

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์

ปริญญานิพนธ์
ของ
พัศณีย์ อรรถสกุรัตน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2552

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์

ปริญญานิพนธ์

ของ

พัศณีย์ อรรถสกุลรัตน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์

บทคัดย่อ
ของ
พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2552

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง, รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 419 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน และแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86, 0.86, 0.92, 0.91, 0.91 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL version 8.53

ผลการวิจัยสรุปว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 / df = 1.684$, GFI = 0.96, AGFI = 0.93, SRMR = 0.044, RMSEA = 0.040 และ CN= 342.99 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นนั้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในอาชีพครูได้ร้อยละ 66 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ เจตคติต่ออาชีพครู รองลงมาคือ ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถในการสอน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน รองลงมาคือ ภาระงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

A STUDY OF CAUSAL RELATIONSHIPS OF FACTORS INFLUENCING SUSTAINABILITY
OF JOB RETENTION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE SURIN EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE I, SURIN PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
PASANEE ASTASAKULRAT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
May 2009

Pasanee Astasakulrat. (2009). *A Study of Causal Relationships of Factors Influencing Sustainability of Job Retention of Teachers in Schools Under the Surin Educational Service Area Office I, Surin Province*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Suwaporn Semheng, Assoc.Prof.Chusri Wongrattana.

The purpose of this research was to study causal relationships of factors influencing the sustainability of job retention and assess the agreement of causal relationships between a hypothetical model and empirical data. The samples for this study which were selected by two-stage random sampling consisted of 419 teachers from schools under the Surin Educational Service Area Office I, Surin Province. The research instruments consisted of questionnaires concerning attitude towards the teaching occupation, assigned responsibility, job satisfaction, job burnout, teaching capability awareness and job retention. The reliabilities of these were 0.86, 0.86, 0.92, 0.91, 0.91 and 0.95 respectively. The data was analyzed by using Path Analysis with LISREL version 8.53.

The results of the study found that the hypothetical structural model was well consistent with empirical data by $\chi^2/df = 1.684$, GFI = 0.96, AGFI = 0.93, SRMR = 0.044, RMSEA = 0.040 and CN= 342.99. Causal relations were able to explain 66% of variance of job retention of teachers. The highest effecting direct variable was attitude towards teaching occupation followed by job burnout, job satisfaction and teaching capability awareness. The highest indirect variable was teaching capability awareness followed by assigned responsibility and years of work.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์

ของ

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2552

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุพร เข้มแข็ง)

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤษ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุพร เข้มแข็ง)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความกรุณาและเอาใจใส่ให้คำแนะนำ ปรีกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. สุพร เข้มเฮง ประธานคณะกรรมการควบคุม ปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำในกระบวนการทำปริญญานิพนธ์ เล่มนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างดีตลอดมา จนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพุกฤษ และอาจารย์ชวลิต รวยอาจิน ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบปากเปล่า และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการ ปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ละเอียต รัชเฝ้า , อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล , อาจารย์วันดี วัฒนชัยศักดิ์พงษ์ และนายณรงค์ พรหมพัชรพล ที่ได้ให้ ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะอันเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความเที่ยงตรงในการวัดมากยิ่งขึ้น และขอขอบคุณคณะครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณกำลังใจจากคณะครูอาจารย์โรงเรียนพนาสนวิทยาทุกท่าน ขอขอบคุณ คุณชัตติยา น้อยาทอง และคุณปริชาติ เบ็ญจวรรณ ที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ การใช้โปรแกรม LISREL ในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอบคุณนางสาวธัญญารัตน์ อินทร์อนันต์ นายสิทธิศักดิ์ ศักดิ์สิตากร และเพื่อนๆ ทุกคนที่มอบมิตรภาพที่ดี ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ในทุกโอกาส

ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณนายดวงปาน อรรถสกุลรัตน์ และนางอำไพ อรรถสกุลรัตน์ ซึ่งเป็นบิดา และมารดา ที่เป็นกำลังใจสำคัญ มอบความปรารถนาดีช่วยเหลือด้านต่างๆด้วยความ อาหารตลอดเวลา และส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยให้บรรลุเป้าหมาย

คุณค่าแห่งการศึกษาและประโยชน์ทั้งมวลที่ได้รับจากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบ ให้ครอบครัวอรรถสกุลรัตน์ บุรพคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งที่กล่าวถึงและมิได้กล่าวถึง

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
สมมติฐานในการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐาน	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน	10
ความหมายของการคงอยู่ในงาน	10
แนวคิดและทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน	11
การวัดการคงอยู่ในงาน	18
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ	18
เจตคติต่ออาชีพครู	18
ภาระงานที่รับผิดชอบ	24
ความพึงพอใจในงาน	34
ความเหนื่อยหน่ายในงาน	39
การรับรู้ความสามารถในการสอน	44
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	47
เอกสารการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	48
ความหมายของการวิเคราะห์เส้นทาง	48
ลักษณะการวิเคราะห์เส้นทาง	49
หลักการวิเคราะห์เส้นทาง	50
กระบวนการวิเคราะห์เส้นทาง	56
การตรวจสอบแบบจำลองหรือตรวจสอบทฤษฎี	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
งานวิจัยในประเทศ.....	64
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และค่าสถิติพื้นฐาน.....	92
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	93
การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	95
ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์การวัด ในรูปแบบความสัมพันธ์สมการโครงสร้าง.....	97
ค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของ ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู.....	99
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	103
สรุปผลการวิจัย.....	104
อภิปรายผลการวิจัย.....	105
ข้อเสนอแนะ.....	108
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	108
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	108
บรรณานุกรม.....	110

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	118
ภาคผนวก ก คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	144
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	146

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 รูปแบบการเรียนการสอนตามภาระหน้าที่ของครู ตามแนวการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2543.....	29
2 จำนวนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	68
3 จำนวนโรงเรียนและจำนวนข้าราชการครู ที่ได้จากการสุ่มชั้นแรก.....	70
4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	71
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมประสิทธิ์การกระจาย ความเบ้และความโด่ง.....	92
6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกับการคงอยู่ในงานอาชีพครูของ ข้าราชการครู (n = 419 คน).....	94
7 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กับการคงอยู่ในงานอาชีพครู.....	96
8 การประเมินความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์การวัดในรูปแบบ ความสัมพันธ์สมการโครงสร้างการคงอยู่ในอาชีพครู.....	97
9 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการคงอยู่ในอาชีพครูในภาพรวม.....	100

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐาน ของการคงอยู่ในงานอาชีพครู.....	9
2 แสดงตัวแบบการคงอยู่และลาออกจากงาน ตามแนวคิดของ ม็อบเลย์	14
3 แสดงตัวแบบของการลาออกและคงอยู่ ตามแนวของ ม็อบเลย์และคณะ.....	16
4 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ดีโคติสและซัมเมอร์.....	17
5 โมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน.....	38
6 แสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและ ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น.....	45
7 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังในผลลัพธ์ ที่จะเกิดขึ้นต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคล.....	46
8 แผนภาพลักษณะความสัมพันธ์แท้จริง.....	51
9 แผนภาพลักษณะความสัมพันธ์เทียม.....	51
10 แผนภาพลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง.....	51
11 แผนภาพลักษณะที่ไม่มีความสัมพันธ์.....	52
12 แผนภาพลักษณะความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม.....	52
13 แผนภาพลักษณะความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลย้อนกลับ.....	52
14 รูปแบบตัวอย่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ.....	53
15 แผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของ Recursive model.....	54
16 แผนภาพตัวแปรสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กันของ Recursive model.....	55
17 แผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของ Non recursive model.....	55
18 แผนภาพตัวแปรสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กันของ Non recursive model.....	56
19 ตัวอย่างแบบจำลองเชิงเหตุและผล.....	58
20 ลำดับขั้นการสร้างแบบสอบถาม.....	74
21 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพครู ในภาพรวมแบบสอบถาม (ก่อนการปรับโมเดล).....	101
22 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพครู ในภาพรวมแบบสอบถาม (หลังปรับโมเดล).....	102

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้าน เศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม รัฐบาลทุกสมัยต่างให้ความสำคัญต่อการศึกษา เป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้ว่าการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาแต่ละปีเป็นจำนวนมาก และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง การศึกษาเป็น กระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม สร้างเสริมความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ช่วยให้การ ดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข สังคมไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษามากขึ้น โดยจะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการในการที่จะพัฒนา การศึกษาไทยให้ก้าวหน้า

“ครู” เป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้ก่อให้เกิดการ เรียนรู้และพัฒนาการแก่เด็ก มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ดังนั้นครูจะต้องสอนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม มีอิสระในการคิด รู้วิธีการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ต่างๆ รู้จักนำความรู้มา ใช้ป้องกันและแก้ปัญหาในชีวิต จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ให้เพียงพอและพัฒนา ปรับปรุงอยู่เสมอ รวมทั้งจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนที่มีความ แตกต่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544: 5–6) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ที่ครู ต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งหวังที่จะเห็นความเจริญงอกงามของผู้เรียน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมี ความสามารถในการเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ครูต้องเปลี่ยนบทบาทใหม่ จากผู้สอนมาเป็น นักสอนและผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ จากการสอนเนื้อหาวิชา สอนความรู้ ความจำ มาเป็นการสอนวิธีการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง อย่างลึกซึ้งทุกด้าน คือ สติปัญญา ความสามารถ ความถนัดความสนใจ และบุคลิกภาพ เป็นการ ยกย่องคุณภาพชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและการประกอบอาชีพใน อนาคต รวมทั้งช่วยสร้างสรรค์สังคมไทยให้มีประชากรที่มีคุณภาพต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 8–9)

อาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ค่อนข้างหนัก ทั้งหน้าที่ด้านการ จัดการเรียนการสอนที่พบว่าชั่วโมงสอนมีมากเกินไป หน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่นักเรียน ประจำชั้นทั้งปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียน ปัญหา ครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อ การเรียน นอกจากนั้นต้องทำหน้าที่พิเศษอื่นๆ ของโรงเรียนเพิ่มเติม

เช่น เจ้าหน้าที่การเงินบัญชีของโรงเรียน เจ้าหน้าที่พัสดุ งานสารสนเทศ งานทะเบียน งานวัดผล งานประชาสัมพันธ์ ครูเวรประจำวัน ฯลฯ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก: 55) ส่งผลให้การเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านความรู้และทักษะในการทำงานในเวลาที่จำกัดเป็นไปได้ยาก ความไม่ชัดเจนในหน้าที่ ในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังของตนกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ทำให้เกิดความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อความกดดัน และความเครียดในองค์กร (Schwab; & Iwanicki. 1982: 60–72) จากบทบาทหน้าที่เพิ่มเติม ทำให้ครูส่วนหนึ่งไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ เกิดความตื่นตระหนกกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การปฏิรูปการเรียนรู้ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการสื่อแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ทำให้เกิดความหนักใจในการทำงาน วิตกกังวลถึงสถานภาพของตนเอง อึดอัดและเกิดความคับข้องใจกับภาระงานใหม่ เกิดความไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ (สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2546: 18) หากต้องเผชิญปัญหาเหล่านี้ติดต่อกันก็จะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมนั้น ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือจัดให้บรรเทาลงได้ ในที่สุดก็จะเกิดความเครียดและความท้อแท้ขึ้น (Maslach. 1978: 16) ส่งผลให้อารมณ์ ความคิดทัศนคติและพฤติกรรมเป็นไปในทางลบ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หลีกเลียงงานโดยการลาป่วย ขาดงาน หรือลาออกจากงานในที่สุด ก่อให้เกิดการสูญเปล่า องค์กรต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการผลิตบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน (หัตยา มัทยา. 2541: 96)

จากสภาพการทำงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูส่งผลกระทบต่อผู้เรียนโดยตรงและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการคงอยู่ในงาน หรือการคงอยู่ในองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเด็ก เยาวชนและประเทศชาติ ซึ่งการคงอยู่ในงาน (Job Retention) หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในตำแหน่ง และคาดว่าจะอยู่ในตำแหน่งต่อไปในอนาคต (Muus, et al. 1993: 38–43) และการคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจ และปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นเป็นเวลานาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 110; อ้างอิงจาก Turner. 1972) สมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และสามารถทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และความรู้สึกถึงความมั่นคง ซึ่งจะเป็นตัวที่ช่วยลดความเครียดจากงาน ความไม่พึงพอใจในงานและการลาออกจากงาน (Begleg; & Czajka. 1993: 552–556) และจากการศึกษาจากนักวิชาการหลายๆ ท่านพบว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร โดยสาเหตุดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านการจัดการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 145) โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ ปาริชาติ ดันติวัฒน์ (2538: 52) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวเป็นผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรหรือตัวปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาระงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน การรับรู้ความสามารถในการสอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเลือกใช้ระเบียบวิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เนื่องจากการวิเคราะห์เส้นทางจะเป็นวิธีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ไม่ใช่การทดลอง และยังได้ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางและขนาดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุแต่ละตัว ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการอธิบาย พยากรณ์และควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นวิธีที่สามารถศึกษาผลของกลุ่มตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ตามรูปแบบเชิงสาเหตุซึ่งสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความรู้และการพิจารณาเชิงทฤษฎี (เนงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538: 108) ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการหากลวิธีในการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อศึกษารูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Model) ของตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาระงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความสามารถในการสอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความเหนื่อยหน่ายในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกับการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์โดยเป็นการเพิ่มข้อมูลให้กับผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการหากลวิธีเพื่อดึงดูดบุคลากรในอาชีพครูให้คงอยู่ในงานอาชีพครูและเป็นข้อมูล

ประกอบการวางแผน การบริหารจัดการ ปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร ประสิทธิภาพของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก รวมถึงบุคคลอื่น ใช้ประกอบการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานอาชีพอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 336 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 5,311 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 51 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 419 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่
 - 1.1 เจตคติต่ออาชีพครู
 - 1.2 ภาระงานที่รับผิดชอบ
 - 1.3 ความพึงพอใจในงาน
 - 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 การรับรู้ความสามารถในการสอน
 - 1.6 ความเหนื่อยหน่ายในงาน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การคงอยู่ในงานอาชีพครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง วิธีการทางสถิติที่ประยุกต์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตามพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีที่สนับสนุนว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีเหตุเกี่ยวเนื่องกันเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุผลสืบต่อกันในทิศทางเดียวกัน โดยสังเกตได้จากรูปปลูกศรและทำให้ทราบว่าตัวแปรซึ่งเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปรผลในลักษณะใด

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพล หมายถึง ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรเหตุที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือตัวแปรผลที่มากกว่า 1 ตัว แบบมีทิศทางเดียวกัน โดยมีอิทธิพลในรูปของความสัมพันธ์แบบทางตรงและแบบทางอ้อมต่อตัวแปรตาม

3. เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นครู อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งทางบวกและทางลบ วัดได้จากแบบวัดเจตคติต่ออาชีพ ซึ่งครอบคลุมคุณลักษณะย่อยของเจตคติต่ออาชีพครู 3 ด้าน คือ

3.1 ด้านสถานภาพอาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่อสถานะภาพปัจจุบันของอาชีพครู

3.2 ด้านลักษณะงานของอาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงาน ลักษณะงาน การปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมในการประกอบวิชาชีพครู

3.3 ด้านความคาดหวังที่มีต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลหรือประโยชน์จากการประกอบอาชีพครู

4. ภาระงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ปริมาณงานโดยเฉลี่ยต่อวันที่ครูต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอนและหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานสอน โดยวัดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน 3 ด้าน คือ

4.1 งานประจำ หมายถึง งานการเรียนการสอน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ผู้เรียน การวางแผนการจัดการเรียนรู้

4.2 งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อรวบรวมรูปแบบกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์

4.3 งานจร หมายถึง งานตามที่ผู้บริหารขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียน เช่น งานเทศกาล ชาติ ศาสนา รวมทั้งงานที่ต้องจัดร่วมกับชุมชนแต่ละท้องถิ่น

5. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง คุณลักษณะทางอารมณ์ หรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของครูที่มีต่องานในด้านต่างๆ ตามแนวคิดของแฮคแมนและโอล์ดแมน (Hackman; & Oldham. 1980: 282-284) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ

5.1 ความพึงพอใจในบริบทของงาน (Context Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่องานในสิ่งต่างๆ ภายนอก 5 ด้าน คือ ตั๋วงาน ค่าจ้างโอกาสก้าวหน้า ความมั่นคง หรือความรู้สึกต่อหัวหน้างานซึ่งรวมการนิเทศงานและเพื่อนร่วมงาน

5.2 ความพึงพอใจด้านอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Satisfaction) เป็นความรู้สึกที่เกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจที่ได้รับจากประสบการณ์ โดยวัดความรู้สึกพึงพอใจ 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง อายุการทำงานในงานอาชีพครูในโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพจนกระทั่งถึงในขณะทำการวิจัย

7. การรับรู้ความสามารถในการสอน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนให้บรรลุความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้วัดโดยให้ครูประเมินตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน

8. ความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout) หมายถึง ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ เบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งความเหนื่อยหน่ายออกเป็น 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของแมสแลช และแจ๊คสัน (Maslach; & Jackson. 1986: 2) ดังนี้

8.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกสะท้อนอารมณ์ที่มากเกินไป ทำให้สูญเสียความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้สึกเหนื่อยอ่อนหมดเรี่ยวแรง จิตใจไม่ผ่อนคลาย ซึ่งเมื่อมีความรู้สึกนี้นานๆ จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

8.2 การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) หมายถึง ความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แยกตัวเอง ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากอาการ เฉยเมย ไม่สนใจ หวาดระแวงบุคคลที่เกี่ยวข้องและมองผู้อื่นในแง่ร้าย

8.3 ความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง (Reduced Personal Accomplishment) หมายถึง ความรู้สึกว่าความสามารถส่วนบุคคลลดลง ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน รู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง และไม่มีความสามารถในงานที่ให้บริการสังคม

9. การคงอยู่ในอาชีพครู (Job Retention) หมายถึง ความคิดและมุ่งมั่นของบุคคลที่เมื่อเข้าสู่อาชีพครูแล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด โดยก้าวเข้ามาสู่อาชีพครูด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพครูต่อไปเรื่อยๆ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น โดยที่ความคิดและความมุ่งมั่นนั้นเกิดจากความสมัครใจของตนเอง ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูตามแนวคิดของวูฟ (อมรรัตน์ เสด็จสุวรรณ. 2539: 58-60; อ้างอิงจาก Wolf. 1981: 233-236) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

9.1 ด้านส่วนตัว หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้กับครู รวมทั้งด้านการเงิน ภาระครอบครัว

9.2 ด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ หมายถึง สภาพการทำงานและความรับผิดชอบในการทำงานที่มากเกินไป มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ การขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม ปฏิบัติงานไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ ส่งผลถึงคุณภาพในการปฏิบัติงาน

9.3 ด้านการนิเทศงาน หมายถึง การถูกนิเทศ ประเมิน ตรวจสอบ จากผู้บริหารและจากบุคลากรภายนอก

9.4 ด้านระบบบริหารและการประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะการบริหาร และมีภาวะผู้นำ ให้การสนับสนุนในการทำงาน ตอบสนองความต้องการของครู ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการประสานงานระหว่างกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสมบูรณ์ มีความโปร่งใส และเป็นธรรม

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐาน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านการรับรู้ความสามารถในการสอน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ กับตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพครูตามภาวะสันนิษฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ปัจจัยบางประการมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้
 - 3.1 เจตคติต่ออาชีพครูมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู
 - 3.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู
 - 3.3 ความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู
 - 3.4 การรับรู้ความสามารถในการสอนมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู และการรับรู้ความสามารถในการสอนมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยส่งอิทธิพลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน
 - 3.5 ภาระงานที่รับผิดชอบมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยส่งอิทธิพลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน
 - 3.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยส่งอิทธิพลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาระงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน การรับรู้ความสามารถในการสอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรปัจจัยด้วยวิธีการดังนี้

1. เจตคติต่ออาชีพครู ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากแนวคิดของเยาเวดี ราชชัยกุล และศิริชัย กาญจนวาสี (2523) และจากการศึกษางานวิจัยของจุฑามาศ มุสิกเกิด (2548) ซึ่งวัดเจตคติต่ออาชีพครู 3 ลักษณะ ได้แก่ ด้านสถานภาพอาชีพครู ด้านลักษณะงานของอาชีพครู และด้านความคาดหวังที่มีต่ออาชีพครู ซึ่งหากบุคคลมีเจตคติ คือ มีความรู้ มีความเชื่อ มีความรู้สึก และแนวโน้มทางบวกต่ออาชีพครูแล้วบุคคลนั้นก็จะเป็นประกอบอาชีพครูต่อไปโดยไม่เปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น
2. ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากแนวคิดของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1980) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน โดยได้วัดตัวแปร

แฝง 2 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในด้านบริบทของงาน (CSAT) และความพึงพอใจในด้านความรู้สึก (ASAT) ซึ่งหากบุคคลได้รับ การตอบสนองทั้งด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ จะเกิดความรู้สึกชอบ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความพึงพอใจแล้วก็จะไม่คิดที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานจึงมีทำให้เกิดการคงอยู่ในงานมากขึ้น

3. ความเหนื่อยหน่ายในงาน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากแนวคิดของแมสแลช และแจ๊คสัน (Maslach; & Jackson. 1981) ที่ได้กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่าย คือความรู้สึกที่เกิดขึ้น เนื่องจากความเครียดทางอารมณ์และจิตใจอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน บุคคลที่อ่อนแอต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลพวกนี้จะมีความท้อแท้ทางอารมณ์ได้สูง ขาดความอดทน อดกลั้น มักจะมีความคับข้องใจจากอุปสรรคในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ จึงมีโอกาสนจะลดความเป็นบุคคลและส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะลาออกจากงานในที่สุด

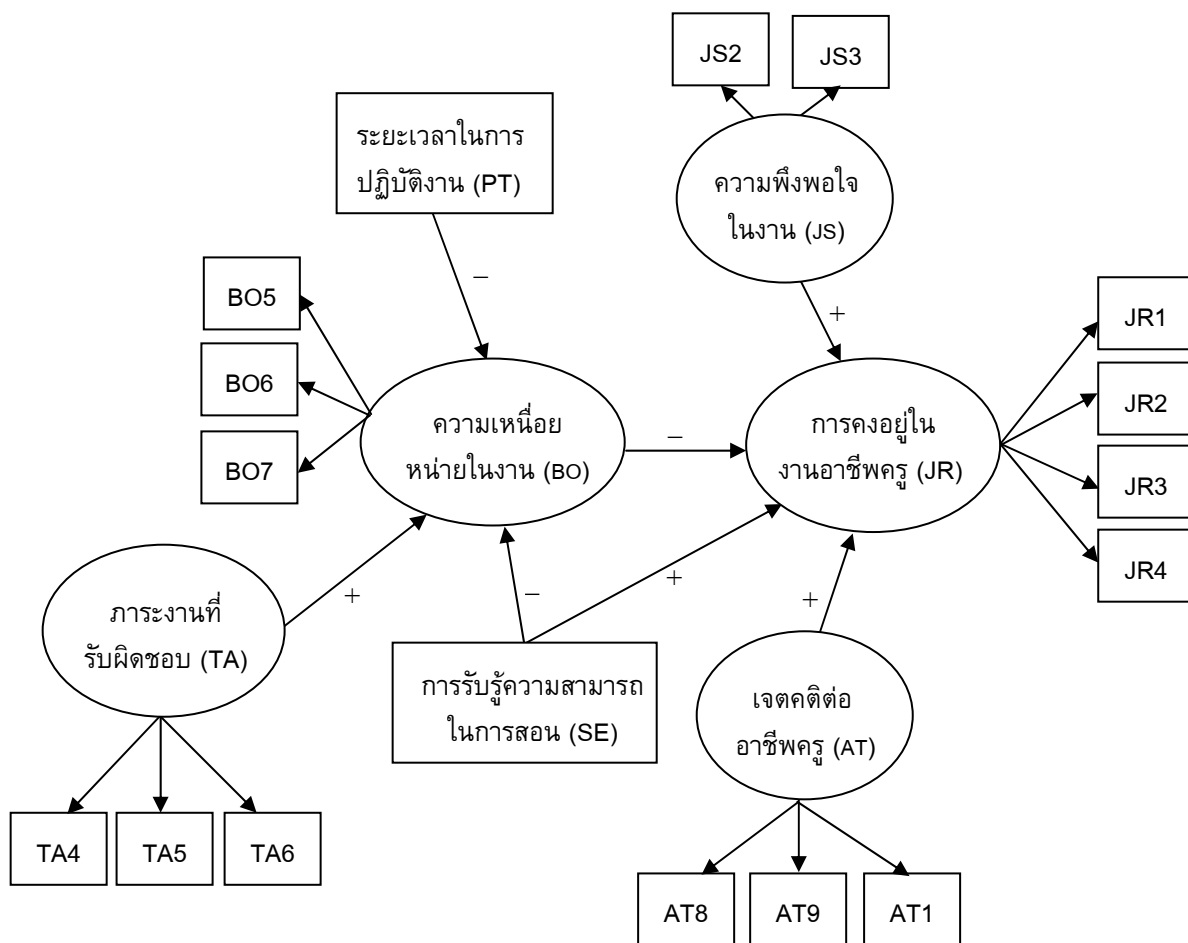
4. การรับรู้ความสามารถในการสอน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (Bandura. 1997) ที่ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ เมื่อครูมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการสอนของตนเองที่จะสามารถจัดระบบและกระทำกิจกรรมที่จะนำนักเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวก ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน แสดงว่าครูมีการรับรู้ความสามารถในการสอนของตนเองสูงก็จะถูกให้คุณค่าแก่ความสำเร็จสูง จึงเกิดความมั่นใจมีความต้องการและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานอาชีพครูสูงขึ้นไปด้วย

5. ภาระงานที่รับผิดชอบ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากการศึกษางานวิจัยของเบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ (2549) ซึ่งวัดภาระงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานประจำ ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย และด้านงานจร โดยหน้าที่รับผิดชอบของครูต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม หรือโดยสามัญสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม จากภาระงานที่รับผิดชอบของครูที่มีมากมายและหลากหลายทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานจนอาจนำไปสู่การลาออกจากงานในที่สุด

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากแนวคิดของแอนโทนอนอฟสกี (หทัยา มัทยา. 2541: 18; อ้างอิงจาก Autonovsky. 1982) ที่เชื่อว่าระยะเวลาของการทำงานของคนที่ปฏิบัติงานเวลานาน จะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนที่มียุทธศาสตร์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เนื่องด้วยวิวุฒิและประสบการณ์ที่มากขึ้นจะทำให้บุคคลมองการณ์กว้างไกล สุขุมรอบคอบยิ่งขึ้น จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานมีการคงอยู่ในอาชีพครูมากขึ้นด้วย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐาน

ผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพครู ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาระงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน การรับรู้ความสามารถในการสอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ดังภาพ



ภาพประกอบ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานของการคงอยู่ในงานอาชีพครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน
 - 1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน
 - 1.3 การวัดการคงอยู่ในงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ
 - 2.1 เจตคติต่ออาชีพครู
 - 2.2 ภาระงานที่รับผิดชอบ
 - 2.3 ความพึงพอใจในงาน
 - 2.4 ความเหนื่อยหน่ายในงาน
 - 2.5 การรับรู้ความสามารถในการสอน
 - 2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เอกสารการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
 - 3.1 ความหมายของการวิเคราะห์เส้นทาง
 - 3.2 ลักษณะการวิเคราะห์เส้นทาง
 - 3.3 หลักการวิเคราะห์เส้นทาง
 - 3.4 กระบวนการวิเคราะห์เส้นทาง
 - 3.5 การตรวจสอบแบบจำลองหรือตรวจสอบทฤษฎี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงาน (Job Retention) นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้
ทอนตัน เคมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton, Krampitz; & Woods. 1989: 14–18) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน (วันสุดท้ายที่ศึกษา) โดยวัดจากจำนวนวันในการปฏิบัติงาน ระหว่างช่วงที่ศึกษาแล้วหารด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษาคูณด้วย 100

มุซและคณะ (Muus, et al. 1993: 38–43) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ต่อไปในอนาคต โดยวัดเป็นจำนวนปี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 109) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด โดยก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ

แสงทอง ประสุวรรณ์ (2541: 6) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลเข้าปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่งและยังคงปฏิบัติงานอยู่จนถึงปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปเรื่อยๆ ซึ่งจะวัดได้เป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่บุคคลเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่เป็นช่วงและต่อเนื่อง และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานต่อไปโดยวัดเป็นจำนวนปี

จากความหมายของการคงอยู่ในงาน พอจะสรุปได้ว่า การคงอยู่ในงานอาชีพครู หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาประกอบวิชาชีพครูในช่วงเวลาหนึ่งและมีความคิดและมุ่งมั่นว่าจะปฏิบัติงานในวิชาชีพครูต่อไปเรื่อยๆ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นโดยที่ความคิดและความมุ่งมั่นนั้นเกิดจากความสมัครใจของตนเอง

1.2 แนวคิดและทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน

1.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

แซนเจอร์ ริชาร์ดสัน และ เลร์สัน (Sanger, Richardson; & Larson. 1985: 43–46) กล่าวว่า การคงอยู่ทำงานต่อไปของบุคลากร แสดงถึงความพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน

โจนส์ (Jones. 1991: 378–383) กล่าวถึง การคงอยู่ของพยาบาล คือกลวิธีที่จะรักษาพยาบาลให้คงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป โดยการพัฒนาและส่งเสริมกลยุทธ์และกิจกรรมของฝ่ายการพยาบาล และโรงพยาบาล ที่มีเป้าหมายที่จะให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานต่อไปเพราะเมื่อพยาบาลคงอยู่ในงานจะเพิ่มคุณภาพการบริการโดยรวม และลดการสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการลาออกของพยาบาลซึ่งเกิดจากการลดลงของผลผลิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่

เบคเกอร์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 109; อ้างอิงจาก Becker. 1976: 32–40) กล่าวว่า การคงอยู่ในอาชีพเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่า “Consistant Behavior” คือลักษณะที่เป็นการให้คำมั่นสัญญาต่อตัวเองว่า จะปฏิบัติหรือประพฤติตามที่ได้ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อต่อรองที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม ความคงอยู่ในอาชีพระดับบุคคล เป็นสิ่งที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง ยอมรับและสำนึกว่า การตัดสินใจเช่นนั้นสนองต่อตัวเองตลอดไป

วูฟ (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ์. 2539: 58-60; อ้างอิงจาก Wolf. 1981: 233-236) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่พยาบาลลาออกจากองค์กรว่ามีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1) พยาบาลผู้ปฏิบัติงานเอง เมื่อเข้ามาเผชิญ กับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานพบว่าไม่สอดคล้องกับความคาดหวังก็จะมองหาใหม่ ซึ่ง วูฟ ได้เสนอแนวทางแก้ไข โดยให้ผู้สัมภาษณ์พยาบาลที่จะเข้ามาทำงาน ได้บอกถึงขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่จะเข้ามาทำงาน พหุสถานทำงาน และเปิดโอกาสให้พูดคุยกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เพื่อให้พยาบาลใหม่ได้เห็นถึงสภาพปัจจุบันก่อนตัดสินใจเข้ามาปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือให้พยาบาลใหม่ได้เข้าใจระบบของโรงพยาบาลอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ภาวะครอบครัวก็เป็นปัญหาสำคัญ ที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงาน ซึ่งทางโรงพยาบาลควรให้การช่วยเหลือ โดยจัดบริการดูแลบุตร สำหรับเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล โดยเฉพาะผู้ที่มีบุตรเล็ก ๆ จัดเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลเหล่านี้ และเมื่อมีผู้เตรียมลาออกจากงาน ก็ควรจัดให้มีการกระตุ้นให้คงอยู่ต่อไป

2) สภาพการทำงานและความรับผิดชอบในการทำงานที่มากเกินไป หรือมีจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลไม่สามารถให้การดูแลตามความต้องการของผู้ป่วยส่งผลต่อคุณภาพการบริการการพยาบาล เป็นเหตุให้พยาบาลลาออกจากงานเนื่องจากความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ความไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมของงานก็เป็นปัจจัยสำคัญในการลาออก

แนวทางแก้ไขนั้น ควรตั้งงานที่ไม่ใช่งานพยาบาลออกไปให้บุคลากรอื่นๆ ที่สามารถรับผิดชอบแทนได้ รวมทั้งลดขั้นตอนในการทำงานด้านเอกสาร ยอมรับให้พยาบาลได้ทำงานในตึก ที่ชำนาญ และมีโอกาสร่วมในการจัดเวลาทำงานของตน เพราะมีการศึกษาที่พบว่าพยาบาลจะมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานในหอผู้ป่วยเดียว มีบุคลากรเพียงพอและยอมรับให้มีการพัฒนาการจัดเวรของตน

3) ผู้นิเทศงานและการประสานงาน เพราะว่าความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้นิเทศงานเป็นปัจจัยสำคัญของความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีผู้ศึกษาพบว่า การขาดซึ่งภาวะผู้นำและทักษะการบริหาร ไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน การไม่ตอบสนองความต้องการของพยาบาล เป็นเหตุให้พยาบาลไม่พึงพอใจ นอกจากนี้ยังพบว่า ถ้าหากผู้นิเทศงานขาดความรู้ ความชำนาญในด้านที่สำคัญ มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานน้อย ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ไม่เคยแสดงบทบาทในการให้รางวัลหรือลงโทษ ก็จะมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาล

ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยใช้การบริหารแบบการกระจายอำนาจ จัดระบบการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทางบริหาร เพราะในระยะยาวการฝึกภาวะผู้นำแก่ผู้นิเทศ จะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการลาออกของพยาบาล

สัมพันธภาพระหว่างแพทย์-พยาบาล มีผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาลโดยตรง การที่พยาบาลไม่ได้รับการยอมรับในวิชาชีพ และไม่ได้รับความสนใจในผลของการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย ซึ่ง วูฟ (Wolf) ได้ยกตัวอย่างของโรงพยาบาลที่จัดให้มีการร่วมวางแผนการดูแลผู้ป่วยร่วมกันทั้งแพทย์และพยาบาล ซึ่งพบว่าโรงพยาบาลดังกล่าวมีอัตราการลาออกน้อย นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานร่วมกันยังช่วยแก้ไขปัญหา การประสานงานในการดูแลผู้ป่วยอีกด้วย

4) ระบบบริหาร นโยบายและปรัชญาของฝ่ายบริหาร มีส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการลาออกจากงาน ซึ่งเรื่องแรกก็คือ เงินเดือน ซึ่งมีผลการศึกษาในอดีตพบว่า เงินเดือน เป็นสิ่งแรกที่พยาบาลไม่พึงพอใจในงาน ถึงแม้ว่าผลการศึกษาในปัจจุบันจะพบว่าเงินเดือนไม่ใช่ปัญหาสำคัญที่สุดเหมือนในอดีต แต่ก็มีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและการลาออกจากงานเช่นเดียวกัน ซึ่งปัญหาเรื่องเงินเดือนเป็นประเด็นที่หลากหลายที่ต้องได้รับการศึกษาอย่างลึกซึ้ง การจำกัดซึ่งเอกสิทธิ์และการส่งเสริมวิชาชีพก็เป็นปัญหาสำคัญ พยาบาลมีความเชื่อว่าพวกตนมีส่วนสนับสนุนในการดูแลสุขภาพ แต่ไม่ได้รับการยอมรับในคุณค่าเท่ากับแพทย์หรือผู้บริหาร ไม่มีการแยกระดับของค่าบริการพยาบาลที่แตกต่าง ไม่ได้รับการยอมรับให้ควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ไม่มีสิทธิ์เสียงในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนโดยตรง นอกจากนี้ยังขาดโอกาสที่จะก้าวสู่ตำแหน่งทางการบริหาร

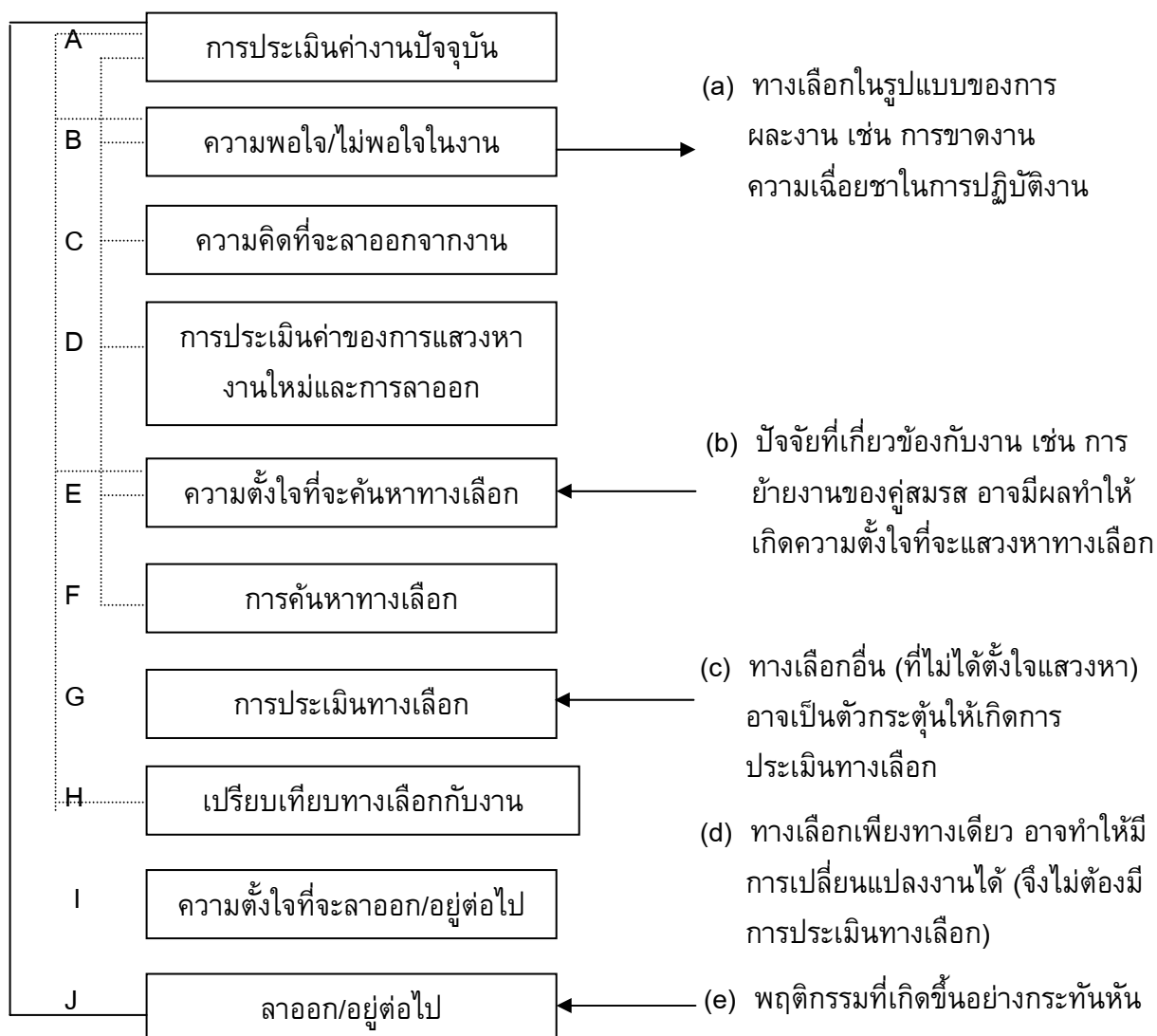
แนวทางแก้ไขนั้น วูล์ฟ (Wolf) เสนอว่า ฝ่ายการพยาบาลต้องมีปรัชญาที่จะสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ระดับหอผู้ป่วย ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถบริหารพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยของตนได้ สนับสนุนให้พยาบาลได้รับผิดชอบในการจัดสร้างคุณภาพทางการพยาบาล แนวทางที่จะให้แพทย์-พยาบาลสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสมบูรณ์ จัดชมรมพยาบาลให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการคัดเลือกพยาบาลใหม่ การรักษาพยาบาลให้คงอยู่ การปฏิบัติการพยาบาล นอกจากนี้ควรพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพในการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก จัดระบบค่าตอบแทนตามความสามารถและความรับผิดชอบ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (แสงทอง ประสุตวรรณ. 2541: 9; อ้างอิงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2539) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้หมายความว่า จะจำเจอยู่กับงานนั้นตลอดเวลา บุคคลต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ ก็เกิดความรักและความผูกพันกับงานและองค์กร ซึ่งย่อมเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร ด้วยเหตุนี้ถ้าต้องการให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรของตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้ทั้งผลงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้นการคงอยู่จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและนานที่สุด

1.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับตัวแบบของการคงอยู่ในองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการได้ทำการศึกษารูปแบบของการคงอยู่ของบุคลากรจากองค์กรไว้มากมายหลายท่าน และได้เสนอตัวแบบไว้ดังนี้

1) แนวทางการศึกษาตัวแบบการคงอยู่ตามแนวคิดของม็อบลีย์ (Mobley. 1977: 238) ได้เสนอตัวแบบซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับกระบวนการตัดสินใจลาออกหรือคงอยู่ในงานต่อไป ดังปรากฏในภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแบบการคงอยู่และลาออกจากงาน ตามแนวคิดของ ม็อบลีย์ (Mobley)

กระบวนการ A แสดงถึงกระบวนการที่คนประเมินคุณค่างานของตน

กระบวนการ B แสดงถึงสถานะทางอารมณ์ ที่มีผลต่อระดับความพอใจกับความไม่พอใจการศึกษาส่วนใหญ่ในเรื่องการลาออกนั้น มักตรวจสอบถึงสัมพันธภาพโดยตรงระหว่างความพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานหรือคงอยู่ในงาน กระบวนการในภาพเสนอแนะขั้นตอนที่เป็นไปได้ระหว่างความไม่พอใจกับการลาออกจากงาน

กระบวนการ C เป็นผลประการหนึ่งของความไม่พอใจ ได้แก่ การกระตุ้นความคิดให้ลาออกจากงาน

กระบวนการ D แนะนำก้าวต่อไปของกระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากงาน คือ การประเมินคุณค่าของประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้จากการหยุดงาน ซึ่งรวมทั้งการประเมินผลในการหางานใหม่ด้วย การประเมินคุณค่าของการลาออก มีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส

ผลประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งอื่นๆ ถ้าค่าของการลาออกสูงและ/หรือประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับต่ำ คนอาจประเมินคุณค่างานที่ทำอยู่เสียใหม่ เพื่อชะลอความคิดในการลาออก และ/หรือหาวิธีการที่จะถอนตัวออกจากองค์กรในรูปแบบอื่น แต่ถ้าค้นพบทางเลือกที่ดีกว่าได้แล้วก็จะเข้าสู่กระบวนการต่อไป

กระบวนการ E เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก

กระบวนการ F เป็นการค้นหาทางเลือก ถ้าไม่พบบุคคลก็อาจจะค้นหาต่อไปด้วยการประเมินคุณค่าผลประโยชน์ที่คาดหวังและคุณค่างานที่มีอยู่เสียใหม่ การยอมรับสถานะปัจจุบันของงาน ลดความคิดในการลาออก และ/หรือมีพฤติกรรมถอนตัวรูปแบบอื่นๆ เช่น มีการขาดงาน เป็นต้น

กระบวนการ G เป็นการประเมินคุณค่าทางเลือก เมื่อสามารถค้นหาทางเลือกได้แล้ว (กระบวนการนี้สามารถตั้งสมมุติฐานเช่นเดียวกับการประเมินคุณค่าของกระบวนการ A)

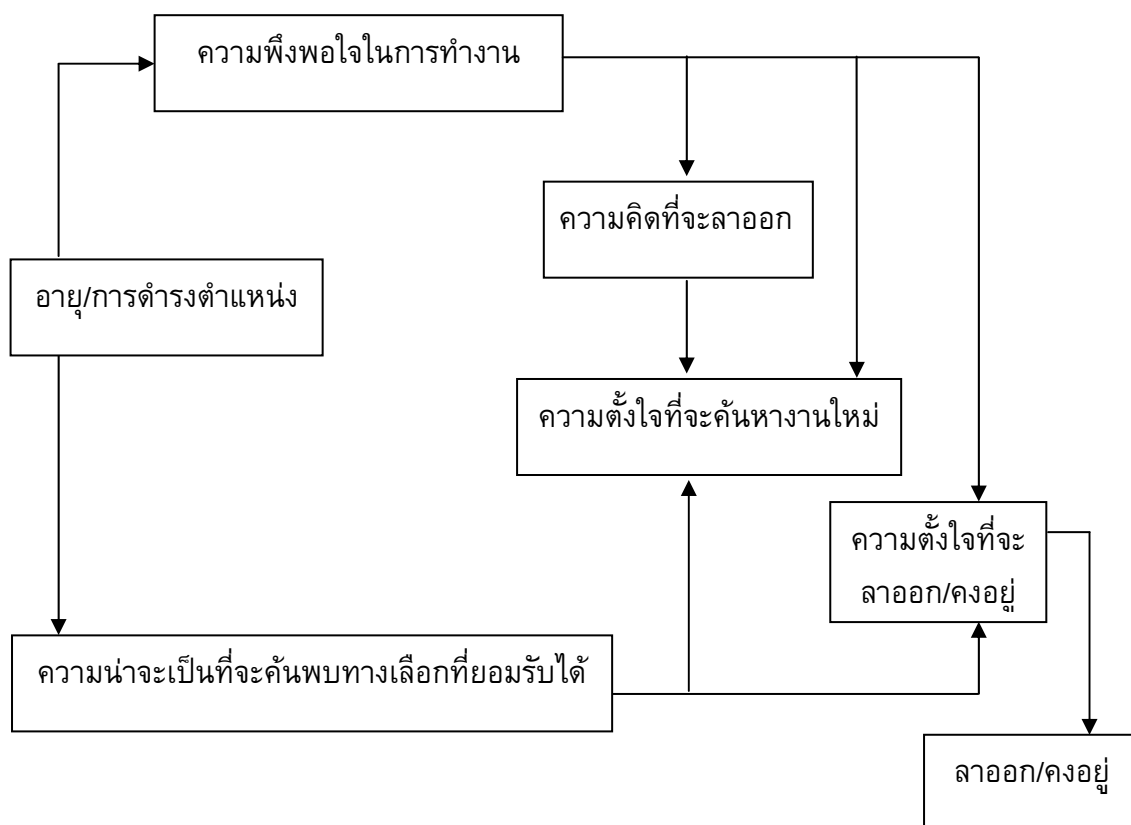
กระบวนการ H เป็นการเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับทางเลือก ถ้าเปรียบเทียบแล้วชอบทางเลือกนั้นจะเกิดกระบวนการต่อไป

กระบวนการ I เป็นความตั้งใจลาออกเมื่อเกิดแรงกระตุ้นจากกระบวนการ H

กระบวนการ J เป็นกระบวนการสุดท้าย คือ การลาออก ถ้าปรากฏว่าการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำอยู่กับทางเลือกใหม่ บุคคลเกิดความพอใจในทางเลือกใหม่ ย่อมเกิดการลาออกในที่สุด แต่ถ้าการประเมินค่าระหว่างทางเลือกใหม่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันดีกว่าทางเลือกใหม่ ก็ย่อมไม่มีการลาออกและอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป อย่างไรก็ตามการยังคงอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป มิได้หมายความว่า บุคคลจะยังคงติดอยู่กับองค์กรเดิมนั้นตลอดไป หากมีทางเลือกใหม่เกิดขึ้นและมากระตุ้นความคิดที่จะลาออก บุคคลก็จะเริ่มใช้กระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากองค์กรอีกครั้ง จนกว่าคนจะเกิดความพอใจในงานของตน หรือเห็นว่างานที่ตนทำมีแรงกระตุ้นใจที่ดี ที่ทำให้ตนยังคงดำรงอยู่กับงานหรือองค์กรนั้นต่อไป

โดยสรุป จะเห็นได้ว่าแนวทางการศึกษาตามโมเดลของม็อบลีย์ (Mobley, 1977) จะมีตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการคงอยู่ และการลาออกจากงานคือตัวแปรความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน

นอกจากนี้ ม็อบลีย์ และคณะ (Mobley; et al. 1978: 408-414) ยังได้เสนอตัวแบบการคงอยู่ในงาน โดยได้พัฒนาทำให้มีลักษณะมองเห็นภาพจนได้ชัดเจน ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานการคงอยู่หรือลาออกโดยสมัครใจ โดยมีกระบวนการดังภาพที่ 2 ประกอบไปด้วย อายุ/การดำรงตำแหน่ง เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความน่าจะเป็นที่จะค้นพบทางเลือกที่ยอมรับได้ ทำให้เกิดความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ พร้อมทั้งประเมินเกี่ยวกับทางเลือก ความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร จนกระทั่งไปถึงการตัดสินใจที่จะลาออกหรือคงอยู่กับองค์กรต่อไปในที่สุด

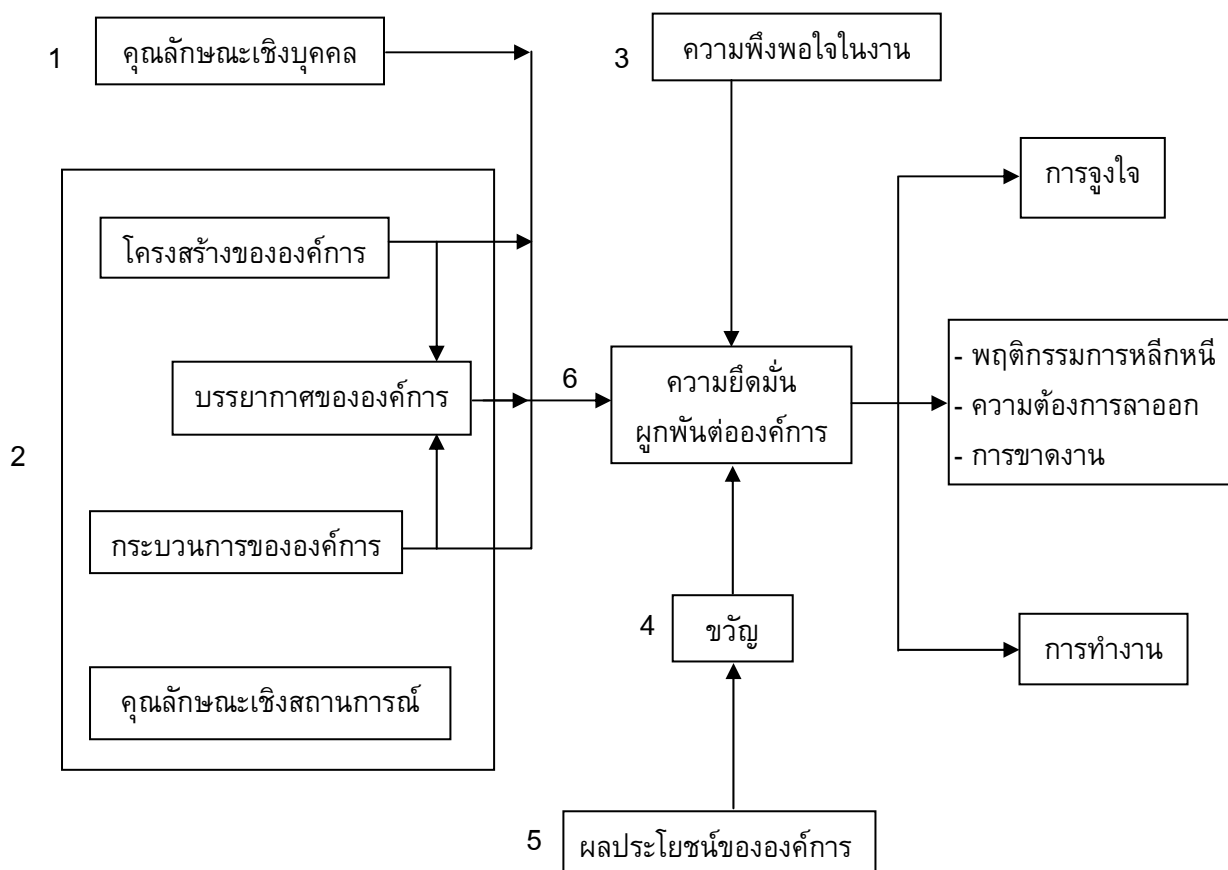


ภาพประกอบ 3 แสดงรูปแบบของการลาออกและคงอยู่ ตามแนวของ ม็อบลีย์ และคณะ
(Mobley; et al. 1978: 410)

ม็อบลีย์ และคณะ (Mobley; et al. 1978: 408-414) ได้ทำการศึกษาทดลองตัวแบบดังกล่าวกับกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างโรงพยาบาลจำนวน 203 คน โดยใช้สมการถดถอยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากตัวแบบนี้พอสรุปได้ว่าอายุและการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานนั้นอาจนำไปสู่แนวความคิดที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร และผลสุดท้ายก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกหรือคงอยู่ในองค์กรขึ้น

2) แนวทางการศึกษาตัวแบบการลาออกและการคงอยู่ตามแนวคิดของดีโคติสและซัมเมอร์

ดีโคติสและซัมเมอร์ (DeCotiis; & Summers. 1987: 445-470) ได้เสนอตัวแบบโดยเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเข้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการคงอยู่หรือลาออกจากงานดังนี้



ภาพประกอบ 4 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ดีโคติสและซัมเมอร์ (DeCotiis; & Summers. 1987: 454)

จากภาพองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการลาออก หรือคงอยู่ในงานได้แก่

1. คุณลักษณะเชิงบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ชั่วโมงการทำงาน การดำรงตำแหน่ง เป็นต้น

2. คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ความเป็นทางการ การรวมอำนาจ ความขัดแย้งทางบทบาท ความชัดเจนของบทบาท

2.2 กระบวนการขององค์กร ได้แก่ การตัดสินใจ ผู้นำ การสื่อสาร โอกาสเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ ข้อมูลย้อนกลับ

2.3 บรรยากาศขององค์กร ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจ ความกลมเกลียว การสนับสนุน ความยุติธรรม ความกดดัน เป็นต้น

3. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน รายได้ ผู้บังคับบัญชา และความพอใจทั่วไป

4. ขวัญในการปฏิบัติงาน

5. ผลประโยชน์ขององค์กร

6. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรนี้ จะมีมากหรือน้อยเป็นผลมาจากคุณลักษณะเชิงบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญ ผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดการจูงใจ การทำงานและเกิดพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงได้แก่ การขาดงาน การต้องการลาออกจากงาน

จากผลการศึกษาทดลองตัวแบบข้างต้นของ ดีโคติสและซัมเมอร์ (DeCotiis; & Summers. 1987: 445-470) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการภัตตาคารและผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น 367 คน พบว่าความพึงพอใจในงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายความต้องการลาออกหรือคงอยู่ในงานโดยสมควรใจได้

1.3 การวัดการคงอยู่ในงาน

แบบวัดการคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของวูฟ (อมรรัตน์ เสดสุวรรณ. 2539: 58– 60; อ้างอิงจาก Wolf. 1981: 233–236) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้ ได้แก่

1) ด้านส่วนตัว ตัวพยาบาลผู้ปฏิบัติงานเองเมื่อเข้ามาเผชิญกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานพบว่าไม่สอดคล้องกับความคาดหวังก็จะมองหางานใหม่

2) สภาพการทำงานและความรับผิดชอบในการทำงานที่มากเกินไป หรือมีจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลไม่สามารถให้การดูแลได้ตามความต้องการของผู้ป่วย ส่งผลต่อคุณภาพการบริการพยาบาล เป็นเหตุให้พยาบาลออกจากงานเนื่องจากความผิดพลาดในการทำงาน

3) ด้านการนิเทศงานผู้นิเทศงานไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน ขาดภาวะผู้นำและทักษะกระบวนการ ขาดความรู้ความชำนาญในด้านที่สำคัญ มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานน้อย ไม่เคยแสดงบทบาทในการให้รางวัลหรือการลงโทษ ก็จะมีผลกระทบต่อการคงอยู่ของพยาบาล

4) ด้านระบบบริหารและการประสานงาน ซึ่งผลการศึกษาในอดีตพบว่าเงินเดือนเป็นสิ่งแรกที่ทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจในการทำงาน มีการก่อกวนเอกลิขสิทธิ์และขาดการส่งเสริมวิชาชีพ ไม่ได้รับการยอมรับในคุณค่าเท่ากับแพทย์ซึ่งสาเหตุเหล่านี้มีผลให้พยาบาลลาออกจากงาน

ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 8 ข้อ มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .89

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ

2.1 เจตคติต่ออาชีพครู

ความหมายของเจตคติ

ศักดิ์ สุนทรเสถียร (2531: 2 – 3) ได้สรุปความหมายของเจตคติ ไว้ดังนี้

1. เจตคติ หมายถึง ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก ความอยาก ความกลัว ความเชื่อมั่น ความลำเอียง หรือการมีอคติของบุคคลในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่ได้รับมา

2. เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือต่อต้านสภาพแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด

3. ในด้านพฤติกรรม เจตคติ หมายถึง การเตรียมตัวหรือความพร้อมในการที่จะตอบสนอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 73) กล่าวว่า เจตคติ คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ (Cognitive) รู้สึก (Feel หรือ Affective) และการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

สิริอร วิชาวุธ (2544: 199) กล่าวว่า เจตคติต้องงาน คือ ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มของการกระทำที่มีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของบุคคล

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2545: 64) กล่าวว่า เจตคติ คือ ผลผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งคนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในรูปการประมาณค่า อันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

มีลเลย์ และ แมคอินทอช (Mealey; & McIntoch. 1995: 177) กล่าวว่า เจตคติมีความหมายในทางจิตวิทยาซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นความจริงในชีวิต เจตติของคนเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง เป็นสิ่งซึ่งคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับมัน โดยคนอาจชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น

วินคินสัน และแคมป์เบล (Willkinson; & Campbell. 1997: 262) ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นบวกหรือลบ เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลต่อสิ่งของ สังคม ความคิดหรือเหตุการณ์

สิริอร วิชาวุธ (2544: 198) กล่าวว่า เจตคติมีคุณสมบัติ 4 ประการ คือ

1. เจตคติต้องมีกรรมกรหรือผู้ถูกกระทำ ซึ่งจะเป็นวัตถุ หรือเป็นสิ่งของ หรือเป็นสถานที่ หรือเป็นองค์กร หรือเป็นนิติบุคคล หรือเป็นกลุ่มคนก็ได้

2. เจตคติจะมีทิศทาง ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เขาก็จะมีทิศทางพฤติกรรมเข้าหาสิ่งนั้น แต่ถ้าเขามีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งใด เขาก็จะมีทิศทางพฤติกรรมหลีกเลี่ยงหรือต่อต้านสิ่งนั้น เจตคติจึงมีทิศทางให้เห็นว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นไปในแนวทางใด เช่น ถ้าบุคคลมีเจตคติไม่ดีต่องานที่ตนทำบุคคลจะมีแนวโน้มขาดงาน

3. เจตคติจะมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมต่อกรรมกร ภายในโครงสร้างนี้ จะต้องมีความสอดคล้องกันข้อมูลต่างๆ นอกจากนี้เจตคติสามารถแผ่ขยายจากกรรมกรหนึ่งไปยังกรรมกรอื่นที่เกี่ยวข้องกันได้ เช่น บุคคลมีเจตคติไม่ดีต่อหัวหน้า เขาอาจจะมีเจตคติไม่ดีต่องานได้

4. เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้จากทั้งประสบการณ์โดยตรงและโดยทางอ้อม

ออลพอร์ต เสนอความคิดเห็นว่าเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข

4 ประการ คือ (สัทคี สุนทรเสถียร. 2531: 4; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962. Introduction to Psychology. p.164)

1) กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนอง แนวความคิดต่างๆ เช่น เจตคติจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอน และอื่นๆ

2) ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ แล้วยังทำให้มีกระบวน (Pattern) เป็นของตัวเองด้วย ดังนั้น เจตคติบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนๆ นั้น

3) การเลียนแบบ การถ่ายทอดเจตคติของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบเจตคติของ คนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อ แม่ ครู พี่น้อง และบุคคลอื่นๆ

4) อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีเจตคติคล้ายตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น เจตคติต่อศาสนา สถาบันต่างๆ เป็นต้น

เจตคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ บุคคล สังคม หรือสิ่งอื่นๆ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ความรู้สึก การเรียนรู้ การเลียนแบบ ประสบการณ์ อิทธิพลของกลุ่มสังคม ประกอบกับความคิดบุคคล โดยเจตคติจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงทิศทางของพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือทางต่อต้านก็ได้ พร้อมทั้งยังสามารถเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งได้

จากความหมายของเจตคติต่ออาชีพครูที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เจตคติต่ออาชีพครูหมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นครู อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์โดยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งอาชีพครูนั้นเป็นงานที่ผู้ทำต้องใช้ความรู้ มีหลักวิชาเพื่อการปฏิบัติ ต้องมีความชำนาญที่ฝึกฝนโดยเฉพาะ และเป็นงานที่ทำให้ได้รับฐานะที่สูงเป็นพิเศษจากสังคม

องค์ประกอบของเจตคติ

องค์ประกอบของเจตคติมีอยู่ 3 องค์ประกอบ (สัทคี สุนทรเสถียร. 2531: 4-5; สิริธร วิชชาวุธ. 2544: 199-200; สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2545: 64 – 65) คือ

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component)

องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้ หรือ ความเชื่อเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่างๆ จากสภาพแวดล้อม ความรู้เป็นเรื่องของการรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นการรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่างๆ ว่ารู้สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนั้นได้อย่างไร รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือทางลบ ซึ่งจะก่อให้เกิดเจตคติขึ้น ความรู้และความเชื่อของบุคคลจะเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคล อาจตรงกับสภาพตามความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component or Felling Component)

องค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นองค์ประกอบทางด้านสภาพทางอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งถูกเร้าขึ้นจากการรู้นั้น ประกอบกับการประเมินในสิ่งนั้นๆ เมื่อเราเกิดรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี บุคคลจะมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้ เงื่อนไขของสิ่งเร้า และเงื่อนไขของผลกรรม ความรู้สึกนี้อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งที่ขัดกับความรูสึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Action Tendency Component or Behavioral Component)

องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียด เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ คือ พร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ หรือในทางทำลายขัดขวาง ต่อสู้ เป็นต้น เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ หรือค่านิยมและความรู้สึกเขาจะมีแนวโน้มทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขา เช่น บุคคลคนหนึ่งมีความเชื่อว่า การทำงานในหน้าที่ที่ทำอยู่ไม่มีความก้าวหน้า และได้รับค่าตอบแทนต่ำ เขาไม่ชอบงานนี้ แนวโน้มในการลาออกจากงานของเขาจะสูง หากบุคคลเชื่อว่างานของเขาเป็นงานมีเกียรติ เขาชอบงานนี้มาก เขาจะมีแนวโน้มมุ่งมั่นในการทำงานของเขาอย่างเต็มความสามารถ

จากงานวิจัยของ เยาวดี ราชชัยกุล และศิริชัย กาญจนวาสี (2523: 3) ได้จำแนกเจตคติต่ออาชีพครูออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เจตคติต่อสถานภาพอาชีพครู
2. เจตคติต่อลักษณะการเป็นครู
3. เจตคติต่อกระบวนการเรียนการสอน
4. เจตคติต่อนักเรียน
5. เจตคติ ต่อความคาดหวังที่มีต่ออาชีพครู

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ วัดเจตคติต่อวิชาชีพครูโดยครอบคลุมคุณลักษณะย่อยของเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านสถานะภาพอาชีพครู ด้านลักษณะงานของวิชาชีพครู และด้านความคาดหวังที่มีต่ออาชีพครู

เจตคติหรือทัศนคตินับเป็นสิ่งที่วัดถึงพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ถึงการแสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ ได้ กล่าวคือ เจตคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้พฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในตัวบุคคล ตรงข้ามกับเจตคติต่องานในเชิงลบก็จะช่วยให้เห็นพฤติกรรมในเชิงลบได้เช่นกัน หากบุคคลมีเจตคติในด้านลบ หรือเกิดความไม่พอใจในการทำงานขึ้น ปัญหาที่ตามมานั้นมีมากมาย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกอาจเป็นได้ทั้งในเชิงความคิดหรือด้านจิตใจ เช่น นั่งฝันกลางวันไปเรื่อยไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ เช่น ขาดงานโดยพลการ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป (อู้งาน) ทำงานช้าลง ไปจนถึงการมี

พฤติกรรมที่ก้าวร้าว รุนแรง การลาออก ตรงข้ามกับบุคคลที่มีความพอใจในงาน มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและงาน พฤติกรรมในการทำงานย่อมแสดงออกแต่สิ่งดี ๆ เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และจะทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541: 96)

ในการทำงานต้องพยายามทำให้ทั้งบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบรรยากาศการทำงานที่ดีจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีผลผลิตมากขึ้นด้วย ข้อมูลนี้ได้รับการสนับสนุนโดยบริษัท J.W. Newman Cooperation ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของเจตคติกับการปฏิบัติงาน แล้วพบว่าเจตคติของคนที่มีผลงานสูงจะมีลักษณะดังนี้ คือ (สุพิน เดชาคุปต์. 2539: 53-55)

1. ชื่อเสียงเกียรติภูมิ (self – esteem) รักชื่อเสียงของตนเอง บุคคลที่มีผลงานดีมักจะมองว่าตนเองเป็นคนที่มีความสำคัญและมีความสามารถในการสร้างความสำเร็จ
2. ความรับผิดชอบ (responsibility) บุคคลที่ทำงานดีจะมีความรับผิดชอบต่อผลของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไม่ว่าจะออกมาในรูปใด ถ้าผลงานออกมาดีก็就会有ความภูมิใจ แต่ถ้าล้มเหลวก็ยอมรับและหาทางแก้ไข
3. มองโลกในแง่ดี (optimism) บุคคลที่ประสบความสำเร็จทั้งหลายมักจะมองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดี และเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ นั้น สามารถทำให้ดีขึ้นได้ และตนมีความสามารถในการกระทำนั้น
4. เน้นเป้าหมาย (gold oriented) ผู้ที่ทำงานเป็นจะตั้งเป้าหมายและกระทำการต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางสู่เป้าหมายนั้น
5. มีจินตนาการ (imaginativeness) ผู้ต้องการความสำเร็จ จะต้องไม่ผูกพันกับอดีตแต่ต้องคิดถึงอนาคตและจินตนาการถึงสิ่งที่ดีที่จะเกิดขึ้น
6. มีความตระหนัก (awareness) ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะตื่นตัว รับรู้และตระหนักว่าสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวนั้นมีอะไร เป็นอย่างไร และจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างไร
7. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ในการทำอะไร ๆ ผู้หวังความสำเร็จจะต้องเป็นผู้แสวงหาสิ่งแปลกใหม่และดีกว่า เพื่อทำงานให้ดีขึ้น
8. การติดต่อสัมพันธ์ (communicativeness) ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ ยอมรับความสำคัญของผู้อื่น และรับฟังข้อมูลข่าวสารจากบุคคลต่าง ๆ
9. มุ่งความเจริญเติบโต (growth oriented) ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องหวังความเจริญก้าวหน้า ความเจริญเติบโต ทำงานแบบมุ่งไปข้างหน้ามากกว่ารอให้เหตุการณ์เกิดขึ้นแล้วจึงแก้ปัญหา
10. ตอบโต้ความกดดันในทางบวก (positive response to pressure) ในภาวะวิกฤติจะต้องแก้ปัญหาด้วยการยอมรับภาวะกดดันนั้นว่า เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ
11. ความศรัทธา (trust) คือ มีความเชื่อในผู้อื่นว่ามีความสามารถและพร้อมที่จะสนับสนุนเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความสามารถ

12. ความสนุกสนาน (joyfulness) ผู้รับความสำเร็จจะต้องรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ตนทำทุกอย่าง

13. กล้าเสี่ยง (risk taking) จะต้องเห็นว่าความไม่แน่นอนของสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งธรรมดาการทำงานคือการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีที่สุด แต่ไม่ใช่สมบูรณ์แบบที่สุด (excellence not perfection)

14. ใช้หลักเดี๋ยวนี้ (nowness) การตัดสินใจใดๆ หรือการกระทำใดๆ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง จะต้องทำทันที

นอกจากนั้น นักจิตวิทยายังมีความเชื่อว่า เจตคติไม่ดีต่องานมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่อไปนี้ (สิริอร วิชชาวุธ. 2544: 199–200)

1. สุขภาพจิต และสุขภาพทางกายของบุคคลเสื่อมลง บุคคลที่ไม่พอใจในงานมีอาการเหนื่อยล้า ปวดหัว และไม่สบาย มากกว่าบุคคลที่มีความพอใจในงาน

2. ผลผลิตตกต่ำ

3. การขาดงานสูง

4. การลาออกจากงานสูง

5. อัตราการเกิดอุบัติเหตุสูง

เจตคติของบุคคลย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานของตน ก็สามารถคาดการณ์ได้ว่าบุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาในทางที่ดี เช่น ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น แต่ในทางกลับกันหากบุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน ก็จะทำให้บุคคลไม่ให้ความสนใจหรือไม่เอาใจใส่ในการทำงานอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร และตัวบุคคลเอง

ความสำคัญของการวัดเจตคติ

การวัดเจตคติของบุคคลต่อเป้าหมายต่างๆ ทั้งในเรื่องของบุคคล วัตถุ และสิ่งต่างๆ ล้วนให้ประโยชน์แก่บุคคล หรือสังคมในด้านต่างๆ ดังนี้ (วรรณดี แสงประทีปทอง. 2544: 14–15)

1. การวัดเจตคติเพื่อทำนายพฤติกรรม

เนื่องจากการวัดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล ย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด เจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำไปในทำนองใดด้วย ดังนั้น การทราบเจตคติของบุคคลย่อมช่วยให้ทำนายการกระทำของบุคคลได้ ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมของผู้อื่นเป็นความต้องการของมนุษย์และสังคม เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

2. การวัดเจตคติเพื่อเข้าใจสาเหตุและผล

เจตคติต่อสิ่งต่างๆ นั้นเปรียบเสมือนสาเหตุภายในซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลกระทำได้ต่างๆ กัน เจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้ อาจได้รับสาเหตุมาจากผลกระทบภายนอก

ด้วยส่วนหนึ่ง และเจตคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรอง หรือหันเหอิทธิพลของสาเหตุจากภายนอก ที่มีการกระทำของบุคคลนั้นได้ ดังนั้น การจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจน บางกรณีจำเป็นต้องวัดเจตคติของบุคคลต่างๆ ต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วย

3. การวัดเจตคติเพื่อหาทางป้องกัน

ในสังคมนั้นการที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไรนั้นเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมย่อมเป็นไปได้เมื่อประชาชนมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกขึ้น ในสังคม การประกอบอาชีพบางประเภท มีความจำเป็นต้องได้ผู้มีเจตคติเหมาะสมมาปฏิบัติ เช่น ผู้มีอาชีพนักวิจัยย่อมมีเจตคติที่ดี (ชอบ) ต่อการวิจัย ผู้เป็นครูถ้ามีเจตคติที่ไม่ดี (คือไม่ชอบ) ต่อการเป็นครูอาจทำให้เกิดผลเสียหายแก่นักเรียน โรงเรียนและประเทศชาติได้

4. การวัดเจตคติเพื่อหาทางแก้ไข

ในสังคมประชาธิปไตย บุคคลสามารถจะมีเจตคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกันไปได้มาก แต่ในบางเรื่องจำเป็นที่จะต้องได้รับความคิดเห็นและเจตคติที่สอดคล้องกัน เพื่อให้ประชาชนจะได้มีการกระทำที่พร้อมเพรียงกัน การวัดเจตคติของประชาชนจะได้ข้อมูลที่ชี้บอกว่าประชาชนกลุ่มนั้นๆ มีเจตคติที่สอดคล้องกับนโยบายของสังคมหรือของชาติหรือไม่ กรณีที่ประชาชนมีเจตคติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของชาติซึ่งต้องการความร่วมมือจากประชาชน อาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ ดังนั้น การวัด เจตคติจึงอาจแสดงให้เห็นว่า บุคคลมีลักษณะที่เหมาะสมหรือไม่เพียงไร เพื่อประโยชน์ในการหาทางแก้ไขเจตคติที่ไม่ถูกต้องและปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อไป

ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน ย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เกิดความสุขในการเป็นครูและพร้อมที่จะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ทางด้านการสอน การช่วยเหลือโรงเรียน หรืองานประจำด้านอื่น ในขณะเดียวกัน ถ้าครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพของตนแล้ว ก็ย่อมจะไม่มีความพอใจในการประกอบอาชีพครู ไม่เกิดความพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลเต็มศักยภาพที่พึงกระทำได้ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การวัดเจตคติจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการทราบเจตคติก็จะทำให้ทราบถึงแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคล หากเป็นไปในทางที่ดีก็สามารถส่งเสริมให้ดีขึ้นได้ แต่หากเป็นไปในทางไม่ดีก็จะสามารถหาทางป้องกันหรือปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่

2.2 การงานที่รับผิดชอบ

ความหมายของการงานหรือภาระหน้าที่ที่ครูต้องปฏิบัติ ได้มีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ไว้ดังนี้ (ประพิณพร ขจรบุญ, 2546: 7; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537: 1-2)

- 1) ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร

- 2) ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
- 3) รับผิดชอบ ปกครอง ดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแล การศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน นักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
- 4) ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
- 5) ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอน และเครื่องมืออุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง
- 6) รักษาวินัยและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและนักศึกษา
- 7) นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
- 8) ให้คำแนะนำและแนะแนวต่างๆ แก่นักเรียน นักศึกษา และหรือผู้ปกครอง
- 9) ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่นๆ

ภาระงานที่รับผิดชอบ

ยนต์ ชุ่มจิต (2541: 95–96) ให้ความหมายของหน้าที่และความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่บุคคลต้องกระทำให้สำเร็จตามคำสั่ง ตามกฎหมาย ตามหลักศีลธรรม คุณธรรม หรือด้วยสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม

คำว่า “ครู” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “TEACHER” ซึ่งแต่ละตัวให้ความหมายถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ไว้ดังนี้

T (Teaching) – การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน ตามระเบียบ ครุสภาว่าด้วยจรรยา มรรยาท และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ข้อ 3 กำหนดไว้ว่า “ครูต้องตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตน ให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้” ครูจะต้องถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิดป้อง และปิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อ มนุษยชาติ

ครูทุกคนจึงควรตระหนักในเรื่องการสอนเป็นอันดับแรก โดยถือว่า หัวใจของความ เป็นครู คือ การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ในวิทยาการทั้งปวง ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติ หน้าที่ ในการสอนของครูได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์นั้น สิ่งสำคัญที่ครูต้องกระทำ คือ การเพิ่ม สมรรถภาพ ในการสอน

E (Ethics) – จริยธรรม หมายถึง การที่ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการอบรม ส่งเสริมจริยธรรมให้แก่นักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของ ครู นอกจากครูอาจารย์จะต้องอบรมสั่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้มีจริยธรรมแล้ว ครูอาจารย์ทุกคน จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันดีงามเหมาะสมด้วย เพราะพฤติกรรมกันเหมาะสม ที่ครูอาจารย์ได้แสดงออกจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการปลูกฝังศรัทธาให้แก่ศิษย์

เพื่อศิษย์จะได้นำเอาไปเป็นแบบอย่างต่อไป

A (Academic) – วิชาการ หมายถึง การที่ครูต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบในทางวิชาการทั้งของตนเองและในด้านความเจริญงอกงามของศิษย์ ความจริงงานของครูอาจารย์เป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะอาชีพครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพนั้น ดังนั้น ครูอาจารย์ทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ หากไม่กระทำเช่นนั้น จะทำให้ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนจากมหาวิทยาลัยนั้นล้าสมัย ไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการใหม่ๆ ซึ่งมีอยู่มากมายในปัจจุบัน

C (Cultural Heritage) – การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูอาจารย์ต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับวัฒนธรรม กล่าวคือ ครูอาจารย์ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบในการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนรุ่นต่อไป วิธีการที่ครูอาจารย์จะกระทำมีอยู่ 2 แนวทาง คือ

1) การปฏิบัติตามวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้องอยู่เสมอ เช่น การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสมกับโอกาสต่างๆ การแสดงความเคารพและกิริยามารยาทแบบไทยๆ และการจัดงานพิธีต่างๆ เช่น งานอุปสมบท งานมงคลสมรส หรืออื่นๆ

2) การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นผู้เข้าใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของไทยอย่างถูกต้อง และในเวลาเดียวกันก็กระตุ้นเร้าส่งเสริมให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามแบบฉบับที่บรรพบุรุษได้ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา

H (Human Relationship) – มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูอาจารย์ต้องทำตัวให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลทั่วไป เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้ครูอาจารย์สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนรวม โรงเรียนใดถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูอาจารย์เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแล้ว โรงเรียนนั้นจะสามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์ของครูนั้น สามารถจำแนกออกได้ ดังนี้

1) มนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

ครูกับนักเรียนเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกันมากที่สุด ในอดีตครูเป็นมารดา บิดาคนที่ 2 ของศิษย์ ผู้ปกครองเมื่อส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนก็ฝากความหวังไว้กับครู กล่าวคือ มอบภาระต่างๆ ในการอบรมดูแลลูกหลานของตนให้แก่ครู ดังนั้น ครูจึงควรปฏิบัติหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์ที่สุด และควรสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับศิษย์ให้แน่นแฟ้น ให้ศิษย์เกิดความรู้สึกประทับใจตลอดไป วิธีการที่ครูควรกระทำต่อศิษย์ เช่น

- สอนศิษย์ให้เกิดความรู้ความสามารถในวิชาการต่างๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

- สอนศิษย์ด้วยการทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนสนุกสนานได้สาระ
- อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้เป็นผู้มีคุณธรรมและอยู่ในระเบียบวินัย
- ดูแลทุกข์สุขของศิษย์อยู่เสมอ และพยายามหาทางช่วยเหลือ
- เป็นที่ปรึกษาหารือและช่วยแก้ปัญหาให้แก่ศิษย์

2) มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูกับครู

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูด้วยกันมีความสำคัญต่อการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู เพราะครูอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน เปรียบเสมือนบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน หากสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมีความสมานสามัคคีต่อกัน ย่อมเต็มใจที่จะรวมพลังกันทำกิจกรรมหรืองานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งงานทางด้านการสอนและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าหากสถานศึกษาใดมีครูอาจารย์สมานสามัคคีกลมเกลียวกันแล้ว การพัฒนาโรงเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูก็จะเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว วิธีการที่ครูอาจารย์ควรปฏิบัติต่อกันเพื่อสร้าง สัมพันธภาพอันดี เช่น

- ร่วมมือกันอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองของชาติอย่างสม่ำเสมอ
- ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางวิชาการ เช่น แนะนำการสอน เอกสาร แหล่ง

วิทยาการ

- ช่วยเหลืองานส่วนตัวซึ่งกันและกันเท่าที่โอกาสจะอำนวย
- ทำหน้าที่แทนกันเมื่อคราวจำเป็น
- ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน แสดงด้วยวาจาหรือการกระทำ
- กระทำตนให้เป็นผู้มีความสุขอ่อนน้อมต่อกัน ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพต่อกัน

ไม่แสดงตนในทำนองยกตนข่มผู้อื่น

3) มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง/ชุมชน

ผู้ปกครองนักเรียนนับว่าเป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนการสอนและการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนใดสามารถโน้มน้าวให้ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามาใกล้ชิดกับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอได้ โรงเรียนนั้นจะสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

E (Evaluation) – การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบนักเรียนในด้านนี้ถือว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่างๆ ถ้าหากครูสอนแล้วไม่มีการวัดผลครูก็ไม่สามารถที่จะทราบได้ว่าศิษย์ของตนมีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด ดังนั้น ครูจึงควรระลึกอยู่เสมอว่า “ณ ที่ใดมีการสอน ที่นั้นจะต้องมีการสอบ” ซึ่งการประเมินผลการเรียนการสอนของครูนั้น ครูสามารถเลือกใช้วิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบสอบถาม และแบบสำรวจ การบันทึกต่อและระเบียบสะสม การศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นต้น

R (Research) – การวิจัย หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในด้านนี้ หมายถึง การที่ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้ โดยใช้วิธีการที่เชื่อถือได้ การวิจัยของครูในที่นี้ อาจจะเป็นเพียงการค้นหาคำตอบต่างๆ ที่นักเรียนมีปัญหาไปจนถึงการวิจัยอย่างมีระบบในชั้นสูงก็ได้ สาเหตุที่ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านนี้ด้วย ก็เพราะในการเรียนการสอนวิชาต่างๆ ครูจะต้องพบกับปัญหาอยู่เสมอ เช่น ปัญหาเด็กไม่ทำการบ้าน เด็กหนีโรงเรียน เด็กชอบรังแกเพื่อน และเด็กที่ชอบลักขโมย เป็นต้น

พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ถ้าครูอาจารย์สามารถทำการแก้ไขได้ ก็จะทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

S (Service) – การบริการ หน้าที่และความรับผิดชอบในด้านนี้ส่วนใหญ่เป็นการบริการแก่ศิษย์และผู้ปกครอง แต่ในบางโอกาสก็จำเป็นต้องให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นด้วย งานบริการที่ครูอาจารย์อาจจะต้องกระทำนอกเหนือการให้บริการแก่ศิษย์มีหลายประการ เช่น การให้บริการความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในด้านความรู้ทางอาชีพ สุขภาพ อนามัย การให้คำปรึกษาหารือและการร่วมแก้ปัญหาของชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ ครูอาจารย์ที่ทำการสอนในท้องถิ่นตามชนบทอาจให้บริการด้านแรงงานอีกด้วย เช่น ร่วมมือกับชาวบ้านเพื่อช่วยกันพัฒนาสิ่งที่ เป็นสาธารณประโยชน์ เป็นต้น

อุดม นิลแสง (2542: 22–23) ให้ความหมายเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่ครูต้องกระทำให้เสร็จสมบูรณ์ โดยมีได้ละทิ้งหรือทอดทิ้ง ซึ่งการกระทำของครูอาจเป็นไปโดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมายหรือโดยสามัญสำนึกในความถูกต้องและเหมาะสม โดยแก่นแท้ของความเป็นครูแล้ว หน้าที่และความรับผิดชอบของครูจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของคุณธรรม หรือความสำนึกอันถูกต้อง ส่วนการกระทำกิจการใดๆ โดยยึดกฎ ระเบียบ หรือทำตามกฎหมาย ถือว่ามีใช่เป็นการกระทำของผู้มีวิญญานของความเป็นครู หรือเป็นงานของครูที่แท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้สอน ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ไว้ดังนี้ (ประพิณพร ขจรบุญ. 2546: 7; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537: 1–2)

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
3. รับผิดชอบปกครอง ดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแล การศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน นักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อ การเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง
5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอน และเครื่องมืออุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัยและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและนักศึกษา
7. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
8. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่างๆ แก่นักเรียน นักศึกษา และหรือผู้ปกครอง
9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่นๆ
10. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับ การศึกษา

11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ภาระหน้าที่ของครูตามแนวการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2543 รูปแบบการเรียนการสอนของครูต้องเปลี่ยนแปลงจากเดิม ดังตาราง 1 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก: 54–56)

ตาราง 1 รูปแบบการเรียนการสอนตามภาระหน้าที่ของครูตามแนวการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2543

โรงเรียนในศตวรรษที่ 20	โรงเรียนในศตวรรษที่ 21
1. โรงเรียนเป็นรูปแบบของโรงงาน 2. เด็กเรียนในสิ่งที่ครูอยากให้เรียนรู้ 3. การสอนเป็นแบบการบอกเล่าของครู 4. ขอบเขตของการเรียนรู้ถูกปิดกั้น 5. เป็นเอกัตบุคคลนิยม 6. ครูเป็นผู้สอนปัญหาและนิยามบริบทการเรียนรู้ 7. โรงเรียนเป็นรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ 8. สภาพการเรียนเป็นแบบการแข่งขันมีผู้แพ้ - ผู้ชนะ 9. ผู้ปกครองอยู่นอกแวดวงความสัมพันธ์และกระบวนการเรียนรู้ในระบบของเด็ก 10. ความยืดหยุ่นในหลักสูตรมีน้อย เน้นตามหลักสูตรแกนกลางที่จัดให้ 11. การวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทำน้อยครั้ง และเครื่องวัดผลไม่หลากหลาย	1. โรงเรียนเป็นรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2. เด็กเรียนรู้ 3. การสอนของครูเป็นการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ 4. ขอบเขตการเรียนรู้เปิดกว้าง 5. เป็นหมู่พวคนิยมและชุมชน 6. ผู้เรียนช่วยกันป้อนปัญหาและรับผิดชอบ 7. การแก้ปัญหาเน้นทั้งเอกนัยและอเนกนัย 8. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นรูปแบบความร่วมมือและความช่วยเหลือกัน ชนะ – ชนะด้วยกัน 9. ผู้ปกครองหรือบิดามารดาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก 10. สามารถปรับจากหลักสูตรแกนกลางให้เข้ากับสภาพของท้องถิ่นมากขึ้น 11. วัดผลตามสภาพจริง เน้นดูการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

นอกจากจะทำหน้าที่สอนแล้วยังได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พิเศษเพิ่มเติม นอกจากการเรียนการสอน ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนพอสรุปได้ 3 รายการ คือ

1) งานประจำ คือ งานการเรียนการสอน ครูผู้สอนที่จะทำหน้าที่ให้สมบูรณ์นั้นจะต้องมีขั้นตอนและกระบวนการ ดังรายละเอียดดังนี้

- เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล การทำความรู้จักกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ข้อมูล ภูมิหลัง ความสามารถทางการเรียน ความต้องการของผู้เรียน ปัญหาส่วนตัว รวมทั้งปัญหาทางบ้าน

- วิเคราะห์เพื่อหาศักยภาพผู้เรียน เพื่อดูว่าเด็กมีศักยภาพทางด้านปัญญาด้านไหนมากที่สุด โดยครูอาจจะต้องมีความรู้ทางด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ หรือมีเทคนิคทางพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เข้ามาช่วย หากมีความรู้ไม่พอก็ต้องขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะนั้นๆ

- ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์กับผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างวิสัยทัศน์หรือความฝันของตนให้มาก ซึ่งครูอาจดูข้อมูลจากการเก็บข้อมูลรายบุคคล

- ร่วมกันวางแผนเรียนรู้ ครูร่วมกันวางแผนการเรียนรู้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง โดยเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งอาจวางแผนเป็นรายวัน รายเดือน หรือรายภาคเรียน

- ผลิต สรรหา และสนับสนุนสื่อการสอน

- ให้ผู้เรียนรู้จักการสร้างองค์ความรู้

- สร้างกำลังใจ

- ร่วมประเมินผลที่หลากหลาย

- รายงานผล

2) งานพิเศษเพิ่มเติมที่ได้รับมอบหมาย งานเกี่ยวกับการวางแผน เพื่อรวบรวมรูปแบบกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการตัดสินใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น แล้วเกิดขึ้นเมื่อไร และจะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งถือเป็นกิจวัตรหนึ่งของการทำหน้าที่ครูผู้สอน

3) งานจร คือ งานตามที่ผู้บริหารขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียน เช่น งานเทศกาล ชาติ ศาสนา รวมทั้งงานที่ต้องจัดร่วมกับชุมชนแต่ละท้องถิ่น

ภาระงานของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาขึ้นโดยเฉพาะ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาระดับแรกของประเทศไทยที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษา และปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะหมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษาได้กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” ดังนั้น กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

การที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพและมุ่งสู่การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานนั้น บุคคลสำคัญที่สุดที่จะทำให้ความมุ่งหวังสำเร็จ คือ ครูซึ่งจะต้องตระหนักในความสำคัญและผนึกกำลังกันเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานด้วยการดำเนินการดังต่อไปนี้ (ประเวศ วะสี. 2542: 22-24)

1. ต้องจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถทางวิชาการ โดยเน้นความสำคัญทั้งกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ คุณธรรม และบูรณาการในเรื่องต่างๆ ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 ครูต้องถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

1.2 จัดกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาเอื้ออาทรต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง

2) มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญและแก้ปัญหาด้วยการจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

3) จัดให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ให้คิดเป็น คิดชอบ ทำได้และทำเป็นรวมทั้งรักการอ่าน ใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

4) ส่งเสริมกิจกรรมเป็นกลุ่ม มุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตและส่งเสริมส่วนดี ปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน

5) ผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

6) จัดบรรยากาศที่ปลุกเร้า จูงใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

7) ครูและนักเรียนเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อและแหล่งวิทยาการต่างๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน

8) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

1.3 ด้านความรู้และทักษะ ครูจะต้องเตรียมกิจกรรม เนื้อหาสาระ สื่อและเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงให้มากที่สุด

1.4 มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการประเมินผลสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิเช่น การทดสอบ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมของผู้เรียน มีการประเมินพฤติกรรมและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.5 ครูจะต้องทำวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่เรียกว่า การทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการเขียนรายงานการวิจัยสั้นๆ เป็นการเขียนรายงานการวิจัยแบบกระดาษ A4 โดยเขียนประเด็นหลัก 3 ประเด็น คือ ประเด็นแรก ทำไมต้องวิจัย มีเหตุผล หลักการ และปัญหาอะไร ประเด็นสอง มีขั้นตอนวิธีการดำเนินการอย่างไร และประเด็นสุดท้าย ผลการวิจัยเป็นอย่างไร และส่งผลให้ผู้เรียนเป็นอย่างไร

2. การครองตนของครู ในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษานั้น ครูจะต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูด้วยกัน ผู้เรียนและชุมชน อีกทั้งจะต้องจรโลงจารีตประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติอีกด้วย

3. ประสานชุมชน ครูนอกจากจะจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและครองตนเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ยังจะต้องเป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและศรัทธาจากชุมชนในด้านความสามารถ บุคลิกภาพ และคุณงามความดี เป็นบุคคลที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการที่จะร่วมกันจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

จะเห็นได้ว่า ครูยุคปฏิรูปการศึกษานั้น นอกจากจะเน้นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแล้ว ยังต้องรู้จักครองตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนรู้จักประสานชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย

ภาระงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

อำรุง จันทวานิช (โชติกา วรรณบุรี. 2547: 14; อ้างอิงจาก อำรุง จันทวานิช. 2542) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง วิธีการหรือกลยุทธ์ที่กำหนดแนวปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานในการจัดการศึกษา ที่เป็นหลักประกันว่าผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 14) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครองและผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2546ข: 3) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

คราย์เยอร์ (Cryer. 1993: unpagged) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา คือ แผนงานและปฏิบัติการทั้งหลายที่เป็นระบบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการศึกษาจะสนองต่อคุณภาพตามที่กำหนด

เมอร์กาทรอยด์ และมอร์แกน (Murgatroyd; & Morgan. 1994: 45) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและกระบวนการตรวจสอบหรือการประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาตามที่กำหนด

เทนนิสัน (พงศ์วิรัช วิวัธน์. 2546: 9; อ้างอิงจาก Tennyson. 1996) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง นโยบาย ทศนคติ การปฏิบัติ และกระบวนการที่จำเป็นในการรับรองคุณภาพการศึกษาและการลงทุนซึ่งจำเป็นต้องรักษาและพัฒนา

จากความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการหรือกระบวนการที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมในด้านต่างๆ ทั้งงานด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถให้การรับประกันได้ว่าผลผลิตของสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

แนวคิดและหลักการของการประกันคุณภาพการศึกษา

เดมมิง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 10; อ้างอิงจาก Deming. 1986) ได้เสนอหลักการบริหารสำหรับการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในแวดวงการศึกษาและธุรกิจไว้ 14 ประการ (Deming's 14 management principle) คือ 1) กำหนดเป้าหมายที่แน่นอนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการ 2) ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ทุกฝ่ายในลักษณะการตัดสินใจร่วมกันซึ่งอาจเป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพขององค์กร 3) ยึดหลักการพื้นฐานขององค์กรและยุติการควบคุมคุณภาพด้วยการตรวจสอบ 4) ควรสนใจการยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า 5) ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 6) จัดอบรมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน 7) มุ่งพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำให้กับบุคลากร 8) ขจัดความกลัวหรือความกังวลใจของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ 9) สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม 10) ยกเลิกเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมซึ่งไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ 11) ขจัดการตั้งเกณฑ์ที่เป็นตัวเลขหรือปริมาณ เพราะจะทำให้บุคลากรไม่คำนึงถึงคุณภาพ 12) บุคลากรทุกคนต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเท่าเทียม 13) สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ และ 14) ลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือและความคิดเห็นที่ตรงกันของทุกฝ่ายซึ่งสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพและหลักการบริหารได้เป็นวงจรการทำงานที่ชื่อว่า PDCA

ระบบของการประกันคุณภาพการศึกษา

ต้องมีกฎเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1) การตรวจสอบคุณภาพภายใน (Internal quality control) เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบและกลไกการควบคุมคุณภาพภายในที่จะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน และต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีระบบตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานภายใน เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านการศึกษา และนำปัญหา/อุปสรรคไปปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

2) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality auditing) เป็นกระบวนการตรวจสอบผลการดำเนินงานของระบบและกลไกควบคุมคุณภาพภายในที่สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีขึ้น โดยจะเป็นการตรวจสอบเชิงระบบ

3) การประเมินคุณภาพ (Quality assessment) เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการตรวจสอบคุณภาพ แต่จะเน้นการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถาบันกับดัชนีบ่งชี้คุณภาพว่าเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดมากน้อยเพียงไร

2.3 ความพึงพอใจในงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

อัลแพนเดอร์ (Alpander. 1990: 121–132) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน ว่าเป็นความรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงานและเป็นผลจากการได้รับการจูงใจในระดับสูง ความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ลักษณะ คือ

1) ความพึงพอใจภายนอก คือ ความตั้งใจที่จะทำงานที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น รางวัล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การได้รับการพัฒนาฝึกฝนเพิ่มเติม

2) ความพึงพอใจภายใน คือ ความเต็มใจที่จะทำงานโดยได้รับการจูงใจจากลักษณะโดยธรรมชาติของปัจจัยนั้น เช่น ลักษณะงาน และความรู้สึกพอใจที่ได้รับมอบหมายงานเป็นพิเศษ

กูด (Good. 1973: 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพสภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลนั้นที่มีต่อการทำงานในทางบวก

ภิญญู สาร (2537: 271–272) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า “ความพึงพอใจของบุคคลเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่เขาได้รับ และในขณะเดียวกันก็ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาคิดว่าจะเกิดกับตัวเขาด้วย และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

กันตนา เพิ่มผล (2541: 79) กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความคิดเห็นที่ดี และทัศนคติในเชิงบวกที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานต่อนายจ้างและต่อองค์กร ก่อให้เกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมถึงส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

อาร์วีย์ และคนอื่นๆ (Arvey; & others. 1989: 187–192) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ในรูปของความพึงพอใจทั่วไป (general satisfaction) ซึ่งแยกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายใน (Intrinsic Satisfaction) และความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic Satisfaction) ทั้งนี้เพราะอาร์วีย์ และคนอื่นๆ เชื่อว่าลักษณะความพึงพอใจในงานของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะภูมิหลังของบุคคลส่วนหนึ่ง และขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำอีกส่วนหนึ่ง แนวคิดของอาร์วีย์และคนอื่นๆ สอดคล้องกับแนวความคิดของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1980) ซึ่งให้คำนิยามความพึงพอใจในงานแยกเป็น 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท (Context Satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคง (Security) ค่าตอบแทน (Pay) ผู้ร่วมงาน (Co-Worker) และการนิเทศ (Supervision) ส่วนองค์ประกอบที่สอง คือ ความพึงพอใจด้านความรู้สึก (Affective Satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน (Internal Work Motivation) ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth Satisfaction) และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป (General Satisfaction)

จากความหมายและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน เห็นว่าการทำงานทำให้เกิดความสุข มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่จะทำงานต่อไป

2.3.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กันตนา เพิ่มผล (2541: 81–94) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

องค์ประกอบขั้นต้นในการทำงาน

1) งาน (Work) งานเป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้คนพอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็就会有ความพอใจหรือไม่พอใจในงานสูง นอกจากนั้นลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทาย ถ้าเกิดความสนใจ งานทำให้มีโอกาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งงานต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็ให้พอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปให้ทำในเวลาจำกัดมาก และงานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้ และพัฒนาได้

2) ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ ยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกัน ที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน

3) โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งขึ้น

ไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4) การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ทุกคนยอมรับได้ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5) ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน ได้บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ หรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างการทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์อย่างไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้าที่ความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงข้าม หากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปได้

9) องค์การการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการบริหารภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

เฮอริชเบิร์ก และบาร์ราตา (ศักดิ์ดา ทองเกิด. 2535: 8–9; อ้างอิงจาก Herzberg; & Barata. 1995: 113–115) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในแง่การศึกษาวิจัยและในเชิงบริหาร โดยเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor) ซึ่งเฮอริชเบิร์ก เชื่อว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ เกิดแรงจูงใจในการทำงานสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

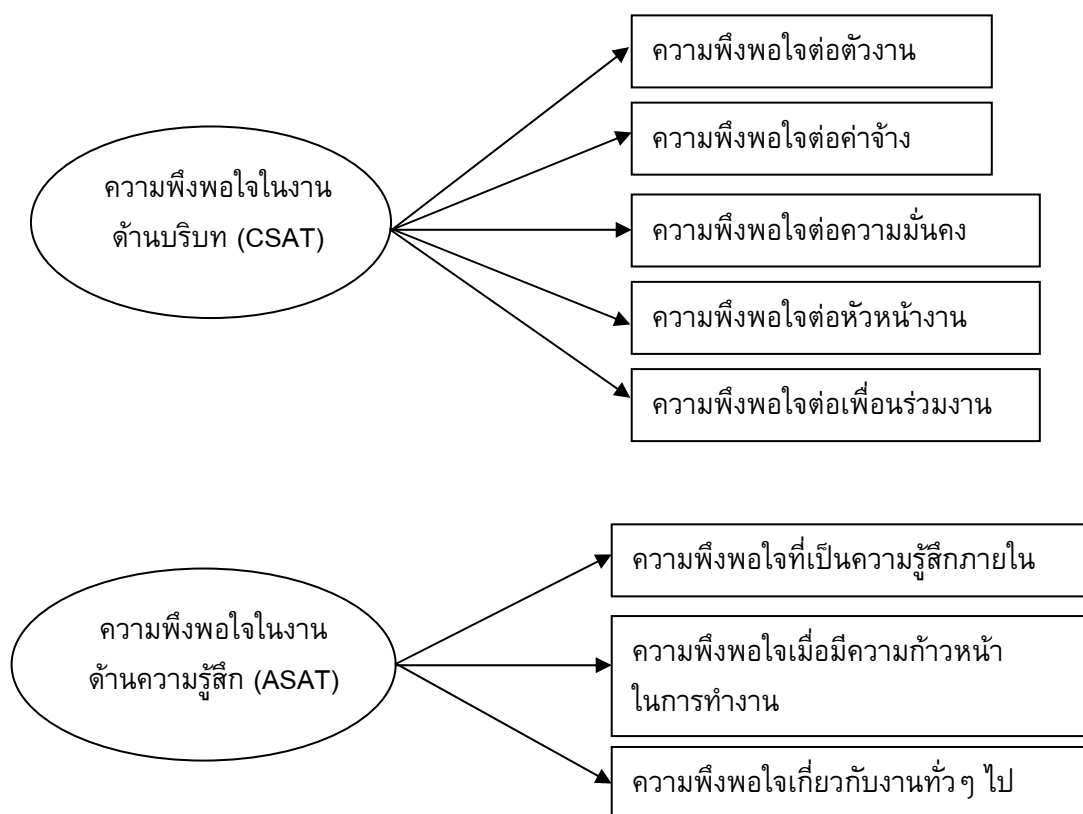
1) องค์ประกอบ “แรงจูงใจ” (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าของงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

- ความสำเร็จของงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

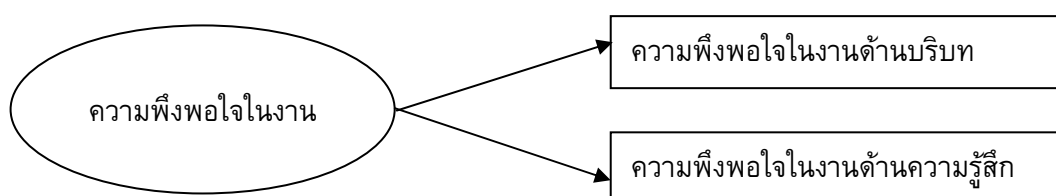
2) องค์ประกอบ “อนามัย” (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 11 ประการ ดังนี้

- รายได้
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ฐานะของอาชีพ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
- สภาพการทำงาน
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ความมั่นคงในงาน

การศึกษาความพึงพอใจ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ แฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1980) โดยศึกษาในสองแนวทาง แนวทางแรกเป็นการศึกษาความพึงพอใจในงาน ในลักษณะที่เป็นองค์ประกอบย่อย แยกตามลักษณะสำคัญ หรือมิติของความพึงพอใจ 2 มิติ โดยวัดตัวแปรที่สังเกตได้ 8 ตัวแปร ส่วนแนวทางที่สองวัดความพึงพอใจในภาพรวม โดยจะวัดตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในด้านบริบท (CSAT) และความพึงพอใจในด้านความรู้สึกร (ASAT)



ก. การวัดความพึงพอใจในงานแยกเป็น 2 มิติ



ข. การวัดความพึงพอใจในงานที่เป็นภาพรวม

ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน

2.3.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

การวัดความพึงพอใจในงาน ใช้แบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรกเป็นความพึงพอใจในบริบทของงาน 5 ด้าน คือ ตัวงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า (ความมั่นคง) หัวหน้างานซึ่งรวมการนิเทศงานและเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านอารมณ์ หรือความพึงพอใจในงาน 3 ด้าน คือ ความ

พึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป แบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในงานด้านบริบทและความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของ จารุพร แสงเป่า (2542) ซึ่งได้แปลมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1980: 282–284) โดยแบ่งงานสอบถามเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 วัดความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป จำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .82 ตอนที่ 2 วัดความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ที่เป็นความรู้สึกจำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .91 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ

2.4 ความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout)

“Burnout” เป็นคำที่มีนักวิชาการ นักวิจัยหลายๆ ท่าน แปลมาจากภาษาอังกฤษและเรียกชื่อภาษาไทยแตกต่างกัน เช่น ความเหนื่อยหน่าย ความท้อถอย การหมดไฟ หรือความท้อแท้ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับ การแปลความหมายของแต่ละท่าน ในที่นี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ความเหนื่อยหน่าย”

ความเหนื่อยหน่ายมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

แมสแลช (Maslach. 1986: 62–63) อธิบายคำว่า ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น เนื่องจากความเครียดทางอารมณ์และจิตใจอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน และกล่าวถึงบุคลิกภาพว่าเป็นปัจจัยภายในที่มีส่วนทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย เช่นบุคลิกภาพที่อ่อนแอต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลพวกนี้จะมีความท้อแท้ทางอารมณ์ได้สูง บุคคลที่ขาดความอดทน อดกลั้น มักจะมีความคับข้องใจจากอุปสรรคในการทำงาน จึงมีโอกาสนจะลดความเป็นบุคคลและก่อความเสียหายต่อผู้รับบริการได้ มีองค์ประกอบสำคัญคือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกสะท้อนอารมณ์มากเกินไป ทำให้สูญเสียความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้สึกเหนื่อยอ่อนหมดเรี่ยวแรง จิตใจไม่ผ่องใส ซึ่งเมื่อมีความรู้สึกนี้มานานๆ จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้
2. การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) หมายถึง ความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แยกตัวเอง ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากอาการเฉยเมยไม่สนใจ หวาดระแวงบุคคลที่เกี่ยวข้องและมองผู้อื่นในแง่ร้าย
3. ความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง (Reduced Personal Accomplishment) หมายถึง ความรู้สึกว่าความสามารถส่วนบุคคลลดลง ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน รู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง และไม่มีความสามารถในงานที่ให้บริการสังคม

มาลินี พงศ์พานิช (2531: 21–25) ได้แปลหนังสือเรื่อง “Burn out : The High Cost of

High Achievement” ซึ่งเขียนโดยฟรอยเดนเบอร์เกอร์และเซลสัน ในปี ค.ศ. 1980 โดยใช้ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยว่า “จิตสลายราคาของความสำเร็จที่แพงลิบ” ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่าย หรือ จิตสลายว่าเป็นการทำให้ทรัพยากรทางกายและใจของคนหมดสิ้นลง การทำให้ตนเองสิ้นเรี่ยวแรง ด้วยการดิ้นรนไขว่คว้าจนเกินไป เพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่ตนเองหรือค่านิยมของสังคม ตั้งความหวังอันไม่อาจเป็นจริงเอาไว้ได้ หรือคนที่จิตสลายคือคนที่ตกอยู่ในภาวะของความเหนื่อยหน่าย หรือผิดหวังอันเกิดจากการอุทิศตัว ให้แก่วิถีทาง วิถีชีวิตหรือความสัมพันธ์อันหนึ่งอันใด ที่ไม่เคยให้ผลรางวัลตอบแทนที่เขาคาดหวังไว้

ไนเฮาส์ (Niehouse. 1981: 25-28) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายเป็นอาการที่เกิดขึ้นกับผู้มีอาชีพช่วยเหลือและให้บริการกับบุคคลอื่น เช่น งานสอน พยาบาลและงานสังคม ความเหนื่อยหน่าย เป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับความกระตือรือร้น เพราะผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายจะมีอาการอ่อนล้า ซึมเศร้า เบื่องาน ไม่มีความอดทน จุนเจียวย่าง ปลีกตัวออกจากสังคม มองอะไรในแง่ร้ายและรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับนับถือ

มัลดารี (Muldary. 1983: 43-80) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายจะส่งผลต่อการทำงานทางด้านจิตใจ ทำให้สิ้นเรี่ยวแรงทางจิตใจ สูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น และอุดมคติในการทำงานส่งผลต่อการทำงานทางด้านอารมณ์ คือ เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย เบื่อหน้า และหมดหวัง ในขณะที่เดียวกันก็จะมีอาการจุนเจียวย่างและส่งผลพฤติกรรม คือ มักจะหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อสังคมกับเพื่อนร่วมงาน มีความอดทนอดกลั้น ต่อสิ่งต่างๆ ได้น้อยลง แสดงความโกรธและความเครียดอย่างเปิดเผย

บีเวอร์รี่ (Beverly. 1987: 2) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน หมายถึง การขาดแรงกระตุ้นที่จะทำงาน เช่น รู้สึกหมดหวัง ท้อแท้ มีปัญหาสุขภาพ รู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า และอาจจะพึ่งพาอาศัยและของมีค่า ถ้าบุคคลใดมีอาการเหล่านี้จะทำให้ไม่มีกำลังใจที่จะทำงานอีกต่อไป หรือแม้กระทั่งอยู่ที่บ้าน ก็ไม่มีความสุข ไม่มีความกระตือรือร้น

เดสเลอร์ (Dessler. 1988: 681-682) ได้อธิบายว่า ความเหนื่อยหน่ายเป็นการหมดสิ้นไปของแรงกายและจิตใจ ด้วยสาเหตุของความพยายามมากเกินไป ในการที่จะได้ในบางสิ่งซึ่งไม่มีโอกาสที่จะเป็นจริงได้ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงาน จึงเกิดความเครียดขึ้นในการค้นหาสิ่งที่ไม่บรรลุเป้าหมาย และไม่ยอมให้กิจกรรมอื่นเข้ามาผ่อนคลาย ลักษณะเช่นนี้ผู้ที่ท้อแท้ก็จะไม่สามารถทำให้เกิดความสมดุลที่ดีในชีวิตได้

สงวน ลือเกียรติบัณฑิต (2542: 168) กล่าวว่า ภาวะความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกอ่อนล้า และการเกิดความคิดในแง่ลบ ก่อให้เกิดผลเสียในการทำงาน

จากความหมายของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเหนื่อยหน่ายเป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่ไม่สามารถขจัดหรือลดความเครียดจากการทำงานได้ บุคคลจะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ ความภาคภูมิใจในตนเองลดต่ำลง มีการแสดงออกที่ลดความเป็นบุคคลของผู้รับบริการ เกิดความรู้สึกในทางลบต่อองค์การ

ลักษณะของบุคคลที่เกิดความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่ายเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายมิติกลุ่มอาการเหนื่อยหน่าย จะมีอาการและอาการแสดง ซึ่งประกอบด้วยอาการทางด้านร่างกายนอนหลับได้ยาก หรือถ้านอนหลับแล้วก็ไม่อยากลุกจากที่นอน มีปัญหาทางระบบต่างๆ ในร่างกาย ซึ่งเป็นการตอบสนองจากการเกิดความเครียดเรื้อรัง เช่น มีปัญหาทางระบบทางเดินอาหาร คลื่นไส้ วิงเวียนศีรษะ ปวดศีรษะแบบไมเกรน ปวดหลัง ปวดตามกล้ามเนื้อ ภูมิคุ้มกันทางโรคลดลง เป็นหวัดบ่อย ติดเชื้อง่าย น้ำหนักเพิ่มหรือลดจากปกติ เนื่องจากมีอาการเปลี่ยนแปลงนิสัยในการรับประทานอาหาร บุคคลพวกนี้จะมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งความรู้สึกและทัศนคติทางด้านลบ วิตกกังวล ซึมเศร้า ความคิดสับสน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจลดลง ควบคุมอารมณ์ได้ยาก อารมณ์เสียง่าย ขาดสมาธิในการทำงานมักจะแสดงความโกรธและพฤติกรรมที่เชิงกระด้าง ปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือ มองเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ลดลง ขาดคุณธรรมและศีลธรรม สูญเสียความเห็นอกเห็นใจ มักจับผิดและตำหนิผู้อื่น ปกป้องตนเอง แยกตัวจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย หลีกเลียงงาน เช่น มีความขัดแย้งกับบุคคลรอบข้างทั้งทางด้านครอบครัว ผู้ร่วมงานและผู้ป่วย ฟังข่าวสารเสียดสีและเล้า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะขัดขวางการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นอุปสรรคในการทำงาน ทั้งทางด้านการบริการผู้ป่วยและการร่วมมือกับผู้ร่วมงาน (Muldary. 1983: 4-5; McConnell. 1982: 71-72)

มัลดารี (Muldary. 1983: 50 – 58) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายจะทำให้เกิดความอ่อนล้าทางจิตใจและอารมณ์ ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางจิตใจ (Mental Exhaustion) ผลของความอ่อนล้าทางจิตใจ สรุปได้ดังนี้

1.1 ความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ผู้ที่ประสบความเหนื่อยหน่ายจะขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน จะทำให้ความสำคัญมากกับเหตุการณ์ที่ไม่ดี ซึ่งได้ผ่านไปแล้ว ภายในจิตใจก็อาจจะคิดในเรื่องที่จะทำให้ไม่มีความสุขทั้งในอดีตและที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายจะมีระดับของความตั้งใจและสมาธิอยู่หลายระดับด้วยกัน คือ การมีความสนใจต่อเหตุการณ์ภายนอกน้อยลง แต่จะมีความกังวลใจกับความคิดที่เกิดขึ้นภายในตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียด ความวิตกกังวล และความรู้สึกที่รุนแรงอื่นๆ

1.2 การแก้ปัญหา สิ่งสำคัญที่จะใช้ในการแก้ปัญหาก็คือความคิด ผู้ที่จะมีความคิดที่ดีต้องมีจิตใจที่แจ่มใส เข้าใจและมองเห็นการณ์ไกล มีความคิดสร้างสรรค์ มีมโนทัศน์ตลอดจนรักการเรียนรู้และมีระเบียบ ในการแก้ปัญหานั้นๆ ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล แต่ถ้าไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เพราะเกินความสามารถที่จะทำได้ ความเครียดก็จะเกิดมากขึ้นและสภาพทางด้านจิตใจก็จะเสียไป จะทำให้ความเอาใจใส่และความตั้งใจน้อยลง ความเครียดจะเกิดขึ้นและนำไปสู่ความเหนื่อยหน่าย

1.3 เจตคติของบุคคล การเกิดเจตคติในทางลบสำหรับบุคคลที่ประสบกับความ

เหนื่อยหน่ายไม่ใช่ปัญหาที่สำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญคือพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากเจตคติในทางลบ เช่น พฤติกรรมที่เฉยเมย ไม่สนใจที่จะปฏิบัติกับผู้มีรับบริการหรือขอความช่วยเหลือ หลีกเลี้ยงที่จะเข้าร่วมกับกลุ่มกับเพื่อนร่วมงาน ต้องการปลีกตัวออกจากสังคม ไม่สนใจผู้อื่น

1.4 การสูญเสียความกระตือรือร้นและอุดมคติ เมื่อพบว่าตนเองไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงไปตามอุดมคติที่ตั้งใจไว้ได้ จึงทำให้เกิดความเครียด ในที่สุดก็เกิดความเหนื่อยหน่ายขึ้น และอุดมคติที่ตั้งไว้ก็จะหมดไป รวมทั้งความกระตือรือร้นในการทำงานก็หมดไปด้วย ผู้ที่เหนื่อยหน่ายก็อาจจะคิดเปลี่ยนอาชีพมากยิ่งขึ้น

2. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) อาการของความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์นั้น รวมถึงความรู้สึกเฉยเมย เชื่องซึม เบื่อหน่าย หดห้วง ความไม่พึงพอใจ ความคับข้องใจ และความวิตกกังวล ผู้ที่เกิดความเหนื่อยหน่ายบางคนอาจมีความรู้สึกที่ตนเองหมดแรงในการที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จได้

บีเวอร์รี่ (Beverly, 1987: 2) กล่าวว่า ผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายจะมีการแสดงออกในลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะอารมณ์ในด้านลบ เช่น หดห้วง โกรธ กัดดัน ไม่พอใจ มีความทุกข์ใจ ซึ่งอาการเหล่านี้ จะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่บ้านและที่ทำงาน และเมื่อเกิดอาการติดต่อกันเป็นเวลานานๆ จะทำให้คนๆ นั้น เกิดความรู้สึกหมดหวัง และท้อแท้

2. ปัญหาในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นน้อยลง หากมีภาวะกัดดัน บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายอยู่แล้วจะใส่อารมณ์กับคนอื่น ๆ และอาจจะแยกตัวออกจากสังคม ทำให้ยากที่ใครๆ จะเข้าไปช่วยเหลือได้

3. ปัญหาสุขภาพ เมื่อมีปัญหาทางด้านอารมณ์ จะทำให้ส่งผลถึงสุขภาพ ทำให้อ่อนแอ เป็นหวัด ปวดหัว นอนไม่หลับ และปวดหลังบ่อยๆ ได้ ซึ่งอาการเหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นที่จะแสดงให้เห็นความเหนื่อยและอ่อนล้า

4. ผลการทำงานต่ำลง เมื่อมีอาการของความเหนื่อยหน่ายเกิดขึ้น จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกตื่นตื้นเต้นอยากจะทำงานอีกต่อไป จึงทำให้ไม่มีผลงานที่มีคุณภาพเกิดขึ้น

5. หลงเดินทางผิด เพื่อรับมือกับปัญหาในการทำงานและผลงานที่ได้มาไม่มีคุณภาพ ผู้ที่มีอาการของความเหนื่อยหน่าย ก็จะพึ่งพาเหล้า ยาเสพติด สูบบุหรี่ และดื่มกาแฟมากกว่าเดิม ใช้สารต่างๆ เหล่านี้แก้ปัญหาในทางที่ผิดๆ

6. รู้สึกตัวเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความหมาย จากการที่เป็นคนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน จะกลายเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย คิดว่าจะทำงานทำไม มีความรู้สึกเยาะเย้ยคนอื่น ก้าวร้าวมากขึ้น ส่งผลให้ไม่เกิดผลงาน ไม่อยากทำงาน เพราะรู้สึกว่าทำงานไปไม่มีประโยชน์

การวัดความเหนื่อยหน่าย

แมสแลค และแจคสัน (Maslach and Jackson) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดความ

ท้อแท้ขึ้นมาเมื่อปี ค.ศ. 1979 เรียกว่า Maslach Burnout Inventory เป็นแบบสำหรับใช้วัดการรับรู้ถึงความท้อแท้ของผู้ที่ประกอบอาชีพให้บริการผู้อื่น เครื่องมือมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง 1,025 คน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ปรากฏว่า สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 9 ข้อ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 5 ข้อ และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 22 ข้อ เมื่อนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74 และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77

ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นแบบวัดประมาณค่า 7 ระดับ โดยให้ผู้ตอบบอกถึงความบ่อยครั้ง ของการเกิดความรู้สึกในด้านต่างๆ การแปลความหมายของคะแนนที่ได้ ถ้าคะแนนเฉลี่ยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกับคะแนนเฉลี่ยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนต่ำ แสดงว่ามีระดับความท้อแท้สูงหากค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลต่ำกับค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนสูง แสดงว่ามีระดับความท้อแท้ต่ำ

แมสแลค และแจคสัน ได้กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นนี้เป็นความรู้สึกที่บุคคลคิดว่าตนเองประสบกับลักษณะอาการใดอาการหนึ่งใน 3 ด้าน ความเหนื่อยหน่ายในแต่ละลักษณะเป็นอิสระต่อกัน ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นต่อเนื่องกันไป หรือบางคนอาจจะประสบความท้อแท้ทั้ง 3 ด้านนี้พร้อมกันก็ได้ บางคนอาจจะประสบกับลักษณะใดลักษณะหนึ่งมากกว่าอย่างอื่น และในแต่ละระดับจะมีความเข้มหรือความรุนแรงของอาการที่แตกต่างกัน (Maslach; & Jackson. 1981: 99–113)

ในปี ค.ศ. 1981 อีวานนิคกี และชวาบ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533: 29; อ้างอิงจาก Iwanicki and Schwab) ก็ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูในรัฐแมสซาชูเซตส์จำนวน 469 คน โดยเปลี่ยนคำว่า “ผู้รับบริการ” ในข้อคำถามเป็นคำว่า “นักเรียน” แทน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.90 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเท่ากับ 0.76 และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเท่ากับ 0.76 ต่อมา โกลด์ (Gold. 1984) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับนักศึกษาในแคลิฟอร์เนียจำนวน 462 คน เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเท่ากับ 0.88 , 0.74 และ 0.72 ตามลำดับ

สำหรับประเทศไทย กิตติ แสงเทียนฉาย (2531) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 7 จำนวน 305 คน เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ 0.82 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเท่ากับ 0.81 และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเท่ากับ 0.77 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

2.5 การรับรู้ความสามารถในการสอน

2.5.1 ความหมายการรับรู้ความสามารถของตน

รอยเตอร์ (รสวลีย์ อักษรวงศ์. 2545: 21; อ้างอิงจาก Tschannen-Moran; Woolfolk Hoy; & Hoy. 1998: 204–205; Citing Rotter. 1996) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของครู (Teacher Efficacy) ว่าเป็นความเชื่อของครูถึงผลที่ตามมาจากการสอน คือ แรงจูงใจและการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่ในความควบคุมของครูหรือเป็นผลมาจากการควบคุมภายใน นับเป็นการให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของครูครั้งแรก ความหมายที่สองอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีการรู้คิดเชิงสังคม (Social cognitive theory) ของแบนดูรา (Bandura. 1997: 3) ซึ่งเป็นการขยายแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) มาใช้ศึกษาเกี่ยวกับครู แนวคิดนี้อธิบายว่า ความรู้ความสามารถของครูเป็นการประเมินของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะนำนักเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวก

แซนแน-โมแรนและคณะ (รสวลีย์ อักษรวงศ์. 2545: 22; อ้างอิงจาก Tschannen-Moran; Woolfolk Hoy; & Hoy. 1998: 235) ได้ประมวลงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของครู และเสนอว่าทฤษฎีการรู้คิดเชิงสังคมของแบนดูราเป็นทฤษฎีที่มีผู้นำมาศึกษาอย่างกว้างขวาง และทฤษฎีที่อธิบายได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับธรรมชาติของการรับรู้ความสามารถของครูที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์หรือบริบทในการสอน ดังนั้น คำนิยามของการรับรู้ความสามารถของครูจึงน่าจะสอดคล้องกับความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองของแบนดูรา กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการจัดการและการบรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนในบริบทใดบริบทหนึ่ง ซึ่งเป็นการคาดคะเนการกระทำในอนาคต

2.5.2 แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตน (จุฑาวดี ทาห้ำ. 2545: 8; อ้างอิงจาก Bandura. 1986: 391–392, 1997: 22)

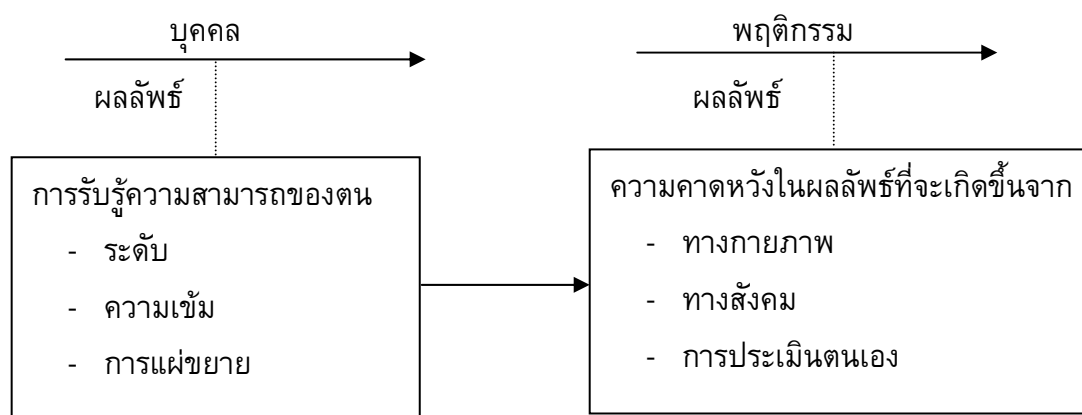
การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) มาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา ซึ่งมีความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่าง 3 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรม องค์ประกอบส่วนบุคคลและอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเป็นเหตุ-ผลซึ่งกันและกัน หมายความว่า องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลทำให้องค์ประกอบอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไปด้วย

การที่บุคคลจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมในสภาพการณ์ต่างๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ชนิด คือ

- 1) การรับรู้ความสามารถของตน (Percept Self-efficacy) เป็นความเชื่อของแต่ละคนเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะกระทำแล้วนำไปสู่ความสำเร็จในสภาพการณ์นั้นๆ
- 2) ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น (Outcome expectancy) เป็นการ

ตัดสินใจของแต่ละบุคคลในความเป็นไปได้อาจเป็นไปตามมาจากพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง

การรับรู้ความสามารถของตนนี้แตกต่างจากความคาดหวังในผลลัพธ์ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเป็นการตัดสินใจความสามารถของการจัดระบบและกระทำกิจกรรมที่จะบรรลุผลระดับหนึ่ง ส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์เป็นการตัดสินใจว่า การกระทำนั้นก่อให้เกิดผลอย่างไร เช่น คนที่เชื่อว่าเขาสามารถกระโดดได้สูง 6 ฟุต ถือว่าเป็นการตัดสินใจความสามารถ ส่วนการคาดหวังว่าจะได้รับการยอมรับทางสังคม การปรบมือ รางวัล และความพึงพอใจในตนเองถือว่าเป็นความคาดหวังในผลลัพธ์ดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น (จุฬาวดี ทาหล้า. 2545: 8; อ้างอิงจาก Bandura. 1997: 22)

จากภาพประกอบ 6 แสดงส่วนที่สำคัญว่า การรับรู้ความสามารถของตนจะแสดงออกมาในลักษณะที่เป็นระดับความเข้ม และการแผ่ขยายของความสามารถ ส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์จะคาดหวังผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากทางกายภาพ ทางสังคม และจากการประเมินตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่เกิดขึ้น มีความสัมพันธ์กันมากโดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ การประกอบกันของสองตัวแปรนี้มีผลต่อการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่ ดังภาพประกอบ 7

ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิด

		ต่ำ	สูง
การรับรู้ ความสามารถของตน	สูง	มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำ	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะทำ

ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคล (จุฑาวดี ทาหล้า. 2545: 9; อ้างอิงจาก Bandura. 1997: 239)

จากภาพประกอบ 7 แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ว่า หากบุคคลรับรู้ความสามารถของตนสูง และมีความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นสูงเช่นเดียวกัน บุคคลมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงข้าม ถ้าบุคคลรับรู้ความสามารถของตนต่ำและมีความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่ำด้วย หรือมีส่วนใดส่วนหนึ่งต่ำ บุคคลมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ถึงแม้บุคคลจะเห็นว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าบุคคลเกิดความสงสัยว่าเขาจะสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นให้ประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นนั้นก็อาจจูงให้เขากระทำพฤติกรรมดังกล่าวก็ได้

นอกจากนี้ องค์ประกอบทั้งสองยังส่งผลต่อภาวะความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลด้วย โดยที่บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนสูงในสภาพการณ์ที่ถูกให้คุณค่าแก่ความสำเร็จสูงจะเกิดความมั่นใจ มีความต้องการที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนสูงแต่คาดหวังว่าจะมีการตอบสนองจากภาวะแวดล้อมต่ำ คือ คาดว่าการกระทำของเขาจะไม่ได้มาซึ่งผลที่มีคุณค่า เขาจะเกิดความไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ต่อต้าน ปฏิเสธ ไม่มีความพยายามที่จะทำให้เสร็จ หากบุคคลรับรู้ความสามารถของตนต่ำ และคาดว่าจะมีการตอบสนองของภาวะแวดล้อมต่ำด้วย เขาจะถอนตัวออก ไม่สนใจ และถ้าบุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ แต่ได้รับการให้คุณค่าหรือตอบสนองจากภาวะแวดล้อมสูง จะเกิดการลดคุณค่าของตนเองและหมดกำลังใจ

2.5.3 ลักษณะความสามารถของครู

บุญถิ่น อัตถากร (2518: 12–17) ได้กล่าวว่า ครูจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถในการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ แนววิธีแห่งปัญญา และอารมณ์ไปสู่เด็ก ด้วยเส้นทางที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและวัฒนธรรม

อาร์มสตอม (อุบล ภัศระ. 2535: 8; อ้างอิงจาก Armstrong. 1976) ได้เสนอบทความเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีความสามารถในการสอนว่าต้องเตรียมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการสอนของตนเองอยู่เสมอ ใช้หลักจิตวิทยาในการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน ปรับปรุงกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับสังคม มีเทคนิคการวัดผลที่ดี ปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนจากผลการทดลองเสมอ

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2528: 12–15) ได้กล่าวถึงการสอนที่มีประสิทธิภาพมาจากครูที่ดี และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้

1) การสอนที่แจ่มแจ้ง ครูควรมีความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนโดยให้คำแนะนำที่ชัดเจน มีการยกตัวอย่างและใช้วัสดุอุปกรณ์ เพื่อทำให้นักเรียนที่เป็นนามธรรมให้นักเรียนเข้าใจง่ายขึ้น

2) มีความกระตือรือร้น ครูสร้างบรรยากาศของการเรียนให้สนุกและมีแรงจูงใจในตนเอง รวมทั้งก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวผู้อื่นด้วย ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนและการสอน

3) การเน้นในเรื่องงาน ครูควรสร้างบรรยากาศในการเรียนอย่างเป็นทางการเป็นงาน โดยการจัดเวลาสำหรับฝึกทักษะใหม่ๆ ให้เพียงพอ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของงานให้ชัดเจน

4) กลยุทธ์ในการสอน ครูควรใช้เทคนิคการสอนในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกความคิด การทำงานที่ต้องให้นักเรียนใช้สติปัญญาในระดับสูงขึ้น การให้แบบฝึกหัดทดทวน

5) มีการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ครูควรแสดงให้นักเรียนมีความคิดว่าตัวนักเรียนมีคุณค่า แสดงความเป็นกันเองและยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนในการประเมินการสอนของครูด้วย

6) ใช้คำถามที่น่าสนใจ มีการเตรียมคำถามในแต่ละบทเรียน โดยตั้งคำถามในระดับสูงขึ้น เพื่อให้นักเรียนคิดและพยายามตั้งคำถามที่ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

จากการพิจารณาเอกสารต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถในการสอน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน ให้บรรลุความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้วัดโดยให้ครูประเมินตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน

2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ชวบแลอิวานนิคกี (Schwab; & Iwanicki. 1982: 60–72) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคม ประสพการณ์ในการทำงาน ตามผลการวิจัยได้จำแนกประสพการณ์ในการทำงานออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้ 1 – 4 ปี, 5 – 12 ปี, 13 – 24 ปี และ 25 ปีขึ้นไป

ไฟโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533: บทคัดย่อ) พบว่า ครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 4–13 ปี มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติงาน 13 ปี ขึ้นไป

แอนโทโนฟสกี (หทัยา มัทยาภ. 2541: 18; อ้างอิงจาก Autonovsky. 1982: 187–189) เชื่อว่าระยะเวลาของการทำงานของคนที่ปฏิบัติงานเวลานาน จะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนที่มีความระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะวิวุฒิและประสบการณ์ที่มากขึ้นจะทำให้บุคคลมองการณ์กว้างไกล สุขุม รอบคอบยิ่งขึ้น

จากเอกสาร และงานวิจัย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis)

3.1 ความหมายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไว้หลายท่านที่สำคัญ มีดังนี้

ไรท์ (Wright. 1934: 193) ได้ให้ความหมายของเทคนิควิธี Path Analysis ว่าเป็นวิธีผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งสามารถวัดได้จากค่าสหสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งได้จากความรู้ตามทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลเพื่อการอธิบายในเชิงสถิติ

คิมและโคเอท์ (Kim; & Kohout. 1975: 6) ให้ความหมายว่า เป็นวิธีการแยกส่วนและตีความ ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยกำหนดว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล และเป็นความสัมพันธ์แบบปิด (closed system)

เพดเฮาเซอร์ (Pedhazur. 1982: 580) กล่าวว่า เป็นวิธีการศึกษาผลทางตรงและผลทางอ้อมของตัวแปรต่างๆ ที่ตั้งสมมติฐานไว้ว่าเป็นสาเหตุของผลนั้น แต่วิธีการนี้มิใช่วิธีการในการค้นหาสาเหตุหากเป็นวิธีการหนึ่งของการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผล โดยที่นักวิจัยอาศัยพื้นความรู้และข้อกำหนดตามทฤษฎีที่มีอยู่ในการดำเนินการ

ชัยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี (2527: 156) อธิบายว่าเป็นระเบียบวิธีวิเคราะห์อย่างหนึ่งที่อาศัยความรู้ทางสถิติและพีชคณิตเข้ามาประกอบกัน เพื่อพยายามอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือองค์ประกอบของพฤติกรรมทางสังคม องค์ประกอบเหล่านี้กำหนดขึ้นจากความรู้ทางทฤษฎีที่สนับสนุนว่าพฤติกรรมนั้นๆ มีเหตุเกี่ยวเนื่องกันเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุผลสืบต่อกันในทิศทางเดียวกัน โดยสังเกตได้จากรูปลูกศร ซึ่งชี้ให้เห็นความสัมพันธ์โดยตรงและโดยอ้อมต่อองค์ประกอบหนึ่งๆ การกำหนดองค์ประกอบขึ้นมาชุดหนึ่งนั้น เรียกว่า ตัวแบบ (Model) โดยมีลูกศรชี้หลายๆ อันซึ่งมีตัวลูกศรชี้ไปทางเดียวกันถึงแม้ว่าลูกศรบางอันชี้เงไปบ้างก็ตาม ปลายทางสุดท้ายของหัวลูกศรเหล่านั้นจะต้องมารวมสิ้นสุดกันที่ตัวแปรหรือองค์ประกอบสุดท้ายซึ่งเรากำลังศึกษา

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2537: 40) ให้ความหมายว่า เป็นการประยุกต์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตามพื้นความรู้ทางทฤษฎีให้ทราบว่า ตัวแปรซึ่งเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปร ซึ่งเป็นผลในลักษณะใด อิทธิพลแต่ละประเภทมีปริมาณและทิศทางอย่างไร และเพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบทฤษฎีว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล จากปรากฏการณ์จริงสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความสัมพันธ์ตามทฤษฎี

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2536: 3) อธิบายว่า เป็นวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติอย่างหนึ่งที่อาศัยวิธีวิเคราะห์การถดถอยมาอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายๆ ตัว ที่มีต่อตัวแปรตามทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ทางตรงกับทางอ้อม ตลอดจนสามารถอธิบายทิศทางและปริมาณความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยมีลูกศรชี้ให้เห็นแบบจำลองของความสัมพันธ์ได้ การอธิบายความสัมพันธ์นี้อาศัยพื้นความรู้ในปรากฏการณ์และพื้นฐานความรู้ตามทฤษฎีที่อธิบายในเชิงเหตุและผลเป็นสำคัญ วิธีวิเคราะห์นี้จึงสามารถนำไปใช้ในการตรวจสอบหรือคัดเลือก หรือสร้างทฤษฎีด้วย

สำราญ มีแจ้ง (2544: 65) กล่าวว่า การวิเคราะห์เส้นทางมีลักษณะใหญ่ๆ 3 ประการ คือ

1. เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยการประยุกต์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
2. เป็นการศึกษขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผลทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลนี้ สามารถนำมาเขียนอธิบายได้ด้วยรูปแบบจำลองโมเดลและสมการโครงสร้างตามรูปแบบจำลองที่สร้างขึ้น

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า Path Analysis เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล โดยมีพื้นฐานทางสถิติมาจากการวิเคราะห์การถดถอย ซึ่งอาศัยแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลและสมการโครงสร้างตามแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ในปรากฏการณ์และตามทฤษฎีที่อธิบายเชิงเหตุและผลเป็นสำคัญ ในการนำมาวิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผลทั้งในด้านขนาดและทิศทาง นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ทั้งความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อม

3.2 ลักษณะการวิเคราะห์เส้นทาง

วิเชียร เกตุสิงห์ (2522: 223) กล่าวว่า การวิเคราะห์เส้นทางมีจุดมุ่งหมายใหญ่อยู่ 2 ประการ คือ

1. เพื่ออธิบายให้เราเข้าใจปรากฏการณ์และองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรหลัก
2. เพื่อเป็นจุดมุ่งหมายเชิงทฤษฎีที่สำคัญและสามารถใช้ทดสอบความแน่นอนของรูปแบบที่เราคาดไว้กับรูปแบบที่เป็นจริง

บุญชม ศรีสะอาด (2538: 182) สรุปลักษณะของการวิเคราะห์เส้นทาง ไว้ดังนี้

1. ไม่ใช้วิธีการค้นหาสาเหตุ แต่เป็นเทคนิคที่ใช้อธิบายความเป็นสาเหตุในเชิงปริมาณ

2. เป็นเทคนิคในการตรวจสอบทฤษฎี หรือรูปแบบเชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐาน
3. ก่อนวิเคราะห์สาเหตุจะต้องมีโครงสร้าง หรือรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตาม ในรูปแบบของสาเหตุและผล ซึ่งสร้างจากความรู้ ทฤษฎี ผลการวิจัย และแบบแผนของความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ
4. ผลจากการวิเคราะห์เส้นทาง เป็นการยืนยันหรือสนับสนุนว่า โครงสร้างหรือรูปแบบความสัมพันธ์ในรูปสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรเหล่านั้น (ตามข้อ 3) มีความเป็นไปได้หรือไม่จากข้อมูลที่สังเกตหรือวัดมาครั้งนั้น

สำราญ มีแจ้ง (2544: 65) กล่าวว่า การวิเคราะห์เส้นทางมีลักษณะใหญ่ๆ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยการประยุกต์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
2. เป็นการศึกษาขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผลทั้งทางตรงและทางอ้อม

ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์เส้นทาง (Pedhazur. 1997: 771)

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบตามภาวะสันนิษฐานเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
2. ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable) ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง และ ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่ปรากฏอยู่ในรูปแบบตามภาวะสันนิษฐานที่ทดสอบ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบตามภาวะสันนิษฐานที่ทดสอบ มีความสัมพันธ์ในลักษณะส่งผลต่อกันทางเดียว
4. ระดับการวัดตัวแปรต่างๆ อยู่ในมาตราอันตรภาค (Interval Scale)
5. การวัดตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนของการวัด (Measurement Error)

3.3 หลักการวิเคราะห์เส้นทาง

การวิเคราะห์เส้นทางสามารถอธิบายความสัมพันธ์ในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (R) ว่าเป็นผลรวมของพารามิเตอร์ตามทฤษฎีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวในรูปแบบเส้นทางมีค่าเท่ากับผลบวกของอิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) ความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship : SR) และอิทธิพลร่วม (Joint Effect : JE) ที่ไม่สามารถแยกได้ว่าเป็นอิทธิพลแบบใด ดังสมการต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537: 180)

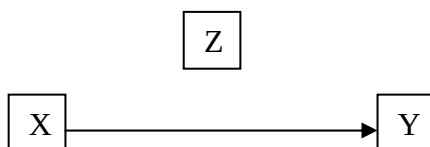
$$r = DE + IE + SR + JE$$

แต่ทั้งนี้การวิเคราะห์เส้นทางจะประมาณค่าจากอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเท่านั้น จึงเขียนสมการใหม่ได้ดังนี้

$$r = DE + IE$$

ลักษณะของความสัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบของความสัมพัทธ์ สามารถแสดงได้ดังนี้ (สำราญ มีแจ้ง. 2544: 66–68)

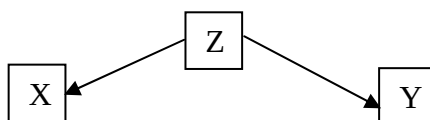
1. ความสัมพันธ์แท้จริง (True Correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยไม่มีตัวแปรอื่นมาเกี่ยวข้อง



ภาพประกอบที่ 8 แผนภาพลักษณะความสัมพันธ์แท้จริง

จากภาพประกอบ 8 แสดงว่าตัวแปร X มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์อย่างแท้จริงต่อตัวแปร Y เนื่องจากไม่มีตัวแปรใดมาเกี่ยวข้องต่ออิทธิพลของความสัมพันธ์นั้นเลย

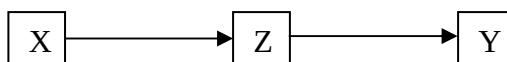
2. ความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร โดยที่ตัวแปรทั้งสองนั้นไม่มีความสัมพันธ์กันเลย แต่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เป็นตัวเดียวกัน ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 แผนภาพลักษณะความสัมพันธ์เทียม

จากภาพประกอบ 9 ตัวแปร X ไม่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อตัวแปร Y แต่ทั้งตัวแปร X และ Y ต่างได้รับอิทธิพลจากตัวแปร Z ดังนั้น เราจึงเรียกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y ว่าความสัมพันธ์เทียม

3. ความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variable) เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว โดยมีตัวแปรอื่นมาเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 แผนภาพลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

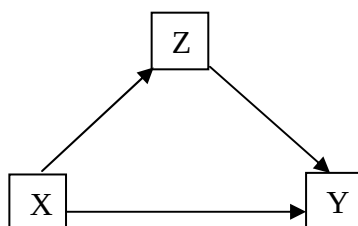
จากภาพประกอบ 10 แสดงว่าตัวแปร X มีอิทธิพลต่อตัวแปร Y โดยผ่านไปที่ตัวแปร Z ก่อน เราเรียกความสัมพันธ์ในลักษณะนี้ว่าความสัมพันธ์ส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง

4. การไม่มีความสัมพันธ์ (No Correlation) หมายถึง การที่ตัวแปร 2 ตัว ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน เมื่อหาความสัมพันธ์จะมีค่าเป็นศูนย์หรือเข้าใกล้ศูนย์ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 แผนภาพลักษณะที่ไม่มีความสัมพันธ์

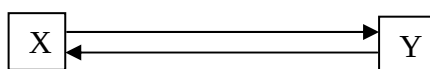
5. ความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct Effect and Indirect Effect) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อตัวแปรผล นอกจากนี้ตัวแปรเหตุยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลโดยส่งผ่านตัวแปรอื่น ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 แผนภาพลักษณะความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

จากภาพประกอบ 12 แสดงว่า ตัวแปร X มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร Y และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปร Y ผ่านตัวแปร Z

6. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลย้อนกลับ (Reciprocal Causal Relationship) คือ ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่ต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ดังภาพประกอบ 13



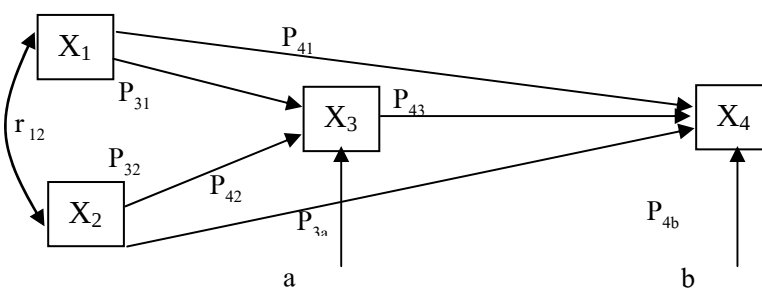
ภาพประกอบ 13 แผนภาพลักษณะความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลย้อนกลับ

จากภาพประกอบ 13 แสดงให้เห็นว่าตัวแปร X มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร Y และตัวแปร Y ก็มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร X

แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล

แบบจำลอง (Path Diagram or Theoretical Path Model) เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลระหว่างตัวแปร นักวิจัยที่ใช้เทคนิค Path Analysis ต้องเริ่มต้นจากการสร้างแบบจำลองตามทฤษฎี แนวคิด หรือผลการวิจัยต่างๆ ซึ่งมีเหตุผลน่าเชื่อถือที่ว่าตัวแปรอิสระนั้นๆ เป็นสาเหตุต่อตัวแปรตาม นั่นคือ นักวิจัยจะต้องถ้อยรอบความคิดทางทฤษฎีออกมาเป็นกรอบความคิดในระดับปฏิบัติการให้เห็นว่ามีตัวแปรใดบ้างที่อยู่ในความสนใจ และมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปรเป็นอย่างไร แบบจำลองนี้จะต้องมีการจัดลำดับเวลาและความสำคัญของตัวแปร แล้วประมวลออกมาเป็นแบบจำลองหรือรูปแบบที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดเข้าด้วยกัน

รูปแบบแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Pedhazur. 1997: 770)



ภาพประกอบ 14 รูปแบบตัวอย่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในภาพข้างต้นจะแสดงด้วยลูกศร ดังนี้

↔ แทน ความสัมพันธ์แบบธรรมชาติระหว่างตัวแปรซึ่งไม่ใช่ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลและนักวิจัยไม่ต้องการศึกษา

→ แทน ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรโดยตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นสาเหตุ ตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรเป็นผล

นอกจากนี้ยังมีลูกศรทิศทางเดียวที่แสดงความสัมพันธ์จากตัวแปรอื่นๆ ที่อยู่นอกแบบจำลอง ซึ่งอาจมีผลต่อตัวแปรนั้นๆ ในแบบจำลอง ได้แก่ ตัวแปรแทรกซ้อนที่นักวิจัยไม่ได้สนใจศึกษาและ/หรือความคลาดเคลื่อนอื่นๆ ใช้สัญลักษณ์ e เรียกว่า ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variables) แบบจำลองที่แสดงภาพข้างต้นนี้ถ้ามีเส้นเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรครบทุกตัว จะเรียกว่าแบบจำลองเต็มรูป (Full Model)

ลักษณะของตัวแปรตามภาพประกอบ 14 มีดังนี้

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) หรือตัวแปรแหล่งของสาเหตุ จากภาพประกอบ 14 คือตัวแปร X_1 และ X_2

2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) จากภาพประกอบ 14 คือ ตัวแปร X_3 และ X_4

3. ส่วนที่เหลือ (Residual) ซึ่งคือ a และ b

ลักษณะของความสัมพันธ์จากภาพประกอบ 14 นั้น สามารถนำไปอธิบายลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรหนึ่งส่งผลกระทบต่อตัวแปรอีกตัวหนึ่งโดยตรง ซึ่งจากภาพประกอบ จะเห็นว่าตัวแปร X_1 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร X_3 และตัวแปร X_4 ตัวแปร X_2 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร X_3 และตัวแปร X_4 ตัวแปร X_3 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร X_4

2. อิทธิพลทางอ้อม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรหนึ่ง ส่งผลถึงตัวแปรอีกตัวหนึ่ง โดยผ่านทางตัวแปรเชื่อม ซึ่งจากภาพประกอบจะเห็นว่า ตัวแปร X_1 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปร X_4 โดยผ่านตัวแปร X_3 และตัวแปร X_2 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปร X_4 โดยผ่านตัวแปร X_3

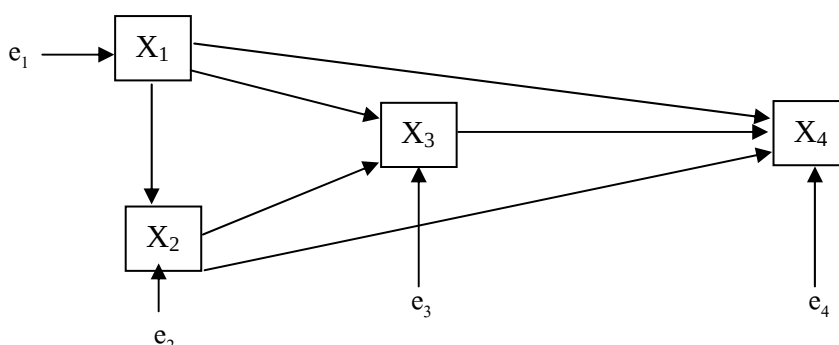
โดยรูปแบบเส้นทางมีได้ 2 แบบ คือ (จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. 2536: 4-8)

1. แบบจำลองที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีผลไปในทิศทางเดียวกัน ไม่มีผลย้อนกลับ (recursive model) หรือตัวแปรตัวหนึ่งเป็นสาเหตุของตัวแปรหนึ่งได้ แต่ตัวแปรหลังจะเป็นสาเหตุของตัวแปรแรกไม่ได้

2. แบบจำลองที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีผลย้อนกลับ (non - recursive model) นั่นคือ ตัวแปรแต่ละตัวอาจเป็นสาเหตุของกันและกันได้

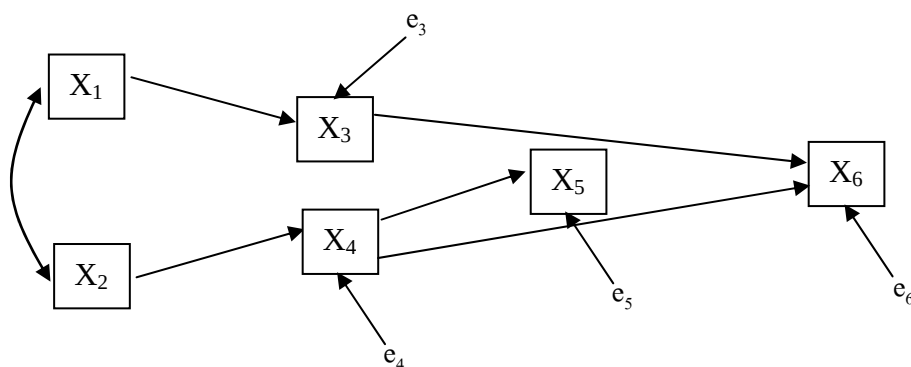
การวิเคราะห์ในกรณี Recursive model ไม่ค่อยยุ่งยากมากนัก เป็นเทคนิควิธีที่นิยมใช้กันโดยทั่วไปในการทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค Path analysis ส่วนการวิเคราะห์ในกรณี non - recursive model มีความซับซ้อนมาก ต้องอาศัยความรู้ทางเศรษฐมิติและสมการโครงสร้างที่ยุ่งยากแบบจำลองทั้ง 2 ลักษณะ ดังนี้

RECURSIVE MODEL



ภาพประกอบ 15 แผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของ Recursive model

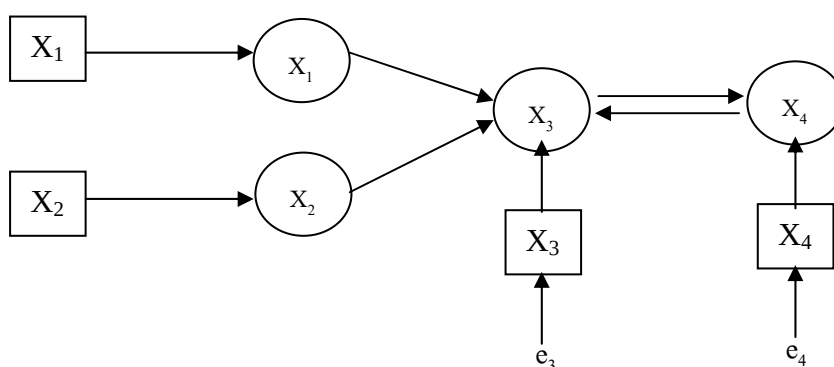
จากภาพประกอบ 15 ตัวแปร 1 เป็นสาเหตุผ่าน (Media Causes) กล่าวคือ ตัวแปรที่ 1 ซึ่งเป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) มีผลโดยตรงต่อตัวแปร 3 และ 4 นอกจากนี้ ตัวแปรที่ 1 ยังมีผลโดยตรงต่อตัวแปร 2 ซึ่งมีผลต่อตัวแปร 3 ด้วย การที่ตัวแปร 2 มีผลต่อตัวแปรที่ 3 นั้น เป็นผลทางอ้อมของตัวแปร 1 ที่กระทำผ่านตัวแปร 2



ภาพประกอบ 16 แผนภาพตัวแปรสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กันของ Recursive model

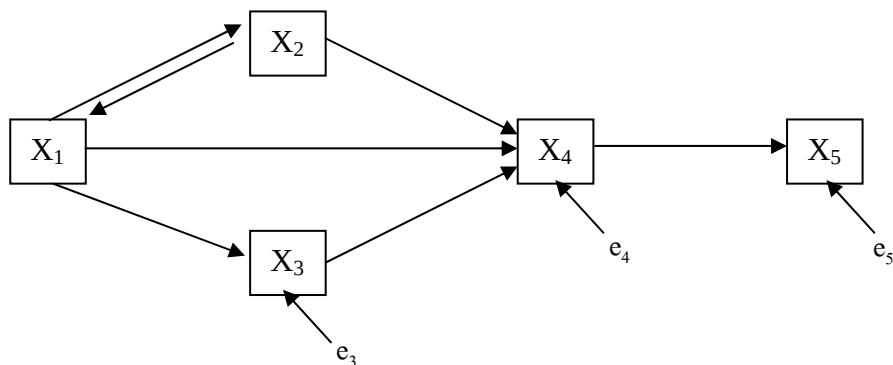
จากภาพประกอบ 16 ตัวแปร 1 และ 2 เป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) ที่สัมพันธ์กัน (Correlated Cause) โดยผลของตัวแปร 1 ที่มีผลต่อตัวแปร 3 จะประกอบด้วย ผลทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ ผลทางตรงเกิดจากตัวแปร 1 ส่งผลโดยตรงต่อตัวแปร 3 และ ผลทางอ้อมเกิดจากสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 1 กับตัวแปร 2 ซึ่งเป็นต้นเหตุของตัวแปร 3 และ ตัวแปร 1 และ 2 ที่สัมพันธ์กันนี้มีผลทางตรงและทางอ้อมกับตัวแปร 4 อธิบายได้ในทำนองเดียวกัน

NON RECURSIVE MODEL



ภาพประกอบ 17 แผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของ Non recursive model

ภาพประกอบ 17 ตัวแปร 1 และ 2 เป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) ที่ไม่สัมพันธ์กัน (Independent Cause) แต่มีผลโดยตรงต่อตัวแปร 3



ภาพประกอบ 18 แผนภาพตัวแปรสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กันของ Non recursive model

ภาพประกอบ 18 ตัวแปร 1 และ 2 เป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) ที่สัมพันธ์เชิงเหตุผลกัน

แบบจำลองข้างต้นนี้มีตัวแปรที่สำคัญอยู่ 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) เป็นตัวแปรที่อยู่ริมสุดของแบบจำลองซึ่งเป็นตัวแปรที่เป็นผลมาจากตัวแปรภายนอกแบบจำลองและผู้วิจัยไม่สนใจอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรดังกล่าว

2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) เป็นตัวแปรที่เป็นผลของตัวแปรในแบบจำลองและผู้วิจัยสนใจที่อธิบายว่าความแปรปรวนในตัวแปรเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ อย่างไร ตัวแปรภายในนี้ยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ตัวแปรตามท้ายสุด (Ultimate Dependent Variables) จากภาพประกอบ 15,16,17 และ 18 นั้น ตัวแปรที่ 4,6,4 และ 5 เป็นตัวแปรตามท้ายสุดเรียงตามลำดับ

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variables) จากภาพประกอบ 15 และ 17 ตัวแปรที่ 3 เป็นตัวแปรคั่นกลาง ส่วนภาพประกอบ 16 ตัวแปรที่ 3,4 และ 5 เป็นตัวแปรคั่นกลาง และ ภาพประกอบ 18 ตัวแปรที่ 3 และ 4 เป็นตัวแปรคั่นกลาง

สำหรับภาพประกอบ 17 มีตัวแปรที่มีชื่อเรียกพิเศษว่าตัวแปรแฝงเร้น (Latent Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่นักวิจัยไม่สามารถวัดได้โดยทันทีที่ต้องอาศัยการวัดจากดัชนีที่ใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรนั้น กรอบสี่เหลี่ยมที่ล้อมรอบตัวแปรจะหมายถึงตัวแปรที่สามารถวัดได้โดยทันที ส่วนตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยทันทีหรือตัวแปรแฝงเร้นนั้นจะใช้กรอบกลมล้อมรอบตัวแปร

3.4 กระบวนการวิเคราะห์เส้นทาง

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และผลการวิจัยที่อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม และส่งผลต่อตัวแปรอิสระตัวอื่น

2. สร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐาน โดยรูปแบบเส้นทาง (Path Diagram or Theoretical Path Model) เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการแสดงความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุ และผลระหว่างตัวแปร โดยจะสร้างรูปแบบเส้นทาง จากทฤษฎี แนวคิด หรือผลการวิจัย ต่างๆ ซึ่งมีเหตุผลน่าเชื่อถือที่ว่า ตัวแปรอิสระนั้นเป็นสาเหตุต่อตัวแปรตาม โดยนักวิจัยจะต้องการ ถ้ายอมรับกรอบความคิดทางทฤษฎีออกมาเป็นกรอบความคิด และนำมาสร้างรูปแบบเส้นทางแสดง ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดเข้าด้วยกัน โดยรูปแบบเส้นทางนี้มีได้ 2 แบบ คือ

1) รูปแบบเส้นทางที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีผลไปในทิศทางเดียวกัน ไม่มีผลย้อนกลับ (recursive model) หรือตัวแปรตัวหนึ่งเป็นสาเหตุของอีกตัวแปรหนึ่งได้ตัวแปร หลังจะเป็นสาเหตุของตัวแปรไม่ได้

2) รูปแบบเส้นทางที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีผลย้อนกลับ (non – recursive model) นั่นคือ ตัวแปรแต่ละตัวอาจเป็นสาเหตุของกันและกันได้ สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลในทิศทางเดียวกันหรือแบบ Recursive Model

3. ทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์เส้นทาง

4. ทำการปรับรูปแบบเส้นทาง (Parsimonious Model) โดยการพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ถ้ามีค่าต่ำมากจะตัดออก และทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์เส้นทางจาก รูปแบบเส้นทางที่ปรับใหม่อีกครั้ง และทำการปรับรูปแบบเส้นทางจนกว่าจะได้รูปแบบที่เป็นจริง เพียงรูปแบบเดียว (Over identified Model)

5. ทำการคำนวณหาค่าผลรวม (Total Effect) และค่าความสัมพันธ์ที่ส่งผลทางตรง และทางอ้อม เพื่อสรุปผลที่ส่งถึงตัวแปรตามทั้งด้านอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

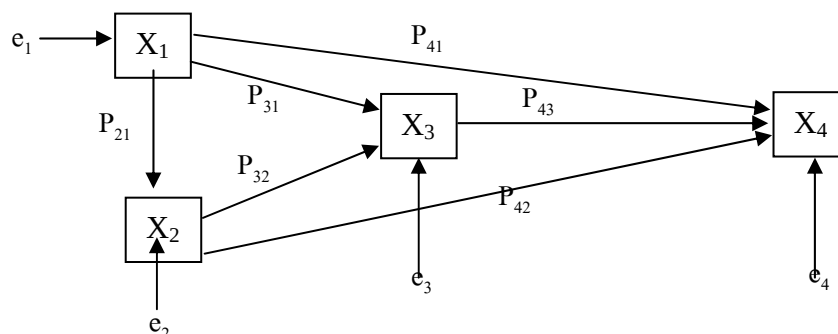
การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient; P)

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient; P) ทั่วไปนิยมใช้วิธีของดัน แคน (Duncan) ซึ่งมีแนวทางในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลอง ดังนี้

1. ตัวแปรภายในแต่ละตัวในแบบจำลองแสดงได้ด้วยสมการหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆ ซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อตัวแปรนั้นกับพจน์ของความคลาดเคลื่อน (Error Term) หรือตัวแปรที่ไม่ได้นำมาพิจารณาในแบบจำลองนั้น (Residual Variable)

2. ในแต่ละตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการตามที่ระบุในข้อ 1 จะมีค่า Path Coefficient บ่งชี้ปริมาณความเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับตัวแปรตามซึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงปริมาณของตัวแปรอิสระในแต่ละหน่วย

3. ตัวแปรภายนอกแสดงให้เห็นแต่พจน์ของความคลาดเคลื่อนหรือส่วนที่เหลือ ซึ่งไม่ได้นำมาพิจารณาในแบบจำลองเท่านั้น นิยมใช้สัญลักษณ์ e หรือ u แสดงพจน์ส่วนที่เหลือนี้



ภาพประกอบ 19 ตัวอย่างแบบจำลองเชิงเหตุและผล

แบบจำลองเชิงเหตุและผลจะสามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองเชิงเหตุและผลของตัวแปรทั้ง 4 ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_1 = e_1 \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$Z_2 = P_{21}Z_1 + e_2 \quad \dots\dots\dots (2)$$

$$Z_3 = P_{31}Z_1 + P_{32}Z_2 + e_3 \quad \dots\dots\dots (3)$$

$$Z_4 = P_{41}Z_1 + P_{42}Z_2 + P_{43}Z_3 + e_4 \quad \dots\dots\dots (4)$$

จะพิจารณาได้ว่า ตัวแปร 1 เป็นตัวแปรภายนอก ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด มีเพียงตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable) เท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรที่ 1 ดังนั้น จึงแสดงเฉพาะพจน์ e เท่านั้น สำหรับตัวแปร 2 เป็นตัวแปรตาม ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่ 1 และ e_2 สมการที่ (3) และ (4) ก็อธิบายได้ในทำนองเดียวกัน สมการทั้งหมดนี้อยู่ในระบบไม่มีย้อนกลับ (Recursive System) การคำนวณหาค่า Path Coefficient ตามแบบจำลองข้างต้นมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คำนวณหา P_{21} ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ที่แสดงผลของตัวแปร 1 ที่มีต่อตัวแปร 2 ด้วยการใชสูตร

$$r_{12} = \frac{\sum Z_1 Z_2}{N}$$

แทนค่า Z_2 จากสมการที่ (2) ในสูตร จะได้ว่า

$$r_{12} = \frac{\sum Z_1 (P_{21}Z_1 + e_2)}{N}$$

$$r_{12} = P_{21} \frac{\sum Z_1 Z_1}{N} + \frac{\sum Z_1 e_2}{N}$$

เนื่องจากความแปรปรวนของคะแนนมาตรฐานเป็น 1 และจากการตั้งข้อตกลงเบื้องต้นไว้ว่าพจน์ที่เหลือทุกตัวจะต้องไม่มีสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ ในแบบจำลองและไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

นั่นก็คือ

$$\frac{\sum Z_1 Z_1}{N} = \frac{\sum Z_1^2}{N} = 1 \quad \text{และ} \quad \frac{\sum Z_1 e_2}{N} = 0$$

ดังนั้น $r_{12} = P_{21} \dots\dots\dots (5)$

หมายเหตุ : จะสังเกตได้ว่าค่า Path Coefficient จะเท่ากับ r (Zero Order Correlation) เมื่อตัวแปรตามตัวหนึ่งเกิดจากตัวแปรปัจจัยเพียงตัวเดียวกับพจน์ที่เหลือพจน์หนึ่ง อย่างไรก็ตามหลักการนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับกรณีที่ตัวแปรตามตัวหนึ่งเกิดขึ้นจากตัวแปรปัจจัยมากกว่าหนึ่งตัวได้ ถ้าตัวแปรปัจจัยเหล่านั้นเป็นอิสระต่อกัน

ขั้นที่ 2 คำนวณหาค่า P_{31} และ P_{32} เนื่องจากตัวแปร 3 เป็นผลจากตัวแปร 1 และ 2 ซึ่งไม่เป็นอิสระต่อกันเพราะตัวแปร 2 เป็นตัวแปรของตัวแปร 1 นอกจากนี้ยังเป็นตัวแปรตามที่เกิดจาก e ด้วย โดยอาศัยสูตร

$$r_{xy} = \frac{\sum Z_x Z_y}{N}$$

จะได้สมการออกมาเป็น

$$r_{13} = P_{31} + P_{32}r_{12} \dots\dots\dots (6)$$

ในทำนองเดียวกัน r_{23} ก็จะได้ดังนี้

$$r_{23} = P_{31}r_{12} + P_{32} \dots\dots\dots (7)$$

จากสมการที่ (6) และ (7) เมื่อแทนค่า r แล้วแก้สมการก็จะหาค่า P_{31} และ P_{32} ได้ หรือจะใช้เมตริกซ์ก็ได้

ขั้นที่ 3 คำนวณหาค่า P_{41} , P_{42} และ P_{43} โดยหาจากสูตร

$$r_{xy} = \frac{\sum Z_x Z_y}{N}$$

จะได้สมการออกมาเป็น

$$r_{14} = P_{41} + P_{42}r_{12} + P_{43}r_{23} \dots\dots\dots (8)$$

$$r_{24} = P_{41}r_{12} + P_{42} + P_{43}r_{23} \dots\dots\dots (9)$$

$$r_{34} = P_{41}r_{12} + P_{42}r_{23} + P_{43} \dots\dots\dots (10)$$

จากสมการที่ (8) (9) และ (10) เมื่อแทนค่า r แล้วแก้สมการ 3 ชั้นหรือจะใช้หลักเมตริกซ์ก็จะสามารถหาค่า P_{41} , P_{42} และ P_{43} ได้

ขั้นที่ 4 คำนวณหา P_{ie} หรือ P_{ye}

การคำนวณหาค่า Path Coefficient ระหว่างตัวแปรที่เหลือ (e) แต่ละตัวซึ่งส่งผลต่อตัวแปรปัจจัยตัวหนึ่งๆ ไม่สามารถหาได้โดยตรงเพราะตัวแปรที่เหลือเป็นตัวแปรที่ไม่ได้วัดหรือไม่นำมาพิจารณาในระบบของแบบจำลอง การคำนวณหา P_{ye} อาศัยข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าตัวแปรที่เหลือแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กันเอง และไม่สัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยอื่นๆ ที่อยู่ก่อนหน้านี้ ดังนั้นถ้าจะหา Residual Path Coefficient ของ e_2 กับตัวแปร 2 ก็สามารถกระทำโดยตรงไปตรงมา กล่าวคือ ผลที่ได้จากแต่ละตัวแปร (หรือค่า Path Coefficient) จึงเท่ากับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในนั้น e_2 ก็ย่อมเป็นเหตุให้เกิดตัวแปร 2 ซึ่งเป็นอิสระจากตัวแปร 1 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (P) ระหว่าง e_2 กับตัวแปร 2 จึงเท่ากับค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง e_2 กับตัวแปร 2 แต่เนื่องจากตัวแปร e_2 แสดงพจน์ที่เหลือ จึงสามารถแสดงได้ว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กับพจน์ที่เหลือ (e_2) จะเท่ากับ $\sqrt{1 - r_{12}^2}$ และค่า Path Coefficient ก็ย่อมเท่ากับ $\sqrt{1 - r_{12}^2}$ ด้วย ควรสังเกตด้วยว่าความแปรปรวนของตัวแปร 2 ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปร 1 จะเท่ากับ e_2 จึงเท่ากับ r_{12}^2 ดังนั้นความแปรปรวนของตัวแปร 2 ที่อธิบาย e_2 จึงเท่ากับ $1 - r_{12}^2$ ซึ่งเป็นค่ายกกำลังสองของค่า Path Coefficient (หรือค่า β) ของตัวแปร 1 และ e_2 ตามลำดับ

ด้วยเหตุผลนี้อาจแสดงให้เห็นได้ว่าระบบ recursive หนึ่งๆค่า Path Coefficient จากตัวแปรที่ไม่ได้วัด (หรือ Residual Path Coefficient) ที่มีต่อตัวแปรภายใน j ย่อมเท่ากับ $\sqrt{1 - R_{j,1,2,...i}^2}$ โดยที่ $R_{j,1,2,...i}^2$ เป็นค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองของตัวแปรภายใน j กับตัวแปร 1, 2, ..., i ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปร j สำหรับกรณีของตัวแปร 2 กับพจน์ที่เหลือตามแบบจำลองที่เสนอมานี้จะหาจากสูตร $\sqrt{1 - R_{12}^2}$ สำหรับการหาค่า Path Coefficient ระหว่าง e_3 กับตัวแปร 3 หรือ e_4 กับตัวแปร 4 ก็สามารถพิจารณาคำนวณได้โดยหลักการเดียวกัน

จึงเห็นได้ว่าเมื่อตัวแปรต่างๆ ในแบบจำลองเชิงเหตุและผลสามารถเขียนแสดงได้ในรูปคะแนนมาตรฐานและเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่กล่าวมาแล้ว จะสามารถหาค่า Path Coefficient ได้ และยังสามารถเปลี่ยนค่า Path Coefficient เป็นค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardize Regression Coefficient; β) ที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยตามปกติได้ อีกทั้งยังทำให้เห็นความแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งระหว่าง การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) กับการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) นั่นคือ ในการวิเคราะห์การถดถอยนั้นตัวแปรจะถดถอยในลักษณะที่วิเคราะห์รวมตัวแปรอิสระทุกตัวให้เป็นผลวิเคราะห์เพียงตัวเดียว ส่วนการวิเคราะห์เส้นทาง จะมีลักษณะที่ตรงกันข้ามโดยอาจจะมีการวิเคราะห์การถดถอยมากกว่าหนึ่ง โดยแต่ละขั้นตอนจะมีตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรตามซึ่งเข้าสู่การถดถอย เนื่องจากตัวแปรต่างๆ ที่คาดว่าจะเป็สาเหตุตามแบบจำลองที่เสนอนี้จะพบว่ามีวิเคราะห์การถดถอยถึง 3 ครั้ง เพื่อคำนวณหาค่า Path Coefficient คือ

1. การถดถอยของตัวแปร 2 บน 1 ในสมการที่ (5)
2. การถดถอยของตัวแปร 3 บน 2 และ 1 ในการสมการที่ (6) และ 7

3. การถดถอยของตัวแปร 4 บน 1, 2 และ 3 ในสมการที่ (8), (9) และ 10

3.5 การตรวจสอบแบบจำลองหรือการตรวจสอบทฤษฎี (Testing Causal or Theory Testing)

เทคนิค Path Analysis เป็นเครื่องมือการวิเคราะห์ที่มีความสำคัญอันหนึ่งซึ่งนิยมใช้ในการตรวจสอบแบบจำลองที่สร้างขึ้น (Hypothesized Model) ว่ารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้จากข้อมูลการวิจัย มีความสอดคล้องกับรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามทฤษฎีหรือไม่ แบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอาจมีได้ 3 แบบ ดังนี้

1. Just – Identified Model หมายถึง แบบจำลองที่มีจำนวนสมการเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า มีลักษณะเป็นแบบจำลองเต็มรูป ซึ่งทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าจำนวนสัมประสิทธิ์ β ที่ต้องการประมาณค่ามีค่าเท่ากับ Path Coefficient ที่ต้องการประมาณค่า

2. Over Identified Model หมายถึง แบบจำลองที่ประกอบไปด้วยจำนวนสมการที่มีมากเกินไปความต้องการประมาณค่าพารามิเตอร์ หรือเป็นแบบจำลองที่นำตัวแปรเข้ามาเกี่ยวเนื่องกันในแบบจำลองมากเกินไปจนจำเป็น

3. Under Identified Model หมายถึง แบบจำลองที่มีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ หรือแบบจำลองที่ไม่นำตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเข้ามาอยู่ในแบบจำลองได้ครบถ้วนเพียงพอ

การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (Statistical Significance)

การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเป็นการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่า Path Coefficient โดยใช้สถิติอ้างอิงเช่นเดียวกับการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่า β โดยในกรณีของ Simple Regression ซึ่งมีสมการที่มีค่า β หรือ Path Coefficient เพียงค่าเดียวก็สามารถใช้สถิติทดสอบ t – test ได้ ส่วนในกรณีที่เป็น Multiple Regression ซึ่งสมการมีค่า β หรือ Path Coefficient หลายค่าในสมการหนึ่งนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ F แล้วพบว่าค่า β หรือ Path Coefficient ค่าใดค่าหนึ่งไม่มีนัยสำคัญนั้น การที่นำเอาค่า Path Coefficient ดังกล่าวออกมาจากสมการจะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของผลรวมของการทดสอบด้วย ดังนั้นในกรณีที่แบบจำลองมีความซับซ้อนและมีสมการถดถอยมากกว่าหนึ่ง การใช้การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติค่า β ในแต่ละสมการจึงยังไม่ใช่วิธีการที่จะสามารถนำมาใช้ในการตรวจสอบแบบจำลอง เพราะการทดสอบเช่นนี้แสดงให้เห็นว่ามีค่าที่ไม่มีค่าบางค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในขณะที่เมื่อตรวจสอบภาพรวมของแบบจำลองแล้วอาจมีนัยสำคัญทางสถิติก็ได้ นี้อย่อมหมายความว่าแบบจำลองที่ตรวจสอบนี้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ จึงจำเป็นต้องหาวิธีการตรวจสอบที่เหมาะสมต่อไป

การตรวจสอบความหมายที่เพียงพอ (Meaningfulness)

เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ แม้ค่า Path Coefficient จะมีค่าไม่สูงเราก็อาจจะพบว่าค่าดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติจึงมีนักวิจัยหลายคนหันมาสนใจการใช้เกณฑ์ในเรื่องความหมายที่เพียงพอเพื่อใช้ในการพิจารณาตัดค่า Path Coefficient ออกไป แม้ว่าเมื่อทำการทดสอบแล้วจะพบว่ามีความนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม เกณฑ์ในข้อนี้เป็นเรื่องของการพิจารณาตัดสินใจซึ่งต้องอาศัยหลายๆ ประการโดยเฉพาะในเรื่องที่กำลังศึกษาและข้อที่ต้องพิจารณาตามหลักเศรษฐศาสตร์การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าจะเป็นอย่างไร การที่จะระบุว่าค่า Path Coefficient ขนาดเท่าใดจึงจะมีความหมายเพียงพอยังไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน ตามที่ควรจะเป็นแล้วค่าที่ยิ่งใกล้ศูนย์ย่อมแสดงว่าไม่มีความหมายเพียงพอ โดยทั่วไปนักวิจัยจำนวนมากจะใช้ค่าที่น้อยกว่า .05 เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัดค่า Path Coefficient ออกไป

การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติและการตรวจสอบความหมายที่เพียงพอนี้จำเป็นต้องนำมาใช้พิจารณาร่วมกันจึงจะทำให้เกิดความสมบูรณ์ในการพิจารณาตรวจสอบแบบจำลองเต็มรูปแบบ หลังจากนี้จะต้องพิจารณาเปรียบเทียบแบบจำลองเต็มรูปแบบกับแบบจำลองที่สร้างขึ้น ว่ามีลักษณะแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากในทฤษฎีเราอาจคิดว่าตัวแปรบางตัวควรมีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อพิจารณาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ในโลกของความเป็นจริงพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่คิดไว้หรือไม่ความหมายเพียงพอก็ได้ นอกจากนี้ในทางทฤษฎีเราอาจคิดว่าตัวแปรบางตัวไม่ควรมีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อมาพิจารณาจากข้อมูลเชิงประจักษ์อาจพบว่ามีความสัมพันธ์กันก็ได้ ดังนั้นแบบจำลองที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีจึงอาจต้องได้รับการตัดหรือเพิ่มค่า Path Coefficient เข้าไปในแบบจำลองก็ได้และการดำเนินการเช่นนี้ถือว่าเป็นการตกแต่งทฤษฎีให้มีความชัดเจนมากขึ้น และบางครั้งอาจจะไม่ให้เกิดการสร้างทฤษฎีใหม่ขึ้นมาได้ แบบจำลองที่ได้จากการตกแต่งใหม่ (Trimmed Model) นี้ ถือได้ว่าเป็นแบบจำลองที่มีลักษณะประหยัด (Parsimony) ดังนั้น อาจเรียกแบบจำลองที่ได้ในขั้นตอนนี้ว่า Parsimonious Model

การทดสอบแบบจำลองภายหลังการตกแต่ง

แบบจำลองที่เกิดจากลดเส้นโยงจะเป็น Over identified Model ส่วนแบบจำลองที่เกิดขึ้นจากการเพิ่มเส้นโยงจะเป็น Under identified Model

ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิค Path analysis

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2536: 101–104) ได้สรุปข้อดีและข้อจำกัดของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ไว้ดังนี้

ข้อดี

1. เทคนิคนี้เป็นเทคนิคทางสถิติที่มีประสิทธิภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเฉพาะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนจะทำให้ยิ่งง่าย สะดวก และประหยัดเวลาและทุน
2. เทคนิคนี้เป็นวิธีการที่นำเอาทฤษฎีเข้ามารวมในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรง แทนการวิเคราะห์ข้อมูลแยกกันกับทฤษฎี เพราะเทคนิคนี้บังคับให้ต้องสร้างแบบจำลองแสดงความ

เชื่อมโยงระหว่างตัวแปร โดยอาศัยทฤษฎีเป็นพื้นฐานอย่างชัดเจนจนทำให้การอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นไปได้อย่างมีเหตุมีผล จึงเป็นการตรวจสอบและสร้างทฤษฎีอีกด้วย

3. เทคนิคนี้บังคับให้นักวิจัยต้องระบุสำคัญ ตำแหน่งก่อนหลังของตัวแปรและความเชื่อมโยงของตัวแปรทั้งหลายให้ชัดเจน ไม่เฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตามเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีต่อกันและกันด้วย ทำให้เกิดความมั่นใจในปรากฏการณ์ทางสังคมที่กำลังศึกษาอยู่นั้น ข้อมูลที่ได้จึงมีคุณค่ามากกว่าการศึกษาเพียงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยไม่ได้มีการพิจารณาความชัดเจนที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

4. เทคนิคนี้ทำให้สามารถหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม ผลรวมที่เกิดขึ้นจากขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนี้ ผู้วิจัยสามารถจะนำมาใช้เปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรระหว่างคู่ต่างๆ ได้ต่อไป

5. เทคนิคนี้ยังสามารถแยกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคู่หนึ่งๆ ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความสัมพันธ์แบบธรรมดาและความสัมพันธ์แบบซับซ้อน สำหรับความสัมพันธ์แบบซับซ้อนยังสามารถแยกออกเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม ความสัมพันธ์ไว้วิเคราะห์ และความสัมพันธ์ปลอมด้วย การแยกความสัมพันธ์ออกเป็นส่วนย่อยต่างๆ เช่นนี้ไม่อาจทำได้ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอื่นๆ ทำให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ละเอียดและลึกซึ้งกว่าเทคนิคแบบอื่น

6. เทคนิคนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานในลักษณะต่อเนื่องและสัมพันธ์กันแทนการแยกทดสอบแต่ละสมมติฐานออกจากกัน

ข้อจำกัด

1. Path analysis ไม่ใช่สิ่งที่พิสูจน์ว่าสิ่งใดเป็นเหตุ และสิ่งใดเป็นผลอย่างแท้จริง ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่แสดงในแบบจำลองเป็นเพียงสิ่งที่ผู้วิเคราะห์คิดขึ้นมาเท่านั้น แบบจำลองจะถูกต้องเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้วิเคราะห์ว่าสามารถศึกษาได้กว้างขวาง และลึกซึ้งเพียงใด มีความชัดเจน ความเข้าใจ ความรอบรู้ในปรากฏการณ์และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพียงใด มีความสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลโดยอาศัยความรู้ในปรากฏการณ์และทฤษฎีที่น่าเชื่อถือเพียงใด

2. การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์จะต้องมีทฤษฎีสนับสนุนเสมอ หากไม่มีทฤษฎีสนับสนุนก็จะไม่สามารถแปลความหมายได้

3. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่มีผลต่อค่าสหสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ถ้าน้อยเกินไปจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนสูง

4. มักพบว่าทฤษฎีในทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ไม่ค่อยมีความมั่นคง ซึ่งก็จะมีศักยภาพในการยืนยันทฤษฎีแตกต่างกันไป บางทฤษฎีอาจสามารถทนต่อการทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดีกว่าอีกบางทฤษฎี อย่างไรก็ตามก็เป็นที่ยอมรับกันว่าทฤษฎีใดก็ตามที่ได้รับ

การตรวจสอบบ่อยครั้งย่อมเป็นที่เชื่อมั่นในความจริงที่ระบุตามทฤษฎีมากกว่าทฤษฎีที่ได้รับการตรวจสอบน้อยครั้ง

5. การใช้เทคนิคนี้ยังเป็นสิ่งที่อาจไม่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ในธรรมชาติเพราะตัวแปรต่างๆ ที่มีอยู่ในทางสังคมศาสตร์มักพบว่าส่งผลซึ่งกันและกัน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

หัตยา มัทยาท (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 140 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงานสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทำนายร่วมกับตัวแปรแรงสนับสนุนทางสังคมและความเข้มแข็งในการมองโลก สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายในงานได้ร้อยละ 46 ($R^2 = .46$)

อมรรัตน์ เสดสุวรรณ (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกับตัวแปรอื่นๆ สามารถอธิบายความผันแปรของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 23.35 ($R^2 = .2335$)

จารุพร แสงเป่า (2542: 125–129) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 530 คน ใช้รูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิระยา สัมมาวาจ (2532: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยใช้แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายซึ่งแปลมาจากแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายของแมสแลชและแจ๊คสัน ผลการวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรามาริบัติมีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน และพบว่า อายุ สถานภาพ สมรส แผนกที่ปฏิบัติงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533: 177) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูประถมศึกษาในภาคกลางมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีอยู่ในระดับต่ำ ครูประถมศึกษาที่เป็นโสดมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูประถมศึกษาที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ครูประถมศึกษาที่มีอายุน้อย (อายุต่ำกว่า 30 ปี ลงมา) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีอายุปานกลาง (อายุ 30–40 ปี) และครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานปานกลาง (4–13 ปี) มีความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (13 ปีขึ้นไป) ส่วนครูประถมศึกษาในภาคกลางที่มีเพศ ภูมิลำเนา วุฒิการศึกษา และสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกันมีความท้อแท้ในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน

รสนีย์ อักษรวงศ์ (2545: 109–110) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา คือ ปัจจัยระดับโรงเรียน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ความสามารถในการทำงานร่วมกัน ปัจจัยระดับครู แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านภูมิหลังในการสอน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการสอนทักษะการแก้ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์ภารกิจการสอน ความสามารถในการสอนทักษะการแก้ปัญหา ด้านแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตน ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการสอน การมีแบบอย่างการสอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับครูได้รับผลจากปัจจัยระดับโรงเรียนในการมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอนทักษะการแก้ปัญหา เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละกลุ่ม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา ได้แก่ ปัจจัยระดับครูในกลุ่มภูมิหลังเกี่ยวกับการสอนด้านความรู้เกี่ยวกับการสอนทักษะการแก้ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์ภารกิจการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการสอนทักษะการแก้ปัญหา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับครูในกลุ่มแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการได้รับความสำเร็จในการสอน และการมีแบบอย่างในการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านความสามารถของกลุ่ม ในการทำงานร่วมกัน และปัจจัยระดับครูที่ได้รับผลจากปัจจัยระดับโรงเรียนในการมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 421 คน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความเข้มแข็งในการมองโลกกับตัวแปรตามความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนได้ค่าสหสัมพันธ์

ภาวิณี นาวาพานิช (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวลและปัจจัยชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการลาออกจากการงานของพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การลาออกจากการงานได้ โดยร่วมกับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน และความวิตกกังวล ทำนายแนวโน้มการลาออกจากการงานได้ร้อยละ 70.48 ($R^2 = .7048$)

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1980) ได้ทำการศึกษาลักษณะของงาน 5 มิติกับความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากการงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา พบว่าคุณลักษณะของงานของผู้ให้คำปรึกษาเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลาย มีความสำคัญของงาน และเป็นงานที่มีอิสระในการตัดสินใจ แต่เป็นงานที่มีเอกลักษณ์ของงาน และข้อมูลป้อนกลับในงานต่ำ ส่วนด้านความพึงพอใจในงานกลุ่มผู้ให้คำปรึกษารายงานว่า ความรู้สึกตอบสนองต่องานเป็นบวก แรงจูงใจภายในและความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง

มอบลีย์ (Mobley. 1978: 408–414) ได้เสนอตัวแบบของการคงอยู่ในงานโดยได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างโรงพยาบาลจำนวน 203 คน โดยใช้สมการถดถอย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิจัย พบว่า อายุและการดำรงตำแหน่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในการทำงานนี้อาจนำไปสู่แนวความคิดที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร และผลสุดท้ายก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกหรือคงอยู่ในองค์กรขึ้น

แมสแลค และแจคสัน (Maslach; & Jackson. 1981: 99–113) ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดความท้อแท้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความสมหวังในผลสำเร็จของตน นอกจากนี้เมื่อได้ใช้ร่วมกับแบบวัดคุณลักษณะของงาน ปรากฏว่า ความท้อแท้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปร การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน การขาดงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นในครอบครัว

ดอร์แมน (Dorman. 2003: บทคัดย่อ) ได้ทำการทดสอบโมเดลความท้อแท้ของครู (Testing a Model for Teacher Burnout) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 246 คน ของโรงเรียนเอกชนในเมืองควีนส์แลนด์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัย พบว่า การมีภาระงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียน และความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นตัวพยากรณ์ความอ่อนล้าทางอารมณ์ สำหรับด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลนั้น มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท ความภาคภูมิใจในตนเอง และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียน ความสามารถในการสอนและการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จของบุคคล

มัลดารี (Muldary. 1983: 43–80) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความเหนื่อยหน่ายนั้น ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากแนวความคิดของพยาบาลเองที่คิดว่าตนมีความรู้สึกและทัศนคติต่อผู้ป่วยในลักษณะเฉยเมยไม่แยแส ซึ่งเป็นสิ่งที่ตนรับไม่ได้ หรือไม่ควรเกิดความรู้สึกเช่นนี้จึงเกิดความรู้สึกผิด ละอายใจแต่เก็บกดความรู้สึกนั้นไว้ในใจ และแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความอดทน ไม่ท้อถอย ซึ่งบางครั้งเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในภาวะกดดันเช่นเดียวกันก็แสดงในลักษณะเดียวกัน ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกอึดอัดและลำบากใจ นำไปสู่ความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งต่อมาก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลต้องลาออกจากวิชาชีพต่อไป

จากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการงานวิจัยที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยคาดว่า จากการปฏิรูปการศึกษา และจากภาระงานการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้ครูมีบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้น จึงอาจจะทำให้ครูส่วนหนึ่งไม่สามารถที่จะปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ อาจเกิดความตื่นตระหนกตกใจกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การปฏิรูปการเรียนรู้ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การประกันคุณภาพทางการศึกษา ฯลฯ คำที่เกิดขึ้นมาใหม่ๆ อาจเป็นคำที่ทำให้ครูเกิดความหนักใจในการทำงาน เกิดความไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ วิตกกังวลถึงสถานภาพของตนเอง อึดอัดและเกิดความคับข้องใจกับภาระงานใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น (สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2546: 18) เมื่อไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาหรือหาทางออกได้ ก็จะส่งผลให้เกิดการขาดงาน และอาจตัดสินใจที่จะลาออกจากงานในที่สุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาระงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน การรับรู้ความสามารถในการสอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู ที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งมีจำนวน 336 โรงเรียน และมีจำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 5,311 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู ที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 51 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 419 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตามลำดับ ดังนี้

1. สํารวจข้อมูลประชากรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ จัดทำกรอบของการสุ่ม (Sampling Frame) ดังปรากฏตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู (คน)						รวม
		ประถมศึกษา		ขยายโอกาสฯ		มัธยมศึกษา		
		โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู	
เล็ก	301	216	2,009	63	1,101	22	352	3,462
กลาง	27	4	126	9	254	14	558	938
ใหญ่	8	2	246	1	88	5	577	911
รวม	336	222	2,381	73	1,443	41	1,487	5,311

ที่มา : ข้อมูล 10 มิถุนายน พ.ศ. 2551 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1

จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป จัดเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่

จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน จัดเป็น โรงเรียนขนาดกลาง

จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน จัดเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 คำนวณความแปรปรวนของคะแนนการคงอยู่ในงานอาชีพครูในแต่ละขนาดโรงเรียนที่ได้จากการทดลองหาคูณภาพเครื่องมือวิจัยครั้งที่ 2 ซึ่งได้ผลดังนี้ คือ ความแปรปรวนของโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเท่ากับ 195.342 ความแปรปรวนของโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเท่ากับ 133.344 และความแปรปรวนของโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเท่ากับ 132.621

2.2 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (มยุรี ศรีชัย. 2538: 105)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^K \frac{N_g^2 \sigma_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{Z_{\alpha/2}^2} + \sum_{g=1}^K N_g \sigma_g^2}$$

โดยที่

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N_g	หมายถึง	จำนวนประชากรแต่ละชั้น
N	หมายถึง	จำนวนประชากรทั้งหมด
Z	หมายถึง	ค่าที่กำหนดจากค่าความเชื่อมั่น (ความเชื่อมั่น 99 %, $\alpha = .01$, $Z_{\alpha/2} = 2.33$)
σ^2	หมายถึง	ค่าความแปรปรวนแต่ละชั้น
W_g	หมายถึง	$\frac{N_g}{N}$
e	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 1

2.3 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 419 คน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 273 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 75 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 71 คน

3. ใช้วิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) โดยมีวิธีดำเนินการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ มีจำนวน 336 โรงเรียน เป็น 3 ขนาด มีโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 27 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 301 โรงเรียน สุ่มโรงเรียนแต่ละขนาดด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และโรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม (Sampling Unit) โดยทำการสุ่มมาจำนวนร้อยละ 15 ของแต่ละขนาดโรงเรียน ปรากฏว่าได้โรงเรียนที่จะนำมาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 45 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 51 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มครูจากโรงเรียนทั้ง 51 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ให้ได้จำนวนครูในโรงเรียนแต่ละขนาดตามที่ได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 419 คน โดยเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก จำนวน 273 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 75 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 71 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนและจำนวนข้าราชการครู ที่ได้จากการสุ่มขั้นแรก

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู (คน)						รวม
		ประถมศึกษา		ขยายโอกาส		มัธยมศึกษา		
		โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู	
เล็ก	45	33	309	9	153	3	52	514
กลาง	4	1	32	1	25	2	70	127
ใหญ่	2	1	102	-	-	1	159	261
รวม	51	35	443	10	178	6	281	902

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ระดับการจัด การศึกษา	จำนวน ข้าราชการครู (คน)
1	บ้านกาเกาะ	เล็ก	ประถมศึกษา	4
2	บ้านคาบ	เล็ก	ประถมศึกษา	8
3	บ้านจ๊กจูก	เล็ก	ประถมศึกษา	4
4	บ้านตั่งใจ	เล็ก	ประถมศึกษา	3
5	บ้านประปืด	เล็ก	ประถมศึกษา	7
6	บ้านระหาร	เล็ก	ประถมศึกษา	4
7	บ้านหนองกง	เล็ก	ประถมศึกษา	5
8	บ้านเล้าข้าว	เล็ก	ประถมศึกษา	5
9	บ้านโคกเพชร	เล็ก	ประถมศึกษา	2
10	วัดประสพ	เล็ก	ประถมศึกษา	5
11	บ้านตะมะหนองกระจาน	เล็ก	ประถมศึกษา	4
12	บ้านหนองคู	เล็ก	ประถมศึกษา	5
13	บ้านเกาะแก้ว	เล็ก	ประถมศึกษา	6
14	บ้านกระดาน	เล็ก	ประถมศึกษา	6
15	บ้านกะลัน	เล็ก	ประถมศึกษา	6
16	บ้านดู่อาราง	เล็ก	ประถมศึกษา	5
17	บ้านจารย์	เล็ก	ประถมศึกษา	7
18	บ้านสะโน	เล็ก	ประถมศึกษา	5
19	บ้านห้วยโนนเจริญ	เล็ก	ประถมศึกษา	2
20	บ้านตระเปียงเตีย	เล็ก	ประถมศึกษา	8
21	บ้านภูมิสีตัง	เล็ก	ประถมศึกษา	7
22	บ้านหนองคู	เล็ก	ประถมศึกษา	6
23	บ้านโชคใต้	เล็ก	ประถมศึกษา	5
24	บ้านมะลูจรุง	เล็ก	ประถมศึกษา	3
25	บ้านโคกเกาะ	เล็ก	ประถมศึกษา	5
26	บ้านตากแดด	เล็ก	ประถมศึกษา	5
27	บ้านโชค	เล็ก	ประถมศึกษา	4
28	ทวีคามวิทยา	เล็ก	ประถมศึกษา	5
29	บ้านขามศึกษาการ	เล็ก	ประถมศึกษา	6
30	บ้านตางมาง	เล็ก	ประถมศึกษา	5
31	บ้านวารไพรศรี	เล็ก	ประถมศึกษา	4

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ระดับการจัด การศึกษา	จำนวน ข้าราชการครู (คน)
32	บ้านอันโนง	เล็ก	ประถมศึกษา	5
33	สามัคคีวิทยา	เล็ก	ประถมศึกษา	4
34	บ้านหนองฮะ	เล็ก	ขยายโอกาสฯ	8
35	บ้านหนองเหล็ก	เล็ก	ขยายโอกาสฯ	9
36	บ้านโนนสวรรค์	เล็ก	ขยายโอกาสฯ	9
37	บ้านกุดหวาย	เล็ก	ขยายโอกาสฯ	9
38	บ้านดงถาวร	เล็ก	ขยายโอกาสฯ	8
39	บ้านสว่างโนนแดง	เล็ก	ขยายโอกาสฯ	10
40	บ้านจันรม	เล็ก	ขยายโอกาสฯ	10
41	ไทรมิตรวิทยาสรรค์	เล็ก	ขยายโอกาสฯ	9
42	บ้านตากูก	เล็ก	ขยายโอกาสฯ	10
43	นาบัววิทยา	เล็ก	มัธยมศึกษา	5
44	จารย์วิทยาคาร	เล็ก	มัธยมศึกษา	10
45	สุรินทร์พิทยาคม	เล็ก	มัธยมศึกษา	10
46	บ้านระแงง (ศิรภูมิวิทยาคาร)	กลาง	ประถมศึกษา	19
47	บ้านดู่	กลาง	ขยายโอกาสฯ	15
48	นาดีวิทยา	กลาง	มัธยมศึกษา	20
49	สวายวิทยาคาร	กลาง	มัธยมศึกษา	21
50	เมืองสุรินทร์	ใหญ่	ประถมศึกษา	28
51	สุรวิทยาคาร	ใหญ่	มัธยมศึกษา	44
รวม				419

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ออกแบบตามความมุ่งหมายของการศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 7 ตอน แต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู จำนวน 17 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครูของจุฑามาศ มุสิกเกิด (2548) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ จำนวน 27 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วยภาระงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานประจำ ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายและด้านงานจร ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบของเบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ (2549) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จำนวน 17 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของเบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ (2549) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน จำนวน 24 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงานของสิระยา สัมมาวาจ (2532) ซึ่งได้แปลและพัฒนามาจากแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายของแมสแลชและแจ๊คสัน (Maslach; & Jackson. 1986) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

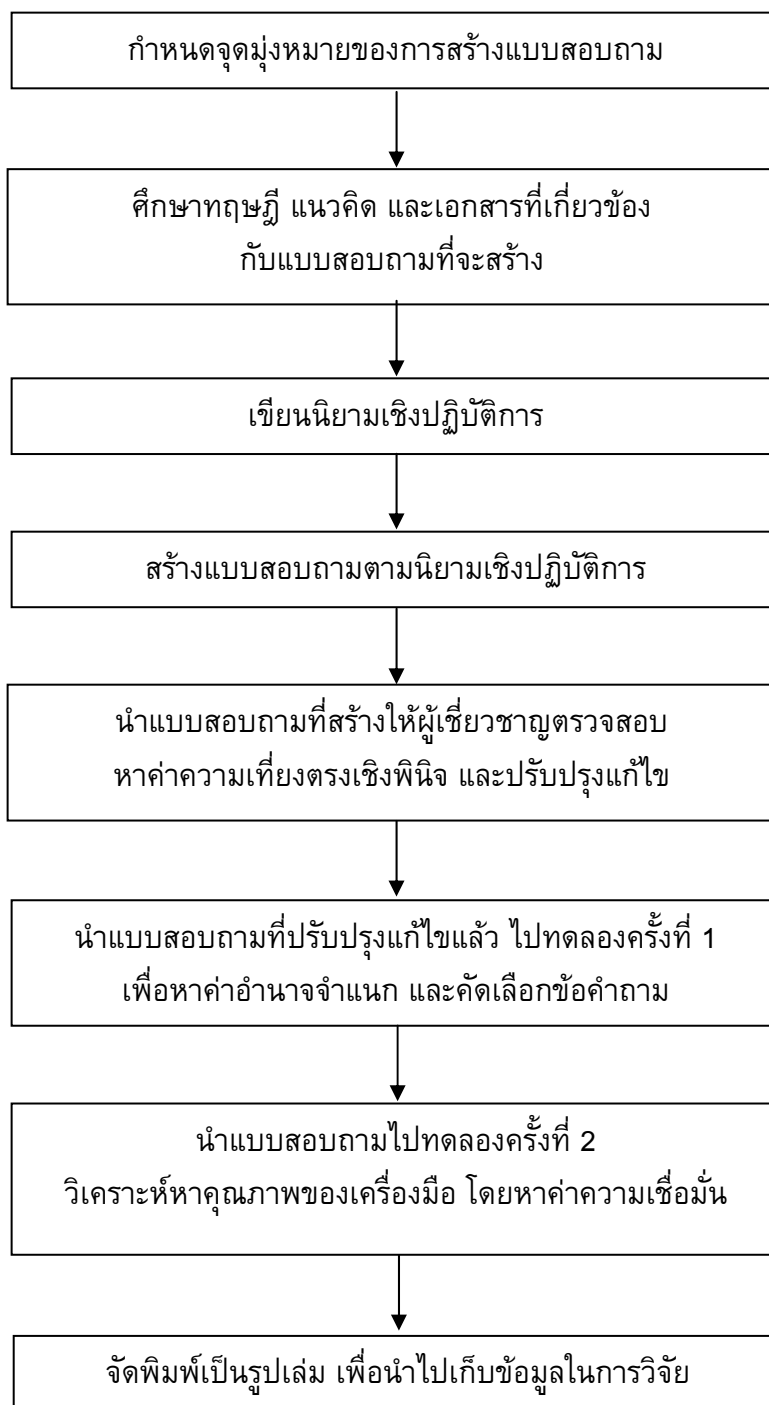
ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 19 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดของ วูฟ (อมรรัตน์ เสดสุวรรณ. 2539: 58-60; อ้างอิงจาก Wolf. 1981: 233-236) ได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ ด้านการนิเทศงาน และด้านระบบบริหารและการประสานงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบ 20 ลำดับขั้นการสร้างแบบสอบถาม

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

จากภาพประกอบ 20 เป็นลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอนและการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอนและการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

ขั้นที่ 2 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในการสอนและการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

ขั้นที่ 3 เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการจากการศึกษาในขั้นที่ 2 โดยเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 เขียนข้อความที่ต้องการถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน จำนวน 20 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู จำนวน 20 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ขั้นที่ 5 เมื่อสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเป็นปรนัย (Objectivity) โดยผู้เชี่ยวชาญจะให้คะแนนความสอดคล้องของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน และการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of congruence) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งพบว่าแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอนได้ข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามเกณฑ์ จำนวน 19 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู ได้ข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามเกณฑ์ จำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกข้อความที่อยู่ในเกณฑ์และผ่านการปรับแก้ไขแล้วจากขั้นตอนที่ 5 ไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) มากกว่า .20 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .13 ถึง .77 ได้คัดเลือกข้อคำถามไว้

จำนวน 19 ข้อ และแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .46 ถึง .84 ได้คัดเลือกข้อคำถามไว้จำนวน 20 ข้อ

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ในขั้นตอนที่ 6 จัดพิมพ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 2 กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และนำผลคะแนนที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่าแบบสอบถามแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 และแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

ขั้นที่ 8 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาปรับปรุง ดังนี้

1. แบบสอบถามแบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู ปรับมาจากแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครูของจุฑามาศ มุสิกเกิด (2548) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อความ แก้ไขภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 ข้อ จากนั้น นำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง -.01 ถึง .58 นำผลที่ได้มาพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ซึ่งมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน 17 ข้อ และนำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 2 กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

2. แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ ปรับมาจากแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบของเบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ (2549) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วยภาระงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานประจำ ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายและด้านงานจร ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อความ แก้ไขภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 ข้อ จากนั้น นำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .21 ถึง .62 ซึ่งมีข้อคำถามที่คัดเลือกไว้จำนวน 27 ข้อ และนำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 2 กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น .86

3. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ปรับมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของเบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ (2549) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อความ แก้ไขภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับลักษณะ

ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 17 ข้อ จากนั้น นำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .46 ถึง .80 ซึ่งมีข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ จำนวน 17 ข้อ และนำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 2 กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .92

4. แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน ปรับมาจากแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงานของสิระยา สัมมาวาจ (2532) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ซึ่งได้แปลและพัฒนาจากแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายของแมสแลชและแจ๊คสัน (Maslach; & Jackson. 1986) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อความ แก้ไขภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 ข้อ จากนั้น นำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .22 ถึง .65 ซึ่งมีข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ จำนวน 24 ข้อ และนำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 2 กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ทั้งหมด 7 ตอนซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าคำถามที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

0. อายุ.....ปี

00. ท่านปฏิบัติงานในอาชีพข้าราชการครูเป็นเวลา.....ปี.....เดือน

000. ระดับคุณวุฒิทางการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ประกาศนียบัตรบัณฑิต
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู

แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด
 ก่อนข้างจริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวมาก
 จริงเป็นบางครั้ง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวปานกลาง
 ก่อนข้างไม่จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวน้อย
 ไม่จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ก่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ก่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0	วิชาชีพครูนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของท่าน					
00	ท่านรู้สึก ว่า ตัวเองตัดสินใจผิดพลาดที่เลือกประกอบวิชาชีพครู					
000	งานสอนเป็นกิจวัตรประจำวันที่น่าเบื่อหน่าย					

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครูมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
จริง	ให้คะแนน	5	1
ก่อนข้างจริง	ให้คะแนน	4	2
จริงเป็นบางครั้ง	ให้คะแนน	3	3
ก่อนข้างไม่จริง	ให้คะแนน	2	4
ไม่จริง	ให้คะแนน	1	5

การแปลความหมายคะแนน

ระดับคะแนน	4.51 – 5.00	แสดงว่า	มีเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับสูง
ระดับคะแนน	3.51 – 4.50	แสดงว่า	มีเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ระดับคะแนน	2.51 – 3.50	แสดงว่า	มีเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	1.51 – 2.50	แสดงว่า	มีเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ระดับคะแนน	1.00 – 1.50	แสดงว่า	มีเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ

แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วยภาระงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานประจำ ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายและด้านงานจร จำนวน 27 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของท่านในด้านต่างๆ มากที่สุด (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

มากกว่า 7 ชั่วโมง/วัน หมายถึง ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉลี่ยในข้อความดังกล่าวมากที่สุด
 6 – 7 ชั่วโมง/วัน หมายถึง ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉลี่ยในข้อความดังกล่าวมาก
 3 – 5 ชั่วโมง/วัน หมายถึง ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉลี่ยในข้อความดังกล่าวปานกลาง
 1 – 2 ชั่วโมง/วัน หมายถึง ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉลี่ยในข้อความดังกล่าวน้อย
 น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน หมายถึง ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉลี่ยในข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

1. ด้านงานประจำ

ข้อ	ข้อความ	เวลาในการปฏิบัติโดยเฉลี่ย				
		มากกว่า 7 ชั่วโมง/วัน	6 – 7 ชั่วโมง/วัน	3 – 5 ชั่วโมง/วัน	1 – 2 ชั่วโมง/วัน	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน
0	ท่านใช้เวลาในการเตรียมการสอน					
00	ท่านใช้เวลาในการตรวจการบ้าน					
000	ท่านใช้เวลาในการจัดทำสื่อ/อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการสอน					

2. ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ	ข้อความ	เวลาในการปฏิบัติโดยเฉลี่ย				
		มากกว่า 7 ชั่วโมง/วัน	6 – 7 ชั่วโมง/วัน	3 – 5 ชั่วโมง/วัน	1 – 2 ชั่วโมง/วัน	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน
0	ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานของโรงเรียน					
00	งานที่เกี่ยวกับงบประมาณของโรงเรียน					
000	งานด้านทะเบียนและวัดผล					

3. ด้านงานจร

ข้อ	ข้อความ	เวลาในการปฏิบัติโดยเฉลี่ย				
		มากกว่า 7 ชั่วโมง/วัน	6 – 7 ชั่วโมง/วัน	3 – 5 ชั่วโมง/วัน	1 – 2 ชั่วโมง/วัน	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน
0	วันมาฆบูชา					
00	วันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ					
000	วันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว					

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากกว่า 7 ชั่วโมง/วัน	ให้คะแนน	5
6 – 7 ชั่วโมง/วัน	ให้คะแนน	4
3 – 5 ชั่วโมง/วัน	ให้คะแนน	3
1 – 2 ชั่วโมง/วัน	ให้คะแนน	2
น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน	ให้คะแนน	1

การแปลความหมายคะแนน

ระดับคะแนน	4.51 – 5.00	แสดงว่า	มีภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูง
ระดับคะแนน	3.51 – 4.50	แสดงว่า	มีภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ระดับคะแนน	2.51 – 3.50	แสดงว่า	มีภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	1.51 – 2.50	แสดงว่า	มีภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ระดับคะแนน	1.00 – 1.50	แสดงว่า	มีภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้อง กับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด
 ก่อนข้างจริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวมาก
 จริงเป็นบางครั้ง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวปานกลาง
 ก่อนข้างไม่จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวน้อย
 ไม่จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ก่อนข้าง จริง	จริงเป็น บางครั้ง	ก่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
0	แม้จะมีรายได้น้อย ท่านก็รู้สึกพึงพอใจ ในการเป็นครู					
00	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน					
000	ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ท่านทำ มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ					

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามความพึงพอใจในงานมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
จริง	ให้คะแนน	5	1
ก่อนข้างจริง	ให้คะแนน	4	2
จริงเป็นบางครั้ง	ให้คะแนน	3	3
ก่อนข้างไม่จริง	ให้คะแนน	2	4
ไม่จริง	ให้คะแนน	1	5

การแปลความหมายคะแนน

ระดับคะแนน	4.51 – 5.00	แสดงว่า มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง
ระดับคะแนน	3.51 – 4.50	แสดงว่า มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ระดับคะแนน	2.51 – 3.50	แสดงว่า มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	1.51 – 2.50	แสดงว่า มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ระดับคะแนน	1.00 – 1.50	แสดงว่า มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน

แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ
 จำนวน 24 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับความถี่ที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด

- เป็นประจำ หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด
 บ่อยครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวมาก
 บางครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวปานกลาง
 นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวน้อย
 ไม่เคยรู้สึกเลย หมายถึง ท่านมีความรู้สึกตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความถี่				
		เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยรู้สึกเลย
0	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องเข้าสอนนักเรียน					
00	ท่านรู้สึกเบื่องานที่ทำในปัจจุบัน					
000	ท่านรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอนในตอนเช้าและรู้ว่าต้องไปทำงานอีกวัน					

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงานมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงลบ	ข้อความเชิงบวก
เป็นประจำ	ให้คะแนน	5	1
บ่อยครั้ง	ให้คะแนน	4	2
บางครั้ง	ให้คะแนน	3	3
นาน ๆ ครั้ง	ให้คะแนน	2	4
ไม่เคยรู้สึกเลย	ให้คะแนน	1	5

การแปลความหมายคะแนน

ระดับคะแนน	4.51 – 5.00	แสดงว่า	มีความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับสูง
ระดับคะแนน	3.51 – 4.50	แสดงว่า	มีความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ระดับคะแนน	2.51 – 3.50	แสดงว่า	มีความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	1.51 – 2.50	แสดงว่า	มีความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ระดับคะแนน	1.00 – 1.50	แสดงว่า	มีความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน

แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้อง กับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด
 ค่อนข้างจริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวมาก
 จริงเป็นบางครั้ง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวปานกลาง
 ค่อนข้างไม่จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวน้อย
 ไม่จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0	ท่านสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี					
00	ท่านไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้					
000	ท่านสามารถสอนในรายวิชาที่ไม่ถนัดได้					

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอนมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
จริง	ให้คะแนน	5	1
ค่อนข้างจริง	ให้คะแนน	4	2
จริงเป็นบางครั้ง	ให้คะแนน	3	3
ค่อนข้างไม่จริง	ให้คะแนน	2	4
ไม่จริง	ให้คะแนน	1	5

การแปลความหมายคะแนน

ระดับคะแนน 4.51 – 5.00 แสดงว่า มีการรับรู้ความสามารถในการสอนอยู่ในระดับสูง

ระดับคะแนน 3.51 – 4.50 แสดงว่า มีการรับรู้ความสามารถในการสอนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ระดับคะแนน 2.51 – 3.50 แสดงว่า มีการรับรู้ความสามารถในการสอนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.51 – 2.50 แสดงว่า มีการรับรู้ความสามารถในการสอนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ระดับคะแนน 1.00 – 1.50 แสดงว่า มีการรับรู้ความสามารถในการสอนอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

แบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด

ค่อนข้างจริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวมาก

จริงเป็นบางครั้ง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวปานกลาง

ค่อนข้างไม่จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวน้อย

ไม่จริง หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0	แม้ว่าความจำเป็นทางการเงินจะมากขึ้น ท่านจะคงทำงานในอาชีพครูต่อไป					
00	แม้จะมีอุปสรรคในการทำงานท่านก็จะอดทน และยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป					
000	ท่านมีความคิดตลอดเวลาที่จะเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพครู					

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
จริง	ให้คะแนน	5	1
ค่อนข้างจริง	ให้คะแนน	4	2
จริงเป็นบางครั้ง	ให้คะแนน	3	3
ค่อนข้างไม่จริง	ให้คะแนน	2	4
ไม่จริง	ให้คะแนน	1	5

การแปลความหมายคะแนน

ระดับคะแนน 4.51 – 5.00 แสดงว่า มีความคิดที่จะคงอยู่ในงานอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

ระดับคะแนน 3.51 – 4.50 แสดงว่า มีความคิดที่จะคงอยู่ในงานอาชีพครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ระดับคะแนน 2.51 – 3.50 แสดงว่า มีความคิดที่จะคงอยู่ในงานอาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับคะแนน 1.51 – 2.50 แสดงว่า มีความคิดที่จะคงอยู่ในงานอาชีพครูอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
 ระดับคะแนน 1.00 – 1.50 แสดงว่า มีความคิดที่จะคงอยู่ในงานอาชีพครูอยู่ในระดับต่ำ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลข้าราชการครูจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์
2. นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยยื่นต่อหัวหน้าสถานศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนข้าราชการครูที่ต้องการเก็บข้อมูล
4. นำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ทั้งหมด จัดแบ่งตามโรงเรียนให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้วิจัยแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น 2 แนวทาง คือ นำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามใส่ซองฝากไว้ในช่องรับหนังสือที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์ วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2552 ถึง วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552
5. ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ได้รับการตอบไม่สมบูรณ์ หรือมีร่องรอยระบุถึงการไม่ตั้งใจทำแบบสอบถาม โดยพิจารณาตามขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ได้แบบสอบถามที่จะนำไปวิเคราะห์จำนวน 419 ฉบับ จาก 500 ฉบับ
6. ทำการลงรหัสและจัดระบบข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการวิจัย

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 และโปรแกรม LISREL for Window Version 8.53 ในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ และการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยใช้โปรแกรม SPSS
2. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson-Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าที (t)
3. วิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยใช้โปรแกรม LISREL เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพล

รวมของตัวแปรปัจจัยและประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates = ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนดและมีค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. นำเสนอค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.)

2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 179)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) คำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 95)

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	Y	แทน	คะแนนผลรวมของข้ออื่นๆ ที่เหลือทุกข้อ

2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 131)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายโดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 314) ดังนี้

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{XY} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของ X กับ Y

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t - test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 317; อ้างอิงจาก Weikowitz. 1971: 158)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad ; \quad d_f = N-2$$

เมื่อ t แทน ค่าจากการแจกแจงแบบที

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

d_f แทน องศาอิสระ (Degrees of freedom)

3.3 สถิติที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : ML) ตามโมเดลที่เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 9)

$$F = \log|F| + \text{tr}(S\Sigma^{-1}) - \log|S| + k$$

เมื่อ	F	แทน	ฟังก์ชันความกลมกลืน
	S	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
	Σ	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม ที่ได้จากพารามิเตอร์
	k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ในโมเดล LISREL
	tr	แทน	ผลรวมสมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์

3.4 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนในโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าไค-สแควร์ (chi – square ; χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบว่าตัวแบบเชิงทฤษฎีที่สร้างขึ้นว่ากลมกลืนกับข้อมูลหรือไม่ โดยค่า ไค-สแควร์ มีค่าต่ำหรือเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลการวิจัยกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีสูตรดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 56)

$$\chi^2 = (n-1)F[s, \Sigma(\theta)] ; d = \frac{1}{2}(k)(k+1)-t$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	d	แทน	องศาอิสระ
	k	แทน	จำนวนตัวแปรสังเกตได้
	t	แทน	จำนวนพารามิเตอร์อิสระ
	$F[s, \Sigma(\theta)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ θ

3.5 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (Goodness – of – Fit Index)

ดัชนี GFI ใช้ทดสอบว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนหรือมีความเหมาะสมพอต่อกัน ควรมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ซึ่งมีสูตรดังนี้ (Jöreskog; & Sörbom. 1993: 123)

$$GFI = 1 - \frac{F[s, \sum(\hat{\theta})]}{F[s, \sum(0)]}$$

เมื่อ	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
	$F[s, \sum(0)]$	แทน	ค่า F ของโมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์ในโมเดล
	$F[s, \sum(\hat{\theta})]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ θ

3.6 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI (Adjusted Goodness-of-Fit Index)

ดัชนี AGFI ใช้ทดสอบว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนหรือมีความเหมาะสมพอดีกัน ควรจะมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป เช่นเดียวกับกับค่าดัชนี GFI ซึ่งมีสูตรดังนี้ (Jöreskog; & Sörbom. 1993: 123)

$$AGFI = 1 - \frac{k(k+1)}{2d}(1-GFI)$$

เมื่อ	AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
	k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้
	d	แทน	องศาอิสระ
	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และค่าสถิติพื้นฐาน
2. การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

4. การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตามทฤษฎีสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์การวัดในรูปแบบความสัมพันธ์สมการโครงสร้างค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์

5. การเสนอค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

5.1 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์การวัดในรูปแบบความสัมพันธ์สมการโครงสร้าง การคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

5.2 ค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปลผลดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง
TE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลรวม
IE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม

BO6	หมายถึง	การลดความเป็นบุคคล
BO7	หมายถึง	ความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง
PT	หมายถึง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
JS	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
JS2	หมายถึง	ความพึงพอใจในบริบทของงาน
JS3	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านอารมณ์หรือความรู้สึก
TA	หมายถึง	ภาระงานที่รับผิดชอบ
TA4	หมายถึง	ปริมาณงานด้านงานประจำ
TA5	หมายถึง	ปริมาณงานด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย
TA6	หมายถึง	ปริมาณงานด้านงานจร
SE	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถในการสอน
SE7	หมายถึง	การจัดการเรียนการสอน
AT	หมายถึง	เจตคติต่ออาชีพครู
AT8	หมายถึง	เจตคติต่ออาชีพครูด้านสถานะภาพอาชีพครู
AT9	หมายถึง	เจตคติต่ออาชีพครูด้านลักษณะงาน
AT10	หมายถึง	เจตคติต่ออาชีพครูด้านความคาดหวังที่มีต่ออาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และค่าสถิติพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครู

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ความเบ้ และความโด่ง
(n = 419 คน)

ตัวแปรสังเกตได้	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	SK	KU	การแปลความหมาย
JR1	4.302	0.722	0.168	-0.292	-0.593	ค่อนข้างสูง
JR2	4.492	0.668	0.149	-0.566	-0.611	ค่อนข้างสูง
JR3	4.396	0.875	0.199	-0.911	-0.288	ค่อนข้างสูง
JR4	4.310	0.800	0.185	-0.494	-0.616	ค่อนข้างสูง
BO5	2.158	0.704	0.326	0.013	-0.107	ค่อนข้างต่ำ
BO6	2.129	0.886	0.416	0.170	-0.468	ค่อนข้างต่ำ
BO7	2.025	0.683	0.337	0.040	-0.146	ค่อนข้างต่ำ

PT1	14.343	10.080	0.703	0.008	-0.042	-
JS2	4.007	0.663	0.165	-0.067	-0.237	ค่อนข้างสูง
JS3	4.018	0.686	0.171	-0.136	-0.386	ค่อนข้างสูง
TA4	2.685	0.537	0.200	0.018	-0.078	ปานกลาง
TA5	1.782	0.534	0.300	0.028	-0.070	ค่อนข้างต่ำ
TA6	2.723	0.808	0.297	0.008	-0.194	ปานกลาง
SE7	4.060	0.573	0.141	-0.002	-0.154	ค่อนข้างสูง
AT8	4.340	0.655	0.151	-0.203	-0.487	ค่อนข้างสูง
AT9	3.996	0.660	0.165	-0.051	-0.223	ค่อนข้างสูง
AT10	4.048	0.701	0.173	-0.148	-0.374	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรแฝงการคงอยู่ในอาชีพครู ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านส่วนตัว (JR1) ด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ (JR2) ด้านการนิเทศงาน (JR3) และด้านระบบบริหารและการประสานงาน (JR4) มีค่าเฉลี่ยของระดับการคงอยู่ในอาชีพครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (4.302–4.492)

ตัวแปรแฝงความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (BO5) ด้านการลดความเป็นบุคคล (BO6) และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง (BO7) มีค่าเฉลี่ยของระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (2.025–2.158)

ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (PT1) ในอาชีพครูของข้าราชการครู พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ โดยเฉลี่ยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่ากับ 14.343 ปี

ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านความพึงพอใจในบริบทของงาน (JS2) และด้านความพึงพอใจด้านอารมณ์หรือความรู้สึก (JS3) มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเท่ากับ 4.007 และ 4.018 ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านงานประจำ (TA4) ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย (TA5) และด้านงานจร (TA6) มีค่าเฉลี่ยของระดับภาระงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับปานกลาง (1.782–2.723)

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการสอนซึ่งวัดโดยให้ครูประเมินตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน (SE7) มีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ความสามารถในการสอน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (4.060)

ตัวแปรแฝงเจตคติต่ออาชีพครู ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านสถานะภาพอาชีพครู (AT8) ด้านลักษณะงานของอาชีพครู (AT9) และด้านความคาดหวังที่มีต่ออาชีพครู (AT10) มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติต่ออาชีพครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (3.996–4.340)

เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่า มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.534–10.080 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.141–0.703 พบว่าการกระจายของข้อมูลต่ำ แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงทั้งในลักษณะเบ้ซ้ายหรือค่าความเบ้ติดลบ ได้แก่ การคงอยู่ในงานอาชีพครู (JR) ความพึงพอใจในงาน (JS) การรับรู้ความสามารถในการสอน (SE) และเจตคติต่ออาชีพครู แสดงว่าคะแนนคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย และข้อมูลมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวาหรือค่าความเบ้เป็นบวก ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในงาน (BO) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (PT) และภาระงานที่รับผิดชอบ (TA) แสดงว่าคะแนนคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างมีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่ง (Kurtosis) ของแต่ละตัวแปร พบว่า มีค่าติดลบซึ่งส่วนใหญ่มีค่าสูงและต่ำเข้าใกล้ค่าโค้งปกติ ($\pm .50$) แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ในการศึกษาสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา จากตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัวแปร ได้ผลดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกับการคงอยู่ในอาชีพครูของข้าราชการครู (n = 419 คน)

ตัวแปร	JR1	JR2	JR3	JR4	BO5	BO6	BO7	PT1	JS2	JS3	TA4	TA5	TA6	SE7	AT8	AT9	AT10
JR1	1.000																
JR2	0.865**	1.000															
JR3	0.734**	0.798**	1.000														
JR4	0.854**	0.824**	0.731**	1.000													
BO5	-0.667**	-0.648**	-0.537**	-0.593**	1.000												
BO6	-0.525**	-0.537**	-0.413**	-0.441**	0.710**	1.000											
BO7	-0.527**	-0.544**	-0.429**	-0.460**	0.745**	0.728**	1.000										
PT1	0.105*	0.114**	0.017	0.066	-0.101*	-0.025	-0.109*	1.000									
JS2	0.518**	0.505**	0.400**	0.424**	-0.542**	-0.621**	-0.432**	-0.032	1.000								
JS3	0.563**	0.553**	0.487**	0.506**	-0.484**	-0.445**	-0.434**	0.091	0.759**	1.000							
TA4	-0.014	-0.005	0.005	-0.029	0.051	0.094	0.091	-0.087	0.075	0.054	1.000						
TA5	-0.208**	-0.274**	-0.243**	-0.232**	0.346**	0.277**	0.289**	-0.076	-0.150**	-0.136**	0.406**	1.000					
TA6	-0.077	-0.038	-0.071	-0.084	0.059	-0.012	0.019	-0.176**	0.119*	0.048	0.310**	0.143**	1.000				
SE7	0.616**	0.634**	0.515**	0.598**	-0.665**	-0.503**	-0.580**	0.101*	0.524**	0.488**	0.111*	-0.202**	0.034	1.000			
AT8	0.697**	0.684**	0.553**	0.614**	-0.723**	-0.522**	-0.573**	0.195**	0.493**	0.545**	-0.019	-0.222**	-0.034	0.566**	1.000		
AT9	0.616**	0.577**	0.496**	0.547**	-0.783**	-0.532**	-0.635**	0.124*	0.489**	0.558**	0.011	-0.225**	-0.042	0.543**	0.780**	1.000	
AT10	0.540**	0.524**	0.449**	0.521**	-0.586**	-0.482**	-0.487**	0.065	0.538**	0.566**	-0.044	-0.179**	-0.014	0.485**	0.699**	0.699**	1.000

** p < .01, * p < .05

จากตาราง 6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่ มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 สำหรับค่าที่มีนัยสำคัญนั้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.101-0.865 ซึ่งโดยภาพรวมแล้วค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ถึงระดับสูงมาก

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายในองค์ประกอบตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงการคงอยู่ในอาชีพครู(JR1-JR4) สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีค่าอยู่ระหว่าง 0.731-0.865 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับระดับสูง ($.60 < r < .80$) ถึงสูงมาก ($r > .80$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบตัวแปรแฝงความเหนื่อยหน่ายในงาน (BO5-BO7) สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีค่าอยู่ระหว่าง 0.710-0.745 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับระดับสูง ($.60 < r < .80$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน (JS2-JS3) สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีค่าเท่ากับ 0.759 ซึ่งถือว่าสัมพันธ์กันในระดับสูง ($.60 < r < .80$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบตัวแปรแฝงภาระงานที่รับผิดชอบ (TA4-TA6) สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีค่าระหว่าง 0.143-0.406 ซึ่งถือว่าสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r < .40$) ถึงระดับปานกลาง ($.40 < r < .60$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบตัวแปรแฝงเจตคติต่ออาชีพครู (AT8-AT10) สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีค่าระหว่าง 0.699-0.780 ซึ่งถือว่าสัมพันธ์กันในระดับระดับสูง ($.60 < r < .80$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงการคงอยู่ในอาชีพครู (JR1-JR4) กับตัวแปรแฝงความเหนื่อยหน่ายในงาน (BO5-BO7) ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน (JS2-JS3) ตัวแปรแฝงภาระงานที่รับผิดชอบ (TA4-TA6) และตัวแปรแฝงเจตคติต่ออาชีพครู (AT8-AT10) พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 และมีค่าระหว่าง 0.101-0.783 ซึ่งถือว่าสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r < .40$) ถึงระดับสูง ($.60 < r < .80$)

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตามทฤษฎีสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ผู้วิจัยได้กำหนดโมเดลสมมติฐานการวิจัยและพารามิเตอร์ต่าง ๆ ที่ต้องประมาณค่า เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยการวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนและหลังการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยจะแสดงผลดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่สำคัญ ได้ผลดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนการปรับรูปแบบความสัมพันธ์		หลังการปรับรูปแบบความสัมพันธ์	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	< 3	560.14/104 = 5.386	ไม่ผ่านเกณฑ์	131.36/78 = 1.684	ผ่านเกณฑ์
p value of χ^2	> .05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .05	0.102	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.040	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ .05	0.065	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.044	ผ่านเกณฑ์
GFI	> .90	0.86	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.96	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> .90	0.80	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.93	ผ่านเกณฑ์
CN	≥ 200	96.64	ไม่ผ่านเกณฑ์	342.99	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 7 พบว่า ค่าสถิติ Chi-square ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนการปรับรูปแบบความสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 560.14 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่เนื่องจากค่าไค-สแควร์มีความแปรผันไปตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ยิ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ค่าไค-สแควร์จะมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงควรพิจารณาอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) ร่วมด้วย จากการวิเคราะห์ พบว่า อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระมีค่าเท่ากับ 5.386 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนด้านอื่น ๆ ร่วมด้วยจะเห็นได้ว่าดัชนีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้ GFI มีค่าเท่ากับ 0.86, AGFI มีค่าเท่ากับ 0.80, RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.102, SRMR มีค่าเท่ากับ 0.065 และค่า CN มีค่าเท่ากับ 96.64 จึงมีความจำเป็นต้องปรับรูปแบบความสัมพันธ์ให้มีความสอดคล้องกลมกลืนมากขึ้น โดยผู้วิจัยได้ปรับให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันได้ โดยในการปรับรูปแบบความสัมพันธ์จะพิจารณาค่าเสนอแนะจากโปรแกรมหรือดัชนีปรับรูปแบบความสัมพันธ์ (Model Modification Indices: MI) และค่าการเปลี่ยนแปลงพารามิเตอร์ที่คาดหวังมาตรฐาน (Standardized Expected Parameter Change: SEPC) จนได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ที่ปรับแล้วมีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 131.36 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.684, GFI มีค่าเท่ากับ 0.96, AGFI มีค่าเท่ากับ 0.93, RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.040, SRMR มีค่าเท่ากับ 0.044

และค่า CN มีค่าเท่ากับ 342.99 ดัชนีส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ยกเว้น ค่าสถิติไค-สแควร์ ที่ยังมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์การวัดในรูปแบบความสัมพันธ์สมการโครงสร้าง

ภายหลังจากที่รูปแบบความสัมพันธ์สมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว เพื่อให้ได้สารสนเทศในการอธิบายผลการวิจัยเพิ่มขึ้น จึงมีการประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ประเมินค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ และความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงที่ศึกษา เนื่องจากเมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในคราวเดียวกันทั้งหมด ตัวแปรต่างๆในรูปแบบความสัมพันธ์จะส่งอิทธิพลถึงกันทำให้ค่าต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมินรูปแบบความสัมพันธ์การวัดโดยอิสระจากตัวแปรอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงไป ผลการประเมินรูปแบบความสัมพันธ์การวัดแต่ละตัวแปรแฝง ดังตาราง 8

ตาราง 8 การประเมินความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์การวัดในรูปแบบความสัมพันธ์สมการโครงสร้างการคงอยู่ในอาชีพครู

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	คุณภาพตัวแปรแฝง		คุณภาพตัวแปรสังเกตได้			
		ความเชื่อมั่น (ρ_c)	ความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	t value	ความคลาดเคลื่อนจากการวัด (ε, δ)	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้ (SMC)
JR		0.94	0.79				
	JR1			0.97 ^a		0.07	0.93
	JR2			0.93**	34.32	0.13	0.87
	JR3			0.76**	20.56	0.42	0.58
	JR4			0.88**	28.53	0.22	0.78
BO		0.87	0.69				
	BO5			0.93 ^a		0.13	0.87
	BO6			0.77**	19.25	0.41	0.59
	BO7			0.79**	20.46	0.38	0.62

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกตได้	คุณภาพตัวแปรแฝง		คุณภาพตัวแปรสังเกตได้			
		ความ เชื่อมั่น (ρ_c)	ความ แปรปรวน ที่สกัดได้ (ρ_v)	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน	t value	ความคลาด เคลื่อนจาก การวัด (ε, δ)	ค่าความ เชื่อมั่นของตัว แปรสังเกตได้ (SMC)
JS		0.86	0.76				
	JS2			0.83**	19.94	0.30	0.70
	JS3			0.90**	21.85	0.18	0.82
TA		0.28	0.13				
	TA4			0.31**	5.12	0.91	0.09
	TA5			0.51**	6.08	0.74	0.26
	TA6			0.19**	3.68	0.97	0.03
AT		0.89	0.73				
	AT8			0.89**	22.63	0.21	0.79
	AT9			0.87**	21.88	0.24	0.76
	AT10			0.80**	19.16	0.36	0.64

หมายเหตุ : a ค่าอ้างอิง

จากตาราง 8 พบว่า ตัวแปรแฝงภายในการคงอยู่ในอาชีพครู (JR) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.94 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.79 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.76 – 0.97 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศงาน (JR3) ทั้งนี้เนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดสูงกว่าด้านอื่น ๆ และความเชื่อมั่นของการวัดต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

ตัวแปรแฝงภายในความเหนื่อยหน่ายในงาน (BO) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.87 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.69 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.77–0.93 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การลดความเป็นบุคคล (BO6) ทั้งนี้เนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดสูงกว่าด้านอื่น ๆ และความเชื่อมั่นของการวัดต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

ตัวแปรแฝงภายนอกความพึงพอใจในงาน (JS) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.86 และมีความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.76 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.83-0.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในบริบทของงาน (JS2) ทั้งนี้เนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดสูงกว่าด้านอื่น ๆ และความเชื่อมั่นของการวัดต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

ตัวแปรแฝงภายนอกภาระงานที่รับผิดชอบ (TA) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.28 และมีความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.13 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.19-0.51 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ภาระงานด้านงานจร (TA6) ทั้งนี้เนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดสูงกว่าด้านอื่น ๆ และความเชื่อมั่นของการวัดต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

ตัวแปรแฝงภายนอกเจตคติต่ออาชีพครู (AT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.89 และมีความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.73 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.80-0.89 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ เจตคติต่ออาชีพครูด้านความคาดหวังที่มีต่ออาชีพครู (AT10) ทั้งนี้เนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดสูงกว่าด้านอื่น ๆ และความเชื่อมั่นของการวัดต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

โดยสรุป พบว่า ตัวแปรแฝงที่มีความเชื่อมั่นสูงสุด คือ การคงอยู่ในอาชีพครู (JR) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94 รองลงมาคือ เจตคติต่ออาชีพครู (AT) ความเหนื่อยหน่ายในงาน (BO) ความพึงพอใจในงาน (JS) และภาระงานที่รับผิดชอบ (TA) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89, 0.87, 0.86 และ 0.28 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีความคลาดเคลื่อนสูงกว่า 0.70 คือ ตัวแปรด้านภาระงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย (TA5) ด้านงานประจำ (AT4) และด้านงานจร (AT6) มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.74, 0.91 และ 0.97 ตามลำดับ

5. ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์

การพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางตรงระหว่างแต่ละตัวแปรแฝงนั้น ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน เพื่อความชัดเจนในการสรุปอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุต่อตัวแปรผล ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลของอิทธิพลจากตัวแปรเชิงสาเหตุต่อตัวแปรผลออกเป็นสามส่วน ได้แก่ อิทธิพลทางตรง (Direct effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total effects: TE) ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพครูในภาพรวม

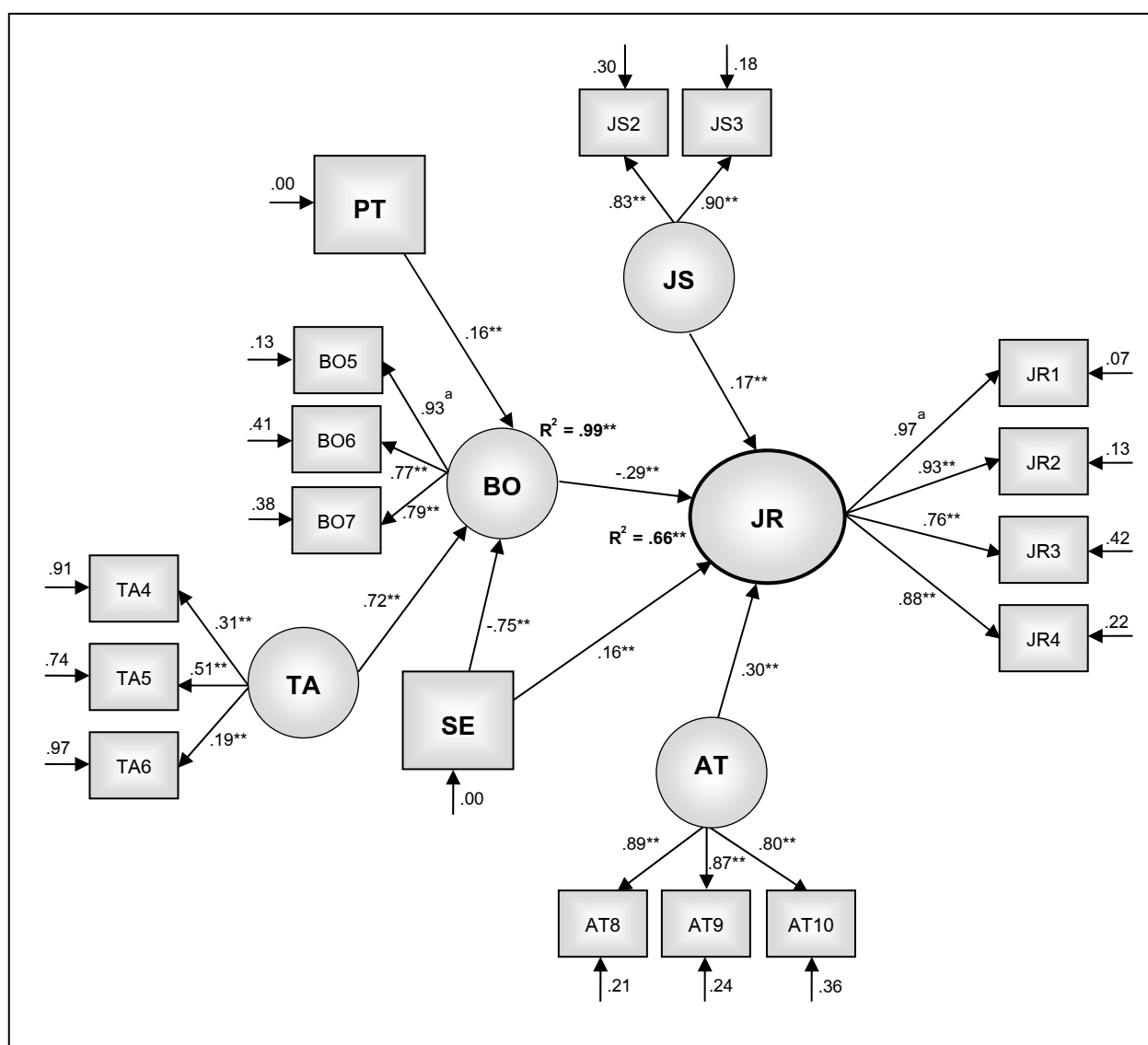
ตัวแปรผล	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรเชิงสาเหตุ					
			BO	PT	JS	TA	SE	AT
BO	0.99	DE	-	0.16**	-	0.72**	-0.75**	-
		IE	-	-	-	-	-	-
		TE	-	0.16**	-	0.72**	-0.75**	-
JR	0.66	DE	-0.29**	-	0.17**	-	0.16**	0.30**
		IE	-	-0.05**	-	-0.21**	0.22**	-
		TE	-0.29**	-0.05**	0.17**	-0.21**	0.38**	0.30**

** p < .01

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงาน (BO) พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงาน (BO) ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากการรับรู้ความสามารถในการสอน (SE) มีค่าเท่ากับ -0.75 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงด้านลบ รองลงมาคือ อิทธิพลจากภาระงานที่รับผิดชอบ (TA) มีค่าเท่ากับ 0.72 เป็นอิทธิพลทางตรงด้านบวก และอิทธิพลจากระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (PT) มีค่าเท่ากับ 0.16 เป็นอิทธิพลทางตรงด้านบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R²) พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 3 ตัวแปร ที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายในงาน (BO) ได้ร้อยละ 99

เมื่อพิจารณาตัวแปรการคงอยู่ในอาชีพครู (JR) ซึ่งเป็นตัวแปรตาม พบว่า การคงอยู่ในอาชีพครู (JR) ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากการรับรู้ความสามารถในการสอน (SE) มีค่าเท่ากับ 0.38 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงด้านบวกมีค่าเท่ากับ 0.16 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.22 รองลงมาคือ อิทธิพลจากเจตคติต่ออาชีพครู (AT) มีค่าเท่ากับ 0.30 เป็นอิทธิพลทางตรงด้านบวก อิทธิพลจากความเหนื่อยหน่ายในงาน (BO) มีค่าเท่ากับ -0.29 เป็นอิทธิพลทางตรงด้านลบ อิทธิพลจากภาระงานที่รับผิดชอบ (TA) มีค่าเท่ากับ -0.21 เป็นอิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.17 เป็นอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลจากระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (PT) มีค่าเท่ากับ -0.05 เป็นอิทธิพลทางอ้อม เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R²) พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 6 ตัวแปร ที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในอาชีพครู (JR) ได้ร้อยละ 66

จากที่กล่าวถึงค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพครูในภาพรวม และโมเดลสุดท้ายที่ปรับแล้วสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 22



** $p < .01$

ภาพประกอบ 22 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพครู
ในภาพรวม (หลังปรับโมเดล)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ โดยมีตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพครู ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู (AT) ภาระงานที่รับผิดชอบ (TA) ความพึงพอใจในงาน (JS) ความเหนื่อยหน่ายในงาน (BO) การรับรู้ความสามารถในการสอน (SE) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (PT) โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกับการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อศึกษาตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 51 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 419 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบเติมคำ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพ จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ จำนวน 27 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน จำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 และตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ได้แบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 419 ฉบับ แล้วนำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และใช้โปรแกรม LISREL for Window Version 8.53 ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่า χ^2 , RMSEA, SRMR, AGFI, GFI และ CN เป็นดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลกับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงการคงอยู่ในงานอาชีพครู (JR1-JR4) กับตัวแปรแฝงความเหนื่อยหน่ายในงาน (BO5-BO7) ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน (JS2-JS3) ตัวแปรแฝงภาระงานที่รับผิดชอบ (TA4-TA6) และตัวแปรแฝงเจตคติต่ออาชีพครู (AT8-AT10) พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีค่าระหว่าง .101- .783 ซึ่งถือว่าสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r < .40$) ถึงระดับสูง ($.60 < r < .80$)

2. ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสถิติ Chi-square ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนการปรับรูปแบบความสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 560.14 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระมีค่าเท่ากับ 5.386 , GFI มีค่าเท่ากับ 0.86 , AGFI มีค่าเท่ากับ 0.80 , RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.102 , SRMR มีค่าเท่ากับ 0.065 และค่า CN มีค่าเท่ากับ 96.64 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับแล้ว พบว่ามีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 131.36 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.684 , GFI มีค่าเท่ากับ 0.96 , AGFI มีค่าเท่ากับ 0.93 , RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.040 , SRMR มีค่าเท่ากับ 0.044 และค่า CN มีค่าเท่ากับ 342.99 ดังนั้นส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักความสำคัญทางตรง ทางอ้อม และค่าน้ำหนักรวมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูในภาพรวม พบว่า การคงอยู่ในงานอาชีพครูได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากการรับรู้ความสามารถในการสอน โดยส่งอิทธิพลด้านบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.38 รองลงมาคือ เจตคติต่ออาชีพครู ความเหนื่อยหน่ายในงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครูและความพึงพอใจในงาน ส่งอิทธิพลด้านบวก ส่วนตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงาน และภาระงานที่รับผิดชอบ ส่งอิทธิพลด้านลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30 , -0.29 , -0.21 , 0.17 และ -0.05 ตามลำดับ และการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากเจตคติต่ออาชีพครู โดยส่งอิทธิพลด้านบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30 รองลงมา คือ ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถในการสอน โดยตัวแปรความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถในการสอน ส่งอิทธิพลด้านบวก ส่วนตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงาน ส่งอิทธิพลด้านลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.29 , 0.17 และ 0.16 ตามลำดับ และตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมด้านลบจากการรับรู้ความสามารถในการสอน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกจากภาระงานที่รับผิดชอบและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.76 , 0.72 และ 0.16 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 6 ตัวแปร ที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอาชีพครู ได้ร้อยละ 66

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความพึงพอใจในงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในการสอน และเจตคติต่ออาชีพครูที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ตัวแปรสาเหตุทั้ง 6 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวม ได้ร้อยละ 66 ส่วนที่เหลือเป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้ามา และโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อการคงอยู่ในอาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ครูที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จะส่งผลให้ครูคงอยู่ในอาชีพน้อยลง เช่นเดียวกับการศึกษาของของสุชาติา หลวงศักดิ์ (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อการคงอยู่ในงาน และการศึกษาของจารย์พร แสงเป่า (2542: 129) ที่ศึกษาพบว่าความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของมัลดารี (Muldary. 1983) ที่พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากบุคคลเองคิดว่าตนมีความรู้สึกและทัศนคติต่อผู้ที่มารับบริการในลักษณะเฉยเมยไม่แยแส ซึ่งเป็นสิ่งที่ตนเองรับไม่ได้ หรือไม่ควรเกิดความรู้สึกเช่นนั้น จึงเกิดความรู้สึกผิดละอายใจ แต่เก็บกดความรู้สึกไว้ ทำให้รู้สึกอึดอัดและลำบากใจ นำไปสู่ความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งต่อมาก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ต้องลาออกจากงานไป

2. ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีความพึงพอใจในงานจากการได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ จะเกิดความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความปรารถนาและความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ตรงกันข้ามกับครูที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะมีทัศนคติทางลบต่องาน รู้สึกไม่ประสบผลสำเร็จจากการทำงาน ทำให้ต้องลาออกจากงานในที่สุด ซึ่งจากแนวคิด

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่พบว่า ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะมีอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่มีความพึงพอใจในงาน (จิตลดา ชัยรัตน์. 2538; อ้างอิงจาก Mobley. 1978) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลูกัส แอ็ดวูดและฮากาแมน (Lucas; Atwood; & Hagaman. 1993) ที่พบว่า ความพึงพอใจในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะออกจากงานและความพึงพอใจในวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะออกจากงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของน้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) เยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา (2518) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานหรือการลาออกจากงาน

3. ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยส่งอิทธิพลทางตรงด้านบวกผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ครูต้องขวนขวายหาความรู้ เข้าอบรม สัมมนาอยู่ตลอดเวลา การเน้นการใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานานขาดความกระตือรือร้นและขาดความคล่องตัวในการทำงาน และจากปัญหาการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้ภาระงานหนักขึ้น จึงเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และจากนโยบายการลดจำนวนข้าราชการในปี พ.ศ. 2547 ตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดหรือเออร์ลี่ รีไทร์ พบว่ามีจำนวนข้าราชการครูสมัครเข้าร่วมโครงการรวม 2 หมื่นกว่าราย หรือประมาณร้อยละ 50 ของจำนวนข้าราชการที่รัฐบาลต้องการลด ซึ่งก่อนหน้านี้รัฐบาลกำหนดให้มีโครงการเกษียณก่อนกำหนดผ่านมา 3 รุ่น เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2543 ถึงปี 2545 พบว่าครูสมัครเข้าร่วมโครงการรวมเป็นจำนวนถึง 45,370 ราย (กองบรรณาธิการ. 2547: 60-61) เพื่อต้องการผลักดันให้ครูที่ไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐานหรือไม่ยอมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาลาออกไป ซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจสำหรับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในระยะเวลานานได้พิจารณาที่จะเข้าร่วมโครงการหรือลาออกจากงานในที่สุด

4. ตัวแปรภาระงานที่รับผิดชอบ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยส่งอิทธิพลทางตรงด้านบวกผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้แสดงว่า หากครูมีภาระงานที่รับผิดชอบมาก มีความขัดแย้งในบทบาทมาก ครูก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูง อาจเนื่องจาก การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่จากเดิม มีบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภาระหน้าที่อื่นๆ อีกมากมาย ที่ครูจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ที่จะทำหน้าที่เหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเมื่อครูต้องทำหน้าที่หลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดภาระงานที่รับผิดชอบมากขึ้น และผลจากการปฏิบัติงานอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดความหนักใจในการทำงาน เริ่มไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ เกิดความอึดอัดและคับข้องใจกับภาระงานที่เกิดขึ้น ส่งผลทำให้ครูเกิดความอ่อนล้าและท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวบและอิวานนิคกี (Schwab; & Iwanicki. 1982: 60-72) พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในด้านภาระงานที่รับผิดชอบ และงานวิจัยของบัญชา ศรีหารถ (2542: บทคัดย่อ) พบว่า สิ่งที่ยากแก่ความท้อแท้เหนื่อยหน่ายได้ดีที่สุด คือ การมีภาระงานมากเกินไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ (2549: 92) ที่พบว่าภาระงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

5. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการสอน มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยส่งอิทธิพลผ่านด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อครูมีความสามารถในการสอนน้อย ก็จะทำให้เกิดความท้อแท้เหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมาก และสอดคล้องกับคำกล่าวของแบนดูราเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และคาดว่าจะมีการตอบสนองของสภาวะแวดล้อมต่ำด้วย เขาจะถอนตัวออก ไม่สนใจ หดงอกำลังใจ ซึ่งถ้าครูรับรู้ความสามารถในการสอนของตนเองอยู่ในระดับต่ำและมีความคาดหวังในผลสำเร็จของตนมาก เมื่อไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ จะทำให้เกิดความท้อแท้เหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแบนดูรา (จุฑาดี ทาห์ล่า. 2545: 8-9; อ้างอิงจาก Bandura. 1986: 391-392) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้ บุคคลมีความเชื่อว่า เขามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำ มักจะขาดความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงาน หลีกเลียงงาน ท้อถอยขาดความมั่นใจในตนเอง ทำให้ผลงานที่ได้ขาดประสิทธิภาพ

6. ตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง จะมีอัตราการลาออกน้อยกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ (Mobley. 1982) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของไวส์แมน (Weisman. 1982) และเยวาลักษณ์ เลาหะจินดา (2518) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานหรือการลาออกจากงาน ถ้าครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพก็จะทำให้ครูพึงพอใจ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานและประสบความสำเร็จในการทำงาน ตรงกันข้ามกับคนที่มีความรู้แต่ขาดเจตคติต่อวิชาชีพของตนเองย่อมจะทำให้เป็นครูที่ดีไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ใจนวล พรหมมณี (2550: บทคัดย่อ) เจตคติต่อวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชม ภูมิภาค (2516: 155) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของเจตคติต่อวิชาชีพครู ไว้ว่าอุปสรรคที่สำคัญที่สุดต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของครู คือ เจตคติต่อวิชาชีพครูนั่นเอง

ถ้าครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพก็จะทำให้ครูมีความพึงพอใจ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานและประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็จะมีการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในอาชีพครู ได้รับอิทธิพลทางตรงด้านลบจากความเหนื่อยหน่ายในงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงด้านบวกจากความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความสามารถในการสอน และเจตคติต่ออาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน จากระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาระงานที่รับผิดชอบ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมด้านลบจากการรับรู้ความสามารถในการสอนผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของตัวแปรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครู ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ มีเจตคติที่ดี และลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน การส่งเสริมให้ครูมีการรับรู้ความสามารถในการสอน นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในองค์กรของการทำงานในวิชาชีพครูที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในด้านบริบทและด้านความรู้สึกให้มากขึ้น เช่น ในด้านการปฏิบัติงาน ควรมีการมอบหมายงานในหน้าที่พิเศษให้ตรงกับความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ควรจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน และเพียงพอต่อสภาพงาน จัดตารางสอนโดยคำนึงถึงการได้พักผ่อนของครู เปิดโอกาสให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม ตลอดจนสร้างสัมพันธภาพที่ดีอยู่เสมอระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันและระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาและนิเทศกำกับติดตาม อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างให้ครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน เป็นผลให้บุคคลคงอยู่ในอาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับข้าราชการครูในภาพรวม ดังนั้นจึงควรมีการตรวจสอบความถูกต้องของโมเดล (model cross-validation) กับประชากรต่างกลุ่ม เช่น ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ หรือระหว่างเพศชายและเพศหญิง เพื่อยืนยันความเป็นสากลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการคงอยู่ในงานอาชีพครูต่อไป

2. การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัย พบว่า ตัวแปรสาเหตุทั้ง 6 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูในภาพรวมได้ร้อยละ 66 ส่วนที่เหลือเป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้ามาศึกษาในโมเดล ดังนั้นการพัฒนาโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู จึงควรพิจารณนำตัวแปรอื่นที่

คาดว่าจะมีผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูมาศึกษาเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงาน บรรยายภาคในโรงเรียน เป็นต้น เพื่อให้โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. (2546ก,สิงหาคม). วารสารวิชาการ. 7(8): 55.
- _____. (2546ข,สิงหาคม). วารสารวิชาการ. 6(8): 54-56.
- กองบรรณาธิการ. (2547). เออร์ลี รีไทร์ ทำให้ขาดครูหนักขึ้น. *สานปฏิรูป*. 7(71): 60-61.
- กันตนา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กิตติ แสงเทียนฉาย. (2531). *การศึกษาความท้อถอยและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน. (2544). *คู่มือการเรียนรู้สำหรับนักเรียนยุคปฏิรูปเรียนอย่างมีความสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จารุพร แสงเป่า. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตรลดา ชัยรัตน์. (2538, เมษายน-มิถุนายน). ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากสถาบันและวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์. *สรรพสิทธิเวชสาร*. 16: 35-76.
- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2536). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค Path Analysis*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- จุฑามาศ มุสิเกิด. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครูและความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑาวดี ทาหล้า. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะการคิดแบบเมตากับการรับรู้ประสิทธิภาพในการสอนของครู ในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไฉนวล พรหมมณี. (2550). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชม ภูมิภาค. (2516). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ชัยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี. (2527, 26 ตุลาคม – กันยายน). การวิเคราะห์วิธี: ตัวแบบการนำเอาสถิติตัวแปรหลายทางมาอธิบายพฤติกรรมทางสังคม. ศิษยาภิธาน 12(1 – 4).
- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2528,กรกฎาคม). การใช้เกณฑ์การสอนที่มีประสิทธิผลเพื่อพิจารณาการสอนของครู. มิตรครู. 12 – 15.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- โชติกา วรรณบุรี. (2547). การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราชตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2533). การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis). วารสารวัดผลการศึกษา. 11(33): 40 – 42.
- _____. (2537). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2538). การประชุมทางวิชาการเรื่อง การกำหนดปัญหาการวิจัยและการพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย: ด้านพฤติกรรมจริยธรรมและด้านอื่นๆ ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- _____. (2542). โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (บริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา ศรีหารณ. (2542). ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2545). ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญถิ่น อัตถากร. (2518). แผนนโยบายการผลิตครูในอนาคต. (เอกสารชุดเผยแพร่การศึกษา).
- เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์. (2549). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ประพิณพร ขจรบุญ. (2546). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคม แตกต่างกัน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ วะสี. (2542, มกราคม). ครูยุคใหม่ ครูยุคปฏิรูป. วิชาการ. 5(1): 22–24.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. หน้า 109–145. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ ตันติวัฒน์. (2538). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้อง กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงศวัช วิวังสุ. (2546). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการ มีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครู ประถมศึกษาในภาคกลาง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวิณี นาวาพานิช. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจใน ตนเอง ความวิตกกังวลและปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการลาออกจากการงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภิญโญ สาธร. (2537). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสัมภาษณ์ตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2543). แนวทางการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาลินี พงศ์พานิช. (2531). จิตสลาย: ราคาของความสำเร็จที่แพงลิบ. หน้า 21 – 25. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- เยาวดี รามชัยกุล; และ ศิริชัย กาญจนวาสี. (2523). รายงานผลการวิจัยเรื่อง การสร้างแบบวัด ทศนคติต่อวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย.
- เยาวลักษณ์ เลหาจินดา. (2518). สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออกของพยาบาลประจำการมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- รสลีย์ อักษรวงศ์. (2545). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2544). เจตคติ: แนวคิด วิธีการวัดและมาตรวัด. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศักดิ์ ทองเกิด. (2535). ความพึงพอใจในงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขต 7. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531). เจตคติ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- สงวน ลือเกียรติบัณฑิต. (2542, พ.ศ.-ส.ศ.). อาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน: ประวัติการพัฒนามโนทัศน์ความหมายและการวัด. วารสารสงขลานครินทร์. ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 5(2): 168.
- สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (2546). “ปฏิรูปการเรียนรู้: วารสารวิชาการ ราชภัฏกรุงเทพฯ”. 10(18): 18.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. กองวิชาการ. (2544). รายงานสถิติการศึกษา ปี 2544 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2546). กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกระดับอุดมศึกษา (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย. มหาวิทยาลัยนเรศวร: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.
- สิระยา สัมมาวาจ. (2532). ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: คณะศิลปกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุชาติ หลวงศักดิ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพิน เตชาคุปต์. (2539). พฤติกรรมองค์การ: ความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงทอง ประสุวรรณ์. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- หัตยา มัทยาท. (2541). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อมรรัตน์ เสดสุวรรณ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อุดม นิลแสง. (2542). ความเป็นครู. คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อุบล ภัศระ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Alpander, G.G. (1992). Relationship between commitment to hospital goals and job satisfaction: A case study of nursing department. In M. Brown (ed.), *Nursing Management: Issues and Ideas*. pp. 121–132. Maryland: An Aspen Publication.
- Arvey, R.D.; et al. (1989, March). Job Satisfaction: Environmental and Genetic Component. *Journal of Applied Psychology*. 72(2): 187–192.
- Begleg, T.M.; & Czajka, J.M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on Job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*. 78: 552–556.
- Beverly A. Potter. (1987). *Preventing Job Burnout*. United States of America.
- Cryer, A. (1993). *Preparing for Quality Assessment and Audit*. Sheffield: CVCP.
- DeCotiis, T.A.; & Summers, T.P. (1987, February). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organization commitment. *Human Relation*. 40: 445-470.

- Dessler, Gary. (1988). *Personnel Management*. 4th ed., Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dorman. (2003). สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2008 จาก <http://www.newcastle.edu.au/journal/ajedp>.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Hackman, J.R.; & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. California: Addison Wesley Publishing Company Inc.
- Jones. (1991). C.B. Staff Nurse Turnover Cost: Part I, a conceptual model in M.J. Ward and S.A. Price (eds.). *Issue in Nursing Administration: Selected reading*. pp. 378–383.
- Jöreskog, K.G.; & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software International, Inc.
- Kim, J.; & Kohout, F.J. (1975). *Multiple Regression Analysis: Subprogram Regression SPSS: Statistical Package for the Social Sciences*. New York: McGraw – Hill.
- Lucas, M.D., J.R. Atwood; & R. Hagaman. (1993, January-February). Replication and Validation of Anticipated Turnover Model for Urban Registered Nurses. *Nursing Research*. 42: 29-35.
- Maslach, Christina. (1978, July-September). *Lawyer Burnout in Barrister*. 16.
- _____. (1993). *Professional Burnout Research Developments in Theory and Research*. United States., 2-16-21.
- Maslach, Christina; & Jackson S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2: 99-113.
- _____. (1986). *Maslach burnout Inventory*. p. 2. New York: Consulting Psychological Press.
- McConnell, E.A. (1982). *Burnout in the Nursing Profession : Coping Strategies Cause and Costs*. St. Louis: The C.V. Mosby Company.
- Mealey, Donna L.; & McIntosh, William D. (1995). *Study for Psychology*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Mobley, W.H. (1997). Intermediate Linkages in the Relationships between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 62: 237 – 240.
- Mobley, W.H.; et al. (1978, October – December). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63: 408-414.
- Murgatroyd, Stephen; & Morgan, Collin. (1994). *Total Quality Management and the School, Buckingham*. Philadelphia: Open University Press.

- Muus, K.J.; et al. (1993). Retaining registered nurse in rural community hospital. *Journal of Nursing Administration*. 23(3): 38-43.
- Muldary, T.W. (1983). Burnout and Health Professionals. *Manifestation and Management*. pp. 43–80. New York: Appleton – Century – Crofts.
- Niehouse, Oliver L. (1981, September-October). Burnout: A Real Threat to Human Resources Managers. *Personnel*. 58(1): 25–32.
- Pedhazur, Elazer J. (1982). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York: CBS College Publishing.
- Sanger, E., Richardson, J.; & Larson, E. (1985). What satisfies nurses enough to keep them. *Nursing Management*. 16: 43–46.
- Schwab, Richard L.; & Edward F. Iwanicki. (1982). *Who are our Burned out Teachers*. Educational Research Quarterly.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D.; & Wood, C.Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part I. *Journal of Nursing Administration*. 19(3): 14–18.
- Weisman, C.S.; Alexander, C.S.; & Chase, G.A. (1982). Evaluating reasons for nursing turnover in Weisman, C.S., Recruit from within: Hospital nurses retention in 1980s. *The Journal of Nursing Administration*. 12: 24-31.
- Willkinson, Jill D.; & Campbell, Elizabeth A. (1997). *Psychology in Counselling and Therapeutic Practice*. England: John Wiley & Sons.
- Wright, S. (1934). The method of path coefficients. *In Annals of Mathematical Statistics*. V.5. pp. 161-215. n.p.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู

ข้อ	ค่า IOC	การพิจารณา
1	0.8	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้
4	0.6	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้
10	0.8	คัดเลือกไว้
11	0.8	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้
15	0.8	คัดเลือกไว้
16	0.8	คัดเลือกไว้
17	0.8	คัดเลือกไว้
18	0.8	คัดเลือกไว้
19	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 11 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ

แบบสอบถาม	ข้อ	ค่า IOC	การพิจารณา
1. ด้านงานประจำ	1.1	1	คัดเลือกไว้
	1.2	1	คัดเลือกไว้
	1.3	1	คัดเลือกไว้
	1.4	0.4	คัดออก
	1.5	1	คัดเลือกไว้
	1.6	0.6	คัดเลือกไว้
	1.7	1	คัดเลือกไว้
2. ด้านงานพิเศษที่ได้ รับมอบหมาย	2.1	0.6	คัดเลือกไว้
	2.2	0.8	คัดเลือกไว้
	2.3	1	คัดเลือกไว้
	2.4	1	คัดเลือกไว้
	2.5	1	คัดเลือกไว้
	2.6	1	คัดเลือกไว้
	2.7	1	คัดเลือกไว้
	2.8	1	คัดเลือกไว้
	2.9	1	คัดเลือกไว้
	2.10	1	คัดเลือกไว้
	2.11	1	คัดเลือกไว้
	2.12	1	คัดเลือกไว้
3. ด้านงานจร	2.1	1	คัดเลือกไว้
	2.2	1	คัดเลือกไว้
	2.3	1	คัดเลือกไว้
	2.4	1	คัดเลือกไว้
	2.5	1	คัดเลือกไว้
	2.6	1	คัดเลือกไว้
	2.7	1	คัดเลือกไว้
	2.8	1	คัดเลือกไว้
	2.9	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 12 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ข้อ	ค่า IOC	การพิจารณา
1	0.8	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้
4	0.8	คัดเลือกไว้
5	0.6	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้
9	0.8	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้
14	0.8	คัดเลือกไว้
15	0.8	คัดเลือกไว้
16	1	คัดเลือกไว้
17	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน

ข้อ	ค่า IOC	การพิจารณา
1	0.8	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้
3	0.8	คัดเลือกไว้
4	0.4	คัดออก
5	0.8	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้
8	0.8	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้
10	0.6	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้
12	0.4	คัดออก
13	0.8	คัดเลือกไว้
14	0.6	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้
16	0.6	คัดเลือกไว้
17	0.8	คัดเลือกไว้
18	1	คัดเลือกไว้
19	1	คัดเลือกไว้
20	0.6	คัดเลือกไว้
21	1	คัดเลือกไว้
22	0.8	คัดเลือกไว้
23	1	คัดเลือกไว้
24	1	คัดเลือกไว้
25	0.6	คัดเลือกไว้
26	0.4	คัดออก
27	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน

ข้อ	ค่า IOC	การพิจารณา
1	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้
7	0.8	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้
16	1	คัดเลือกไว้
17	1	คัดเลือกไว้
18	1	คัดเลือกไว้
19	1	คัดเลือกไว้
20	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของ
ข้าราชการครู

ข้อ	ค่า IOC	การพิจารณา
1	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้
13	0.8	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้
16	1	คัดเลือกไว้
17	0.8	คัดเลือกไว้
18	1	คัดเลือกไว้
19	0.8	คัดเลือกไว้
20	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
1	0.483	คัดเลือกไว้
2	0.566	คัดเลือกไว้
3	0.168	คัดออก
4	0.579	คัดเลือกไว้
5	0.265	คัดเลือกไว้
6	0.512	คัดเลือกไว้
7	0.458	คัดเลือกไว้
8	0.438	คัดเลือกไว้
9	0.579	คัดเลือกไว้
10	0.474	คัดเลือกไว้
11	0.415	คัดเลือกไว้
12	-0.006	คัดออก
13	0.450	คัดเลือกไว้
14	0.430	คัดเลือกไว้
15	0.325	คัดเลือกไว้
16	0.517	คัดเลือกไว้
17	0.384	คัดเลือกไว้
18	0.386	คัดเลือกไว้
19	0.382	คัดเลือกไว้

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ

แบบสอบถาม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
1. ด้านงานประจำ	1.1	0.294	คัดเลือกไว้
	1.2	0.294	คัดเลือกไว้
	1.3	0.396	คัดเลือกไว้
	1.4	0.545	คัดเลือกไว้
	1.5	0.320	คัดเลือกไว้
	1.6	0.223	คัดเลือกไว้
2. ด้านงานพิเศษที่ได้ รับมอบหมาย	2.1	0.242	คัดเลือกไว้
	2.2	0.211	คัดเลือกไว้
	2.3	0.422	คัดเลือกไว้
	2.4	0.293	คัดเลือกไว้
	2.5	0.245	คัดเลือกไว้
	2.6	0.276	คัดเลือกไว้
	2.7	0.397	คัดเลือกไว้
	2.8	0.301	คัดเลือกไว้
	2.9	0.354	คัดเลือกไว้
	2.10	0.508	คัดเลือกไว้
	2.11	0.295	คัดเลือกไว้
	2.12	0.474	คัดเลือกไว้
3. ด้านงานจร	3.1	0.462	คัดเลือกไว้
	3.2	0.615	คัดเลือกไว้
	3.3	0.578	คัดเลือกไว้
	3.4	0.569	คัดเลือกไว้
	3.5	0.556	คัดเลือกไว้
	3.6	0.541	คัดเลือกไว้
	3.7	0.548	คัดเลือกไว้
	3.8	0.492	คัดเลือกไว้
	3.9	0.467	คัดเลือกไว้

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
1	0.479	คัดเลือกไว้
2	0.464	คัดเลือกไว้
3	0.518	คัดเลือกไว้
4	0.672	คัดเลือกไว้
5	0.695	คัดเลือกไว้
6	0.735	คัดเลือกไว้
7	0.798	คัดเลือกไว้
8	0.755	คัดเลือกไว้
9	0.569	คัดเลือกไว้
10	0.735	คัดเลือกไว้
11	0.566	คัดเลือกไว้
12	0.556	คัดเลือกไว้
13	0.713	คัดเลือกไว้
14	0.679	คัดเลือกไว้
15	0.542	คัดเลือกไว้
16	0.622	คัดเลือกไว้
17	0.697	คัดเลือกไว้

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
1	0.356	คัดเลือกไว้
2	0.512	คัดเลือกไว้
3	0.548	คัดเลือกไว้
4	0.552	คัดเลือกไว้
5	0.653	คัดเลือกไว้
6	0.612	คัดเลือกไว้
7	0.591	คัดเลือกไว้
8	0.602	คัดเลือกไว้
9	0.496	คัดเลือกไว้
10	0.586	คัดเลือกไว้
11	0.573	คัดเลือกไว้
12	0.554	คัดเลือกไว้
13	0.557	คัดเลือกไว้
14	0.544	คัดเลือกไว้
15	0.544	คัดเลือกไว้
16	0.620	คัดเลือกไว้
17	0.222	คัดเลือกไว้
18	0.392	คัดเลือกไว้
19	0.528	คัดเลือกไว้
20	0.548	คัดเลือกไว้
21	0.399	คัดเลือกไว้
22	0.440	คัดเลือกไว้
23	0.554	คัดเลือกไว้
24	0.375	คัดเลือกไว้

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
1	0.595	คัดเลือกไว้
2	0.202	คัดเลือกไว้
3	0.643	คัดเลือกไว้
4	0.771	คัดเลือกไว้
5	0.725	คัดเลือกไว้
6	0.724	คัดเลือกไว้
7	0.126	คัดออก
8	0.703	คัดเลือกไว้
9	0.762	คัดเลือกไว้
10	0.579	คัดเลือกไว้
11	0.261	คัดเลือกไว้
12	0.356	คัดเลือกไว้
13	0.597	คัดเลือกไว้
14	0.523	คัดเลือกไว้
15	0.627	คัดเลือกไว้
16	0.654	คัดเลือกไว้
17	0.714	คัดเลือกไว้
18	0.724	คัดเลือกไว้
19	0.426	คัดเลือกไว้
20	0.660	คัดเลือกไว้

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
1	0.741	คัดเลือกไว้
2	0.772	คัดเลือกไว้
3	0.509	คัดเลือกไว้
4	0.818	คัดเลือกไว้
5	0.462	คัดเลือกไว้
6	0.738	คัดเลือกไว้
7	0.701	คัดเลือกไว้
8	0.738	คัดเลือกไว้
9	0.684	คัดเลือกไว้
10	0.831	คัดเลือกไว้
11	0.839	คัดเลือกไว้
12	0.818	คัดเลือกไว้
13	0.819	คัดเลือกไว้
14	0.496	คัดเลือกไว้
15	0.640	คัดเลือกไว้
16	0.792	คัดเลือกไว้
17	0.735	คัดเลือกไว้
18	0.809	คัดเลือกไว้
19	0.486	คัดเลือกไว้
20	0.732	คัดเลือกไว้

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อความต่างๆ ให้ท่านเลือกตอบให้ตรงหรือ
สอดคล้องกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน ซึ่งมีทั้งหมด 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน

ตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้
ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์การทำงานวิจัย
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ นอกจากนี้ยังจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้
ทราบถึงบทบาทและภาระงานของครู อาจารย์ ส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุรินทร์ เขต 1 ซึ่งผลจากการวิจัยนั้นจะวิเคราะห์ในภาพรวม และไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครู อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเท่านั้น

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง

นางสาวพัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์

นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าคำถามที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านอายุ.....ปี
2. ท่านปฏิบัติงานในอาชีพข้าราชการครูเป็นเวลา.....ปี.....เดือน
3. ระดับคุณวุฒิทางการศึกษา
 - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ ประกาศนียบัตรบัณฑิต
 - ☐ ปริญญาโท
 - ☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1	วิชาชีพครูนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของท่าน					
2	ท่านรู้สึกเสียใจที่ตัวเองตัดสินใจผิดพลาดที่เลือกประกอบวิชาชีพครู					
3	การประกอบอาชีพครูทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตทรุดโทรม					
4	งานสอนหนังสือเป็นกิจวัตรประจำวันที่น่าเบื่อหน่าย					
5	วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีอนาคตที่สดใส					
6	ท่านรู้สึกสนุกที่ได้คลุกคลีอยู่กับนักเรียนทั้งวัน					
7	แม้จะมีงานอื่นที่ดีกว่าให้ทำ ท่านก็จะไม่ลาออกจาก การประกอบวิชาชีพครู					
8	การประกอบวิชาชีพครูทำให้ท่านมีชีวิตที่มั่นคง					
9	วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติพอๆกับวิชาชีพอื่น					
10	งานในวิชาชีพครู เป็นงานที่ทำให้เกิดความเครียด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
11	ท่านสามารถสร้างความก้าวหน้าจากการประกอบวิชาชีพครูให้ตัวเองได้					
12	การประกอบวิชาชีพครูทำให้ท่านมีความตื่นตัวทางวิชาการอยู่เสมอ					
13	ท่านรู้สึกไม่พอใจที่ต้องเสียเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน					
14	ท่านรู้สึกสบายใจในการประกอบวิชาชีพครู					
15	การประกอบวิชาชีพครูทำให้ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อย					
16	ท่านรู้สึกวิตกกังวลที่บุคคลอื่นมักคาดหวังกับผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู					
17	ท่านยินดีที่จะบอกผู้อื่นด้วยความภาคภูมิใจว่าท่านเป็นครู					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาระงานที่รับผิดชอบ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของท่านในด้านต่างๆมากที่สุด (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

1. ด้านงานประจำ

ข้อ	ข้อความ	เวลาในการปฏิบัติโดยเฉลี่ย				
		มากกว่า 7 ชั่วโมง/วัน	6 – 7 ชั่วโมง/วัน	3 – 5 ชั่วโมง/วัน	1 – 2 ชั่วโมง/วัน	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน
1.1	ท่านใช้เวลาในการเตรียมการสอน					
1.2	ท่านใช้เวลาในการตรวจการบ้าน					
1.3	ท่านใช้เวลาในการจัดทำสื่อ/อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการสอน					
1.4	ท่านใช้เวลาในกระบวนการวัดและประเมินผล การเรียนของนักเรียน					
1.5	ท่านต้องปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียน					
1.6	งานประจำอื่น ๆ (ระบุ)					

2. ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

ท่านได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พิเศษต่อไปนี้หรือไม่ ถ้าทำท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานนั้นๆมากน้อยเพียงใด

ข้อ	ข้อความ	เวลาในการปฏิบัติโดยเฉลี่ย				
		มากกว่า 7 ชั่วโมง/วัน	6 – 7 ชั่วโมง/วัน	3 – 5 ชั่วโมง/วัน	1 – 2 ชั่วโมง/วัน	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน
2.1	การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานครูประจำชั้นทั้งหมด					
2.2	หัวหน้ากลุ่มงานของโรงเรียน					
2.3	งานธุรการ					
2.4	งานที่เกี่ยวกับงบประมาณของโรงเรียน					
2.5	งานด้านทะเบียนและวัดผล					
2.6	งานแผนงานและสารสนเทศ					
2.7	งานด้านบรรณารักษ์ห้องสมุด					
2.8	งานด้านโสตทัศนูปกรณ์					
2.9	งานด้านสุขอนามัย และงานรักษาพยาบาล					
2.10	งานพัสดุ					
2.11	งานสารบรรณ					
2.12	งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ (ระบุ)					

3. ด้านงานจร

ท่านต้องปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุด เช่น วันสำคัญต่างๆ หรือไม่ ถ้าทำท่านใช้เวลาในการทำงานนั้นๆมากน้อยเพียงใด

ข้อ	ข้อความ	เวลาในการปฏิบัติโดยเฉลี่ย				
		มากกว่า 7 ชั่วโมง/วัน	6 – 7 ชั่วโมง/วัน	3 – 5 ชั่วโมง/วัน	1 – 2 ชั่วโมง/วัน	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน
3.1	วันขึ้นปีใหม่					

ข้อ	ข้อความ	เวลาในการปฏิบัติโดยเฉลี่ย				
		มากกว่า 7 ชั่วโมง/วัน	6 – 7 ชั่วโมง/วัน	3 – 5 ชั่วโมง/วัน	1 – 2 ชั่วโมง/วัน	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน
3.2	วันมาฆบูชา					
3.3	วันวิสาขบูชา					
3.4	วันอาสาฬหบูชา					
3.5	วันเข้าพรรษา					
3.6	วันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้า ฯ พระบรมราชินีนาถ					
3.7	วันปิยมหาราช					
3.8	วันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว					
3.9	งานจรรอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ระบุ)					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1	แม้จะมีรายได้น้อย ท่านก็รู้สึกพึงพอใจในการเป็นครู					
2	สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้กับท่านมีความเหมาะสม					
3	ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสในการก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งงาน					
4	ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความราบรื่นและมีความสุข					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
6	ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกัน					
7	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
8	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน					
9	หน่วยงานของท่านไม่มีปัญหาในการประสานงานระหว่างกัน					
10	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
11	ท่านได้รับการนิเทศงานอย่างมีคุณภาพจากผู้บังคับบัญชา					
12	ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ทำมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
13	งานที่ท่านรับผิดชอบได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
14	หน่วยงานของท่านอำนวยความสะดวกให้กับท่านในด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน					
15	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
16	ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบใช้เวลาในการทำงานมาก แต่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ					
17	ผู้บังคับบัญชาของท่านกำกับ/ดูแลการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือ
สอดคล้องกับความถี่ที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความถี่				
		เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยรู้สึกเลย
1	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องเข้าสอนนักเรียน					
2	ท่านรู้สึกเบื่องานที่ท่านทำในปัจจุบัน					
3	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องปฏิบัติงานหลายอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
4	ท่านมักมีอาการอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอนในตอนเช้า และรู้ว่า ต้องไปทำงานอีกวัน					
5	ท่านรู้สึกสิ้นหวังจากการทำงานในวิชาชีพครู					
6	ท่านรู้สึกท้อแท้กับการสอนนักเรียนที่เรียนอ่อน					
7	ท่านรู้สึกหมดแรงเมื่อโรงเรียนเลิกในแต่ละวัน					
8	ท่านรู้สึกเป็นสุขทุกครั้งเมื่อได้สอนนักเรียน					
9	ท่านทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ					
10	ท่านรู้สึกกระปรี้กระเปร่าขณะทำงาน					
11	ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมด้านบุคคลในที่ทำงาน ทำให้ท่านอดัดใจในการปฏิบัติงาน					
12	ท่านรู้สึกคับข้องใจที่ผู้บังคับบัญชาไม่พยายามหาทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
13	ท่านรู้สึกน้อยใจที่เพื่อนครูและผู้บังคับบัญชาไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
14	ท่านเปลี่ยนเป็นคนเฉยเมยมากขึ้นตั้งแต่ทำงานในวิชาชีพครู					
15	ท่านรู้สึกเสียใจที่ไม่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมช่วยเหลือ หรือให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
16	ท่านรู้สึกท้อใจที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่สนใจ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความถี่				
		เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยรู้สึกเลย
17	ท่านรู้สึกไม่มั่นใจว่าตนเองมีทักษะและความสามารถที่จะปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่สังกัดอยู่					
18	เมื่อมีงานนอกหรืองานนโยบายเร่งด่วนท่านจะทำอย่างฉาบฉวย					
19	ท่านรู้สึกท้อแท้ที่ไม่ประสบความสำเร็จจากการประกอบวิชาชีพครู					
20	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่หนักเกินกำลังของท่าน					
21	ท่านรู้สึกว่าประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองถดถอยลง					
22	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23	ท่านรู้สึกเบื่อมาก เมื่อได้รับมอบหมายให้เข้าสอนแทน					
24	ท่านปฏิบัติงานในแต่ละวันอย่างจริงจัง					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสอน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1	ท่านสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี					
2	ท่านไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้					
3	ท่านสามารถสอนนักเรียนได้ครบถ้วนตามหลักสูตร					
4	ท่านสามารถเตรียมการสอน วิเคราะห์เนื้อหาที่จะสอนได้อย่างดี					
5	ท่านสามารถเตรียมสื่อ/เทคนิคการสอนเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน					
6	ท่านสามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยใช้คำถามเพื่อนำเข้าสู่บทเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
7	ท่านสามารถจัดสรรเวลาที่มีอยู่เพื่อเตรียมการสอนก่อนจะทำการสอนจริงได้					
8	ท่านสามารถทบทวนเนื้อหาในรายวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความรู้ให้กับผู้เรียนได้					
9	ท่านสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน					
10	ท่านสามารถให้งานหรือการบ้านเพื่อให้นักเรียนฝึกปฏิบัติได้ตรงตามบทเรียน					
11	ท่านสามารถสอนในรายวิชาที่ไม่ถนัดได้					
12	ท่านสามารถทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของตนเองได้					
13	ท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้					
14	ท่านสามารถค้นคว้าหาความรู้เพื่อมาเสริมในบทเรียนที่สอน					
15	ท่านสามารถเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมในแต่ละเนื้อหาที่สอน					
16	แม้จะขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียนการสอน ท่านก็สามารถสอนให้นักเรียนเข้าใจได้					
17	ท่านมีเทคนิคการสอนใหม่ที่เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน					
18	ท่านสามารถสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ในทุกสถานที่					
19	ท่านสามารถสอนนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนรู้สามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือ
สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้าง จริง	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
1	แม้ว่าความจำเป็นทางด้านการเงินจะมากขึ้น ท่านจะคงทำงานในอาชีพครูต่อไป					
2	แม้จะมีอุปสรรคในการทำงานท่านก็จะอดทนและ ยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป					
3	ท่านมีความคิดตลอดเวลาที่จะเปลี่ยนไปประกอบ อาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพครู					
4	ท่านจะยังคงประกอบอาชีพครูต่อไป แม้ว่าจะมีการะ งานเพิ่มมากขึ้น					
5	ท่านไม่คิดที่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น แม้ว่าจะ มีโอกาหรือได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง					
6	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้ว่าจะมี ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
7	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้ว่า จำนวนครูที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (เออร์ลี่ รีไทร์) มีมากขึ้นกว่าปัจจุบัน					
8	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้ว่าจะ เบื่อหน่ายกับการถูกประเมินภายนอกจาก สมศ.					
9	ท่านจะไม่ลาออกไปปฏิบัติงานอื่น แม้ว่าจะได้ เงินเดือนดีกว่าเดิม					
10	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้จะต้อง เสียสละเวลาส่วนตัวให้การปฏิบัติงาน					
11	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป แม้จะต้อง ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการเข้าร่วมอบรม สัมมนาทางวิชาการและหาความรู้ด้วยตนเอง					
12	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้จะไม่ได้ รับการสนับสนุนและความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน					
13	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้จะไม่ได้ รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
14	ท่านจะลาออกจากการปฏิบัติงานในอาชีพครูหากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ					
15	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความโปร่งใสและไม่เป็นธรรม					
16	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้จะมีปัญหาจากการประสานงานระหว่างกัน					
17	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้จะไม่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นพิเศษ					
18	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้ผู้บังคับบัญชาจะไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน					
19	ท่านจะปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้งานที่รับผิดชอบจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพของท่าน					
20	ท่านจะปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไปแม้สวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ไม่เหมาะสม					

.....ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ.....

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. อาจารย์ ดร.ละเอียต รัชต์เผ่า | ข้าราชการบำนาญ
ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง | ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์วันดี วณิชยศักดิ์พงษ์ | ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 4. อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล | ครูโรงเรียนศรีสวัสดิ์พิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี |
| 5. นายณรงค์ พรหมพัชรพล | ผู้อำนวยการโรงเรียนพนาสนวิทยา จังหวัดสุรินทร์ |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	15 พฤศจิกายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	45 หมู่ 10 ตำบลตากอง อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ 32150
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพนาสนวิทยา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ 32220
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสิรินธร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ. 2542	การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2552	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ