต่ำ	40	4.35	1.94		
	ปานกลาง	48	4.40	1.91		
	สูง	10	3.10	1.18		
ภาระงาน						
1. การมีงานทำมากเกินไป (เช่น การเตรียมการสอน/การให้คะแนน)	ไม่ทราบ	1	8.00	-	2.659	0.053
	ต่ำ	40	5.10	2.53		
	ปานกลาง	50	5.18	2.49		
	สูง	10	3.10	1.45		
2. การมีหน้าที่/ความรับผิดชอบพิเศษ	ไม่ทราบ	1	2.00	-	1.449	0.233

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
3. ห้องเรียนมีขนาดใหญ่	อื่นที่ต้องทำ (เช่น การสอนพิเศษ)					
	ต่ำ	40	5.35	2.69		
	ปานกลาง	50	5.00	2.89		
	สูง	10	3.60	2.46		
	ไม่ทราบ	1	2.00	-	1.607	0.193
	ต่ำ	40	3.28	2.84		
	ปานกลาง	50	4.38	2.54		
	สูง	10	4.40	2.07		
	รวม					
	ไม่ทราบ	1	4.00	-	1.031	0.382
ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน	ต่ำ	40	4.58	2.14		
	ปานกลาง	50	4.85	1.91		
	สูง	10	3.70	0.95		
	ไม่ทราบ	1	3.00	-	1.455	0.232
	ต่ำ	40	4.10	2.02		
	ปานกลาง	50	4.20	2.15		
	สูง	10	2.80	1.03		
	ไม่ทราบ	1	8.00	-	4.259*	0.007
	ต่ำ	40	6.88	1.92		
	ปานกลาง	50	6.28	2.08		
3. การขาดความสนใจในการเรียนของนักเรียน	สูง	10	4.40	2.07		
	ไม่ทราบ	1	5.00	-	2.345	0.078
	ต่ำ	40	6.35	2.25		
	ปานกลาง	50	5.52	2.10		
	สูง	10	4.50	2.22		

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
4. การขาดทรัพยากร	ไม่ทราบ	1	5.00	-	3.142*	0.029
	ต่ำ	40	6.83	2.19		
	ปานกลาง	50	5.80	2.34		
	สูง	10	4.60	2.37		
5. การติดต่อกับพ่อแม่นักเรียน	ไม่ทราบ	1	6.00	-	0.551	0.649
	ต่ำ	40	3.90	2.37		
	ปานกลาง	50	3.92	2.35		
	สูง	10	3.20	2.35		
6. การติดต่อกับครูคนอื่น	ไม่ทราบ	1	3.00	-	0.256	0.857
	ต่ำ	40	2.93	1.90		
	ปานกลาง	50	3.00	2.07		
	สูง	10	2.40	1.84		
7. ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน	ไม่ทราบ	1	5.00	-	1.203	0.313
	ต่ำ	40	5.45	2.28		
	ปานกลาง	50	5.02	2.71		
	สูง	10	3.80	1.81		
รวม	ไม่ทราบ	1	5.00	-	3.094*	0.031
	ต่ำ	40	5.20	1.32		
	ปานกลาง	50	4.82	1.53		
	สูง	10	3.67	1.33		
รวมทั้ง 3 ด้าน	ไม่ทราบ	101	4.67	-	2.155	0.098
	ต่ำ	1	4.71	1.53		
	ปานกลาง	40	4.74	1.47		
	สูง	48	3.49	0.99		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – test พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกัน ความเครียดในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยของนักเรียน ด้านภาระงาน และความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F – test = 2.155, sig. = 0.098) แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกันความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F – test = 3.094, sig. = 0.031)

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
1. ถ้าฉันสามารถหางานอื่นที่แตกต่างจากการเป็นครูและให้ค่าตอบแทนเท่ากันฉันก็จะไปทำงานนั้น	ไม่ทราบ	1	2.00	-	0.416	0.742
	ต่ำ	40	3.05	2.35		
	ปานกลาง	50	2.56	1.88		
	สูง	10	2.80	2.86		
2. ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด	ไม่ทราบ	1	9.00	-	0.967	0.412
	ต่ำ	40	6.80	2.10		
	ปานกลาง	50	7.38	1.83		
	สูง	10	7.10	1.85		
3. ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้งฉันก็จะไม่เลือกงานครู	ไม่ทราบ	1	1.00	-	0.937	0.426
	ต่ำ	38	3.50	2.45		
	ปานกลาง	50	2.84	1.99		
	สูง	10	3.20	2.49		
4. นี่เป็นงานในอุดมคติของฉัน	ไม่ทราบ	1	9.00	-	1.432	0.238
	ต่ำ	38	5.95	2.37		
	ปานกลาง	50	6.82	2.24		
	สูง	10	6.40	2.46		

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
5. ชั้นผลิตภัณฑ์ที่เลือกทำอาชีพครู	ไม่ทราบ	1	1.00	-	0.304	0.822
	ต่ำ	38	2.58	2.27		
	ปานกลาง	50	2.42	2.02		
	สูง	10	2.10	1.60		
6. ชั้นพหุจากคุณอาชีพครู	ไม่ทราบ	1	1.00	-	2.059	0.111
	ต่ำ	38	1.53	1.57		
	ปานกลาง	50	1.00	0.00		
	สูง	10	1.30	0.48		
รวม	ไม่ทราบ	1	8.83	-	1.153	0.332
	ต่ำ	38	7.32	1.16		
	ปานกลาง	50	7.65	1.11		
	สูง	10	7.70	1.02		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 13 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – test พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกันความผูกพันในการสอนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F – test = 1.153, sig. = 0.332)

ส่วนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน กับความผูกพันในการสอนดังปรากฏในตาราง 14 และการวิเคราะห์หาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพครู ดังปรากฏในตาราง 15

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงานกับความผูกพันในการสอน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพแห่งตน	ความเครียดในงาน	ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันในการสอน
ประสิทธิภาพแห่งตน	1.000	-0.544**	0.316**	0.392
ความเครียดในงาน		1.000	-0.178	-0.257
ความพึงพอใจในงาน			1.000	0.729**
ความผูกพันในการสอน				1.000
R = 0.728 R ² = 0.530 F = 34.257** SE _{est} = 0.764				

**มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 14 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน มีค่าระหว่าง -0.178 ถึง 0.544 โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพแห่งตนกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพแห่งตนกับความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน กับความผูกพันในการสอนมีค่าระหว่าง -0.257 ถึง 0.729 ปรากฏว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรความผูกพันในการสอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัย คือ ประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน กับความผูกพันในการสอนมีค่าเท่ากับ 0.728 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการกับความผูกพันในวิชาชีพครูมีค่าเท่ากับ 0.530 แสดงว่าปัจจัยด้านประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงานสามารถอธิบายความผูกพันในการสอนได้ร้อยละ 53.0

ตาราง 15 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอน

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
ประสิทธิภาพแห่งตน	0.223	0.140	0.140	1.594	0.114
ความเครียดในงาน	-0.002	0.064	-0.030	-0.355	0.723
ความพึงพอใจในงาน	0.583	0.068	0.658	8.577	.000**

**มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 15 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านความเชื่อทางการจงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอน คือ ความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.658$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความเชื่อทางการจงใจ อันได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูด้วย t-test โดยกำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

A = ช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

B = ปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ได้ผลปรากฏตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 16 การเปรียบเทียบภาพรวมของประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในวิชาชีพครูในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
1. ประสิทธิภาพแห่งตน	ปีแรก	394	6.10	1.02	-13.700	0.000*
	ปีที่ 2	99	7.29	0.69		

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
2. ความพึงพอใจในงาน	ปีแรก	394	6.25	1.72	-10.281	0.000*
	ปีที่ 2	101	7.81	1.25		
3. ความเครียดในงาน	ปีแรก	394	4.58	1.43	-0.118	0.906
	ปีที่ 2	99	4.60	1.49		
4. ความผูกพันในวิชาชีพครู	ปีแรก	394	7.11	1.34	-3.317	0.001*
	ปีที่ 2	99	7.54	1.12		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 16 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t – test พบว่า ประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในวิชาชีพครู ในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความเครียดในงานในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพไม่มีความแตกต่างกัน

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ในรายละเอียดของการเปรียบเทียบปัจจัยความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน ปรากฏตามตารางที่ 17-20 ดังต่อไปนี้

ตาราง 17 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพแห่งตนจำแนกตามปี

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ						
1. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ใส่ใจในการเรียน	A	394	5.89	1.31	-9.189*	0.000

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
ในห้องได้มากน้อยเพียงใด	B	101	7.20	1.16		
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนเชื่อได้มากน้อยเพียงใดว่าพวกเขาสามารถเรียนให้เก่งได้	A	394	6.11	1.39	-7.021*	0.000
	B	101	7.07	1.18		
3. ท่านสามารถช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนได้มากน้อยเพียงใด	A	394	6.32	1.36	-6.167*	0.000
	B	101	7.17	1.20		
4. ท่านมีส่วนช่วยครอบครัวของนักเรียนเพียงใดในการทำให้นักเรียนเรียนได้ดีในห้องเรียน	A	394	4.91	1.71	-6.167*	0.000
	B	101	6.08	1.69		
รวม	A	394	5.81	1.10	-8.827*	0.000
	B	101	6.88	1.04		
ประสิทธิภาพแห่งตอนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียน						
1. ท่านสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	A	394	5.99	1.33	-14.097*	0.000
	B	101	7.62	0.95		
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	A	394	6.26	1.40	-10.195*	0.000
	B	99	7.55	1.04		
3. ท่านสามารถควบคุมนักเรียนที่กำลังสร้างปัญหาในห้องเรียนหรือกำลังส่งเสียงดังได้มากน้อยเพียงใด	A	394	6.14	1.41	-11.910*	0.000
	B	101	7.64	1.04		
4. ท่านสามารถจัดระบบการจัดการในห้องเรียนกับนักเรียนแต่ละกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด	A	394	6.08	1.36	-11.694*	0.000
	B	101	7.42	0.92		
รวม	A	394	6.12	1.16	-15.317*	0.000
	B	99	7.56	0.73		

ประสิทธิภาพแห่งตอนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน

1. ท่านสามารถสร้างคำถามดี ๆ เพื่อถามนักเรียนได้มากน้อยเพียงใด	A	394	6.20	1.34	-8.215*	0.000
	B	101	7.40	1.12		

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
2. ท่านสามารถวางแผนการประเมินต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด	A	394	6.18	1.42	-9.630*	0.000
	B	101	7.45	1.11		
3. ท่านสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดีเพียงใดเมื่อนักเรียนเกิด ความสับสนในการเรียน	A	394	6.95	1.40	-7.609*	0.000
	B	101	7.83	0.93		
4. ท่านสามารถมีวิธีการสอนที่แตกต่างมากน้อยเพียงใดใน ห้องเรียน	A	394	6.17	1.51	-6.951*	0.000
	B	101	7.08	1.06		
รวม	A	394	6.38	1.13	-11.495*	0.000
	B	101	7.44	0.73		
รวมทั้ง 3 ด้าน	A	394	6.10	1.02	-13.700*	0.000
	B	99	7.29	0.69		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 17 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t – test พบว่า ประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวม 3 ด้าน ของช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (A)และปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู (B) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปี

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
1. ฉันพอใจที่เลือกทำอาชีพครู	A	394	7.08	1.87	-3.749*	0.000
	B	101	7.73	1.47		
2. ฉันพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จ	A	394	7.14	1.79	-4.244*	0.000

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
ขณะประกอบอาชีพสอน	B	101	7.79	1.25		
3. ฉันรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู	A	394	4.52	3.27	-16.011*	0.000
	B	101	7.89	1.32		
รวม	A	394	6.25	1.72	-10.281*	0.000
	B	101	7.81	1.25		

จากข้อมูลตาราง 18 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t – test พบว่า ความพึงพอใจในงาน โดยรวม ระหว่างช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความเครียดในงานจำแนกตามปี

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
วินัยของนักเรียน						
1. นักเรียนส่งเสียงดัง	A	394	5.31	2.04	3.942*	0.000
	B	101	4.40	2.23		
2. การรักษาวินัยในห้องเรียน	A	394	4.54	1.98	3.938*	0.000
	B	101	3.67	1.99		
3. พฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือหยาบคายของนักเรียน	A	394	4.75	2.08	0.352	0.725
	B	99	4.66	2.39		
รวม	A	394	4.87	1.76	3.050*	0.002
	B	99	4.26	1.88		
ภาระงาน						
1. การมีงานทำมากเกินไป (เช่น การเตรียมการ	A	394	5.16	2.11	0.704	0.483

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
สอน/การให้คะแนน)	B	101	4.97	2.49		
2. การมีหน้าที่/ความรับผิดชอบพิเศษอื่นที่ต้อง ทำ (เช่น การสอนพิเศษ)	A	394	3.54	2.02	-4.833*	0.000
	B	101	4.97	2.79		
3. ห้องเรียนมีขนาดใหญ่	A	394	3.95	2.22	0.117	0.907
	B	101	3.92	2.65		
รวม	A	394	4.22	1.65	-1.911	0.058
	B	101	4.62	1.94		
ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน						
1. การปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น	A	394	4.63	1.84	2.796*	0.006
	B	101	4.01	2.03		
2. การขาดความพยายามในการเรียนของ นักเรียน	A	394	5.35	1.90	-4.588*	0.000
	B	101	6.35	2.11		
3. การขาดความสนับสนุน	A	394	4.80	2.22	-3.805*	0.000
	B	101	5.74	2.22		
4. การขาดทรัพยากร	A	394	5.00	2.22	-4.298*	0.000
	B	101	6.08	2.36		
5. การติดต่อกับพ่อแม่ผู้ปกครอง	A	394	3.86	2.06	-0.014	0.989
	B	101	3.86	2.34		
6. การติดต่อกับครูคนอื่น	A	394	4.05	2.11	4.930*	0.000
	B	101	2.91	1.96		
7. ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน	A	394	4.94	2.39	-0.465	0.642
	B	101	5.07	2.48		
รวม	A	394	4.66	1.48	-1.196	0.232
	B	101	4.86	1.47		

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
รวมทั้ง 3 ด้าน	A	394	4.58	1.43	-0.118	0.906
	B	99	4.60	1.49		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 19 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t – test พบว่า ความเครียดในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้านในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเครียดในงานด้านวินัยของนักเรียน ในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามปี

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
1. ถ้าฉันสามารถหางานอื่นที่แตกต่างจากการเป็นครูและให้ค่าตอบแทนเท่ากันฉันก็จะไปทำงานนั้น	A	394	3.48	2.02	3.086*	0.002
	B	101	2.77	2.16		
2. ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด	A	394	6.82	2.11	-1.352	0.177
	B	101	7.14	1.94		
3. ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้งฉันก็จะไม่เลือกงานครู	A	394	3.17	2.15	0.232	0.817
	B	99	3.11	2.23		
4. นี่เป็นงานในอุดมคติของฉัน	A	394	6.24	2.17	-0.914	0.361
	B	99	6.46	2.33		
5. ฉันผิดหวังที่เลือกทำอาชีพครู	A	394	2.27	1.62	-0.730	0.467
	B	99	2.43	2.07		

ข้อคำถาม	ปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
6. ค้นพบจากดูถูกอาชีพครู	A	394	1.50	1.30	2.216*	0.028
	B	99	1.23	1.01		
รวม	A	394	7.11	1.34	-3.317*	0.001
	B	99	7.54	1.12		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t – test พบว่า ความผูกพันในการสอน ในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

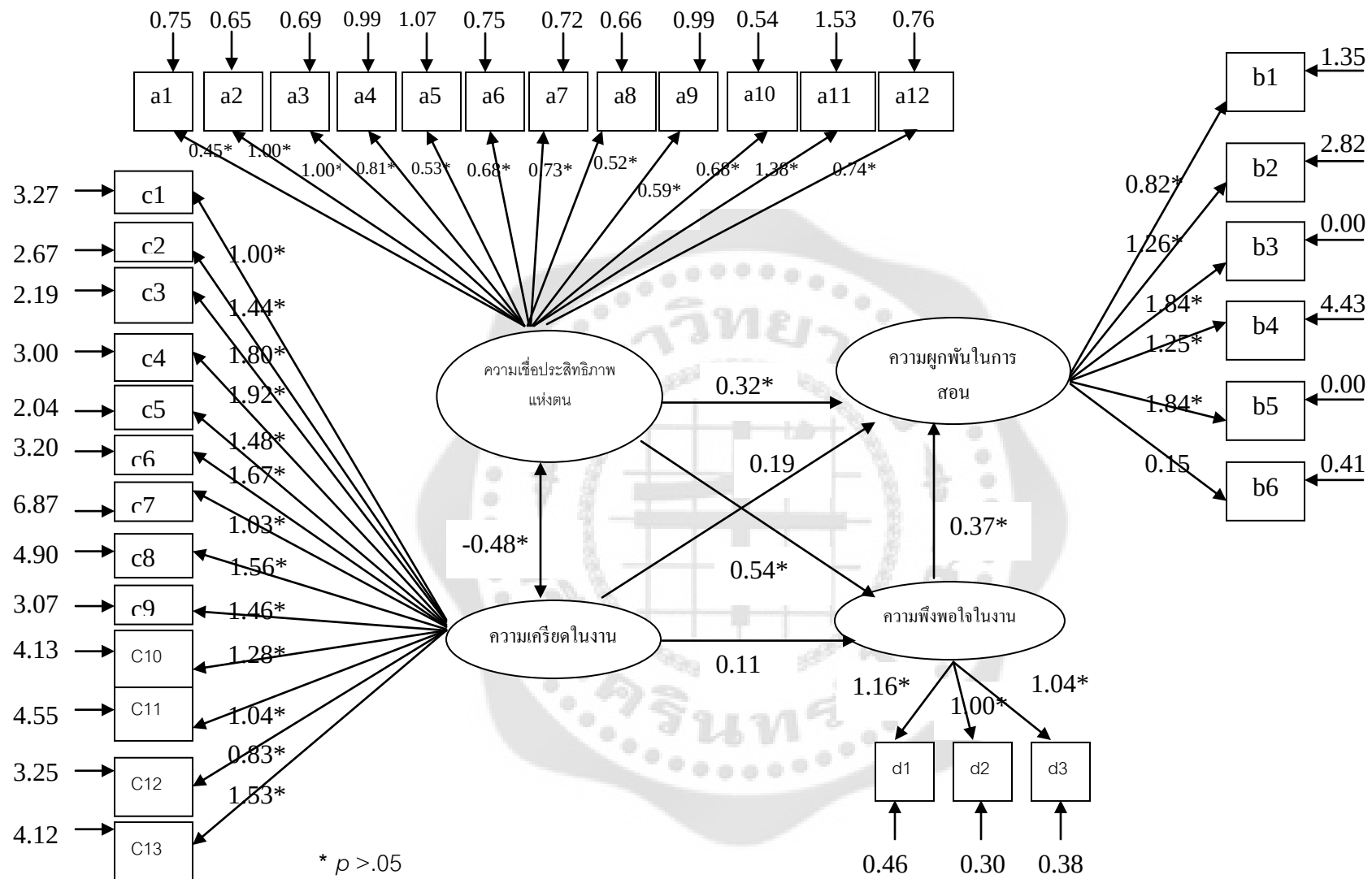
6.1 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยในการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้กำหนดสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

- a หมายถึง คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน
- b หมายถึง คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในการสอน
- c หมายถึง คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียดในงาน
- d หมายถึง คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

หมายเลข 1,2,3,4,5,...หมายถึง ลำดับของข้อคำถาม

ตัวอย่างเช่น a1 หมายถึง คำถามข้อที่ 1 ของปัจจัยด้านความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน

จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุพบว่าโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนของครูผู้สอน ในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนในช่วงระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตาม
โมเดลสมมติฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Chi-Square=1696.87 $p=0.00$, $df=696$, GFI=0.53, AGFI=0.48, RMSEA=0.120, CFI=0.73

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนในช่วงระหว่างการศึกษาที่ประกอบด้วยการวิจัยตามโมเดลสมมติฐาน

ตัวแปรเหตุ	Factor A			Factor C			Factor D						
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE				
Factor B	0.52* (0.21)	0.20 (0.10)	0.32* (0.15)	0.23 (0.14)	0.04 (0.07)	0.19 (0.12)	0.37* (0.13)	--	0.37* (0.13)				
Factor D	0.54* (0.21)	--	0.54* (0.21)	0.11 (0.18)	--	--	--	--	--				
* $p < .05$													
ตัวแปร	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	
ความเที่ยง	0.16	0.52	0.50	0.32	0.15	0.30	0.34	0.22	0.20	0.37	0.46	0.33	
ตัวแปร	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12	c13
ความเที่ยง	0.21	0.40	0.56	0.52	0.48	0.43	0.12	0.30	0.38	0.26	0.17	0.15	0.33
ตัวแปร	b1	b2	b3	b4	b5	b6	d1	d2	d3				
ความเที่ยง	0.24	0.26	1.00	0.18	1.00	0.03	0.79	0.81	0.78				
สมการโครงสร้างตัวแปร			Factor B		Factor D								
R-SQUARE			0.45		0.12								

หมายเหตุ TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนของครูผู้สอนตามโมเดลสมมติฐานตามภาพ พบว่าโมเดลไม่ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่า 1696.87 โดยมีค่าความน่าจะเป็น 0.00 ที่องศาอิสระ 696 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องมีค่า 0.53 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้มีค่า 0.48 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐานมีค่า 0.120 ค่าดัชนีวัดระดับสอดคล้องเปรียบเทียบมีค่า 0.73 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุด มีค่า 0.55 ซึ่งมีค่าสูงสุดไม่เกิน 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55)

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพัน ในงานของครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรแฝงปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนของครูผู้สอนไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแฝงบางตัว

ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรงในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงความเชื่อประสิทธิภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานมากที่สุด มีค่า 0.54 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอน มีค่า 0.37 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรแฝงความเชื่อประสิทธิภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอน มีค่า 0.32 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรแฝงความเครียดไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอนและความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกจากนี้ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่อประสิทธิภาพ กล่าวคือ ถ้าครูผู้สอนเครียดมากความเชื่อประสิทธิภาพจะลดลง

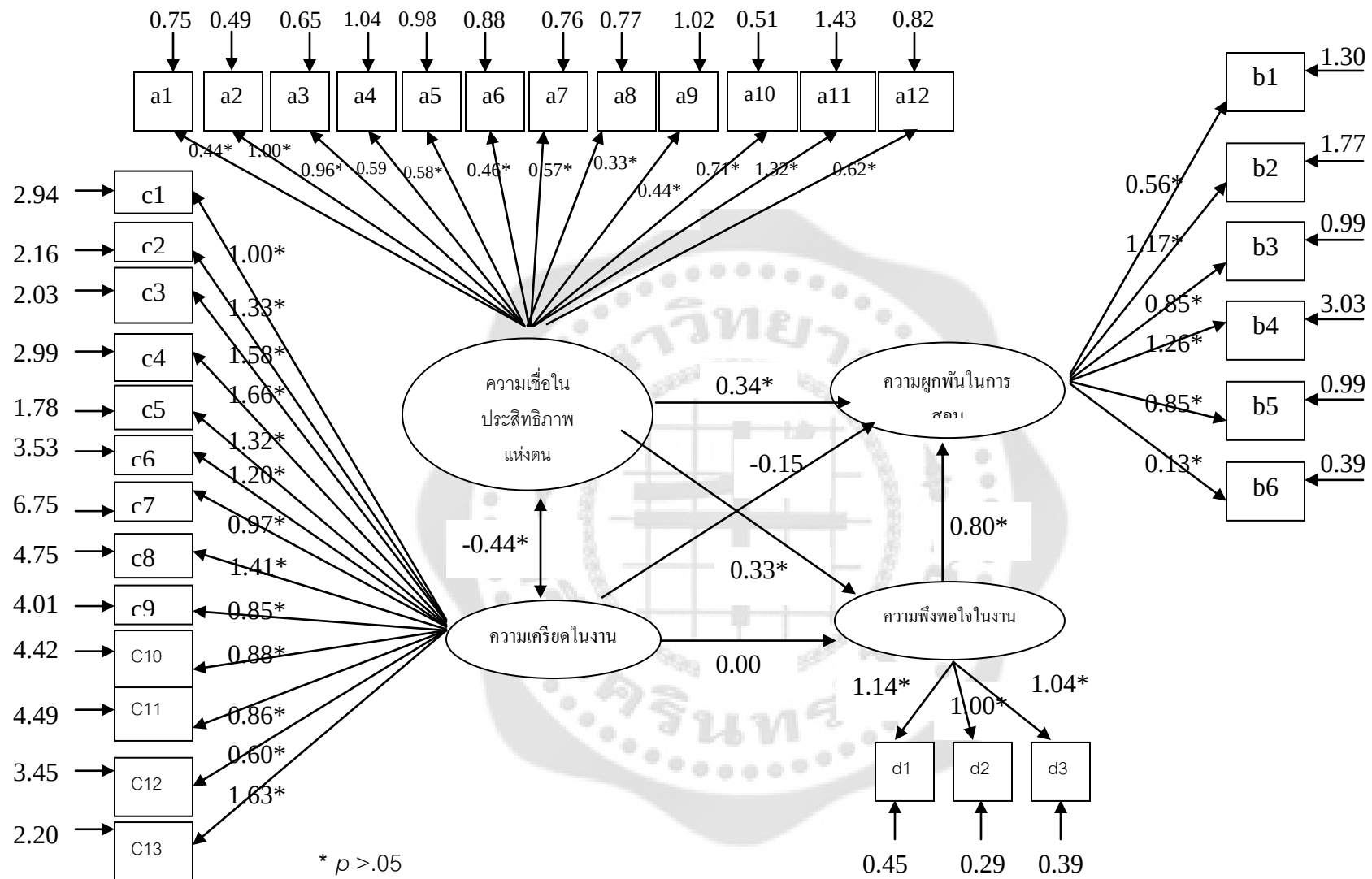
เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงความเครียดในงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานต่อตัวแปรความผูกพันในการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนความเชื่อประสิทธิภาพมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากโมเดลในภาพที่ 2 สรุปได้ว่า

1. ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่อประสิทธิภาพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
2. ความเชื่อประสิทธิภาพต้นมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ
3. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6.2 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนในช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลพบว่าโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนในช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับโมเดลเพื่อให้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนของครูผู้สอน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนในช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู
ตามโมเดลสมมติฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Chi-Square=169.63 $p=0.00103$, $df=515$, $GFI=0.74$, $AGFI=0.67$, $RMSEA=0.045$, $CFI=0.93$

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานของครูผู้สอนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรเหตุ	Factor A			Factor C			Factor D		
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
Factor B	0.60* (0.19)	0.26* (0.13)	0.34* (0.13)	-0.15 (0.12)	0.00 (0.08)	-0.15 (0.09)	0.80* (0.17)	--	0.80* (0.17)
Factor D	0.33* (0.14)	--	0.33* (0.14)	0.00 (0.10)	--	0.00 (0.10)	--	--	--

* $p < .05$

ตัวแปร	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	
ความเที่ยง	0.18	0.64	0.54	0.23	0.23	0.17	0.27	0.11	0.14	0.45	0.51	0.29	
ตัวแปร	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12	c13
ความเที่ยง	0.30	0.51	0.61	0.54	0.55	0.34	0.15	0.35	0.19	0.18	0.17	0.12	0.61
ตัวแปร	b1	b2	b3	b4	b5	b6	d1	d2	d3				
ความเที่ยง	0.26	0.54	0.52	0.44	0.52	0.06	0.79	0.81	0.78				

สมการโครงสร้างตัวแปร	Factor B	Factor D
R-SQUARE	0.79	0.07

หมายเหตุ TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนของครูผู้สอนตามโมเดลสมมติฐานตามภาพ พบว่าโมเดลไม่ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการตรวจสอบค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่า 169.63 โดยมีค่าความน่าจะเป็น 0.00103 ที่องศาอิสระ 696 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องมีค่า 0.74 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้มีค่า 0.67 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐานมีค่า 0.045 ค่าดัชนีวัดระดับสอดคล้องเปรียบเทียบมีค่า 0.93 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุด มีค่า 0.37 ซึ่งมีค่าสูงสุดไม่เกิน 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55)

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานของครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรแฝงปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนของครูผู้สอน ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแฝงบางตัว

ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรงในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอนมากที่สุด มีค่า 0.80 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ตัวแปรแฝงความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในการสอน และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน มีค่า 0.34 และ 0.33 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรแฝงความเครียดในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอนและความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกจากนี้ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน กล่าวคือ ถ้าครูผู้สอนเครียดมากความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนจะลดลง

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงความเครียดในงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานต่อตัวแปรความผูกพันในการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากโมเดลในภาพที่ 2 สรุปได้ว่า

1. ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่อประสิทธิภาพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
2. ความเชื่อประสิทธิภาพตนมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ
3. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 ปัจจัยและความรู้สึกต่อวิชาชีพของครูในปีของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง พบว่าจากการติดตามผลในระยะเวลาหนึ่งปีที่ผ่านมาจริงในฐานะครูประจำการโดยวิธีสัมภาษณ์ครูประจำการจำนวน 40 คน สามารถจำแนกได้ว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมีความรู้สึกจำแนกได้ 4 ประเด็น ได้แก่ (1) ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ซึ่งรวมทั้งด้านการประกอบวิชาชีพครู การจัดการชั้นเรียน และการใช้กลยุทธ์การสอน (2) ความพึงพอใจในอาชีพและหน้าที่การเป็นครู (3) ความเครียดที่มีสาเหตุจากการประกอบอาชีพครู (4) ความผูกพันในการสอน ดังมีรายละเอียดที่สรุปได้ดังนี้

1. ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ครูแต่ละคนมีความรู้สึกที่คล้ายคลึงกันในด้านความเป็นครูที่มีประสิทธิภาพโดยการปฏิบัติงานวิชาชีพครูมาเป็นเวลา 1 ปีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดความรู้สึกดังนี้

- 1.1 สามารถใช้ความรู้ความสามารถดำเนินการสอนให้นักเรียนสนใจเรียน และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยความเชื่อมั่นด้านนี้เกิดจากปัจจัยดังนี้

- 1) ความรู้สึกกล้าตัดสินใจเนื่องจากรับรู้ว่าเป็นครู จึงมีหน้าที่หลักในการรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2) การได้รับข้อมูลด้านนวัตกรรมการสอนจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน และการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการต่างๆ

- 1.2 เชื่อว่าตนเองมีประสบการณ์มากพอในระดับหนึ่งที่จะประยุกต์เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการจัดชั้นเรียน โดยประสบการณ์และความเชื่อมั่นเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1) ประสบการณ์จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 2) ผลจากการลองผิดลองถูกในการใช้วิธีการจัดการชั้นเรียนแบบต่างๆ
- 3) การเน้นให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบให้มากที่สุด ทั้งนี้ทั้งวิธีเข้มงวด จริงจัง หรือ ผ่อนปรนยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ โดยพิจารณาจากพื้นฐานทางครอบครัวของนักเรียน
- 4) การพยายามปรับบุคลิกตนเองให้เป็นครูที่จริงจัง และไม่ใช้อารมณ์ พยายามควบคุมอารมณ์

- 1.3 การใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลาย เกิดจากปัจจัยดังนี้

- 1) การวางแผนการสอน การเตรียมตัวเป็นอย่างดี
- 2) การอธิบายและการใช้คำพูดที่ให้นักเรียนเข้าใจ
- 3) ใช้ประสบการณ์จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเลือกจากกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ แต่อาจต้องปรับเปลี่ยนในบางส่วน

อย่างไรก็ตาม ครูส่วนหนึ่งยอมรับว่าตนเองด้อยประสิทธิภาพในบางด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาเร่งด่วน ทั้งนี้ครูรู้สึกว่าคุณภาพหรือความกล้าพอที่จะติดต่อผู้ปกครอง รวมทั้งการควบคุมจัดการชั้นเรียนที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากวัยวุฒิที่ไม่ต่างจากนักเรียนมากนัก จึงทำให้นักเรียนบางส่วนไม่ให้ความเชื่อใจด้านวิชาการเท่าครูที่มีวัยวุฒิมากกว่า

2. ความพึงพอใจในงาน ครูส่วนมากมีความพึงพอใจในอาชีพครู โดยความพึงพอใจเกิดจากปัจจัยดังนี้

- 2.1 การได้รับความร่วมมือจากนักเรียน สนใจเรียนและให้ความเคารพ

2.2 การรู้สึกว่าคุณครูมีเกียรติ

2.3 ได้สอนวิชาที่ถนัดและรัก

2.4 ความรู้สึกว่าคุณครูจะเป็นครูที่มีความสามารถ และจะได้รับการยอมรับมากขึ้น ทั้งจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน

อย่างไรก็ตาม อาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลให้รู้สึกท้อแท้และบั่นทอนความพึงพอใจในอาชีพ ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไปจนความสามารถ

3. ความเครียดจากการประกอบอาชีพครู

ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีความเครียดลักษณะต่างๆ ได้แก่ ความเครียดในงาน เรื่องส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อ งานหรือความเป็นครู รวมทั้งความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพครูและส่งผลกระทบต่อด้านอื่นๆในการดำเนินชีวิต โดยมีปัจจัยของความเครียดดังนี้

3.1 นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดี หยาดคาย ไม่ให้ความเกรงใจทั้งในและนอกห้องเรียน

3.2 นักเรียนไม่สนใจเรียน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเรียน ไม่นึกถึงอนาคตของตนเอง ไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอน แสดงความรู้สึกอย่างชัดเจนว่าไม่ชอบเรียนวิชาที่กำลังสอน ทั้งการบอกอย่างตรงไปตรงมาและการแสดงออกทางพฤติกรรม

3.3 การทำงานเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร

3.4 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและอยู่นอกเหนืองานประจำในหน้าที่

3.5 ความรู้สึกว่าคุณครูไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนดได้

3.6 สภาพห้องเรียนไม่เอื้อให้เกิดการใช้กิจกรรมหรือนวัตกรรมการสอนต่างๆ

3.7 การต้องสอนตามหลักสูตรที่มีลักษณะไม่สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของนักเรียนและโรงเรียน ความไม่พร้อมของโรงเรียนในด้านต่างๆ

3.8 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน ไม่เอื้อให้ทุ่มเทในการทำงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร

3.9 ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนหรือการอุทิศตนของครูในด้านการสอน โดยให้ความสำคัญด้านกิจกรรมอื่นมากกว่าการสอนของครู

4. ความผูกพันในวิชาชีพครู ครูประจำการที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงความรู้สึกต่ออาชีพครูในทางบวกซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณครูรู้สึกผูกพันและพอใจที่ประกอบอาชีพนี้ โดยความรู้สึกดังกล่าวเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

4.1 รู้สึกว่าคุณครูเลือกอาชีพนี้ด้วยตนเองนับตั้งแต่การเลือกเรียนในสาขาวิชาชีพครู

4.2 รู้สึกภูมิใจที่ประกอบอาชีพครู ตระหนักว่าอาชีพครูเป็นภาระที่หนักแต่ได้รับความรู้สึกที่ดี

4.3 การตั้งใจเรียนของนักเรียนที่ดี การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากนักเรียน

อย่างไรก็ตาม มีปัจจัยบางประการที่ส่งผลให้เกิดผลลบต่อความรู้สึกผูกพันในวิชาชีพครู ได้แก่ ความรู้สึกผิดหวังในด้านการเรียนของนักเรียน ที่มีได้สอดคล้องกับความทุ่มเทสอน รวมทั้งความรู้สึกท้อแท้ที่ทำให้รู้สึกอยากเปลี่ยนอาชีพ หรืออย่างน้อยที่สุดคือการตั้งใจที่จะย้ายโรงเรียน

2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยและความรู้สึกต่อวิชาชีพของครูในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและAของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

1. ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน

ปัจจัยที่เสริมสร้างความรู้สึก

ปีที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ปีที่เริ่มการปฏิบัติงานวิชาชีพครู
ได้รับคำแนะนำและกำลังใจจากครูพี่เลี้ยง	ความรู้สึกของตนเองกล้าตัดสินใจเพื่อใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินการสอน
ใช้ความรู้จากการเรียนในมหาวิทยาลัยด้านการใช้ทฤษฎี เช่นจิตวิทยา	เชื่อว่าตนเองมีประสบการณ์มากพอในระดับหนึ่งที่จะประยุกต์เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการจัดชั้นเรียน
ได้รับการยอมรับจากนักเรียน	ใช้ความเชื่อมั่นในตนเอง
มีแผนการสอนที่ดี	การใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลาย ทั้งที่ได้จากประสบการณ์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและ การเป็นครูประจำการ

ปัจจัยที่บั่นทอนความรู้สึก

ปีที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ปีที่เริ่มปฏิบัติงานวิชาชีพครู
ไม่เคยสอนนักเรียนในห้องเรียนตามสภาพจริง	วัยวุฒิน้อย
รู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจ	รู้สึกว่าตนเองยังด้อยประสิทธิภาพบางด้าน
ความขัดแย้งกับครูพี่เลี้ยง	-

2. ความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่เสริมสร้างความรู้สึก

ปีที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ปีที่เริ่มปฏิบัติงานวิชาชีพครู
ความพร้อมที่จะประกอบอาชีพ ที่จะพบกับสิ่ง ที่ท้าทาย	ได้สอนวิชาที่ถนัดและรัก
ความภูมิใจในวิชาชีพ รู้สึกมีเกียรติ	การรู้สึกว่าอาชีพครูมีเกียรติ
ได้รับกำลังใจจากนักเรียน	การได้รับความร่วมมือจากนักเรียน สนใจเรียน และให้ความเคารพ
	ความรู้สึกว่าตนเองจะเป็นครูที่มีความสามารถ และ จะได้รับการยอมรับมากขึ้น ทั้งจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน

ปัจจัยที่บั่นทอนความรู้สึก

ปีที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ปีที่เริ่มปฏิบัติงานวิชาชีพครู
ลักษณะงานที่จำเจ	ภาระงานที่มากเกินไปจนความสามารถ
ความวิตกกังวลในด้านคุณภาพการสอน และ สภาพการณ์ที่แตกต่าง	

3. ความเครียดจากการประกอบอาชีพครู

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเครียด

ปีที่ประสบการณ์วิชาชีพ	ปีที่เริ่มปฏิบัติงานวิชาชีพครู
ปัญหาด้านการควบคุมชั้นเรียน	นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดี หยาดคาย ไม่ให้ความ เกรงใจทั้งในและนอกห้องเรียน

	นักเรียนไม่สนใจเรียน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเรียน
ภาระงานที่มาก ทั้งการสอนและวิจัย	การทำงานเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร
ความรู้สึกกดดันจากบุคคลรอบข้าง	ความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนไม่เอื้อ ให้ทุ่มเทในการทำงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอน หรือการอุทิศตนของครูในด้านการสอน
ผลการประเมินตนเอง	ความรู้สึกว่าไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ในระยะเวลาที่กำหนดได้
ได้รับมอบหมายให้สอนวิชาอื่นที่มีวิชาเอก	การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและ อยู่นอกเหนืองานประจำในหน้าที่

4. ความผูกพันในวิชาชีพครู

ปัจจัยที่เสริมสร้างความรู้สึก

ปีที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ปีที่เริ่มปฏิบัติงานวิชาชีพครู
ความภูมิใจในตนเอง	รู้สึกภูมิใจที่ประกอบอาชีพครู ตระหนักว่าอาชีพครูเป็นภาระที่หนักแต่ได้รับ ความรู้สึที่ดี
การได้รับกำลังใจ	การตั้งใจเรียนของนักเรียนที่ดี การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจาก นักเรียน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในฐานะครู	รู้สึกว่าตนเองเลือกอาชีพนี้ด้วยตนเอง นับตั้งแต่การเลือกเรียนในสาขาวิชาชีพครู

ปัจจัยที่บั่นทอนความรู้สึ

ปีที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ปีที่เริ่มปฏิบัติงานวิชาชีพครู
-	ความรู้สึกผิดหวังในด้านการเรียนของนักเรียน ที่มีได้สอดคล้องกับความทุ่มเทสอน
-	ความรู้สึกท้อแท้ที่ทำให้รู้สึกอยากเปลี่ยนอาชีพ หรืออย่างน้อยที่สุดคือการตั้งใจที่จะย้ายโรงเรียน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยต่อเนื่องจากระยะที่หนึ่งซึ่งได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจในการพัฒนาวิชาชีพครูและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สู่ระยะที่สองเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงในของตัวแปรดังกล่าวในช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนในช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู
2. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาวิชาชีพครู และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมทั้งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การงูใจ ความเครียด และความผูกพันในการสอน
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร (Population) เป็น ครูที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา 5 ปี จากมหาวิทยาลัยภาคีรัฐเขตกรุงเทพมหานครและอยู่ระหว่างการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นปีแรก
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นครูที่จบการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพครู 5 ปี และเคยเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยระยะที่หนึ่ง เรื่อง การศึกษารูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการงูใจ ในการพัฒนาวิชาชีพครูและความผูกพันในการสอน: การวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 394 คน
 - 2.3 ตัวแปร (Variables) มีดังต่อไปนี้
 - 1) ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ระดับชั้นที่สอน วิชาหลักที่สอน ระยะเวลาที่สอน อายุ เพศ และรายได้เฉลี่ยของครอบครัว
 - 2) ตัวแปรกลาง (Moderator variables) ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน

3) ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันในการสอน

วิธีการดำเนินการ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยต่อเนื่องโดยแบ่งการดำเนินการศึกษาวิจัยออกเป็นสองระยะ คือ
ระยะที่หนึ่ง: การวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษาวิชาชีพครู และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการงูใจและความผูกพันในการสอน
3. พัฒนาเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแปลแบบสำรวจ เรื่อง Teacher Survey ซึ่งพัฒนาโดย Associate Professor Dr. Robert M. Klassen, University of Alberta Canada พร้อมหาค่าคุณภาพเครื่องมือ
4. พัฒนาเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured Interview)
5. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 5 ที่อยู่ในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จากมหาวิทยาลัยภาครัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผลิตครูโครงการ กศ.บ 5 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 450 คน
6. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับนักศึกษาที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณและอาสาเข้าร่วมการสัมภาษณ์จำนวน 40 คน
7. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสำรวจและข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ
8. สรุปและอภิปรายผลการวิจัยในระยะที่หนึ่ง

ระยะที่สอง: การศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างเดิมจำนวน 293 คน (จากกลุ่มตัวอย่าง 394คน จำนวน 87 คน ย้ายที่อยู่ไม่สามารถติดต่อได้ จำนวน 14 คนแจ้งว่ากำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท) ในช่วงปลายภาคหลังจากปฏิบัติการสอนในฐานะครูมาเป็นเวลา 1 ปี และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 101 ฉบับ

2. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามแบบสัมภาษณ์ โดยสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณจำนวน 40 คน
3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสำรวจและข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุในรูปแบบของความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูในปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู
4. เปรียบเทียบผลการวิจัยระยะที่หนึ่งและระยะที่สองเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอน ของนักศึกษาวิชาชีพครูในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู
5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย
6. รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยต่อเนื่องจากระยะที่หนึ่งซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจในการพัฒนาวิชาชีพครูและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระยะที่สองซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงในของตัวแปรดังกล่าวในปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ได้ผลการวิจัยซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นต่อไปนี้

1. รูปแบบความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนของครูในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 - 1.1 ระดับความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน พบว่า
 - 1.1.1 ความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนด้านกลยุทธ์ในการสอนมีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการชั้นเรียน และด้านการเข้าไปทำงานในวิชาชีพ ตามลำดับ
 - 1.1.2 ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จขณะประกอบอาชีพสอน และพอใจที่เลือกทำอาชีพครูในระดับมาก ส่วนความรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครูอยู่ระดับปานกลาง

- 1.1.3 ความเครียดในงานพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดด้านวินัยของนักเรียนมีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนและด้านภาระงาน ตามลำดับ
- 1.1.4 ความผูกพันในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันในการสอนในเชิงบวก พบว่าความต้องการเป็นครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การเป็นงานในอุดมคติ

1.2. ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน จำแนกตามเพศ

- 1.2.1. การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอน จำแนกตามเพศ พบว่า ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน โดยรวมของเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 1.2.2 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอน จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงานของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ความผูกพันในการสอน จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่า

- 1.3.1 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจที่ต่างกัน พบว่า ความเชื่อในความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงานโดยผลรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะทางเศรษฐกิจต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนจากการศึกษาระยะที่1 ช่วงระหว่างการศึกษาปีแรกพบว่าการมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานและตัวแปรแฝงความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และตัวแปรความเครียดในงานและความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอนผ่านทางตัวแปรความพึงพอใจในงาน

2. รูปแบบความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนของครูในปีแรกของการปฏิบัติงาน
วิชาชีพครู

- 2.1 ระดับของความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันใน การสอน พบว่า
- 2.1.1 ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยความเชื่อในประสิทธิภาพ แห่งตนด้านการจัดการในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์ในการสอน และด้านการเข้าทำงานในวิชาชีพ ตามลำดับ
- 2.1.2 ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความรู้สึกดีกับการได้ทำงาน เป็นครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือความพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบ ความสำเร็จขณะประกอบอาชีพสอน และความพอใจที่เลือกทำอาชีพครู ตามลำดับ
- 2.1.3 ความเครียดในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดย ความเครียดเกี่ยวกับการ ส่งเสริมและสนับสนุน มีมากที่สุด รองลงมาคือ ความเครียดในการะงาน และ ความเครียดในด้านวินัยของนักเรียน ตามลำดับ
- 2.1.4 ความผูกพันในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันในการสอนเชิงบวก ที่มากที่สุดคือ ความต้องการเป็นครูมากที่สุด รองลงมาคือ การเป็นงานในอุดมคติ
- 2.2 ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความ ผูกพันในการสอน จำแนกตามเพศ
- 2.2.1 ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2.2.2 ความพึงพอใจในงาน ของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05
- 2.2.3 ความเครียดในงาน ของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
- 2.2.4 ความผูกพันในการสอน ของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2.3 ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความ ผูกพันในการสอน จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอน
- 2.3.1 สถานะทางเศรษฐกิจต่างกัน ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2.3.2 สถานะทางเศรษฐกิจต่างกัน ความพึงพอใจในงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 2.3.3 สถานะทางเศรษฐกิจต่างกัน ความเครียดในงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกัน ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2.3.4 สถานะทางเศรษฐกิจต่างกัน ความผูกพันในการสอน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน กับความผูกพันในการสอนพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
- 2.5 ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพันในวิชาชีพครู
- 2.5.1 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอนมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือตัวแปรแฝงความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรแฝงความเครียดต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2.5.2 ตัวแปรแฝงปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนของครูผู้สอนไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแฝงบางตัว
- 2.5.3 ตัวแปรแฝงความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2.5.4 ตัวแปรแฝงความเครียดในงานไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน กล่าวคือ หากครูมีความเครียดสูงความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนจะลดน้อยลง
3. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อทางการงานและความผูกพันในการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

- 3.1 ความเชื่อทางการจูงใจอันประกอบด้วยความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3.2 ความผูกพันในการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันในปีแรกของการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูสูงกว่าในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
4. ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุของความเชื่อทางการจูงใจ(ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน) และความผูกพันในวิชาชีพครู
- 4.1 เส้นทางการอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงของปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนของครูพบว่า ตัวแปรแฝงปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนของครูผู้สอนไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแฝงบางตัว
- 4.2 จากการพิจารณาเส้นทางการอิทธิพลของรูปแบบความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนพบว่า ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอนมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ตัวแปรแฝงความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรแฝงความเครียดต่อตัวแปรความผูกพันในการสอนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
- 4.3 ตัวแปรแฝงความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
- 4.4 ตัวแปรแฝงความเครียดในงานไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน กล่าวคือ หากครูมีความเครียดสูงความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนจะลดน้อยลง

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูใหม่ที่เริ่มปฏิบัติการสอนมาได้ครบปีมีระดับของประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวมทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ความเครียดในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันในการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอนกับผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า

1. ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวมในช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพและช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ (คือ เมื่อเริ่มปฏิบัติการสอนจริงในฐานะครู) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นพัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนของกลุ่มตัวอย่างโดยพบว่าการเปลี่ยนแปลงความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนด้านการจัดการชั้นเรียนมากที่สุด ตามด้วยประสิทธิภาพด้านการใช้กลยุทธ์ในการสอน สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ซึ่งระบุถึงความมั่นใจในการสอนที่เกิดจากปัจจัยหลักคือ การประยุกต์ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งในด้านการวางแผนการสอน การเตรียมตัว การอธิบายให้นักเรียนเข้าใจ และการใช้วิธีการจัดการชั้นเรียนแบบต่างๆซึ่งเกิดจากการลองผิดลองถูก อีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนคือความสามารถในการควบคุมให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมทั้งการปรับบุคลิกตนเองให้เป็นครูที่ไม่ใช้อารมณ์ ส่วนปัจจัยที่บั่นทอนประสิทธิภาพแห่งตนที่พบคือ ความรู้สึกว่าตนเองมีวิทยุณีน้อยทำให้ขาดความกล้าในการติดต่อกับผู้ปกครองในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาเรื้อรัง รวมทั้งนักเรียนบางส่วนไม่ให้ความเชื่อใจด้านวิชาการเท่าครูที่มีวิทยุณีนอกกว่า ซึ่งปัจจัยนี้คงจะหมดไปตามประสบการณ์ของการทำงานที่จะเพิ่มขึ้น ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าความสำเร็จจากประสบการณ์วิชาชีพส่งผลต่อความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนเป็นอย่างยิ่ง ผลที่ได้นี้เป็นไปตามที่แบนดูรา(Bandura, 1989) กล่าวถึงการพัฒนาความเชื่อในประสิทธิภาพหรือความสามารถของตนไว้ว่า ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการสร้างความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน เนื่องจากเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง บุคคลจึงเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำสิ่งนั้นๆให้สำเร็จด้วยดี

2. ความพึงพอใจในงาน โดยรวมของนักศึกษาวิชาชีพครูในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพครูมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านปัจจัยประสิทธิภาพแห่งตน และความเครียดในงาน และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอนมากที่สุดโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 รวมทั้งพบว่าความเชื่อประสิทธิภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ทั้งนี้พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุดคือ ความรู้สึกดีกับการเป็นครูแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจอันเกิดจากความภาคภูมิใจใน

ตนเองและในอาชีพที่ตนเลือก ซึ่งจากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกระบุว่าเกิดจากความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนครู และนักเรียนให้ความเคารพในฐานะครู รวมทั้งการได้สอนในวิชาที่ตนถนัด แม้ว่าภาระงานที่หนักอาจทำให้รู้สึกเหนื่อยหน่ายกับอาชีพครูไปบ้าง ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการได้สอนในรายวิชาตามสาขาที่เรียนมาที่ถนัดทำให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อความผูกพันในการสอนผลที่ได้นี้สอดคล้องกับการศึกษาของโมเอและคณะ (Moé; Pazzaglia; & Ronconi. 2010) ที่พบว่า ความรู้สึกในเชิงบวกและความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการสอนกับความพึงพอใจในการทำงาน และตรงกับงานวิจัยของมนต์สิงห์ ไกรสมสุข(2552)ที่แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้นสภาพการณ์ในโรงเรียนโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาในขณะนี้ที่ครูส่วนใหญ่ยังไม่ได้สอนตามวิชาที่ถนัดน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนโดยรวมยังไม่มีประสิทธิภาพอันเกิดจากการขาดความผูกพันในการสอนเนื่องมาจากการขาดความพึงพอใจในการสอนวิชาที่ตนไม่ถนัด

3. ความเครียดเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพครู โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงผกผันซึ่งแสดงว่าหากครูมีความผูกพันในการสอนมากเมื่อมีความเครียดน้อย และเมื่อเปรียบเทียบความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานทั้งสองปีพบว่าความเครียดในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ของนักศึกษาวิชาชีพครูช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าความเครียดที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานสอนมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น พฤติกรรมของนักเรียน ภาระงานการสอนและงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนหลักสูตรและสภาพห้องเรียนที่ไม่เอื้อต่อการสอน นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน พบว่าครูที่เริ่มปฏิบัติงานวิชาชีพปีแรกมีความเครียดน้อยลงในหลายด้าน ยกเว้นความเครียดที่เพิ่มขึ้นจากปัจจัยบางประการ เช่น การขาดความพยายามของนักเรียน ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่อยู่นอกเหนืองานประจำในหน้าที่การสอน และความรู้สึกว่าไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนดได้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความคาดหวังของสังคมต่อการรับผิดชอบปฏิบัติงานจริงของครูมีมากกว่าความคาดหวังต่อนิสิตฝึกสอนในขณะที่ครูยังอาจต้องการเวลาในการปรับตัวโดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบในผลสำเร็จทั้งต่อหน้าทำงานสอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุพบว่าการมีความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่อประสิทธิภาพ กล่าวคือ ถ้าครูผู้สอนเครียดมากความเชื่อประสิทธิภาพจะลดลง ดังนั้นหากผู้บริหารและผู้ร่วมงานเข้าใจและลดความคาดหวังในผลงานเพื่อให้เวลาในการปรับตัวก็จะ

ช่วยให้ความเครียดของครูลดลงและมีประสิทธิภาพแห่งตนเพิ่มขึ้นซึ่งย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันในวิชาชีพมากขึ้นตามไปด้วย

4. ความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากและเพิ่มขึ้นจากในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งระบุว่าความพึงพอใจในงาน การตระหนักถึงการมีประสิทธิภาพแห่งตนและความเครียด มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพดังกล่าวในข้างต้น สามารถวิเคราะห์ต่อไปได้อีกว่า ความผูกพันในการสอนจากผลวิจัยครั้งนี้เป็นผลมาจากอารมณ์ที่สอดคล้องกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันอาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยทางอารมณ์ การลงทุน และหน้าที่ (Meyer; & Allen. 1993) โดยวิเคราะห์ได้จากการที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่จะประกอบอาชีพครู รวมทั้งรู้สึกผูกพันในอาชีพซึ่งเกิดมาจากการรับรู้ภาระหน้าที่ที่ต้องพึงกระทำตระหนักว่าตนเองมีความรับผิดชอบด้านการสอน ต้องเข้าใจนักเรียน และต้องพัฒนาทักษะวิชาชีพและความรู้สึกทั้งหมดนี้ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างยอมรับคุณค่าในอาชีพครูและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพ สอดคล้องกับนิยามของความผูกพันในอาชีพของ เมเยอร์ (Meyer. 1993) และ แวนเดนเบิร์กและสกาเพลโล (Vandenberg; & Scarpello. 1994) ที่กล่าวว่าความผูกพันในอาชีพเป็นการยึดมั่น การยอมรับคุณค่าในอาชีพที่บุคคลนั้นเลือกและเต็มใจที่จะอยู่ในอาชีพนั่นต่อไปแม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นที่เป็นไปได้

ข้อจำกัดของงานวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่าผลการวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากข้อจำกัด ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นเพียงนักศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพครู 5 ปีรุ่นแรกและมาจากมหาวิทยาลัยร่วมผลิตที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ เท่านั้น
2. การเก็บข้อมูลต้องอาศัยกลุ่มตัวอย่างเดิมจากงานวิจัยระยะที่หนึ่ง การติดตามกลุ่มตัวอย่างประสบปัญหาพอสมควร เนื่องจากมีการย้ายที่อยู่
3. แบบสอบถามที่ส่งไปได้รับคืนน้อยกว่าที่คาดไว้ ทำให้ต้องมีการติดตามทางโทรศัพท์และส่งให้ใหม่แต่ก็ยังได้รับคืนไม่มากนัก ทั้งนี้สาเหตุประการหนึ่งคือภาวะน้ำท่วมในจังหวัดต่างๆ ของประเทศไทยอาจทำให้เกิดการสูญหายของแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรมีการศึกษาค้นหาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอน เพื่อเป็นประโยชน์ให้สถาบัน
ผลิตครูได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสภาวะความผูกพันในการสอนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพสูงสุด

2 จากการศึกษาในต่างประเทศพบว่าครูใหม่มีอัตราการลาออกในช่วง 5 ปีแรกของการสอนจำนวนมาก
จึงควรมีการศึกษาความผูกพันในการสอนเมื่อปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในช่วง 5 ปี



บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2546). *คุณภาพชีวิตและความเครียดของนักเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ปิยอนด์ พับลิชชิง จำกัด.
- กองแก้ว อยู่สุข. (2542). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษดา มังคะตา. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กิตติพล ปานเจริญ. (2010). สาเหตุของความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัด ระยอง. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2011 ,จาก <http://tea.gspa-buu.net/library/is/mpa46/46930047.pdf>
- กำธร พุกษานานนท์; และคณะ. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐ*. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- เจลิยวศรี พิบูลชล; นางศรณ วรชัยศรี; ญาณิสรา บุรณะชัยทวี; อัญชลี จันทรเสม; พรรณวดี สนิททรัพย์. (2553). การศึกษารูปแบบความเชื่อทางการงูใจในการพัฒนาวิชาชีพครู: การศึกษาระยะที่1 การวิเคราะห์ ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อธันวาคม 2554 ,จาก <http://as.nida.ac.th/th/index.php/research/2010-11-25-02-24-55/748-2011-12-16-04-41-40.html>
- บุญยัง วิษณุภูมิมาชัย. (2544, ม.ค.-พ.ค.). “ความเครียดกับการทำงาน”. *วารสารเศรษฐศาสตร์ล้านนา* (1)1: 108-113. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2553 , จาก <http://economics.payap.ac.th/files/j44v1c7.pdf>
- ปริญญา คำสุวรรณ; เจษฎา ความคั่นเคย; และภิเชก จันทรเอี่ยม. (2010). *ระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์สาธารณะ บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. สืบค้นเมื่อ 2553 ,จาก <http://grad.vru.ac.th/download/p-3-2.pdf>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- . (2548). *จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ปิฎากร ชุตังกร. (2547, พฤษภาคม – สิงหาคม). เทคนิคการบริหารความเครียดแบบองค์รวม. *วารสารคณะ*

- พยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 27(2): 65-67.
- ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์; และไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2542). *ทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาของโลกในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- พงษ์จันทร์ อยู่แพทย์. (2010). *ความเครียดจากการทำงานของตำรวจจราจร*. สืบค้นเมื่อสิงหาคม 2553 , จาก <http://www.rsunews.net/News/TrafficProblems.htm>
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. Retrieved 2010, from http://www2.graduate.su.ac.th/admc/2552/thesis/edu_01.pdf
- รจเรข วีรยวรรณ. (2010). *ความเครียดในการทำงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่*. Retrieved 2010, from http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/fulltext.php?id=10740#
- วงศ์ศิริ พรหมรักษ์. (2010). *ความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด และรูปแบบการทำงานของนักบัญชี*. Retrieved 2010, from http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/fulltext.php?id=10739#
- ศุภร์พรรัตน์ แสงวันลอย. (2010). *การจัดการความเครียดในการทำงานด้วยความคิดเชิงบวก*. Retrieved 2010, from http://www.edu.tsu.ac.th/home/files/article_analyse/supalak1-2552.pdf.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิจารณ์เ็ดดูเคชั่นจำกัด.
- สุภาพรณ จันทรเรือง. (2548). *ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการประเมินทางปัญญาในสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในวัยรุ่น*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิดา ธรรมมณีวงศ์. (2528). *ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา*. สังคมวิทยามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรอุดมศึกษา*, กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- แสงเดือน ทวีสิน. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยเล็ง.
- อรรธรณ รอนราญ. (2552). *ผลของโปรแกรมการจัดการความเครียดต่อความเครียดและอาการปวดศีรษะในผู้มีอาการปวดศีรษะจากความตึงเครียด*. การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตร

- มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- , การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy). สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2553,จาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Personality/Self_Efficacy.htm
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารองค์การและการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อารีย์ พันธุ์ณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ไยไหม เอ็ดดูเคท.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2549). การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอกลักษณ์ เทียนภู. (2550). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปรีดิรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี. สารนิพนธ์. กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ABD-EL-FATTAH, Sabry M. (2010). Longitudinal Effects of Pay Increase on Teacher's Job Satisfaction: A Motivational Perspective. In *The Journal of International Social Research*, (10): 11-21.
- Akhtar, S. N.; Hashmi, M. A.; & Naqvi, S. I. H. (2010). A Comparative Study of Job Satisfaction in Public and Private School Teachers at Secondary Level. In *Procedia Social and Behavioral Sciences*, V.2. pp. 4222-4228.
- Alderman, M. K. (1999). *Motivation for Achievement: Possibilities for Teaching and Learning*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, V. 28. pp 117-148.
- Bandura, A. (1995). Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies. In A. Bandura (Ed.) *Self-Efficacy in Changing Societies*. pp. 1-45. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bishay, A. (1996). Teacher Motivation and Career Satisfaction: A Study Employing the Experienced Sampling Method. In *Psychology Journal of Undergraduate Science*. (3): 147-154.
- Blauner, R. (1963). Extent of Satisfaction: A Review of General Research. In *Psychology in Administration*. pp. 80-95.

- Borg, Mark ; Riding, Richard ;and Falzon, Joseph. Stress in Teaching: a study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.informaworld.com/smpp/content~db=all~content=a757627182~frm=abslin>
- Borg, Mark; and others. Stress in Teaching: A Study of Occupational Stress and Its Determinants, Job Satisfaction and Career Commitment among Primary School teachers. Retrieved September 21, 2010, from http://74.125.155.132/scholar?q=cache:umfqVX4_G5wJ:scholar.google.com/&hl=en&as_sdt=2000
- Crossman, A.; & Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. In *Educational Management, Administration, and Leadership*, V.34. pp. 29-46.
- Dabo, A. (1998). The Study of Workers Values and its Implication to Administration in the 21st Century: A Case Study of College of Education, Gidan Waya, Kafauchan. In *Forum Academia*, V.6. pp. 112-124.
- Day, C.; Fried, R. L.; Patrick, B. C.; Hisley, J.; Kempler, T.; & College, G. (2000). What is Everybody so Excited about?: The Effects of Teacher Enthusiasm on Student Intrinsic Motivation and Vitality. In *Journal of Experimental Education*. (68): 217-236.
- Franken, J.; & O'Neil, H. F. (1994). Stress Induced Anxiety of Individuals and Teams in a Simulator Environment. In H. F. O'Neil & M. Drillings (Eds.), *Motivation: Theory and Research*. pp. 201-218. New Jersey: Lawrence Erlbaum Association.
- Grace, D. H., & Khalsa, S. A. (2003). Re-recruiting Faculty and Staff: The Antidote to Today's High Attrition. *Independent School*. 62(3): 20-27.
- Herzberg, F. (1966). *Work and Nature of Man*. Cleveland: The World Publishing.
- Herzberg, F.; Mausner, B.; & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Knobloch, Neil and Whittington, Susie. *Differences in Teacher Efficacy Related to Career Commitment of Novice Agriculture Teachers*. in *Journal of Career and Technical Education* Volume 20, Number 1 Fall 2003. Retrieved 2012, from <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JCTE/v20n1/knobloch.html>.

- Lawler, E. E. III; & Hackman, R. J. (1983). *Perspectives on Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S.; & Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Li-fang Zhang. (2009). Occupational stress and teaching approaches among Chinese academics. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.informaworld.com/smpp/content~db=all~content=a909551353~frm=abslink>
- Ma, X.; & MacMillan, R. B. (1999). Influence of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction. In *The Journal of Educational Research*, (93): 39-47.
- Maslow, A. (1971). *The Farther Reaches of Human Nature*. New York: The Viking Press.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher Career Satisfaction, Student Achievement, and the Cost of Primary Education in Francophone Sub-Saharan Africa*. Hamburg: Institute of International Economics.
- Meyer, J.P.; & Allen, N.J. (1984). Testing the "Side-bet Theory" of Organizational Commitment Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*.
- Moé, A.; Pazzaglia, F.; & Ronconi, L. (2010). When Being Able is not Enough. The Combined Value of Positive Affect and Self-Efficacy for Job Satisfaction in Teaching. In *Teaching and Teacher Education*. (26): 1145-1153.
- Mueller, C. W.; & McCloskey, J. C. (1990). Nurses' Job Satisfaction: A Proposed Measured. *Nursing Research*. 39(2): 113-117.
- Muhammad Ehsan Malik, Samina Nawab, Basharat Naeem, Rizwan Qaiser Danish. Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. Retrieved Feb. 2012, from <http://ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/5204>
- Mwamwenda, T. S. (1997). Occupational Stress among Secretarial Personnel at the University of Transkei. In *Psychological Reports*, V.81. pp. 418.
- Pintrich, P. R.; & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. 2nd ed: Columbus:Merrill Prentice Hall.

- Poppleton, P.; & Riseborough, G. (1991). A Profession in Transition: Educational Policy and Secondary School Teaching in England in the 1980s. In *Comparative Education Review*, V.26. pp. 211-226.
- Quinn, R. P.; Staines, G. I.; & McCullough, M. R. (1974). Job Satisfaction: Is There a Trend? In *Manpower Research Monograph, No.30*. pp. 4.
- Ryan, R.; & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. In *American Psychologist*, V.55. pp. 68-78.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. New York: McGraw Hill.
- Sheldon, M.E. (1971). *Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization*. Administrative Science Quarterly.
- Spear, M.; Gould, K.; & Lee, B. (2000). *Who would be a Teacher? A Review of Factors Motivating and Demotivating Prospective and Practicing Teachers*. Slough: National Foundation for Educational Research.
- Steer, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. V 22 . pp 46-56.
- Wahba, A.; & Bridgwell, L. (1976). Maslow Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory. In *Organizational Behavior and Human Performance*, V.15. pp. 212-240.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*. V. 22, pp 173-194.

แบบสำรวจสำหรับครู

แบบสำรวจนี้มีจุดประสงค์เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจได้ดียิ่งขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผู้สอนในกิจกรรมของโรงเรียน คำตอบของท่านในแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ กรุณาตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามที่คุณยินดีมีส่วนร่วมในโครงการนี้กลับคืนผู้สำรวจ

1. ระดับชั้นที่สอน (เช่น ประถม มัธยม)						
2. วิชาหลักที่สอน						
3. แผนการศึกษา (ฝึกงานหลังรับปริญญา 3+1 ปี เป็นต้น)						
4. อายุ						
5. เพศ (วงกลม 1 คำตอบ)	หญิง	ชาย				
6. ประเทศที่เกิด						
7. เชื้อชาติ (เช่น ฝรั่งเศส อังกฤษ ชาติดำเนินเท้า เป็นต้น)						
8. สถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอน (ระดับรายได้ของครอบครัวเมื่อเปรียบเทียบกับคนส่วนใหญ่ในเมือง)	1	2	3	4	5	0
	ต่ำ.....	ปานกลาง.....สูง				ไม่ทราบ

ส่วนที่ 1

กรุณาวางกลมหมายเลขที่คิดว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
		ไม่ได้เลย	น้อยมาก	ทำได้บ้าง	ทำได้	ทำได้	ทำได้	ทำได้	ทำได้มากที่สุด

ท่านสามารถทำได้ดีเพียงใด

- ท่านสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---
- ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ใส่ใจในการเรียนในห้องได้มากน้อยเพียงใด

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---
- ท่านสามารถทำให้นักเรียนเชื่อได้มากน้อยเพียงใดว่าพวกเขาสามารถเรียนให้เก่งได้

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

4. ท่านสามารถช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนได้มากน้อยเพียงใด 1 2 3 4 5 6 7 8 9
5. ท่านสามารถสร้างคำถามดี ๆ เพื่อถามนักเรียนได้มากน้อยเพียงใด 1 2 3 4 5 6 7 8 9
6. ท่านสามารถทำให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด 1 2 3 4 5 6 7 8 9
7. ท่านสามารถควบคุมนักเรียนที่กำลังสร้างปัญหาในห้องเรียนหรือกำลังส่งเสียงดังได้มากน้อยเพียงใด 1 2 3 4 5 6 7 8 9
8. ท่านสามารถจัดระบบการจัดการในห้องเรียนกับนักเรียนแต่ละกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด 1 2 3 4 5 6 7 8 9
9. ท่านสามารถวางแผนการประเมินต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด 1 2 3 4 5 6 7 8 9
10. ท่านสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดีเพียงใดเมื่อนักเรียนเกิดความสับสนในการเรียน 1 2 3 4 5 6 7 8 9
11. ท่านมีส่วนช่วยครอบครัวของนักเรียนเพียงใดในการทำให้นักเรียนเรียนได้ดีในห้องเรียน 1 2 3 4 5 6 7 8 9
12. ท่านสามารถมีวิธีการสอนที่แตกต่างมากน้อยเพียงใดในห้องเรียน 1 2 3 4 5 6 7 8 9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง.....เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13. ฉันคิดว่าจะลาออกจากการเป็นครู 1 2 3 4 5 6 7 8 9
14. ฉันตั้งใจที่จะลาออกจากการเป็นครู 1 2 3 4 5 6 7 8 9
15. ฉันคาดว่าจะไปทำอาชีพอื่น 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ส่วนที่ 2

- กรุณาวางกลมหมายเลขที่คิดว่าเป็นคำตอบ 1 2 3 4 5 6 7 8 9
- ที่ถูกต้องที่สุด ไม่เห็นด้วย ไม่เห็น เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วย
อย่างยิ่ง ด้วย ปานกลาง อย่างยิ่ง
- ถ้าฉันสามารถหางานอื่นที่แตกต่างจาก 1 2 3 4 5 6 7 8 9
การเป็นครูและให้คำตอบแทนเท่านั้น
ฉันก็จะไปทำงานนั้น

ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้ง 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ฉันก็จะไม่เลือกงานครู

นี่เป็นงานในอุดมคติของฉัน 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ฉันผิดหวังที่เลือกทำอาชีพครู 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ฉันพุดจาครูอีกอาชีพครู 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ฉันเชื่อว่าการสอนเป็นงานที่กดดันมาก 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ฉันถือว่างานสอนนักเรียนจะเป็นแรงกดดัน 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ส่วนที่ 3

คุณคิดว่าสิ่งใดเป็นสาเหตุสำคัญของ
ความกดดันในการสอนสำหรับคุณ 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ไม่กดดัน กดดัน กดดัน กดดัน กดดันมาก
เลข เล็กน้อย ปานกลาง มาก ที่สุด

การปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น 1 2 3 4 5 6 7 8 9

การขาดความพยายามในการเรียนของนักเรียน 1 2 3 4 5 6 7 8 9

นักเรียนส่งเสียงดัง 1 2 3 4 5 6 7 8 9

การมีงานทำมากเกินไป (เช่น การเตรียมการสอน/การให้คะแนน) 1 2 3 4 5 6 7 8 9

การรักษาวินัยในห้องเรียน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
--------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

พฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือหยาบคายของนักเรียน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

การมีหน้าที่/ความรับผิดชอบพิเศษอื่นที่ต้องทำ (เช่น การสอนพิเศษ)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ห้องเรียนมีขนาดใหญ่	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

การขาดความสนใจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

การขาดทรัพยากร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

การติดต่อกับพ่อแม่/นักเรียน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

การติดต่อกับครูคนอื่น	1	2	3	4	5	6	7	8	9
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ส่วนที่ 4

กรุณาวางกลมหมายเลขที่คิดว่าเป็นคำตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ที่ถูกต้องที่สุด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
------------------	--------------------------	-----------------	---------------------	----------	-----------------------

ฉันพอใจที่เลือกทำอาชีพครู	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ฉันพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จประกอบอาชีพสอน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ฉันรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู	1	2	3	4	5	6	7	8	9
----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ส่วนที่ 5 3 คำถามแบบเปิด

1. ระบุ 1 หรือ 2 สิ่งที่จะช่วยเพิ่มความตั้งใจในการประกอบอาชีพครู

ก.

ข.

2. ระบุ 1 หรือ 2 สิ่งที่จะช่วยเพิ่มความพอใจในงานของท่าน

ก.

ข.

3. ระบุ 1 หรือ 2 สิ่งที่จะช่วยลดความกดดันในการสอนของท่าน

ก.

ข.

ขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม **เรามีอีก 1 คำถาม**

เราต้องการเข้าใจเหตุผลของผู้สอนมากยิ่งขึ้นในการตัดสินใจจะทำอาชีพครูต่อหรือลาออก เราวางแผนว่าจะติดตามผลแบบสำรวจนี้ทุก ๆ ปีในอีก 2-3 ปีข้างหน้า

ท่านเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถามนี้อีกหรือไม่ในปีหน้า **เต็มใจ/ไม่เต็มใจ** (วงกลม 1 คำตอบ)

ถ้าท่านยินยอมที่จะมีส่วนร่วมในปีหน้า กรุณาแจ้งให้เราทราบว่าจะติดต่อท่านได้ที่ไหนภายในเดือน

พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 (โดยการกรอกข้อมูลของตัวท่านด้านล่าง) ท่านสามารถใช้เบอร์อีเมล **ualberta**

(ที่ยังไม่หมดอายุ) หรือใช้เบอร์อีเมลอื่นหรือเบอร์มือถือหรือเบอร์โทรศัพท์พื้นฐานที่เราสามารถติดต่อได้ในอีก 6 เดือนถึง 1 ปีข้างหน้า เราจะส่งแบบสอบถามให้ท่านทางอีเมลหรือเอาตัวแบบสอบถามไปให้ท่าน (ทั้งนี้ท่านสามารถยกเลิก ไม่ตอบแบบสอบถามนี้เมื่อใดก็ได้)

ข้าพเจ้ายินดีที่จะตอบอีกแบบสอบถามหนึ่งในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2551 และข้างล่างนี้คือที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

1. _____

ที่อยู่สำรอง (ถ้ามี)

2. _____



บทสรุปผู้บริหาร

ชื่อโครงการ

การศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อทางการลงใจในการพัฒนาวิชาชีพครู และความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ

(A pattern of change of teachers' motivation beliefs and commitment to teaching from teaching professional practicum to the first year of in-service)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการลงใจและความผูกพันในการสอนในช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู
2. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อทางการลงใจและความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

ที่มาของการวิจัย

หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต 5 ปี เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อผลิตครูรุ่นใหม่ที่ตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาและเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2546 มาตรา 44 ซึ่งระบุว่า วิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม โดยได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะวิชาชีพครู (Teacher professional) ไว้หลายประการ เช่น ต้องมีวุฒิปริญญาทางการศึกษา และมีทักษะภาคปฏิบัติที่ต้องผ่านการประเมินด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในสถานศึกษา เป็นต้น

ในบริบทของการจัดการศึกษาหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต 5 ปี การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นับเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างครูในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยนักศึกษาวิชาชีพครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายใต้เกณฑ์พื้นฐาน 2 ประการ คือ ต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และต้องผ่านการประเมินด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Teaching professional practicum) ซึ่งเป็นกระบวนการบ่มเพาะให้นักศึกษามีทักษะ ความรู้ ความสามารถและเจตคติทางการสอน ดังนั้นการสร้างให้นักศึกษาเหล่านี้มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อวิชาชีพในอนาคตจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

จากการศึกษาผลงานวิจัยพบว่า ความผูกพันในการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศและติดตามผล และปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการสอน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอนมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ความเครียด นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล อาทิเช่น แนวคิดเกี่ยวกับตนเอง ด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญและอดทน ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ซึ่งปัจจัยภายในเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักศึกษาวิชาชีพครูควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงในวิชาชีพของตนต่อไป

อย่างไรก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูประจำการย่อมแตกต่างจากการปฏิบัติการในฐานะนิสิตฝึกสอน เนื่องด้วยภาระหน้าที่ ความคาดหวัง และความรับผิดชอบที่ต่างออกไป อีกทั้งระยะเวลาที่เปลี่ยนไปอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านจิตใจและพฤติกรรม ปัจจุบันยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความผูกพันในวิชาชีพครูที่เน้นการเปรียบเทียบและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อด้านการจูงใจ ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงานและความผูกพันในการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ คณะผู้วิจัยจึงเห็นควรดำเนินการวิจัยในประเด็นดังกล่าว เพื่อให้สถาบันผลิตครูได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์การสอนของสถาบันการศึกษาที่ผลิตครูตามหลักสูตรการศึกษาระดับ 5 ปี ในการเพิ่มระดับในทางบวกของด้านความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตน การลดระดับความเครียดในงาน และการเพิ่มระดับในทางบวกของความพึงพอใจในงานแก่นักศึกษาวิชาชีพครู และการประกอบวิชาชีพครูของนักศึกษา สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดสภาพของมีความผูกพันในวิชาชีพ(การสอน)และมีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพในอนาคตต่อไป (อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2549) โดยผลจากงานวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งได้ทำการสำรวจระดับของปัจจัยดังกล่าวแล้ว จะนำมาใช้ประกอบกับการศึกษาระยะที่ 2 เพื่อหารูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพครูและความผูกพันในการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป

การดำเนินงานและผลงานที่ได้รับจากการวิจัย

วิธีการดำเนินการ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยต่อเนื่องโดยแบ่งการดำเนินการศึกษาวิจัยออกเป็นสองระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง: การวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษาวิชาชีพครู และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจและความผูกพันในการสอน
3. พัฒนาเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแปลแบบสำรวจ เรื่อง Teacher Survey ซึ่งพัฒนาโดย Associate Professor Dr. Robert M. Klassen, University of Alberta Canada พร้อมหาค่าคุณภาพเครื่องมือ
4. พัฒนาเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured Interview)
5. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 5 ที่อยู่ในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จากมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผลิตครูโครงการ กศ.บ 5 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 450 คน
6. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview) กับนักศึกษาที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณและอาสาเข้าร่วมการสัมภาษณ์จำนวน 40 คน
7. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสำรวจและข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ
8. สรุปและอภิปรายผลผลการวิจัยในระยะที่หนึ่ง

ระยะที่สอง: การศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างเดิมจำนวน 293 คน (จากกลุ่มตัวอย่าง 394คน จำนวน 87 คน ย้ายที่อยู่ไม่สามารถติดต่อได้ จำนวน 14 คนแจ้งว่ากำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท) ในช่วงปลายภาคหลังจากปฏิบัติการสอนในฐานะครูมาเป็นเวลา 1 ปี และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 101 ฉบับ
2. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามแบบสัมภาษณ์ โดยสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณจำนวน 40 คน
3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสำรวจและข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุในรูปแบบของความเชื่อ

ทางการงูใจและความผูกพันในการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูในปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

4. เปรียบเทียบผลการวิจัยระยะที่หนึ่งและระยะที่สองเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอน ของนักศึกษาวิชาชีพครูในช่วงเวลา ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู
5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย
6. รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ผลการวิจัย

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูใหม่ที่เริ่มปฏิบัติการสอนมาได้ครบปีมีระดับของประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวมทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ความเครียดในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันในการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาเปรียบเทียบความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอนกับผลการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า

1. ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวมในช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพและช่วงปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ (คือ เมื่อเริ่มปฏิบัติการสอนจริงในฐานะครู) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นพัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนของกลุ่มตัวอย่างโดยพบว่าการเปลี่ยนแปลงความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนด้านการจัดการชั้นเรียนมากที่สุด ตามด้วยประสิทธิภาพด้านการใช้กลยุทธ์ในการสอน สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ซึ่งระบุถึงความมั่นใจในการสอนที่เกิดจากปัจจัยหลักคือ การประยุกต์ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งในด้านการวางแผนการสอน การเตรียมตัว การอธิบายให้นักเรียนเข้าใจ และการใช้วิธีการจัดการชั้นเรียนแบบต่างๆซึ่งเกิดจากการลองผิดลองถูก อีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนคือความสามารถในการควบคุมให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมทั้งการปรับบุคลิกตนเองให้เป็นครูที่ไม่ใช้อารมณ์ ส่วนปัจจัยที่บั่นทอนประสิทธิภาพแห่งตนที่พบคือ ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีวิทยุณีน้อยทำให้ขาดความกล้าในการติดต่อกับผู้ปกครองในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาเร่งด่วน รวมทั้งนักเรียนบางส่วนไม่ให้ความเชื่อใจด้านวิชาการเท่าครูที่มีวิทยุณิมากกว่า ซึ่งปัจจัยนี้คงจะหมดไปตามประสบการณ์ของการทำงานที่จะเพิ่มขึ้น ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าความสำเร็จจากประสบการณ์วิชาชีพส่งผลต่อความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนเป็นอย่างยิ่ง ผลที่ได้นี้เป็นไปตามที่แบนดูรา(Bandura. 1989) กล่าวถึงการพัฒนาความเชื่อในประสิทธิภาพหรือความสามารถของตนไว้ว่า ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการสร้างความเชื่อ

ในประสิทธิภาพแห่งตน เนื่องจากเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของ ตนเอง บุคคลจึงเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำสิ่งนั้นๆให้สำเร็จด้วยดี

2. ความพึงพอใจในงาน โดยรวมของนักศึกษาวิชาชีพครูในช่วงเวลาระหว่างการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพครูมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านปัจจัยประสิทธิภาพแห่งตน และความเครียดในงาน และสอดคล้องกับผล การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝง ความผูกพันในการสอนมากที่สุดโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 รวมทั้งพบว่าความเชื่อประสิทธิภาพมี อิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ทั้งนี้พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงานมากที่สุดคือ ความรู้สึกดีกับการเป็นครูแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจอันเกิดจากความ ภาคภูมิใจในตนเองและในอาชีพที่ตนเลือก ซึ่งจากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกระบุว่าเกิดจากรู้สึกว่า ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนครู และนักเรียนให้ความเคารพในฐานะครู รวมทั้งการได้สอนในวิชาที่ ตนถนัด แม้ว่าภาระงานที่หนักอาจทำให้รู้สึกเหนื่อยหน่ายกับอาชีพครูไปบ้าง ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การได้สอนในรายวิชาตามสาขาที่เรียนมาที่ถนัดทำให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อความ ผูกพันในการสอนผลที่ได้นี้สอดคล้องกับการศึกษาของโมเอและคณะ (Moé; Pazzaglia; & Ronconi. 2010) ที่พบว่า ความรู้สึกในเชิงบวกและความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ ระหว่างเทคนิคการสอนกับความพึงพอใจในการทำงาน และตรงกับงานวิจัยของมดส์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) ที่แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้น สภาพการณ์ในโรงเรียนโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาในขณะนี้ที่ครูส่วนใหญ่ยังไม่ได้สอนตามวิชาที่ ถนัดน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนโดยรวมยังไม่มีประสิทธิภาพอันเกิดจากการขาด ความผูกพันในการสอนเนื่องมาจากการขาดความพึงพอใจในการสอนวิชาที่ตนไม่ถนัด

3. ความเครียดเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพครู โดยเป็น ความสัมพันธ์เชิงผกผันซึ่งแสดงว่าหากครูมีความผูกพันในการสอนมากเมื่อมีความเครียดน้อย และเมื่อ เปรียบเทียบความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานทั้งสองปีพบว่าความเครียดในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ของ นักศึกษาวิชาชีพครูช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพไม่มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าความเครียดที่เกิดขึ้น ขณะปฏิบัติงานสอนมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น พฤติกรรมของนักเรียน ภาระงานการสอนและงานอื่นๆที่ ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนหลักสูตรและสภาพห้องเรียนที่ไม่ เอื้อต่อการสอน นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน พบว่าครูที่เริ่มปฏิบัติงาน

วิชาชีพปีแรกมีความเครียดน้อยลงในหลายด้าน ยกเว้นความเครียดที่เพิ่มขึ้นจากปัจจัยบางประการ เช่น การขาดความพยายามของนักเรียน ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่อยู่นอกเหนืองานประจำในหน้าที่การสอน และความรู้สึกว่าไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนดได้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความคาดหวังของสังคมต่อการรับผิดชอบปฏิบัติงานจริงของครูมีมากกว่าความคาดหวังต่อนิสิตฝึกสอนในขณะที่ครูยังอาจต้องการเวลาในการปรับตัวโดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบในผลสำเร็จทั้งต่อหน้าที่งานสอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุพบว่าการมีความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่อประสิทธิภาพ กล่าวคือ ถ้าครูผู้สอนเครียดมากความเชื่อประสิทธิภาพจะลดลง ดังนั้นหากผู้บริหารและผู้ร่วมงานเข้าใจและลดความคาดหวังในผลงานเพื่อให้เวลาในการปรับตัวก็จะช่วยให้ความเครียดของครูลดลงและมีประสิทธิภาพแห่งตนเพิ่มขึ้นซึ่งย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันในวิชาชีพมากขึ้นตามไปด้วย

4. ความผูกพันในการสอนในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากและเพิ่มขึ้นจากในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งระบุว่าความพึงพอใจในงาน การตระหนักถึงการมีประสิทธิภาพแห่งตนและความเครียด มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพดังกล่าวในช่วงต้นสามารถวิเคราะห์ต่อไปได้อีกว่า ความผูกพันในการสอนจากผลวิจัยครั้งนี้เป็นผลมาจากอารมณ์ที่สอดคล้องกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันอาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยทางอารมณ์การลงทุน และหน้าที่ (Meyer; & Allen. 1993) โดยวิเคราะห์ได้จากการที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่จะประกอบอาชีพครู รวมทั้งรู้สึกผูกพันในอาชีพซึ่งเกิดมาจากการรับรู้ภาระหน้าที่ที่ต้องพึงกระทำตระหนักว่าตนเองมีความรับผิดชอบด้านการสอนต้องเข้าใจนักเรียน และต้องพัฒนาทักษะวิชาชีพและความรู้สึกทั้งหมดนี้ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างยอมรับคุณค่าในอาชีพครูและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพ สอดคล้องกับนิยามของความผูกพันในอาชีพของ เมเยอร์ (Meyer. 1993) และ แวนเดนเบิร์กและสคาเปลโล (Vandenberg; & Scarpello. 1994) ที่กล่าวว่าความผูกพันในอาชีพเป็นการยึดมั่น การยอมรับคุณค่าในอาชีพที่บุคคลนั้นเลือกและเต็มใจที่จะอยู่ในอาชีพนั่นต่อไปแม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นที่เป็นไปได้

การนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. นำผลการวิจัยไปใช้ส่งเสริมปัจจัยความเชื่อทางการงานและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แก่นักศึกษารุ่นถัดไป

2. นำองค์ความรู้ในด้านปัจจัยความเชื่อทางการงูใจ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในการสอนที่พัฒนาในช่วงเวลาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติวิชาชีพครู

3. แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการเตรียมความพร้อมนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์เพื่อนำไปสู่ความผูกพันในการสอน

ผลงานวิจัย/ผลผลิต สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม หรืออื่น ๆ ที่ได้จากการทำวิจัย และมี Impact ต่อสังคม, ประเทศชาติได้รับประโยชน์อะไร

องค์ความรู้ด้านปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครู ในการบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในหลักสูตรการเรียนการสอนหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต 5 ปี เพื่อก่อให้เกิดสภาวะความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในเชิงบวกต่อไป

นอกจากนี้ผลการวิจัยจะร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยที่ศึกษาใน 4 ประเทศคือ แคนาดา อังกฤษ ฮองกง ไทย ดำเนินการโดยนักวิจัยจาก University of Alberta, University of Cambridge, Chinese University of Hong Kong และ Hong Kong Baptist University ซึ่งจะตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติต่อไป

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นเพียงนักศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพครู 5 ปีรุ่นแรกและมาจากมหาวิทยาลัยร่วมผลิตที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ เท่านั้น
2. การเก็บข้อมูลต้องอาศัยกลุ่มตัวอย่างเดิมจากงานวิจัยระยะที่หนึ่ง การติดตามกลุ่มตัวอย่างประสบปัญหาพอสมควร เนื่องจากมีการย้ายที่อยู่
3. แบบสอบถามที่ส่งไปได้รับคืนน้อยกว่าที่คาดไว้ ทำให้ต้องมีการติดตามทางโทรศัพท์และส่งให้ใหม่แต่ก็ยังได้รับคืนไม่มากนัก ทั้งนี้สาเหตุประการหนึ่งคือภavnน้ำท่วมในจังหวัดต่างๆของประเทศไทยอาจทำให้เกิดการสูญหายของแบบสอบถาม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอน เรียงลำดับ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน รองลงมาความเครียดในงาน และประสิทธิภาพแห่งตน ตามลำดับ สถาบันผลิตครูควรนำ

ข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเสริมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการนิเทศเพื่อสร้างความผูกพันในเชิงบวกต่อวิชาชีพครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของชาติ

งานวิจัยที่คาดว่าจะดำเนินการต่อไป

การศึกษารูปแบบการเปลี่ยนแปลงความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนหลังปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประจำการ 5 ปีการศึกษา

คณะผู้ทำวิจัย

1. **ชื่อสกุล** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญาณิสา นูรณะชัยทวี **หัวหน้าโครงการวิจัยผู้รับทุน**
สังกัด คณะมนุษยศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ที่ตั้ง ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
 โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-260-1661 โทรสาร 02-260-1914
 อีเมล yanisa@swu.ac.th
2. **ชื่อสกุล** รองศาสตราจารย์เจลิยวศรี พิบูลชล
สังกัด คณะมนุษยศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ที่ตั้ง ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
 โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-260-1661 โทรสาร 02-260-1914
 อีเมล chal@swu.ac.th
3. **ชื่อสกุล** อาจารย์ ดร. นงคราญ วงษ์ศรี
สังกัด คณะศิลปศาสตร์
 วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
 ที่ตั้ง ถนนสาทร กรุงเทพฯ
 โทรศัพท์ที่ทำงาน (02) 675 5304 (-12) โทรสาร 02) 675 53013
 อีเมล nongkran@saintlouis.or.th
4. **ชื่อสกุล** ดร.อัญชลี จันทร์เสม
สังกัด คณะมนุษยศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่ตั้ง ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
 โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-260-1661 โทรสาร 02-260-1914
 อีเมล anchalej@swu.ac.th

5. **ชื่อสกุล** อาจารย์พรณวดี สนธิทรัพย์
สังกัด คณะศิลปศาสตร์
 วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
 ที่ตั้ง ถนนสาทร กรุงเทพฯ
 โทรศัพท์ที่ทำงาน (02) 675 5304 (-12) โทรสาร (02) 675 53013
 อีเมล punvadee@saintlouis.or.th

ทุนสนับสนุน

ได้รับทุนสนับสนุนจากเงินงบประมาณรายได้ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประจำปีงบประมาณ 2553
 เริ่มงานวิจัย ปี 2553
 สิ้นสุดงานวิจัย ปี 2555