155.24
ด156ค
2559

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ

ปริญญานิพนธ์
ของ
อนงค์นุช คุณวงษา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ธันวาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FL 330X0

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ



บทคัดย่อ

ของ

อนงค์นุช คุณวงษา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ธันวาคม 2559

อนงค์นุช คุณวงษา. (2559). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรค และความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ.* ปริญญานิพนธ์ ปร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล, ดร. เสกสรรค์ ทองคำบรรจง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ (1) เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศ (3) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยนตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทุนทางสังคม คุณลักษณะของงาน และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูเพศชายกับเพศหญิง และ (4) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และความต้องการของครูที่มีผลต่อการปรับตัวทางอาชีพ การวิจัยผสานวิธีแบบแผนรองรับภายใน (Embedded Designs) ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อพัฒนาแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู จำนวน 746 คน ด้วยแบบสอบถาม 8 ฉบับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดตั้งแต่ .744 - .948 วิเคราะห์ข้อมูลสถิติโปรแกรมสำเร็จรูป Mplus version 7.4 และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายปัญหา อุปสรรค์ และความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพของผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพกลุ่มต่ำจำนวน 5 คน และเพื่อนครูที่อยู่โรงเรียนเดียวกัน 5 คน

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า 1) แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ทุนทางสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางสังคม และคุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ และคุณลักษณะของงาน 2) รูปแบบของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน 3) ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงคุณลักษณะของงานต่ำกว่าครูเพศหญิง

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัญหาของการปรับตัวทางอาชีพ คือ ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้ ไม่เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนสอน ขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และขาดความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน อุปสรรค คือ ความไม่พร้อมของอุปกรณ์ จำนวนคอมพิเตอร์มีน้อย งบประมาณ ขาดการซ่อมบำรุง และสัญญาณอินเตอร์เน็ตไม่ดี ความต้องการ คือ จัดสรรอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน ปรับปรุงสัญญาณอินเตอร์เน็ต การให้ความรู้ในการใช้เทคโนโลยี และการจัดสรรคงบประมาณให้เพียงพอ

THE CAUSAL RELATIONSHIP OF ADAPTIVE CAREER BEHAVIORS THAT AFFECT CAREER SATISFACTION AMONG TEACHERS IN THE BASIC EDUCATION COMMISSION: PROBLEMS, BARRIERS AND THE NEED TO PROMOTE CAREER ADAPTATION

AN ABSTRACT

BY

ANONGNUCH KHUNWONGSA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research

At Srinakharinwirot University

December 2016

Anongnuch Kunwongsa. (2016). *The Causal Relationship of Adaptive Career Behaviors that Affect Career Satisfaction among Teachers in the Basic Education Commission: Problems, Barriers and the Need to Promote Career Adaptation*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Yutthana Chaijukul, Dr Sakesan Thongkhambanjong.

The purpose of this research was four-fold; first it aimed to develop a model of structural relationship of adaptive behavior, which influenced teachers' career satisfaction under the Office of the Basic Education Commission; second, to investigate the invariance of the causal relationship structure of adaptive behavior; third, to compare the mean latent scores for organizational socialization, social capital, job characteristics and career adaptive behavior of male and female teachers, and fourth, to study problems, barriers and needs of teachers affecting career adaptation. Embedded Designs include: 1) quantitative research to develop a model of causal factors of career adaptive behavior affecting career satisfaction of 746 teachers with the eighth edition of the survey with the reliability of the test .744 to .948 through software packages Mplus version 7.4, and 2) qualitative research to explain problems, barriers and needs to promote professional adaptation of group with 5 teachers with low-level career adaption and 5 peer teachers.

The result of quantitative research found that: 1) his structural relationship model of career adaptive behaviors influencing career satisfaction of teachers under the Basic Education Commission was consistent with empirical data. Social capital was directly influenced by organizational socialization, career adaptive behavior was directly influenced by social capital and job characteristic, and career satisfaction was directly influenced by career adaptation behavior and job characteristic. 2) There was no significant difference among those of male and female causal relationships' pattern. 3) Male teachers gained an average latent factor of job characteristics lower than female teachers.

The results of qualitative research found that the problem of career adaptation consists of inability of technology use, no teaching change, lack of technology knowledge's use and lack of understanding concerning technology use's need in instruction. While the barriers include inappropriateness of equipment, less computers and budget, lack of maintenance, and the internet sign is not good. Whereas needs consist of allocating appropriate equipment for use, improving internet signal, knowledge sharing of technology's use and sufficient budget allocation.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ

ของ

อนงค์นุช คุณวงษา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ 16 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

.....ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจูกุล)

.....ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร. เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร. ศยามล เอกะกุลานันต์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจูกุล)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรธรรม)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง ซึ่งอาจารย์ทั้ง 2 ท่าน ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา ติดตามตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง เป็นกำลังใจและให้ข้อคิดเป็นอย่างดีแก่ศิษย์

ขอขอบพระคุณกรรมการสอบปากเปล่า ผศ.ดร.ศยามล เอกะกุลานนท์ ผศ.ดร.วิชุดา กิจธรธรรม และอาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ที่ได้ข้อชี้แนะให้ปริญญานิพนธ์ได้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ดร.พจนีย์ มั่นคั่ง ผศ.ดร.โยธิน ศรีโสภา ดร.ถาวร เส้งเอียด ดร.สรภัคสรณ์ ฉัตรเศวตทัศน์ ดร.ธารณ์ ทองงอก ดร.วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน ดร.พลธาวิน วัชรทรธำรงค์ ดร.สรรณภา แน่นหนา ดร.ทวีศักดิ์ เจริญเดีย และดร.บุญเชิด กลมทุกสิ่ง ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และผู้ที่ช่วยเหลือในการเก็บรวมรวมข้อมูล ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย

นอกจากนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณทุกกำลังใจที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนเสนอมาจากครอบครัวคุณวงษา และเพื่อน ปร.ด. รุ่น 1 การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ นางสาวปริชาติ เบ็ญจวรรณ และกฤษณที บุญล้อม เพื่อนรักที่คอยช่วยเหลือ รับฟังและให้กำลังใจ และในคืนอันหนาวเหน็บได้รับความกรุณาจากพี่ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ และคุณแม่ ที่ได้ให้ความกรุณานำขนมเสื้อกันหนาว มันเป็นความอบอุ่นทางใจที่ผลักดันให้สู้ต่อไป

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยครั้งนี้จะถูกนำไปสู่การใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้กับคุณครู และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วยคะ

อนงค์นุช คุณวงษา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหางานวิจัย	1
ปัญหาการวิจัย	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
นิยามเชิงปฏิบัติการ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
การปรับตัวทางอาชีพ	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	40
ทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	57
คุณลักษณะของงานกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	70
การกำกับการแสดงออกของตนกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	79
การประเมินแก่นแท้แห่งตนกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	88
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรกับทุนทางสังคม	94
พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพกับความพึงพอใจในอาชีพ	115
เพศกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	132
กรอบแนวคิดในการวิจัย	134
สมมติฐานการวิจัยเชิงปริมาณ	138
3 วิธีดำเนินการวิจัย	142
วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ	142
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	142
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	145
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	164
การเก็บข้อมูล	165
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	165

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
วิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ	169
สนามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	169
การเข้าสู่สนามวิจัย	169
ขั้นตอนการวิจัย	170
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	174
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ	174
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ	199
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	211
สรุปผลการวิจัย	214
อภิปรายผลการวิจัย	219
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	229
บรรณานุกรม	230
ภาคผนวก	255
ประวัติย่อผู้วิจัย	295

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอลตามช่วงอายุ.....	34
2	สรุปแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนเอง.....	85
3	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามจังหวัด.....	145
4	ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	148
5	ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	150
6	ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดคุณลักษณะของงาน.....	152
7	ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดของความพึงพอใจในอาชีพ.....	155
8	ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดทุนทางสังคม.....	157
9	ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตน.....	160
10	ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดการกำกับการแสดงออกของตน..	162
11	สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง.....	168
12	จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม และภูมิหลัง.....	177
13	ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความโด่งและความเบ้ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	178
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในกลุ่มรวมจำนวน 746 คน.....	180
15	ค่าสหสัมพันธ์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ใต้เส้นทแยงมุมเพศชาย (n = 347) เหนือเส้นทแยงมุมเพศหญิง (n = 399).....	182
16	ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับรูปแบบของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูตามสมมติฐาน.....	184
17	ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับรูปแบบของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูหลังปรับโมเดล.....	185
18	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) อิทธิพลรวม (Total effect: TE) ของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของตัวแปร (Squared Multiple Correlation: R2).....	187

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	ผลการวิเคราะห์ความเป็นตัวแปรเงื่อนไขของการกำกับการแสดงออกของตนและการประเมินแก่นแท้แห่งตนที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ.....	189
20	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูเพศชายและเพศหญิง.....	190
21	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) อิทธิพลรวม (Total effect: TE) ของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของตัวแปร (Squared Multiple Correlation: R2) ของครูเพศชาย.....	195
22	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) อิทธิพลรวม (Total effect: TE) ของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของตัวแปร (Squared Multiple Correlation: R2) ของครูเพศหญิง.....	196
23	ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง.....	198
24	ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบของแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิง.....	198
25	ข้อมูลพพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	201
26	แสดงการสร้างรหัสข้อมูลย่อย รหัสข้อมูลหลัก การจัดหมวดหมู่ และมโนทัศน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	202

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	แนวคิดทฤษฎีการปรับตัวของรอย	22
2	แสดงโมเดลของการปรับตัวทางอาชีพในผู้ใหญ่ดอนดันของคริทส์	30
3	การปรับตัวทางอาชีพของสซูลส์	31
4	แสดงระดับพฤติกรรมทางด้านจิตพิสัย	37
5	การจำแนกพฤติกรรมด้านจิตพิสัย	38
6	โมเดลการจัดการตนเองด้านอาชีพของทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพ	43
7	โมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	52
8	คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวทางการทำงานและความพึงพอใจในงาน	79
9	ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคม การกำกับการแสดงออกของตนเองและการปรับตัวของพนักงาน	86
10	การประเมินแก่นแท้แห่งตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับการปรับตัวทางอาชีพ	94
11	แสดงกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	96
12	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของพฤติกรรมริเริ่ม	106
13	แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของพฤติกรรมริเริ่ม	108
14	โมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	114
15	การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรส่งผลทางตรงต่อทุนทางสังคม	115
16	แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพ	126
17	แสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความสำเร็จในวิชาชีพ	128
18	แสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความสำเร็จในอาชีพ	129
19	แสดงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพ	130
20	แสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความพึงพอใจในอาชีพตามทฤษฎีทุนทางสังคม	131
21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพที่ไม่กำหนดขอบเขตกับสมรรถนะทางอาชีพและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย	132
22	พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ	132
23	แบบแผนการวิจัยผสานวิธี	134
24	กรอบแนวคิด	136

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ		หน้า
25	แบบจำลองสมมติฐาน	139
26	แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ	186
27	แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึง พอใจในอาชีพของครูเพศชาย	194
28	แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศหญิง	194

บทที่ 1
บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ ซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 – 2561 โดยต้องการให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีสติรู้ทัน มีปัญญารู้คิด มีสมรรถนะและคุณธรรม รับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศ และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ซึ่งมีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 3 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา การเรียนรู้ของคนไทย การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาการเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการ (กัญนิภา พราหมณ์พิทักษ์. 2554: 3) ซึ่งการปฏิรูประบบการศึกษาต้องดำเนินการร่วมกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การปฏิรูปหลักสูตร สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี การปฏิรูประบบการวัดและประเมินผลการเรียน การปฏิรูประบบพัฒนาคุณภาพครู การปฏิรูประบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษา และการประเมินรูปแบบการเงินเพื่อการศึกษา โดยการปฏิรูปต้องดำเนินการทั้งสองระดับ คือ ***ระดับประเทศ*** โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างระบบความรับผิดชอบเป็นสำคัญ ซึ่งรัฐปรับบทบาทมาเป็นผู้กำกับดูแลคุณภาพของระบบการศึกษา เพื่อสร้างความรับผิดชอบในระบบการศึกษา ผลการสอบมาตรฐานระดับประเทศแบบใหม่จะถูกนำมาใช้ในการประเมินผลงานของครู การประเมินคุณภาพสถานศึกษา และการประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนั้นยังมีระบบรายงานผลการสอบมาตรฐานระดับประเทศแบบใหม่ และผลการประเมินครูและสถานศึกษาต่อผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสาธารณชน เพื่อให้ข้อเหล่านั้นถูกนำไปใช้ในการเลือกโรงเรียนของผู้ปกครอง การติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพและเข้าช่วยเหลือนักเรียน ครู และสถานศึกษาที่มีปัญหา การให้รางวัลผู้บริหารโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณด้านอุปสงค์ ***ระดับสถานศึกษา*** แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษาเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ภายใต้หลักความยืดหยุ่น ความหลากหลาย ความมีพลวัต ความมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชน ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และการมีสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา จากการปฏิรูปการศึกษาไทยข้างต้นทำให้เห็นว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ช่วยให้ประชาชนพัฒนาศักยภาพ มีผลต่อการพัฒนาประเทศ

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหากปราศจากการยกระดับคุณภาพครู ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา ความสำคัญของคุณภาพครูต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน ซึ่งนโยบายคุณภาพครูของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 หลัก ได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและคัดเลือกคนเข้าสู่สายอาชีพ

ครู การเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่การเป็นครู การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง และการรักษาคนเก่งไว้ในสายอาชีพครู ส่งผลทำให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ต้องหันมาทบทวนการจัดการศึกษากันใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศอย่างแท้จริง ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุผลได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ ครู โดยความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด (สุนีย์ สินธุเดช. 2537) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญการให้ความสำคัญกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่าเป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นด้วยจุดประสงค์เพื่อการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติคุณภาพการศึกษาจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรถือได้ว่าบุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครูเป็นหลักสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายได้ซึ่งจากสถิตินักเรียนของประเทศไทยพบว่าจำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษาของประเทศไทยมีจำนวนประมาณ 4 ล้านคนมีครูในระดับประถมศึกษาประมาณสี่แสนคน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2558) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษาในระดับประถมศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อการศึกษาของไทยมีการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่21 ได้ให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ทุกเวลาตามความสนใจของนักเรียน และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งทำให้กระบวนการเรียนการสอนมีการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556) โดยกระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(Information and Communications Technology: ICT) มาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและพัฒนาครูได้อย่างรวดเร็วรวมทั้งยังช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครูดลอดจนลดความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษาของโรงเรียนที่ห่างไกลอีกด้วย ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโดยมีการนำเอาอินเทอร์เน็ตมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนของไทยโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อกสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ *ระยะแรกหรือคลื่นลูกที่หนึ่ง* ลักษณะของข้อมูลข่าวสาร ครูผู้สอนจัดทำความรู้ในรูปของ Digital File เพื่อให้นักเรียนค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องที่ต้องการศึกษา ซึ่งเรียกว่า Web-based Information เป็นการให้ข้อมูลทางเดียว นักเรียนสามารถเข้าไปศึกษาด้วยตนเอง แต่ยังไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์กันครูผู้สอนโดยตรงได้ ซึ่งมีผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้นักเรียนมีโอกาสได้ค้นหาข้อมูลจากความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น จากนั้น *ระยะที่สองหรือคลื่นลูกที่สอง* เรียกว่า Web-based Learning เป็นยุคที่มีการนำทฤษฎีการเรียนรู้เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนมีการผลิตบทเรียน E-learning โดยออกแบบอิงกับแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ มีการพัฒนาสื่อดิจิตอลที่ช่วยให้การเรียนรู้ผ่าน E-learning

มีการนำเอา Animation มาช่วยสร้างความสนใจและกระตุ้นให้นักเรียนอยากเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และมีลักษณะการกิจกรรมการเรียนการสอน แบบการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา (Problem Solving) หรือการเรียนรู้แบบค้นพบ (Discovery Learning) โดยนักเรียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับโปรแกรมหรือบทเรียนได้ในลักษณะของการตอบคำถามหรือการเล่นเกมในบทเรียน โดยได้รู้ผลการเรียนหรือคะแนนได้ทันทีที่ทำแบบฝึกหัดครบจำนวน ต่อจากนั้น ระยะที่ 3 มีการนำเอาแนวคิดแบบ Constructivist และการใช้กระบวนการให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือในการเรียน เรียกว่า Web Collaboration Learning มีการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Blog, Bulletin board, E-mail, Office Online เป็นต้น เพื่อให้มีการแบ่งปันข้อมูล ความรู้และความคิดเห็นของบุคคลหนึ่งไปสู่บุคคลอื่น ๆ (ณัฏฐ์สิดา ศิริรัตน์. 2551) ดังนั้น ครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองและมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีช่วยในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอการจัดการเรียนการสอนในยุคโลกดิจิตอล โดยครูควรมีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะแนวทางเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งครูในยุคโลกดิจิตอลต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า “E-Teacher” ซึ่งต้องมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ โดยการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและสื่อเทคโนโลยี มีทักษะในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อขยายองค์ความรู้ของตนเองตลอดเวลา มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนเองสู่นักเรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัย เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยี สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในฐานะที่เป็นผู้ผลิตความรู้ ผู้กระจายความรู้ และผู้ใช้ความรู้ (ฟาฏินา วงศ์เลขา. 2559: ออนไลน์) ดังนั้นครูจึงต้องมีความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีการปรับตัวทางอาชีพ มีการนำเอาเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้ในการจัดการเรียนการสอน

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่าครูจึงต้องมีการปรับตัวทางอาชีพเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของบริบท ซึ่งการปรับตัวทางอาชีพที่ดีเกิดจากการที่ครูปรับตัว โดยการแสดงพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเงื่อนไข หรือเกิดการเปลี่ยน (Ployhart; & Bliese. 2006) ดังนั้น เมื่อครูมีการปรับตัวทางอาชีพได้ดีจะมีแนวโน้มที่จะทำให้ครูเหล่านั้นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ โดยความสำเร็จในงานเป็นสิ่งที่ครูต้องการ เพราะทำให้ครูรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพ อีกทั้งความสำเร็จในอาชีพมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะเป็นการตอบสนองความต้องการของครู โดยจะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลทำให้เกิดความทุ่มเทมีเป้าหมายและความตั้งใจมุ่งมั่น มีความสุขในการทำงาน และเพียรพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จต่าง ๆ โดยความสำเร็จในอาชีพได้รับความสนใจในการศึกษาของนักวิชาการจิตวิทยาทางอาชีพ (Vocational Psychology) เนื่องจากความสำเร็จในอาชีพเป็นความต้องการสูงสุดของพนักงานและองค์กร โดยตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพสามารถพิจารณาได้หลายปัจจัย เช่น การมี

ความสุขกับการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ซึ่งนำไปสู่การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง หรือเงินเดือนที่สูงขึ้น (อารี พันธ์มณี. 2543) นอกจากนั้น จัดก์ และคณะ ได้มีการแบ่งความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 2 แบบ คือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จในอาชีพที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน และมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น เป็นต้น ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความสุขหรือภาวะอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินผลงานหรือประสบการณ์การทำงานของบุคคล (Judge; et al. 1995) เมื่อครูประสบความสำเร็จในอาชีพของตนแล้ว ก็ย่อมส่งผลให้โรงเรียนมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่โรงเรียนขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญ และความสามารถแล้ว โอกาสที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้ยาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ครูเป็นหัวใจของทุกเรื่องในการทำงานในองค์การ และเป็นปัจจัยหลักที่จะเป็นตัวทำให้ปัจจัยหรือทรัพยากรอื่น ๆ มีคุณค่าต่อไป (ธงชัย สันติวงษ์. 2540: 157) ดังนั้นครูที่มีความพึงพอใจในอาชีพทำให้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาเพื่อทราบว่าครูมีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลังจูงในในการปฏิบัติงาน และปัจจัยอะไรสำคัญกว่ากัน เพื่อจะได้หาทางตอบสนองความต้องการและเสริมสร้างพลังจูงใจได้อย่างถูกต้อง อันจะเป็นแนวทางป้องกันไม่ให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ขาดงาน ลาออกจากงาน สอดคล้องกับ คิดเชล และคณะ (Kitchel; et al. 2012) ได้เสนอว่า การส่งเสริมให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จะช่วยลดการลาออกจากงาน การขาดงาน การเบื่องาน ซึ่งในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป บุคคลจะเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ การที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยทีเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานมาก บุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความรู้สึกผูกพัน อยากทำงาน มีความทุ่มเทความสามารถเพื่องานและหน่วยงาน ตลอดจนมีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น เมื่อครูมีความพึงพอใจในอาชีพ ทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อให้ภาระงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจ ตั้งใจ มีความอุตสาหะอยู่ในระเบียบวินัย และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในอาชีพเป็นหัวใจของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยสำคัญทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก (วรินธร กาญจนระวิกุล. 2544) โดยพฤติกรรมเชิงบวก เช่น ความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ เป็นต้น

ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในอาชีพจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในเชิงลบ ทั้งไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับกิจกรรมนั้น ๆ ของหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพมีด้วยกันหลายปัจจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางอาชีพของครู มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในอาชีพ สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 3 กลุ่มตัวแปร คือ **กลุ่มตัวแปรทางสังคม** ประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูจะเกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับขั้นตอนของการทำงาน โรงเรียนจึงควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน โดยกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตการทำงานและองค์กรเป็นการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Deaux; & Wrightsman. 1988) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะครูใหม่เท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงานของครูจนถึงเกษียณอายุ โดยการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมีหลายวิธี ได้แก่ การฝึกสอน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง และการศึกษาดูงาน โดยจากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นวิธีการที่สำคัญที่ช่วยให้ครูเกิดการรับรู้บทบาทหน้าที่ เป้าหมาย ทิศทาง วัฒนธรรม ค่านิยมหลักขององค์กรและองค์กรร่วมกันทำให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Wanous. 1992: 203) นอกจากนั้น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรยังเป็นกระบวนการพัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะของครูได้ทั้งด้านทัศนคติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และพฤติกรรมอันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ปนัดดา โลนะเจริญ. 2543) ดังการศึกษาของ บูเออร์ และคณะ (Bauer; Bodner; & Tucker. 2007) ที่ทำการศึกษาอภิมาณระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน นอกจากนั้น ทุนทางสังคมยังส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ดังการศึกษาของ ฟาง (Fang. 2001) ที่พบว่า ทุนทางสังคมส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน **กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ** ประกอบด้วย การประเมินแก่นแท้แห่งตน และการติดตามการแสดงออกของตนเอง โดยการประเมินแก่นแท้แห่งตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมขององค์กับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน (Fang. 2001) นอกจากนั้น การติดตามการแสดงออกของตนเองปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมขององค์กรกับการปรับตัวในการทำงาน (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) เนื่องจากผู้ที่มีระดับการติดตามการแสดงออกของตนเองสูงมีการใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมได้มาก ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานงาน (Fang; & Shaw. 2009) และ**กลุ่มตัวแปรคุณลักษณะของงาน** โดยคุณลักษณะของงานส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน (Na-Nan; & Pukkeeree. 2013) โดยการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ (Bauer; et al. 2007) ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวทางอาชีพของครูประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ และกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะของงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ ตัวแปรจิตลักษณะ ตัวแปรทางการสังคม ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัว โดยมีการบูรณาการแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง และคณะ (Fang; Duffy; & Shaw.

2011) ที่เสนอแนวคิดกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมต่อการปรับตัวของพนักงานว่าเป็นการที่พนักงานจะปรับตัวในการทำงานได้นั้น องค์กรต้องใช้กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเพื่อให้พนักงานเรียนรู้การทำงาน โดยต้องผ่านการเข้าถึงทุนทางสังคมขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ผลลัพธ์ประกอบด้วย ความพึงพอใจ ความผูกพัน และคุณภาพชีวิต นอกจากนั้น แนวคิดนี้ยังเสนอว่าลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย การกำกับการแสดงออกของตน และการประเมินแก่นแท้แห่งตน เป็นตัวกำกับว่าพนักงานจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้หรือไม่ โดยพนักงานที่มีการกำกับการแสดงออกสูงและเข้าถึงแหล่งทรัพยากรขององค์กรได้สูงย่อมส่งผลให้พนักงานปรับตัวในการทำงานได้ ส่วนพนักงานที่มีการกำกับการแสดงออกต่ำและเข้าไม่ถึงแหล่งทรัพยากรขององค์กรส่งผลให้พนักงานปรับตัวในการทำงานไม่ได้ นอกจากนั้น แนวคิดของการถ่ายทอดทางสังคม การที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานจะส่งผลให้พนักงานปรับตัว (Kartz. 1983) เนื่องจากแนวคิดกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมต่อการปรับตัวของพนักงานของ ฟาง และคณะ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทุนทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน การกำกับการแสดงออกของตน และการประเมินแก่นแท้แห่งตนส่งผลต่อการปรับตัวทางอาชีพ และจากทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพ (Social Cognitive Career Theory: SCCT) ของ เลนท์ และคณะ (Lent; et al. 1994; 2013) ได้อธิบายว่าพฤติกรรมทางอาชีพจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งจากแนวคิดของจัดก์ (Judge; et al. 1995) ได้แบ่งความสำเร็จในอาชีพเป็นสองส่วน คือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย เป็นการมองความสำเร็จในอาชีพที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง การเลื่อนขั้น เป็นต้น

ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมและอิทธิพลจิตลักษณะมีผลต่อการปรับตัวทางอาชีพของครู และส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลทางสภาพแวดล้อมและอิทธิพลจิตลักษณะที่ส่งผลต่อการปรับตัวทางอาชีพและส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ โดยมีฐานมาจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทฤษฎีปัญญาสังคมทางอาชีพมาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย โดยทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพ (Social cognitive career theory: SCCT) ของเลนท์ และคณะ (Lent; et al. 1994; 2005; 2013) เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีปัญญาสังคมของแบนดูรา (Bandura. 1986) ซึ่งอธิบายปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนเองกับกระบวนการทางสังคม ที่จะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคล โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดเกี่ยวกับอาชีพของครูมโบลท์ (Krumboltz. 1979; Mitchell; & Krumboltz. 1996) และแนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการพัฒนาอาชีพของผู้หญิง (Hackett; & Betz. 1981) เพื่อใช้ในการอธิบายพฤติกรรมทางอาชีพ โดยทฤษฎีสามารถอธิบายเกี่ยวกับความสนใจในอาชีพ การเลือกอาชีพ การทำงานเกี่ยวกับอาชีพ และความพึงพอใจ (ความสำเร็จ) ซึ่งเป็นทฤษฎีพัฒนาทางอาชีพในกระบวนทัศน์พุทธิปัญญานิยม (Constructivist Approach) ที่มีการนำตัวแทนของบุคคล (Personal

Agency) ที่เน้นกลไกการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เชื่อว่าการกระทำของแต่ละบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมากกว่าการอาศัยการตอบสนองต่อแรงภายนอกเพียงอย่างเดียว ซึ่งทฤษฎีถูกนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาทางด้านอาชีพ และอธิบายพัฒนาการทางอาชีพ โดยทฤษฎีมีโมเดลที่ชัดเจน มีทั้งตัวแปรทางจิตลักษณะ และตัวแปรสังคม ที่สอดคล้องกับการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำทฤษฎีปัญญาสังคมทางอาชีพมาใช้อธิบายความพึงพอใจในอาชีพ และประยุกต์ใช้แนวคิดปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Interactionism Model) บูรณาเข้ากับแนวคิดแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง และคณะ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) การที่พนักงานจะปรับตัวในการทำงานได้นั้น องค์กรต้องใช้กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเพื่อให้พนักงานเรียนรู้การทำงาน โดยต้องผ่านการเข้าถึงทุนทางสังคมขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ซึ่งผลลัพธ์จะประกอบด้วย ความพึงพอใจ ความผูกพัน และคุณภาพชีวิต โดยกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรในการเข้าถึงทุนทางสังคมนี้เป็นแนวคิดที่รวมระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การกับแนวคิดทุนทางสังคมเข้าด้วยกัน เพื่อใช้อธิบายการปรับตัวของพนักงาน ซึ่งเป็นคิดทางสังคมศาสตร์ ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการบูรณาการระหว่างแนวคิดทางจิตวิทยากับแนวคิดทางสังคมศาสตร์เข้าร่วมกัน เพื่อใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูในยุคดิจิตอลว่ามีปัจจัยอะไรที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทั้งสองส่วน คือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครู โดยใช้แนวคิดการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และผู้วิจัยให้ความสำคัญกับตัวแปรประเภทของครู แบ่งครูเป็นครูเพศชายและเพศหญิง เนื่องจากครูทั้งสองเพศน่าจะมีระดับการปรับตัวทางอาชีพบางด้าน และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวทางอาชีพแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าโมเดลเชิงสาเหตุและผลของการปรับตัวทางอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความแปรเปลี่ยนตามเพศของครูหรือไม่ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุ ซึ่งผลการวิจัยจะทำให้ทราบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และต้องการทราบเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และความต้องการของครูที่ส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ ประกอบด้วยอะไร ซึ่งในการศึกษาส่วนนี้ ผู้วิจัยใช้การศึกษาเฉพาะกรณีของผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวในอาชีพต่ำ เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค และความต้องการของครูที่จะส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งจะได้ข้อมูลเชิงลึก ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีรูปแบบเป็นการวิจัยผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบบแผนรองรับภายใน (Embedded Designs) (Craswell. 2013) ซึ่งข้อค้นพบจากกรณีศึกษาช่วยอธิบายปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่มีต่อการปรับตัวทางอาชีพของครูให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยของแต่ละวิธีวิจัยยังสามารถนำมาตรวจสอบความถูกต้องในลักษณะการตรวจสอบสามเส้าด้วยวิธีการวิจัยแตกต่างกันนำไปสู่การตีความ การอภิปราย และความกระจ่างชัดในผลการวิจัยต่อไป ทำให้งานวิจัยนี้มีผลสรุป

ที่น่าเชื่อถือสูงกว่างานที่ใช้วิธีการวิจัยเดียว อันเป็นข้อค้นพบหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวทางอาชีพของครูในบริบทสังคมไทย เพื่อเป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารโรงเรียน ครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปรับตัวทางอาชีพของครู อันจะช่วยให้ครูมีความพึงพอใจในอาชีพ และเพื่อให้ครูคงอยู่ในอาชีพครู และมีความสุขในการทำงาน จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ เป็นคุณประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติต่อไป

ปัญหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีปัญหาการวิจัย คือ แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีปัญหาสังคมเกี่ยวกับอาชีพของเลนท์ และคณะ (Lent; et al. 1994) และโมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) จะใช้ในการอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูได้หรือไม่ และอธิบายอย่างไร และครูที่ศึกษาเพศชายและหญิงจะมีโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ แตกต่างกันหรือไม่ และแตกต่างกันอย่างไร รวมทั้งปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่ส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยอะไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสานวิถีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแบบแผนรองรับภายใน (Embedded Designs) โดยได้กำหนดความมุ่งหมายหลักของการวิจัยผสานวิธี 4 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาแบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู ระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง

3. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทุนทางสังคม คุณลักษณะของงาน และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิง

4. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และความต้องการของครูที่มีผลต่อการปรับตัวทางอาชีพของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเป็นแบบการวิจัยผสานวิถีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแบบแผนรองรับภายใน (Embedded Designs) โดยมีรายละเอียดของขอบเขตการวิจัย ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

เป็นการศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในอาชีพของครู และความไม่แปรเปลี่ยนของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความพึงพอใจในอาชีพของครู เพศชายและหญิง และเปรียบเทียบพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่มีลักษณะชีวสังคม และภูมิหลังที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้มีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสุ่มมาจากครู ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 746 คน เพศชาย 377 คน และเพศหญิง 399 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) ประกอบด้วย

1.1 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร มีตัวแปรสังเกต 2 ตัว คือ กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคม และการริเริ่มของครู

1.2 คุณลักษณะของงาน มีตัวแปรสังเกต 5 ตัว คือ ทักษะที่หลากหลายของทักษะความอิสระ ความสำคัญของงาน ข้อมูลย้อนกลับ และเอกลักษณ์ของงาน

2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) ประกอบด้วย

2.1 ทุนทางสังคม มีตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ การแบ่งปันข้อมูล ความไว้วางใจ และการแบ่งปันวิสัยทัศน์

2.2 พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ มีตัวแปรสังเกต 4 ตัว ความห่วงใยในอาชีพ การควบคุมตนเองทางอาชีพ ความอยากรู้เกี่ยวกับอาชีพ และความเชื่อมั่นทางอาชีพ

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ มีตัวแปรสังเกต 1 ตัว คือ ความพึงพอใจในอาชีพ

3. ตัวแปรปรับความสัมพันธ์ (Moderator Variables) ประกอบด้วย

3.1 การกำกับการแสดงออกของตน มีตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ การควบคุมการแสดงออก การแสดงออกในสังคม และการแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่น

3.2 การประเมินแก่นแท้ตนเอง มีตัวแปรสังเกต 1 ตัว คือ การประเมินแก่นแท้แห่งตน

3.3 เพศ แบ่งเป็น ชาย และหญิง

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่นำไปสู่การส่งเสริมพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

สนามวิจัย

สนามวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียน เนื่องด้วยเป็นสถานที่นัดกรณีศึกษา 10 คน สะดวกให้สัมภาษณ์

การเข้าสู่

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เข้าในสนามการวิจัยเดิมซึ่งเคยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยเชิงปริมาณจึงมีความคุ้นเคยกับครู และผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยยังเคยโทรศัพท์ติดต่อเบื้องต้นกับผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการยินยอมให้สัมภาษณ์และนัดหมายวันสัมภาษณ์ และได้รับหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยจึงได้รับการยอมรับจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดในฐานะนักวิจัยที่เคยเก็บข้อมูลแบบสอบถามก่อนการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ใช้สถานที่จากผู้อำนวยการโรงเรียนก่อนการดำเนินงานตลอดจน ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลทราบเรื่องการสัมภาษณ์หลังจากการตอบแบบสอบถามว่าอาจจะติดต่อสัมภาษณ์ไปในภายหลัง

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษาเฉพาะกรณี ผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพต่ำ จำนวน 5 คน การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลเป็นแบบเฉพาะเจาะจง (purposeful sampling) ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกจากเกณฑ์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) ครูที่เข้าร่วมการวิจัยเชิงปริมาณ 2) ได้รับคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวการทำงานในกลุ่มต่ำ โดยมีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 3) สมัครใจยินยอมให้สัมภาษณ์ของครู และส่วนที่ 2 เพื่อนครู ที่อยู่โรงเรียนเดียวกับครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพต่ำ จำนวน 5 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ครู หมายถึง บุคคลที่โรงเรียประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บรรจุแต่งตั้งเป็นครู ต้องมีวุฒิครูและมีใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนของโรงเรียนประถมศึกษา

นิยามปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ หมายถึง การกระทำของครูที่แสดงออกมาเพื่อปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมตนเองให้ปรับเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ มีการพัฒนาอาชีพด้วยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้การแก้ปัญหากับกับการเปลี่ยนแปลงในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะปรับตัวโดยการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ได้ มี 4 ด้าน คือ

1.1 เป็นกังวลทางอาชีพ หมายถึง การที่ครูมีการวางแผนอนาคตของอาชีพครู มีการเตรียมตัวเกี่ยวกับอาชีพ และวางแผนอนาคตทางอาชีพโดยการใช้เทคโนโลยี

1.2 ควบคุมทางอาชีพ หมายถึง การที่ครูตัดสินเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นบุคคลที่กำกับตนเองให้การทำงาน และสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้เหมาะสมกันตนเอง และการควบคุมตนเองที่ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

1.3 กระตือรือร้นทางอาชีพ หมายถึง ครูเข้าร่วมการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี

1.4 ไว้ใจทางอาชีพ หมายถึง ความมั่นใจของครูว่าจะสามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีได้ และแก้ปัญหาในการทำงานได้

การวัด การวัดพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ผู้วิจัยสร้างเองจากองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของ คาวิคคาส (Savickas. 2013) เพื่อวัดการกระทำของครูในการปรับตัวทางอาชีพในยุคดิจิตอล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จาก เชื่อมั่นมากที่สุด ถึงไม่เชื่อมั่นเลย โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากแสดงว่ามีพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

2. ทุนทางสังคมขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของครูต่อแหล่งทรัพยากรภายในโรงเรียนว่า ครูในโรงเรียนมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการแบ่งปันทรัพยากรกัน

2.1 การแบ่งปันข้อมูล หมายถึง การรับรู้ของครูต่อความร่วมมือกันของครูภายในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน

2.2 ความไว้วางใจ หมายถึง การรับรู้ของครูต่อความไว้วางใจ มีการติดต่อสื่อสารกันภายในโรงเรียน

2.3 การแบ่งปันวิสัยทัศน์ หมายถึง การรับรู้ของครูต่อการแบ่งปันจุดมุ่งหมายของโรงเรียนร่วมกัน

การวัด ทุนทางสังคมขององค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดการวัดทุนทางสังคมขององค์กรของของโรงเรียน เลียนา และฟิล (Leana; & Pil. 2006) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงแสดงว่ามีทุนทางสังคมขององค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อย

3. คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของงาน 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งครูได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกันและจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงานและความสามารถหลาย ๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

3.2 ความอิสระ หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจในการจัดการงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ในการจัดตารางการทำงาน การควบคุมวิธีการทำงาน และการตัดสินใจในงาน

3.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต หรือความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนก็ได้

3.4 ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง คุณลักษณะของงานที่สามารถแสดงให้ครูทราบถึงผลสะท้อน หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติได้แล้วว่ามีประสิทธิผล

3.5 เอกลักษณ์ของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งครูสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ โดยเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน

การวัด การวัดคุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยปรับปรุงการวัดคุณลักษณะของงาน ตามแนวคิดของแฮคแมน และลอร์เลอร์ (Hackman; & Lawler. 1971) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงแสดงว่ามีคุณลักษณะของงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อย

4. การกำกับการแสดงออกของตน หมายถึง การสังเกต การควบคุมตนเองของครู โดยอาศัยสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวชี้นำว่าควรกระทำพฤติกรรมนั้นอย่างเหมาะสม

4.1 การควบคุมการแสดงออก หมายถึง การรับรู้ของครูต่อความสามารถในการแสดงออกของครู ซึ่งใช้การควบคุมการแสดงออกและซ่อนแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

4.2 การแสดงออกในสังคม หมายถึง การรับรู้ของครูต่อความรู้สึกไม่ประหม่าเมื่อต้องแสดงตัวในสังคม และการรับรู้ของครูต่อการพูดกับคนอื่น

4.3 การแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่น หมายถึง การรับรู้ของครูว่าคนอื่นมีความคาดหวังกับการแสดงออกของตนเอง

การวัด การวัดการกำกับการแสดงออกของตน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนเอง ของสไนเดอร์ (Snyder. 1974) มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จากมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อย

5. การประเมินแก่นแท้แห่งตน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของตนเองจากการประเมินว่ามีความชอบหรือไม่ชอบตนเอง ประเมินว่าตนเองมีความสามารถและประสิทธิภาพหรือไม่ มีความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจหรือไม่มีอำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อมของตนเอง

การวัด การวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตน ผู้วิจัยปรับปรุงแบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนของ อมร หวังพีรวงศ์ (2553) ตามแนวคิดของจัดก์ และคณะ (Judge; et al. 1998) มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 6 ระดับ จากเชื่อมั่นมากที่สุด ถึงไม่เชื่อมั่นเลย โดยผู้ที่ได้รับคะแนนจากแบบวัดสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการประเมินแก่นแท้แห่งตนสูงกว่าผู้ที่ได้รับคะแนนจากแบบวัดต่ำ

6. การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร หมายถึง การอบรมถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมการทำงานภายในโรงเรียน

6.1 กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนจัดให้ครูได้รับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความเชื่อมั่นต่อความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิตอลให้สำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ระดับความยาก ความเป็นสากล และความเข้มแข็ง

การวัด กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดของจอร์น (Jones. 1985) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากแสดงว่ามีกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

6.2 การริเริ่มของครู หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อตนเองว่าเป็นคนมีความคิดรอบคอบ คิดสร้างสรรค์งานใหม่ และมีความทุ่มเทพยายามในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ

การวัด การริเริ่มของครู ในการวิจัยครั้งนี้วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดของเบคแมน และแครนท์ (Bateman; & Crant. 1993) มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 6 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากแสดงว่ามีการริเริ่มสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

7. ความพึงพอใจในอาชีพ หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจของครูที่มีต่อความก้าวหน้าความสำเร็จของอาชีพตามเป้าหมายของอาชีพ ที่ประกอบด้วย การเลื่อนขั้น รายได้ การบรรลุตามเป้าหมาย

การวัดความพึงพอใจในอาชีพ โดยปรับปรุงจากแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพของกรีนเฮาส์ และคณะ(Greenhaus; Parasuraman; & Wormley. 1990) ซึ่งมีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมจากแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพสูงเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในอาชีพสูงกว่าผู้ที่ได้รับคะแนนรวมจากแบบวัดต่ำ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความไม่แปรเปลี่ยนของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปรับตัวทางอาชีพในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูระหว่างเพศชายกับหญิง และศึกษาปัญหา อุปสรรคและความต้องการของครูที่มีผลต่อการปรับตัวทางอาชีพ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยขอนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การปรับตัวทางอาชีพ

1.1 ความหมายของการปรับตัวทางอาชีพ

1.2 การปรับตัวทางอาชีพของครู

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวทางอาชีพ

1.4 การวัดการปรับตัวทางอาชีพ

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางอาชีพ

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับข้องกับการวิจัย

2.1 แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุการปรับตัวทางอาชีพด้วยแนวคิดและทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพ

2.2 แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของการปรับตัวทางอาชีพด้วยแนวคิดทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

ตอนที่ 3 ทุนทางสังคมกับการปรับตัวทางอาชีพ

ตอนที่ 4 คุณลักษณะของงานกับการปรับตัวทางอาชีพ

ตอนที่ 5 การกำกับการแสดงออกของตนกับการปรับตัวทางอาชีพ

ตอนที่ 6 การประเมินแก่นแท้แห่งตนกับการปรับตัวทางอาชีพ

ตอนที่ 7 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรกับทุนทางสังคม

ตอนที่ 8 การปรับตัวทางอาชีพกับความพึงพอใจในอาชีพ

ตอนที่ 9 เพศกับการปรับตัวทางอาชีพ

ตอนที่ 1 การปรับตัวทางอาชีพ

การปรับตัวทางอาชีพนับเป็นตัวแปรสำคัญตัวแปรหนึ่งที่นักวิชาการด้านจิตวิทยาทางอาชีพได้ให้ความสนใจในฐานะตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน และความสำเร็จทางอาชีพของบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรการ

ปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรการกระทำ โดยมีพื้นฐานสำคัญอยู่บนแนวคิดการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งมีสาระสำคัญของแนวคิด ดังนี้

1.1 ความหมายของการปรับตัวทางอาชีพ

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการปรับตัวมีนักวิชาการได้ให้ความหมายว่าเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนั้น บุคคลจะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ และเป้าหมายของตน โดยมีการผสมผสานความต้องการส่วนบุคคลให้กลมกลืนกับข้อเรียกร้องจากสภาพแวดล้อม ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันได้ (Arkoff. 1968) นอกจากนี้ กิลเมอร์ ได้กล่าวถึงการปรับตัวว่าเป็นกระบวนการของความพยายามกระทำเพื่อให้เกิดความสมดุลของความต้องการ สิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อม โดยการกระทำประกอบด้วย ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งวิธีการพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและภายนอก และความพยายาม ปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Gilmer. 1978) นอกจากนั้น การปรับตัวยังหมายถึงกระบวนการปรับตัวให้เหมาะที่จะมีชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่กำหนดให้โดยทั่วไป การปรับตัวใช้ในการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการทางกายภาพของร่างกาย แต่ก็อาจใช้ในความหมายถึงการดัดแปลงเชิงวัฒนธรรมเพื่อให้เหมาะกับสิ่งแวดล้อมเฉพาะของมนุษย์ได้ด้วย (ราชบัณฑิตยสถาน. 2532) ซึ่งเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ บุคคลจะปรับตนเองจนบุคคลสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้น ๆ ได้ ถ้าบุคคลสามารถปรับตัวได้จะสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุข แสดงว่าบุคคลมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัวแล้วยังมีความทุกข์ใจ ว้าวุ่นใจ ไม่สบายใจอยู่ความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่ดีหากเรื้อรังรุนแรงมากขึ้นอาจเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้ (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2543: 2) โดยการปรับตัวเป็นผลจากการปรับตัวที่แสดงพฤติกรรมการปรับตัว เมื่ออยู่ในที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข (Ployhart; & Bliese. 2006) นอกจากนั้น ซาวิคคาส (Savickas. 2013) ได้กล่าวถึงความหมายของการปรับตัวว่ามาจากภาษาลาตินที่มีความหมายว่าทำให้พอดี (to fit) ซึ่งมีความหมายว่าความต้องการภายในและโอกาสภายนอกที่จะนำไปสู่ความกลมกลืน (Harmony) โดยความกลมกลืนของการปรับตัวที่ดีถูกบ่งชี้ด้วยความสำเร็จ ความพึงพอใจ และความผาสุก ดังนั้น การปรับตัว หมายถึง การแสดงของพฤติกรรมของบุคคลที่จะพยายามสร้างความสอดคล้องกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว โดยให้สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้นได้

ส่วนความหมายของอาชีพ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายได้ว่า หมายถึง งานต่าง ๆ ที่บุคคลได้ทำรวมทั้งตำแหน่งต่าง ๆ ที่บุคคลได้เคยประจำอยู่ในช่วงชีวิตการทำงาน ซึ่งอาชีพถือว่าเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง มีการเคลื่อนไหวและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจัดเป็นภารกิจทางพัฒนาการของชีวิตมนุษย์ (Super. 1976) โดยงานทุกงานที่บุคคลหนึ่งได้เคยผ่านการมีประสบการณ์มาตลอดชีวิตการทำงานในแต่ละคน ซึ่งอาจเกิดได้จากการวางแผนหรือไม่ได้วาง

แผนการทำงานในลักษณะต่าง ๆ คนที่จะประสบความสำเร็จมักจะเป็นคนที่กำหนดเป้าหมายในงานของตนเอง มีการวางแผนการเดินทางไปยังเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้แล้วดำเนินการเพื่อให้ได้มีประสบการณ์ในการผ่านงานด้านต่าง ๆ ไปจนถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ (ดนัย เทียนพุฒ. 2537) ดังนั้น อาชีพ หมายถึง งานต่าง ๆ ที่รวมกันที่บุคคลต้องทำ และตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ซึ่งอาชีพมีส่วนสำคัญในอาชีพของบุคคล เนื่องจากเป็นภารกิจของพัฒนาการทางชีพ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย การปรับตัวทางอาชีพว่า พฤติกรรมที่บุคคลใช้ช่วยในการจัดการกับการพัฒนาการทางอาชีพของบุคคล และการศึกษาทางอาชีพ ซึ่งการพัฒนาการทางอาชีพและการศึกษาทางอาชีพอยู่ภายใต้ทั้งสภาพแวดล้อมที่เป็นปกติ (Ordinary circumstances) และสภาพแวดล้อมที่ตรึงเครียด โดยพฤติกรรมที่แสดงประกอบด้วย พฤติกรรมเชิงรุก (Proactive behavior) และพฤติกรรมตั้งรับ (Reactive behavior) (Lent; & Brown. 2013) โดยเลนท์และบราวน์ ได้เสนอว่า การปรับตัวทางอาชีพเป็นสมรรถนะทางอาชีพของบุคคล (Career Competency) (Lent; & Brown. 2013) ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคลในการดำรงอาชีพนั้น และได้รับความสนใจในการศึกษาจากนักวิชาการทางอาชีพว่ามีความสัมพันธ์กับทักษะกระบวนการทางอาชีพ สมรรถนะ สมรรถนะการเปลี่ยนแปลง การกำกับตนเอง ทักษะการเผชิญปัญหา และการปรับการทำงาน (Betz; & Hackett. 1987; Griffin; & Hesketh. 2005) นอกจากนั้นการปรับตัวทางอาชีพสัมพันธ์กับความสามารถการปรับตัวทางอาชีพ (Career adaptability) ของซาวิคคาส (Savickas. 1997, 2013) โดยแนวคิดทั้งสองให้ความสำคัญกับหน้าที่เชิงบวก (Positive functioning) และการฟื้นสู่ปกติ (Resilience) ในบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยทั้งสองแนวคิดมีข้อตกลงที่ว่าบุคคลอยู่บนกระบวนการกำกับตนเอง แหล่งทรัพยากรทางสังคม และการต้องการปรับตัวสู่การเปลี่ยน อย่างไรก็ตาม สองแนวคิดมีความต่างกันในมุมมองของตัวแปรเฉพาะและกระบวนการที่จะดอบสนองของการชี้นำตนเอง โดยการปรับตัวทางอาชีพให้ความสำคัญต่อการอธิบายกลวิธีเฉพาะที่พนักงานใช้ในการจัดการ ซึ่งพฤติกรรมทางอาชีพหรือการเผชิญปัญหาที่มีการเปลี่ยนแปลงเฉพาะ เช่น พฤติกรรมริเริ่ม พฤติกรรมการตั้งรับ และพฤติกรรมอดทน (Griffin; & Hesketh. 2005) การศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวทางอาชีพพบว่ามีการศึกษาเริ่มต้นโดย แฮคเคทท์ และคนอื่นๆ (Hackett; et al. 1987) โดยเรียกว่า สมรรถนะทางอาชีพหรือทักษะกระบวนการ โดยเขาศึกษาเกี่ยวกับจำนวนของสมรรถนะที่เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาอาชีพของคนกลุ่มต่าง ๆ เช่น นักศึกษา อาจารย์ผู้หญิง

นอกจากนั้น การปรับตัวทางอาชีพมีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การพัฒนาทางอาชีพ การแก้ไขปัญหา การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และการปรับการทำงานที่ยากลำบากและภาวะผูกพัน ตามทฤษฎีก่อสร้างอาชีพ (Career Construction Theory) ของสาวิคคาส (Savickas. 2005)

ได้เสนอว่าพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การสำรวจ การก่อตั้ง การบริหารจัดการ และการหลุดพ้น โดยโครงสร้างของการกระทำจากวงจรของการปรับตัวในการทำงานมีประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ที่บุคคลปรับตัวให้พอดีกับบริบทที่เปลี่ยนไป บุคคลสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นได้ประสบกับการเปลี่ยนแปลงบริบทแล้วมีการ

เจริญเติบโต และการรับรู้ข้อมูลที่กำลังมองหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ พฤติกรรมที่จะนำไปสู่สภาวะที่มั่นคงที่ถูกคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ยกตัวอย่างเช่น พนักงานใหม่เริ่มงานใหม่ได้รับความท้าทายของการปรับตัวให้เข้ากับที่ทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานต่าง ๆ บุคคลจะกระทำการโดยการสำรวจความต้องการงานประจำ และผลการตอบแทนของงาน จากนั้นบุคคลจะยอมรับในบทบาท การบริหารจัดการบทบาท สำหรับช่วงเวลาหนึ่งแล้วในที่สุดก็จะหลุดออกมาจากภาวะนั้นได้ ทำให้บุคคลสามารถทำงานอย่างเต็มที่พร้อมกับจะเจริญเติบโตในอนาคต เมื่อบุคคลที่จะการศึกษาแล้วต้องเข้าสู่วิถีชีวิตการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินชีวิตของบุคคล เพราะนอกจากงานจะเป็นเครื่องบ่งชี้สถานะทางสังคมของบุคคลแล้ว งานยังเป็นแหล่งพบปะทางสังคม และบุคคลไม่ได้ให้คุณค่ากับการทำงานเพียงเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่บุคคลตระหนักว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตส่วนหนึ่ง ถ้าไม่ได้ทำงานหรือทำเพียงเล็กน้อยก็เท่ากับชีวิตขาดสิ่งสำคัญไป (อุบลวรรณ บุญธง. 2546) ดังนั้นในการเริ่มต้นเข้าสู่ชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ทำงานมาแล้วก็ตาม สิ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานก็คือการปรับตัวในการทำงาน ทั้งปรับตัวให้เข้ากับงานที่ตนทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับตัวกับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งการปรับตัวในการทำงานนั้น แต่ละบุคคลจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกันออกไป บางคนมีความสามารถปรับตัวได้ดี แต่บางคนก็ปรับตัวได้ไม่ดีนัก ซึ่งการปรับตัวในอาชีพนั้น แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป บางคนสามารถปรับตัวได้ดี บางคนปรับตัวได้ไม่ดี และบุคคลใดมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับอาชีพได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้นมี 2 ประการ (อุบลวรรณ บุญธง. 2546: 24) คือ 1) สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Achievement) เป็นความต้องการที่จะให้งานของตนเองประสบความสำเร็จเหนือกว่าบุคคลอื่น โดยทุ่มเทความสนใจไปยังงานอาชีพอย่างนั้นอย่างจริงจัง โดยไม่มีการคำนึงถึงสุขภาพ และความเป็นไปในครอบครัวของตนเอง ซึ่งมีความพากเพียรและพยายามทำงานให้ดีที่สุดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 2) ความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Satisfaction) เป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ลักษณะของงานที่สำคัญของความพึงพอใจในงานมิได้มีความหมายเฉพาะความพอใจของตนเองเท่านั้น แต่จะต้องเป็นความพอใจของบุคคลในครอบครัวด้วย ลักษณะความพอใจในงานจะมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล นอกจากนั้น เลนท์ และบราวน์ (Lent; & Brown. 2013) ได้อธิบายพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพเพิ่มเติมว่าเป็นสมรรถนะของบุคคลทางอาชีพ โดยเหมือนกับกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career Adaptability) ของซาวิคคาส (Savickas. 2005) โดยมี 4 องค์ประกอบคือ

1) เป็นกังวลทางอาชีพ (Concern) หมายถึง การที่พนักงานมีการวางแผนอนาคตของอาชีพตนเอง มีการเตรียมตัวเกี่ยวกับอาชีพ และวางแผนว่าจะทำอย่างไรให้เกิดความสำเร็จในอาชีพโดยให้ความสำคัญกับอาชีพ

2) ควบคุมทางอาชีพ (Control) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับตนเอง การกำกับตนเองให้กระทำตามที่สำคัญที่ถูกต้องสำหรับตนเอง

3) กระตือรือร้นทางอาชีพ (Curiosity) หมายถึง พนักงานหาโอกาสพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมการฝึกอบรม กาหาความรู้ให้กับตนเอง

และ 4) ไว้ใจทางอาชีพ (Confident) หมายถึง การที่พนักงานเชื่อมั่นว่าการกระทำของตนเองมีประสิทธิภาพ มีความระมัดระวังในงานที่ทำ มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ มีความรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหา และสามารถข้ามผ่านอุปสรรคได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการปรับตัวทางอาชีพว่าเป็นพฤติกรรมที่พนักงานใช้ในการชี้นำตนเองในการพัฒนาอาชีพภายใต้บริบทที่มีความเครียดและมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

การปรับตัวทางอาชีพของครู

ในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications Technology: ICT) มาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและพัฒนาครูได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งยังช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ตลอดจนลดความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษาของโรงเรียนที่ห่างไกลอีกด้วย ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ซึ่งแนวทางที่ควรส่งเสริมและเปิดมุมมองของการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ (1) ควรมีการกำหนดมาตรฐานอาชีพครู โดยเฉพาะความรู้ความสามารถด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้สามารถใช้เป็นเกณฑ์วัดความเป็นครูและเป็นเครื่องมือตรวจสอบกลั่นกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูได้อย่างชัดเจนและมีคุณภาพ (2) ควรมีการพัฒนาระบบการผลิตครูออกสู่ตลาดการศึกษา รวมทั้งหลักสูตรครูที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (3) ควรมีการให้ความรู้และปรับแนวคิดของครูให้เข้าใจวิธีการเรียนรู้ในยุคสมัยใหม่ที่ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองจากการสืบค้น การลงมือปฏิบัติ มีอิสระในการเรียนรู้ โดยครูคอยชี้แนะในลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา (4) มีการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้นักเรียนเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้แบบไม่มีขีดจำกัดเฉพาะในห้องเรียนหรือจากครูเท่านั้น (5) ควรถ่ายทอดแนวคิดและการปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีจิตวิจัยใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาและแก้ปัญหา (6) ควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นและยึดหลักการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชีวิตจริง (7) ควรมีการสร้างระบบ Coaching โดยให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนเป็นผู้ฝึกปฏิบัติให้กับครูที่ยังขาดความชำนาญ ฝึกปฏิบัติให้ครูเป็นการทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างครูที่มีประสบการณ์กับเพื่อนครู ในการแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายบุคคล (8) การผสมผสานกระบวนการวัดผลให้สอดคล้องกับกระบวนการสอนอย่างยืดหยุ่นในหลายสถานการณ์และหลายเป้าหมาย (9) การนำเทคโนโลยีทางไกลมาช่วยในการพัฒนาครู เพื่อถ่ายทอดความรู้และทักษะที่สำคัญให้กับครู ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของเว็บไซต์ฝึกอบรม หรือวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (10) การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อเปลี่ยนไปสู่ครูนักวิจัย โดยการนำเอาปัญหาที่พบในชั้นเรียนไปเป็นปัญหาในการวิจัย เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา (11) ครูควรกระตุ้นให้

นักเรียนได้รู้จักคิด โดยเน้นการฝึกให้รู้จักตั้งคำถาม เชื่อมโยงประเด็นสำคัญ และตั้งโจทย์ชวนให้นักเรียนคิด นอกจากนั้น ต้องเป็นตัวอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์หรือการเน้นให้ฝึกการตั้งคำถาม ซึ่งจะก่อนให้เกิดการใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

โดย ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2554) เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในศตวรรษที่ 21ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1) บริบท (Content) ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่รู้จริงเรื่องที่สอนแล้ว ก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหานั้น

2) เทคโนโลยี (ICT) คือ ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3) สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Constructionist) คือ ครูต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่าผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

4) เครือข่าย (Connectivity) คือ ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างนักเรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับนักเรียน

5) ความร่วมมือ (Collaboration) คือ ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างนักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะสำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

6) การสื่อสาร (Communication) คือ ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ และการนำเสนอ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

7) ความสร้างสรรค์ (Creativity) คือ ครูออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนมากกว่าเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หน้าห้องเพียงอย่างเดียว

8) การดูแล (Caring) คือ ครูแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ดื่นตัวแบบผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

ดังนั้น จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของ พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ หมายถึง การกระทำของครูในการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และเล็งเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมตนเองให้ปรับเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ มีการพัฒนาทางอาชีพด้วยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พร้อมทั้งเรียนรู้ แก้ปัญหากับการเปลี่ยนแปลงในภาวะที่มีการนำ

เทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการทำงาน โดยครูมีความเชื่อมั่นที่จะปรับตัวเองได้ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ได้แก่ (1) เป็นกังวลทางอาชีพ หมายถึง การที่ครูมีการวางแผนอนาคตของอาชีพครู มีการเตรียมตัวเกี่ยวกับอาชีพ และวางแผนอนาคตทางอาชีพโดยการใช้เทคโนโลยี (2) ควบคุมทางอาชีพ หมายถึง การที่ครูตัดสินเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นบุคคลที่กำกับตนเองให้การทำงาน และสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้เหมาะสมกันตนเอง และการควบคุมตนเองที่ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน (3) กระตือรือร้นทางอาชีพ หมายถึง ครูเข้าร่วมการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี และ (4) ไว้ใจทางอาชีพ หมายถึง ความมั่นใจของครูว่าจะสามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีได้ และแก้ปัญหาในการทำงานได้

โดยความแตกต่างระหว่างการปรับตัวทางอาชีพ (adaptive career behavior) กับการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) แตกต่างกันตรงที่การปรับตัวทางอาชีพเป็นพฤติกรรมที่พนักงานใช้สมรรถนะทางอาชีพชี้นำตนเองในการพัฒนาอาชีพ ภายใต้บริบทที่มีความเครียด และมีการเปลี่ยนแปลง ส่วนการปรับตัวในการทำงานเป็นกระบวนทางพฤติกรรมของพนักงานมีความต้องการสมดุลความขัดแย้งหรือต้องการฝ่าฝันอุปสรรคของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งการปรับตัวในการทำงานจะมองที่กระบวนการทางพฤติกรรม ส่วนการปรับตัวทางอาชีพมองที่พนักงานใช้ในการปรับตัว ดังนั้นการปรับตัวทางอาชีพมีความสำคัญต่อครูในการปรับตัวให้เข้ากับอาชีพของตน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และมีความสำเร็จในอาชีพต่อไป การปรับตัวทางอาชีพสามารถอธิบายด้วยแนวคิด ดังนี้

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการปรับตัว พบว่ามีทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายการปรับตัว เช่น ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's adaptation model) (Roy; & Andrews. 1999) ทฤษฎีแห่งตนของโรเจอร์ (Rogers. 1972) แนวคิดการปรับตัวทางอาชีพของคริสต์ (Cristes. 1976) และทฤษฎีโครงสร้างทางอาชีพของสาวิคคาส (Savickas. 2013) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's adaptation model)

การปรับตัวตามทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy; & Andrews. 1999) เสนอว่าระบบการปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิด ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา ระดับการปรับตัวสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

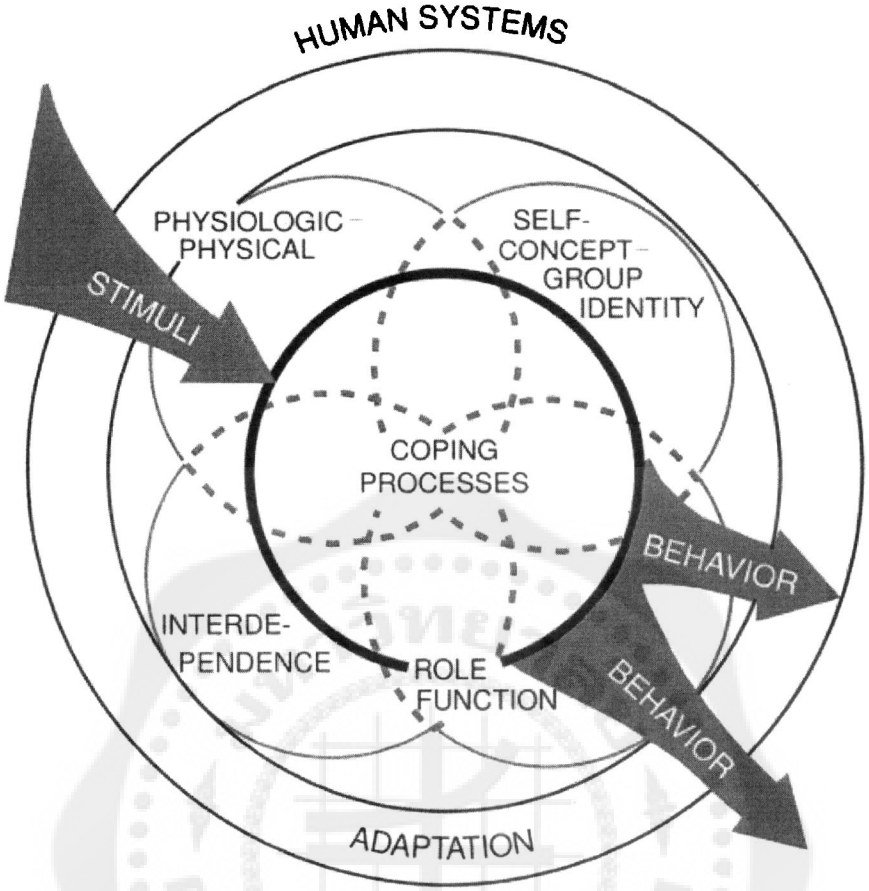
1) ระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดี (Integrated level of adaptation) เป็นระดับของการปรับตัวที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกายสามารถทำงานประสานกันได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เช่น สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามปกติสามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ เมื่อมีเหตุการณ์ใดสามารถยอมรับได้ บุคคลมีความมั่นคงในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม สามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์กับ

ผู้อื่นอย่างเหมาะสม และขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นตามความเหมาะสม นอกจากนั้นยังมีระดับการปรับตัวที่อยู่ในระดับของการชดเชย

2) ระดับการปรับตัวที่อยู่ในระยะของการชดเชย (Compensatory level of adaptation) เป็นระดับที่กลไกการควบคุมและกลไกการคิดรู้ถูกกระตุ้นการทำงาน เพื่อเกิดกระบวนการปรับตัวอย่างผสมผสาน ถ้าระดับการปรับตัวที่อยู่ในระยะของการชดเชยมีการปรับตัวไม่ดีจะก่อให้เกิดระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตราย/ ไม่ดี

และ 3) ระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตราย/ไม่ดี (Compromised level of adaptation) เป็นระดับการปรับตัวที่ยังไม่เพียงพอที่จะไปถึงระดับของการปรับตัวที่ผสมผสานกันได้ดี และระดับการปรับตัวในระยะของการชดเชย ทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัวต่อไป

นอกจากนั้น กลไกที่ใช้ในการปรับตัวทางการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) กลไกการควบคุม (Regulator mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวเพื่อตอบสนองโดยอัตโนมัติเพื่อรักษาสมดุลการทำงานของร่างกายในระบบต่าง ๆ โดยอาศัยระบบประสาทของร่างกาย สารเคมี และระบบต่อมไร้ท่อ ซึ่งกระบวนการเผชิญปัญหาในการทำงานเกิดจากการที่สิ่งเร้าทั้งจากภายนอกและภายในผ่านการรับรู้ความรู้สึกเข้าสู่ระบบประสาท ระบบไหลเวียน และระบบต่อมไร้ท่อผ่านประสาทอัตโนมัติ ส่งผลให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองโดยอัตโนมัติ และมีผลต่อกลไกการคิดรู้ด้วย 2) กลไกการรู้คิด (Cognator mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวทางการทำงานผ่านกระบวนการรู้คิดและอารมณ์ (Cognitive - emotive) ได้แก่ กระบวนการ รับรู้ หรือรับข้อมูลเป็นกิจกรรมการเลือกรับข้อมูล เก็บรหัส และจดจำข้อมูล ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลียนแบบ การได้รับรางวัลผ่านกระบวนการตัดสินใจ และการแสดงอารมณ์ตลอดจนกลไกการป้องกันทางจิต เกิดเป็นพฤติกรรมตอบสนองออกมา การทำงานของกลไกการควบคุมและกลไกการรู้คิดมีการทำงานร่วมกันอย่างแยกไม่ออกส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ซึ่งการตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมการปรับตัว 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน โดยผลลัพธ์ของการปรับตัวมี 2 ลักษณะ คือ ปรับตัวได้ และปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพ โดยสิ่งที่นำออกมาจากระบบนี้จะป้อนกลับไปเป็นสิ่งนำเข้าระบบเพื่อการปรับตัวที่เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้ความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งเร้า และระดับความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในขณะนั้น โดยการปรับตัวตามทฤษฎีการปรับตัวของรอยสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบที่ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แนวคิดทฤษฎีการปรับตัวของรอย

ที่มา: Callista Roy; & Healther Andrews. (1999). *The Roy adaptation model (2nd ed.)*. p. 114.

จากภาพประกอบที่ 1 แสดงแนวคิดทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy; & Andrews. 1999) ได้กล่าวถึงการปรับตัว ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1. สิ่งนำเข้า (Input) เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดสิ่งนำเข้าสู่ระบบการปรับตัวของบุคคล เรียกว่าสิ่งเร้า (Stimuli) ซึ่งมาจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาการปรับตัวตอบสนอง

2. สิ่งเร้าตรง (Focal stimuli) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องเผชิญและให้ความสนใจในขณะนั้นมากที่สุด ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบโดยตรงทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัว

3. สิ่งเร้าร่วม (Contextual stimuli) เป็นสิ่งเร้าอื่น ๆ ที่ปรากฏอยู่ในเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ โดยอาจจะมีผลเป็นตัวเสริมผลของสิ่งเร้าตรงโดยอาจมีผลในทางบวกหรือทางลบต่อการปรับตัว

4. สิ่งเร้าแฝง (Residual stimuli) เป็นสิ่งเร้าที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล และเป็นปัจจัยที่อาจจะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในเหตุการณ์ที่บุคคลประสบอยู่แต่ไม่ชัดเจน

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจะทำให้บุคคลตอบสนองโดยการปรับตัว โดยบุคคลจะปรับตัวได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งเร้า และระดับความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในขณะนั้น ซึ่งหมายถึงระดับหรือขอบเขตที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวของบุคคลต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในกระบวนการชีวิต มี 3 ระดับ คือ

1. ระดับปกติ (Integrated level) เป็นภาวะที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกายทำงานเป็นองค์รวม สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม

2. ระดับชดเชย (Compensatory level) เป็นภาวะที่กระบวนการชีวิตถูกรบกวนทำให้กลไกการควบคุมและการรับรู้ของระบบบุคคลถูกกระตุ้นให้ทำงานเพื่อจัดการกับสิ่งเร้า

3. ระดับประนีประนอม (Compromised level) เป็นภาวะที่กระบวนการปรับตัวระดับปกติ และระดับชดเชยนำงานไม่เพียงพอที่จะจัดการกับสิ่งเร้าได้ก่อให้เกิดปัญหาการปรับตัวตามมา

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าระดับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ มีขอบเขตจำกัดไม่เหมือนกัน หากสิ่งเร้าตกอยู่ในขอบเขตระดับความสามารถในการปรับตัว บุคคลก็จะสามารถปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้าสิ่งเร้านั้นรุนแรงตกอยู่นอกขอบเขตระดับความสามารถการปรับตัวได้ แต่อย่างไรก็ตาม ระดับความสามารถในการปรับตัวเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ในกระบวนการชีวิต ดังนั้น สรุปได้ว่า บุคคลสามารถเพิ่มระดับความสามารถในการปรับตัวได้โดยแสวงหาการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ตนเองมีระดับความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ นั้นเพิ่มขึ้นได้

นอกจากนั้น บุคคลเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้าจะทำให้บุคคลมีการปรับตัว โดยการใช้กระบวนการเผชิญปัญหา ซึ่งกระบวนการเผชิญปัญหาเป็นกระบวนการควบคุมระดับการปรับตัวของบุคคล และเป็นวิธีการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีทั้งวิธีการที่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติหรือวิธีการที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งรอยได้จัดกระบวนการเผชิญปัญหาเป็นระบบย่อย 2 กลไก คือ

1) กลไกการควบคุม (Regulator subsystem) เป็นกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยอัตโนมัติ ซึ่งบุคคลไม่รู้สึกตัว เกิดจากการทำงานร่วมกันของระบบประสาท สารเคมี และระบบต่อมไร้ท่อ โดยสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เป็นสิ่งเร้านำเข้าสู่ระบบประสาท มีผลต่อสมดุลของน้ำ อิเล็กโทรไลน์ กรดด่าง และระบบต่อมไร้ท่อ กลไกการควบคุมนี้ทำงานเพื่อควบคุมระบบต่าง ๆ ภายในร่างกายให้อยู่ในภาวะปกติ

2) กลไกการรู้คิด (Cognition subsystem) เป็นกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยผ่านทางระบบประสาทแห่งการรับรู้ และการแสดงอารมณ์ ประกอบด้วย 4 กระบวน คือ กระบวนการรับรู้และการถ่ายทอดข้อมูล การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการตอบสนองทางอารมณ์ โดยสิ่งเร้าของกลไกการรับรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อด้านจิตใจ สังคม กายภาพและสรีรวิทยา ซึ่งเป็นผลมา

จากกลไกการควบคุมผ่านเข้าสู่กระบวนการรับรู้ และการถ่ายทอดข้อมูล โดยบุคคลจะเลือกประมวลและจำในส่วนที่ตนเองสนใจ การเรียนรู้จะทำให้เกิดการเลียนแบบ การเสริมแรงและการหยั่งรู้ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจหาวิธีการแก้ไขปัญหา โดยการตอบสนองทางอารมณ์ ซึ่งเป็นกลไกการป้องกันที่ใช้เมื่อบุคคลเกิดความสบายใจและคลายความวิตกกังวล และอารมณ์เป็นผลที่ได้มากจากการประเมินค่าทางอารมณ์และความผูกพันของบุคคล

ซึ่งกลไกการควบคุมและกลไกการคิดรู้จะทำงานควบคู่กันเสมอ เพื่อดำรงบูรณภาพของบุคคลในการปรับตัว ผลการทำงานของ 2 กลไกนี้จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมการปรับตัว 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน โดยพฤติกรรมการปรับตัวทั้ง 4 ด้านนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปรับตัวของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมของบุคคล และยังสะท้อนให้เห็นถึงการใช้กระบวนการเผชิญปัญหาในแบบแผนพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน ตลอดจนความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของการตอบสนอง โดยการสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาให้ปรากฏ มีรายละเอียดพฤติกรรมการปรับตัวแต่ละด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวด้านร่างกาย (Physiological mode) เป็นการปรับตัวเพื่อรักษาความมั่นคงของร่างกาย ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในความต้องการด้านสรีระ ค่อนข้างจะมีความเป็นรูปธรรมสูง มีพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจน เข้าใจง่าย พฤติกรรมการปรับตัวด้านนี้จะสนองตอบต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ 5 ด้าน คือ ความต้องการออกซิเจน ภาวะโภชนาการ การขับถ่าย กิจกรรมและการพักผ่อน การป้องกัน และกระบวนการที่ซับซ้อน 4 ประการ คือ การรับรู้ความรู้สึก น้ำและอิเล็กโตไลท์ การทำหน้าที่ของระบบประสาท และการทำหน้าที่ของระบบต่อมไร้ท่อ

2. การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self – concept mode) เป็นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางจิตใจและจิตวิญญาณ อัตมโนทัศน์เป็นความเชื่อและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในช่วงเวลาหนึ่ง เกิดจากการรับรู้ภายในตนเอง และการรับรู้จากปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง อัตมโนทัศน์มีผลสะท้อนต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคล แบ่งเป็น 2 แบบย่อย คือ

2.1 อัตมโนทัศน์ด้านร่างกาย (Physical self) เป็นความรู้สึกของตนเองต่อร่างกาย เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตา การทำหน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ ภาวะสุขภาพ และสมรรถภาพทางเพศ โดยอัตมโนทัศน์ด้านร่างกาย สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1.1 การรับรู้ความรู้สึกของร่างกาย (Body sensation) เป็นการปรับตัวเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อภาวะสุขภาพ สมรรถภาพการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ และสมรรถภาพทางเพศ หากบุคคลใดมีสภาพร่างกายเปลี่ยนแปลงไป อาจเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัวตอบสนอง พฤติกรรมที่แสดงถึงการปรับตัวที่ไม่มีประสิทธิภาพ คือ การมีความบกพร่องทางเพศ ความรู้สึกสูญเสีย

2.1.2 ภาพลักษณ์ (Body image) เป็นการมอง การรับรู้ และยอมรับภาพที่ปรากฏของตน เช่น ขนาด รูปร่าง ท่าทาง หากบุคคลใดมีการเปลี่ยนแปลงรูปลักษณ์ของตน เช่น มี

ความพิการเกิดขึ้น อาจทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัว โดยการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ หรือไม่สามารถยอมรับภาพลักษณ์ที่เปลี่ยนไปของตนเองได้

2.2 อัตมโนทัศน์ด้านส่วนบุคคล (Personal self) เป็นความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับความคาดหวัง ค่านิยม อุดมคติ การให้คุณค่า ปณิธานที่ตนเองยึดถือ แบ่งเป็นส่วนย่อย ดังนี้

2.2.1 ความมั่นคงในตนเอง (Self – consistency) เป็นความรู้สึกมั่นคงเหนียวแน่นไม่เปลี่ยนแปลงของบุคคลในการคงไว้ซึ่งลักษณะและดุลยภาพของตน เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ หากความรู้สึกนี้ถูกคุกคามจะก่อให้เกิดความรู้สึกไม่แน่ใจในความมั่นคงของตนเอง ทำให้เกิดความกลัวและวิตกกังวล

2.2.2 อุดมคติแห่งตน (Self – idea) เป็นสิ่งที่บุคคลมุ่งหวังที่จะทำหรือมุ่งหวังที่จะเป็น ซึ่งเป็นพื้นฐานของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนหวังไว้ หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่หวังไว้ได้ อาจแสดงพฤติกรรมการปรับตัวที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยรู้สึกไร้คุณค่า รู้สึกว่าตนเองสูญเสียพลังอำนาจในการควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ หมดกำลังใจท้อแท้ สิ้นหวัง

2.2.3 ศีลธรรม จรรยา และจิตวิญญาณแห่งตน (Moral – ethical – spiritual self) เกี่ยวข้องกับความเชื่อในด้านศีลธรรม จรรยา ศาสนา และค่านิยมของบุคคล ซึ่งบุคคลจะให้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการกระทำของตน หรือสิ่งที่อยู่รอบตัวว่าถูกหรือผิด พฤติกรรมที่แสดงถึงการปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพในด้านนี้ คือ รู้สึกผิด ตำหนิหรือกล่าวโทษตนเอง

3. การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ (Role function mode) เป็นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางสังคม เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ตามบทบาทที่ตนดำรงอยู่ในสังคม ซึ่งต้องเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลควรกระทำต่อผู้อื่นในสังคมตามตำแหน่งหน้าที่ในบทบาทของตน บุคคลจึงต้องมีการปรับตัวหรือแสดงบทบาทของตนให้เหมาะสม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงทางสังคม และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งบทบาทของบุคคลมี 3 ประเภท ดังนี้

3.1 บทบาทปฐมภูมิ (Primary role) เป็นบทบาทที่ถูกกำหนดตามอาชีพ เพศ และระยะของพัฒนาการ บทบาทเหล่านี้เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ของชีวิต

3.2 บทบาททุติยภูมิ (Secondary role) เป็นบทบาทเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ต้องกระทำทั้งหมดของบุคคลตามระยะพัฒนาการและตามบทบาทปฐมภูมิ เช่น หญิงคนหนึ่งมีบทบาทภรรยาและมารดา ในขณะเดียวกันมีบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นครูด้วย ดังนั้นบทบาททุติยภูมิเป็นบทบาทที่คงที่ถาวร และมีความสำคัญต่อบุคคล เนื่องจากบุคคลต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทนี้ และเป็นการเข้าถึงแหล่งสนับสนุนต่างๆ ของบุคคลด้วย

3.3 บทบาทตติยภูมิ (Tertiary role) เป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับบทบาทปฐมภูมิและทุติยภูมิซึ่งบุคคลเลือกตามความสมัครใจ และอาจรวมถึงการทำกิจกรรมบางอย่างที่เป็นงานอดิเรก บทบาทตติยภูมิอาจเป็นบทบาทชั่วคราวที่ได้มาโดยธรรมชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่า พฤติกรรมที่แสดงออกตามบทบาทของบุคคลมี 2 ประเภท คือ พฤติกรรมที่บุคคลกระทำตามบทบาทที่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม (Instrumental behavior) และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกตามความรู้สึกและเจตคติต่อบทบาทที่ดำรงอยู่ของตน (Expressive behavior) ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปรับตัวที่เหมาะสมนั้นจะต้องประกอบไปด้วยพฤติกรรมทั้ง 2 ส่วนนี้ หากในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลไม่สามารถแสดงพฤติกรรมทั้งสองนี้อย่างเหมาะสมได้จะแสดงถึงการมีปัญหาในการปรับตัว โดยปัญหาในการปรับตัวมีลักษณะดังนี้ 1) การไม่สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นภาวะที่บุคคลต้องรับบทบาทใหม่เข้ามาในชีวิต โดยบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีเจตคติที่ดีต่อบทบาทใหม่นี้ แต่ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมการกระทำตามบทบาทใหม่ได้ เนื่องจากการขาดความรู้ ขาดการฝึกหัด และขาดแบบอย่างในบทบาทนั้น 2) การห่างในบทบาท เป็นภาวะที่บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมกระทำตามบทบาทได้อย่างเหมาะสม แต่บทบาทนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของตนเอง 3) ความขัดแย้งในบทบาท เป็นภาวะที่บุคคลไม่สามารถกระทำตามบทบาทและ/ หรือแสดงความรู้สึกให้เหมาะสมกับบทบาทได้ มี 2 สาเหตุ คือ มีความขัดแย้งในบทบาทเดียวกัน เนื่องจากตนเองและผู้อื่นในสังคมคาดหวังต่อบทบาทนั้นไม่ตรงกัน หรือมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทเนื่องจากบุคคลมีความคาดหวังในบทบาทหนึ่งขัดแย้งกับอีกบทบาทหนึ่งของตนเอง และ 4) ความล้มเหลวในบทบาท เป็นภาวะที่บุคคลไม่สามารถแสดงบทบาทใด ๆ ของตนเองได้

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependence model) เป็นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางสังคมในด้านความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน โดยมุ่งประเด็นไปที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการให้และรับความรัก ความนับถือ และการยกย่องซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ ความต้องการพื้นฐานในการปรับตัวประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การได้รับความรักอย่างเพียงพอ การได้รับการเรียนรู้และการเจริญเติบโตตามพัฒนาการ และการได้รับการตอบสนองความต้องการในเรื่องแหล่งประโยชน์ของบุคคล เพื่อที่จะให้บรรลุถึงความรู้สึกมั่นคงในความสัมพันธ์ระหว่างกัน บุคคลมีความสามารถปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกันได้อย่างเหมาะสมจะต้องมีความสมดุลระหว่างการพึ่งพาตนเองและการพึ่งพาผู้อื่น รวมทั้งต้องมีพฤติกรรมทั้งการเป็นผู้ให้และพฤติกรรมการเป็นผู้รับอย่างเหมาะสม จึงจะทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย โดยปัญหาที่เกิดจากการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกันไม่เหมาะสม ได้แก่ ความวิตกกังวลจากการถูกแยกจากคนรัก เป็นความรู้สึกปวดร้าวไม่สบายใจที่ต้องถูกแยกจากบุคคลสำคัญในชีวิต ความรู้สึกโดดเดี่ยว เริ่มจากบุคคลมีความรู้สึกแปลกแยก ซึ่งเป็นความรู้สึกห่างเหินหรือแบ่งแยกตนเองจากบุคคลอื่น อาจเนื่องมาจากไม่ค่อยมีความผูกพันต่อกัน หรือความคาดหวังในความสัมพันธ์ระหว่างตนกับบุคคลอื่นไม่สอดคล้องกัน ส่วนใหญ่เกิดจากบุคคลได้รับความรักไม่เพียงพอ หรือไม่มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยบุคคลจะรู้สึกว่าไม่ได้รับการตอบสนองในเรื่องความต้องการความนับถือ หรือการมีคุณค่าจากบุคคลอื่น ซึ่งเป็นต้นเหตุให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวขึ้น และความก้าวร้าว

พบในบุคคลที่มีการพึ่งพาตนเองมากเกินไปจนเกิดพฤติกรรมก้าวร้าวขึ้น โดยบุคคลจะต่อต้านผู้อื่นด้วยการแสดงออกทางกาย วาจา หรือต่อต้านอย่างเงียบ ๆ เช่น ไม่ให้ความร่วมมือ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่า พฤติกรรมการปรับตัวทั้ง 4 ด้านเป็นผลจากการทำงานภายในของกระบวนการปรับตัวด้วยการประสานงานกันระหว่างกลไกการควบคุมและกลไกการรู้คิด แสดงออกเป็นพฤติกรรมการปรับตัวทั้ง 4 ด้าน ซึ่งพฤติกรรมแต่ละด้านจะมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันภายในกระบวนการปรับตัวของบุคคล โดยผลลัพธ์จากการปรับตัวในด้านหนึ่งอาจจะมีผลกระทบหรือกลายเป็นสิ่งเร้าต่อการปรับตัวอีกด้านหนึ่งหรือทุกด้านก็ได้ หรือสิ่งเร้าชนิดหนึ่งอาจมีผลต่อการปรับตัวหลาย ๆ ด้านในเวลาเดียวกัน พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาจึงเป็นผลจากการประสานกันของทุกส่วนในกระบวนการปรับตัว ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบุคคลเป็นระบบการปรับตัวที่มีความเป็นองค์รวม

1.2.2 ทฤษฎีแห่งตนของโรเจอร์

ทฤษฎีแห่งตน ของโรเจอร์ (Rogers. 1951) ได้เสนอว่า การปรับตัวในแง่ของการปรับตัวภายในตนเอง โดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเป็นศูนย์กลางของประสบการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่บุคคลได้รับรู้ และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งการประเมินผลจากการมีปฏิสัมพันธ์นั้นเกิดจากตัวเรา (Self) หรือ โครงสร้างของตนขึ้นมาเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลิกลักษณะ ความสามารถของตน บทบาทต่าง ๆ ของตนในการเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ทัศนคติและค่านิยมต่าง ๆ ของตัวเรา ประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับจึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลให้แตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนจะเข้าใจและรู้จักโลกส่วนตัวของเขาได้ดีที่สุด บุคคลที่ปรับตัวได้ คือ บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจและยอมรับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง นอกจากประสบการณ์นั้นจะมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตน โดยไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือน จะทำให้การรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก ส่วนบุคคลที่ปรับตัวไม่ได้มีความขัดแย้งระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาใหม่ทำให้เกิดความตึงเครียด วิตกกังวล สับสน สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองไปในทางลบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า การปรับตัวที่สำคัญคือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง นอกจากทฤษฎีเกี่ยวกับตนเองที่สามารถอธิบายการปรับตัวแล้วนั้น ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการของชีวิตในแต่ละวัยที่สามารถอธิบายการปรับตัวได้โดยการปรับตัวในแง่ของการเรียนรู้งานตามขั้นพัฒนาการของชีวิตของ ฮาวิกเฮริสท์ (Havighurst. 1953) ที่เสนอว่า พัฒนาการของชีวิตในแต่ละวัยนั้น บุคคลมีงานประจำวัยหรืองานประจำขั้นที่ต้องเรียนรู้ควบคู่กันไป ถ้าบุคคลสามารถพัฒนางานประจำวัยได้สำเร็จก็จะเป็นบุคคลที่มีความสุข และสามารถพัฒนางานประจำวัยในขั้นต่อไปได้อย่างสำเร็จด้วย ในทางตรงกันข้ามงานในช่วงวัยใดไม่ประสบผลสำเร็จจะทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุข

และพัฒนางานประจำวัยในช่วงต่อไปได้ยากลำบาก ดังนั้น บุคคลที่มีการปรับตัวได้ในทัศนะของฮาวิกเฮริสท์จึงหมายถึงบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนางานประจำวัยได้ผ่านพ้นไปด้วยดี

จากทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เมื่อความต้องการของบุคคลไม่สามารถตอบสนองได้ทั้งหมด บุคคลจึงต้องเผชิญปัญหาและเกิดความไม่สบายใจจนกลายเป็นความเครียด ความกังวลใจ ความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจจึงเป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นต้องอาศัยการปรับตัว เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต โดยลักษณะการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคคลเกิดการปรับปรุงพฤติกรรมของตนที่เรียกว่าการปรับตัว โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคคลต้องการอยู่ในสภาวะสมดุลระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อมหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

นอกจากนั้น การปรับตัวของบุคคลเกิดจากสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ บุคคลต้องมีการปรับปรุงด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองสามารถอยู่อย่างมีความสุข โดยสภาพการณ์ที่ทำให้บุคคลต้องปรับตัวแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ และความกดดัน (โยธิน ศันสนยุทธ; และคนอื่นๆ. 2533: 272)

1. ความคับข้องใจ เป็นสภาพของจิตใจหรือความรู้สึกไม่พึงพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องจากจากความปรารถนาที่บุคคลมุ่งหวังนั้นถูกขัดขวางทำให้ไม่สามารถบรรลุในเป้าหมายได้ ซึ่งสาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดข้องใจมี 2 ประกอบ คือ (1) ความคับข้องใจจากสภาพภายนอก เกิดขึ้นจากสภาพภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมเป็นเหตุที่ทำเกิดความคับข้องใจ (2) ความคับข้องใจจากตนเองเกิดขึ้นเนื่องจากความบกพร่องทางด้านร่างกาย หรือจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ ความคับข้องใจอาจส่งผลดีและผลเสียต่อบุคคลได้ กล่าวคือ บุคคลที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความคับข้องใจได้จะเป็นผู้ที่พยายามเอาชนะอุปสรรค ไม่ย่อท้อต่อความผิดหวัง คิดหาหนทางต่อสู้และแก้ไขปัญหา แต่ถ้าบุคคลใดที่ต้องเผชิญกับความคับข้องใจนาน ๆ และไม่สามารถปรับตัวได้ย่อมส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ เช่น ทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล หวาดระแวง ความเศร้าและท้อแท้ใจ ความโกรธและก้าวร้าว อาจทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแปรปรวนเป็นโรคจิต โรคประสาทได้

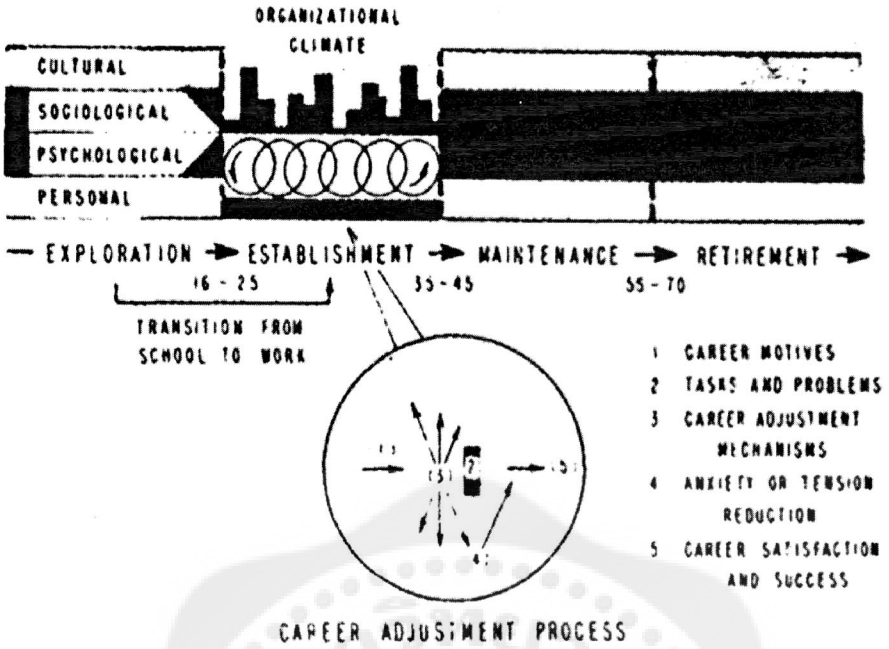
2. ความขัดแย้งในใจ เป็นสภาพของจิตใจหรือความรู้สึกลำบากใจ อึดอัดใจ หนักใจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ต้องตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสภาพการณ์ที่เขาต้องเผชิญอยู่ โดยสาเหตุความขัดแย้งในใจมาจากการที่บุคคลต้องตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสภาพการณ์ 4 อย่าง คือ (1) ความขัดแย้งบวก-บวก เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลต้องเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากของสองอย่างหรือมากกว่าสองอย่างที่เขาชอบ (2) ความขัดแย้งลบ-ลบ เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลต้องเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากของสองอย่างหรือมากกว่าสองอย่างที่เขาไม่ชอบ ไม่ปรารถนา (3) ความขัดแย้งบวก - ลบ เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเนื่องจากสิ่งที่บุคคลจะเลือกนั้นมีที่ชอบและไม่ชอบผสมผสานกันอยู่ (4) ความขัดแย้งทั้งสองและไม่ชอบในตัวเลือกทั้งคู่ เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อต้องเลือกระหว่างของสองสิ่งที่มีทั้งที่ชอบและไม่ชอบจะเป็นได้ว่าความขัดแย้งทั้งชอบและไม่ชอบในตัวเลือกทั้งคู่นี้ ตัวเลือกแต่ละตัวมีทั้งข้อดีและข้อเสียในตัวเองจึงทำให้เลือกลำบาก ไม่มีตัวเลือกใดที่ดีหมดหรือเลวหมด เมื่อเราต้องพบสภาพตัวเลือกเช่นนี้ทางออกที่ดี คือ

ควรชั่งน้ำหนักตัวเลือกแต่ละตัวคือเปรียบเทียบข้อดี-ข้อเสียของตัวเลือกแต่ละตัวโดยละเอียด ในปัจจุบันบุคคลต้องเผชิญกับความขัดแย้งในใจที่ต้องเลือกตัวเลือกที่ดีพอกันไม่ดีพอกัน หรือมีทั้งดีและไม่ดีในตัวของมันเอง ซึ่งทำให้ยากต่อการตัดสินใจ ทำให้บุคคลต้องปรับตัวในการเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่เสมอ ความขัดแย้งในใจนี้ถ้าแก้ไขไม่สำเร็จอาจมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความวิตกกังวลสูง กลายเป็นคนเครียดและก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต

3. ความกดดัน เป็นสภาพการณ์ที่บังคับ หรือเรียกร้องให้บุคคลจำเป็นต้องกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สาเหตุของความกดดัน มี 2 ประการ คือ (1) ความกดดันที่เกิดจากตนเอง เกิดขึ้นเนื่องจากตัวบุคคลมีระดับความมุ่งหวังและความนึกคิดเกี่ยวกับตนตามอุดมคติ และได้พยายามทำทุกวิถีทางให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง เช่น ต้องเรียนเก่ง (2) ความกดดันที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความกดดันที่สืบเนื่องมาจากการแข่งขัน ความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความกดดันที่มาจากครอบครัว และสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ สภาพความกดดันอาจบีบคั้นจิตใจบุคคลให้เกิดผลเสียหายถ้าบุคคลปรับตัวไม่ได้ อาจทำให้กลายเป็นคนที่วิตกกังวลสูง ระมัดระวังและหวาดระแวงเรื่องต่าง ๆ มากเกินไป ชีวิตไม่มีความสุข เพราะตกอยู่ใต้อิทธิพลของสิ่งกดดันรอบข้าง

1.2.3 แนวคิดการปรับตัวทางอาชีพของ คริสต์

แนวคิดการปรับตัวทางอาชีพของคริสต์ (Cristes. 1976) เป็นแนวคิดที่อธิบายการปรับตัวทางอาชีพว่าเป็นกระบวนการที่พนักงานต้องเผชิญในช่วงอาชีพการทำงาน โดยมีการแบ่งช่วงชีวิตการทำงานออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะค้นหา ระยะก่อตั้ง ระยะรักษาสภาพ และระยะเกษียณ ซึ่งระยะค้นหา เป็นการเปลี่ยนจากโรงเรียนสู่การทำงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวช่วงนี้คือ วัฒนธรรม สังคม จิตวิทยา และปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อบุคคลเข้าสู่องค์กรเป็นระยะรักษาสภาพอยู่ภายใต้บรรยากาศองค์กร ซึ่งมีกระบวนการเกิดขึ้นภายในองค์กรจูงใจพนักงานในการทำงานทำให้มีแรงกระตุ้นคือภาระงาน และปัญหาส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในงาน เกิดการลดความเครียดและความต้านทานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพ

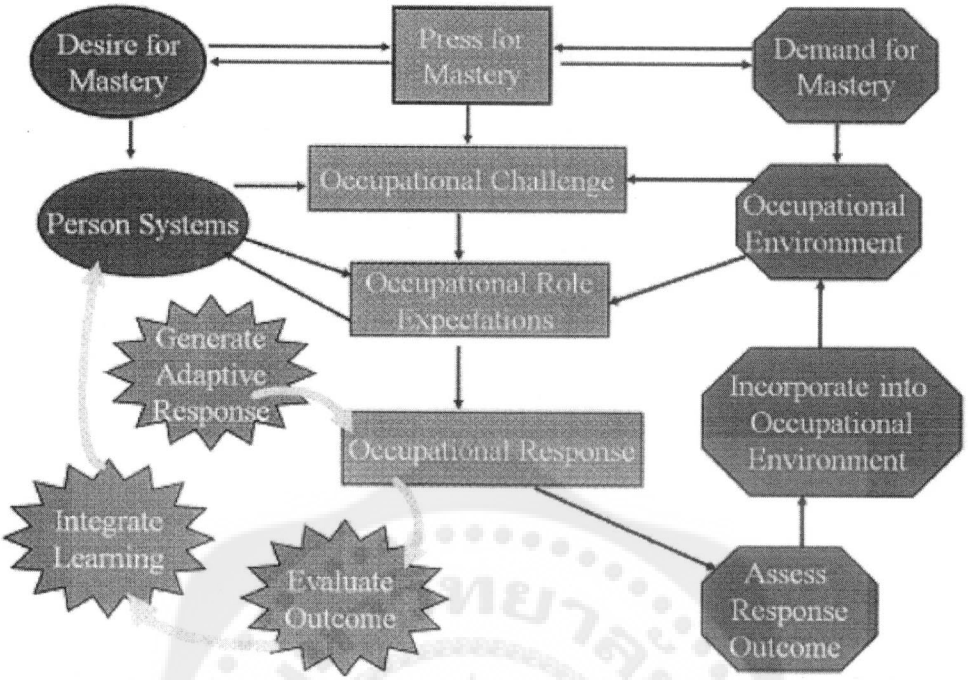


ภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลของการปรับตัวทางอาชีพในผู้ใหญ่ตอนต้นของคริทส์

ที่มา: Solomon Cytrynbaum; & John O. Crites. (1976). *The utility of adult development theory in understanding career adjustment process in Handbook of career theory*. p. 67.

1.2.4 แนวคิดการปรับตัวทางอาชีพของสชูลส์

นอกจากนั้น สชูลส์ (Schultz. 2002) ได้เสนอกระบวนการปรับตัวทางอาชีพ (The occupational adaptation process) ว่าเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านสภาพแวดล้อมทางอาชีพ โดยสภาพแวดล้อมทางอาชีพส่งผลให้มีความท้าทายในอาชีพส่งผลให้เกิดการรับรู้บทบาททางอาชีพ จากนั้นเกิดการดอบสนองทางอาชีพซึ่งจะเป็นผลที่เกิดจากการปรับตัวของบุคคล



ภาพประกอบ 3 การปรับตัวทางอาชีพองสซูลส์

1.2.5 แนวคิดโครงสร้างทางอาชีพของสาวิคคาส

นอกจากนี้ การปรับตัวทางอาชีพได้ถูกอธิบายด้วยแนวคิดโครงสร้างทางอาชีพ (Career Construct Theory) ของ สาวิคคาส (Savickas. 2013) ได้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลตามแนวคิดเรียกว่านักแสดง (actor) โดยผ่านตัวแทน (agent) ตามแนวคิดเรียกว่า "strivings" และผู้ประพันธ์ (author) ตามแนวคิดเรียกว่า "Explanations" ซึ่งแนวคิดอธิบายเรื่องราวของบุคคลเกี่ยวกับบทบาททางอาชีพจากโรงเรียนถึงเกษียณ โดยผ่านตัวแทนที่จะพิจารณาอยู่บนความพยายามและการปรับตัวโดยการวางแผนทางอาชีพการรับรู้ที่เกิดจากผู้ให้คำอธิบาย หรือผู้ให้คำปรึกษาได้ทดสอบเกี่ยวกับประวัติส่วนตัวที่เห็นประสบการณ์ในการทำงานตามกระบวนการพัฒนาการ ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่เริ่มเมื่อบุคคลและโครงสร้างของตนเองซึ่งเป็นสมรรถนะทั้งสองที่บุคคลต้องการสำหรับโครงสร้างทางอาชีพในศตวรรษที่ 21 นี้ จะเรียกว่าความสามารถในการปรับตัว (Adaptabillity) และ เอกลักษณ์ (Identity) (Hall; & Mirvis. 1995) โดยแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการปรับตัวมองว่าบุคคลสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคคลจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ บุคคลจะตระหนักรู้และหาแหล่งข้อมูลประกอบการตัดสินใจ โดยมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะนำไปสู่ความมั่นคงในอนาคต นอกจากนั้นบุคคลยังมีการจัดการบทบาทที่จะนำไปสู่การหลุดพ้นหรือการปรับตัวได้ประสบความสำเร็จ (Disengagement) โดยบุคคลอาจจะต้องหมุนเวียนตามวัฏจักรอีกครั้ง (Recycling) หรือการทำงานอีกในพฤติกรรมที่การปรับบทบาทหน้าที่ในวัฏจักรการทำงานที่ประกอบด้วย การแนะแนว

(Orientation) การค้นหา (Exploration) ความมั่นคง (Stabilization) การจัดการ (Management) และการหลุดพ้น (Disengagement) ซึ่งในการศึกษาช่วงเศรษฐกิจหลังอุตสาหกรรม (Postindustrial economies) บุคคลมีการเปลี่ยนงานทุก 5 ปี ซึ่งแตกต่างจากชีวิตในช่วงเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (Industrial economies) ที่บุคคลอาจทำงานในงานเดิมเป็นเวลา 30 ปี โดยทฤษฎีโครงสร้างอาชีพได้อธิบายเกี่ยวกับการปรับตัวทางอาชีพว่าการปรับตัวทางอาชีพเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปรับตัว

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นว่าการปรับตัวของบุคคลเกิดจากสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกลบ โดยสถานการณ์แบ่งออกเป็น ความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ และความกดดัน ซึ่งเมื่อบุคคลเริ่มทำงานต้องมีการปรับตัว นอกจากนั้น เนื่องด้วยสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลง

1.3 องค์ประกอบของการปรับตัวทางอาชีพ

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการปรับตัวทางอาชีพ พบว่า เลนท์ และบราวน์ (Lent; & Brown. 2013) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพว่าประกอบด้วยพฤติกรรมเชิงรุก และพฤติกรรมตั้งรับ โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่สามารถจัดเป็นกลุ่มพฤติกรรมได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. การพัฒนางานอย่างปกติและริเริ่ม (Normative and Proactive Development task) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเกี่ยวกับงาน โดยแบ่งตามช่วงชีวิตทางอาชีพตามแนวคิดของซุปเปอร์ (Super. 1976) ช่วงการเจริญเติบโต (Growth period) เป็นพัฒนาการการรับรู้ตามอายุ เช่น การเข้าถึงทักษะการกำกับดนเอง (self – regulation skills) และการได้รับการอบรมฝึกฝนโดยประสบการณ์การเรียนรู้ทางสังคม เช่น การเข้าถึงทักษะการทำงานย้อนกลับ ซึ่งทักษะนี้ได้มาจากหลักสำหรับการพัฒนาการทางอาชีพในอนาคต ประกอบด้วย ประเภทของงานที่พัฒนาเป็นภาระงานที่สัมพันธ์กับอาชีพที่เป็นการกำหนดทางสังคมของบุคคล ในทางตรงกันข้าม ช่วงการค้นหา (Exploration period) จะเป็นช่วงที่การกระทำ/พฤติกรรมจะแสดงออกโดยการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ เช่น การเลือกวิชาเรียนหรือหลักสูตร การทำงานอดิเรกที่มีความสัมพันธ์กับอาชีพ การมีงานพิเศษทำ ส่วนช่วงการก่อตั้ง (Establishment period) เป็นช่วงที่มีการค้นหางานหลังจากจบการศึกษา

2. ทักษะการจัดการกับปัญหา (Coping Skills) หมายถึง การจัดการให้สิ่งที่คุกคามให้หมดลงหรือลดอันตรายลง แก้ไขสิ่งที่มาคุกคามนั้นให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น หรือเป็นการทำให้สบายใจขึ้น (Lazarus. 1969: 209) ซึ่งบุคคลแสดงออกจากพฤติกรรมเพื่อควบคุมสาเหตุของปัญหาหรือควบคุมความรู้สึกเครียดที่เกิดขึ้นจากปัญหา บุคคลจะใช้สติปัญญาในการเลือกวิธีการจัดการกับปัญหาก่อนหน้านี้แล้วประสบความสำเร็จในอดีต แต่ถ้าเลือกวิธีการจัดการกับปัญหาแล้วไม่ประสบความสำเร็จบุคคลจะเลือกวิธีการจัดการกับปัญหาวิธีอื่น (Ignatavicius; & Bayne. 1991: 92-93)

การจัดการปัญหาตามแนวคิดของลาซารัสเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคิด (Cognitive process) หรือเป็นการประเมินด้วยสติปัญญา (Cognitive Appraisal) เกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระหว่างบุคคลกับสิ่งกระตุ้นทำให้บุคคลประเมินเหตุการณ์ที่มากระทบ มีกระบวนการจัดการกับปัญหา ดังนี้

1) การประเมินสถานการณ์ขั้นที่ 1 การที่บุคคลใช้สติปัญญา ความรู้ ประสบการณ์ การประเมินปัจจัยหรือสถานการณ์ที่มากระตุ้น โดยประเมินออกเป็น 3 ทาง คือ (1) การไม่มีผลได้ผลเสีย (Irrelevant) เป็นการที่บุคคลพิจารณาว่าปัญญานั้นไม่ได้เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพของตนจะรู้สึกเฉย ๆ กับปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น (2) เกิดผลดีหรือได้ประโยชน์ (Benefit positive) คือ การที่บุคคลพิจารณาว่าสถานการณ์นั้นมีผลในทางที่ดีกับสวัสดิภาพของตน ผลจากเหตุการณ์นั้นส่งผลให้เกิดความสุขบุคคลจะไม่ต้องใช้ความพยายามในการปรับตัว (3) เกิดความเครียด (Stress) คือ การที่บุคคลพิจารณาว่าสถานการณ์นั้นก่อให้เกิดความตึงเครียดทางอารมณ์ โดยระดับความเครียดสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ภาวะอันตรายหรือสูญเสีย ภาวะคุกคาม และภาวะท้าทาย โดยภาวะอันตรายหรือสูญเสียเป็นการประเมินว่าเกิดการเสียหายต่อตนเอง เช่น ความไม่พึงพอใจต่อตนเอง การสูญเสีย เป็นต้น ส่วนภาวะคุกคาม เป็นการประเมินอันตรายหรือการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยไม่สามารถยับยั้งได้ และภาวะท้าทาย เป็นการประเมินว่าสถานการณ์นั้นอาจจะเป็นอันตราย แต่บุคคลมีวิธีการที่จะจัดการควบคุมปัจจัยหรือสถานการณ์นั้นได้ สถานการณ์นั้นอาจจะเป็นประโยชน์กับตนเองทำให้มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น พฤติกรรมที่แสดงออกในภาวะนี้ เช่น ความกระตือรือร้น ความตื่นเต้น ความร่าเริง

2. การประเมินสถานการณ์ขั้นที่ 2 (Secondary appraisal) คือ การที่บุคคลใช้สถิติปัญญา ความรู้ ประสบการณ์ ประเมินแหล่งประโยชน์และทางเลือกของตนในการจัดการสิ่งที่ทำให้เกิดอันตราย ตลอดจนประเมินถึงผลที่จะเกิดตามมาจากการใช้กลวิธีในการเผชิญความเครียด

3 การประเมินซ้ำ (Reappraisal) หลังจากที่บุคคลได้แสดงความพยายามที่จะกำจัดอันตรายแล้ว บุคคลจะมีการประเมินสถานการณ์นั้นซ้ำ เมื่อพิจารณาอันตรายที่ตนได้รับว่ายังมีอยู่อีกหรือไม่ ขั้นนี้ถือว่าเป็นการเริ่มวงจรใหม่มีการเริ่มการประเมินสถานการณ์ขั้นที่ 1 ใหม่ (Harris. 1989: 14)

นอกจากนั้น เลนท์ และบราวน์ (Lent; & Brown. 2013) ได้รวบรวมพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพตามช่วงอายุชีวิตทางอาชีพของซุปเปอร์ (Super. 1996) ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพตามช่วงอายุทางอาชีพ

ช่วงพัฒนาการ	พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ
ช่วงเจริญเติบโต (Growth) นักเรียน/นักศึกษา	- พัฒนาทักษะการกำกับตนเองเบื้องต้น เช่น การกำหนดเป้าหมาย การศึกษา และการจัดการเวลา - พัฒนางานอดิเรกที่มีผลต่องาน และทัศนคติต่องานในเชิงบวก - พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา - พัฒนาทักษะการตัดสินใจ - พัฒนาทักษะทางการศึกษาในเรื่องที่เฉพาะ - พัฒนาทักษะตามมิติทางอาชีพของฮอล์แลนด์ (RIASEC) - พัฒนาความสนใจเกี่ยวกับอาชีพ และค่านิยมเกี่ยวกับอาชีพ - สร้างความปรารถนาทางอาชีพ และความคิดเกี่ยวกับตนเอง การวางแผนที่พิเศษ
การค้นหา (Exploration) นักเรียน/วัยรุ่น	- การพัฒนาต่อเนื่องจากช่วงการเจริญเติบโต - พัฒนาความพร้อมในการทำงานและทักษะของพนักงาน - ค้นหาแผนทางอาชีพที่มีความเป็นไปได้ เช่น การอ่าน การสังเกต ประเมินตนเองเกี่ยวกับความสนใจ ความสามารถและค่านิยม - ได้รับประสบการณ์ทางอาชีพและทักษะทางอาชีพ เช่น การทำงานพิเศษ อาสาสมัคร - การตัดสินใจทางอาชีพ เช่น กิจกรรมยามว่างและหลักสูตรที่สนใจ - เครื่องมือการตัดสินใจ เช่น การปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับงาน การฝึกอบรม และประกาศของโรงเรียน - การจัดการการเปลี่ยนผ่าน เช่น จากโรงเรียนสู่โรงเรียน จากโรงเรียนสู่การทำงาน และจากโรงเรียนสู่วิทยาลัย - การมีจุดมุ่งหมายและแผนการของอาชีพ การสร้างจุดมุ่งหมายเฉพาะ

ตาราง 1 (ต่อ)

ช่วงพัฒนาการ	พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ
การก่อตั้ง (Estabishment) ผู้ทำงาน	- การพัฒนาอย่างต่อเนื่องของช่วงค้นหางาน - การค้นหางาน - การเข้ากับการถ่ายทอดทางสังคมภายในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน - การปรับตัวสู่ความต้องการในงาน - การจัดการกับความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับครอบครัวและชีวิต - การรับมือกับสถานการณ์เชิงลบ เช่น การเลิกจ้าง - การพัฒนาความสนใจและทักษะใหม่ เช่น ภาวะผู้นำ - การกล่อมเกลาบุคคล ทักษะเครือข่ายการทำงาน การเมือง - เกิดการสนับสนุนตนเอง เช่น ค้นหาความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง - เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร - การจัดการส่วนของเอกลักษณ์ของบุคคลในการทำงาน เช่น เชื้อชาติ เพศ หรือศาสนา เป็นต้น - การเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับอาชีพ - การปรับปรุงหรือการทำให้คงที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและแผนการทางอาชีพ
การรักษาสภาพ (Maintenance) วัยทำงาน	- พัฒนาต่อเนื่องจากช่วงการค้นหาและการก่อตั้ง - การหมุนเวียนกลับของช่วงการค้นหาและการก่อตั้ง มีความสำคัญถ้าบุคคลมีความสมัครใจหรือไม่สมัครใจที่จะเปลี่ยนงาน หรือเส้นทางอาชีพ - การสร้างตำแหน่งที่เหมาะสม เช่น ผู้นำ หรือบทบาทที่เฉพาะ - การปรับปรุงหรือการทำให้คงที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและแผนการทางอาชีพ

ตาราง 1 (ต่อ)

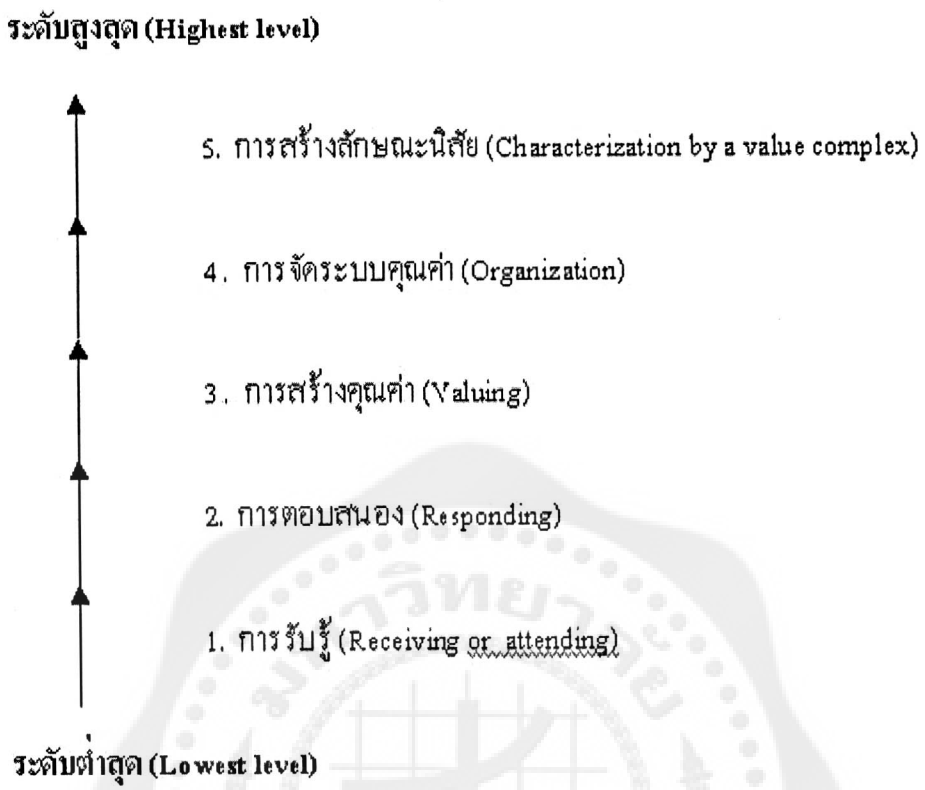
ช่วงพัฒนาการ	พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ
ช่วงหลุดพ้น (Reengagement/Disengagement) การเกษียณอายุการทำงาน	- การหมุนเวียนกลับของช่วงการรักษาสภาพ ซึ่งบุคคลจะทำงานอยู่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ - การเกษียณอายุการทำงาน

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของบุคคลในแต่ละช่วงอายุทางอาชีพ ช่วงที่บุคคลทำงานแล้ว ประกอบด้วย ช่วงก่อตั้ง และช่วงรักษาสภาพ เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน และเป็นช่วงระยะเวลาที่ยาวนานที่สุดของช่วงอายุทางอาชีพ และเป็นช่วงอายุทางอาชีพที่มีการปรับตัวทางอาชีพมากที่สุด เนื่องจากบุคคลต้องประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้บุคคลต้องมีการปรับตัว การเปลี่ยนแปลงบริบทการทำงานของบุคคลมีทั้งแนวเส้นตรง แนวดิ่งและคงที่ ดังนั้นการปรับตัวทางอาชีพจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด ยกตัวอย่างเช่น บุคคลมีการเปลี่ยนเส้นทางอาชีพ อาจจะต้องการผ่านจากช่วงรักษาสภาพกับสู่ก่อนตั้งและช่วงค้นหา

1.4 การวัดการปรับตัวทางอาชีพ

การปรับตัวทางอาชีพเป็นพฤติกรรมทางจิตพิสัยเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์เกี่ยวข้องกับความรู้สึก อารมณ์และจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านจิตใจที่มองไม่เห็นหรือเป็นนามธรรม โดยพฤติกรรมจิตพิสัยมีลักษณะ คือ 1) เป็นลักษณะที่แสดงออกถึงอารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคล ในการวัดจิตพิสัยต้องใช้เครื่องมือวัดที่แสดงออกในลักษณะของอารมณ์และความรู้สึก 2) เป็นลักษณะที่มีแบบแผนเฉพาะบุคคล โดยบุคคลที่มีความรู้สึกอย่างเดียวกันไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออกที่เหมือนกัน 3) มีทิศทาง ความรู้สึกของบุคคลมีทิศทางเป็นไปในทางที่พึงพอใจ ปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ 4) มีความเข้ม ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายนั้น ๆ มีทั้งปรารถนามาก น้อย ชอบมากชอบน้อย 5) เป้าหมายของการวัดเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการแสดงความรู้สึกให้ชัดเจนและแน่นอนว่าความรู้สึกนั้นเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด

ระดับพฤติกรรมการทางด้านจิตพิสัย ฮอปกิ้นส์และแอนทิส (Hopkins; & Antes. 1990) ไว้ ดังภาพประกอบที่ 4

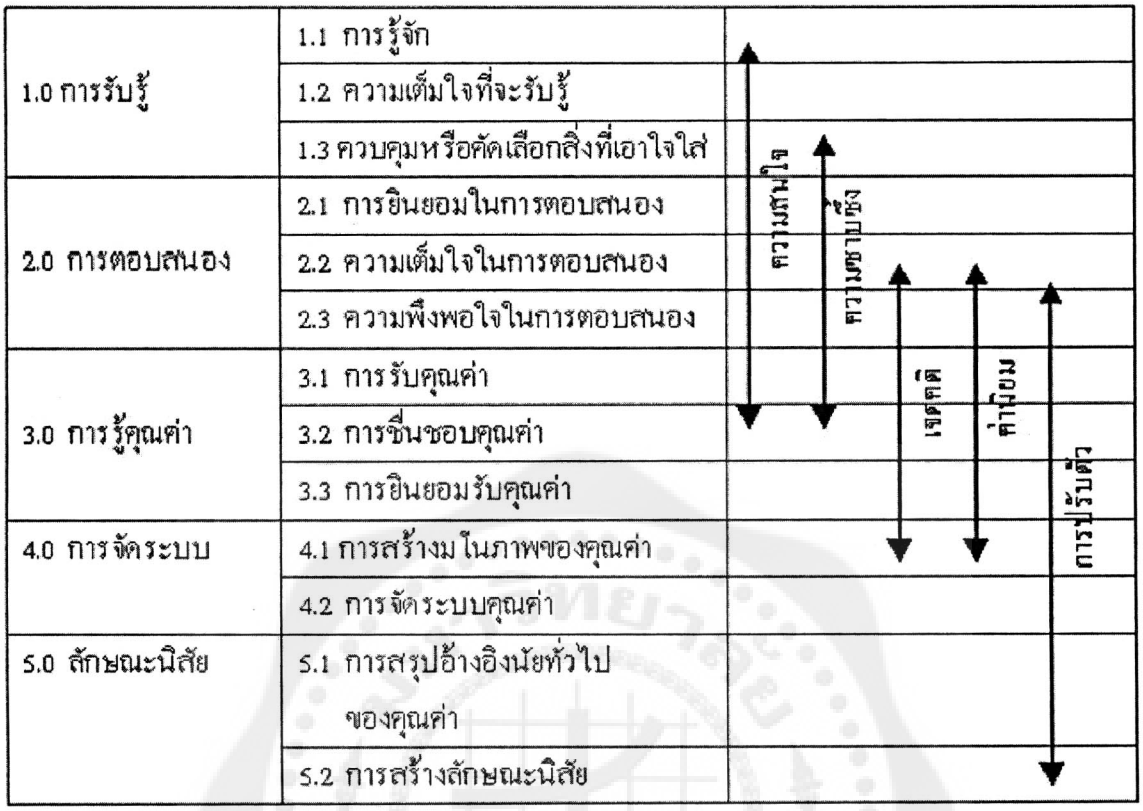


ภาพประกอบ 4 แสดงระดับพฤติกรรมทางด้านจิตพิสัย

ที่มา: Charles D. Hopkins; & Richard L. Antes. (1990). *Classroom Measurement and Evaluation*. p. 495.

การวัดพฤติกรรมจิตพิสัยมีหลักในการวัด (ปรีชา เครือวรรณ และสมพงษ์ พันธุรัตน์, ม.ป.ป.) คือ การวัดให้ครอบคลุมพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการวัด วัดหลาย ๆ ครั้ง และใช้เทคนิคการวัดหลายวิธี วัดผลอย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่ถูกวัดเป็นอย่างดี และใช้ผลการวัดให้ถูกต้อง

นอกจากนี้ การวัดพฤติกรรมด้านจิตพิสัย ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2536) ได้จำแนกพฤติกรรมด้านจิตพิสัยออกเป็น 5 ประเภท ดังภาพประกอบที่ 5



ภาพประกอบ 5 การจำแนกพฤติกรรมด้านจิตพิสัย

ที่มา: ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.* หน้า 12-13.

จากภาพประกอบ 5 การจำแนกพฤติกรรมด้านจิตพิสัยจะเป็นได้ว่าการวัดการปรับตัววัดการตอบสนองในหัวข้อความพึงพอใจในการตอบสนอง วัดการรับรู้คุณค่า ในหัวข้อการรับรู้คุณค่า การชื่นชอบคุณค่า การยินยอมรับคุณค่า วัดการจัดระบบในหัวข้อการสร้างมโนภาพของคุณค่า การจัดระบบคุณค่า วัดลักษณะนิสัย วัดในหัวข้อการสรุปอ้างนัยทั่วไปของคุณค่า และการสร้างลักษณะนิสัย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการวัดพฤติกรรมด้านจิตพิสัย การปรับตัวจะต้องวัดถึงลักษณะนิสัย ซึ่งถือว่าเป็นระดับที่สูงสุด

เลนท์ และบราวน์ (Lent; & Brown. 2013) ได้เสนอว่า การวัดการปรับตัวทางอาชีพในภาพรวมสามารถวัดในรูปของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ตามแนวคิดของสาวิคคาส (Savickas. 2013) ที่เสนอว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นส่วนที่จะโน้มเอียงทำให้เกิดการกระทำ นอกจากนั้น ยังเสนอว่า การจะปรับตัว (Adaptive) จะมีแนวโน้มในการเกิดการกระทำขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ (Adaptive career behavior) เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะเกิดพฤติกรรม หรือสามารถ

ปรับตัวได้องค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ประกอบด้วย เป็นกังวลทางอาชีพ (career concern) ควบคุมทางอาชีพ (career control) กระตือรือร้นทางอาชีพ (career curiosity) และไว้ใจทางอาชีพ (career confidence) ซึ่งแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความ 25 ข้อความ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ โดยปรับปรุงข้อความจากแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของ สาวิคคาส และพอร์ฟิเล่ (Savickas; & Porfeli. 2013) ให้สอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างครู แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ในลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ถึง ไม่จริงเลย โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่าแสดงว่ามีพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบสอบถามน้อยกว่า

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ พบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวในกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม เช่น นักศึกษา พนักงาน ดังงานวิจัยของจันทร์ชลี มาพุทธ (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิต และหาตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์การปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน ได้ร้อยละ 61.30 โดยความฉลาดทางอารมณ์สามารถพยากรณ์การปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน (β=.462) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสามารถพยากรณ์การปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน (β=.344) และเจตคติต่อวิชาชีพสามารถพยากรณ์การปรับตัวของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน (β=.132)

สอดคล้องกับการวิจัยของสวยสม ทิพยธร (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงานสามารถอธิบายความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ได้ร้อยละ 63.3 ซึ่งด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (β=.251, p<.01) ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (β =.243, p<.01) ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน (β =.196, p<.01) และด้านความสามารถในการดิดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (β =.101, p<.05) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความผูกพันในการทำงาน พบว่า การปรับตัวในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันในการทำงานด้านความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการดิดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (β =.218, p<.01) ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การ

(β =.278, p<.01) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (β =.221, p<.05) และพบว่า การปรับตัวในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการทำงานด้านคุณภาพ ได้ร้อยละ 45.6 โดยด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน (β =.168, p<.01) ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (β =.296, p<.01) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (β =.212, p<.01) นอกจากนั้น การปรับตัวในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตได้ร้อยละ 46.4 โดยด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน (β =.263, p<.01) ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (β =.333, p<.01) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (β =.162, p<.05) และการปรับตัวในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จใจการทำงานด้านความรู้ในงาน ได้ร้อยละ 52.1 ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน (β =.206, p<.01) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (β =.423, p<.01) นอกจากนั้น มนัสวี วัชรศิษฎ์, เวชนี กวีทอง และพาสนา จุลรัตน์ (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดราชบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว บุคลิกภาพ ลักษณะมุ่งอนาคต ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เพศชาย และสุขภาพจิต ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ความศรัทธาต่อวิชาชีพ สุขภาพจิต อายุ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะมุ่งอนาคต โดยปัจจัยทั้ง 6 ร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูได้ร้อยละ 58.10

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

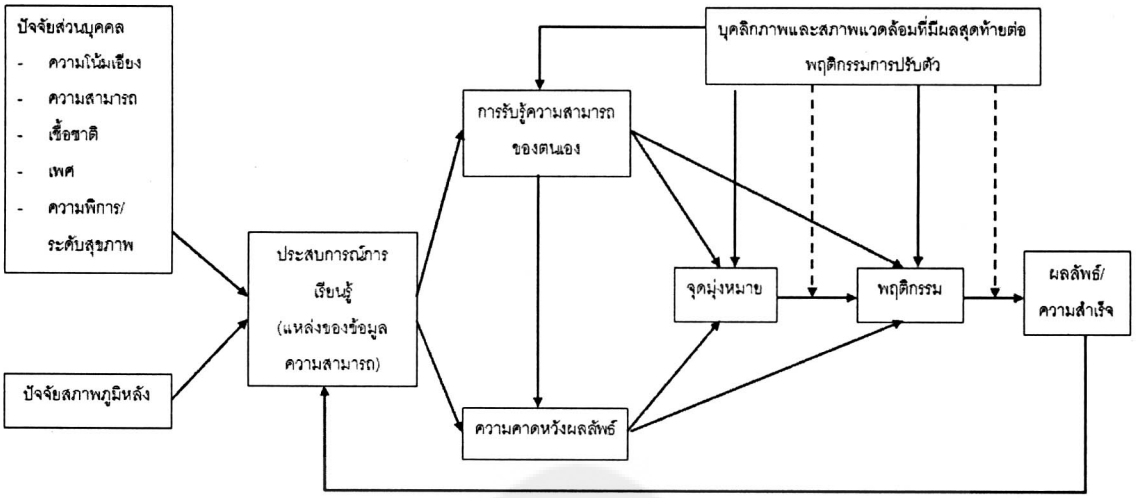
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูและส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ พบว่ามีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการปรับตัวทางอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพที่สามารถอธิบายด้วยทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพ และแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมและทุนทางสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพด้วยแนวคิดและทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพ

ทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพ (Social Cognitive Career Theory) ของเลนท์ และคนอื่นๆ (Lent; et al. 1994) ใช้ในการอธิบายบทบาทของตัวแปรสภาพแวดล้อมและบริบทอื่น ๆ ที่สามารถสนับสนุนการพัฒนาความสนใจในอาชีพ จุดมุ่งหมายในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพ (Lent; et al. 1994) นอกจากนั้นยังใช้ในการพัฒนาการประเมินและการทดลองที่สามารถแนะนำพัฒนาการทางอาชีพตามช่วงวัยได้ (Betz. 1992, 2002, 2004; Betz; & Hackett. 1997; Brown; & Lent. 1996; Lent. 2005; Neukrug; & McAuliffe. 1992; Solberg; Good; & Nord. 1994; Taylor; & Betz. 1983) ซึ่งทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพ (SCCT) เป็นทฤษฎีอาชีพค่อนข้างใหม่ แต่ก็เป็นที่นิยมมากขึ้น เพื่อที่อธิบายว่าทำไมคนพัฒนาความสนใจบางอย่างและดำเนินทางด้านวิชาการและเป้าหมายการทำงาน (Lent; et al. 2000) ทฤษฎีที่อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Bandura. 1986) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมและเชื่อมต่อทฤษฎีการพัฒนาอาชีพอื่น ๆ โดยการให้เป็นภาษากลางในการอธิบายถึงแนวความคิดที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ (Zunker. 2012) ซึ่งแตกต่างจากมิดเชลล์ (Mitchell; & Krumboltz. 1996) ที่เห็นว่าประสบการณ์การเรียนรู้เกิดจากกลไกสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ส่วนทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพอธิบายถึงวิธีการประนีประนอม ความรู้ ความเข้าใจ ผลกระทบของประสบการณ์การเรียนรู้ต่อพฤติกรรมประกอบอาชีพในอนาคต ซึ่งทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพมีแนวคิดมาจากแนวคิดของแบนดูร่า (Bandura. 1986) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของ 3 ปัจจัย คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น องค์ความรู้ภายใน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การสนับสนุนทางการเงิน และ 3) พฤติกรรมที่ชัดเจน เช่นพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งตัวแปร คือ คน พฤติกรรม สภาพแวดล้อม มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่เกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับเลนท์ (Lent; & Brown. 1996) ที่กล่าวไว้ว่าทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพมีโครงสร้างของตัวแปรหลายตัว เช่น การรับรู้ตนเอง ความคาดหวังผลลัพธ์ จุดมุ่งหมายส่วนบุคคลที่จะช่วยให้บุคคลเป็นแนวทางในการพัฒนาการทางอาชีพ นอกจากนั้น ยังมีการอธิบายของตัวแปรอื่นและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล เช่น การสนับสนุน และอุปสรรค ซึ่งเกิดขึ้นภายในกระบวนการการพัฒนาการทางอาชีพ (Lent; et al. 1994) นอกจากนั้น ยังมีประสบการณ์การเรียนรู้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลลัพธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองให้เกิดจุดมุ่งหมายทางอาชีพ (Lent; et al. 2000) การรับรู้ความสามารถตนเองได้รับการพัฒนาผ่านแหล่งประสบการณ์ 4 แหล่ง (Lent; et al. 1994) ได้แก่ ความสำเร็จของผลการดำเนินงานส่วนบุคคล การชักชวนทางสังคม สภาพร่างกาย และปฏิกิริยาต่อองค์ความรู้ ซึ่งองค์ความรู้ของแต่ละบุคคล และประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคลจะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่จะประเมินความล้มเหลวที่มีผลในอนาคต ซึ่งการคาดหวังผลลัพธ์หรือผลกระทบที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก โดยการรับรู้ความความสามารถของตนเอง ความคาดหวังผลลัพธ์จะขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคล และความเป็นจริงของสังคม ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในตนเอง เมื่อมีอิทธิพลมากขึ้นจะส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจและการคาดหวังผลตอบแทนที่บุคคลต้องการ (Bandura. 1986) ในขณะที่ เลนท์ได้แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติกิจกรรมบางอย่าง เมื่อบุคคลได้ประเมินตนเองว่ามีความสามารถในการ

ปฏิบัติกิจกรรมนั้นว่าตนเองทำได้ และคาดว่าผลที่ออกมาจะเป็นบวก บุคคลจะพัฒนาความสนใจและสร้างจุดมุ่งหมายส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมนั้น และในทางกลับกันถ้าบุคคลรับรู้ว่าผลลัพธ์ที่ไม่ได้เป็นผลประโยชน์หรือรับรู้ว่าความสามารถของตนเองอยู่ในระดับต่ำ อาจทำให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติได้ บุคคลก็จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น (Lent; & Brown. 1996) นอกจากนั้นถ้าบุคคลขาดการสนับสนุนจากครอบครัวก็อาจจะทำให้บุคคลไม่แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา (Lent; et al. 1994)

นอกจากนั้น เลนท์ (Lent; et al. 1994) ได้มีการพัฒนารูปแบบทางเลือกที่จะอธิบายบุคคลไว้ 3 ทาง (1) สร้างเป้าหมายทางเลือกหลัก (2) ดำเนินการตามทางเลือก และ (3) บรรลุระดับของการปฏิบัติ (ความสำเร็จหรือความล้มเหลว) ที่กำหนดพฤติกรรมทางอาชีพในอนาคต โดยรูปแบบที่สำคัญของทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพมองความตั้งใจหรือจุดมุ่งหมายทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรม เมื่อเป้าหมายมีความชัดเจนและมีความเฉพาะเจาะจงบุคคลมองสิ่งนั้นว่าเป็นความท้าทาย แต่คาดหวังผลลัพธ์ว่าจะสำเร็จและผลนั้นอยู่ในช่วงเวลาที่ใกล้บุคคลก็จะเลือกที่จะทำตามความคาดหวังนั้น (Zunker. 2012) ดังนั้น เมื่อบุคคลมีความสนใจและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น นอกจากนั้นทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพได้มองสังคม วัฒนธรรม และปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อโครงสร้างของโอกาสของแต่ละบุคคล เช่น โอกาสในการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการรับรู้ผลในอนาคต และในที่สุดความรู้ด้วยตนเอง เช่น การรับรู้ความสามารถของตน การประเมินประสิทธิภาพของตนเอง ทำให้เห็นว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่รับการสนับสนุน สามารถขัดขวางความก้าวหน้าของแต่ละคน (Lent; et al. 1994) หลังจากนั้นมีการให้ความสนใจตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการอธิบายอิทธิพลของพฤติกรรมร่วมกับตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง การคาดหวังผลลัพธ์ ซึ่งตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมคือการสนับสนุนตามบริบทและอุปสรรค์ ซึ่งเลนท์ได้ให้ความสำคัญเพราะจะทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์นั้นได้ อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทั้งทางบวกและทางลบจะส่งผ่านมาสู่พฤติกรรม (Lent; et al. 2000) จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการรู้คิดทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพ คือ ตัวแปรส่วนบุคคลประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – efficacy) การคาดหวังผลลัพธ์ (Outcome expectation) ความสนใจ และจุดมุ่งหมาย (Goal) และตัวแปรบริบท ประกอบด้วย การสนับสนุน (Support) และอุปสรรค (Barrier) โดยเลนท์ และคนอื่นๆ (Lent; et al. 2013) ได้เสนอโมเดลการจัดการตนเองทางอาชีพ ของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพตามช่วงชีวิตของอาชีพตามแนวคิดของซุปเปอร์ เพื่อให้ในการอธิบายกระบวนการที่ช่วยบุคคลที่จะนำอาชีพตนเองและพฤติกรรมการศึกษาภายในบริบทการปรับตัว โดยโมเดลการจัดการตนเองทางอาชีพเน้นที่ของปรากฏการณ์การปรับตัวทางอาชีพ (Career adaptation phenomena) ตามช่วงอาชีพ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของโมเดลการจัดการตนเองทางอาชีพ ดังภาพประกอบที่ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลการจัดการตนเองด้านอาชีพของทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพ

ที่มา: Robert W.Lent; & Steven D.Brown. (2013). *Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span*: p. 262.

จากภาพประกอบที่ 6 แสดงโมเดลการจัดการตนเองทางอาชีพของทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพตามช่วงชีวิตของอาชีพได้รับผลจากการรับรู้ความสามารถของตน การคาดหวังผลลัพธ์ และจุดมุ่งหมาย โดยได้รับผลจากบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมายกับพฤติกรรมการปรับตัว และพฤติกรรมการปรับตัวและผลลัพธ์/ความสำเร็จ นอกจากนั้นโมเดลการจัดการตนเองทางอาชีพ ของเลนท์ (Lent; & Brown. 2013) ได้เพิ่มเส้นทางจากบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์การเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนี้มาจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ เชื้อชาติ ความสามารถ และภาวะสุขภาพ สภาพแวดล้อม

นอกจากนั้น ทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพสามารถอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ได้ ดังนี้ (จตุรพร ลิ้มมั่นจริง. 2555)

1. พฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้
2. การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมจะทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้
3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางบุคคลควรใช้หลักการเสริมแรง และหลักการใช้ต้นแบบของสังคมมาประกอบกัน

4. ถ้าบุคคลสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลนั้นย่อมมีโอกาสที่จะกำหนดพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้ตามต้องการ

5. บุคคลสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้

6. บุคลิกภาพของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้โดยอาศัยการเรียนรู้ที่ต้องมีการเสริมแรงมากประกอบด้วย

7. บุคคลดีหรือเลวเกิดจากการเรียนรู้

8. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาก่อนจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือใช้เพื่อควบคุมพฤติกรรมที่เกิดตามมาภายหลังได้

9. ผู้บริการจิตวิทยาการปรึกษาคือผู้ที่จัดสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับบริการได้เกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

10. กระบวนการจิตวิทยากรการปรึกษาสามารถช่วยให้ผู้รับบริการ มองเห็นปัญหา ปรับปรุง แก้ไข และตั้งเป้าหมายได้

11. ประสิทธิภาพของจิตวิทยาการปรึกษาจะประเมินได้จากผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับบริการภายหลังจากจิตวิทยาการปรึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปแนวคิดทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพว่าเป็นทฤษฎีทางอาชีพที่ใช้ในการอธิบายความสนใจ การเลือกอาชีพ และความพึงพอใจ ซึ่งมีทั้งตัวแปรทางสังคม และตัวแปรทางจิตลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ที่มองการเกิดของพฤติกรรมนั้นเกิดจากตัวแปรทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพอธิบายพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครู โดยทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ ผู้วิจัยขอนำเสนอทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการอธิบายการเกิดขึ้นของอาชีพพนักงานปฏิบัติงานจนถึงเกษียณอายุ โดยทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซุปเปอร์ ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินซ์เบอร์ก และทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของไทด์แมนและโอฮารา (Ginzberg. 1951; Super. 1957; Tiedman; & O' Hara. 1963) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.2.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซุปเปอร์

ซุปเปอร์ (Super. 1957, 1990) ได้อธิบายความแตกต่างในประเด็นของความสนใจ ความสามารถ การให้ความหมายและคุณค่าของแต่ละอาชีพส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความเหมาะสมในอาชีพที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ความพึงพอใจและความสนใจในอาชีพของบุคคล ความสามารถทางอาชีพ และความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองจะเปลี่ยนไปตามช่วงเวลา

ซุปเปอร์ (Super. 1957: 185-190) ยังได้เสนอหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพไว้ดังนี้

1. การพัฒนาทางอาชีพ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มสนใจเลือกอาชีพไปจนถึงประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคงเป็นระยะเวลานาน

2. การพัฒนาทางอาชีพ เป็นขั้นตอนและมีระเบียบแบบแผน

3. บุคคลจะมองเห็นความจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้นเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่วัยรุ่นจนถึงวัยผู้ใหญ่

4. ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองเริ่มตั้งแต่ก่อนวัยรุ่นและเข้าใจชัดแจ้งเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น

5. วิถีและอัตราการเคลื่อนไหวของแต่ละบุคคลจากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่งมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของบิดามารดา ความต้องการค่านิยม ความสนใจ ทักษะ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

6. แขนงอาชีพที่แต่ละบุคคลเลือกเกี่ยวกับความสนใจ ค่านิยม และความต้องการเลียนแบบบิดามารดาหรือสังคมที่อาศัยอยู่ระดับคุณภาพของการศึกษา

7. ความพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพในงานอาชีพ

8. บุคคลจะเลียนแบบจากบิดามารดาโดยทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทต่อการเลือกอาชีพด้วย

9. การพัฒนาทางอาชีพดำเนินไปตลอดเวลา

10. คุณสมบัติของบุคคลหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับอาชีพหนึ่ง

นอกจากนี้ ซุปเปอร์ (Super. 1957: 99 - 108) ได้กล่าวถึงรากฐานเบื้องต้นของทฤษฎีมีอยู่ 12 ประการ คือ

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual differences) ทฤษฎีของความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลักสำคัญทั้งด้านที่เกี่ยวกับการศึกษาและจิตวิทยาทางอาชีพ เพราะบุคคลย่อมแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ดังนั้น การเลือกอาชีพของบุคคลก็ควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ความสามารถหลาย ๆ อย่างในตัวบุคคล (multipotentiality) บุคคลแต่ละคนมีขีดความสามารถประจำตัวของแต่ละบุคคลที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือพอใจในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การที่จะนำเอาคนหนึ่งไปเปรียบกับอีกคนหนึ่งไม่ได้ทุกคนจะมีความสามารถเฉพาะตัวแต่มีคนละอย่าง

3. กระสวนของความสามารถในอาชีพ (occupational ability patterns) อาชีพแต่ละอาชีพมีกระสวนของความสามารถเฉพาะของแต่ละอาชีพ เช่น ความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพนั่นคือ อาชีพหนึ่ง ๆ ก็ต้องการบุคคลที่มีความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพต่างไปจากอีกอาชีพหนึ่ง

4. การเลียนแบบบทบาทของรูปแบบ (identification and role of models) บุคคลส่วนมากจะเลียนแบบบิดามารดาหรือบุคคลอื่นในด้านการประกอบอาชีพ วัยรุ่นจะสนใจโดยการเลียนแบบอาชีพจากผู้ใหญ่ ดังนั้นผู้ใหญ่ก็ควรจะเป็นรูปแบบที่ดีให้แก่เด็ก

5. ความต่อเนื่องของการตัดสินใจเลือกจะต้องจัดให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (continuous process) ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่หรือทำงานอยู่ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจก็ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป

6. ช่วงของชีวิต (life stage) กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็นขั้น ๆ ซุปเปอร์ (Super. 1990) ได้สรุปลำดับขั้นพัฒนาการทางอาชีพที่สัมพันธ์กับอายุแต่ละช่วงวัยของบุคคล ดังต่อไปนี้

1) ขั้นเจริญเติบโต (Growth stage) ช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 14 ปี โดยบุคคลในวัยนี้จะมีความอยากรู้อยากเห็นมีการพัฒนาความคิดของตนเอง โดยอาศัยการเรียนรู้จากสถาบันทางสังคมรอบข้างทั้ง พ่อ แม่ เพื่อน ครู และบุคคลอื่นที่ตนมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ทำให้เกิดประสบการณ์ที่เป็นพื้นฐานในการคิดเกี่ยวกับอาชีพในอนาคตของตนเองที่คิดว่ามีความเหมาะสมกับความสนใจและความชอบของตนเอง

2) ขั้นค้นหา (Exploration stage) ช่วงอายุตั้งแต่ 15 – 25 ปี บุคคลจะคำนึงถึงความสนใจและความสามารถที่ตนเองมีอยู่ และมีความพยายามในการค้นหาข้อมูลทางอาชีพทางเลือกในอาชีพ กระตือรือร้นที่จะศึกษาลักษณะงานในอาชีพต่าง ๆ ว่าตนเองเหมาะสมกับอาชีพใด นำไปสู่การตัดสินใจเลือกอาชีพและเข้าสู่วัยทำงาน ในชั้นนี้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

2.1 ระยะตกผลึก (Crystallizing) เป็นระยะที่บุคคลมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับสิ่งที่เขาต้องการทำ เป็นช่วงที่บุคคลมีการเรียนรู้วิธีการเข้าสู่อาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในอาชีพนั้น

2.2 ระยะเฉพาะเจาะจง (Specifying) เป็นช่วงการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือในช่วงอายุ 20 ตอนต้น ที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพของตนเอง และมีความทุ่มเทเพื่อที่จะให้สามารถประกอบอาชีพนั้นได้

2.3 ระยะทำให้สำเร็จ (Implementing) เป็นระยะก่อนเข้าทำงานจริงที่บุคคลมีการวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางอาชีพ โดยอาจอาศัยเครือข่ายทางสังคมเพื่อที่จะทำให้ได้งานที่ตนเองต้องการ การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญในการวางแผนอาชีพ เป็นช่วงที่มีการเขียนใบสมัครงาน การสัมภาษณ์งาน และการตัดสินใจเลือกนายจ้าง

3) ขั้นการวางรากฐาน (Establishment) ช่วงอายุ 25 – 45 ปี ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลเริ่มเข้าสู่ชีวิตการทำงานอย่างแท้จริงในอาชีพที่ต้องมีทักษะ ความสามารถในการจัดการ ซึ่งเป็นช่วงที่บุคคลเก็บเกี่ยวประสบการณ์การทำงานและค้นพบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ขั้นนี้สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

3.1 ระยะการสร้างความมั่นคง (Stabilizing) บุคคลจะเริ่มเข้าสู่การทำงานหรือค้นหางานที่มีความเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตนเองมากที่สุด และเริ่มลงหลักปักฐานในอาชีพนั้น

3.2 ระยะรวบรวม (Consolidation) เป็นช่วงอายุ 20 ตอนปลาย ถึง 30 ตอนต้น เป็นระยะที่บุคคลเริ่มค้นหาความมั่นคงในอาชีพ เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่บุคคลทำ และแสดงให้หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเห็นว่าตนเองมีความสามารถในงานที่ทำ บุคคลระยะนี้จะรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพเมื่อรู้ว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3.3 ระยะก้าวหน้า (Advancing) บุคคลจะมีการวางแผนและสร้างโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองในชั้นนี้ โดยที่บุคคลมีความก้าวหน้าในอาชีพได้เลื่อนสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ได้รับเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้น และมีอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น

4) ขั้นรักษาสภาพ (Maintenance) ช่วงอายุ 45 – 60 ปี เป็นช่วงที่บุคคลเริ่มสร้างความมั่นคงในอาชีพและรักษาสถานภาพในตำแหน่งงานที่ตนเองดำรงอยู่ โดยบุคคลจะมีความพยายามในการค้นหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์งานของตนเอง เพื่อรักษาสถานภาพของตนเองอยู่เสมอ

5) ขั้นถดถอย (Disengagement) ช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นช่วงที่บุคคลเกษียณอายุการทำงาน การเรียนรู้การใช้ชีวิตที่ปราศจากงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เคยมี

7. กระสวนของอาชีพ (career patterns) กระสวนของอาชีพขึ้นอยู่กับระดับสังคมเศรษฐกิจและโอกาส ซึ่งกระสวนของอาชีพนี้ได้แก่ระดับสูงต่ำของอาชีพ ความถี่ในการเปลี่ยนงานอาชีพบางอย่างทำให้เปลี่ยนงานบ่อย แต่อาชีพบางอย่างก็ไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

8. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสม โดยการให้ทดลองฝึกงานตามโอกาสที่ควร

9. การพัฒนาอาชีพเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (development of the result of interaction) สิ่งแวดล้อม ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูจากบ้าน การได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและจากสังคม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยประเมินแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและทดลองวางแผนเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างความคิดเกี่ยวกับตนเอง เช่น รู้จักความสนใจ รู้จักความถนัด และความสามารถของตนเองที่จะเป็นไปได้จริง

10. การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการประกอบอาชีพ (the dynamics of career patterns) กระบวนการประกอบอาชีพนี้ขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจของบิดามารดา สติปัญญา ความสามารถ และความสนใจของบุคคลซึ่งไม่คงที่ เช่นเดียวกับการพัฒนาของบุคคลตามช่วงของการเจริญเติบโต (the growth stage) และระยะต้นของช่วงการสำรวจ (the early exploration stage) บุคคลจะมีความเข้าใจเพียงเล็กน้อยต่อกระบวนการพัฒนาอาชีพแต่ความเข้าใจอันเล็กน้อยนี้จะมี

ประโยชน์สำหรับกระบวนการประกอบอาชีพในช่วงของการเจริญเติบโตระยะสุดท้ายของการสำรวจ (late exploratory stage) การสร้างหลักฐาน (establishment stage) และขั้นของชีวิตที่มั่นคง (maintenance stage)

11. ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตำแหน่ง และบทบาทของบุคคล (job satisfaction: individual differences, status and role) บุคคลจะพึงพอใจในงาน ถ้างานนั้นไปกับวิถีชีวิต ความสามารถ และการได้สวมบทบาทตามบุคคลนั้น ต้องการระดับของความพอใจขึ้นอยู่กับระดับของการพัฒนาความคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคล

12. งานคือวิถีทางของชีวิต (work is a way of life) งานเป็นวิถีทางแห่งชีวิตของบุคคลได้ค้นพบทางออกที่ใช่ แสดงความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ ค่านิยมของ บุคคลนั้น ๆ และความสามารถกระทำได้ตามบทบาทที่บุคคลนั้นเลือกสรรแล้ว

อย่างไรก็ตาม ลำดับขั้นพัฒนาการทางอาชีพของซุปเปอร์ ไม่จำเป็นจะต้องเป็นไปตามอายุในแต่ละขั้นตามที่กล่าวมาข้างต้น บุคคลอาจจะอยู่ในหลายลำดับขั้นของพัฒนาการทางอาชีพในช่วงอายุหนึ่งก็เป็นไปได้ (Feldman. 2002)

นอกจากนี้ เฟลดแมน (Feldman. 2002) ได้เสนอว่า รูปแบบเส้นทางอาชีพของบุคคลในองค์การนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นแบบเส้นตรงเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีรูปแบบที่หลากหลายดังต่อไปนี้

1. เส้นทางอาชีพแบบแนวดิ่ง (Vertical) เป็นการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นตามโครงสร้างตำแหน่งภายในองค์การ

2. เส้นทางอาชีพแบบแนวนอน (Horizontal) เป็นการโอนย้ายหรือสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (job rotation) โดยตำแหน่งอาจจะเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลงก็ได้ ซึ่งเป็นการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้เช่นกัน

3. เส้นทางอาชีพแบบวงกลม (Radial) เป็นการเลื่อนตำแหน่งโดยกำหนดให้ตำแหน่งจุดศูนย์กลางของวงกลมเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่สุด และจุดที่ขยายออกมาจากศูนย์กลางเป็นตำแหน่งรองลงมาตามลำดับ

4. เส้นทางอาชีพแบบเคลื่อนลง (Downward) เป็นการเลื่อนตำแหน่งลดลงตามโครงสร้างตำแหน่งงานภายในองค์การ

5. ไม่มีการเคลื่อนไหวในเส้นทางอาชีพ (Discontinuous) เป็นการไม่มีการเจริญเติบโตในอาชีพเลย

2.1.2.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินซ์เบอร์ก

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินซ์เบอร์ก(Ginzberg. 1974: 37 - 40) แบ่งช่วงการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะเพ้อฝัน (fantasy period) คือระยะที่เด็กมีอายุ 0 - 10 ปี เป็นช่วงวัยเด็กตอนต้นถึง10 ปี เป็นระยะที่เด็กคิดฝันเอาเองว่าโตขึ้นจะประกอบอาชีพอะไร โดยความคิดนี้อาจได้รับอิทธิพลมาจากโทรทัศน์ ผู้ปกครอง และสื่อต่าง ๆ เช่น เด็กอาจเพ้อฝันจะเป็นทหาร ตำรวจ แพทย์

พยาบาล วิศวกร โดยที่มิได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าจะเป็นไปได้หรือไม่ แต่เป็นสิ่งที่ฝันเนื่องจากได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็กเอง

2. ระยะการเปลี่ยนแปลง (tentative period) คือระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 11 - 17 ปี เป็นระยะเวลาการเลือกอาชีพแต่ก็ยังไม่ตกลงใจแน่นอน เริ่มจากการที่เด็กสังเกตพบว่ามีกิจกรรมบางชนิดที่เขาสนใจ และชอบมากกว่ากิจกรรมอื่น ต่อมาก็เริ่มรู้สึกว่าเขาทำกิจกรรมที่สนใจได้ดีกว่ากิจกรรมชนิดก่อนการเลือกอาชีพในระยะนี้การตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกที่ยึดองค์ประกอบเกี่ยวกับตนเอง เช่น คำนึงถึงความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ค่านิยมของตนเอง ช่วงนี้แบ่งระยะการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ขั้นย่อยคือ

(1) ขั้นความสนใจ (interest stage) เป็นช่วงของเด็กวัยระหว่างอายุ 11 - 12 ปี เด็กจะเลือกอาชีพตามความสนใจ ซึ่งส่วนมากจะสัมพันธ์กับความปรารถนาในระยะเพ้อฝัน อาจตั้งคำถามว่าสนใจอาชีพอะไรหรืออยากทำงานอะไร

(2) ขั้นคำนึงถึงความสามารถ (capacity stage) เป็นช่วงของเด็กอายุ ระหว่าง 13 - 14 ปี จะเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความสามารถ โดยการประเมินความสามารถตนเองว่าสามารถทำอะไรได้ดีกว่าผู้อื่นบ้าง เพราะเริ่มเรียนรู้ว่าการเลือกที่อาศัยความสนใจอย่างเดียวอาจผิดพลาดได้

(3) ขั้นคำนึงถึงค่านิยม (value stage) เป็นช่วงของเด็กอายุระหว่าง 15 - 16 ปี ซึ่งจะเริ่มรู้ถึงค่านิยม และสังเกตว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สิ่งที่เขาต้องการคือเงิน เกียรติยศ โอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ ค่านิยมเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของเขา

(4) ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ (transition stage) เด็กอายุ 17 ปี จะเริ่มรู้จักพิจารณาจากข้อเท็จจริง มีการนำเอาความสนใจ ความสามารถและค่านิยมของตนเองมาพิจารณาเลือกอาชีพ มีการวางแผนบ้าง แต่ยังไม่เป็นการตัดสินใจที่แน่นอน

3. ระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (realistic period) เป็นระยะของเด็กที่มีอายุระหว่าง 17 - 20 ปี ซึ่งเป็นระยะที่เด็กพิจารณาตนเองและอาชีพประกอบกัน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพจะเป็นการพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง ระยะนี้เป็นระยะแสวงหาข้อเท็จจริงจากอาชีพต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยคำนึงถึงโอกาสข้อจำกัดและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ระยะนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นย่อย ดังนี้

(1) ขั้นสำรวจอาชีพ (exploration) เป็นขั้นที่บุคคลจะสำรวจว่าอาชีพใดจะเหมาะกับเขาบ้าง เด็กจะมีการประเมินตนเองในพฤติกรรมทางอาชีพของเขาอย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น

(2) ขั้นรวมตัวของความคิดที่จะเลือกอาชีพ (specification) เด็กจะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้นไม่ใช่เป็นการคิดกว้าง ๆ ลอย ๆ เท่านั้นว่าจะประกอบอาชีพใด เช่น ไม่ใช่บอกเพียงแค่จะเรียนวิชาทางการศึกษาแต่จะเน้นชัดไปว่าเป็นสาขาอะไร

2.1.2.3 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของไทด์แมนและโอฮารา

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ (theory of career development) ของไทด์แมน และโอฮารา (Tiedman; & O' Hara. 1963) ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากทฤษฎีของซุปเปอร์ และกินซ์

เบอร์ก ไทด์แมน และโอฮาราได้แบ่งขั้นตอนต่าง ๆ ตามทฤษฎีเช่นเดียวกับ 2 ทฤษฎีแรก เพียงแต่ได้เพิ่มเติมให้ละเอียดให้ชัดเจน และเน้นเรื่องของการตัดสินใจว่าสิ่งสำคัญสำหรับพัฒนาการด้านอาชีพ ทำให้บางครั้งทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า A decision making and adjustment theory of vocational development ไทด์แมน และโอฮารา มองเรื่องของพัฒนาการอาชีพว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพและเป็นการปรับตัวทางสังคม

การแสดงออกทางบุคลิกภาพนี้ หมายถึงการที่บุคคลแต่ละคนได้แสดงออกซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (ที่ทำให้เขาแตกต่างออกไปจากผู้อื่น) ส่วนการปรับตัวทางสังคมเป็นการที่บุคคลพยายามปรับตัวเองเข้ากับผู้อื่น เพื่อเขาจะได้เป็นที่ยอมรับในสังคม

โดยไทด์แมน ได้เน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพที่จะเห็นได้ชัดเจนจากการที่บุคคลต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจ เขาได้เน้นเรื่องของการตัดสินใจว่าเป็นหัวใจของพัฒนาการทางอาชีพ การตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นในด้านของการเรียนการทำงานหรือกิจกรรมประจำวันล้วนมีส่วนเสริมสร้างที่จะทำให้เป็นรูปแบบของพัฒนาอาชีพของบุคคลผู้นั้น เขาได้แบ่งขั้นตอนการตัดสินใจออกเป็น 2 ระยะ

1. ระยะคาดการณ์ล่วงหน้า (period of anticipation) แบ่งเป็นขั้นย่อย ๆ 4 ขั้น คือ

(1) ขั้นการสำรวจ (exploration) เกิดเมื่อบุคคลพิจารณามองเห็นทางเลือกหลายทางจึงเริ่มสำรวจทางเลือกเหล่านั้น

(2) ขั้นเห็นรูปแบบทางเลือกเด่นชัดขึ้น (crystallization) บุคคลเริ่มมองเห็นว่าทางเลือกใดที่เป็นไปได้ และตัดทางเลือกที่เป็นไปไม่ได้ทิ้งไป

(3) ขั้นการเลือก (choice) เลือกอาชีพที่ชอบมากกว่าอาชีพอื่นและจัดอันดับอาชีพที่ต้องการ

(4) ขั้นเจาะจงตัวเลือก (specification) เมื่อเลือกอาชีพที่สนใจแล้วก็จะไปหาข้อมูลรายละเอียดของอาชีพนั้น ๆ เช่น ลักษณะงาน การฝึกอบรม การหาแหล่งงาน เป็นต้น

2. ระยะการดำเนินงานตามแผนการปรับตัว (period of implementation and adjustment) มี 3 ขั้นย่อย คือ

(1) ขั้นอุปมาน (induction stage) บุคคลก้าวเข้าสู่งานอาชีพที่ได้วางเป้าหมายเลือกไว้และอาจต้องปรับตัวโดยปฏิบัติตามกลุ่มอาชีพที่เขาปฏิบัติกัน

(2) ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ (transition) เป็นขั้นที่บุคคลพยายามปรับหรือผสมผสานเป้าหมายของกลุ่มเข้ากับเป้าหมายของตนเอง อาจเป็นการประนีประนอมหรือคล้อยตาม เพื่อกลายเป็นสมาชิกของกลุ่มไปในที่สุด

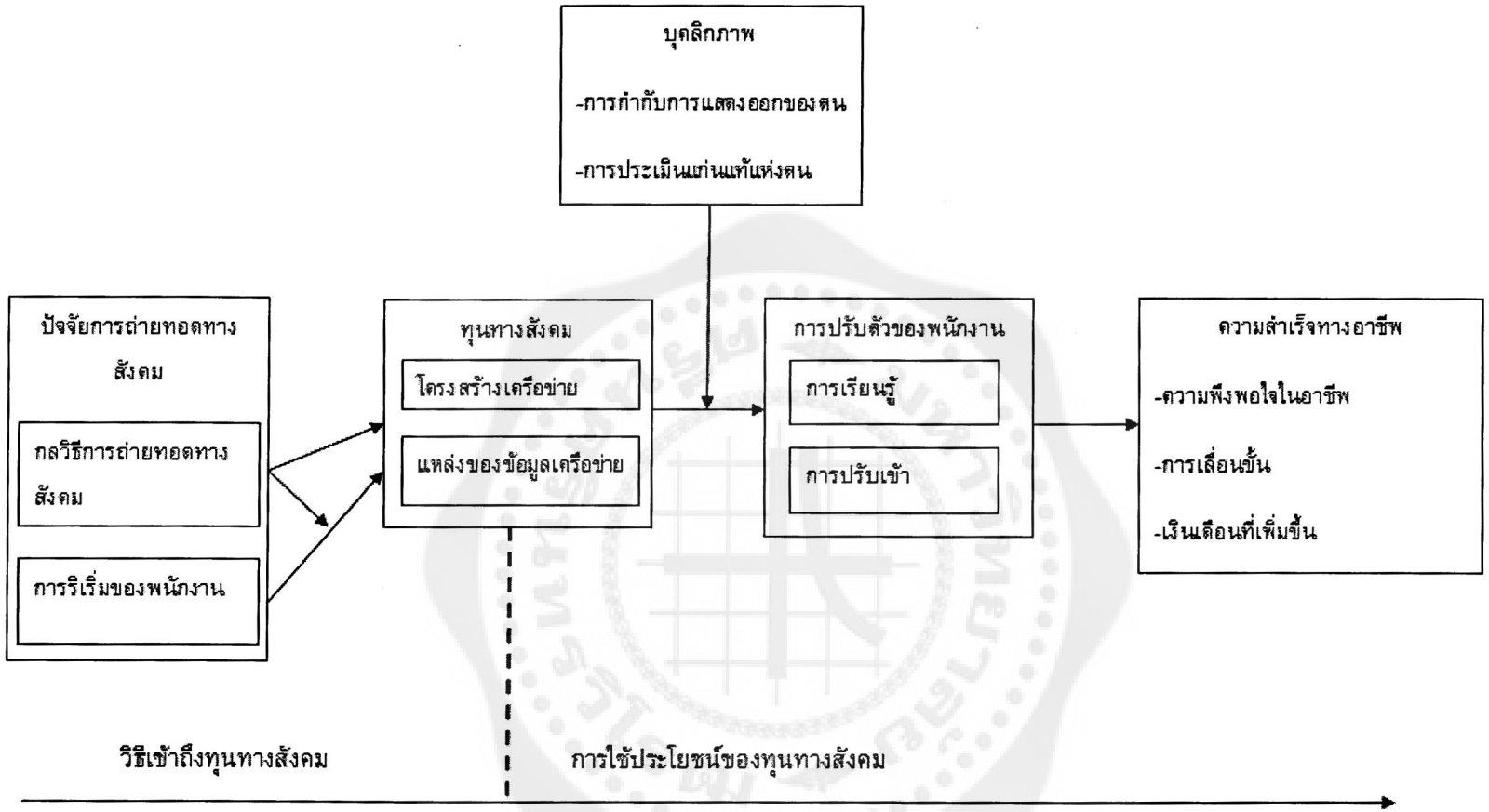
(3) ขั้นการอนุรักษ์ (maintenance) เป็นขั้นที่บุคคลหาความสมดุล มั่นคงในงาน เกิดความพึงพอใจว่างานนั้นเหมาะกับตนเอง

ดังนั้น ทฤษฎีของไทด์แมน และโอฮารา ทำให้มองเห็นว่าพัฒนาการทางอาชีพนั้นเป็นกระบวนการตัดสินใจที่สลับซับซ้อน เกิดในช่วงเวลายาวนานตลอดชีวิตของบุคคล และการตัดสินใจแต่ละครั้งก็มีผลต่อเนื่องไปถึงการตัดสินใจอื่น ๆ ที่ตามมาในบางครั้ง การตัดสินใจก็อาจจะไม่ได้เกิด

ตามขั้นตอนลงมาทีละเรื่องในชีวิตจริงของเรา บ่อยครั้งจะพบว่ามีหลายสิ่งที่เราจำเป็นต้องเลือกตัดสินใจในเวลาเดียวกัน ซึ่งอาจทำให้ยากสำหรับบุคคลหลายคนที่จะต้องเลือกตัดสินใจในตัวเลือกที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง เพราะการเลือกแต่ละครั้งผลที่ตามมาจะมีอิทธิพลต่ออนาคตของบุคคลเสมอ

2.2 แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพด้วยแนวคิดทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

แนวคิดทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) ที่ได้เสนอว่าการเข้าถึงทุนทางสังคมของพนักงานเนื่องจากองค์กรมีการใช้การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมที่จะทำให้พนักงานเกิดการปรับตัวได้ ซึ่งจะส่งผลสุดท้ายเกิดความสำเร็จในอาชีพ โดยมีโมเดลความสัมพันธ์ของการถ่ายทอดทางสังคมส่งผลต่อทุนทางสังคมของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะให้ประโยชน์ของทุนทางสังคมเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน พนักงานที่สามารถเข้าถึงทุนทางสังคมได้ก็จะสามารถปรับตัวได้ โดยมีบุคลิกภาพส่วนบุคคลจะกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับการปรับตัวของพนักงาน ซึ่งฟาง และคนอื่นๆ ได้เสนอบุคลิกภาพส่วนบุคคล คือ การกำกับการแสดงออกของตน และการประเมินแก่นแท้แห่งตน แนวคิดทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ดังแผนภาพที่ 7



ภาพประกอบ 7 โมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

ที่มา: Ruolian Fang; Michelle K. Duffy; & Jason D. Shaw. (2011). *The Organizational Socialization Process: Review and Development of a Social Capital Model*. p.129.

จากแนวคิดทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) มีการนำแนวคิดทฤษฎีทุนทางสังคม และแนวคิดการถ่ายทอดทอดทางสังคมขององค์กรมาบูรณาการกัน ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีทั้งสองมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนทางสังคม

ทุนทางสังคมได้มีปรากฏครั้งแรกในปี 1916 ในบทความเรื่องราวแห่งความสำเร็จ (A story of achievement" ในหนังสือ The Annals of the American Academy of Political Science เขียนเกี่ยวกับการพัฒนาทุนทางสังคมของชุมชนชนบทในมลรัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริการ ของฮานิแฟน (Hanifan) (Farr. 2003) ซึ่งได้กล่าวถึงทุนทางสังคมเป็นสิ่งที่บุคคลพบเห็นและสัมผัสได้ เช่น การมีเจตจำนงที่ดี ความร่วมมือกัน ความเห็นอกเห็นใจ และการติดต่อสัมพันธ์กันในสังคมระหว่างบุคคลและครอบครัว ทำให้เกิดหน่วยทางสังคมขึ้น ซึ่งในชุมชนชนบทมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง การสร้างชุมชนเหมือนการทำองค์กรธุรกิจ ส่วนการขยายธุรกิจต้องมีการสะสมทุนก่อน การทำงานจะประสบความสำเร็จ (Farr. 2003: 6)

วูลคอล์ก และนาราเยน (Woolcock; & Narayan. 2000) ได้ทำการรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคมได้ว่ามี 4 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดเชิงชุมชนนิยม (Communitarian View) ได้มองว่าทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับองค์กรระดับท้องถิ่น เช่น สมาคม สโมสร และองค์กรประชนชน การวัดทุนเหล่านี้เป็นการพิจารณาจำนวน และความหนาแน่นของกลุ่มในชุมชนนั้น ๆ ซึ่งยิ่งมากยิ่งดี โดยมองว่าจะส่งผลต่อการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในชุมชน อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้มองข้ามผลกระบทในเชิงลบในกรณีการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในทางที่ผิด เช่น การค้ายาเสพติด เป็นต้น

2. แนวคิดเชิงเครือข่ายนิยม (Network View) เป็นแนวคิดที่มองความสัมพันธ์ของคนในแนวราบ โดยจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนเดียวกัน นอกจากนั้นความสัมพันธ์ของคนในชุมชนที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนและมีเป้าหมายร่วมกันแล้ว ชุมชนต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างทางด้านศาสนา ชนชั้น เพศสภาพ เศรษฐกิจสังคมทำให้ชุมชนนั้น ๆ ดอบสนองประโยชน์ให้แก่คนบางกลุ่มเท่านั้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาหลายชิ้นที่มองทุนทางสังคม ประกอบด้วย 2 รูปแบบ คือ การยึดโยง และการเชื่อมโยง (Granovetter. 1995) โดยเบสเทสเลอร์ (Basteler. 1999) ได้เสนอว่าการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการท้องถิ่นในประเทศกำลังพัฒนาต่าง ๆ การริเริ่มจำเป็นต้องพึ่งพาเพื่อนฝูงและคนภายในชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น เงินทุน ทรัพยากร และแหล่งจำหน่ายสินค้า เมื่อธุรกิจขยายตัวผู้ประกอบการจำเป็นต้องแสวงหาปัจจัยด้านการผลิตและการตลาดจากภายนอก

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่า เครือข่ายทางสังคมช่วยตอบสนองความต้องการของคนที่มีสถานะทางเศรษฐกิจระดับต่าง ๆ ด้วย เช่น กลุ่มคนยากจนเครือข่ายของคนจนมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครอง การจัดการความเสี่ยง และความสามัคคีในกลุ่ม ซึ่งในขณะผู้มีฐานะดีเครือข่ายจะช่วยส่งเสริมการทำงานในเชิงรุก เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านเทคโนโลยี และความเป็นไปในตลาดโลก โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลผลิต กำไร และส่วนแบ่งการตลาด

3. แนวคิดสถาบันนิยม (Institutional view) ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของเครือข่าย ชุมชน และประชาสังคมต่าง ๆ เป็นผลพวงของการมีบรรยากาศทางด้านการเมือง กฎหมาย และสถาบันที่เอื้อต่อการรวมกลุ่ม และการสร้างเครือข่าย โดยการรวมกลุ่มของชุมชนและเครือข่ายเป็นไปแบบไม่เป็นทางการ ไม่ได้เกิดขึ้นด้วยตัวของตนเอง แต่ต้องพึ่งพาปัจจัยทางด้านสถาบันที่เป็นทางการด้วย

4. แนวคิดการรวมพลัง (Synergy view) เป็นแนวคิดที่มีการผสมผสานแนวคิดเรื่องเครือข่าย และสถาบันเข้าด้วยกัน โดยการพัฒนาความต้องการความร่วมพลังอย่างเข้มแข็งระหว่างกลุ่ม การพัฒนาต่าง ๆ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาครัฐและภาคประชาสังคม เนื่องจากการดำเนินการทั้งสองส่วนต่างก่อให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันในขณะเดียวกัน ภาครัฐ ภาคธุรกิจ และชุมชนเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถเป็นเจ้าของทรัพยากรที่จำเป็นได้เพียงพอต่อการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ต้องการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน และการเป็นหุ้นส่วนซึ่งกันและกัน ซึ่งการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม ตัวแทนของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชนสังคมต้องปรับทัศนคติของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ในประเทศไทยได้มีการจัดองค์ประกอบของทุนทางสังคมออกเป็น 2 กลุ่ม โดยวรวุฒิ โรมรัตนพันธ์ (2548) คือ กลุ่มแรก เป็นทุนทางสังคมที่ระบุเรื่องของโครงสร้างและหน้าที่ของทุนทางสังคม ซึ่งเป็นระบบหรือกระบวนการการทำงานของทุนทางสังคม กลุ่มที่สอง เป็นทุนทางสังคมที่นำเสนอถึงผลลัพธ์หรือปรากฏการณ์ของทุนทางสังคม การนำเสนอทุนทางสังคมในกลุ่มที่สองจะมีลักษณะเป็นภาพรวม หรือการบูรณาการของสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เกิดขึ้น ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีรายละเอียดดังนี้

1) การมองทุนทางสังคมในเชิงโครงสร้างและหน้าที่ (Structural/Function based) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคมที่มีลักษณะเชิงโครงสร้างและหน้าที่ ซึ่งได้แบ่งทุนทางสังคมออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับจุลภาค (Micro level) และระดับมหภาค (Macro level) โดยระดับจุลภาค ทุนทางสังคมมีศักยภาพของการรวมตัวขององค์กรในแนวนอน รวมทั้งเครือข่ายในการพัฒนา สามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) ความคิด ความเข้าใจ และการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ การให้คุณค่า ความเชื่อ ทัศนคติ พฤติกรรม และบรรทัดฐานทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้คุณค่า ซึ่งประกอบด้วยเรื่องของความไว้วางใจ ความสามัคคี และการต่างตอบแทน (2) โครงสร้าง เช่น กลุ่มเครือข่าย องค์กร และสถาบัน โดยมีกฎเกณฑ์และระเบียบที่สมาชิกพึงปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบและระดับการปฏิบัติของบุคคลในชุมชนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยจะเกิดในองค์กรแนวราบและมีความเป็นเครือข่าย และสิ่งที่มักจะเห็นหรือเกิดขึ้นตามมาในองค์กรแนวราบและเครือข่ายดังกล่าวคือกระบวนการการตัดสินใจที่มีความโปร่งใส การมีผู้นำที่มีความรับผิดชอบ และมีการปฏิบัติโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม และระดับมหภาค (Macro level) เป็นทุนทางสังคมในระดับมหภาคซึ่งครอบคลุมบริบทขององค์กร หรือสถาบันต่าง ๆ ที่เป็นความสัมพันธ์ที่อยู่ภายใต้โครงสร้างแบบเป็นทางการ เช่น รูปแบบของการปกครอง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ

กฎหมาย ระบบความคิด ความเชื่อที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระดับการกระจายอำนาจ และระดับการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2) การมองในเชิงบูรณาการหรือผลลัพธ์ (Integration/rusult based) องค์ประกอบทุนทางสังคมสามารถมองได้ในเชิงบูรณาการหรือผลลัพธ์ โดยการนำเสนอทุนทางสังคมในลักษณะเป็นภาพรวมหรือมีการบูรณาการของสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เกิดขึ้น โดยสำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (2545) ได้เสนอว่า ลักษณะรวมของทุนทางสังคมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ศาสนา หรือหลักธรรมในศาสนา เป็นเครื่องชี้แนะบุคคลให้มีความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทรต่อกัน และใช้หลักทางศาสนามาสร้างความเป็นปึกแผ่นของสังคม

2.2 สำนึกในท้องถิ่น เป็นการที่สมาชิกในชุมชนมีจิตสำนึกต่อชุมชนและท้องถิ่นของตนเอง และปรารถนาที่จะพัฒนาชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นระเบียบ มีความตั้งใจและร่วมมือในการทำงานร่วมกันโดยยึดส่วนร่วมเป็นใหญ่

2.3 ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการทีท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถประจำท้องถิ่น ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถที่ถ่ายทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

การถ่ายทอดทางอาชีพเป็นกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในด้านการประกอบอาชีพเพื่อเตรียมให้บุคคลนั้นสามารถเป็นสมาชิกของกลุ่มอาชีพต่อไป โดยมีลักษณะการถ่ายทอดทางอาชีพประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ 1) Induction Approach/Normative Approach ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้หรือการถ่ายทอดที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาโดยตรงเป็นการถ่ายทอดโดยทางตรงที่ต้องการให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตาม พบว่าการถ่ายทอดในลักษณะนี้ยังไม่สามารถทำให้ประกอบอาชีพได้อย่างสมบูรณ์ และ 2) Reaction Approach/Situational Approach เป็นการเรียนรู้ทางอาชีพที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวผู้เรียนเอง เช่น มีความสนใจเป็นพิเศษ ถูกควบคุมให้เรียนรู้ในที่นี้รวมถึงได้รับจากการถ่ายทอดโดยไม่รู้ตัว เช่น การเลียนแบบจากผู้อื่น การรับรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางอาชีพ สามารถสรุปการถ่ายทอดทางอาชีพเป็นการกระบวนการถ่ายทอดทางการทำงาน ซึ่งได้มาจากการถ่ายทอดทางตรงจากสถานศึกษาและการถ่ายทอดทางอ้อมจากการสังเกต การเลียนแบบจากบุคคลอื่น

นอกจากนั้น เบคเกอร์ และสดิลล์ ได้แบ่งขั้นตอนการถ่ายทอดหรือการเรียนรู้ทางอาชีพว่ามี 3 ขั้นตอน คือ (Becker. 1964)

1. ขั้นการได้รับการศึกษา เป็นขั้นที่ให้ความสำคัญต่อสถาบันการศึกษา โดยเน้นไปถึงสาขาวิชาที่เรียน ดังนั้น หลักสูตรการเรียนการสอนถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และทักษะจากการเรียนในขั้นนี้เพื่อไปประกอบอาชีพภายหลัง

นอกจากนี้ การเรียนรู้ทางอาชีพจากสถาบันการศึกษา ยังรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ด้วย เพื่อใช้ในการทำงานตามหน้าที่ซึ่งเป็นขั้นเริ่มต้นเข้าสู่อาชีพจุดแรก

2. ขั้นการพัฒนาการปรับตัวให้เข้ากับอาชีพ (Development Occupational Orientation) ภายหลังจากการจบการศึกษาแล้วบุคคลก็จะต้องเริ่มประกอบอาชีพนั้น จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเข้าสู่อาชีพและปรับตัวให้เข้ากับภาวะแวดล้อมของการประกอบอาชีพ ตลอดจนปรับตัวให้เข้ากับบทบาทของอาชีพนั้น โดยการเอาวิชาความรู้ที่เรียนมาไปประยุกต์เข้ากับการทำงาน หากสามารถทำได้การปรับตัวเข้าสู่อาชีพก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น ในทางตรงกันข้าม บุคคลนั้นก็จะเกิดการพัฒนาตนเองให้สามารถปรับตัวเข้ากับอาชีพนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม การปรับตัวนี้จะเป็นลักษณะการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจนกระทั่งหาแนวทางหรือหลักที่มั่นคงได้โดยสาเหตุที่บุคคลยอมรับที่จะปรับตัวเข้ากับอาชีพนั้น เป็นเพราะบุคคลมีความยอมรับลักษณะการทำงานในอาชีพนั้น ๆ ได้ และลักษณะงานนั้นก็เข้ากับความรู้ที่ได้รับการเรียนรู้มาก่อน หรือในทางตรงกันข้าม หากหลักสูตรที่เรียนมาไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน แต่ชอบลักษณะงานที่ทำก็จะเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้น

3. ขั้นการเกี่ยวข้องในบทบาทของอาชีพ (Relatedness to the Professional Role) ภายหลังจากการที่มีการพัฒนาตนเองจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับอาชีพได้แล้วก็เท่ากับว่าบุคคลนั้นได้ก้าวเข้าสู่การเกี่ยวข้องในอาชีพนั้นแล้ว ซึ่งลักษณะของการเกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น มีสาเหตุอยู่ 3 ประการ คือ

3.1 การถ่ายทอดทางสถานภาพ (Status Identification) คือ ความคาดหวังว่าเมื่อเข้าไปทำงานในอาชีพนั้นแล้วก็จะได้รับสถานภาพของอาชีพนั้นตามไปด้วย เช่น การได้รับการยกย่อง ชื่อเสียง ความภูมิใจ การยอมรับจากสังคม เป็นต้น ซึ่งลักษณะการคาดหวังเช่นนี้ อาจเกิดตั้งแต่ขั้นของการได้รับการถ่ายทอดทางอาชีพในขั้นแรกแล้ว

3.2 ความผูกพันทางอาชีพ (Occupational Commitment) คือ แรงผลักดันมาจากการแสดงบทบาทของอาชีพตามที่ตนเองคาดหวัง หรือตามที่บุคคลอื่นคาดหวัง

3.3 สิ่งจูงใจในอาชีพ (Occupational Attraction) คือ การได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของอาชีพนั้น การเข้าไปมีประสบการณ์ที่น้อยคนจะได้รับ ซึ่งสิ่งจูงใจเหล่านี้เป็นการให้คุณค่าทางความรู้สึก ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุในการเลือกประกอบอาชีพ และสิ่งจูงใจนี้อาจเกิดขึ้นในขณะที่กำลังศึกษาก็ได้

นอกจากนั้น นักวิชาการขององค์การได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ โดยมีการเน้นรูปแบบที่เป็นขั้นตอน (State Model) เน้นกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน (Proactive Tactics) และกลวิธีในการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Tactics) ซึ่งทั้งสามขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นขั้นตอน (State Model) เป็นการศึกษาว่าในแต่ละขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีการกระทำอย่างไร และมีอะไรเกิดขึ้น โดยแชมป์พอวซ์ (Champoux. 2000: 101) ได้มีการแบ่งขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

(1) ขั้นการเลือก : การถ่ายทอดทางสังคมล่วงหน้า (Choice: Anticipatory Socialization) เป็นขั้นที่มีการถ่ายทอดทางสังคมที่เกิดขึ้นก่อนที่บุคคลจะเข้าไปทำงานในองค์การ บุคคลจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและองค์การ โดยจะพิจารณาว่าตนเองมีความเหมาะสมหรือไม่ ตนเองมีความคาดหวังต่องานและองค์การอย่างไร (2) ขั้นเข้างาน/เผชิญงานใหม่ (Entry/Encounter) เมื่อผ่านการคัดเลือกขององค์การแล้ว วันแรกของการทำงานเป็นขั้นที่สองของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การพนักงานใหม่จะเรียนบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และกฎระเบียบ ซึ่งเป็นช่วงที่สำคัญทำให้พนักงานใหม่เกิดความวิตกกังวล ขาดความมั่นใจแต่องค์การได้ทำหน้าที่วางแผนให้พนักงานใหม่อย่างเหมาะสมก็จะส่งผลที่ดีต่อการทำงานในองค์การต่อไป (3) ขั้นการเปลี่ยนเป็นสมาชิกขององค์การ (Change: Metamorphosis) ในขั้นนี้พนักงานใหม่รู้สึกสบายในบทบาทใหม่ ความวิตกกังวลลดลง ยอมรับค่านิยมขององค์การอย่างชัดเจน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนั้น การาแวน และมอร์เลย์ (Garavan; & Morley. 1997: 119) ได้แบ่งขั้นของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นการถ่ายทอดทางสังคมล่วงหน้า (Anticipatory Socialization) เป็นขั้นที่เกิดก่อนที่บุคคลจะเข้ามาทำงาน โดยที่บุคคลจะได้รับประสบการณ์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะงานและองค์การ (2) ขั้นมีความผูกพันทางใจ (Initial Psychology Contract) เป็นขั้นที่เกิดจากการเรียนรู้ในอดีตทำให้บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานในอนาคต เช่น เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่องค์การมีความคาดหวังว่าบุคคลจะมีความสามารถในการทำงานหรือสามารถทำงานกับองค์การได้ตลอดไป (3) ขั้นเข้าสู่องค์การ (The Organizational Encounter) เริ่มตั้งแต่วันแรกเมื่อบุคคลเข้าไปทำงาน บุคคลจะเรียนรู้เกี่ยวกับงาน และองค์การในสภาพแวดล้อมใหม่ (4) ขั้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว (Change and Acquisition Process) เป็นขั้นที่บุคคลพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ ทำให้บุคคลทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมเพื่อลดความไม่แน่นอน ความเครียด หากปรับตัวได้ก็จะเกิดการเรียนรู้ในการทำงาน แต่หากปรับตัวไม่ได้อาจต้องออกจากงานไป และ (5) ผลของการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Outcomes) หากบุคคลได้ผ่านกระบวนการในขั้นที่ 4 ได้ โดยไม่ออกจากงานก่อนถือว่าประสบความสำเร็จในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งหมายความว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้น

ตอนที่ 3 ทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

ทุนทางสังคมถูกนำมาใช้ในการศึกษาทั้งทางสังคม และทางเศรษฐกิจ ซึ่งงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การได้เริ่มนำทุนทางสังคมมาใช้ศึกษาเกี่ยวกับองค์การมากขึ้น โดยทุนทางสังคมเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาสังคม จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับทุนทางสังคม ผู้วิจัยขอนำเสนอหัวข้อเกี่ยวกับทุนทางสังคมได้แก่ ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 ความหมายของทุนทางสังคม

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับทุนทางสังคม ได้มีนักวิชาการทางสังคมศาสตร์ กล่าวถึงความหมายของทุนทางสังคมความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งในแนวราบและแนวตั้ง ระหว่างบุคคล หน่วยงานหรือองค์กรทั้งในรูปบุคคล กลุ่ม และเครือข่าย ทั้งค่านิยม บรรทัดฐานที่สังคมยอมรับ ซึ่งมีผลต่อการผลิตในระดับครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ (อัมรา พงศาพิชญ์. 2543: 40) ซึ่งทุนทางสังคมเป็นลักษณะของความเข้มแข็งของชุมชน คุณค่าทางสังคม การมีน้ำใจต่อกัน การแบ่งปันซึ่งกันและกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน การเกาะเกี่ยวกันทางสังคม การรวมกลุ่มเป็นองค์กร หรือการจัดตั้งเครือข่ายต่าง ๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ เป็นต้น โดยทุนทางสังคมเป็นพลังที่จะขับเคลื่อนชุมชนต่าง ๆ ให้มีความสามารถในการเพิ่มมูลค่าและทุนทางสังคมให้กับชุมชนของตนเองมากขึ้น มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว (อเนก นาคะบุตร. 2549: 39) นอกจากนั้น สุวรรณ คำมั่น และคนอื่นๆ (2547) ได้ให้ความหมายทุนทางสังคม แบ่งเป็นความหมายเชิงแคบ และความหมายกว้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ความหมายแคบ เป็นการรวมกลุ่มในแนวราบระหว่างประชนชน โดยอาศัยเครือข่างทางสังคม และบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งมีคุณลักษณะในเชิงองค์กรทางสังคมหรือเศรษฐกิจ ดังนั้น เครือข่ายทางสังคมและบรรทัดฐานที่มีร่วมกันของกลุ่มคนในสังคมก่อให้เกิดความร่วมมือหรือประสานงานกัน จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ชุมชนจะยกระดับการพัฒนาให้สูงขึ้นโดยเปรียบเทียบ จะมีการสนับสนุนจากเครือข่ายที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชุมชน ทำให้เกิดบรรทัดฐานร่วมกันจากการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบระหว่างกันเป็นผลให้เกิดความไว้วางใจกันในสังคม 2) ความหมายกว้าง เป็นการรวมเอากลุ่มในแนวตั้งเข้ามารวมกับกลุ่มในแนวราบ ซึ่งการรวมกลุ่มในแนวดั้งจะมีลักษณะของความสัมพันธ์ในเชิงลำดับชั้น และมีความไม่เท่าเทียมกันในการกระจายอำนาจระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จึงเป็นการรวมเอาความสัมพันธ์ทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐเข้าด้วยกัน ภายใต้วัตถุประสงค์ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย

นอกจากนั้น ทางด้านเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความหมาย โดยเสรี พงษ์พิศ ได้กล่าวถึงทุนว่าเป็นข้อมูลค่าและคุณค่าที่นับเป็นเงินมิได้แต่มีความหมายต่อชีวิตของผู้คนเป็นอย่างยิ่ง โดยรวมทุนยังรวมถึงทุนทรัพยากรทั้งทรัพยากรที่ชุมชน เช่น ปัจจัยสี่ เงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ เช่น ความรู้ ภูมิปัญญา ประสบการณ์ ซึ่งทุนทางสังคมเป็นกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม ระเบียบข้อบังคับ ความไว้วางใจ ซึ่งอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคม โครงสร้างทางสังคมและสถาบันทางสังคม เพื่อช่วยให้สมาชิกบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองและชุมชน มีการประสานการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เสรี พงศ์พิศ. 2547) โดยการถ่ายทอดทางสังคมเป็นความสัมพันธ์เชิงเครือข่ายสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งระดับองค์กรทางสังคมจะมากน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของความสัมพันธ์ของเครือข่ายเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันความสัมพันธ์ให้เกิดการผลิตภายในกลุ่มเครือข่ายขององค์กร ดังนั้น เครือข่ายทางสังคมเกิดจากความสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลจากสถาบัน เช่น สถาบันครอบครัว ศาสนา สถาบันการศึกษา เป็นต้น อย่างไรก็ตามลักษณะของทุนทางสังคมมีลักษณะเป็นนามธรรม และมุ่งเน้นในเชิงวัฒนธรรมอยู่มาก แต่ก็ได้สร้างความสนใจไปสู่นักวิชาการในวงกว้างมากขึ้น ซึ่งถือว่ามีบทบาทอย่างมากในการอธิบายแนวคิดทุน

ทางสังคม คนที่สามารถขอคืนทางสังคมว่าเป็นชุดของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้มีความหวัง ความไว้วางใจ ค่านิยมร่วมกันระหว่างสองคนหรือมากกว่า และชี้ให้เห็นว่าความหลากหลายของทุนทางสังคมเกิดจากหน้าที่ของแต่ละชุมชน กลุ่มเครือข่ายที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเกิดจากการเกื้อหนุนชุมชนโครงสร้าง โดยทุนทางสังคมของแต่ละชุมชนจะช่วยสนับสนุนการก่อตัวของโครงสร้างสังคมในลักษณะการผูกเครือข่ายกลุ่มชุมชนให้มีความร่วมมือร่วมใจเพื่อประโยชน์และสร้างความไว้วางใจระหว่างคนในชุมชน รวมทั้งสร้างบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกัน ก่อให้เกิดการดำเนินการรวมและพลังรวม ดังนั้นทุนทางสังคมจึงมีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดทุนมนุษย์ นอกจากนี้ทุนทางสังคมยังสามารถกระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม แต่ทุนทางสังคมไม่สามารถมองเห็นได้เท่านั้น ต่อมาพัทแมน (Putnam. 2000) ได้ขยายคำนิยามและแนวคิดของทุนทางสังคมวิเคราะห์ทุนทางสังคมแบบทฤษฎีองค์ร่วม ซึ่งมองว่าทุนทางสังคมเกิดจากการร่วมกัน สร้างบรรทัดฐานของการพึ่งพาอาศัยกันในชุมชน การเข้ามีส่วนร่วมกัน ๆ สร้างเครือข่าย โดยอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจต่อกันในสังคมทั้งนี้ พัทแมน (Putnam. 2001) จะเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานได้มากกว่าการทำงานส่วนบุคคล โดยสามารถแก้ไขปัญหาร่วมกันได้อย่างง่าย โดยสังคมที่มีทุนทางสังคมจะมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าชุมชนที่ขาดทุนทางสังคมเพราะคนในชุมชนที่มีคนทุนทางสังคมสามารถเชื่อมโยงกันด้วยความซื่อสัตย์ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนการทำงานอีกทั้งยังช่วยให้คนในชุมชนมีความรู้เพิ่มมากขึ้น 3 ประเภท ดังนี้

1) ผูกพันทางสังคม (Bornding Social Capital) หมายถึง ความผูกพันระหว่างคนที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์เดียวกัน มีปัญหาร่วมกัน เช่นคนในครอบครัวเดียวกัน เพื่อนสนิทเป็นความผูกพันจากภายใน ซึ่งความผูกพันเช่นนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่เกี่ยวพันกัน หากบุคคลเสียผลประโยชน์ก็เท่ากับคนในกลุ่มเสียผลประโยชน์เช่นกัน ดังนั้นทำให้เห็นว่าเป็นการได้รับและการเสียเท่ากัน

2) ทุนสะพานทางสังคม (Bridging Social Capital) หมายถึง ความผูกพันของคนที่มีความใกล้ชิดกันแต่ไม่มากเหมือนดังเช่นผลผูกพันทางสังคม ทั้งนี้เป็นความผูกพันที่พัฒนาจากภายนอก เช่น มิตรภาพระหว่างเพื่อนที่ไม่สนิทกัน เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน การเชื่อมโยง ๆ ใช้ประโยชน์ของทรัพย์สินการกระจายข้อมูลข่าวสารในวงกว้าง เป็นต้น

3) ทุนเชื่อมโยงทางสังคม (Linking Social Capital) หมายถึง การเชื่อมโยงที่แพร่กระจายไปในกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ซึ่งเป็นความผูกพันที่พิจารณาจากภายนอก เช่นเดียวกับประเภทที่ 2 แต่มีวงที่กว้างกว่า โดยการเชื่อมระหว่างกลุ่ม/ชุมชน ช่วยให้ชุมชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและและข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่า ทุนทางสังคมในบริบทของพัดแมน ประกอบด้วย เครือข่าย บรรทัดฐาน ความไว้วางใจในสังคม เป็นต้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญในการ

พัฒนาแก้ไขปัญหาและรักษาผลประโยชน์ร่วมกันในสังคมปัจจุบัน คำนิยามทุนทางสังคมของพัดแมนได้รับการกล่าวถึงเนื่องจากเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดี

ในปัจจุบันมีนักวิชาการที่พัฒนาแนวคิดการวิเคราะห์ทุนทางสังคมเชิงระบบมากขึ้น เพื่อกำหนดรูปลักษณะและกองทุนทางสังคมในเชิงลึก และใช้ประกอบการจัดทำตัวชี้วัดทุนทางสังคม โดยแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ทุนทางสังคมใน 2 ลักษณะคือ ทางสังคมเชิงมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความรู้ความเข้าใจ และทุนทางสังคมเชิงโครงสร้าง เพื่อการวิเคราะห์ทุนทางสังคมในสามมิติระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลาง และระดับมหาภาค ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทุนทางสังคมระดับบุคคล เป็นการพิจารณาสมรรถนะของบุคคล ซึ่งสเปนเซอร์ และคนอื่นๆ (Spenser; et al. 2000) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลสามารถปฏิบัติงานที่ได้ผลดีขึ้นในขนาดที่ โดยทุนทางสังคมระดับปัจเจกบุคคลเป็นความสามารถส่วนบุคคลที่ควบคุมการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดร่วมกับสมาชิกในเครือข่าย โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคลในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในเครือเครือข่ายข่ายในกลุ่ม ซึ่งสามารถแบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) คุณลักษณะภายนอกทางกายภาพทางกายภาพของบุคคล และภาพลักษณ์ภายนอกของบุคคล 2) คุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลนั้นไม่สามารถจับต้องได้ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ทักษะทางวิชาการเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล และความรู้ในการควบคุมความรู้สึกและจิตใจของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงาน แต่นักวิชาการด้านทุนทางสังคมส่วนใหญ่ให้ความสัมพันธ์กับการศึกษาด้านจิตใจมากกว่า ได้แก่ คุณค่า ค่านิยม ความไว้วางใจ ความสามัคคีต่างตอบแทนบรรทัดฐานและทัศนคติ โดยปัจจุบันทุนทางสังคมดังกล่าวมาในตัวบุคคลในชุมชนกลายเป็นเงื่อนไขทำให้ชุมชนทำงานมีพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันหรือเกิดเครือข่ายทางสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่า ค่านิยม ความไว้วางใจ บรรทัดฐาน และทัศนคติเป็นปัจจัยในการก่อตัวของเครือข่าย ในทางกลับกัน เครือข่ายเองสามารถเป็นกลไกในการกระจายปัจจัยภายในที่อยู่ในตัวบุคคลหรือนำไปสู่สมาชิกในเครือข่ายกลุ่มได้เช่นกัน จนทำให้ทุกคนในเครือข่ายสามารถเรียนรู้รูปแบบของบุคคลจนทำให้ชุมชนนั้นเกิดค่านิยมรวมได้ นอกจากนี้ ยังค้นพบอีกว่าทุนทางสังคมที่มีอยู่ในบุคคลอาจเกิดผลกระทบประโยชน์ส่วนบุคคล แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มหรืออาจเป็นประโยชน์ต่อทุกคนแต่ส่งผลลบต่อกลุ่มเครือข่าย ดังนั้นทุนทางสังคมที่เหมาะสมในสังคมหนึ่ง อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกสังคมหนึ่งก็ได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษารูปแบบของทุนทางสังคมที่เหมาะสมก่อนที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้มีการใช้ช่วยสร้างสังคมในรูปแบบนั้น

2. ทุนทางสังคมระดับกลาง เป็นการวิเคราะห์ทุนทางสังคมเชิงโครงสร้างโดยการศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์และลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลที่มีความหลากหลายลักษณะภายในกายก่อตัวเป็นกลุ่มชุมชนเครือข่ายและกระบวนการรวมกลุ่มหรือเครือข่าย โดยเฉพาะการรวมกลุ่มกันในแนวราบเกิดโครงสร้างองค์กรแนวราบและบรรทัดฐานร่วมกันในที่สุด ทำให้เกิดการร่วมมือและประสานงานกัน มีกระบวนการตัดสินร่วมกัน และมีการตรวจสอบระหว่างกันในชุมชนในกลุ่ม

ดังนั้นการศึกษาส่วนใหญ่เกี่ยวกับรูปลักษณะของเครือข่าย ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายรูปแบบของเครือข่าย ได้แก่ บัรท์ส (Burts. 2000) ศึกษาคุณลักษณะของเครือข่ายโดยพิจารณาความสัมพันธ์ใกล้ชิด ซึ่งเชื่อว่าคุณลักษณะของความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดมากเท่าใดจะส่งผลให้การเคลื่อนย้ายของข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรจากจุดหนึ่งไปจุดหนึ่งในเวลาน้อย โดยทุนทางสังคมมี 2 ชนิดที่แตกต่างกัน คือ ทุนทางสังคมขององค์กร และทุนทางสังคมของชุมชน งานวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาทุนทางสังคมขององค์กร เนื่องจากเป็นการศึกษาทุนทางสังคมภายในโรงเรียนที่จะส่งผลต่อการปรับตัวทางอาชีพของครู

ความหมายของทุนทางสังคมขององค์กรมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย เช่น แลนนา และแวนบูเรน (Leana; & Van Buren. 1999: 538) ได้กล่าวถึงการทางสังคมขององค์กร แหล่งทรัพยากรที่สะท้อนถึงบุคลิกลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ซึ่งทุนทางสังคมขององค์กรสามารถพิจารณาเป็นทรัพย์สินที่สามารถผลิดผลทางบวกต่อองค์กรและบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับ อิงค์เพน และแทร์ง (Inkpan; & Tsang. 2005: 151) ได้ให้ความหมายของทุนทางสังคมขององค์กรว่าเป็นสินทรัพย์สาธารณะ (Public good) เนื่องจากสมาชิกขององค์กรสามารถจะเป็นทรัพยากรจากเครือข่ายขององค์กรและความสัมพันธ์กับองค์กร โดยปราศจากการมีส่วนร่วมอย่างแท้ในการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่าการศึกษาทุนทางสังคมขององค์กรมีการพิจารณาในรูปแบบปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จะผลิดและแบ่งปันความรู้ (Andrews. 2011)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปทุนทางสังคมขององค์กร ว่าเป็นแหล่งทรัพยากรที่สะท้อนความสัมพันธ์ภายในองค์กร บุคคลเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สมาชิกในองค์กรสามารถแบ่งทรัพยากรภายในองค์กรต่อกัน

3.2 ประเภทของทุนทางสังคม

ทุนทางสังคมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ทุนทางสังคมภายใน มีลักษณะที่เป็นนามธรรมซึ่งประเมินได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของบุคคล โดยจะเกี่ยวโยงกับความรู้สึกนึกคิดจิตใจ ความเชื่อ ทัศนคติ เช่น ความไว้วางใจ การเห็นคุณค่าร่วมกัน และความเกื้อกูลกัน ส่วนทุนทางสังคมภายนอก จะมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นและจับต้องได้ เช่น แหล่งทรัพยากร คน ทรัพย์สิน อาคารสถานที่ (สำนักงานพัฒนาและคุณภาพชีวิต. 2546: 2)

นอกจากนั้น สุพรรณี ไชยอำพร (2546: 59 - 60) ได้แบ่งประเภทของทุนทางสังคมออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. ระดับบุคคล จะเน้นด้านการตอบแทน ความไว้วางใจ การเชื่อมโยงในสังคม
2. ระดับครอบครัว เน้นเช่นเดียวกับระดับบุคคล แต่มีความสัมพันธ์กันด้วยความไว้วางใจสูง

3. ระดับกลุ่ม/องค์กร รูปแบบทางสังคมจะเน้นในรูปแบบร่วมมือจัดการ การมีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์กัน

4. ระดับชุมชน รูปแบบนี้จะเน้นเช่นเดียวกับระดับกลุ่มหรือองค์กร แต่ระดับความสัมพันธภาพจะแน่นแฟ้นหรือเข้มแข็งเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ชุมชนเผชิญและสถานการณ์ของชุมชน

5. ระดับประเทศ รูปแบบความสัมพันธ์อาจจะไม่แน่นแฟ้นดังเช่น 4 ระดับข้างต้น

นอกจากนั้น สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้แบ่งทุนทางสังคมออกเป็น 3 ทุน ดังนี้ (สุวรรณี คำมั่น; และคนอื่นๆ. 2547)

1. ทุนมนุษย์ หมายถึง ทุนทั่วไปและผู้นำทางสังคม เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน อาสาสมัคร โดยมีความไว้วางใจกัน มีน้ำใจและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีความเชื่อในระบบคุณค่าหรือหลักศีลธรรมที่ดี เช่น มีคุณธรรม วิจัย ความซื่อสัตย์ จิตสำนึกสาธารณะ เป็นต้น ที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม

2. ทุนสถาบัน ประกอบด้วย สถาบันหลักของชาติ ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันที่สำคัญในสังคม เช่น สถาบันการศึกษา สถาบันการเมือง เป็นต้น นอกจากนั้น องค์การที่จัดตั้งขึ้นมา เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชน

3. ทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ได้แก่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ผสมผสานกันบนพื้นฐานของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และระบบความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดทุนทางสังคมที่เกิดการสั่งสม ปรับเปลี่ยน การพัฒนา และการสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ขึ้นตลอด

3.3 องค์ประกอบของทุนทางสังคม

จากการทบทวนเอกสารได้มีการแบ่งองค์ประกอบของทุนทางสังคมออกเป็นหลายแบบตามแนวคิดทางสังคมศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์ โดยทางเศรษฐศาสตร์ได้แบ่งองค์ประกอบของทุนทางสังคมของสำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549) แบ่งองค์ประกอบหลักของทุนทางสังคมไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. คน มีบทบาทหลักในการพัฒนาในทุกมิติทั้ง ด้านสุขภาพที่มุ่งให้คนมีร่างกายแข็งแรง สามารถดูแลตนเองได้ ด้านจิตใจเป็นบุคคลที่มีจิตใจที่ดี มีน้ำใจ เอื้ออาทร เคารพกฎเกณฑ์ทางสังคม มีวินัย ซื่อสัตย์ มีความเสียสละ มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรักชาติ เป็นต้น และด้านสติปัญญามีศักยภาพและความพร้อมที่จะปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพที่สนับสนุนการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศชาติ

2. สถาบัน มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดพลังร่วมของคนในชุมชนและสังคม ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยสถาบันประกอบด้วยสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานในสังคมที่หล่อหลอมคนตั้งแต่แรกเกิด และเป็นแหล่งอบรมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม รวมถึงจิตสำนึกรับผิดชอบชั่วดี รู้จักทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม สถาบัน

ศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวของคนในสังคม กล่อมเกลาจิตใจให้ตั้งอยู่ในความดี สถาบันศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยว สถาบันศาสนาที่เข้มแข็งจะสร้างศรัทธาให้กับคนในสังคม และเสริมสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สถาบันการเมืองการปกครองทำหน้าที่กำกับดูแลให้สังคมอยู่ในระเบียบแบบแผนและให้คนในสังคมปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดร่วมกัน สถาบันการศึกษาเป็นแหล่งสร้างความรู้ทางวิชาการควบคู่กับคุณธรรมทำให้แต่คนในสังคมโดยเฉพาะนักเรียนและเยาวชน สถาบันภาคธุรกิจเอกชนมีความพร้อมทางด้านการบริหารจัดการ บุคลากรทรัพยากรและเครือข่าย ประกอบกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจ มีการดำเนินธุรกิจที่มีกิจกรรมที่เสริมสร้างสังคมในการพัฒนาประเทศอย่างมหาศาล เป็นสถาบันที่สามารถชี้นำและมีอิทธิพลสูงต่อพฤติกรรมค่านิยมของคนในสังคมในวงกว้าง

3. วัฒนธรรม เป็นวิถีชีวิตที่สืบทอดกันมายาวนานและเป็นที่ยอมรับในสังคมนั้นนั้น ซึ่งมีความหลากหลายในแต่ละพื้นที่เป็นในรูปของความเชื่อ ความศรัทธา จารีตประเพณีที่ดีงาม ค่านิยม ซึ่งบุคคลตระหนักถึงรากเหง้าของตนเองเกิดความห่วงหาภูมิใจที่จะรักษาอนุรักษ์และพัฒนาต่อยอดเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวชุมชนและประเทศ

4. องค์ความรู้ ประกอบด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ โดยภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นศาสตร์และศิลป์ของการดำเนินชีวิตของชาวบ้านที่สืบทอดจากบรรพบุรุษเป็นหลักเกณฑ์การกำหนดคุณค่าและจริยธรรมที่มีการสืบทอดกันมาอย่างยาวนานจากรุ่นอดีตสู่ปัจจุบัน ทำให้เกิดความหลากหลายของความรู้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ และสร้างสมดุลในการอยู่ร่วมกันของคนและธรรมชาติได้เกื้อกูลกัน ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่นำไปใช้ในการปฏิบัติที่มีความหลากหลายปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อตอบสนองเป้าหมายคือความต้องการของชุมชน เช่น ความต้องการของตลาด และการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

นอกจากนี้ การมีองค์ประกอบของทุนทางสังคมโดนมองในเชิงโครงสร้างและหน้าที่ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ระดับคือ (1) ระดับสหภาพ ได้แก่ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับรูปแบบการปกครองกฎหมายระดับการปกครองระดับความเชื่อและความเชื่อใจสอดคล้องกับกฎหมาย ระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย (2) ระดับการกระจายอำนาจ ได้แก่ สาระวิธีคิดความเข้าใจและการเรียนรู้ค่านิยมความไว้วางใจความสามัคคีและผลตอบแทนมันแค่ผ่านทางสังคม บรรทัดฐานทางสังคม พฤติกรรม ทัศนคติและความเชื่อ การมองในเชิงบูรณาการผลลัพธ์ ทุนทางสังคมประกอบด้วย หลักธรรมทางศาสนาสำนึกในท้องถิ่นภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรบุคคลและเครือข่ายบุคคล ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิตทางวัฒนธรรม เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของชุมชนและความเอื้ออาทร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นว่า ทุนทางสังคม สามารถสรุปองค์ประกอบของทุนทางสังคม เป็นคำสำคัญทั้งสองกลุ่ม กล่าวถึงเครือข่ายทางสังคม บรรทัดฐานทางสังคม ความไว้วางใจ ซึ่งจะเชื่อมโยงแนวคิดของประชากร จะเห็นว่าองค์ประกอบของทุนทางสังคมที่นำมาใช้ในการศึกษาขอบเขตในการศึกษาถึงสถานะและการจัดการทุนทางสังคม

นอกจากนั้น นาฮาพิท และโกรส์ฮาล (Nahapiet; & Ghoshal. 1998) ได้แบ่งองค์ประกอบของทุนทางสังคมขององค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทุนทางสังคมด้านโครงสร้าง (Structural Social Capital) หมายถึง โครงสร้างของการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลและหน่วยงาน (Nahapiet; & Ghoshal. 1998: 244) สอดคล้องกับแอนเดรีย (Andrews. 2011) ที่กล่าวว่าถึงทุนทางสังคมด้านโครงสร้างว่าหมายถึง ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการทำงานประสานกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และแผนกที่สร้างผลงานอย่างมากต่อองค์กร เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงสภาพการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคคลและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญของทุนทางสังคมด้านโครงสร้างก่อให้เกิดผลดังนี้ (1) ความเสมอภาคของเครือข่าย (Network ties) หมายถึง ความเท่าเทียมในการการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรและข้อมูล (2) โครงสร้างเครือข่าย (Network configuration) ซึ่งประกอบด้วย ช่องทางเริ่มต้นจากข้อมูลที่ถ่ายทอดภายในองค์กร (Nahapiet; & Ghoshal. 1998) โดยเครือข่าย หมายถึง ความร่วมมือภายในองค์กร จากการวิจัยพบว่า โครงร่างเครือข่าย ความเสมอภาคของเครือข่าย และการมีระดับปฏิสัมพันธ์ที่สูงจะทำให้เกิดความยืดหยุ่นที่สูง และการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สะดวกภายในองค์กร (Granovetter. 1973; Jacobs. 1965) และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (Prusak. 2001) โดยเครือข่ายในสังคมมี 2 ลักษณะ คือ (1) เครือข่ายทางสังคมที่เป็นทางการ มีลักษณะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีขอบเขตตามหน้าที่ และ (2) เครือข่ายทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ มีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่เป็นอิสระ อาศัยความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างบุคคลภายในองค์กร (Adler; & Kwon. 2002; Marouf. 2007) นอกจากนั้น เครือข่ายทางสังคมที่ไม่เป็นทางการมีความอิสระในการติดต่อสื่อสาร ไม่มีข้อจำกัดในขอบเขตหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ

2. ทุนทางสังคมด้านความสัมพันธภาพ (Relational Social Capital) หมายถึง ระดับของความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานภายในองค์กร (Nahapiet; & Ghoshal. 1998) โดยความไว้วางใจหมายถึง ความเชื่อถือในตัวบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถ ความปรารถดี (Myer; Davis; & Schoormar. 1995) เมื่อความไว้วางใจเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มหรือบุคคลจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเต็มใจมากขึ้นในการมีส่วนร่วมในการปฏิสัมพันธ์ (Nahapiet; & Ghoshal. 1998) ความไว้วางใจสามารถอธิบายได้ด้วยการรับรู้เชิงบวกของบุคคลที่เกี่ยวกับความตั้งใจ และพฤติกรรมของสมาชิกทั้งหลายในองค์กรบนพื้นฐานบทบาทขององค์กร ประสบการณ์ และการพึ่งพาอาศัยกัน (Shockly-Zalabak; et al. 2000: 35) โดยความไว้วางใจมีการศึกษาในฐานะที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทุนทางสังคม ซึ่งการศึกษาจะเป็นการศึกษาระดับการสื่อสารและระดับองค์กร (Fukuyama. 1995; Putnam. 1993; Leana; & Van Buren. 1999; Ring; & Van de Ven. 1992) โดยความไว้วางใจ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย (1) ความไว้วางใจแบบเปราะบาง (Fraigile) และ (2) ความไว้วางใจแบบยืดหยุ่น (Resilient) (Ring; & Van de Ven. 1992; Leana; & Van Buren. 1999) โดยความไว้วางใจแบบเปราะบาง ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานที่เป็น

ทางการและความผูกพันตามสัญญา และความไม่คงที่ขึ้นอยู่กับสถานที่ (Leana; & Van Buren. 1999) ส่วนความไว้วางใจแบบยืดหยุ่นเป็นความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับคุณธรรมที่สมบูรณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันสู่องค์กรเชื่อมโยงกันอย่างเข้มแข็ง (Leana; & Van Buren. 1999) โดยเลียนา (Leana; & Van Buren. 1999: 543) ได้เสนอว่า องค์กรที่มีความเข้มแข็งในทุนทางสังคมจะมีความไว้วางใจที่ยืดหยุ่น มีความเสมอภาคของบุคคลที่ติดต่อกันซึ่งกันและกัน ส่วนองค์กรที่อ่อนแอในทุนทางสังคมจะมีคุณลักษณะของความไว้วางใจแบบเปราะบาง พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงและบ่อยครั้ง ในขณะที่ ถ้าองค์กรมีความไว้วางใจระดับสูงระหว่างผู้นำและสมาชิกในองค์กรจะทำให้การถ่ายโอนข้อมูลที่ไวต่อความรู้สึก (Sensitive information) และสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานอย่างเป็นทางการ (Coleman. 1988) และลดแรงเสียดทานในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Kramer. 1999) โดยระดับของความไว้วางใจสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ (Shaw. 1997) คือ (1) การเปิดเผย (Openness) เป็นระดับที่มีความเต็มใจในการเปิดเผยเรื่องต่างๆ ภายในกลุ่ม (2) การให้เกียรติ (Respect) เป็นระดับการให้เกียรติซึ่งกันกันและกันภายในกลุ่ม และ (3) ความสอดคล้อง (Alignment) มีการร่วมประสานงานกันภายในกลุ่ม การร่วมกันออกความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกัน

3. ทุนทางสังคมด้านการรับรู้ (Cognitive Social Capital) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแบ่งปันวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายขององค์กรแก่พนักงาน (Chow; & Chan. 2008; Inkpen; & Tsang. 2005: 542) โดยเลียนา (Leana; & Van Buren. 1999) ได้เสนอว่าทุนทางสังคมด้านการรับรู้เป็นความสมัครใจ ความสามารถเพื่ออธิบายจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญมากกว่ากฎระเบียบของการอยู่ร่วมกัน โดยชวอและชาน (Chow; & Chan. 2008: 460) ได้เสนอว่า องค์กรจะมีการแบ่งปันประกอบด้วย จุดมุ่งหมายที่ถูกแบ่งบัน (Shared goals) ในบริบทของทุนทางสังคมหมายถึง กำลังควบคุมบุคคลให้อยู่ร่วมกันและทำให้บุคคลแบ่งปันสิ่งที่บุคคลรู้สอดคล้องกับ อิงค์เพน (Inkpen; & Tsang. 2005: 153) ที่ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่ถูกแบ่งปันว่าคือระดับที่สมาชิกในเครือข่ายแบ่งปันความเข้าใจร่วมกันและเป็นวิธีการนำไปสู่ความสำเร็จของงานเครือข่ายและผลลัพธ์ โดยจุดมุ่งหมายที่ถูกแบ่งปันสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งทางภาษาและรหัส (langues and code) โดยภาษาเป็นเครื่องมือหลักสำหรับการแลกเปลี่ยนในปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความสัมพันธ์ ส่วนรหัสช่วยในการสร้างภาษาทั่วไป ซึ่งอำนวยความสะดวกในการสื่อสารของพนักงานและสามารถทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น ภาษาที่ใช้ร่วมกันและรหัสที่ใช้ร่วมกันอาจเป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินของการแลกเปลี่ยนกันระหว่างพนักงาน (Nahapiel; & Ghoshal. 1998: 254)

3.4 ความสำคัญของทุนทางสังคม

ทุนทางสังคมมีความสำคัญในหลาย ๆ ด้าน ตามนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังเช่น พัดแนม (Putnum. 2000) ที่กล่าวถึงความสำคัญของทุนทางสังคมว่าประกอบด้วย 1) ทุนทางสังคมทำให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาได้ง่ายขึ้นเนื่องจากมีความร่วมมือร่วมใจและแบ่งปันกัน มีบรรทัดฐานทางสังคมและเครือข่ายที่จะแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ 2) ทุนทางสังคมช่วยให้มีความก้าวหน้าทาง

สังคมเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากบุคคลหรือสมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ทุนทางสังคมช่วยให้เกิดการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เนื่องจากการตระหนักร่วมกัน ซึ่งเชื่อมโยงบุคคลเข้าด้วยการช่วยหล่อลื่นกลไกการทำงานทำให้สังคมส่วนนั้นอยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีความสงบมากขึ้น นอกจากนั้นทุนทางสังคมยังเป็นทุนสาธารณะต้องการการลงทุนจากการใช้เวลาในการมีส่วนร่วมในสังคมของบุคคล ทุนทางสังคมจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อบุคคลทั้งกลุ่มนำมาใช้ร่วมกัน การเพิ่มของทุนทางสังคมจะก่อให้เกิดการควบคุมทรัพยากรส่งผลให้เกิดการดำเนินการต่าง ๆ ต่อไป (Coleman. 1990) นอกจากนั้น ทุนทางสังคมยังเป็นการเน้นในเรื่องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดจากทุนทางสังคม โดยทุนทางสังคมมีความสำคัญต่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แม้ว่าจะมองไม่ส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยการผลิต เช่น ทุน แรงงาน ที่ดิน และผู้ประกอบการ แต่ทุนการสังคมเป็นตัวกลางที่จะเข้าถึงปัจจัยการผลิตหรือทุนอื่น ๆ เช่น ข่าวสาร ข้อมูล ทุนทางมนุษย์ ทุนทางกายภาพ และทรัพยากรธรรมชาติ โดยผ่านความสัมพันธ์ทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคม (สินาด ตรีวรรณไชย. 2547)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความสำคัญของทุนทางสังคมได้ 2 ด้าน คือ ด้านประโยชน์ในแง่ของสังคม ทำให้การแก้ปัญหาของสังคมสามารถทำได้ง่ายยิ่งขึ้นและทำให้สังคมก้าวหน้าและพัฒนาไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากคนในสังคมมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน และมีความร่วมมือร่วมใจ ด้านเศรษฐกิจ ทุนทางสังคมช่วยเป็นตัวกลางให้เข้าถึงปัจจัยทางการผลิตอื่น ๆ และการมีทุนทางสังคมในระดับสูงยังช่วยลดต้นทุนทางเศรษฐกิจ เนื่องจากบุคคลมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจกันส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการป้องกันการโกงและการโจรกรรมลดลง

3.5 การวัดทุนทางสังคม

การวัดทุนทางสังคมสามารถวัดควรพิจารณาจากความหนาแน่นของเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มคนที่อยู่ในสังคมนั้น ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคคลกับผู้อื่นในแบบไม่เป็นทางการ กิจกรรมทางสังคมหรือการเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือองค์กร นอกจากนั้นยังควรพิจารณาในมิติของความสัมพันธ์ทั้งภายในสังคมเดียวกันและต่างสังคมกันสำหรับความสัมพันธ์ภายในสังคมนั้น ส่งผลให้เกิดการถ้อยทีถ้อยอาศัยกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Putnum. 2000)

นอกจากนั้น โคเลแมน และฮัฟเฟอร์ (Coleman; & Hoffer. 1987) ได้กล่าวถึงการวัดทุนทางสังคมว่าประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรก ส่วนของโครงสร้าง (Structure) ได้แก่ เครือข่ายของสังคม (Network) และส่วนที่สอง หน้าที่ (Function) ได้แก่ ความไว้วางใจในสังคม (Social trust) และบรรทัดฐานทางสังคม (Norm)

นอกจากนั้น สินาด ตรีวรรณไชย (2547) ได้เสนอรูปแบบการวัดทุนทางสังคมว่าสามารถวัดได้ 2 แบบ คือ

1. วัดที่ต้นกำเนิดของทุนทางสังคม เช่น กิจกรรมที่มีร่วมกัน อายุของชุมชน จำนวนผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรม ความหลากหลายของบุคคลในเครือข่ายความสัมพันธ์ แต่การวัดในรูปแบบนี้แม้ว่า

จะง่ายแต่ก็มีข้อเสียในเรื่องคุณภาพและจำนวนของความร่วมมือกันทางสังคม อาจจะไม่ได้หมายความว่าสังคมนั้นมีทุนทางสังคมมากตามไปด้วย

2. วัดตัวทุนทางสังคม ได้แก่ การวัดระดับความไว้วางใจกันของบุคคลในสังคมสร้างดัวชี้วัดที่แน่นอนสำหรับการวัด แต่ก็จะมีปัญหาในด้านการนิยามว่าสิ่งเหล่านี้มีขอบเขตมากน้อยเท่าใด และมีวิธีการหรือดัวชี้วัดนั้นเที่ยงตรงแต่ไหน

นอกจากนั้น วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์ (2548) ได้สรุปตัวชี้วัดของทุนทางสังคม โดยแบ่งวิธีการวัดเป็น 2 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาเฉพาะเจาะจงรายกรณี โดยมีกรอบกว้าง ๆ พิจารณาเรื่องความสัมพันธ์ของบุคคลกับบุคคล บุคคลกับชุมชน บุคคลกับองค์การ โดยขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

2. ศึกษาโดยการสำรวจลักษณะภาพรวมของชุมชน เมือง และประเทศ ซึ่งจะมีลักษณะที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ดังนี้ ตัวชี้วัดจะจำแนกเป็นประเด็นย่อยๆ จากประเด็นที่เป็นลักษณะหรือรูปแบบของความสัมพันธ์ที่ดี เช่น ความไว้วางใจ ความเป็นเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดัวชี้วัดมักจะมีความเป็นนามธรรมเพราะส่วนใหญ่อยู่ในรูปของทัศนคติและความรู้สึก ส่วนตัวชี้วัดที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมส่วนใหญ่จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากทุนสังคม เช่น จำนวนคนที่เป็นสมาชิกและจำนวนกลุ่ม จำนวนผู้มีสุขภาพดี จำนวนผู้ที่มีการศึกษาดี เป็นต้น โดยตัวชี้วัดที่มีลักษณะที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมส่วนใหญ่จะเป็นการวัดจากพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสัมพันธ์และก่อให้เกิดทุนทางสังคม เช่น การทักทายเพื่อนบ้าน การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน การเยี่ยมเพื่อนบ้าน และการต้อนรับแขก

ในขณะที่ บลูเลน และออนซี่ (Bullen; & Onxy. 1998) ได้เสนอการวัดทุนทางสังคมในระดับปัจเจกบุคคลและระดับครอบครัวซึ่งมาจากการสัมภาษณ์ โดยมีหัวข้อในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในเครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ของเครือข่ายที่ยึดติดแน่นภายในระหว่างบุคคลและกลุ่ม

2. การต่างตอบแทน เป็นการรวมตัวกัน เกิดจากความไม่เห็นแก่ตัวในระยะแรก และกลายเป็นความสนใจส่วนตัวในระยะยาว การต่างตอบแทนจะทำให้บุคคลจะมีการแบ่งกัน การบริการกับผู้อื่น หรือทำสิ่งที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่น

3. ความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะลดความเสี่ยงในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม

4. บรรทัดฐานทางสังคม เป็นรูปแบบการควบคุมที่ไม่เป็นทางการหรือการควบคุมทางอ้อม บรรทัดฐานทางสังคมเป็นข้อตกลงที่บุคคลในสังคมได้ทำร่วมกัน โดยใช้ในการกำหนดพฤติกรรมที่มีคุณค่าที่สังคมยอมรับ

5. สิ่งที่เป็นสาธารณะหรือสิ่งที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน เป็นการสร้างทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันในชุมชนทุกคนสามารถใช้ร่วมกันได้

นอกจากนั้น การวัดทุนทางสังคมสามารถวัดโดยวัดการเดิบโตของทุนทางสังคมได้จากเครื่องมือวัดเชิงปริมาณและเครื่องมือเชิงคุณภาพ หรือกรณีที่ไม่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดด้าน

เศรษฐศาสตร์ แต่เน้นในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อาจใช้การทำการศึกษารายกรณี แต่การศึกษาโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณควบคู่กันไปจะทำให้เห็นผลของทุนทางสังคมที่มีความชัดเจนมากขึ้น (Grootaert; & Bastelaer. 2002)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการวัดทุนทางสังคมได้ว่า การวัดทุนทางสังคมนั้นสามารถวัดได้ใน 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง และด้านหน้าที่ ซึ่งต้องพิจารณาทั้งความสัมพันธ์ภายในสังคมและความสัมพันธ์กับภายนอก การวัดสามารถแบ่งการศึกษาได้เป็น 2 รูปแบบใหญ่ คือ การศึกษารายกรณีหรือการศึกษาโดยรวมของชุมชน เมืองหรือประเทศ โดยวิธีการวัดที่ทำได้มี 2 แบบ คือ การวัดทางอ้อม วัดจากตัวชี้วัดอื่นที่บ่งถึงความมีทุนทางสังคมที่อยู่ในระดับสูง เช่น การมีการศึกษาที่ดี อัตราการเกิดอาชญากรรมต่ำ การมีสุขภาพที่ดี หรือความมั่นคั่งทางเศรษฐกิจ ส่วนแบบที่ 2 คือ การวัดทางตรง ซึ่งการจัดจากต้นกำเนิดของทุนทางสังคมของทุนทางสังคม เช่น กิจกรรมที่ทำร่วมกัน จำนวนกลุ่ม หรือสมาชิกในกลุ่มจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือวัดจากตัวทุนทางสังคมโดยสร้างตัวชี้วัดขึ้นมา เช่น ระดับความไว้วางใจในสังคม ระดับความร่วมมือร่วมใจ

ส่วนการวัดทุนทางสังคมขององค์กร จากการศึกษาพบว่า มีการวัดทุนทางสังคมขององค์กรของของโรงเรียน เลียนา และฟิล (Leana; & Pil. 2006) เป็นการวัดทุนทางสังคมขององค์กรของโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านแบ่งปันข้อมูล (Information Sharing) แทนองค์ประกอบด้านโครงสร้าง 2) ด้านความไว้วางใจ (Trust) แทนองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ และ 3) ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ (Shared Vision) แทนองค์ประกอบด้านการรู้คิด ประกอบด้วยข้อคำถาม 17 ข้อ โดยด้านการแบ่งปันข้อมูล มีจำนวน 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90 ด้านความไว้วางใจ มีจำนวน 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .88 และด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

นอกจากนั้น มีแบบวัดทุนทางสังคมขององค์กร ของแอนเดรียส (Andrews. 2010, 2011) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านความสัมพันธ์ และด้านการรับรู้ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 6 ระดับ จาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดทุนทางสังคมโดยปรับปรุงแบบวัดทุนทางสังคมขององค์กรของเลียนา และฟิล (Leana; &Pil. 2006) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ที่ต้องการศึกษาทุนทางสังคมในโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านแบ่งปันข้อมูล (Information Sharing) ด้านความไว้วางใจ (Trust) และด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ (Shared Vision) มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 7 ระดับ จาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่าแสดงว่ามีทุนทางสังคมสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบสอบถามน้อยกว่า

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางสังคม

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับทุนทางสังคม พบว่ามีการนำทุนทางสังคมมาใช้ในการศึกษาองค์กรมากขึ้น ดังเช่น การศึกษาของแอนเดรียส (Andrews. 2010) ที่ทำการศึกษาทุนทางสังคมขององค์กร โครงสร้างขององค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรในองค์กรรัฐบาล พบว่า ทุนทางสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์และด้านความรู้คิดส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร และโครงสร้างขององค์กรแบบพิเศษส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร นอกจากนั้น โครงสร้างขององค์กรแบบพิเศษมีปฏิสัมพันธ์กับทุนทางสังคมด้านโครงสร้างส่งผลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร (β = -.97, p<.01) ส่วนโครงสร้างขององค์กรแบบพิเศษมีปฏิสัมพันธ์กับทุนทางสังคมด้านความสัมพันธ์และด้านการรู้คิดส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร

นอกจากนั้น แอนเดรียส (Andrews. 2007) ทำการศึกษาทุนทางสังคมขององค์กรและผลการให้บริการของภาครัฐ ในประเทศอังกฤษ ระหว่างปี 2002 – 2005 ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางสังคมขององค์กรด้านโครงสร้าง และด้านความสัมพันธ์ส่งผลต่อผลการให้บริการของภาครัฐ

นอกจากนั้น แอนเดรียส (Andrews. 2011) ทำการศึกษาทุนทางสังคมของชุมชนและทุนทางสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของภาครัฐในประเทศอังกฤษ พบว่า ทุนทางสังคมขององค์กรด้านการรับรู้มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .86 ด้านความสัมพันธ์มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .85 และด้านโครงสร้างมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .68 นอกจากนั้น ทุนทางสังคมของชุมชนและทุนทางสังคมขององค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของภาครัฐ

และการศึกษาของศุภานัน สิทธิเลิศ และคนอื่นๆ (2553) ทำการศึกษาทุนทางสังคมของโรงเรียนเขตพื้นที่ให้บริการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรณีศึกษาเขตดุสิต กับครูและอาจารย์ จำนวน 317 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนในเขตดุสิตมีทุนทางสังคม 4 ด้าน คือ ทุนทางมนุษย์ ได้แก่ ความสามารถพิเศษด้านคอมพิวเตอร์ กีฬา ดนตรีไทย และศิลปะ ความรู้ กฎกติกา ข้อบังคับและระเบียบของโรงเรียน ประสบการณ์จากการเป็นวิทยากร และค่านิยมในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และปฏิบัติงานตามระเบียบ สำหรับทุนมนุษย์ด้านจิตใจที่พบในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกสุขใจในการให้ความช่วยเหลือคนอื่น ความสุขสดชื่นกับครอบครัว ดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในอาชีพการงาน ความคิดเชิงบวกและการมองโลกในแง่ดี ความสนุกสนานกับเพื่อนร่วมงาน และความสามารถในการทำตัวเป็นกลาง 2) ทุนวัฒนธรรม ได้แก่ การแสดงความเคารพผู้อาวุโส/ทักทายด้วยการไหว้ ประเพณีไหว้ครู ประเพณีทางพุทธศาสนา ประเพณีลอยกระทง และความสามัคคี 3) ทุนภูมิปัญญา ได้แก่ การทำโครงการปลูกป่า/ปลูกต้นไม้ในโรงเรียน การอนุรักษ์พันธ์ไม้/การทำสวนพฤกษศาสตร์ องค์ความรู้ฝังลึกจากการทำงาน และองค์ความรู้จากการอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้องและผู้อาวุโส 4) ทุนสถาบัน ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น องค์กรภาครัฐ ชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรเอกชน ศาสนสถาน คณะกรรมการโรงเรียน และศิษย์เก่า

นอกจากนั้น ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาองค์ประกอบย่อยของทุนทางสังคม ดังงานวิจัยของศิริรัตน์ นิสันเทียะ และมัลลิกา สังข์สนิท (2011) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพัน ความไว้วางใจ และการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้นในเครือข่ายทางสังคมที่ไม่เป็นทางการของผู้บริหารใน

ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความผูกพันในเครือข่ายทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจ ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้น และความผูกพันและความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้น และสามารถอธิบายความแปรปรวนในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรหม ชมงาม (2557) ทำการศึกษาสิ่งที่พนักงานใหม่ภายในองค์กรไทยระบุว่าเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารหลักหรือสำคัญ สำหรับข้อมูลที่หลากหลายประเภทที่มีอยู่ในองค์กรกับพนักงานที่อยู่ในองค์กรน้อยกว่า 18 เดือน จำนวน 255 คน พบว่า แหล่งข้อมูลข่าวสารที่พนักงานใหม่ต้องการเข้าถึงเพื่อจะสอบถามถึงข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งเกิดจากการปฐมนิเทศหรือการจัดอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งพนักงานใหม่มีการพบปะและพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในช่วงการปฐมนิเทศหรือการจัดอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสื่อสารกับกลุ่ม ดังนั้น พนักงานใหม่พยายามสร้างเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในช่วงของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในองค์กร ทำให้เห็นได้ว่าเพื่อนร่วมงานเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารหลักสำหรับพนักงานใหม่ โดยเมื่อเขามีคำถามไม่ว่าจะเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อนร่วมงานจะเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ นอกจากนั้น พนักงานใหม่ยังมีการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรจากแหล่งข้อมูลบุคคลภายนอก เช่น เพื่อน ลูกค้า และสมาชิกในครอบครัว และสื่อต่าง ๆ

ตอนที่ 4 คุณลักษณะของงานกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

จากการทบทวนเอกสารพบว่าคุณลักษณะของงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่ถูกนำมาศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยขอนำเสนอหัวข้อเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 ความหมายของคุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะงานตามแนวคิดของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1975: 159) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะงานคือ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) และความสำคัญของงาน (Task Significance) โดยทั้งสามส่วนนี้สามารถเพิ่มความรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมาย มีความสำคัญ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีโอกาสทำสิ่งต่าง ๆ ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ โดยสามารถเห็นผลสำเร็จออกมาได้ชัดเจน นอกจากนั้น คุณลักษณะงานมีการให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มของคุณสมบัติของงานในมิติต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ คือ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน (รง ภู่พวงไพโรจน์. 2540) ซึ่งจะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ โดยภาวะทางจิตใจจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง การขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ (Hackman; & Oldham. 1980) โดยเป็นการสร้างงานที่มีคุณลักษณะที่จะสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานสูง เกิดความพึงพอใจในงาน

และผลการปฏิบัติงาน (ศลินา ทวีวัฒนะกิจบวร. 2548) นอกจากนั้น ยังหมายถึงการรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันทำงานและมีการตอบสนอง (พรรณิภา สืบสุข. 2548)

จากความหมายของคุณลักษณะของงานข้างต้น สรุปความหมายได้ว่า คือ การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ

4.2 ความสำคัญของลักษณะของงาน

ลักษณะของงานที่ดีจะเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีเสมือนรางวัลที่ให้บุคคล แต่ถ้าหากผลงานออกมาไม่ดีบุคคลจะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พอใจ โดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดั้งนั้นการออกแบบคุณลักษณะงานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหายาก ดังนี้

1. การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจงและไม่เน้นรายละเอียดมากนัก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงานโดยมีการกำหนดของขอบเขตของงานแบบกว้าง ๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลาย ๆ อย่างได้

3. การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงานโดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าทีไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ ได้โดยการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อย ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

4. การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น วิธีออกแบบงานดังกล่าว ผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันไป ซึ่งแล้วแต่แนวคิดขององค์กรและผู้บริหารองค์การ สำหรับวิธีการออกแบบงานโดยการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันและมีชื่อเสียงมากที่สุด คือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีความสุขในการทำงานนั้นเป็นแนวคิดของ แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1971: 260) ได้เสนอ

แนวคิดความแตกต่างระหว่างบุคคลมาศึกษาร่วมกับลักษณะงาน โดยชี้ให้เห็นว่าสภาวะที่สำคัญทางจิตใจที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะทำให้เพิ่มแรงจูงใจภายในและมีผลต่อผลลัพธ์ในการทำงานสภาวะที่สำคัญทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่ 1) การรับรู้งานว่างานนั้นมีความหมาย บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีค่าความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล 2) การได้รับผิดชอบผลลัพธ์จากการทำงาน บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น และความพยายามของเขาจะส่งผลต่อผลลัพธ์ และ 3) การรู้ผลของการกระทำ บุคคลสามารถรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ เมื่อใดที่สภาวะทางจิตใจทั้ง 3 ประการเกิดขึ้นกับบุคคลจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลงานนั้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจและผลลัพธ์ ประกอบด้วย แรงจูงใจภายในในการทำงานสูง การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง ความพึงพอใจในงานสูง และการขาดงานและการออกจากงานต่ำ

นอกจากนั้น การที่สภาวะทางจิตใจทั้งสามประการจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคุณลักษณะงาน 5 มิติ ดังนี้ (Hackman; & Oldham. 1976: 253 - 254)

1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่ต้องการใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลายที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

2. ความมีเอกลักษณ์ในงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และเห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

3. ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น รวมทั้งมีผลต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมและตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของตนเอง

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของตนเอง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า งานที่ออกแบบให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายมีความสำคัญและต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองจะเป็นงานที่สามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้สูง ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Hackman; & Oldham. 1976) รวมทั้งจะนำไปสู่ความพึงพอใจภายในและความรู้สึกเกี่ยวข้องในงานในระดับสูง (Orpen. 1979: 399)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าจากผลของสภาวะทางจิตใจและคุณลักษณะของงานที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน (Personal and work outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้วจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้ 1) เกิดแรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น 2) ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น และ 4) อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง

4.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะของงาน

มอร์เกสัน และฮัมเฟรย์ (Morgeson; & Humphrey. 2008) ทำการศึกษารวบรวมงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มคุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเอง คุณลักษณะของงานด้านสังคม และคุณลักษณะของงานด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มคุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเอง ซึ่งเป็นแนวคิดของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1976) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความหลากหลายของงาน (task variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานหลาย ๆ อย่างที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างจากความหลากหลายของทักษะ ผลงานวิจัยพบว่า ความหลากหลายของงานจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่ามีปริมาณงานมากเกินไปร่วมด้วย ในขณะที่การใช้ทักษะที่หลากหลายจะทำให้พนักงานรู้สึกว่างานนั้นท้าทายความสามารถ และส่งผลให้เกิดความผูกพันกับงานที่ทำ

1.2 ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีหลายแง่มุม และมีความยากลำบากในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า งานที่มีความซับซ้อนจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน แต่จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าปริมาณงานมากเกินไป

1.3 กระบวนการด้านข้อมูล (Information processing) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่จำเป็นต้องอาศัยการให้ความใส่ใจ และการจัดการกับข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบงานที่มีกระบวนการด้านข้อมูลในระดับสูงนั้นจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่จะส่งผลให้องค์การจำเป็นต้องมีการเพิ่มผลตอบแทนให้แก่พนักงาน รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

1.4 การแก้ปัญหาในงาน (Problem Solving) หมายถึง คุณลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ความคิด หรือแนวทางการแก้ปัญหาในการทำงาน ซึ่งการที่พนักงานต้องใช้ความคิดแก้ปัญหาจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

1.5 ลักษณะเฉพาะด้านของงาน (Specialization) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรือจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่พนักงานรับรู้ว่างานมีลักษณะเฉพาะด้านจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน และรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ

4.4 การวัดคุณลักษณะของงาน

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการวัดคุณลักษณะงานถูกพัฒนาโดย ทูร์เนอร์ (Turner; & Lawrence. 1965) หลังจากนั้น แฮคแมน และลอว์เลอร์ (Hackman; & Lawler. 1971) ได้มีพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ความ

หลากหลายของงาน (Variety) ความอิสระ (Autonomy) การมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Dealing with others) และโอกาสมิตรภาพ (Friendship Opportunities) ประกอบด้วยข้อคำถาม 37 ข้อ นอกจากนั้น แฮคแมน (Hackman; & Oldham. 1975) ได้สร้างแบบวัดการวินิจฉัยงาน (Job Diagnostic Survey: JDS) วัดคุณลักษณะของงานทั้ง 6 ด้าน จำนวน 21 ข้อ จากนั้น ซิมส์ และคนอื่นๆ (Sims Jr.; Szilagyi; & Heller. 1976) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบวัดตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ของข้อคำถาม 37 ข้อ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ข้อคำถามเหลือ 23 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเท่ากับ .80 ด้านอิสระ มีค่าเท่ากับ .74 ด้านผลตอบกลับ มีค่าเท่ากับ .80 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเท่ากับ .77 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเท่ากับ .75 และด้านมิตรภาพ มีค่าเท่ากับ .62 นอกจากนั้น ยังมีแบบวัดการรับรู้คุณลักษณะของงานภายใน (Perceived Intrinsic Job Characteristics Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความอิสระ (Autonomy) ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variaty) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มีนักวิชาการได้สร้างแบบวัดตามแนวคิดของแฮคแมนและโอลด์แฮม ดังเช่น แบบวัดการออกแบบงาน (Work Design Questionnaire: WDQ) ของมอร์เกสัน และฮัมเฟรย์ (Morgeson; & Humphrey. 2006) โดยรวบรวมข้อคำถามที่เคยใช้ในการออกแบบงานในอดีตนำมาปรับปรุงและจัดหมวดหมู่ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยวัดคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของแฮคแมน และลอว์เลอร์ (Hackman; & Lawler. 1971) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ความอิสระ (Autonomy) ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variaty) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 6 ระดับ จาก น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก ถึง มากที่สุด โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะของงานสูงเป็นผู้ที่รับรู้ว่าคุณลักษณะของงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อย

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหากงานที่บุคคลรับผิดชอบมีความชัดเจนก็จะส่งผลให้บุคคลทราบสิ่งที่ตนเองถูกคาดหวังจากองค์กร และตนเองคาดหวังอะไรจากงานที่รับผิดชอบ (Black. 1988) ความชัดเจนในบทบาทที่คาดหวังส่งผลให้บุคคลสามารถทำนายการแสดงพฤติกรรมที่ดีของบุคคลได้เช่นกัน นอกจากนั้น คุณลักษณะงานยังส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมบางอย่างเช่นกัน เช่น การรับรู้ถึงคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อผลงาน และความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมต่าง (Gostautaite; & Buciuniene. 2010) นอกจากนั้น คุณลักษณะงานยังมี

ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ทางจิตวิทยาของบุคคล (Faturochman. 1997) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากแนวคิดคุณลักษณะงานของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1976) ที่กล่าวว่า งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย มีความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์การปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มการรับรู้ว่างานมีความหมายเป็นความมีเอกลักษณ์ของงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบและเห็นผลลัพธ์ของการทำงาน โดยผู้ปฏิบัติต้องทำกิจกรรมและใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน และรับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตและงานของผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้บุคลากรรับรู้ความมีคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ซ้ำซาก ซึ่งงานที่มีความสำคัญน้อยและมีเอกลักษณ์ในงานที่ต่ำ ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะดังกล่าวจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับรางวัล ส่วนความมีเอกสิทธิ์ของงานเป็นการที่บุคคลสามารถเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงานจะเปิดโอกาสให้บุคคลได้ควบคุมการทำงานของตนเองได้ และช่วยเพิ่มความรู้สึกเต็มใจและสมัครใจในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมการปรับตัวในการทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม ถ้าความมีเอกสิทธิ์ของงานต่ำจะทำให้บุคคลไม่เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือตนเอง ซึ่งจะทำให้ลดการแสดงพฤติกรรมที่เอื้อต่อการปรับตัวในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน ดังงานวิจัยของลี (Ashforth; Saks; & Lee. 1998) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาในคณะบริหาร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (β=.41, p<.001) สอดคล้องกับงานวิจัยของบลูอิน และเมนกัค (Bhuin; & Menquc. 2002; Bhuin; Al-Shammari; & Jerfri. 2001; Morley; & Flynn. 2004; Naumann. 1993; Nauman; Widmier; & Jackson Jr. 2000)

นอกจากนั้น คุณลักษณะของงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ดังงานวิจัยของแมคไคน ฟิลลิปส์ และฮาร์ดเกรว์ (McKnight; Phillips; & Hardgrave. 2004) ได้ทำการศึกษา การรับรู้คุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน และการลาออก พบว่า คุณลักษณะของงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .44 สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และเนตร์พัณณา ยาวิราช (2556) ที่การศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า คุณลักษณะของงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .75 และส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .66 สอดคล้องกับงานวิจัยของกล้าหาญ ณ น่าน (2556) ที่ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานบุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน สำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

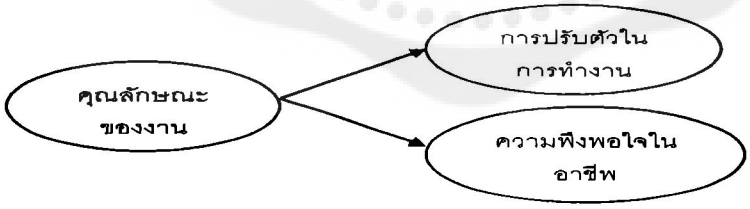
ของบัณฑิตใหม่ ของมหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี พบว่า คุณลักษณะงานส่งผลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .01 และส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .14 ส่วนบุคลิกภาพส่งผลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .34 และส่งผลทางตรงกับความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .47 และบุคลิกภาพส่งผลทางอ้อมต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยผ่านความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .14 และงานวิจัยของ สิรินันท์ พันธ์ไชยศรี (2556) ทำการศึกษาลักษณะบุคคล แรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในกรุงเทพ พบว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .20 นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับการปรับตัวในการทำงาน คุณลักษณะงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับตัวในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหากงานที่พนักงานรับผิดชอบมีความชัดเจนก็จะส่งผลให้พนักงานทราบสิ่งที่ตนเองถูกคาดหวังจากองค์การและตนเองคาดหวังอะไรจากงานที่รับผิดชอบ (Black. 1988) ซึ่งความชัดเจนในบทบาทที่คาดหวังส่งผลให้พนักงานสามารถทำนายการแสดงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานได้เช่นกัน นอกจากนั้น คุณลักษณะงานยังส่งผลต่อพฤติกรรม เช่น การรับรู้ถึงคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อผลงาน และความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (Gostautaite; & Buciuniene. 2010) โดยแนวคิดคุณลักษณะงานของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1976) ที่เสนอว่างานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย มีความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มการรับรู้ว่างานมีความหมาย มีเอกลักษณ์ของงาน ซึ่งการที่พนักงานต้องการทำกิจกรรมและใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน และรับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญ มีผลกระทำต่อชีวิตและงานของบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ทำให้พนักงานรับรู้ความมีคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ซ้ำซาก โดยงานที่มีความสำคัญน้อยและมีเอกลักษณ์ในงานต่ำส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานต่ำและมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำด้วย ในขณะที่ความมีเอกสิทธิ์ของงานจะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ควบคุมการทำงานของตนเองได้ และเป็นการช่วยเพิ่มความรู้สึกเต็มใจและสมัครใจในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมการปรับตัวในการทำงาน เพื่อให้งานที่ได้รับประสบความสำเร็จ แต่ถ้าความมีเอกสิทธิ์ของงานต่ำจะทำให้พนักงานไม่เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือตนเอง ซึ่งจะทำให้ลดการแสดงพฤติกรรมที่เอื้อต่อการปรับตัวในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1980) ทำการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาในคณะบริหาร พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .41 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรวี มุสิกสุด (2556) ทำการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยลักษณะ ปัจจัยคุณลักษณะงานและปัจจัยการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานส่งผลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .17 เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่า ด้านความสำคัญของ

งานมีขนาดอิทธิพลสูงที่สุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .417 รองลงมาคือ ด้านผลย้อนกลับของงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .388 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .344 ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .333 และด้านความหลากหลายของงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .325

นอกจากนั้น คุณลักษณะของงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ดังงานวิจัยของ แมคไคน ฟิลลิปส์ และฮาร์ดเกรว์ (McKnight; Phillips; & Hardgrave. 2004) ได้ทำการศึกษา การรับรู้คุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน และการลาออก พบว่า คุณลักษณะของงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .44 สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และเนตร์พัณณา ยาวิราช (2556) ที่การศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า คุณลักษณะของงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .75 และส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .66 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กล้าหาญ ณ น่าน (2556) ที่ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน บุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน สำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของบัณฑิตใหม่ ของมหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี พบว่า คุณลักษณะงานส่งผลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .01 และส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .14 ส่วนบุคลิกภาพส่งผลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .34 และส่งผลทางตรงกับความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .47 และบุคลิกภาพส่งผลทางอ้อมต่อการปรับตัวในการทำงาน โดยผ่านความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .14 และงานวิจัยของ สิรินันท์ พันธ์ไชยศรี (2556) ทำการศึกษาลักษณะบุคคล แรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในกรุงเทพ พบว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .20 นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับการปรับตัวในการทำงาน คุณลักษณะงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับตัวในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหากงานที่พนักงานรับผิดชอบมีความชัดเจนก็จะส่งผลให้พนักงานทราบสิ่งที่ตนเองถูกคาดหวังจากองค์การและตนเองคาดหวังอะไรจากงานที่รับผิดชอบ (Black. 1988) ซึ่งความชัดเจนในบทบาทที่คาดหวังส่งผลให้พนักงานสามารถทำนายการแสดงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานได้เช่นกัน นอกจากนั้น คุณลักษณะงานยังส่งผลต่อพฤติกรรมเช่น การรับรู้ถึงคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อผลงาน และความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (Gostautaite; & Buciuniene. 2010) โดยแนวคิดคุณลักษณะงานของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1976) ที่เสนอว่า งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย มีความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มการรับรู้ว่างานมีความหมายมีเอกลักษณ์ของงาน ซึ่งการที่พนักงานต้องการทำกิจกรรมและใช้ทักษะ

ที่หลากหลายในการทำงานและรับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญ มีผลกระทำต่อชีวิตและงานของบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ทำให้พนักงานรับรู้ความมีคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ซ้ำซาก โดยงานที่มีความสำคัญน้อยและมีเอกลักษณ์ในงานต่ำส่งผลให้พนังงานรู้สึกพึงพอใจในงานต่ำและมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำด้วย ในขณะที่ความมีเอกสิทธิ์ของงานจะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ควบคุมการทำงานของตนเองได้ และเป็นการช่วยเพิ่มความรู้สึกเต็มใจและสมัครใจในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมการปรับตัวในการทำงาน เพื่อให้งานที่ได้รับประสบความสำเร็จ แต่ถ้าความมีเอกสิทธิ์ของงานต่ำจะทำให้พนักงานไม่เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือตนเอง ซึ่งจะทำให้ลดการแสดงพฤติกรรมที่เอื้อต่อการปรับตัวในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1980) ทำการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาในคณะบริหาร พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .41 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรวี มุสิกสุต (2556) ทำการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยลักษณะ ปัจจัยคุณลักษณะงานและปัจจัยการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานส่งผลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .17 เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่าด้านความสำคัญของงานมีขนาดอิทธิพลสูงที่สุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .417 รองลงมาคือ ด้านผลย้อนกลับของงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .388 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .344 ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .333 และด้านความหลากหลายของงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .325

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและจากแนวคิดทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน และการวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นทำให้เห็นว่า คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ดังภาพประกอบที่ 8



ภาพประกอบ 8 คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงานและความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 5 การกำกับการแสดงออกของตนกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

5.1 ความหมายการกำกับการแสดงออกของตน

การกำกับการแสดงออกของตน หมายถึง ความสามารถในการสังเกต วางแผน และควบคุมตนเอง โดยอาศัยสถานการณ์เป็นตัวชี้แนะ เพื่อให้ตนสามารถแสดงออกในสังคมได้อย่างเหมาะสม

(Snyder. 1974: 526) นอกจากนี้ สไนเดอร์ (Snyder; & Gangestad. 1986) ได้อธิบายเกี่ยวกับการกำกับการแสดงของตนว่าเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่ต่อเนื่อง (Discontinuous trait) ที่ระดับยีนที่อยู่ภายใน (genotypic level) และต่อเนื่องที่ระดับที่ปรากฏให้เห็นภายนอก (phenotypic level) โดยระดับที่ปรากฏให้เห็นภายนอก แนวโน้มของการกำกับการแสดงออกของตนมีการกระจายอย่างต่อเนื่อง โดยอธิบายถึงการควบคุมตนเองของบุคคลภายใต้พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในระดับทั้งหมด และอธิบายได้ต่อเนื่องเป็นคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนเอง อย่างไรก็ตาม ระดับยีนที่อยู่ภายในเป็นเหตุแฝง (latent causal) ที่สำคัญ แบ่งเป็นสองประเภท คือ การกำกับการแสดงออกของตนต่ำ และการกำกับการแสดงออกของตนสูง (Snyder. 1987: 159) นอกจากนั้น เลวิน (Lewin. 1935) ได้อธิบายในข้อตกลงของที่นี้ (here) และปัจจุบัน (now) คือ ระดับที่ปรากฏให้เห็น ส่วนนิสัยใจคอในส่วนลึกคือระดับยีนที่อยู่ภายใน โดยระดับปรากฏให้เห็นคือการติดสินบน และระดับยีนที่อยู่ภายในอาจจะเป็นชนิดของความรู้สึกแก่นแท้ของความไม่มั่นคงในชีวิต (Allport. 1961: 349) นอกจากนั้น สไนเดอร์ (Snyder; & Gangestad. 1986) ได้กล่าวว่าการกำกับการแสดงออกของตนเป็นคุณลักษณะที่ไม่ต่อเนื่องทั่วไปแสดงถึงโครงสร้างจำแนกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความหมายของการกำกับการแสดงของตนว่าหมายถึงการสังเกตและควบคุมตนเอง โดยอาศัยสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวชี้แนะในการกระทำพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม

5.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกำกับการแสดงออกของตน

ทฤษฎีการกำกับการแสดงออกของตนมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ที่กล่าวว่าบุคคลและบทบาทที่เขาแสดงออกในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเน้นเรื่องการแสดงตนเอง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมทางสังคมแตกต่างกันนั้นมีสาเหตุมาจากความแตกต่างภายในบุคคล ด้านความสามารถ และแรงจูงใจที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเอง โดยทฤษฎีการกำกับการแสดงออกของบุคคลของสไนเดอร์ (Snyder. 1972) ได้กล่าวถึงการกำกับการแสดงของตนเกิดจากความสนใจศึกษาธรรมชาติของตนเอง (Self) โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นจริงของบุคคลและสิ่งที่ปรากฏแก่สายตาของผู้อื่นในสังคม บุคคลอาศัยอยู่ในสังคมต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น บุคคลจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บุคคลแสดงความแตกต่างระหว่างการแสดงตัวในที่สาธารณะกับความเป็นตัวตนจริง ๆ การแสดงตัวและการกระทำของบุคคล ซึ่งเป็นผลของการสร้างภาพพจน์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น โดยทฤษฎีการกำกับการแสดงออกของตนมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการทำตนให้เป็นที่ชื่นชอบ (Ingratiation Theory) และทฤษฎีการจัดการความประทับใจ (Impression Management Theory) เพราะมีรากฐานมาจากทฤษฎีบทบาท

ดังนั้น การกำกับการแสดงออกของตนเป็นสิ่งที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นจริงของบุคคลและการปรากฏตนในที่สาธารณะ โดยตน (Self) ตามแนวคิดของการกำกับการแสดงออก

ของตน สไนเดอร์ได้กล่าวว่าภาวะสันนิฐานของการกำกับการแสดงออกของตน สามารถแบ่งเข้าในทฤษฎีตัวตนได้ 2 แนวทาง คือ ตัวตนในทางปฏิบัติ และตัวตนในหลักการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวตนในทางปฏิบัติ (The Pragmatic Self) ในบุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง เปรียบเสมือนตัวตนในทางปฏิบัติจัดอยู่ในทฤษฎีตัวตนในทางปฏิบัติ ซึ่งเป็นทฤษฎีทางสังคม ประกอบด้วย บทบาท สถานการณ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่มีมโนทัศน์ของตนเองเน้นในทางปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นปรับตัวได้ดี โดยบุคคลมักจะแสดงในลักษณะตัวตนสำหรับสถานการณ์นี้ (Snyder. 1987) และให้ความสำคัญกับการแสดงตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นมากกว่าที่จะแสดงออกตามความเป็นจริงของบุคคลนั้น นอกจากนั้น บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงยังมีความสามารถในเรื่องของการแสดงตนได้เป็นอย่างดีทำให้บุคคลสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2. ตัวตนในหลักการ (The Principled Self) บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำเปรียบเสมือนตัวตนในหลักการ จัดอยู่ในทฤษฎีตัวตนในหลักการ ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความคงทนถาวร อารมณ์ที่มั่นคง มีความคิดเป็นเอกลักษณ์ ตัวตนที่อยู่ภายใน ประกอบด้วย สิ่งที่เป็นประสบการณ์ที่แท้จริง บุคคลที่มีมโนทัศน์ของตนเองเน้นหลักการ

นอกจากนั้น สไนเดอร์ (Snyder. 1987) ได้กล่าวถึงผลต่อการกระทำกับการแสดงออกของตนมี 5 ประเด็น คือ

1. ตัวตนในฐานะความจริงกับนิยาย (Fact vs. Fiction) ทฤษฎีการกำกับการแสดงออกของตนได้กล่าวถึงความจริง คือสิ่งที่บุคคลแสดงออกสามารถสังเกตเห็นได้ และนิยาย คือภาวะสันนิฐานซึ่งตั้งขึ้น

2. ตัวตนในฐานะผู้รู้กับสิ่งที่รู้ (Knower vs. Known) ผู้รู้คือบุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง หรือการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ ส่วนสิ่งที่รู้ คือสิ่งที่คนเหล่านั้นคิดเกี่ยวกับลักษณะนิสัยของตน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความรู้ของตน มีการจัดระบบว่าโครงสร้างการจัดระบบ ความรู้เกี่ยวกับตนในทางปฏิบัติ และในทางหลักการ ซึ่งจะนำไปสู่การกระทำ

3. ตัวตนในฐานะคงเส้นคงวากับไม่คงเส้นคงวา (Consistency vs. Inconsistency) ความคงเส้นคงวานำไปใช้ในการเชื่อมโยงการอธิบายลักษณะของการกำกับการแสดงออกของตนสูง ส่วนความไม่คงเส้นคงวาคือการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

5.3 ประเภทของการกำกับการแสดงออกของตน

สไนเดอร์ (Snyder. 1979) ได้กล่าวว่าการกำกับการแสดงออกของตนสามารถแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1. การกำกับการแสดงออกของตนเองสูง (High Self-Monitoring: HSM) คือ บุคคลที่มีความรู้สึกไวต่อสถานการณ์ มีการแสดงพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสม และมีการสังเกตสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมพฤติกรรมทั้งทางวาจาและไม่ใช่ทางวาจา นอกจากนั้นบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความสนใจ ความประทับใจ (Snyder. 1987) นอกจากนั้นดิโบโน (DeBono. 1987) ได้เพิ่มเติมว่าบุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงจะเป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าความเหมาะสมที่ยึดถือนั้นขึ้นกับเหตุการณ์ทางสังคม และเจตคติของตนเองว่าตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีความสำคัญของบุคคล ซึ่งบุคคลประเภทนี้มีลักษณะยืดหยุ่น ปรับตัวได้ดี ฉลาด สุขุม สามารถปรับตัว ปรับพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์

2. การกำกับการแสดงออกของตนต่ำ (Low Self-Monitoring: LSM) คือ บุคคลที่มีความสนใจต่อข้อมูลทางสังคมกับสถานการณ์เรื่องการแสดงตนให้เหมาะน้อย จัดเป็นตัวตนในหลักการทฤษฎีในหลักการจะกล่าวถึงลักษณะความคงทนถาวร มีความคิดเป็นเอกลักษณ์ ตัวตนที่อยู่ภายในประกอบด้วยสิ่งที่เป็นประสบการณ์แท้จริง บุคคลที่มีมโนทัศน์ของตนเองเน้นหลักการจะมีลักษณะคงเส้นคงวาระหว่างเจตคติและพฤติกรรม ยึดมั่นในหลักการ ค่านิยม เจตคติของตนเองและอารมณ์ของบุคคลประเภทนี้มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมในสังคม

ดังนั้น การที่บุคคลมีการกำกับการแสดงออกของตนสูง หรือต่ำนั้น สไนเดอร์ (Snyder. 1987) ได้กล่าวถึงปัจจัยของการกำกับการแสดงของตนเองว่าประกอบด้วยปัจจัยทางพันธุกรรมและปัจจัยของสิ่งแวดล้อมและการถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรม จากการศึกษาของดอร์กิน (Dworkin. 1977) เกี่ยวกับคู่แฝดหลายคู่ พบว่า ความแปรฝันของคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนภายในคู่แฝดแท้จะต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของคู่แฝดเทียม โดยอาจจะตีความได้ว่าลักษณะของการกำกับการแสดงออกของตนอาจมีต้นกำเนิดจากพันธุกรรม นอกจากนั้น แกนเกสทาด (Gangestad. 1984) ได้กล่าวว่าคู่แฝดแท้จะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการกำกับการแสดงออกของตนประเภทเดียวกัน อัตราความสอดคล้องของลักษณะการกำกับการแสดงออกของตนเองจะต้องเท่ากับ 1.00 ส่วนในคู่แฝดเทียมจะมีอัตราความสอดคล้องน้อยกว่า 1.00 สรุปได้ว่า พันธุกรรมเป็นสาเหตุหรือเป็นต้นกำเนิดของลักษณะการกำกับการแสดงออกของตน โดยยีนส์จะสร้างอิทธิพลต่อการมีลักษณะเฉพาะทางจิตวิทยา หรือทางพฤติกรรมที่มีผลต่อพัฒนาการ ซึ่งต้องการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ดังนั้นจึงถือได้ว่าพฤติกรรมเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาการกำกับการแสดงออกของตน

2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม - การถ่ายทอดทางสังคม โดยมีผลต่อการกำกับการแสดงออกของตน สภาพแวดล้อมทางสังคมและประสบการณ์ของชีวิตมีผลต่อการเน้นการกำกับการแสดงออกของตนที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยสิ่งแวดล้อม-การถ่ายทอดทางสังคมทำงานกันอย่างต่อเนื่อง มีผลทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มีการกำกับและการแสดงออกของตนสูง หรือมีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ โดยลักษณะของการกำกับการแสดงออกของตนจะเริ่มจากความแตกต่างเพียงเล็กน้อยที่สามารถสังเกตได้ในวัยเด็ก จากนั้นจะเริ่มมีความแตกต่างขึ้นโดยจะเพิ่มความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งมีสาเหตุของความแตกต่างมาจากสิ่งแวดล้อม บุคคลจะพัฒนาการแสดงออกที่มีความโน้มเอียง

ตั้งแต่เริ่มแรกของตนให้มีความคงเส้นคงวาเพิ่มขึ้น ในขณะที่บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำจะมีความโน้มเอียงไปยังสถานการณ์ที่สนับสนุนการแสดงตามเจตคติ และอารมณ์ ส่วนบุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีความโน้มเอียงไปยังสถานการณ์ที่สนับสนุนการแสดงบทบาทที่อยู่บนพื้นฐานของการชี้แนะของสถานการณ์ที่มีความเด่นชัด ดังนั้น การแสดงออกของบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงและต่ำจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของพฤติกรรม

5.4 องค์ประกอบของการกำกับการแสดงของตน

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการกำกับการแสดงออกของตน ได้มีการแบ่งองค์ประกอบของการกำกับการแสดงออกของตน โดยนักวิชาการดังเช่น แกรส์เอสเทด และ สไนเดอร์ (Gansestad; & Snyder. 1985) ได้กล่าวว่าการกำกับการแสดงออกของตนเองประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การควบคุมการแสดงออกของตน (Acting) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสามารถในการแสดงออก ซึ่งต้องใช้การควบคุมการแสดงออกของตนและซ่อนแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

2. การแสดงออกในสังคม (Public Performing/Extraversion) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกไม่ประหม่า เมื่อต้องแสดงตนในสังคม ในที่สาธารณะ และเมื่อต้องเป็นจุดสนใจ รวมทั้งการเป็นผู้ที่สามารถเล่าเรื่องราวให้ผู้อื่นฟังได้อย่างสนุกสนาน

3. การแสดงตนตามความคาดหวังของผู้อื่น (Other-Directedness) เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความพยายามแสดงออกในสังคมตามความคาดหวังของผู้อื่น หรือคาดว่าผู้อื่นจะชอบ

ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการกำกับการแสดงออกของตนเป็น 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของสไนเดอร์ (Gansestad; & Snyder. 1985) ซึ่งประกอบด้วย การควบคุมการแสดงออก การแสดงออกในสังคม และการแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่น เนื่องจากมีความครอบคลุมการกำกับแสดงออกของตนของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยในครั้งนี้

5.5 การวัดการกำกับการแสดงของตน

การกำกับการแสดงของตนมีการพัฒนาแบบวัดโดย สไนเดอร์ (Snyder. 1974) ประกอบด้วยข้อคำถาม 41 ข้อ มีการนำไปใช้ศึกษากับนักศึกษามหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้องภายในสูงสุด เหลือข้อคำถาม 25 ข้อ จากนั้นมีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน ด้วยการทดสอบซ้อ ได้ความเท่ากับ .83 ความตรงของแบบวัด เรียกว่า แบบวัดการกำกับการแสดงของตน (The Self – Monitoring Scale: SM Scale) มีจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นเลือกตอบ ถูก หรือ ผิด โดยสามารถแบ่งได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่

1) การแสดงตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคม

2) การสนใจสิ่งชี้แนะทางสังคม เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบในการแสดงตนให้เหมาะสมตามสถานการณ์

3) ความสามารถที่จะควบคุม และปรับการแสดงตนและพฤติกรรมการแสดงออก

4) การใช้ความสามารถในการแสดงออกในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง

5) การจัดรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการกำกับการแสดงออกของตน พบว่า มีการนำแบบวัดของสไนเดอร์ไปใช้อย่างกว้างขวาง มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ อย่างเช่น บริกส์ (Briggs; Cheek; & Buss. 1980) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ความสามารถในการกระทำ (Acting Ability) การแสดงตัว (Extraversion) และ การควบคุมจากผู้อื่น (Other-Directedness) โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ด้านการแสดงตนกับด้านการควบคุมจากผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันทางลบ (r = -.11) ด้านการแสดงตนกับการกระทำมีความความสัมพันธ์กันทางลบ (r = -.31) และด้านการควบคุมจากผู้อื่นกับการกระทำมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .13) มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal) พบว่า ด้านการกระทำและการแสดงตนมีความสัมพันธ์กันเท่านั้น

สอดคล้องกับ บริกก์ และชีค (Briggs; & Cheek. 1986) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดการกำกับการแสดงตน พบว่า แบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนไม่มีองค์ประกอบเดียว (unidimensional) มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ

ในขณะที่ กาเบรนยา และอาร์คิน (Gabrenya; & Arkin. 1980) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตน พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการกระทำ (Acting Ability) ความสามารถทางด้านสังคม (Sociability) การควบคุมจากบุคคลอื่น (Other-Directedness) และความสามารถทางการพูด (Speaking Ability)

สอดคล้องกับ ไดล์ลาร์ด (Dillard; Hunter; & Burgoon. 1984) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดการกำกับการแสดงของตน พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Extraversion) ความสามารถทางด้านสังคม (Sociability) การควบคุมจากบุคคลอื่น (Other-Directedness) และการกระทำ (Action)

นอกจากนั้น มีการนำแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนของสไนเดอร์ 25 ข้อ มาปรับปรุง โดย เลนน็อก และ วูลฟ์ (Lennox; & Wolfe. 1984) ได้ปรับปรุงและการพัฒนาแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตน โดยแบ่งองค์ประกอบ ออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถที่จะปรับการแสดงออกของตน (Ability) และความไวต่อพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่น (Sensitivity) โดยให้บุคคลระบุระดับในคำถามแต่ละข้อที่สะท้อนถึงพฤติกรรมของตน มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 6 ระดับ จากไม่จริงที่สุด จนถึง จริงที่สุด มีจำนวน 13 ข้อ เรียกว่า แบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนฉบับย่อ (The Revised Self-Mornitoring Scale) โดย แอนดริวส์ (Andrews. 1984) ได้เสนอว่าแบบวัดที่มีการให้เลือกตอบถูกหรือผิด มีความเชื่อมั่นต่ำ แบบวัดที่มี

ลักษณะเป็นแบบประเมินค่า มีความโด่ง ตัวแปรสามารถนำคะแนนที่ได้มาหาโครงสร้างของแบบวัดได้ดีกว่า (Comrey. 1978) องค์ประกอบทั้งสองอธิบายกระบวนการการกำกับการแสดงออกของตน ซึ่งองค์ประกอบความสามารถ (Ability) พัฒนาจากแบบวัดการนำเสนอตนเอง (Self-Presentation Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ วัดทักษะการกระทำทางสังคม ส่วนองค์ประกอบความไวต่อพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่น (Sensitivity) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ เป็นการวัดการตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้อื่น

ต่อมา สไนเดอร์ (Gangestad; & Snyder. 1985) มีการพัฒนาแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนเป็นฉบับย่อ ให้ผู้ตอบอ่านข้อคำถามแล้วตอบว่าถูก เมื่อข้อคำถามนั้นตรงกับบุคลิกภาพของตน ส่วนตอบผิด เมื่อข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับบุคลิกภาพของตน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ (1) การควบคุมการแสดงออกของตน (Expressive self-control) เป็นความสามารถที่จะควบคุมการแสดงออก (2) การแสดงออกทางสังคม (Social stage presence) เป็นความรู้สึกว่าไม่ประหม่าในสถานการณ์ที่ตนต้องอยู่ในที่สาธารณะ และ (3) การแสดงตนตามความคาดหวังของผู้อื่น (Other-directed self-presentation) คือความพยายามที่จะแสดงออกในสถานการณ์ทางสังคม โดยแสดงในสิ่งที่ผู้อื่นชอบหรือคาดหวังให้ทำ ในขณะที่ บริกก์ (Briggs; & Cheek. 1988) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบวัดการกำกับการแสดงของตนฉบับย่อ 18 ข้อ พบว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านการแสดงออกต่อสาธารณะ (Public Performing) คือ การรวมกันของการแสดงออก (Extraversion) และการกระทำ (Acting) และด้านการควบคุมของผู้อื่น (Other-Directedness) แบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนเพื่อแบ่งการกำกับการแสดงออกของตนออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) บุคคลที่มีระดับการกำกับการแสดงออกของตนสูง หมายถึง บุคคลที่มีการปฏิบัติการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความสนใจ ความประทับใจและความบันเทิง (2) บุคคลที่มีระดับการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ หมายถึง บุคคลที่ไม่สนใจหรือไม่สามารถแสดงออกในสถานการณ์ทางสังคม ไม่แสดงตนเพื่อให้ผู้อื่นประทับใจหรือให้ได้รับความสนใจจากผู้อื่น ต่อมา บริกส์ และ ชีค (Briggs; & Cheek. 1988) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนของสไนเดอร์ (Snyder. 1974) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยวิธีการหมุนแกน พบว่ามีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบเอ (General Factor A) การแสดงออกในสาธารณะ ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับลักษณะการชอบแสดงออก ศักยภาพทางสังคมและการชอบสมาคม องค์ประกอบบี (General Factor B) การได้รับอิทธิพลจากผู้อื่น องค์ประกอบนี้ไม่หนักแน่นเท่าองค์ประกอบแรก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอาย และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ซึ่งได้มีการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการกำกับการแสดงของตน โดย มิลเลอร์ (Miller; & Thayer. 1989) ได้ทำการทดสอบแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตน 25 ข้อ และ 18 ข้อ พบว่า แบบวัด 18 ข้อ มีความคงที่ภายในสูงกว่าแบบวัด 25 ข้อ

นอกจากนี้ จากการทบทวนเกี่ยวกับแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนในประเทศไทยมีการพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของสไนเดอร์ (Snyder. 1985) โดยนิตยา รัตนพิชิต (2534) และศิริณี ลิขิตวนิชกุล (2535) ประกอบข้อคำถาม 40 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับการกำกับการแสดงออกของตนในการทำงานของ เดย์ และคนอื่นๆ (Day; et al. 2002) พบว่า มีแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนแบ่งเป็น 4 แบบ คือ จำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ จำนวนข้อคำถาม 18 ข้อ จำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ และแบบอื่นๆ สามารถสรุปดังตารางที่ 2

ตาราง 2 สรุปแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตน

แบบวัดการกำกับการแสดงออกของตน	จำนวนงานวิจัย	ค่าความเชื่อมั่น (α)
จำนวนข้อ		
25 ข้อ	44	.71
18 ข้อ	27	.73
13 ข้อ	13	.81
อื่นๆ	9	.81
ลักษณะของแบบวัด		
ถูก – ผิด	63	.72
มาตรประเมินค่า	29	.77

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนในบริบทของการทำงานนั้น แบบวัดของสไนเดอร์ (Snyder. 1972) จำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ ได้รับการนิยมมาก โดยลักษณะของแบบวัดเป็นถูก-ผิด จะมีค่าความเชื่อมั่น .72 เมื่อเปลี่ยนเป็นมาตรประเมินค่า มีค่าความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นเป็น .77 แม้แบบวัดจำนวน 13 ข้อ จะมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า แต่ไม่นิยมใช้ประเมินการกำกับการแสดงออกของตนในการทำงาน ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนของสไนเดอร์ (Snyder. 1972) จำนวน 25 ข้อ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่นิยมใช้ในการวัดการกำกับการแสดงออกของตน และสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยลักษณะแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนในงานวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า ให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อความที่ตรงกับตนเองมากที่สุด โดยผู้ที่ได้รับคะแนนจากแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนสูงแสดงว่ามีการกำกับการแสดงออกของตนสูงกว่าผู้ที่ได้รับคะแนนจากแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ

5.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำกับการแสดงออกของตน

การกำกับการแสดงออกของตนเองเป็นบุคลิกภาพที่ถูกนำมาศึกษาอย่างกว้างขวาง จากการทบทวนเกี่ยวกับการกำกับการแสดงออกของตนเอง ฟาง ดัฟฟี่ และซอว์ (Fang; Duffy; &

Shaw. 2011) ได้เสนอโมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ว่าการเข้าถึงทุนทางสังคมของพนักงานเนื่องจากองค์กรมีการใช้การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร เพื่อช่วยเหลือให้พนักงานได้รับประโยชน์จากทุนทางสังคมซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดการปรับตัวได้ โดยมีผลสุดท้ายคือความสำเร็จในอาชีพ การกำกับการแสดงออกของตนทำหน้าที่ปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับการปรับตัวของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ดังภาพประกอบที่ 9



ภาพประกอบ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคม การกำกับการแสดงออกของตนและการปรับตัวของพนักงาน

นอกจากนั้น จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการกำกับการแสดงออกของตนมีการนำมาใช้ในการศึกษาทางด้านพฤติกรรมทางสังคม เช่น การโฆษณา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การคัดเลือกพนักงาน และการแนะนำอาชีพ ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการกำกับการแสดงออกของตนที่เกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยการกำกับการแสดงออกของตนเป็นบุคลิกภาพที่มีความสำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานปรับตัวได้ดีในการทำงาน ซึ่งมีงานวิจัยดังนี้

งานวิจัยของ เดย์ และคนอื่นๆ (Day; et al. 2002) ทำการศึกษาวิเคราะห์อภิมานเกี่ยวกับบุคลิกภาพกำกับการแสดงของตนในการทำงาน พบว่ามีงานวิจัย 136 เรื่อง จากการบททวนพบว่า งานวิจัยต่างใช้แบบวัดการกำกับการแสดงออกของตน (The Self-monitoring (SM) Scale) ของสไนเดอร์ (Snyder. 1974; Ganggestad; & Snyder. 1985) ได้รับการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการวัดบุคลิกภาพการกำกับการแสดงออกของตน ประกอบด้วย 1) การติดตาม (Monitor) การสังเกต การกำกับและการควบคุม ภายใต้ข้อตกลงเบื้องต้นของโครงสร้างการกำกับการแสดงแห่งตนคือบุคคลแตกต่างกันในขอบเขตที่บุคคลติดตามการปรากฏตนเองต่อสาธารณะโดยบุคคลแสดงตนในสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Snyder. 1987) นอกจากนั้น พบว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีแนวโน้มที่จะติดตามและควบคุมการแสดงออกต่อภาพลักษณ์ที่บุคคลแสดงออกเพื่อให้พอดีกับบรรยากาศทางสังคม ส่วนผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำมีแนวโน้มที่เป็นจริงเกี่ยวกับตนเองโดยจะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมมากขึ้น

ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสอดคล้องกับบุคคลที่เขาเป็นและสิ่งที่บุคคลต้องการทำ โดยมีการแสดงออกตามความต้องการของสถานการณ์

นิตยา รัตนพิชิต (2534) ทำการศึกษาการทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้นบริษัท การบินไทยจำกัด ผลการวิจัย พบว่า คะแนนการกำกับการแสดงออกของตนสามารถทำนายคะแนนความพึงพอใจในคุณลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านผู้ร่วมงาน ด้านความพึงพอใจทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านรายได้ที่ได้รับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อินซลิกท์ และคนอื่นๆ (Inzlicht; et al. 2006) ทำการศึกษาผลกระทบของกลุ่มในการแสดงออกที่ถูกบรรเทาโดยการกำกับการแสดงออกของตน ที่มีภาพในความคิดจะแสดงออกได้ด้อยกว่าในเงื่อนไขที่เป็นคนส่วนน้อยมากกว่าในเงื่อนไขที่เป็นเงื่อนไขที่เป็นกลุ่มเดียวกัน และบุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูง มีการปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่เป็นคนส่วนน้อย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้หญิงกับความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ และคนผิวดำกับความสามารถทางด้านภาษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำในเงื่อนไขที่เป็นคนส่วนน้อยแสดงได้ด้อยกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำในเงื่อนไขที่เป็นเพศเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงในเงื่อนไขที่เป็นคนส่วนน้อยนั้นแสดงได้ดีกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงในเงื่อนไขที่เป็นเพศเดียวกันแต่ไม่มีนัยสำคัญ ส่วนในการทดลองที่สอง ผู้วิจัยใช้ผู้ร่วมการทดลองเป็นนักศึกษาปริญญาตรีผิวดำจำนวน 44 คน โดยแบ่งเป็น 3 เงื่อนไข

ตอนที่ 6 การประเมินแก่นแท้แห่งตนกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

6.1 ความหมายของการประเมินแก่นแท้แห่งตน

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการประเมินตนเอง จัดก์ และคนอื่นๆ (Judge; et al. 1997) ได้ให้ความหมายของการประเมินแก่นแท้แห่งตนว่าเป็นการประเมินในภาพรวมหรือส่วนสำคัญของบุคคลโดยผ่านการมองตนเอง หลังจากนั้น จัดก์และฮัทส์ (Judge; & Hurst. 2007) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินแก่นแท้แห่งตนว่าเป็นการประเมินตนเองและหน้าที่ของตนตามสถานภาพที่เป็นอยู่ ซึ่งบุคคลที่มีการประเมินตนเองทางบวก จะมองตนเองว่ามีความสามารถ มีคุณค่า สามารถควบคุมชีวิตตนเองได้ และสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างในชีวิตของบุคคล หลังจากนั้น รอบบินส์ และจัดก์ (Robbins; & Judge. 2009) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินแก่นแท้แห่งตนเพิ่มเติมว่าหมายถึงบุคลิกลักษณะอย่างหนึ่งที่สามารถแสดงถึงระดับความแตกต่างของบุคคลที่มี

ความชอบ หรือไม่ชอบตนเอง หรือมองว่าตนเองเป็นคนที่มีความสามารถหรือประสิทธิภาพหรือไม่ หรืออาจรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจหรือไม่มีอำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อมของตน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความหมายของการประเมินแก่นแท้แห่งตนว่าเป็นบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลที่รับรู้ถึงความชอบหรือไม่ชอบตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า ความสามารถควบคุมชีวิตตนเองได้ และมีความสามารถในการจัดการ โดยมองตนเอง และมีอำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อมของตนเอง

6.2 องค์ประกอบของการประเมินแก่นแท้แห่งตน

จัดก์ และคนอื่นๆ (Judge; et al. 1997) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการประเมินแก่นแท้แห่งตนว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self – esteem) เป็นการประเมินการยอมรับตนเองและมองว่าตนเองเป็นคนที่มีคุณค่า

2. การรับรู้ความสามารถทั่วไปของตนเอง (Generalized self-efficacy) เป็นการประเมินความสามารถของตนเองว่าตนมีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

3. ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง (Locus of control) เป็นการประเมินความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้

4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) เป็นการประเมินสภาพอารมณ์ของบุคคลว่าตนเองมีความมั่นใจ รู้สึกปลอดภัย มีความอ่อนไหวทางอารมณ์ต่ำ (Low Neuroticism) เป็นการสะท้อนให้เห็นแนวโน้มความเชื่อมั่น ความปลอดภัย และความมั่นคง การขาดความมั่นคงทางอารมณ์ของบุคคลจะมีแนวโน้มที่บุคคลคือจะไปทางเชิงลบ ซึ่งแคมเมเยอร์ มูลเลอร์ และคนอื่นๆ (Kammeyer-Mueller; et al. 2009: 178) ได้เสนอความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง การควบคุม และผลลัพธ์ สะท้อนองค์ประกอบสำคัญของบุคคลต่อความสามารถของตนที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ และมีอิทธิพลต่อรูปแบบการรับมือกับความเครียดในชีวิตอีกด้วย

6.3 การวัดการประเมินแก่แท้แห่งตน

จากการทบทวนเกี่ยวกับการวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนมีการเริ่มต้นโดยจัดก์และคนอื่นๆ (Judge; et al. 1998) มีลักษณะเป็น 4 มิติ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และการมีอารมณ์หวั่นไหว ซึ่งมีความหมายเชิงลบของความมั่นคงทางอารมณ์ ต่อจากนั้น จัดก์ และคนอื่นๆ (Judge; et al. 2003) ได้พัฒนาแบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตน มีลักษณะเป็นมิติเดียว จำนวน 12 ข้อ โดยมีการเปรียบเทียบกับแบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนที่มีลักษณะเป็น 4 มิติ พบว่า แบบวัดมิติเดียวมีความตรงเหมือนกันแบบวัด 4 มิติ ซึ่งแบบวัดมิติเดียวได้ถูกนำมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนั้น จัดก์ และคนอื่นๆ (Judge; et al. 2005) ได้มีการวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนด้วยการประยุกต์ใช้แบบวัดของ

บุคคลอื่นร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ การวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 6 ข้อ จากแบบวัดของโรเซนเบอร์ (Rosenberg. 1965) การวัดอารมณ์หวั่นไหว จำนวน 6 ข้อ ของ ไซเซนค์ (Eysenck; & Eysenck. 1968) วัดการรับรู้คุณค่าในตนเองทั่วไป จำนวน 6 ข้อ ของจัดก์ และคนอื่นๆ (Judge; et al. 1998) และวัดความเชื่ออำนาจควบคุมตน จำนวน 12 ข้อ ของเลเวนสัน (Levenson. 1981) โดยมีค่าเฉลี่ยน้ำหนักองค์ประกอบ (average factor loading) เท่ากับ .78 มีการทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันสอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง เท่ากับ .81 ด้านอารมณ์หวั่นไหว เท่ากับ -.52 ด้านการรับรู้คุณค่าในตนเองทั่วไป เท่ากับ .98 และด้านความเชื่ออำนาจควบคุมตน เท่ากับ .64

ส่วนในประเทศไทย อมร หวังพีระวงศ์ (2553) ได้พัฒนาแบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนเป็นภาษาไทย ซึ่งมีลักษณะเป็น 4 มิติ ประกอบด้วย การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบรายงานตนเอง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับปรุงแบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนของอมร หวังพีระวงศ์ (2553) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ที่กลุ่มตัวอย่างคือ ครู เป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนสูงแสดงว่ามีการประเมินแก่นแท้แห่งตนสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนการประเมินแก่นแท้แห่งตนต่ำ

6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแก่นแท้แห่งตน

การประเมินแก่นแท้แห่งตนถูกนำมาศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ดังเช่น อมร หวังพีระวงศ์ (2553) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแก่แท้แห่งตนต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยเปรียบเทียบโมเดลที่ใช้มาตรวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนเองแบบ 4 มิติ และแบบมิติเดียว พบว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบความตรงของโมเดลการวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนระหว่างแบบวัด 4 มิติ กับแบบวัดมิติเดียวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้น ยังพบว่าการประเมินแก่นแท้แห่งตนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเมื่อพนักงานที่มีการประเมินแก่นแท้แห่งตนสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของจัดก์ และคนอื่นๆ (Judge; et al. 2010) ที่ทำการศึกษาการประเมินแก่นแท้แห่งตนว่ามี 4 องค์ประกอบ

จากการทบทวนเกี่ยวกับงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินแก่นแท้แห่งตน ผู้วิจัยได้ทบทวนแต่ละองค์ประกอบของการประเมินแก่นแท้แห่งตน มีรายละเอียด ดังนี้

กิบสัน และเดมโบ (Gibson; & Dembo. 1985) ได้สรุปปัจจัยที่ทำนายหรือเพิ่มการรับรู้ความสามรถของครูไว้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาอบรมของครู (teacher education) การได้รับการศึกษาอบรมของครูมีความสำคัญต่อการรับรู้ความสามารถ ครูส่วนมากมีปัญหาในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเตรียมจัดการกับชั้นเรียนในสภาพจริง เช่น ครูที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากโรงเรียนระดับชั้นกลาง แต่ได้บรรจุสอนจริงในโรงเรียนที่มีนักเรียนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมต่ำ ครูมักไม่ได้เตรียมตัวเพื่อรับกับสภาพที่แตกต่างออกไป หรือในบางรายมีประสบการณ์ในการสอนนักเรียนที่มีความสามารถในระดับกลางหรือระดับสูง เมื่อประสบกับนักเรียนที่เรียนรู้ได้ช้า ก็อาจรู้สึกท้อแท้ได้ ทำให้ครูรู้สึกว่าตนขาดความรู้ขาดทักษะในการเผชิญกับปัญหา การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูจะเพิ่มมากขึ้นหากครูได้รับประสบการณ์ในการสอน ได้เผชิญกับปัญหาในสภาพการณ์ที่หลากหลาย

2. การถ่ายทอดทางสังคมของครู ครูใหม่จะพยายามทุ่มเทในการทำงานเพื่อความสำเร็จในอาชีพ แต่อย่างไรก็ตาม ในสภาพสังคมครู ครูใหม่มักต้องเผชิญหรือมีความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูที่มีประสบการณ์แล้ว และมักจะได้รับการกระตุ้นให้ทำงานให้เร็วขึ้นและให้ขยันทำงาน มีการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของครูระหว่างครูที่มีประสบการณ์ได้รับการอบรมมามากกับครูที่มีประสบการณ์หรือได้รับการฝึกอบรมน้อย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์หรือได้รับการฝึกอบรมน้อยจะขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Gibson; & Brown. 1982)

3. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) ครูที่รับรู้ความสามารถของตนต่างกันจะอนุมานสาเหตุความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างของการอนุมานสาเหตจะเชื่อมโยงไปตามการเห็นคุณค่าในตนเอง เพศ และประสบการณ์ตามวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล ครูที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะอนุมานสาเหตุของความสำเร็จในการเรียนของนักเรียนว่าเกิดจากความสามารถของตนเอง ส่วนครูที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะอนุมานสาเหตุว่ามาจากสิ่งภายนอก และในสภาพการณ์ที่นักเรียนประสบความล้มเหลว ครูที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำที่จะทำให้ครูยอมรับในตนเองน้อย และอนุมานว่าสาเหตุไปที่การขาดความสามารถหรือภูมิหลังของนักเรียนมากกว่าที่จะโทษความสามารถของตนเป็นการป้องกันตนเอง ส่วนครูที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะอนุมานว่ามาจากการที่ตนยังพยายามไม่เพียงพอ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มความพยายามที่มากขึ้น

4. โครงสร้างการจัดการของโรงเรียน การจัดการของโรงเรียนที่แตกต่างกัน เช่น การจัดการให้ครูได้ทำงานเป็นทีม การมีชั่วโมงในการสอน การจัดแบ่งเวลา จัดกิจกรรม นโยบายของโรงเรียน จะมีผลให้ครูรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันด้วย

5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์กับการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หากครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการบางอย่างจะทำให้ครูรับรู้ความสามารถของตนในโรงเรียน (McLaughlin; & Marsh. 1978) นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้สึกท้อแท้ของครูมีความสัมพันธ์กับการไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และมีการแยกตัวออกจากกลุ่ม

6. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง ครูจะรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย เมื่อผู้ปกครองของนักเรียนไม่ให้ความสนใจในกิจกรรมของทางโรงเรียนอย่างเพียงพอ หรือไม่แสดงความเห็นคุณค่าในการทำงานของครู อันจะส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในที่สุด

นอกจากนี้ กูร (Goor. 1990) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถและความอดทนในงานของครูที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เพื่อทำนายว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนหลายปีจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและมีความอดทนในงานสูงกว่าครูที่อยู่ในช่วงฝึกหัดและครูที่เพิ่มเริ่มประกอบอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา จาก 7 โรงเรียน แบ่งเป็น ครูที่อยู่ในช่วงฝึกหัด ครูที่เพิ่งเริ่มประกอบวิชาชีพ และครูที่มีประสบการณ์มาหลายปี ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของครู และความอดทนในงาน การรับรู้ความสามารถของครูทั้งในมิติความสามารถในการสอนของตนเอง และมิติความสามารถในการสอนโดยทั่วไปน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนมาแล้วหลายปี นอกจากนั้น ยังพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความอดทนในงานและการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูทั้งสองมิติด้วย

ซึ่ง นิราศศิริ โรจนธรรมกุล (2534) ได้อธิบายการเห็นคุณค่าในตนเองต่อประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจ ดังนี้

1. การเห็นคุณค่าในตนเองและประสิทธิผลของงาน การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และความงอกงามของด้านจิตใจ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับสิ่งแวดล้อม ถ้าสามารถจัดการได้มากก็จะผูกพันกับคุณค่าในตนเองมากขึ้น และการจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นก็จะต้องอาศัยการมีสติปัญญาที่จะแก้ไขได้ บุคคลสามารถเรียนรู้ในการฝึกทักษะ พยายามหาวิธีเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน เมื่อบุคคลขาดการนับถือตนเอง มีความกลัวที่จะต้องทำงานนอกรอบที่ตั้งไว้ ในขณะที่ ถ้าคิดว่าเพียงพอแล้วในการดำเนินชีวิต ไม่ต้องการทำสิ่งใดเพิ่มขึ้น มีชีวิตที่พอแล้ว จะทำให้เกิดความเห็นคุณค่าในตนเองต่ำได้ อันจะมีผลต่อประสิทธิผลของงานได้ ดังนั้น ครูควรต้องพิจารณาตนเองว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งครูจะสามารถสร้างคุณค่าให้กับชีวิตได้ โดยการดำรงชีวิตให้อยู่ในสภาพความเป็นจริงและถูกต้อง มีความคิด ความรับผิดชอบมีเหตุผลและประพฤติอยู่ในศีลธรรมและจริยธรรม

2. การเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจ ความพึงพอใจของบุคคล ไม่ใช่อยู่ที่มีทรัพย์สมบัติแต่เป็นความต้องการของจิตใจในระดับที่ลึกซึ้ง ความพึงพอใจเป็นภาวะที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กับชีวิต เป็นรางวัลและเป็นผลมาจากความสำเร็จเหมือนกับความเจ็บปวดที่มาจากความล้มเหลว บุคคลเรียนรู้คุณค่าของชีวิต รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า ต้องการกระทำเพื่อให้ได้บรรลุการเห็นคุณค่าในตนเองและเป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระทำต่อไป ความพึงพอใจจะทำให้บุคคลมีประสบการณ์ตรง ได้มีการเรียนรู้ประสิทธิภาพของตนเองโดยตรง เกี่ยวกับความสามารถที่มีอยู่สามารถอยู่กับความเป็นจริง และบรรลุคุณค่าของตนเอง จะรู้สึกว่าสามารถควบคุมชีวิตของตนตรงกันข้าม ถ้าเรียนรู้ความเจ็บปวดว่าตนเองไม่มีประโยชน์ ก็จะทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ดังนั้น บุคคลที่ได้เรียนรู้ความรู้สึกว่าชีวิตตนเองมีคุณค่า และตนเองมีค่าด้วยตัวเขาเอง ทำให้

เกิดความพึงพอใจในตนเอง ถ้าบุคคลเกิดความตึงเครียดทางอารมณ์ แต่บุคคลจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้คุณค่าตัวเอง คุณค่าพื้นฐานของบุคคลเกิดจากภาวะเห็นคุณค่าในตนเองและความเข้าใจในการกระทำที่ยอมรับและไม่ยอมรับในการเรียนรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ โดยขอบเขตของการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการ คือ

1) การทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการใช้ระดับสติปัญญาและสามัญสำนึกด้วยตนเอง ซึ่งเกิดจากความชอบและความต้องการในสิ่งที่จะกระทำให้สำเร็จอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความกลัวหรือต้องการหลีกเลี่ยง

2) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ เป็นความพึงพอใจที่เป็นตัวเอง ไม่ว่าจะอยู่กับบุคคล หรือในสถานการณ์ใด ๆ เพื่อความต้องการประสบความสำเร็จที่จะควบคุมด้วยตนเอง

3) ความพึงพอใจที่สามารถมองเห็นความแตกต่าง มีการตระหนักรู้และการตัดสินใจด้วยตนเองทุกครั้ง

4) ศิลปะ เป็นศักยภาพสูงสุดของบุคคลที่จะสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ตนน่าจะเป็นและควรจะเป็น เป็นการแสดงออกถึงศักยภาพและเป็นการให้คุณค่าอันมาจากการที่เขาให้คุณค่า และเป็นตัวของตัวเองให้มากที่สุด

5) การที่ความรัก เป็นความรู้สึกที่ผูกพันอย่างมากของบุคคล เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจ ชื่นชมซึ่งกันและกัน

นอกจากนั้น โบคเนอร์ (Brockner. 1988) ได้รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลในการทำงาน ดังนี้

1. การที่บุคคลมีอำนาจหรือรับรู้ว่าตนเองสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ย่อมส่งผลให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

2. การรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ จากมุมมองของผู้อื่น

3. การที่บุคคลที่มีความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในงานจนเป็นที่ยอมรับ

4. มีโอกาสได้ทำงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน เช่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะสูงหรือท้าทายความสามารถ งานที่เกิดการเรียนรู้ หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรวมทั้งงานที่ได้รับอิสระในการทำงาน

5. งานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายนอก เช่น การปฏิบัติงานในตำแหน่งสูง การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หรืองานที่สัมพันธภาพระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชาที่ดี

6. การประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกกลุ่ม ในลักษณะยกย่องชมเชยหรือการวิจารณ์ ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดการเปรียบเทียบกับสังคม และส่งผลต่อการประเมินคุณค่าของตนเอง

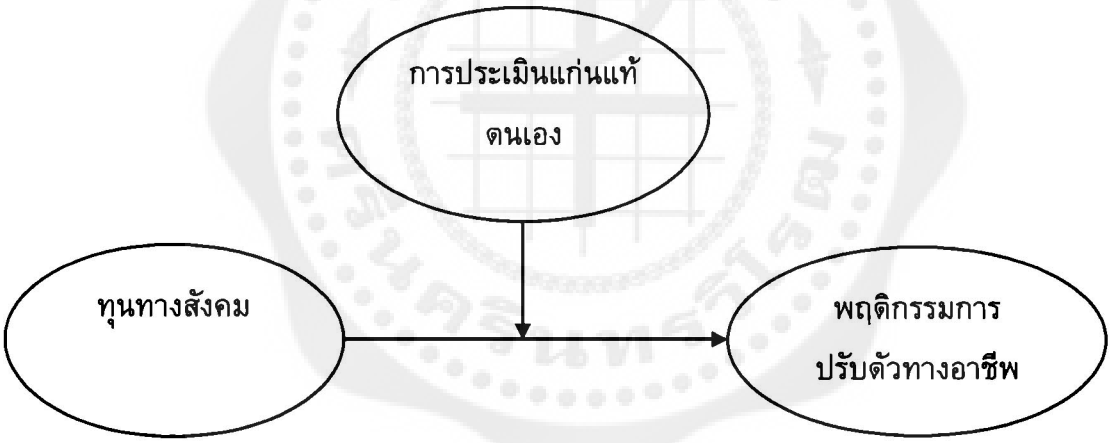
จากการทบทวนเกี่ยวกับเอกสารเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง มีนักวิชาการได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ลอร์เรนท์ (Lawrence. 1999) ได้เสนอว่า ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของครูได้รับอิทธิพลจาก การเผชิญกับปัญหาทางครอบครัว การ

ตรวจสอบการปฏิบัติงานจากโรงเรียน การขาดผลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความไม่แน่ใจในการเลือกอาชีพครู และการเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการจัดการกับนักเรียน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวงจรอาชีพครู ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแก่นแท้แห่งตนกับพฤติกรรมการปรับตัวทางสังคม

การประเมินแก่นแท้แห่งตนถูกนำมาใช้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ซึ่งจากแนวคิดโมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) ที่ได้เสนอว่าการเข้าถึงทุนทางสังคมของพนักงานเนื่องจากองค์กรมีการใช้การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมที่จะทำให้พนักงานเกิดการปรับตัวได้ ซึ่งจะส่งผลสุดท้ายเกิดความสำเร็จในอาชีพ โดยผู้ที่มีการประเมินแก่นแท้แห่งตนสูงมีแหล่งทรัพยากรขององค์กรมาก จะมีการปรับตัวได้มาก ดังนั้นการประเมินแก่นแท้แห่งตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมกับการปรับตัวของพนักงาน ดังนั้น การประเมินแก่นแท้แห่งตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับการปรับตัวทางอาชีพ ดังภาพประกอบที่ 10



ภาพประกอบ 10 การประเมินแก่นแท้แห่งตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับการปรับตัวทางอาชีพ

สมมติฐาน การประเมินตนเองปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครู

ตอนที่ 7 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรกับทุนทางสังคม

7.1 ความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายทางสังคมวิทยามีความหมาย 2 นัยด้วยกัน (จำนง อดิวัฒนสิทธิ์; และคนอื่นๆ. 2540: 43) คือ ประการแรก เป็นการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม โดยมนุษย์ทุกคนไม่มีความรู้เรื่องวัฒนธรรมติดตัวมา

แต่กำเนิด เช่น การใช้ภาษาพูด การอ่านหนังสือ มารยาททางสังคมหรือระเบียบประเพณีต่าง ๆ การถ่ายทอดทางสังคมเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรม ที่ทำให้มนุษย์ได้เรียนรู้วัฒนธรรม และสามารถปฏิบัติตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างถูกต้อง เช่น การได้รับการแนะนำสั่งสอนเรื่องภาษา ทำให้มนุษย์สามารถติดต่อกันได้ การเรียนรู้มารยาทในการรับประทานอาหารได้ถูกต้อง ประการที่สอง เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของสมาชิกในสังคม สังคมแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมไม่เหมือนกัน มนุษย์ในแต่ละสังคมจึงมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน เช่น คนไทยมีบุคลิกภาพยิ้มง่ายอ่อนโยนและเคารพอ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพมากกว่าสภาพทางธรรมชาติ เช่น เด็กไทยโดยทั่วไปมีลักษณะรูปร่างหน้าตาคล้ายกัน แต่การแสดงออกไม่เหมือนกันทุกคน เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีผู้ใหญ่เอาใจใส่ ดูแลอบรมสั่งสอนอยู่เสมอ จะมีกิริยามารยาทเรียบร้อยและพูดจาไพเราะกว่าเด็กที่ถูกปล่อยปละละเลยไม่มีใครเอาใจใส่ดูแล

ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมหมายถึง กระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทัศนคติ อุดมการณ์ บุคลิกภาพของสมาชิกในสังคมจากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่ง ซึ่งเป็นไปทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านตัวแทนของสังคม เช่น ครอบครัว สถานศึกษา สื่อสารมวลชน กลุ่มเพื่อน สถานที่ทำงาน และองค์กรทางสังคมต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ในส่วนตัวและต่อสังคมได้ โดยการถ่ายทอดทางสังคมมีสองแบบ คือ การถ่ายทอดทางสังคมทางตรงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่เราเจตนาให้เกิดขึ้น ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมทางอ้อมเป็นกระบวนการการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดหวังให้เกิดขึ้น

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นกระบวนการที่พนักงานเรียนรู้ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ เจตคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยการนำประสบการณ์การเรียนรู้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการศึกษาเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และสมาชิกภายในองค์กร (Van Maanen. 1976) โดยเมื่อพนักงานเข้าสู่องค์กรต้องทำความเข้าใจกับค่านิยม ทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน การสร้างพฤติกรรมตามที่องค์กรคาดหวัง และสร้างความคุ้นเคยกับสภาพสังคมภายในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญต่อการแสดงให้เห็นถึงภาระหน้าที่และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Louis. 1980: 228) นอกจากนั้น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรทำให้พนักงานใหม่เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับสังคมภายในองค์กร และเข้าใจถึงความคาดหวังของกลุ่ม ทำให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร มีการปฏิบัติงานเข้ากับบุคคลอื่นภายในองค์กรได้ (Baron; & Greenberg. 1990) นอกจากนั้น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรยังเป็นการปลูกฝังความเชื่อและอบรมสิ่งต่าง ๆ ให้แก่พนักงานใหม่ รวมถึงให้ความรู้ความเข้าใจสิ่งสำคัญในองค์กร เพื่อให้พนักงานใหม่ยอมรับเนื้อหาและรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร (Cherrington. 1994; Tirce; & Beyer. 1993: 129) นอกจากนั้น เป็นกระบวนการในการปรับตัวเข้าหากันระหว่างองค์กรกับพนักงาน โดยมีวิธีการ 2 วิธี คือ (1) การเรียนรู้ทางสังคมโดยตรง (Direct Socialization) เป็นการที่บุคคลได้รับประสบการณ์โดยตรงจากสิ่งนั้นเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการเช่น การสอน การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ โดยหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน

พี่เลี้ยงสอนงาน และฝ่ายฝึกอบรม ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานหรือปรับพฤติกรรมเบื้องต้นได้ตามที่องค์กรคาดหวัง และ (2) การเรียนรู้ทางสังคมโดยอ้อม (Indirect Socialization) เป็นการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยดูจากตัวอย่างที่พบ ซึ่งอาจเป็นการบังเอิญหรือตั้งใจก็ได้ เช่น การเข้ากลุ่มเพื่อน การพูดคุย ทำให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาบุคลิกภาพ (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. 2544: 20)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรว่าหมายถึง การอบรม ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปลูกฝังเจตคติ ค่านิยม พฤติกรรมการทำงาน ตั้งแต่ก่อนพนักงานจะเข้าทำงาน จนกระทั่งเกษียณอายุ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเป็นขั้นตอน

7.2 องค์ประกอบของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวของพนักงาน คือ

1. กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Organizational Socialization Tactics) องค์กรใช้กลวิธีที่จะอำนวยความสะดวกต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่ เพื่อลดความคลุมเครือและความรู้สึกไม่มั่นคง โดย แวนเมนแนน และไชน์ (Van Maanen; & Schein. 1979) ได้มีการแบ่งกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ออกเป็น 6 ด้าน ดังแผนภาพที่ 11

Tactics concerned mainly with:	INSTITUTIONALIZED	INDIVIDUALIZED
CONTEXT	Collective Formal	Individual Informal
CONTENT	Sequential Fixed[b]	Random Variable
SOCIAL ASPECTS	Serial Investiture[b]	Disjunctive Divestiture

ภาพประกอบ 11 แสดงกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

ที่มา: John Van Maanen; & Edgar H. Schein. (1979). *Toward of Theory of Organizational Socialization*. In **Research in Organizational Behavior**. p: 232.

จากประกอบ 11 กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร แวนเมนแนน และไชน์ได้แบ่งการถ่ายทอดทางสังคมเป็น 2 ส่วน คือ การถ่ายทอดทางสังคมของหน่วยงาน (Institutionalized)

และการถ่ายทอดทางสังคมของบุคคล (Individualized) โดยอยู่ภายใต้บริบท 3 ส่วน คือ ด้านสภาพแวดล้อม (context) ด้านเนื้อหา (content) และด้านมุมมองทางสังคม (social aspects)

ต่อจากนั้น จอนห์ (Jones. 1986) ได้มีการรวมกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมให้เป็นองค์ประกอบเดียว แบ่งเป็น สองส่วน คือ

1.1 การถ่ายทอดทางสังคมของหน่วยงาน (Institutionalized socialization) พนักงานมีการประเมินโครงสร้างของแบบอย่างและการสนับสนุนทางสังคม พนักงานผ่านประสบการณ์การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน ด้วยความชัดเจนในคำอธิบายมีการเรียงลำดับ การตั้งเวลาการอบรม และการกระทำที่มีการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 6 แบบ ประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่ม (Collective) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการ (Formal) การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้นตอน (Sequential) การถ่ายทอดทางสังคมตามตารางคงที่ (Fixed) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ (Serial) และการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม(Investiture)

1.2 การถ่ายทอดทางสังคมของบุคคล (Individualized socialization) หมายถึง การที่พนักงานแสดงประสบการณ์การเรียนรู้ส่วนบุคคล ไม่เป็นทางการ และไม่สม่ำเสมอ ซึ่งทำให้พนักงานอธิบายสถานการณ์ที่ดนเผชิญปราศจากการช่วยเหลือ และข้อมูลย้อนกลับจากประสบการณ์ภายในที่ทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 6 แบบประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคมแบบรายบุคคล (Individual) การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ (Informal) การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นลำดับขั้น (Random) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตารางไม่คงที่ (Variable) การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ (Disjunctive) และการถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Divesture)

นอกจากนั้น นักวิชาการได้มีแนวคิดเกี่ยวกับกลวิธีทางการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็นส่วนหนึ่งเรียงจากกลวิธีส่วนบุคคลสู่กลวิธีองค์กร เพราะว่ากลวิธีทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูงและมีความสัมพันธ์กันทางบวก (Bauer; et al. 2007) สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่พบว่ากลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร โดยเฉพาะกลวิธีขององค์กรส่งผลต่อการปรับตัวของพนักงาน ซึ่งการปรับตัวของพนักงานประกอบด้วย (1) การเรียนรู้ (Learning) เช่น บทบาทที่ชัดเจน (Role clarity) ความรอบรู้เกี่ยวกับงาน (Task mastery) และความรู้เกี่ยวกับองค์กร (Organizational knowledge) (2) การปรับเข้ากัน (Assimilation) เช่น การรวมตัวกันทางสังคม (Social integration) และเอกลักษณ์ทางสังคมกับองค์กร (Social identification with organization) (Bauer; et al. 2007; Saks; et al. 2007)

2. การริเริ่มของพนักงาน

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการริเริ่มของพนักงานเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบชีวิตของตนเอง โดยพฤติกรรมเกิดจากการตัดสินใจไม่ได้เกิดจากเงื่อนไข สามารถเก็บความรู้สึกภายใต้คุณค่าได้ และเป็นฝ่ายริเริ่มและรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของตน (Covey. 1989) โดยเมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น บุคคลจะพิจารณาอย่างรอบคอบ คิดถึงวิธีการที่จะตอบสนองอย่าง

มีสติ และคำนึงถึงหลักที่ถูกต้องและเหมาะสมในการเลือกการตอบสนอง จะไม่ตอบสนองด้วยอารมณ์หรือความรู้สึก โคเวย์ (Covey. 1989) ได้เสนอว่า การที่บุคคลสามารถพิจารณาหาทางเลือกในการตอบสนองออกไปมีพื้นฐานมาจากคุณสมบัติประจำตัวของบุคคล ประกอบด้วย

1) การรู้จักตนเอง (Self-awareness) การรู้จักตนเองเป็นการสังเกตตนเองของบุคคล เพื่อพิจารณาตนเองให้รับรู้ว่าตนเองกำลังคิดอะไร รู้สึกอย่างไร

2) การมีจินตนาการ (Imagination) การจินตนาเป็นการคิดถึงเรื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คิดในสิ่งที่นอกเหนือจากความเป็นจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

3) มีมโนธรรม (Conscience) เป็นการคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสมของความคิดและการกระทำกับหลักการต่าง ๆ รวมถึงเป็นเหตุเป็นผลของทั้งความคิดและการกระทำ ด้วยการตระหนักอยู่เสมอว่าอะไรถูก อะไรผิด อะไรควร อะไรไม่ควร

และ 4) ความต้องการเป็นอิสระ (Independent will) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง โดยไม่จะเป็นต้องได้รับการชี้นำจากบุคคลอื่น และความต้องการเป็นอิสระมีพื้นฐานมาจากการที่บุคคลรู้จักตนเอง

มีนักวิชาจำนวนมากเสนอว่า พฤติกรรมริเริ่มของพนักงานเพิ่มการปรับตัวของพนักงาน (Ashford; & Black. 1996; Bauer; & Green. 1994) สอดคล้องกับการวิจัยทางองค์กร พบว่า พฤติกรรมการริเริ่มเป็นรูปแบบพฤติกรรมการทำงานที่ถูกจูงใจ เป็นการกระทำเริ่มต้นที่พนักงานกระทำที่มีผลต่อความสะดวกสบายส่วนบุคคลหรือสภาพแวดล้อมของพนักงาน (Bateman; & Crant. 1993; Crant. 2000) สอดคล้องกับงานวิจัยไซเบอท์ (Seibert; Crant; & Kraimer. 1999) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพริเริ่มกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากกลุ่มอาชีพและองค์กรต่าง ๆ พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพริเริ่มจะได้รับเงินเดือนสูง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและมีความพึงพอใจในอาชีพของตน ดังนั้น การจัดการภายในองค์กรมีผลต่อการริเริ่มของพนักงาน เนื่องจากการจัดการที่เป็นระบบไม่สามารถจัดหาข้อมูลและการถ่ายทอดทางสังคมตามความต้องการของพนักงาน พนักงานต้องริเริ่มถ้าต้องการลดความไม่มั่นคง (Sake; & Ashforth. 1997)

นอกจากนี้ อาชฟอร์ด และแบล็กซ์ (Ashford; & Black. 1996) ได้แบ่งการริเริ่มของพนักงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1) การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship building) ประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคมทั่วไป การติดต่อเครือข่าย และการสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้า

2) การสร้างความหมาย (Sense making) อธิบายการค้นหาและการพัฒนาทักษะของงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือข้อมูลย้อนกลับการทำงาน

และ 3) การวางแผนเชิงบวก (Positive framing) หมายถึง กระบวนการรับรู้กลไกการจัดการตนเองของพนักงานที่ใช้อธิบายสภาพแวดล้อมอย่างชัดเจน

จากองค์ประกอบของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรดังกล่าวไว้ข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ ประกอบด้วย กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และการริเริ่มของพนักงาน

7.3 แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคม

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีนักวิชาการที่อธิบายการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็น 2 แนวทาง คือ **แนวทางแรก** เป็นการมองการถ่ายทอดทางสังคมทางองค์การในแง่องค์การ มีความพยายามปลูกฝังให้พนักงานยอมรับวัฒนธรรมองค์การ (Hellriegle; Slocum; & Woodman. 1986; Tirce; & Beyer. 1993: 129) และองค์การปลูกฝังการเรียนรู้ค่านิยม บรรทัดฐานความเชื่อ **แนวทางที่สอง** มองการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การจากมุมมองของพนักงาน (Van Maanen. 1976; Wanoua. 1992: 187) โดยเป็นกระบวนการที่พนักงานเรียนรู้ค่านิยม บรรทัดฐานความเชื่อ ข้อสมมติพื้นฐาน และพฤติกรรมที่พึงปรารถนาเพื่อให้พนักงานเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิผลขององค์การ โดยจะเกี่ยวข้องกับพนักงานใหม่ที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับองค์การ การเรียนรู้บทบาท บรรทัดฐาน และค่านิยมใหม่ขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็นวิธีการธำรงรักษาวัฒนธรรมในองค์การที่สำคัญมาก เพื่อให้พนักงานยอมรับวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งเรียนรู้ค่านิยม บรรทัดฐานความเชื่อต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีการปรับตัวให้เข้ากับองค์กร โดยการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีลักษณะการดังต่อไปนี้

ลักษณะของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ สรุปได้ว่ามี 5 ประการ คือ

1. ความพยายามชักจูงใจพนักงานปรับเปลี่ยน การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็นความพยายามชักจูง ชี้แนะให้พนักงานปรับเปลี่ยนวิธีการคิด วิธีปฏิบัติบางประการ เพื่อให้พนักงานเป็นที่ยอมรับของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้พนักงานสามารถทำงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้วัฒนธรรมขององค์การได้รับการสืบสานให้คงอยู่ต่อไปได้ โดยการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่จะทำให้พนักงานประสบความสำเร็จ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในพนักงาน 3 ประการ คือ (1) ทักษะและความสามารถในการทำงานจะพัฒนาดีขึ้น (2) ยอมรับบทบาทของการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน และ (3) สามารถปรับตัวให้เข้ากับบรรทัดฐานและค่านิยมของหน่วยงานได้

2. กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมของพนักงาน มีการเรียนรู้ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานในการทำงาน และการปฏิบัติตัวจากการทำงานร่วมกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Trice; & Beyer. 1993: 130; Wanoua. 1992: 198) โดยวิธีการเรียนรู้จากผู้อื่นมีรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การฟังคำแนะนำจากหัวหน้า สังเกตวิธีการทำงานของเพื่อนร่วมงาน กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมของพนักงานมักจะเกิดขึ้นจากการที่พนักงานมีประติสัมพันธ์กับผู้อื่น ในที่นี้คือ หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน โดยธรรมชาติของการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้ได้รับการสนับสนุนทางวัฒนธรรม โดยพนักงานทุกคนเป็นผู้สร้างหรือกำหนดวัฒนธรรมองค์การขึ้น

3. กระบวนการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หน่วยงานต่าง ๆ จะพยายามปลูกฝังให้พนักงานยอมรับวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้ยุทธวิธีที่เป็นทางการ เช่น การจัดฝึกอบรม มีการสร้าง

ความประทับใจและจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตามแนวทางที่หน่วยงานคาดหวัง นอกจากนั้นการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ เช่น พนักงานเรียนรู้บรรทัดฐานการทำงานขององค์การจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่น หรือจากการพูดคุยกับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานเห็นคุณค่าของการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีส่วนช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้ากับค่านิยมขององค์การได้ดีกว่าโครงการฝึกอบรมและการปฐมนิเทศที่หน่วยงานจัดขึ้นอย่างเป็นทางการ (Louis; Posner; & Powell. 1983: 857-866) ดังนั้นการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การอย่างไม่เป็นทางการจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าการเรียนรู้ที่เป็นทางการ

4. การถ่ายทอดทางสังคมของพนักงานอาจไม่ประสบความสำเร็จ แม้ว่าองค์การจะพยายามถ่ายทอดทางสังคมให้พนักงานแต่เขาอาจจะยอมรับทั้งหมด หรือไม่ยอมรับเลย ซึ่งบางครั้งหน่วยงานอาจไม่ประสบความสำเร็จในการถ่ายทอดทางสังคมพนักงาน เป็นผลมาจากอุปสรรคบางประการ เช่น พนักงานใหม่แต่ละคนมีค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์เดิม จากการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว โรงเรียน สภาพแวดล้อม และหน่วยงานเดิม ก่อนที่จะเข้ามาทำงานในหน่วยงานใหม่ พนักงานบางคนยังยึดติดกับค่านิยม ความเชื่อและประสบการณ์ในอดีต จนไม่ยอมรับวิธีการทำงานของหน่วยงานใหม่ นอกจากนั้น ในปัจจุบันพนักงานไม่ได้ถูกถ่ายทอดทางสังคมขององค์การจากผู้บริหาร และหัวหน้างานเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การจากแหล่งอื่นด้วย เช่น จากเพื่อนทั้งในและนอกหน่วยงาน จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น (Trice; & Beyer. 1993: 131) ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การให้กับพนักงาน ยังต้องทำนึกถึงค่านิยม ความเชื่อ รวมถึงบรรทัดฐานในการทำงานประพฤติปฏิบัติที่เรียนรู้จากแหล่งถ่ายทอดทางสังคมต่าง ๆ อาจมีความขัดแย้งกัน ทำให้พนักงานอาจยอมรับวัฒนธรรมขององค์การเพียงเล็กน้อย หรือปฏิเสธไม่ยอมรับค่านิยม ความเชื่อและแนวทางในการทำงานที่องค์การพยายามปลูกฝังให้ก็ได้ และการไม่ประสบความสำเร็จในการถ่ายทอดทางสังคมอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้วัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนแปลงไป

5. การถ่ายทอดทางสังคมไม่ได้จำกัดเฉพาะพนักงานใหม่เท่านั้น แม้ว่าพนักงานใหม่จะเป็นเป้าหมายหลักของการหล่อหลอม เนื่องจากต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ภายในหน่วยงาน แต่พนักงานเก่าอาจต้องผ่านกระบวนการหล่อหลอมขององค์การด้วยเช่นกัน การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การพนักงานเก่ามักเกิดขึ้นในกรณีที่บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ เมื่อหน่วยงานปรับเปลี่ยนระบบงานและเทคโนโลยีใหม่ จะต้องมีการฝึกอบรมหรือพัฒนาพนักงานเก่า เพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ เจตคติ และแนวทางในการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับระบบงานและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปการถ่ายทอดทางสังคมว่าทั้งพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ต้องผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ ประกอบด้วย 1) การชักจูงให้พนักงานเปลี่ยนแปลง 2) กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมของพนักงาน 3) กระบวนการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 4) การถ่ายทอดทางสังคมอาจสำเร็จหรือไม่ก็ได้ 5)การถ่ายทอดทางสังคมไม่ได้จำกัดเฉพาะพนักงานใหม่เท่านั้น

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีลักษณะเป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ซึ่งมีนักวิชาการได้แบ่งขั้นตอนในการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การไว้ ดังนี้

พอร์ดเตอร์ ลอเลอร์ และแฮกแมน (Porter; Lawler; & Hackman. 1975) ได้เสนอว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การสามารถแบ่งออกเป็น 3 ช่วงเวลา ดังนี้

1. ช่วงก่อนเป็นพนักงาน (Pre arrival)
2. ช่วงเผชิญความจริง (encounter)
3. ช่วงเปลี่ยนแปลงและเป็นพนักงานเต็มตัว (change and acquisition)

นอกจากนั้น ไชน์ (Schein. 1978) ได้แบ่งการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การออกเป็น 3 ช่วง คือ

1. ช่วงเริ่มเข้าทำงาน (entry)
2. ช่วงถูกถ่ายทอดทางสังคม (socialization)
3. ช่วงยอมรับร่วมกัน (mutual acceptance)

นอกจากนั้น บูคาแนม (Buchanan. 1974) ได้แบ่งขั้นตอนในการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีการโยงเข้ากับอายุการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. ช่วงทำงานปีแรก จะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการริเริ่มงาน (basic training and initiation)
2. ช่วงอายุงานปีที่ 2-4 เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน (performance)
3. ช่วงอายุปีที่ 5 ขึ้นไป จะเป็นระยะเวลาที่องค์การสามารถพึ่งพาอาศัยพนักงานได้ (organizational dependability)

นอกจากนั้น เฟลดแมน (Feldman. 1981) ได้แบ่งขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การออกเป็น 3 ช่วง คือ

1. การถ่ายทอดทางสังคมที่เกิดขึ้นจากคาดหวังล่วงหน้า (Anticipatory Socialization) หมายถึงการเรียนรู้และคาดหวังเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพการณ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานก่อนที่บุคคลจะได้เป็นพนักงานของหน่วยงาน โดยในระหว่างการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ผู้สมัครบางคนอาจทราบข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน อาจทำให้ผู้สมัครคาดคะเนถึงบทบาทหน้าที่ที่ตนเองต้องทำในอนาคตหากได้รับการคัดเลือก บทบาทหน้าที่ที่บุคคลได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าจะทำหน้าที่คล้ายกับการถ่ายทอดทางสังคมทางความคิด จิตใจว่าสภาพการณ์ต่าง ๆ ในหน่วยงานคงจะเป็นเช่นไร และมีการเตรียมตัวเตรียมใจว่าตนเองจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวจริง บุคคลจะประสบการณ์ตรงหรือใกล้เคียงกับที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า อาจจะทำให้บุคคลปรับตัวเข้ากับงานและวัฒนธรรมขององค์การได้ง่ายขึ้น แต่ถ้าการคาดเดาล่วงหน้าไม่ตรงกับความจริง บุคคลอาจเกิดความผิดหวังและลาออกจากงานในที่สุด ดังนั้น การคาดเดาบทบาทหน้าที่ไว้ล่วงหน้าไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับผู้สมัครที่พึ่งเรียนจบการศึกษาและเข้าทำงานเป็นครั้งแรกเท่านั้น นอกจากนั้น พนักงานเก่าที่ถูกโอนย้ายหรือลาออกไปสมัครงานกับหน่วยงานใหม่ ก็อาจมีการคาดการณ์ถึงบทบาทใหม่ที่บุคคลจะต้องทำตามที่

คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าของพนักงานเก่าที่มีประสบการณ์อาจมีความถูกต้องใกล้เคียงความจริงมากกว่าพนักงานใหม่ก็ได้

2. ช่วงเผชิญความจริง (encounter) หมายถึง เป็นช่วงที่พนักงานเข้าเป็นสมาชิกของหน่วยงาน หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่เรียบร้อยแล้ว พนักงานจะพบกับบทบาทหน้าที่ และพบปะกับบุคคลในหน่วยงาน เมื่อการเผชิญกับสภาพการณ์ที่เป็นจริง พนักงานใหม่หรือผู้มารับตำแหน่งใหม่มักจะเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมใหม่กับสิ่งที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าหรือประสบการณ์เดิมที่เคยพบมา บุคคลจะมีความประหลาดใจหรือผิดหวังมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่พบในบุคคลพบความแตกต่างไม่มาก บุคคลจะพยายามปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ และเงื่อนไขอื่น ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสามารถทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้นต่อไปอย่างมีประสิทธิผล แต่ในบุคคลที่พบความประหลาดใดหรือเกิดความผิดหวังมากจนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบทบาทหน้าที่ใหม่ได้ พวกเขาอาจลาออกจากหน่วยงานในที่สุด

3. ช่วงเปลี่ยนแปลงและเป็นพนักงานเต็มตัว (change and acquisition) เป็นช่วงที่พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ภายในหน่วยงานจนยอมรับวัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางในการทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมที่ประสบความสำเร็จจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างในพนักงาน เช่น มีทักษะ ความสามารถในการทำงานดีขึ้น ยอมรับบทบาทหน้าที่ใหม่ที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับค่านิยมตลอดจนบรรทัดฐานการทำงานของหน่วยงาน

นอกจากนั้น นักวิชาการขององค์การได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ โดยมีการเน้นรูปแบบที่เป็นขั้นตอน (State Model) เน้นกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน (Proactive Tactics) และกลวิธีในการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Tactics) ซึ่งทั้งสามขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นขั้นตอน (State Model) เป็นการศึกษาว่าในแต่ละขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีการกระทำอย่างไร และมีอะไรเกิดขึ้น โดย แชมป์ พวาส (Champoux. 2000: 101) ได้มีการแบ่งขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นการเลือก : การถ่ายทอดทางสังคมล่วงหน้า (Choice: Anticipatory Socialization) เป็นขั้นที่มีการถ่ายทอดทางสังคมที่เกิดขึ้นก่อนที่บุคคลจะเข้าไปทำงานในองค์การ บุคคลจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน และองค์การ โดยจะพิจารณาว่าตนเองมีความเหมาะสมหรือไม่ ตนเองมีความคาดหวังต่องานและองค์การอย่างไร (2) ขั้นเข้างาน/ เผชิญงานใหม่ (Entry/Encounter) เมื่อผ่านการคัดเลือกขององค์การแล้ว วันแรกของการทำงานเป็นขั้นที่สองของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การพนักงานใหม่จะเรียนบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และกฎระเบียบ ซึ่งเป็นช่วงที่สำคัญ ทำให้พนักงานใหม่เกิดความวิตกกังวล ขาดความมั่นใจ แต่องค์การได้ทำหน้าที่วางแผนให้พนักงานใหม่อย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลที่ดีต่อการทำงานในองค์การต่อไป (3) ขั้นการเปลี่ยนเป็นสมาชิกขององค์การ (Change: Metamorphosis) ในขั้นนี้พนักงานใหม่รู้สึกสบาย

ในบทบาทใหม่ ความวิตกกังวลลดลง ยอมรับค่านิยมขององค์การอย่างชัดเจน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนั้น การาแวน และมอร์เลย์ (Garavan; & Morley. 1997: 119) ได้แบ่งขั้นของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นการถ่ายทอดทางสังคมล่วงหน้า (Anticipatory Socialization) เป็นขั้นที่เกิดก่อนที่บุคคลจะเข้ามาทำงาน โดยที่บุคคลจะได้รับประสบการณ์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะงานและองค์การ (2) ขั้นมีความผูกพันทางใจ (Initial Psychology Contract) เป็นขั้นที่เกิดจากการเรียนรู้ในอดีต ทำให้บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานในอนาคต เช่น เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่องค์การมีความคาดหวังว่าบุคคลจะมีความสามารถในการทำงาน หรือสามารถทำงานกับองค์การได้ตลอดไป (3) ขั้นเข้าสู่องค์การ (The Organizational Encounter) เริ่มตั้งแต่วันแรกเมื่อบุคคลเข้าไปทำงาน บุคคลจะเรียนรู้เกี่ยวกับงาน และองค์การในสภาพแวดล้อมใหม่ (4) ขั้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว (Change and Acquisition Process) เป็นขั้นที่บุคคลพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ ทำให้บุคคลทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมเพื่อลดความไม่แน่นอนความเครียด หากปรับตัวได้ก็จะเกิดการเรียนรู้ในการทำงาน แต่หากปรับตัวไม่ได้อาจต้องออกจากงานไป และ (5) ผลของการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Outcomes) หากบุคคลได้ผ่านกระบวนการในขั้นที่ 4 ได้ โดยไม่ออกจากงานก่อนถือว่าประสบความสำเร็จในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งหมายความว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การจากในแง่มุมของพนักงาน มีการแบ่งขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การตั้งแต่ต้นไปจบถึงประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ซึ่งพนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับองค์การใหม่ได้ ในขณะที่การแบ่งขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การของไชน์ที่มีการอธิบายการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การทั้งในแง่มุมของพนักงานและองค์การไปพร้อมกัน กล่าวคือ ทั้งตัวพนักงานและองค์การต่างส่งสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่าต่างฝ่ายต่างยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการที่สมาชิกภายในองค์กรเรียนรู้จากการติดต่อซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยสมาชิกภายในองค์กรค่อย ๆ เรียนรู้สั่งสมตั้งแต่เริ่มทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน จากการที่หัวหน้างานมีหน้าที่ให้คำแนะนำวิธีการทำงานและการวางตัวให้สมาชิกใหม่ สมาชิกใหม่ต้องเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรจากการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในหน่วยงานหรือองค์กร

7.4 การวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ

จากการทบทวนเกี่ยวกับเอกสารของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การถูกจำกัดความว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลเรียนรู้ที่จะทำงานอย่างไรในหน่วยงานของตนเอง การวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การโดยการวัดการที่พนักงาน

ยอมรับหรือปรับตัวสู่คุณลักษณะที่หลากหลายขององค์การ นอกจากนั้น การถ่ายทอดทางสังคมเพื่อสู่สังคมที่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของการเรียนรู้กับบทบาทใหม่ โดยเฟลดแมน และทาออรมินา (Feldman. 1989; Taormina. 1997) ที่นิยามการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็นกระบวนการระยะยาว ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การจึงไม่สามารถวัดในพนักงานใหม่ แต่ควรวัดการถ่ายทอดทางสังคมของพนักงานทุกช่วงเวลาระหว่างที่พนักงานทำงานอยู่ในองค์การ

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ พบว่ามีการวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 2 แบบ คือ วัดจากการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรโดยตรงกับวัดจากองค์ประกอบของการถ่ายทอดทางสังคม โดยใช้แบบวัดสองฉบับ ประกอบด้วย แบบวัดหกส่วนของการถ่ายทอดทางสังคม (CAS) ของ ชอล์ และคนอื่นๆ (Chao; et al. 1994) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปรับตัว และการตัดสินใจอย่างเป็นเอกลักษณ์ (Gould. 1979) และความพึงพอใจในงาน (Weiss; et al. 1967) ได้มีการทดสอบองค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม

นอกจากนั้น แบบวัดสี่ส่วนของการถ่ายทอดทางสังคม ถูกพัฒนาโดย ทาออรมินา (Taormina. 1994) ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย

1) การฝึกอบรม (training)
2) ความเข้าใจ (understanding)
3) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (co-worker support)
4) การคาดหวังอนาคต (future prospects)

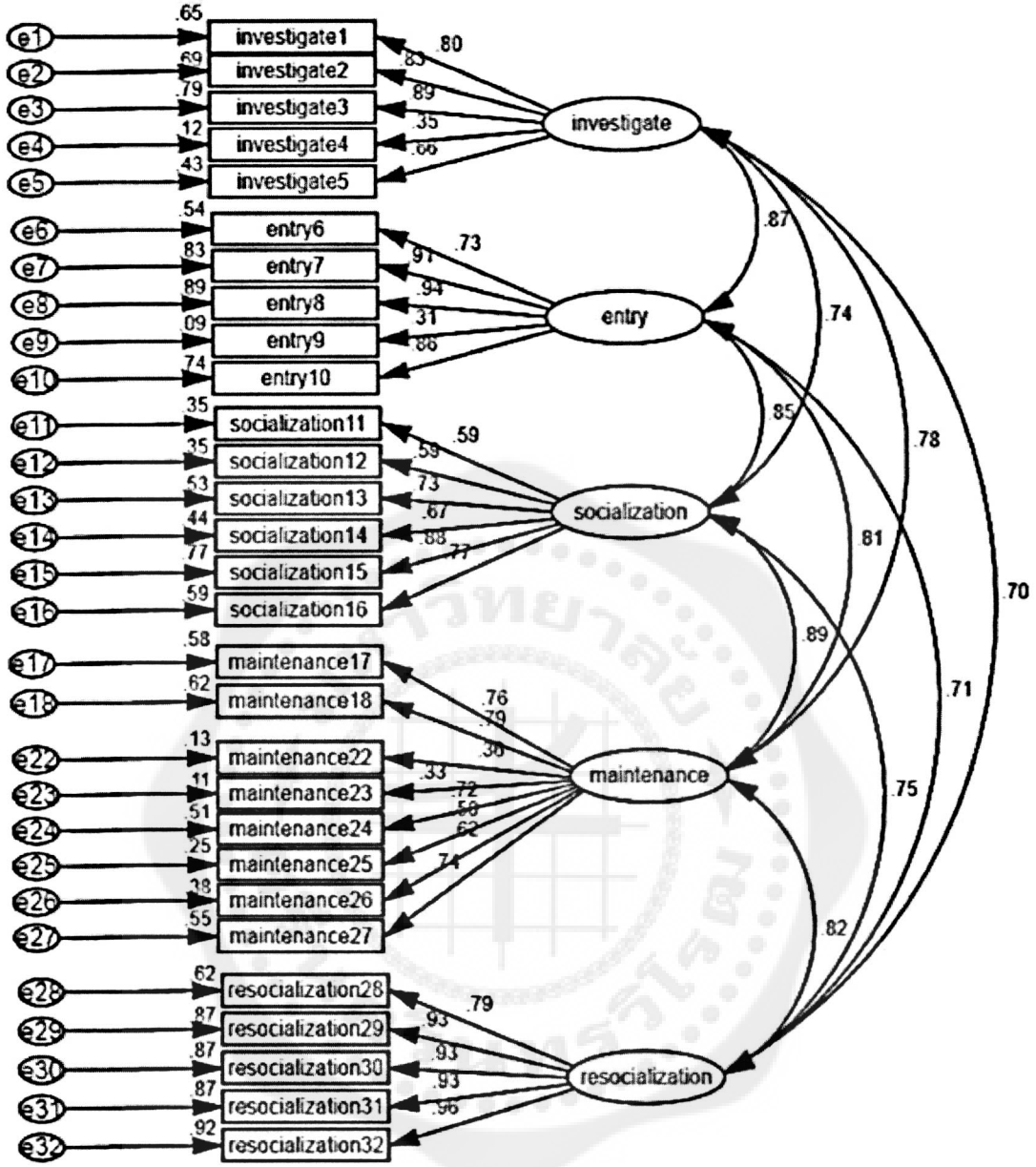
นอกจากนั้น ฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) ได้กล่าวถึงการประเมินกระบวนการของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจที่ว่าการถ่ายทอดทางสังคมที่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงาน ซึ่งมีวิธีการประเมินอยู่ 3 วิธีการ คือ (1) วิธีการทางองค์กร (Organizational approach) เป็นการวัดวิธีการและกระบวนการ เช่น กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่บุคคลใช้สร้างประสบการณ์การถ่ายทอดทางสังคมของพนักงานใหม่ (2) วิธีการทางบุคคล (Individualistic approach) เป็นการวัดคุณลักษณะของพนักงานใหม่ เช่น บุคลิกภาพและความริเริ่ม (Proactivity) โดยอาจประเมินจากการค้นหาข้อมูล และการพัฒนาทักษะ และ (3) วิธีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction approach) เนื่องจากบุคคลทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสถานการณ์ โดยวิธีการปฏิสัมพันธ์ทำให้เข้าใจว่าพนักงานใหม่ริเริ่มการทำงานด้วยการถ่ายทอดทางสังคมของตนเองที่จะนำไปสู่กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการปรับตัวของพนักงาน นอกจากนี้ฟาง ยังเสนอว่าทั้งสามวิธีการเป็นกลวิธีที่เรียกว่า แหล่งข้อมูลทางสังคม (social resources) ที่พนักงานจะมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารภายในองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมซึ่งประกอบด้วย องค์กรและบุคคล ช่วยปฏิสัมพันธ์ของพนักงานใหม่และการสื่อสารกับภายในองค์การ นำไปสู่แหล่งข้อมูลทางสังคมที่จะมีผลต่อการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักวิชาการได้แบ่งองค์ประกอบของการถ่ายทอดทางสังคมออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ กลวิธี

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Organizational tactics) และการริเริ่มของพนักงานใหม่ (Newcomer proactivity) (Bauer; et al. 2007) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร โดยวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรตามแนวคิดของบูเออร์ และคนอื่นๆ (Bauer; et al. 2007) ที่ประกอบด้วย กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และการริเริ่มของพนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ที่ต้องการศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครู

จากการทบทวนการวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การในประเทศไทย ส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือที่สร้างจากแนวคิดของแวน แมนเนน และไชน์ (Van Mannen; & Schein.1979) เช่น งานวิจัยของธีรเดช ฉายอรุณ (2540) ที่ได้ทำการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ และงานวิจัยของวิรัติ ปานศิลา (2542) ที่ทำการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณ์และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ภาคเหนือในประเทศไทย โดยงานวิจัยระยะหลังมักใช้แบบวัดของทั้ง ธีรเดช ฉายอรุณ และวิรัติ ปานศิลา นำมาใช้และดัดแปลงให้เข้ากับตัวแปรที่ตนศึกษา จึงทำให้งานวิจัยในปัจจุบันศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเพียงอย่างเดียว จากนั้นมีการพัฒนาแบบวัดเพื่อวัดกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรได้อย่างครอบถ้วน ครอบคลุมตลอดช่วงชีวิตการทำงาน ดังแบบวัดของกุลธิดา กรมเวช (2555) ได้พัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ ตามแนวคิดวงจรชีวิตการทำงานของบูแวน (Bhuvan. 2010) ตามกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม ของด๊วชและไรท์แมน (Deaux; & Wrightsman. 1988) ประกอบด้วย 1) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับการแสวงหาและคัดเลือก การบรรจุเข้าทำงาน และการเรียนรู้ รวม 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .902 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 4.783 – 11.058 สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 72.457 2) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเดิบโต ประกอบด้วย ข้อถามเกี่ยวกับการยอมรับ การดำรงรักษา และการหักเห รวม 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .912 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 6.958 – 12.776 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 67.679 และ 3) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับการทบทวน การออกจากองค์การ และการจดจำความหลัง รวม 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .951 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 8.198 – 12.817 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 73.77 เมื่อรวมข้อคำถามทั้งหมดและทำการวิเคราะห์แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การทั้งฉบับ แบบวัดประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 46 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 75.614 และมีค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .958 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 6.848 – 12.817 นอกจากนั้น ยังมีการวัดการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร โดยวัดจากขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ที่ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นแสวงหาและคัดเลือก ขั้นที่ 2 ขั้นบรรลุเข้าทำงาน ขั้นที่ 3 ขั้นเรียนรู้ และขั้นที่ 4 ขั้นยอมรับและดำรงรักษา (อัจนา เดมีย์. 2554)

นอกจากนี้ ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554) ได้ทำการสร้างแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ประกอบด้วย 1) การเข้าทำงานในองค์กรปัจจุบัน 2) เมื่อเริ่มเข้าทำงาน 3) ในช่วงปีแรกของการทำงาน 4) ในระหว่างการทำงาน และ 5) ใกล้เกษียณอายุ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ของเทคนิคการวัดลิเคิร์ท (Likert scale) จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย ไม่ทราบคะแนน 0 ทั้งแบบวัดมีความเชื่อมั่น เท่ากับ .937

ต่อจากนั้น ณัฐาพร จริยะปัญญา (2556) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร แบบวัดของ ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของด๊อซและไรท์แมน (Deaux; & Writhsman. 1988) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ก่อนเข้าทำงานในองค์กรปัจจุบัน 2) เมื่อเริ่มเข้าทำงาน 3) ช่วงปีแรกของการทำงาน 4) ระหว่างการทำงาน 5) ใกล้เกษียณอายุ ได้มีการปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 32 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงที่สุด ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังภาพประกอบที่ 12



ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

ที่มา: ณัฐาพร จริยะปัญญา. (2556). *การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ การฝังลึกในงาน และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานธนาคาร.* หน้า 35.

จากที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้วัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ประกอบด้วย กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และการริเริ่มของครู มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวัดกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร จอร์น (Jones. 1985) ได้สร้างแบบวัดกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรจากแนวคิดของแวน แมเนน และสชิน (Van Maanen; & Schein. 1979: 235 - 252) เป็นมุมมองของพนักงาน ประกอบด้วย 6 มิติ คือ

1) แบบยอมรับลักษณะเดิมกับแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Investiture vs. Divestiture) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79

2) มีตัวแบบกับไม่มีตัวแบบ (Serial vs. Disjunctive) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

3) ตารางคงที่กับตารางไม่คงที่ (Fixed vs. Variable) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79

4) ลำดับขั้นกับไม่เป็นลำดับขั้น (Sequential vs. Random) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

5) แบบกลุ่มกับรายบุคคล (Collective vs. Individual) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84

6) แบบเป็นทางการกับไม่เป็นทางการ (Formal vs. Informal) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .68

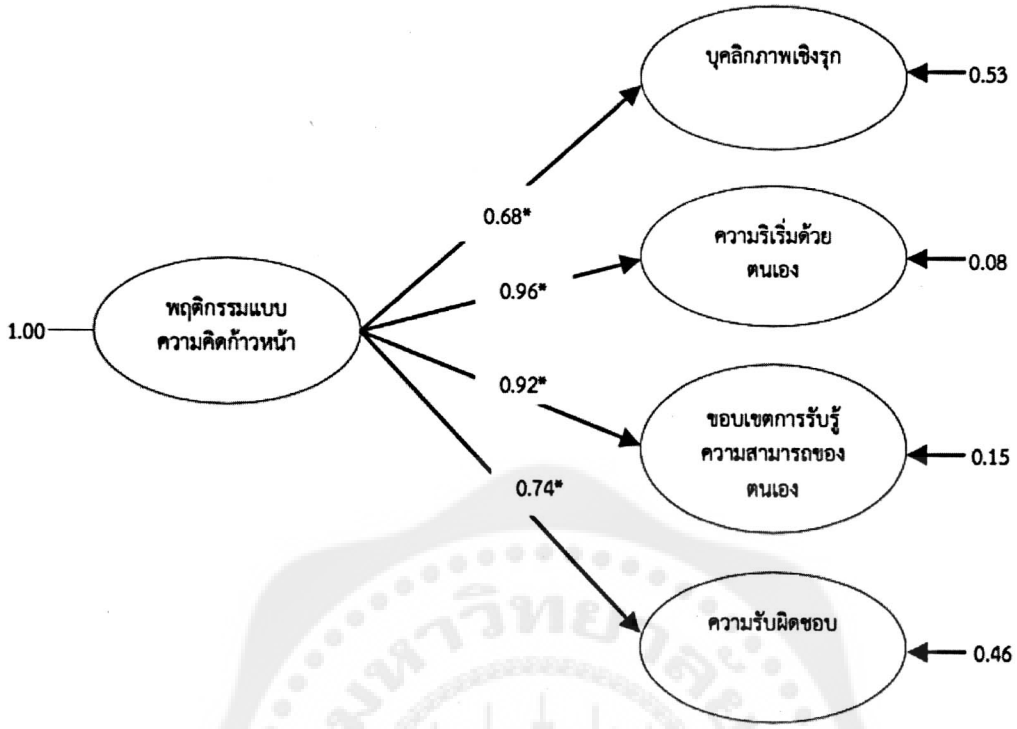
มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Likert scale) 5 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มิติละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 30 ข้อ เป็นแบบวัดที่นิยมนำไปใช้ในการวัดกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แบบวัดกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของจอร์น (Jones. 1985) เนื่องจากในบริบทของการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภายในบริบทของโรงเรียน เพื่อเป็นการศึกษากลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมของโรงเรียนที่มีต่อครูภายในโรงเรียน โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถาม ซึ่งปรับข้อความในข้อคำถามให้ตรงกับบริบทโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ถึง "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมจากแบบวัดกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรสูงเป็นผู้ที่มีการรับรู้ว่าโรงเรียนมีกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมของโรงเรียนสูงกว่าผู้ที่ได้รับคะแนนรวมจากแบบวัดต่ำ

2. การวัดการริเริ่มของพนักงาน

จากการทบทวนเกี่ยวกับการวัดการริเริ่มของพนักงานมีการวัดออกเป็น 2 แนวทางคือ

1) พฤติกรรมริเริ่ม (Proactive behavior) จะมองการิเริ่มของพนักงานเป็นการแสดงออกของพฤติกรรม โดยการวัดพฤติกรรมริเริ่ม พาร์คเคอร์ ได้เสนอการวัดพฤติกรรมริเริ่มมี 2 แนวทาง คือ (1) การรายงานพฤติกรรม วัดพฤติกรรม 24 พฤติกรรม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Parker; & Collins. 2010) และ (2) วัดจากสถานการณ์วัดพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่ม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การทำตามความคิดริเริ่ม และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 8 ข้อ ความเชื่อมั่น .87 ในประเทศไทยมีการสร้างแบบวัดพฤติกรรมริเริ่มโดย จุฑาทิพย์ เจริญรื่น; ภัทราวดี มากมี; และสุชาดา กรเพชรปาณี (2556) พัฒนาแบบวัดพฤติกรรมริเริ่ม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความริเริ่มด้วยตนเอง ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง และด้านความรับผิดชอบ มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบที่ 13



ภาพประกอบ 13 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของพฤติกรรมริเริ่ม

ที่มา : จุฑาทิพย์ เจริญรื่น; ภัทราวดี มากมี; และสุชาดา กรเพชรปาณี. (2556). *พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.* หน้า 61.

2) บุคลิกภาพริเริ่ม (Personality Proactivity) เป็นลักษณะนิสัยเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวให้เหมาะสมด้วยความสามารถของตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ก่อน แสวงหาโอกาส และใช้โอกาสที่เกิดขึ้นโดยทันที ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง พึ่งพาตนเองได้ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ความคิดนั้นกลายเป็นความจริง และมีความมุ่งมั่นบากบั่นจนกว่าจะได้รับผลของความพยายามนั้น และมองหาโอกาสปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง มีการวัดพฤติกรรมริเริ่มโดย เบทแมนและแครนท์ (Bateman; & Crant. 1993) จำนวน 17 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่ามีองค์ประกอบเดียว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 จากการทบทวนเกี่ยวกับการวัดบุคลิกภาพริเริ่มพบว่าแบบวัดบุคลิกภาพริเริ่มของเบทแมน และแครนท์ เป็นที่นิยมในการนำไปใช้วัดบุคลิกภาพริเริ่ม

จากที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดการริเริ่มของครูด้วยการวัดบุคลิกภาพริเริ่มโดยประยุกต์ใช้แบบวัดของเบทแมนและแครนท์ (Bateman; & Crant. 1993) เนื่องจากเป็นแบบวัด

ที่วัดพนักงานซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดบุคลิกภาพริเริ่มสูงแสดงว่ามีลุคลิกภาพริเริ่มสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพริเริ่มต่ำ

7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเริ่มตั้งแต่การอบรมพนักงานใหม่ เนื่องจากระยะแรกของการทำงาน พนักงานได้ผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเป็นระยะ ๆ จะมีการพัฒนาไปในทางที่ดี เช่น มีความเครียดต่ำ มีความพึงพอใจในงานสูง มีความผูกพันต่อองค์การสูงและผลการปฏิบัติงานสูง (Sake; & Ashforth. 1997: 240) ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จึงตระหนักในความสำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และมองว่าเป็นประโยชน์อย่างสูงสุดกับองค์การในระยะยาว (Adkins. 1995: 839) ซึ่งช่วงระยะแรกของการทำงานเป็นช่วงที่มีความสำคัญมาก พนักงานใหม่ต้องเผชิญหน้ากับหัวหน้าใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ สิ่งแวดล้อมใหม่ และงานใหม่ จึงรู้สึกกังวล ไม่แน่ใจ ดิ้นเต้น และประหม่าที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมใหม่ที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน (ชูชัย สมิทธิไกร. 2540: 279) ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวทำให้ต้องการที่จะเรียนรู้ และปรับตัวอย่างมาก องค์การหลายแห่งได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวและปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานใหม่เกิดความเข้าใจในการทำงานไปจนถึงเกิดความประทับใจ ความเครียดลดลงส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี (Wanous. 1992: 168) แต่กระนั้น เมื่อพนักงานทำงานไปได้ระยะเวลาหนึ่ง พนักงานมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในสายอาชีพเป็นอย่างดีแล้ว พนักงานจะมีความต้องการทำงานที่มีความรู้ผิดชอบสูงขึ้น ท้าทายมากขึ้น และใช้ทักษะหลากหลายไม่จำเจ เพื่อความเจริญก้าวหน้าและต้องการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น มีความต้องการการยอมรับ รวมถึงการเลื่อนสถานะของตนเองในองค์การให้สูงขึ้นไป (Bhuvan. 2010) ซึ่งเมื่อสมาชิกเข้าองค์การใหม่ ๆ ในระยะแรกจะไม่คุ้นเคยกับสถานที่ทำงาน ธรรมเนียมปฏิบัติในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ค่านิยม และองค์ประกอบอื่น ๆ ในองค์กร องค์กรต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกใหม่ได้ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ เพื่อให้สมาชิกใหม่เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ รู้สึกสบายใจเมื่อทำงาน แสดงออกอย่างมั่นใจในตนเอง และไม่รู้สึกสับสนว่าควรจะทำอย่างไร นอกจากนั้น กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การยังช่วยให้สมาชิกทุกคนแสดงพฤติกรรมในทิศทางเดียวกัน ซึ่งง่ายต่อการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น จากความเชื่อและค่านิยมที่ต่างกัน

นอกจากนั้น จรัล อุ่นฐิติวัฒน์ (2548) ได้ทำการศึกษากลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ เพื่อศึกษาอิทธิพลของกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การและความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล คือ

ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยมีตัวแปรสื่อกลางคือ ผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลวิธีการริเริ่มของพนักงานกับผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การและความรอบรู้ในงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความชัดเจนในบทบาท ส่วนการแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงต่อด้านบวกต่อความชัดเจนในบทบาท แต่การแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางลบต่อความชัดเจนในบทบาท และกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การกับผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้ ซึ่งการถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนหรือไม่เป็นลำดับขั้นตอนมีอิทธิพลทางบวกต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน ความชัดเจนในบทบาท การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบหรือไม่มีตัวแบบมีอิทธิพลทางตรงต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิมหรือแบบถอดถอนลักษณะเดิมมีอิทธิพลทางตรงต่อความชัดเจนในบทบาท และการถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการมีอิทธิพลทางตรงต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความแตกต่างของบุคคลกับผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้ พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท ความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางตรงต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรอบรู้ในงาน และผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้กับผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล พบว่า ความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรอบรู้ในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ความชัดเจนในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในองค์การ และความรอบรู้ในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความชัดเจนในบทบาท และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในองค์การ นอกจากนั้น ยังพบว่า การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การโดยผ่านความรอบรู้ในงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความชัดเจนในบทบาท โดยผ่านความรอบรู้ในงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน โดยผ่านความรู้เกี่ยวกับองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในองค์การ โดยผ่านความชัดเจนในบทบาท ส่วนการแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในองค์การ โดยผ่านความชัดเจนในบทบาท แต่การแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมทางลบต่อความผูกพันในองค์การ โดยผ่านความชัดเจนในบทบาท นอกจากนั้น การถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนหรือแบบไม่เป็นขั้นตอนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านความรู้เกี่ยวกับองค์การและความรอบรู้ในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความชัดเจนในบทบาทโดยผ่านความรอบรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในองค์การ โดยผ่านความชัดเจนในบทบาท นอกจากนั้น การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบหรือแบบไม่มีตัวแบบมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยผ่านความรู้เกี่ยวกับองค์การ ในขณะที่การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการ

หรือไม่เป็นทางการมีอิทธิพลทางอ้อมทางลบต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านความรู้เกี่ยวกับองค์การ นอกจากนั้น บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยผ่านความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรอบรู้ในงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความชัดเจนในบทบาท โดยผ่านความรอบรู้ในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในองค์การ โดยผ่านความชัดเจนในบทบาท ความเชื่ออำนาจภายในตนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยผ่านความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรอบรู้ในงาน และอิทธิพลทางอ้อมต่อความชัดเจนในบทบาท โดยผ่านความรอบรู้ในงาน

สอดคล้องกับบังอร โสรด (1991) ได้การศึกษาเปรียบเทียบการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การสหรัฐอเมริกาที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยกับองค์การของไทย พบว่า องค์การของสหรัฐอเมริกาที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยมีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การสูงกว่าองค์การของไทย นอกจากนั้น พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะความเป็นผู้นำ กับสถานการณ์การทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน

นอกจากนั้น การวิจัยของ ไบเกลียร์ดี เพทโทรนี และดอร์มิโอ้ (Bigliardi; Petroni; & Dormio. 2004) ทำการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ และความต้องการลาออกของวิศวกร ผลการวิจัยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้น โคเฮน และวีเลนเฮท (Cohen; & Veled-Hecht. 2008) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และความจงรักภักดีในงานของพยาบาลในสถานพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในงานทุกด้าน ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อทีมงาน และความจงรักภักดีต่อตัวงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิโมสิ (Simosi. 2008) ได้ทำการศึกษาบทบาทของเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาการถ่ายทอดทางสังคมกับความรู้สึกผูกมัดต่อองค์การของพนักงานใหม่ ผลการวิจัยพบว่า เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมส่งผลต่อเนื้อหาการถ่ายทอดทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกมัดต่อองค์การของพนักงานใหม่

สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจนา เตมีย์ (2554) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร จิตลักษณะ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรม รวมถึงศึกษาความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กับพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรโดยรวมและทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรม และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตนและด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน โดยจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรม

การทำงานของพนักงาน และเฉพาะการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมได้ร้อยละ 41.1 แสดงว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรโรงแรมมีความเกี่ยวข้องในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมของพนักงานโรงแรม รวมทั้งความสำคัญของการพัฒนาจิตลักษณะของพนักงานในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อร่วมพัฒนาพฤติกรรมการทำงานพร้อมกันไป

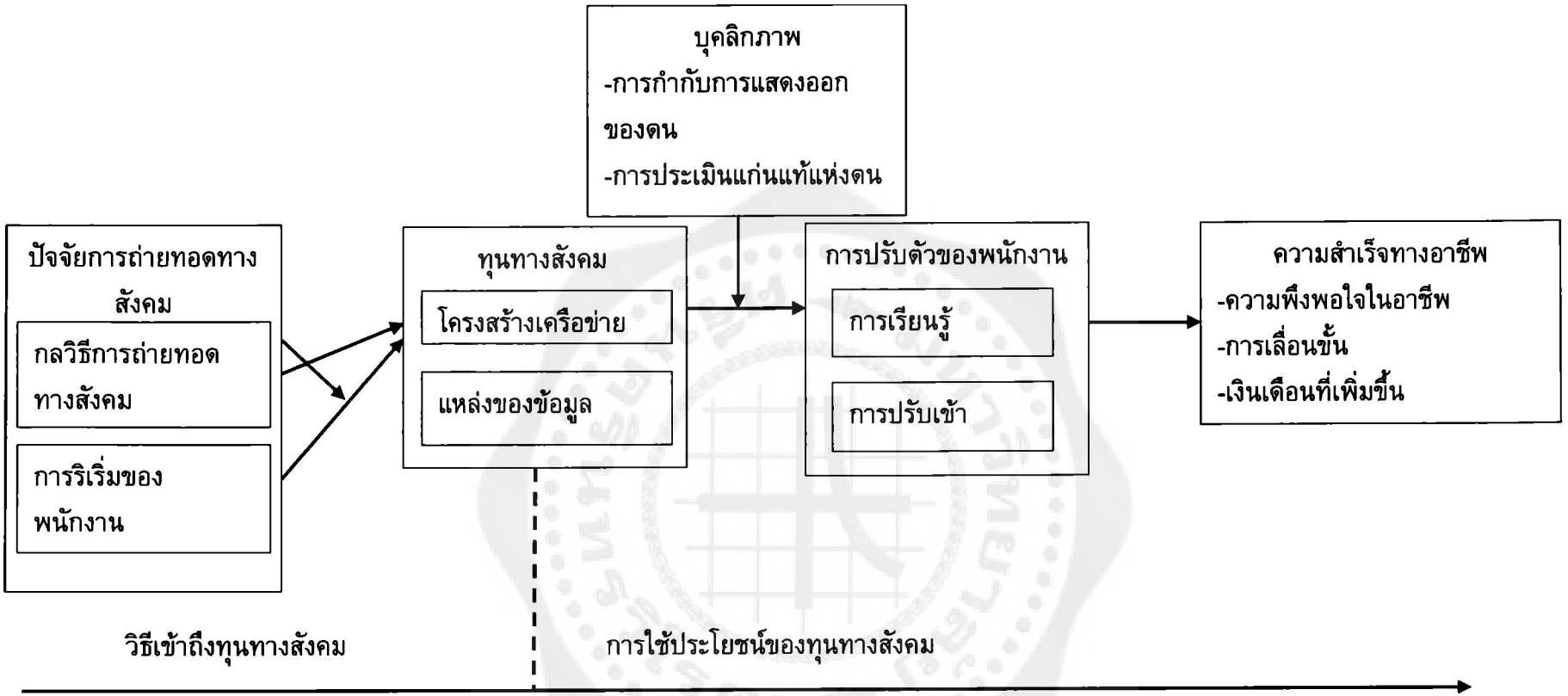
นอกจากนั้น กฤตภัค แป้นถนอม และถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2557) ทำการศึกษาระดับของคุณลักษณะของงานการสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี รวมถึงอิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

นอกจากนั้น อัจนา เดมีย์ (2554) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ จิตลักษณะ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมและทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรม การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตนและด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตนและด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน จิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรม คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และเฉพาะการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมได้ร้อยละ 41.1 ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมีความเกี่ยวข้องในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมของพนักงาน รวมทั้งความสำคัญของการพัฒนาจิตลักษณะของพนักงานในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อร่วมพัฒนาพฤติกรรมการทำงานพร้อมกันไป

นอกจากนั้นงานวิจัยของ โคร์ท และลิน (Krote; & Lin. 2013) ทำการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมของพนักงานใหม่ในองค์กร โดยศึกษารูปแบบที่พนักงานใช้ในการสร้างทุนทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานใหม่ให้ความสนใจที่จะเข้าใจโครงสร้างของกลุ่ม และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งคือทุนทางสังคมขององค์กรด้านโครงสร้าง และพนักงานใหม่จะหาผู้ให้คำปรึกษาเพื่อช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกในองค์กร ซึ่งคือทุนทางสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์ และพนักงานใหม่เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม และค่านิยมของกลุ่ม ซึ่งคือทุนทางสังคมขององค์กรด้านการรับรู้ นอกจากนั้น ในมุมมองของหัวหน้า เสนอว่า หัวหน้าควรใช้เหตุผลว่าองค์กรต้องการกำหนดกิจวัตรการเริ่มต้นกระบวนการที่นำพนักงานใหม่เข้าสู่วัฒนธรรมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้พนักงานใหม่เข้าใจ พร้อมที่จะมีส่วนร่วม และทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรด้วยการสนับสนุนพนักงานใหม่ในกระบวนการสร้างทุนทางสังคม

นอกจากนี้ บูเออร์ และคนอื่นๆ (Bauer; et a. 2007) ได้ทำการศึกษาอภิมาน พบว่า กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การและการริเริ่มของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของพนักงานใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งอยู่ภายใต้กลไกของทุนทางสังคม ส่วนแรกของโมเดลอธิบายกระบวนการเข้าถึงทุนทางสังคม และส่วนสุดท้ายเป็นการใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคม ประกอบด้วย **โครงสร้างแหล่งข้อมูล** ซึ่งเป็นโครงสร้างเครือข่ายข้อมูลเครือข่าย และ **โครงสร้างเครือข่าย** หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่วนแหล่งข้อมูลเครือข่าย หมายถึง แหล่งทางสังคมที่ปลูกฝังลึกในเครือข่าย อย่างไรก็ตาม องค์กรที่ประกอบไปด้วยชนิดของเครือข่ายเช่น เพื่อน ผู้บังคับบัญชา การสื่อสารภายในองค์กรจะมีบทบาททำให้พนักงานภายในองค์กรมีกระบวนการทางสังคมที่ใหญ่มีการติดต่อสื่อสารของเครือข่าย สามารถเป็นลำดับขั้นของชนิดของข้อมูล และแหล่งข้อมูลทางสังคม เช่น ผู้บังคับบัญชา สมาชิกในองค์กร เมื่อพนักงานใหม่เข้ามาภายในองค์กรจะมีระดับความไม่มั่นใจสูง การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับภายในองค์กรจะช่วยให้พนักงานใหม่เข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ได้ นอกจากนั้น เครือข่ายการติดต่อสื่อสารจะเชื่อมโยงพนักงานใหม่กับพนักงานภายในองค์กร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานใหม่ลดความไม่มั่นใจ ถ้าพนักงานใหม่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ที่จะได้มาซึ่งข้อมูลและแหล่งข้อมูลทางสังคมในเครือข่าย และการติดต่อสื่อสาร

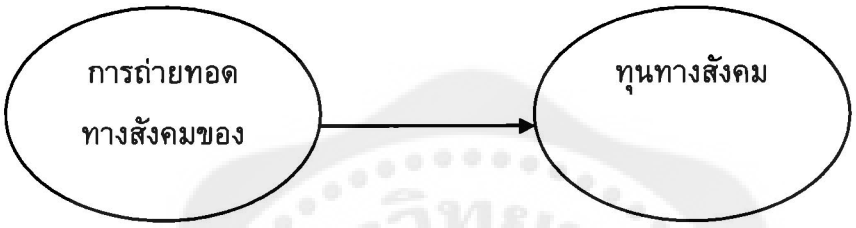
จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การเป็นกระบวน การขัดเกลาทางสังคม การริเริ่มของพนักงานใหม่ที่จะมีผลต่อการปรับตัวของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) ที่ได้เสนอว่าการเข้าถึงทุนทางสังคมของพนักงานเนื่องจากองค์กรมีการใช้การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมที่จะทำให้พนักงานเกิดการปรับตัวได้ ซึ่งจะส่งผลสุดท้ายเกิดความสำเร็จในอาชีพ โดยมีโมเดลความสัมพันธ์ดัง แผนภาพที่ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

ที่มา: Ruolian Fang; Michelle K. Duffy; & Jason D. Shaw. (2011). *The Organizational Socialization Process: Review and Development of a Social Capital Model*. p.129.

จากแผนภาพที่ 14 จะเห็นได้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมส่งผลต่อทุนทางสังคมของพนักงาน โดยพนักงานจะให้ประโยชน์ของทุนทางสังคมเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน พนักงานที่สามารถเข้าถึงทุนทางสังคมได้ก็จะสามารถปรับตัวได้ จากเอกสารที่เกี่ยวข้องและโมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ของ ฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) ทำให้สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรส่งผลทางตรงต่อทุนทางสังคม แสดงดังภาพประกอบที่ 15



ภาพประกอบ 15 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรส่งผลทางตรงต่อทุนทางสังคม

ตอนที่ 8 พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพกับความพึงพอใจในอาชีพ

8.1ความหมายของความพึงพอใจในอาชีพ

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจเป็นความชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งสามารถลดความตึงเครียดและตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น (ทวีพงษ์ หินคำ. 2541) โดยความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในที่แต่ละคนเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพการณ์ที่คาดหวัง หรือรู้สึกว่าสมควรจะได้รับผลที่ได้จะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล (Carnpbell. 1976) ซึ่งการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ โดยความพึงพอใจสามารถสังเกตได้เป็นการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน และต้องมีสิ่งที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ (กาญจนา อรุณสุขรุจี. 2546: 5) อันเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่ไม่เหมือนกัน โดยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหมายกับสิ่งหนึ่ง สิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดี จะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลตั้งใจไว้ว่ามีมากหรือน้อย (วิรุฬ พรรณเทวี. 2542)

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในอาชีพว่าเป็นเกณฑ์ในการประเมินอาชีพของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของผลลัพธ์ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ซึ่งเดิมนักวิชาการได้ศึกษาผลลัพธ์ทางอาชีพที่ประกอบด้วย ผลลัพธ์ทางอาชีพเชิงปรนัยและผลลัพธ์ทางอาชีพเชิงอัตนัย โดยผลลัพธ์ทางอาชีพเชิงปรนัย เป็นผลจากการรับรู้ต่ออาชีพที่เป็นรูปธรรมเช่น

เงินเดือน ขั้นเงินเดือน ตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนผลลัพธ์ทางอาชีพเชิงอัตนัย เป็นการรับรู้ต่ออาชีพที่เป็นนามธรรม ผลของการตัดสินเกี่ยวกับอาชีพ (Schein. 1978) ในช่วงหลังมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางอาชีพเชิงอัตนัยมากขึ้น เพราะเป็นองค์ประกอบของการรู้คิดของพนักงานที่มีต่อผลลัพธ์ทางอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่สุขภาวะหรือการรับรู้คุณภาพชีวิตของบุคคล (Gattiker; & Larwood. 1988; Poole; Langan-Fox; & Omodei. 1993) โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ส่วนความพึงพอใจในอาชีพเป็นความรู้สึกของบุคคลว่ามีความพึงพอใจในทั้งหมดของอาชีพของตน (Lounsbury; Steel; Gibson; & Drost. 2008; Sauer. 2009)

กเอทเทเคอร์ และ ลาร์วูด (Gattiker; & Larwood. 1988) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในอาชีพว่าเป็นภาพสะท้อนของค่านิยมของแต่ละบุคคล ระดับของเงินเดือน ความเจริญก้าวหน้า ความท้าทายในงาน และความปลอดภัย ซึ่งเกิดจากการประเมินความสำเร็จในอาชีพของแต่ละบุคคล โดยบุคคลได้ให้ความหมายความสำเร็จที่นำไปสู่ความสุข ความผูกพัน และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Amabile; & Kramer. 2011) ซึ่งความพึงพอใจในอาชีพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จในอาชีพ ของ จัดส์ (Judge; et al. 1995) ที่ได้แบ่งความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อ เงินเดือน ตำแหน่ง ขั้นเงินเดือน เป็นต้น และ 2) ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่ออาชีพในรูปแบบที่เป็นความรู้สึกภายใน เช่น ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพ โดยความพึงพอใจในอาชีพ เป็นการประเมินองค์ประกอบทางอาชีพของบุคคล ซึ่งสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายและความคาดหวังของบุคคล (Aryee; & Debrah. 1993; Seibert; & Kraimer. 2001) โดยผลลัพธ์ทางอาชีพ ประกอบด้วย ผลลัพธ์ภายนอกเป็นการเจริญเติบโตทางอาชีพ ผลลัพธ์ภายในเป็นความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งเป็นการวัดความสำเร็จทางอาชีพที่อยู่ภายใน (Greenhaus; et al. 1990; Lounsbury; et al. 2003; Seibert; & Kraimer. 2001) นอกจากนั้น กรีนเฮาส์ (Greenhaus; Parasuraman; & Wormley. 1990) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในอาชีพว่าคือความพึงพอใจของบุคคลที่มีผลมาจากลักษณะของอาชีพ ทั้งที่มาจากภายนอกและภายใน ประกอบด้วย การได้รับค่าจ้าง การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และการมีโอกาสพัฒนาตนเอง โดยความพึงพอใจในอาชีพแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน ตรงที่ความพึงพอใจในงานเป็นตัวบ่งชี้ของความพึงพอใจในอาชีพ (Lounsbury; et al. 2003) นอกจากนั้น ความพึงพอใจในอาชีพและความพึงพอใจในงานมีความแตกต่างกันที่กรอบเวลา และจุดมุ่งหมายของความพึงพอใจ ความพึงพอใจในงานเป็นช่วงเวลาสั้นกว่าความพึงพอใจในอาชีพ นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานเป็นการประเมินงานที่กำลังทำ ในขณะที่ความพึงพอใจในอาชีพเป็นการประเมินจากหลาย ๆ งานในขอบเขตของการพัฒนาการทางอาชีพ และความก้าวหน้าของอาชีพ (Seibert; & Kraimer. 2001)

จากที่กล่าวมาขั้นต้น สามารถสรุปความพึงพอใจในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่ออาชีพของตนเอง ประกอบด้วย ระดับเงินเดือน ความเจริญก้าวหน้า ความท้าทายในงาน และความปลอดภัย

8.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในอาชีพ

ความพึงพอใจเกิดขึ้นจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นสำคัญ โดยทฤษฎีที่สามารถอธิบายความพึงพอใจได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (The needs hierarchy)

ทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Abraham Maslow ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ โดยที่มองว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเอง ซึ่งความต้องการนี้จะไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปหาสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง จะมีความต้องการอื่นในระดับสูงต่อไป ซึ่งขั้นของความต้องการเรียงดังนี้

1.1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน โดยมาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นที่จะกระตุ้นบุคคลต่อไป

1.2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางร่างกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาคาร หรือที่อยู่อาศัย

1.3 ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or acceptance needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ความต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความพึงพอใจ ในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for self-actualization) ความต้องการประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งหนึ่งสิ่งใดในระดับสูงสุด

ความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา ประกอบด้วย 2 หลัก คือ

1) หลักการแห่งการขาดความบกพร่อง (The deficit principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอจะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านอื่นอีกต่อไป คนเหล่านี้จะเกิดความพึงพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ยอมรับและพอใจความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2) หลักแห่งความเจริญก้าวหน้า (The progression principle) โดยลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่ต้องการไว้จากระดับต่ำไปหาระดับสูงกว่า และความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว จะเห็นได้ว่าความต้องการสิ่งที่ไม่ได้รับ จะส่งผลต่อความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาความ

ต้องการอยู่ในระดับหนึ่งแล้วอย่างสมบูรณ์ ก็อยากได้รับการตอบสนองความต้องการอีกระดับที่สูงกว่า แต่ข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเท่าที่หรือไม่สำเร็จตามความต้องการสิ่งนี้จะทำให้บุคคลหยุดการแสวงหา ท้อถอย และจะยอมรับสภาพ ไม่มีการดิ้นรนอีกต่อไป ในทางตรงกันข้าม ถ้าความต้องการในระดับต่ำหรือในแต่ละระดับได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ คนจะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการสูงสุด คือ การได้รับความสำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎีการจูงใจ (ERG Theory)

เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972) ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ ประกอบด้วย 3 ประเภท คือ

2.1 ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสูดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concrete) ประกอบด้วย ความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการยกย่อง

2.3 ความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่อง และบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎี อัลเดอร์เฟอร์ ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวไปสู่ระดับอื่น โดยอัลเดอร์เฟอร์พบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้น โดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ยิ่งกว่านั้น อัลเดอร์เฟอร์ค้นพบว่า ระดับของชนิดจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์ เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึกความต้องการในด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย นอกจากนี้ อัลเดอร์เฟอร์ ยังขยายทฤษฎีของมาสโลว์ โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction-progression principle) เพื่ออธิบายถึงการที่บุคคลมีความก้าวหน้ากับลำดับความต้องการ เมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้และในทางตรงกันข้ามหลักการถดถอย-ความตึงเครียด (Frustration-regression principle) ซึ่งอธิบายว่าเมื่อบุคคลยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการ และเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองในระดับต่ำกว่า

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎี ERG ระลึกว่าบุคคลสามารถเปลี่ยนไประดับสูงขึ้นและต่ำลงของระดับความต้องการขึ้นอยู่กับว่า บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

3. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา (Acquired-needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมลเคลแลนด์ (McClelland. 1967) เป็นทฤษฎีที่เสนอว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่าง มากกว่าความต้องการอื่น ๆ ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Needs for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมยอด ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Needs for affiliation) ความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคล ความต้องการอำนาจ (Needs for power) เป็นความปรารถนาที่มีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น ทฤษฎีนี้ได้ทำความเข้าใจถึงการจูงใจ ซึ่งมีรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้

3.1 ความต้องการอำนาจ (Needs for power) บุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูดที่ผู้ต้องการ การทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชนชอบการแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น มีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

3.2 ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มสังคมจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

3.3 ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนะชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการป้องกลับในการทำงานตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด

โดยพื้นฐานของทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาจะขึ้นอยู่กับเวลา และเหตุผลของประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละบุคคล จะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการต่าง ๆ และแต่ละความต้องการจะมีผลต่อความพอใจต่องาน ทฤษฎีนี้จะช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของตนเอง และคนอื่นเป็นอย่างดี สามารถสร้างงานและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ด้านของบุคคลได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า แนวคิดของทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ แมคเลนแลนด์ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้สำหรับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยความต้องการความสำเร็จ

และความต้องการความผูกพัน ซึ่งเป็นไปตามกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้ เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมทั้งการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการประสานงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่องค์การ การได้รับทราบถึงความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ย่อมง่ายต่อการจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อเป็นการจูงใจบุคคลที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความต้องการนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นคุณลักษณะเด่นในตัวของบุคคล หรือให้เป็นตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

4. ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจ

ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจของวูม (Vroom. 1982) เชื่อว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งทฤษฎีของวูมเป็นการจูงใจบุคคล ซึ่งมีต่อสิ่งที่มีคุณค่า ในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ) คูณด้วยความเชื่อมั่น (ความคาดหวัง) จากการใช้ความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่ง วูม ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งมีค่า ซึ่งแต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น โดยทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจเป็นสมการ ประกอบด้วย อำนาจ (Force) คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Variance) X ความคาดหวัง (Expectancy) ของการจูงใจบุคคลในผลลัพธ์ ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความน่าจะเป็นสำหรับการกระทำเฉพาะอย่าง ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีเป้าหมายเฉพาะอย่างไม่แตกต่าง คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์เท่ากับศูนย์ มีผลลัพธ์เป็นลบเมื่อบุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผลลัพธ์ก็คือไม่มีการจูงใจ นอกจากนี้บุคคลจะไม่มีการจูงใจให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าความคาดหวังเป็นศูนย์หรือติดลบอำนาจในการกระทำบางสิ่งขึ้นอยู่กับทั้งคุณค่า ความพอใจในผลลัพธ์และความคาดหวัง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปทฤษฎีความคาดหวังได้ว่า การกระทำเป็นผลจากแรงจูงใจและความสามารถแรงจูงใจขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่บุคคลว่าจะได้ผลจากที่เขาได้พยายาม แรงจูงใจประกอบไปด้วย แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก โดยแรงจูงในภายใน คือ ความพึงพอใจที่ประสบความสำเร็จ และแรงจูงใจนอก คือ รางวัลที่ได้รับ และพฤติกรรมของบุคคลจะประกอบไปด้วยความสามารถ ความพยายาม และการรับรู้เรื่องบทบาทของตน

5. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบริก์ (Herzberg' s two factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบริก์ (Herzberg. 1959) ที่กล่าวว่าปัจจัยสำคัญประการที่สำคัญกับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ คือ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่หากบุคคลได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นในการทำงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคล

ในองค์การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีรายละเอียด ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี คนที่ต้องการประสบความสำเร็จ โดยมากจะตั้งเป้าหมายของงานไว้สูง ต้องการทราบความเป็นไปของงานว่าก้าวหน้าไปแต่ละขั้นตามที่ตั้งไว้เพียงใด โดยจะไม่คำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง ไว้วางใจ การได้รับการเชื่อถือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจแฝงอยู่ในรูปของการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

3) ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ความยากง่าย กว้างขวาง หรือท้าทายให้อยากทำงาน ต้องการความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดก็มีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมถึงการแสวงหาวิธีดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลดีแม้ว่าจะเกิดอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ทอดทิ้งงาน ทำงานให้สำเร็จในเวลาที่เหมาะสม

5) ความก้าวหน้า หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งการมีโอกาสเข้ารับการอบรม ดูงาน ไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้คุณวุฒิสูงขึ้น

ปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene and Maintenance factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับการก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้ที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และความพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8) ความมั่งคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

8.3 การวัดความพึงพอใจในอาชีพ

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับความพึงพอใจในอาชีพ มีการใช้แบบวัดความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction Scale: CSS) ของ (Greenhaus; Parasuraman; & Wormley. 1990) กันอย่างแพร่หลาย ถูกนำไปใช้ในงานวิจัยมากกว่า 250 เรื่อง มีการตรวจสอบแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความไม่แปลเปลี่ยนของแบบวัด เช่น เพศ อาชีพ และช่วงเวลา (Spurk; Abela; & Vollmer. 2011) แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ

การวิจัยครั้งนี้วัดความพึงพอใจในอาชีพโดยดัดแปลงจากแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพของกรีนเฮาส์ และคนอื่นๆ (Greenhaus; Parasuraman; & Wormley. 1990) ซึ่งมีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก น้อย ค่อนข้างน้อย และน้อยที่สุด ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมจากแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพสูงเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในอาชีพสูงกว่าผู้ที่ได้รับคะแนนรวมจากแบบวัดต่ำ

8.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกันความพึงพอใจในอาชีพ

จากโมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) เมื่อพนักงานเข้าสู่องค์กรต้องมีการปรับตัว ซึ่งถ้าพนักงานปรับตัวได้จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ เช่น ความพึงพอใจในอาชีพ การเลื่อนขั้นและเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในอาชีพ พบว่า ความพึงพอใจในอาชีพมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพส่วนบุคคล ดังเช่น งานวิจัยของ ลัสเบอร์รี และคนอื่นๆ (Lounsbury; et al. 2003) ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในอาชีพกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล ของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .56) นอกจากบุคลิกภาพ ประเภทของอาชีพยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ เช่น งานวิจัยของเฮนสัน และแมคคลูเลท (Hanson; &

McCullagh. 1997) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในอาชีพของผู้จัดการ และพนักงานบริษัท พบว่า ผู้จัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ ส่วนพนักงานบริษัทไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของลัสเบอร์รี และคนอื่นๆ (Lounsbury; et al. 2004) ทำการศึกษาความสามารถในการคิด และการเรียนรู้ และบุคลิกภาพ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจงานและความพึงพอใจในอาชีพของผู้จัดการ และพนักงานรายชั่วโมงของบริษัทสาธารณูปโภค พบว่า พนักงานรายชั่วโมงมีความสัมพันธ์ทางลบของความพึงพอใจในอาชีพกับความสามารถในการคิดและการเรียนรู้ (r = - .30, p<.01)ส่วนผู้จัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกของความสามารถในการคิดและการเรียนรู้กับความพึงพอใจในอาชีพ (r = .30, p<.05)นอกจากประเภทของอาชีพ ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับเชื้อชาติ ของกรีนเฮาท์ และคนอื่นๆ (Greenhaus; Parasuraman; & Wormley. 1990) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพ กับเชื้อชาติ ของพนักงาน พบว่า พนักงานชาวยุโรปมีความพึงพอใจในอาชีพและความพึงพอใจในงานมากกว่างพนักงานชาวเอเชีย

นอกจากเชื้อชาติ ความสมดุลของการทำงานและชีวิตสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ เช่น กรีเยร์ และคนอื่นๆ (Aryee; Chay; & Tan. 1994) ทำการศึกษาความสมดุลของการทำงานและชีวิตที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพของพนักงานโรงแรม พบว่า ความสมดุลของการทำงานและชีวิตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .42, p<.01)นอกจากนั้นความพึงพอใจในอาชีพยังส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงาน ดัง ลี, ชู และ เฮิน (Lee; Choo; & Hyun. 2016) ได้ทำการศึกษากระบวนการสุขภาวะในงานของสุขภาวะเชิงอัตนัยของพนักงานโรงแรม จำนวน 376 คน ผลการวิจัยพบว่า การอุทิศตนในงาน ส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .596 นอกจากนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองในองค์กรส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .279 นอกจากนั้น ความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในชีวิต มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .472 นอกจากนั้น ไลส์ และแฮลเดอร์ (Riaz; & Haider. 2010) ได้ทำการศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานในบริษัทในเมืองหลักของปากีสถาน จำนวน 240 คน พบว่า ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .590, p<.01) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .545, p<.01) และภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .261, p<.01) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในอาชีพ (β = .5128, p<.000)

นอกจากนั้น ซาเชอร์ (Zacher. 2014) ได้ทำการศึกษาความสามารถในการปรับตัว บุคลิกภาพ และการประเมินตนเอง สามารถอธิบายความสำเร็จทางอาชีพเชิงอัตนัย ของพนักงานประเทศออสเตเลีย จำนวน 1723 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุสามารถอธิบายความพึงพอใจในอาชีพ (β = .16, p<.01) เพศ (β=.07, p<.01) ระดับการศึกษา (β = .10, p<.01) บุคลิกภาพตระหนักใน

หน้าที่ (β = 1.0, p<.01) และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (β = .25, p<.01) นอกจากนั้น การศึกษาของ บอลเอาท์ (Ballout. 2009) ได้ทำการศึกษาความรับผิดชอบทางอาชีพ และความสำเร็จทางอาชีพ โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรปรับ ของเจ้าหน้าที่ธนาคาร ในประเทศเลบานอน พบว่า ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในอาชีพได้ร้อยละ 22 โดยประสบการณ์การทำงานสามารถอธิบายความพึงพอใจในอาชีพ (β = .16, p<.05) ความรับผิดชอบทางอาชีพ (β = .33, p<.01) โดยพบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ความรับผิดชอบทางอาชีพกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (β = .14, p<.01) ซึ่งผลปฏิสัมพันธ์ พบว่า ผู้ที่การรับรู้ความสามารถสูงมีความพึงพอใจในอาชีพสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบทางอาชีพ มีขนาดอิทธิพล (β = .42, p<.01) ส่วนผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ความรับผิดชอบทางอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ (β = .21, p>.05) และการศึกษาของบาร์เนตต์ และ บราดเลย์ (Barnett; & Bradley. 2007) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การเพื่อพัฒนาการทางอาชีพ และความพึงพอใจในอาชีพ และบุคลิกภาพเชิงรุกของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์การเพื่อพัฒนาการทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในอาชีพ (β = .23, p<.01) ส่วนพฤติกรรมจัดการทางอาชีพ (β = .28, p<.01) นอกจากนั้นพบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจัดการทางอาชีพ (β = .53, p<.001) และพฤติกรรมจัดการทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในอาชีพ (β = .29, p<.05) และทำสอบพบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพโดยผ่านพฤติกรรมการจัดการทางอาชีพ ซึ่งพฤติกรรมการจัดการทางอาชีพเป็นตัวแปรขั้นกลางสมบูรณ์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้เห็นว่า ความพึงพอใจในอาชีพได้รับการพิจารณาเป็นปัจจัยอัตนัยอย่างมีนัยสำคัญของผลความสำเร็จในอาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมของแต่ละบุคคลและการตั้งค่าสำหรับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินของแต่ละบุคคล/ อาชีพของบุคคล ความประสบความสำเร็จของบุคคล ตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในอาชีพสามารถจัดหมวดหมู่ได้ดังนี้ การสนับสนุนจากองค์การ ทุนทางสังคม ฐานะทางสังคม และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนจากองค์การเป็นส่วนสำคัญที่จะพยากรณ์ความพึงพอใจในงานและถูกอธิบายของ กาสนับสนุนจากองค์การเพื่อพัฒนาการทางอาชีพ

นอกจากนั้น จัดจ์ และคนอื่นๆ (Judge; et al. 1994) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สงผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง) และเชิงอัตนัย (ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ) ของผู้บริหารในสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ เพศ สถานภาพการสมรส) สามารถทำนายระดับรายได้ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า เพศชาย แต่งงานแล้วและคู่สมรสไม่ได้ทำงานนอกบ้านจะมีรายได้มากกว่าผู้บริหารอื่น ๆ ในขณะที่ปัจจัยด้านทุนทางมนุษย์ (คณะที่ศึกษา ระดับการศึกษา ความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย) และแรงจูงใจ (จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ และการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน) ก็ส่งผลทางบวกต่อระดับเงินเดือนของผู้บริหาร ในขณะของตัวแปรทางองค์การ และตัวแปรทางลักษณะและขอบเขตของอุตสาหกรรม

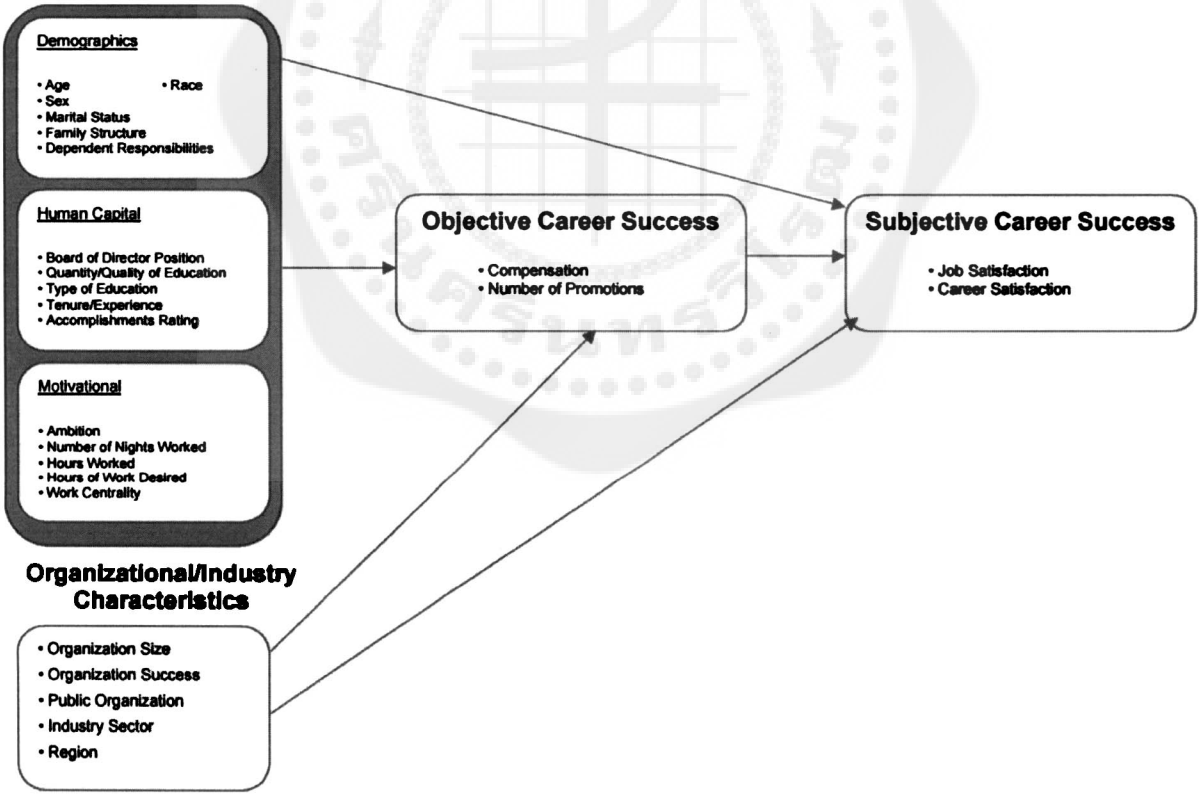
ก็ส่งผลต่อระดับเงินเดือนของผู้บริหารเช่นเดียวกัน โดยผู้บริหารที่ทำงานในองค์การขนาดเล็กจะรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมากกว่าผู้บริหารที่ทำงานในองค์การมหาชนจำกัด และผู้บริหารที่ทำงานในองค์การมหาชนจำกัดจะมีเงินเดือนมากกว่าผู้บริหารที่ทำงานในองค์การขนาดเล็กหรือประเภทธุรกิจที่ไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนทางมนุษย์ แรงจูงใจ ตัวแปรทางด้านองค์การ และลักษณะหรือขอบเขตอุสาหกรรมจะส่งผลต่อจำนวนครั้งในการเลื่อนตำแหน่ง โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานในระดับสากล มีระดับการคงอยู่ในองค์การที่สูง และมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานและมีการทำงานล่วงเวลาที่มาก รวมถึงการทำงานในองค์การมหาชนจำกัด หรือทำงานในอุตสาหกรรมที่มีการทำกำไรสูงนั้น จะมีจำนวนครั้งในการเลื่อนตำแหน่งที่มาก นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนทางมนุษย์ และแรงจูงใจส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของผู้บริหาร โดยผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงและมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานมากจะมีระดับความพึงพอใจในงานสูง ส่วนผู้บริหารผิวขาวนั้นจะมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าชนกลุ่มน้อย ในขณะที่ผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า ผิวขาว และมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากกาว่าจะมีความพึงพอใจในอาชีพต่ำกว่าและมีตัวแปรทุนทางมนุษย์ เช่น ระดับการศึกษา คณะที่ศึกษา สามารถทำนายความพึงพอใจในอาชีพ เช่น ผู้บริหารที่จบจากคณะวิศวะกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยที่เก่าแก่และมีชื่อเสียงจะมีความพึงพอใจในอาชีพสูง จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนทางมนุษย์ แรงจูงใจ ลักษณะขององค์การ ลักษณะและขอบเขตของอุตสาหกรรมส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารทั้งในเชิงปรนัยและอัตนัย

นอกจากนั้น หลู่ และ ชาฟเฟอร์ (Lau; & Shaffer. 2002) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพสำหรับผู้ประกอบการในภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการชาวฮ่องกงที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่รับรู้ว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพ และกลุ่มที่รับรู้ว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในอาชีพ และการมีชื่อเสียง ความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรายได้และการรับรู้ว่ารายได้มีความเพียงพอ เครือข่ายทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกสถานะทางสังคม โอกาสในการก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับรายได้ ความสำเร็จ การรับรู้ว่ารายได้มีความเพียงพอ ความพึงพอใจในอาชีพ ความมีชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับรายได้ บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จและความพึงพอใจในอาชีพ และบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ

นอกจากนั้น เนจ และคนอื่นๆ (Ng; et al. 2005) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์อภิมานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ทำการศึกษาผลงานที่ดีพิมพ์ดั้งแต่ ปี ค.ศ. 1980 – 2003 จำนวน 140 งานวิจัย พบว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและอัตนัยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ อย่างหลากหลาย โดยตัวแปรในประเภททุนทางมนุษย์ และปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยอย่างมาก ส่วนตัวแปรประเภทการสนับสนุนจากองค์การ และความ

แตกต่างระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมาก และพบว่า เพศหญิงมีระดับการศึกษา และจำนวนชั่วโมงในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ยังพอว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

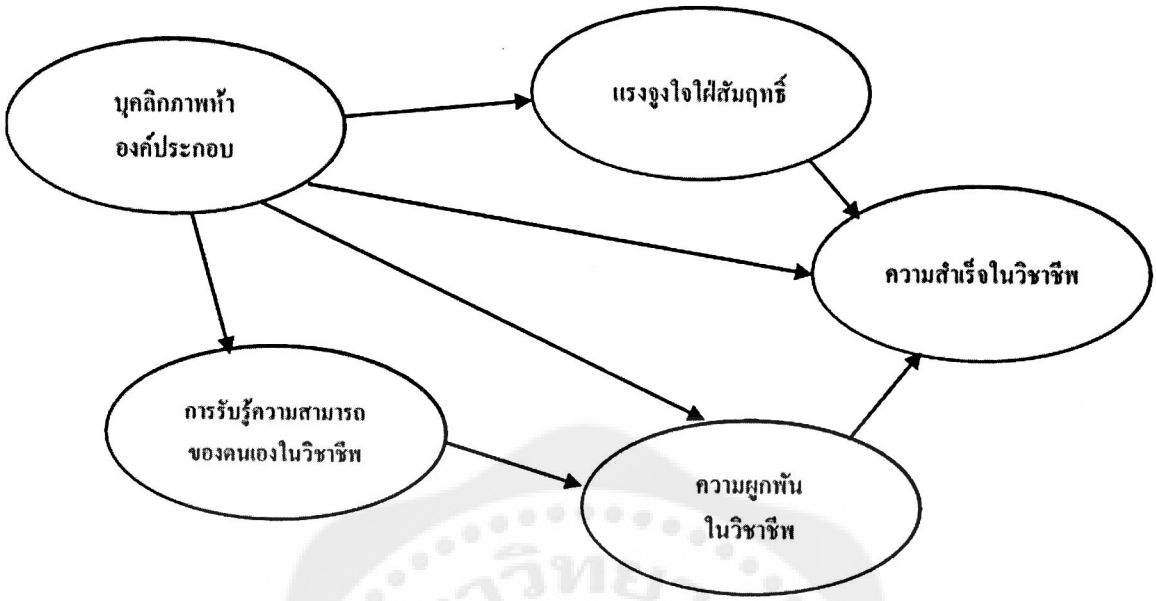
จัดก์ และคนอื่นๆ (Judge; et al. 1995) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่ทำนายความสำเร็จในอาชีพ โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยภูมิหลัง ปัจจัยทุนทางมนุษย์ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยการจัดการองค์การ โดยมีการแบ่งความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วย ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย วัดโดย รายได้ และการเลื่อนตำแหน่งและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย วัดโดย ความพึงพอใจในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภูมิหลัง ปัจจัยด้านทุนทางมนุษย์ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยและปรนัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับการศึกษา คุณภาพการศึกษา การมีชื่อเสียงสามารถพยากรณ์ความสำเร็จด้านการเงินได้ ในขณะที่แรงจูงใจ การจัดการองค์การสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพ ดังภาพประกอบที่ 16



ภาพประกอบ 16 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพ

ที่มา : Timothy A. Judge; Daniel M. Cable; John W. Boudreau; & Robert D. Bretz Jr. (1995). *An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success*. p. 5.

นอกจากนั้น พัชรีพร ไชยรักษ์ (2013) ทำการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 40 – 50 ปี รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี และครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพน้อยกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี เมื่อจำแนวตามระดับการศึกษา พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามระดับวิทยฐานะ พบว่าครูในกลุ่มระดับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษและที่สูกว่ารับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูในกลุ่มระดับชำนาญการ และกลุ่มครูผู้ช่วยและครู ค.ศ. 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพได้ร้อยละ 67.70 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู พบว่าความสำเร็จในวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .630, .219 และ .213 ตามลำดับ โดยการรับรู้ความสามารถของตนในวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .786 ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .515 และ .412 ตามลำดับ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยมีขนาดอิทธิพล .801 และตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมากที่สุด โดยส่งผ่านความสำเร็จในวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมากที่สุด โดยส่งผ่านตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .872 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพส่งผ่านตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .259 โดยตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทส่งผ่านแบบสมบูรณ์จากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพครู และตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทส่งผ่านแบบบางส่วนจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ ดังภาพประกอบที่ 17

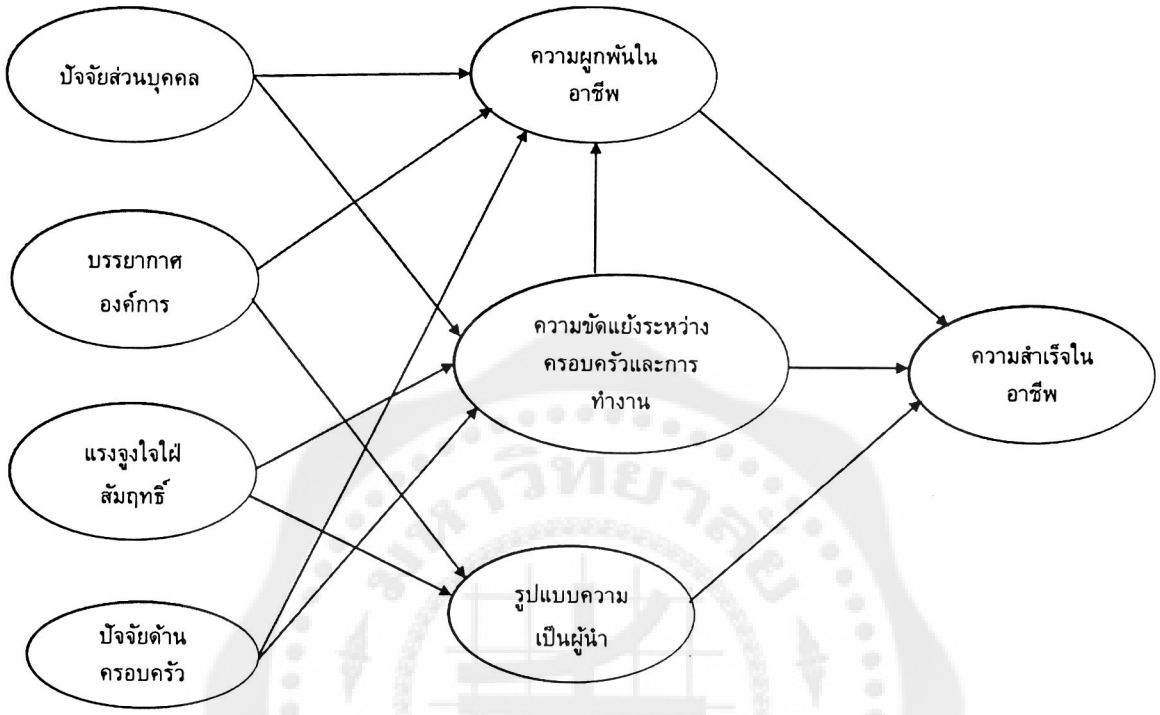


ภาพประกอบ 17 แสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความสำเร็จในวิชาชีพ

ที่มา: พัชรีพร ไชยรักษ์. (2555). *โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน.*

นอกจากนั้น นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารไทยพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด คือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี (.430) รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ (.393) ความผูกพันในอาชีพ (.297) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (.238) ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน (-.074) ปัจจัยส่วนบุคคล (.053) และปัจจัยด้านครอบครัว (.039) โดยปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไปยังความสำเร็จในอาชีพ บรรยากาศองค์การส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางอ้อมผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี และผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพและความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไปยังความสำเร็จในอาชีพ โดยความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้ตัวแปรทั้งภายนอกและภายในส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพ ยกเว้นความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการ

ทำงานส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังแสดงตามภาพประกอบที่ 18

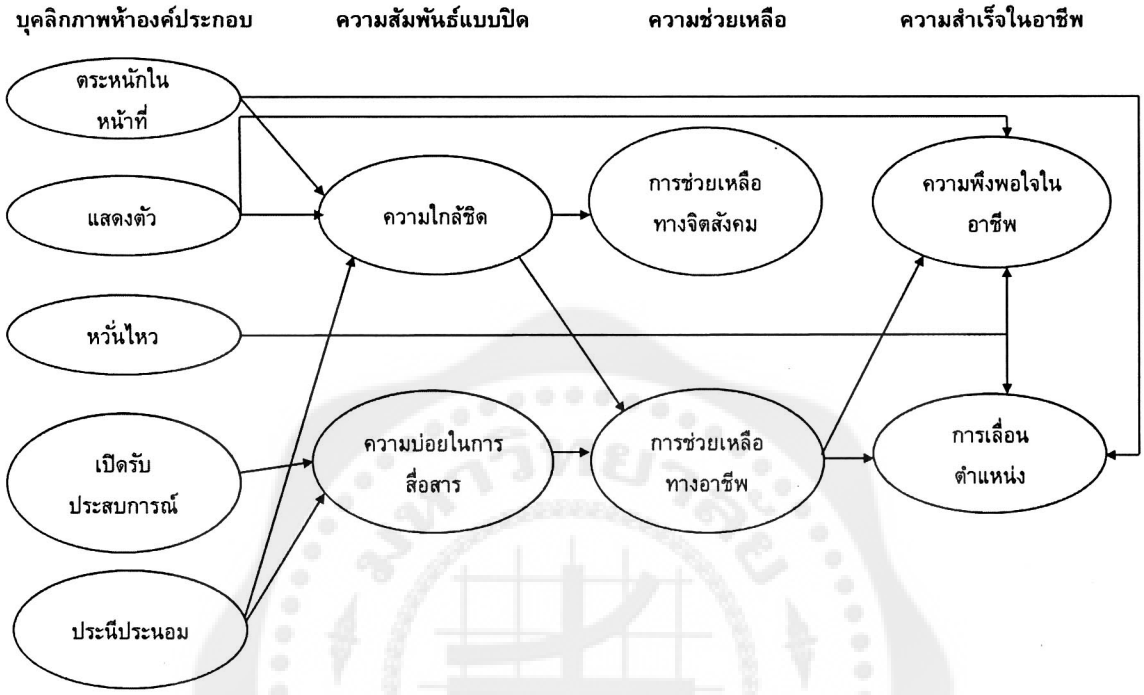


ภาพประกอบ 18 แสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความสำเร็จในอาชีพ

ที่มา: นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย*. หน้า 80.

นอกจากนั้น วู, ฟู และทูรแบน (Wu; Foo; & Turban. 2008) ทำการศึกษาบทบาทของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสัมพันธ์แบบปิด การช่วยเหลือถูกพัฒนาและความสำเร็จในอาชีพ พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพโดยผ่านความสัมพันธ์แบบปิดและความช่วยเหลือถูกพัฒนา โดยปัจจัยบุคลิกภาพส่งผลต่างความสัมพันธ์แบบปิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นบุคลิกภาพในแต่ละแบบพบว่า บุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .25 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .16 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .26 ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .41 นอกจากนั้นบุคลิกภาพแบบแสดงตัวส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .29 และบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่ส่งผลทางตรงต่อการเลื่อนตำแหน่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.26 นอกจากนั้น บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ

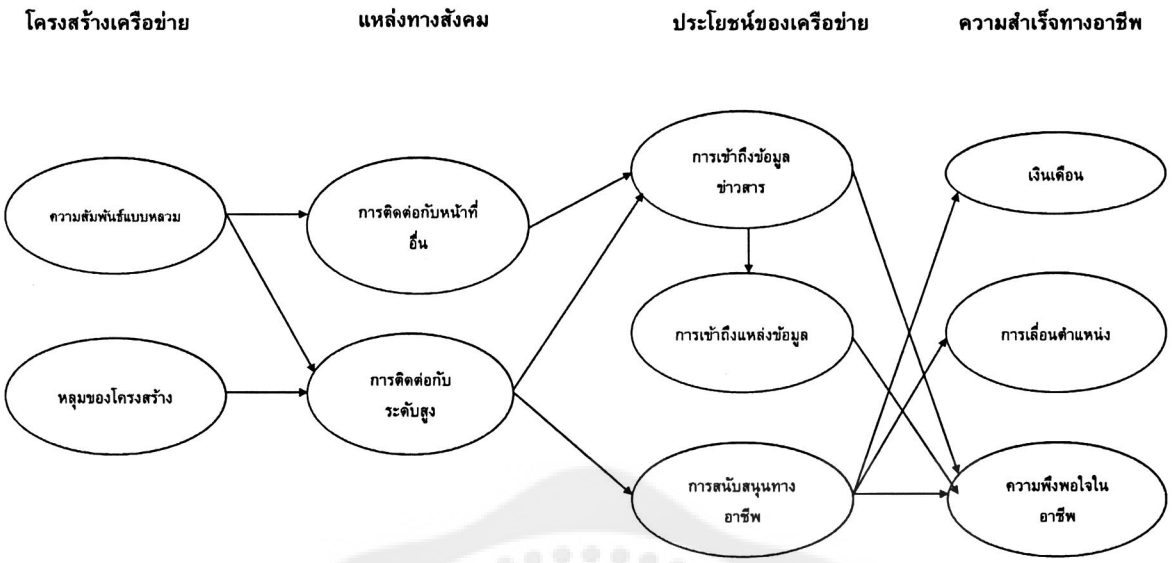
มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.27 และส่งผลทางตรงต่อการเลื่อนตำแหน่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.28 ตัวอย่างดังภาพประกอบที่ 19



ภาพประกอบ 19 แสดงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพ

ที่มา: Pei-Chuan Wu; Maw-Der Foo; & Daniel B. Turban. (2008). *The role of personality in relationship closeness, developer assistance, and career success.* p 443.

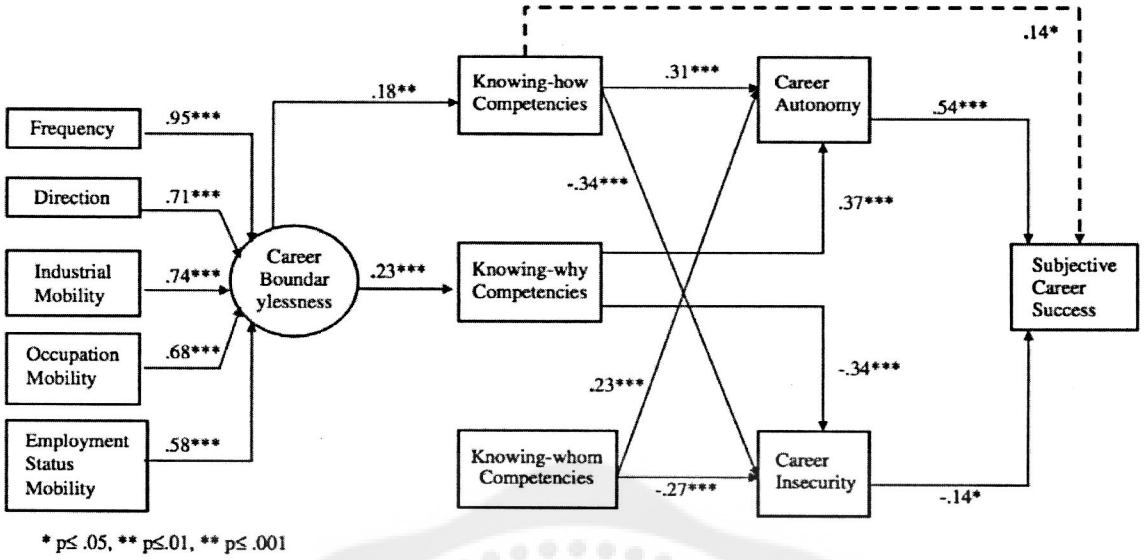
นอกจากนั้น เซอร์เบิร์ท ไครเมอร์และลิเดน (Seibert; Kraimer; & Liden. 2001) ทำการศึกษาทฤษฎีทุนทางสังคมของความสำเร็จทางอาชีพของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับแหล่งทางสังคม และส่งผลต่อความสำเร็จทางอาชีพ โดยผ่านประโยชน์ทางเครือข่าย ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ มีโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างดังภาพประกอบที่ 20



ภาพประกอบ 20 แสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความพึงพอใจในอาชีพตามทฤษฎีทุนทางสังคม

ที่มา: Scott E.Seibert; Maria L.Kraimer; & Robert C.Liden. (2001). *A social capital theory of career success*. p 222.

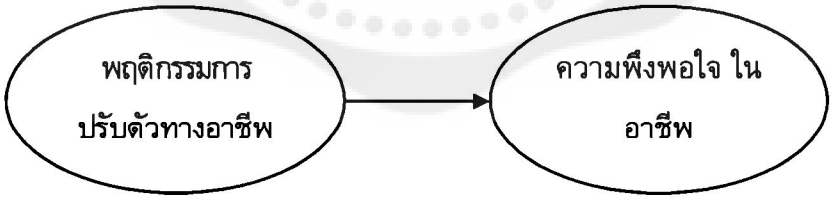
นอกจากนั้น การวิจัยของโคราโคกลู (Colakoglu. 2011) ทำการวิจัยบทบาทของสมรรถนะทางอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จทางอาชีพเชิงอัตนัย โดยผ่านความอิสระทางอาชีพและความไม่มั่นคงทางอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า อาชีพที่ไม่กำหนดขอบเขตส่งผลต่อสมรรถนะทางด้านความรู้อย่างไร (Knowing – how Competencies) และสมรรถนะความรู้ทำไม (Knowledge – why Competencies) ซึ่งส่งผลทางตรงเชิงบวกกับความอิสระในอาชีพ แต่ส่งผลทางตรงเชิงลบกับความไม่มั่นคงทางอาชีพ โดยความอิสระทางอาชีพส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ส่วนความไม่มั่นคงทางอาชีพส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย โดยผลการวิจัยแสดงดังภาพประกอบที่ 21



ภาพประกอบ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพที่ไม่กำหนดขอบเขตกับสมรรถนะทาอาชีพและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

ที่มา: Saba Colakoglu. (2011). *The impact of career boundarylessness on subjective career success: the role of career competencies, career autonomy, and career insecurity*. p.55.

ดังที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นได้ว่าพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ ดังภาพประกอบที่ 22



ภาพประกอบ 22 พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ

ตอนที่ 8 เพศกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ชาย-หญิงมีความแตกต่างกัน ชายมุ่งให้ความสำคัญกับอาชีพ หรืออุดมการณ์ ในขณะที่ผู้หญิงให้ความสำคัญกับชีวิตคู่ หรือการเลี้ยงดูบุตรมากกว่า (Erikson. 1968) โดยชายมีความเป็นอิสระและให้ความสำคัญกับความสำเร็จ หรืออาชีพ ในขณะที่ผู้หญิงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อารมณ์ ความรู้สึกมากกว่า (Gilligan. 1982) โดยเป็นตามการเหมารวม (Stereotype) ของสังคมที่มีต่อชาย-หญิง ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความ

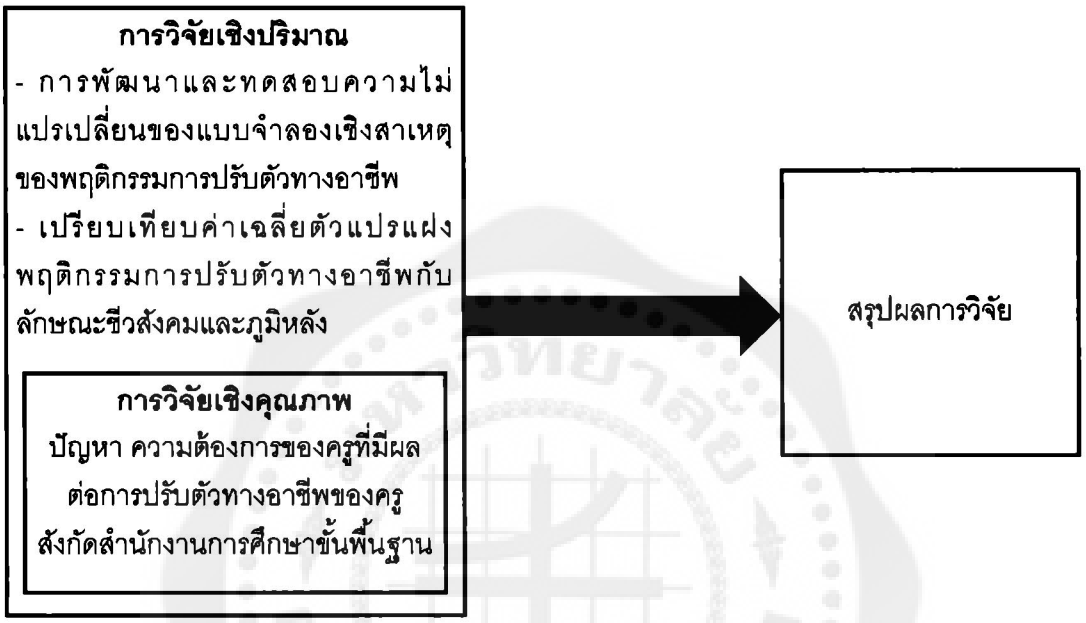
คาดหวังของสังคมต่อบทบาทชายหญิงแตกต่างกัน โดยมองว่าผู้ที่แต่งงานแล้วนอกเหนือจากการทำงาน ย่อมต้องรับผิดชอบในภาระทางครอบครัว ทุ่มเทเวลาให้ความสำคัญ เพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว (Santrock. 2004) ซึ่งบุคลากรที่มีเพศต่างกัน จะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน (Ashby; & Schoon. 2010; Orser; & Leck. 2010) เนื่องจากสรีระ อุปนิสัย ความละเอียดรอบคอบ ความอดทนที่แตกต่างกันทำให้บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันจึงมีผลสัมฤทธิ์จากการทำงานแตกต่างกันด้วย นั้นคือเพศคือสิ่งที่กำหนดความสำเร็จในอาชีพ พบความแตกต่างทางเพศมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ (Orser; & Leck. 2010) ซึ่งสอดคล้องกับ วันเพ็ญ ควรสมาน และเจมส์ แลนแคสเตอร์ (2557) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะด้านชีวสังคมกลยุทธ์ทางอาชีพ สมรรถนะอาชีพ และความผูกมัดพนักงานที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพบริการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว พบว่า ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้รับอิทธิพลจากกลยุทธ์ทางอาชีพ สมรรถนะอาชีพ ความผูกมัดของพนักงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสะท้อนถึงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในงาน จนทำให้เกิดกลยุทธ์ทางอาชีพที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งการที่พนักงานจะสามารถมีความสำเร็จในอาชีพเกิดขึ้นได้นั้นต้องมีองค์ประกอบของการมีกลยุทธ์ในการทำงานจะสร้างโอกาสในการสร้างอาชีพ โดยเป็นการรับความรู้เพื่อสร้างทักษะในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน การนำเสนอตนเองเป็นการที่บุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องนำเสนอตนเองเพื่อให้บุคลากรโดยรอบได้รู้จัก และมองเห็นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน ซึ่งจะสร้างให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งในอาชีพ (Kuo; et al. 2003) สอดคล้องกับการศึกษาของ กิฟฟินท์ และคนอื่นๆ (Griffin; et al. 2000) ที่ทำการศึกษาการปรับตัวในอาชีพของพนักงาน พบว่า เพศหญิงมีการปรับตัวทางอาชีพได้ดีกว่าเพศชาย ส่วนงานวิจัยของ เบท (Betze; et al.1985) ทำการศึกษาการปรับตัวทางวิชาชีพ พบว่า วิชาชีพเพศหญิงปรับตัวได้ดีในอาชีพตามจารีตประเพณี โดยอาชีพตามจารีตประเพณี ได้แก่ เพศหญิง อาชีพ ครู พยาบาล นักการบัญชี ส่วนผู้ชายปรับตัวได้ดีในอาชีพที่ไม่เป็นตามจารีตประเพณี ดังนั้น เพศมีผลต่อการปรับตัวทางอาชีพ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจการปรับตัวทางอาชีพจากงานวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร นอกจากนั้นยังพบว่าเพศชายยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าเพศหญิง โดยรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานมากกว่าเพศหญิง (อรนัย เลื่อนวัน. 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของกัฑนา ลิ่มชวลิต (2539) พบว่า เพศชายยอมรับการใช้คอมพิเตอร์มาใช้ในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในทางตรงกันข้าม การวิจัยของชาลินี บุญยะศัพท์ (2556) พบว่า เพศหญิงมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีการสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานบุคคลมากกว่าเพศชาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่าเพศของบุคลากรมีผลต่อการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า ครูเพศชายกับหญิงจะมีโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพแตกต่างกันหรือไม่ และแตกต่างกันอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะตามแบบแผนการวิจัยผสานวิธี แบบแผนรองรับภายใน (Embedded Designs) (Craswell; & Plano Clark. 2005: 67 - 71) ดังภาพประกอบที่ 23



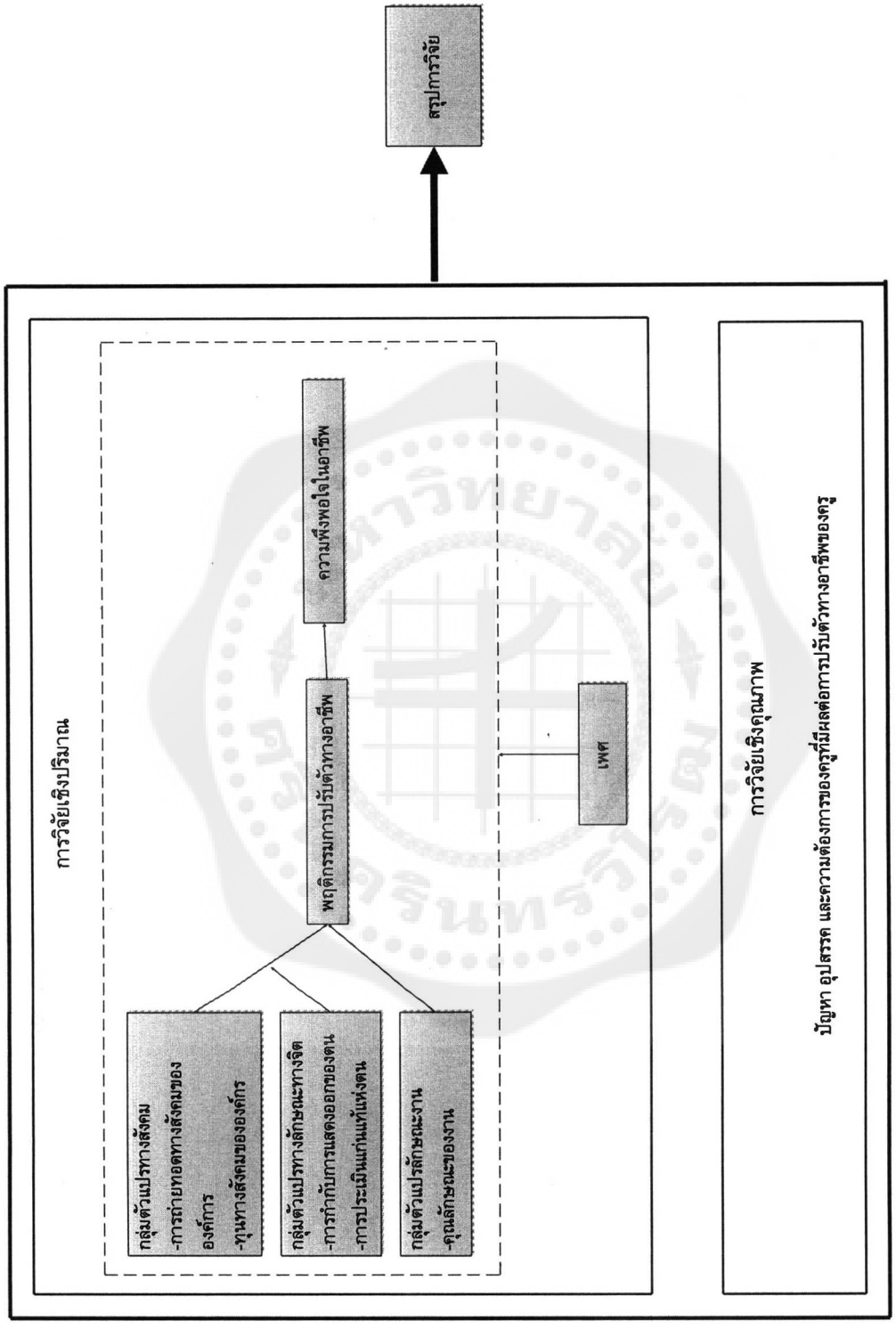
ภาพประกอบ 23 แบบแผนการวิจัยผสานวิธี

การวิจัยเชิงปริมาณ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 – 3 เพื่อวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายกับหญิง และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแฝงพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่มีลักษณะชีวะสังคมและภูมิหลังที่แตกต่างกัน

และการวิจัยเชิงคุณภาพในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค์ และความต้องการของครูที่อำนวยการส่งเสริมพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพในบริบทของประเทศไทย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Organizational Socialization) ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าเมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้กระบวนการทางสังคม เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเกิดการเรียนรู้การทำงาน มีการขัดเกลาให้ยอมรับวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ทำให้บุคคลสร้างยอมรับ และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

ทั้งนี้ แบบแผนการวิจัยผสานวิธีดังกล่าวจะทำให้ผู้วิจัยสามารถตอบปัญหาการวิจัยที่ดีที่สุด และมีความสมบูรณ์ของผลการวิจัยทั้งในแนวลึกคือ ให้ผลการวิจัยที่ลุ่มลึก ละเอียดลึกซึ้งตามเงื่อนไขและบริบทของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ และในแนวกว้างคือ ให้ผลการวิจัยที่สามารถสรุปอ้างอิงทั่วไปได้นำไปสู่ข้อค้นพบหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์สูงสุด

ในท้ายที่สุด เมื่อวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ผู้วิจัยนำข้อค้นพบทั้งหมดมาวิเคราะห์ร่วมกันและอภิปรายผลการวิจัยเป็นข้อสรุปในการศึกษาครั้งนี้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการวิจัยร่วมกันทำให้ผู้วิจัยสามารถตอบปัญหาการวิจัยรวมครั้งนี้ได้อย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครู ดังภาพประกอบที่ 24



ภาพประกอบ 24 กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้บูรณาการทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพ (Social Cognitive Career Theory) ของเลนท์ และคนอื่นๆ (Lent; et al. 1994) ของโมเดลการจัดการตนเองด้านอาชีพ Model of Career Self-Management (Lent; & Brown. 2013) ใช้อธิบายพฤติกรรมการปรับตัวที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งในกรณีนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงการทำงานของครู โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนการสอน และการทำงาน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพที่อธิบายพฤติกรรมกับความสำเร็จทางอาชีพ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ เป็นพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพในยุคดิจิตอลส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ พร้อมทั้งบูรณาการแนวคิดทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) ที่อธิบายการเข้าถึงทุนทางสังคมของพนักงานเนื่องจากองค์กรมีการใช้การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับประโยชน์จากทุนทางสูงที่จะทำให้พนักงานเกิดการปรับตัวได้ ซึ่งจะส่งผลสุดท้ายก่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ โดยพนักงานใช้ประโยชน์ของทุนทางสังคมเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งพนักงานที่สามารถเข้าถึงทุนทางสังคมได้จะสามารถปรับตัวทางอาชีพได้ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการปรับตัวทางอาชีพของครู มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้ประกอบการทำงาน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางอาชีพจะเร่งให้ครูเกิดการปรับตัวเกิดขึ้น เป็นการปรับตัวทางอาชีพ โดยได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาในบริบทของโรงเรียนซึ่งจะเกี่ยวพันกับครูที่สุด จากแนวคิดทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร โดยมองโรงเรียนคือ องค์กรหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการปรับตัวของครู โดยแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นร่วมกันอธิบายความสำเร็จทางอาชีพ สำหรับการ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ความสำเร็จทางอาชีพเชิงอัตนัย เนื่องจากเป็นความสำเร็จทางอาชีพที่ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคล โดยจัดก์ (Judge. 1995) ได้แบ่งเป็นความพึงพอใจในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความพึงพอใจในอาชีพ เนื่องจากเป็นความพึงพอใจในภาพรวมของอาชีพ การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาคามสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของครู ทำให้ทราบรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรเหตุและตัวแปรผล และเนื่องจากการที่ครูมีเพศต่างกันย่อมมีส่วนทำให้การปรับตัวทางอาชีพย่อมต่างกัน ดังนั้น จึงศึกษาว่าเพศทำให้โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเหตุและตัวแปรผลต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัยเชิงปริมาณ

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังภาพประกอบที่ 25 ซึ่งเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ โดยกำหนดสัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1-3 ดังนี้

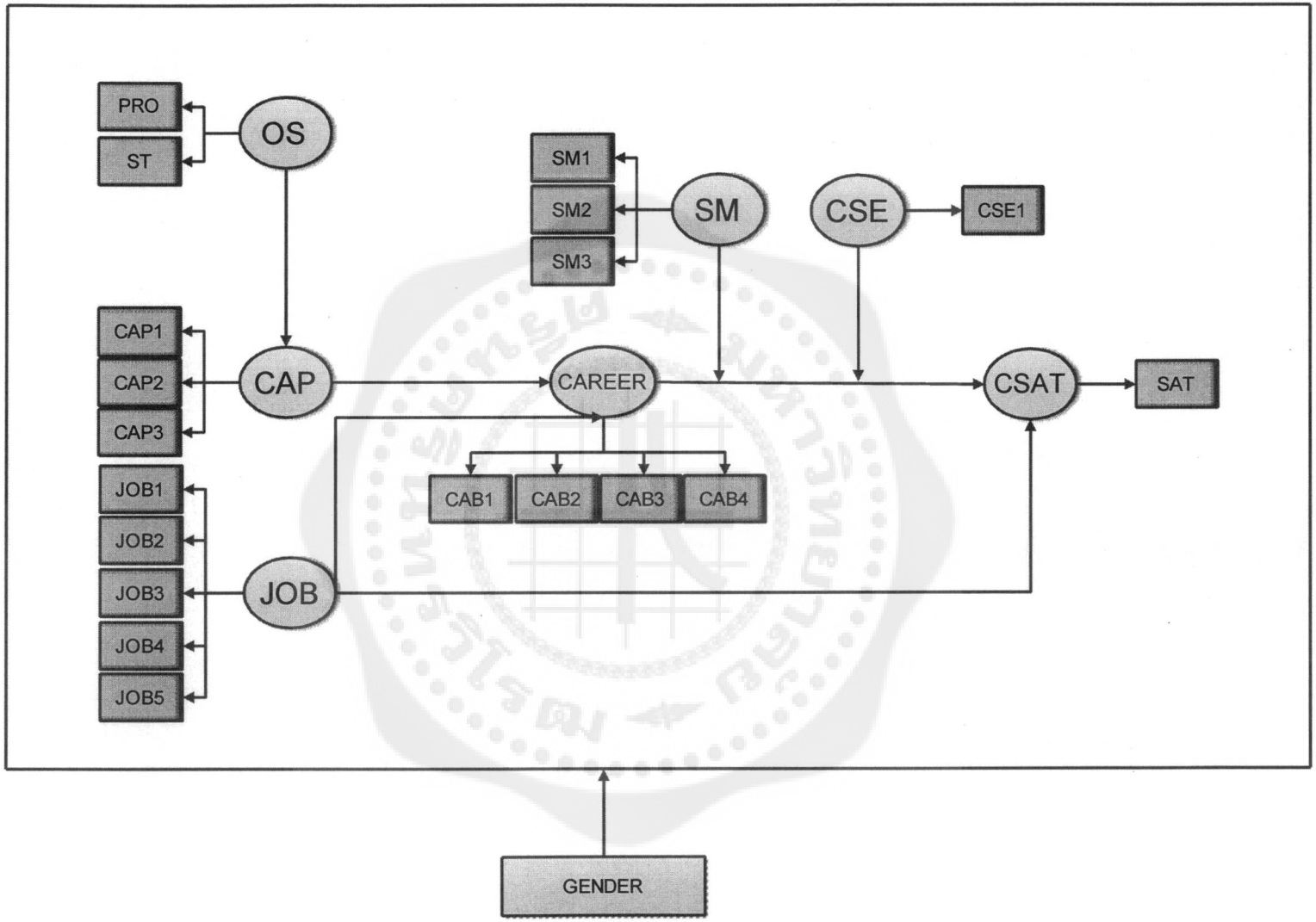
○ แทน ตัวแปรแฝง

□ แทน ตัวแปรสังเกต

⟶ แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยหัวลูกศรจะเป็นตัวแปลผลที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุ

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต ดังนี้

ชื่อตัวแปรแฝง	สัญลักษณ์	ชื่อตัวแปรสังเกตได้	สัญลักษณ์
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	OS	กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคม	OT
		การริเริ่มของครู	Pro
คุณลักษณะของงาน	JC	ทักษะที่หลากหลายของทักษะ	SK
		ความอิสระ	AUTO
		ความสำคัญของงาน	IM
		ข้อมูลย้อนกลับ	BLA
		เอกลักษณ์ของงาน	IND
ทุนทางสังคม	SC	การแบ่งปันข้อมูล	SH
		ความไว้วางใจ	TRU
		การแบ่งปันวิสัยทัศน์	VIS
พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	CAB	ความห่วงใยในอาชีพ	C1
		การควบคุมตนเองทางอาชีพ	C2
		ความอยากรู้เกี่ยวกับอาชีพ	C3
		ความเชื่อมั่นทางอาชีพ	C4
ความพึงพอใจในอาชีพ	CS	ความพึงพอใจในอาชีพ	CS1
การกำกับการแสดงออกของตน	SM	การควบคุมการแสดงออก	CON
		การแสดงออกในสังคม	SOC
		การแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่น	OTH
การประเมินแก่นแท้ตนเอง	CSE	การประเมินแก่นแท้ตนเอง	CSE1
		เพศ	GENDER



ภาพประกอบ 25 แบบจำลองสมมติฐาน

แบบจำลองสมมติฐานตั้งต้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู ผู้วิจัยสร้างแบบจำลองสมมติฐานวิจัยที่ 1 – 3 เป็นไปตามกรอบแนวคิดทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง ดัฟฟี่ และซอว์ และแนวคิดทฤษฎีปัญญาสังคมเกี่ยวกับอาชีพของ เลนท์ และคนอื่นๆ โดยสมมติฐานวิจัยที่ 1 ประกอบด้วยสมมติฐานย่อยที่ 1.1 – 1.7 เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ และความพึงพอใจในอาชีพ และสมมติฐานวิจัยที่ 2 กำหนดให้เพศของครูเป็นตัวแปรปรับ (Moderator) ของแบบจำลอง เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู ส่วนสมมติฐานวิจัยที่ 3 เพศคาดว่าจะส่งผลต่อการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทุนทางสังคม คุณลักษณะของงาน และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ โดยสมมติฐานมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 แบบจำลองสมมติฐานของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปร ดังนี้

สมมติฐานย่อยตัวแปรทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ได้แก่

1.1 ทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

1.2 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม

1.3 การถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม

สมมติฐานย่อยตัวแปรลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

1.4 คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

สมมติฐานย่อยพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในอาชีพ

1.5 พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ

สมมติฐานย่อยตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

1.6 การกำกับการแสดงออกของตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

1.7 การประเมินแก่นแท้แห่งตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

สมมติฐานวิจัยที่ 2 รูปแบบ (Form) ของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานวิจัยที่ 3 ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกัน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยผสานวิธีแบบแผนรองรับภายใน (Embedded Designs) การดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย คือ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือวัดตัวแปรจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำการพัฒนาและทดสอบแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแฝงของพฤติกรรมการการปรับตัวทางอาชีพ หลังจากนั้น เมื่อได้คะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยคัดเลือกกรณีศึกษาผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพในกลุ่มต่ำ ข้อค้นพบจากกรณีศึกษาช่วยอธิบายปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่มีต่อการปรับตัวทางอาชีพของครูให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยของแต่ละวิธีการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมกับปัญหาการวิจัย นำไปสู่การตีความ การอภิปราย และความกระจ่างชัดในผลการวิจัยต่อไป ทำให้งานวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือสูงกว่างานที่ใช้วิธีการวิจัยเดียว อันเป็นข้อค้นพบหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูในบริบทสังคมไทย ผู้วิจัยขอนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 - 3 เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและหญิง และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแฝงพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ การดำเนินการวิจัยมีลำดับขั้น คือ 1) การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 5) การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการระดับชั้นประถมศึกษา ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ภูมิภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างสุ่มมาจากครู ระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 746 คน เพศชาย 347 คน และเพศหญิง 399 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบตัวแปรแฝง (Structural Equation Modeling) ดังนั้นจึงต้องกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ซึ่งจากเกณฑ์ในทางปฏิบัติ (The Rule of Trump) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์มีนักวิชาการได้เสนอไว้ ดังนี้ **1) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง** มีการกำหนดที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ว่าควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 100 – 150 (Tinsley; & Tinsley. 1987; Anderson; & Gerbing. 1988; Ding; Velicer; & Harlow. 1995; Tabachnick; & Fidell. 2001) นอกจากนั้น มีนักวิชาการเสนอขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 200 (Hoogland; & Boomsma. 1998; Boomsma; & Hoogland. 2001; Kline. 2005) โดยในการวิเคราะห์พหุกลุ่ม (Multi-group modeling) ไคลน์ (Kline. 2005) ได้เสนอว่ากฎความเพียงพอคือขนาดของกลุ่มตัวอย่างต่อกลุ่มคือ 100 คน **2) อัตราส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อตัวจำนวนพารามิเตอร์อิสระ** (free parameters) โดยมีช่วงอยู่ระหว่าง 5 - 20 (Bentler; & Chou. 1987; Bentler. 1995; Hoogland; & Boomsma. 1998; Kline. 1998) 3) นอกจากนั้น มีการยอมรับอย่างกว้างขวางกับกฎความพอเพียงของกลุ่มตัวอย่าง 10 คนต่อตัวบ่งชี้ (Nunnally. 1967) นอกจากนั้น ได้มีการกำหนดไว้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลควรมีสัดส่วนเท่ากับ 10 : 1 (Schumacker; & Lomax. 1996: 20) นอกจากนั้น การวิเคราะห์ขอบเขตล่าง (Lower bound analysis) ของขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยได้กำหนดให้ขนาดอิทธิพล (effect size) เท่ากับ .1 ระดับอำนาจการทดสอบทางสถิติ (statistical power level) เท่ากับ .8 และระดับความน่าจะเป็น (probability level) เท่ากับ .05 พบว่า มีขนาดกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดเท่ากับ 247 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลควรมีขนาดที่มากพอ เพื่อที่จะทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มีความมั่นใจในการทดสอบ จากกฎความเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่กำหนดไว้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรสังเกตในโมเดลที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลควรมีสัดส่วน 10 – 20: 1 (Schumacker; & Lomax. 1996: 20) ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเท่ากับ 190 – 380 คน นอกจากนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาเปรียบเทียบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างครูเพศชายและเพศหญิง ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเท่ากับ 380 – 760 คน โดยงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างมาจำนวน 746 คน ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ขั้นที่หนึ่ง สุ่มเขตภูมิภาค ด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้เขตภูมิภาคเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) สุ่มมา 3 เขตภูมิภาค จาก 6 เขตภูมิภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

2) ขั้นที่สอง สุ่มจังหวัด ด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้เขตจังหวัดเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) สุ่มมา จังหวัด ได้จังหวัด 6 ซึ่งมีโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 71 โรงเรียน

3) ขั้นที่สาม สุ่มโรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

เมื่อพิจารณาถึงขนาดโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันตามขนาดชุมชน สภาพทางสังคม ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ และขนาดของโรงเรียนในแต่ละพื้นที่ก็มีความแตกต่างกันด้วย จึงน่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนในโรงเรียนมีความพึงพอใจในอาชีพของครูต่างกันไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยจำแนกประชากรตามขนาดของโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,500 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 600 – 1,499 คน
โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 300 - 599 คน
โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 299 คน

ได้โรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 71 โรงเรียน

4) ขั้นที่สี่ สุ่มครู ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ครูจำนวน 746 คน เพศชาย 347 คน เพศหญิง 399 คน ผู้วิจัยทำการจับฉลากครูให้ได้ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสุ่มไว้

รายละเอียดของขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัด		
		ส่งไป	ได้รับกลับ	ใช้ได้จริง
อุดรธานี	13	150	150	120
หนองบัวลำภู	11	150	150	126
พระนครศรีอยุธยา	13	150	150	127
สระบุรี	10	150	150	128
ปัตตานี	12	150	150	127
ยะลา	12	150	140	118
รวมทั้งสิ้น	71	900	890 (98.88%)	746 (82.88%)

จากตาราง 3 แสดงการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเดือนสิงหาคม พ.ศ.2559 พบว่าจำนวนตัวอย่างที่เก็บได้จริงแตกต่างจากขนาดตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ กล่าวคือ จำนวนที่ส่งไป 900 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จริงทั้งหมด 746 คน คิดเป็นร้อยละ 82.88

3. เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มอีก 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียน เนื่องจากเกรงว่ากลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และเมื่อทำการคัดแบบสอบถามออกแล้วมีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้เบื้องต้น ซึ่งจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการอ้างอิงประชากร เมื่อผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์จำนวน มีจำนวน 746 คน แยกเป็นเพศชาย 347 คน เพศหญิง 399 คน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 3

4. การตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 746 คน เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.51 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.49 และเมื่อนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมาหาค่าสัดส่วน ได้สัดส่วนเพศชาย (p) เท่ากับ 0.465 และเพศหญิง เท่ากับ 0.535 เมื่อนำมาคำนวณความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง ($p*q = 0.248$) ซึ่งมีค่าต่ำกว่าค่าความแปรปรวนที่ใช้ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ตอน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ทุนทางสังคมขององค์กร การประเมินแก่น

แท้แห่งตน การกำกับการแสดงของตน คุณลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลของครู ซึ่งได้แก่ เพศ ประสบการณ์การสอน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกให้เลือกตอบและเติมคำตอบ ดังนี้

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ประสบการณ์การสอน ..... ปี
3. อายุ.....ปี
4. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ คู่ ☐ หม้าย/หย่า
5. วุฒิการศึกษา .....

คุณลักษณะของโรงเรียน

1. ขนาดของโรงเรียน
   - ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,500 คน
   - ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 600 – 1,499 คน
   - ☐ โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 300 - 599 คน
   - ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 299 คน
2. โรงเรียนอยู่จังหวัด.....

ตอนที่ 1 แบบวัดการปรับตัวทางอาชีพ

แบบวัดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ จากทฤษฎีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ของสาวิสคาส (Saviscas. 2013) แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความห่วงใยในอาชีพ 2) ด้านการควบคุมตนเองทางอาชีพ 3) ด้านความอยากรู้เกี่ยวกับอาชีพ และ 4) ด้านความเชื่อมั่นทางอาชีพ ให้คะแนนแบบประมาณค่า 6 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยที่สุด ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยที่สุด พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 11 – 66 คะแนน

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพไว้ดังนี้ สำหรับข้อความทางบวก คำตอบในช่อง "เห็นด้วยที่สุด" ให้คะแนน 6 คะแนน คำตอบในช่อง "เห็นด้วย" ให้ 5 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างเห็นด้วย" ให้ 4 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างไม่เห็นด้วย" ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง "ไม่เห็นด้วย" ให้ 2 คะแนน และคำตอบในช่อง "ไม่เห็นด้วยที่สุด" ให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม โดยตอนในช่อง "เห็นด้วยที่สุด" ให้ 1 คะแนน คำตอบในช่อง "เห็นด้วย" ให้ 2 คะแนน คำตอบ

ในช่อง "ค่อนข้างเห็นด้วย" ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างไม่เห็นด้วย" ให้ 4 คะแนน ตอนในช่อง "ไม่เห็นด้วย" ให้ 5 คะแนน และคำตอบในช่อง "ไม่เห็นด้วยที่สุด" ให้ 6 คะแนน ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

การหาคุณภาพของแบบวัดพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

แบบวัดพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 16 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดด้านเป็นกังวลทางอาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.724 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.471 – 0.714 ด้านควบคุมทางอาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.648 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.337 – 0.541 ด้านกระตือรือร้นทางอาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.795 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.617 – 0.877และด้านไว้ใจทางอาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.788 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.420 – 0.781 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงพบว่า ด้านเป็นห่วงทางอาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.778 – 0.860 ด้านควบคุมทางอาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.766 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.358 – 0.780 ด้านกระตือรือร้นทางอาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.799 – 0.872 และด้านไว้ใจทางอาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.747 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออย่ระหว่าง 0.601 - 0.601 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักกองค์ประกอบ (Factor loading) น้อย รวมทั้งข้อความที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามจนแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ χ^2 = 61.622, df = 23, p < .01, RMSEA = 0.043, CFI = 0.994, TLI = 0.986, SRMR = 0.026 ด้านเป็นกังวลทางอาชีพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.844 – 0.902 ด้านควบคุมทางอาชีพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.540 – 0.919 ด้านกระตือรือร้นทางอาชีพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.849 – 0.949 และด้านไว้ใจทางอาชีพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.758 – 0.778 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR = 0.742 – 0.924 และ AVE = 0.590 – 0.791 แสดงว่าข้อความมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น ผลดังตารางที่ 4

ตาราง 4 ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

Latent Construct	Observed Variables	Item-Total Correlation	Reliability	Standardized Loading	SE	CV	AVE
CAREER1	C1	.778	.914	0.844	0.022	.904	.758
	C2	.858		0.865	0.012		
	C3	.860		0.902	0.011		
CAREER2	C4	.750	.766	0.919	0.008	.841	.650
	C5	.780		0.902	0.010		
	C6	.358		0.540	0.024		
CAREER3	C7	.805	.913	0.850	0.010	.914	.781
	C8	.872		0.949	0.007		
	C9	.799		0.849	0.018		
CAREER4	C10	.601	.747	0.778	0.023	.742	.590
	C11	.601		0.758	0.025		

χ^2	df	χ^2/df	p-value	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
61.622	23	2.679	.000	.043	.994	.986	.026

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

คำชี้แจง : ข้อความต่อไปนี้สะท้อนความคิดเห็นของผู้ทำงานทั่ว ๆ ไป โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นข้องท่าน

ก. ท่านวางแผนอนาคตเกี่ยวกับอาชีพท่าน

ไม่เห็นด้วยที่สุด ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยที่สุด

....

ข. ท่านสามารถจัดการเรียนการสอนสื่อช่วยสอนได้

ไม่เห็นด้วยที่สุด ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยที่สุด

ตอนที่ 2 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรวัดจากกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และการริเริ่มของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ แบบวัดกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงจากแนวคิดของจอร์น (Jones. 1985) ส่วนแบบวัดการริเริ่มของครู ผู้วิจัยปรับปรุงจากแนวคิดของแบทแมน และแครนท์ (Bateman; & Crant. 1993) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร มีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 21 – 126

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรไว้ดังนี้ สำหรับข้อความทางบวก คำตอบในช่อง “เห็นด้วยที่สุดให้ ” คะแนน6 คะแนน คำตอบในช่อง “เห็นด้วย ให้ ”5 คะแนน คำตอบในช่อง ค่อนข้าง“เห็นด้วย ให้ ”4 คะแนน คำตอบในช่อง ค่อนข้าง“ไม่เห็นด้วย ให้ ”3 คะแนน คำตอบในช่อง “ไม่เห็นด้วย ให้ ”2 คะแนน และคำตอบในช่อง “ไม่เห็นด้วยที่สุด ให้ ”1 คะแนน ส่วนข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม โดยดอนในช่อง “เห็นด้วยที่สุด ให้ ”1 คะแนน คำตอบในช่อง “เห็นด้วย ให้ ”2 คะแนน คำตอบในช่อง ค่อนข้า“งเห็นด้วย ให้ ”3 คะแนน คำตอบในช่อง ค่อนข้าง“ไม่เห็นด้วย ให้ ”4 คะแนน ดอนในช่อง “ไม่เห็นด้วย ให้ ” 5 คะแนน และคำตอบในช่อง “ไม่เห็นด้วยที่สุด ให้ ”6 คะแนน ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

การหาคุณภาพของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 21 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดด้านการริเริ่มของครูมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.724 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.454 – 0.784 ด้านกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.854 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.655 – 0.741 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงพบว่า ด้านการริเริ่มของครูมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.526 – 0.809 ด้านกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.812 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.336 – 0.667 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ χ^2 = 62.98, df = 13, p < .01, RMSEA = 0.072,CFI = 0.989, TLI = 0.970, SRMR = 0.024 ด้านการริเริ่มของครูมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.387 – 0.915 ด้านกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.520 – 0.941 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร

แฝง CR = 0.904 – 0.922 และ AVE = 0.505 – 0.520 แสดงว่าข้อความมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น ผลดังตารางที่ 5

ตาราง 5 ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

Latent Construct	Observed Variables	Item-Total Correlation	Reliability	Standardized Loading	SE	CV	AVE
PRO	PRO1	.732	.915	0.791	0.016	.904	.520
	PRO2	.780		0.811	0.015		
	PRO3	.673		0.647	0.025		
	PRO4	.809		0.790	0.016		
	PRO5	.674		0.676	0.021		
	PRO6	.741		0.708	0.020		
	PRO7	.606		0.639	0.024		
	PRO8	.837		0.915	0.009		
	PRO9	.526		0.387	0.037		
OS	S1	.379	.812	0.564	0.032	.922	.505
	S2	.526		0.638	0.029		
	S3	.667		0.710	0.028		
	S4	.474		0.890	0.035		
	S5	.402		0.941	0.028		
	S6	.611		0.603	0.029		
	S7	.428		0.520	0.038		
	S8	.336		0.800	0.037		
	S9	.560		0.670	0.031		
	S10	.452		0.800	0.033		
	S11	.433		0.606	0.038		
	S12	.422		0.650	0.035		
Chi-square		df	p-value	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
62.98		13	.000	.072	.989	.970	.024

ตัวอย่าง แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

ก. ท่านได้เข้าร่วมทำกิจกรรมการฝึกอบรมของโรงเรียน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
	.....	.....		.....	

ข. ท่านรู้สึกได้ว่าลงเรือลำเดียวกันกับเพื่อนครู

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
				.....	

ตอนที่ 3 คุณลักษณะของงาน

การวัดคุณลักษณะของงานผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดวินิจฉัยงานของ แฮกแมน และลอว์เลอร์ (Hackmand; & Lawler. 1971) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความอิสระ ความสำคัญของงาน ข้อมูลย้อนกลับ และเอกลักษณ์ของงาน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 6 ระดับ จากมากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย และน้อยที่สุด พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 22 – 132 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนคุณลักษณะของงานไว้ดังนี้ สำหรับข้อความทางบวก คำตอบในช่อง “มากที่สุด” ให้คะแนน 6 คะแนน คำตอบในช่อง “มาก” ให้ 5 คะแนน คำตอบในช่อง “ค่อนข้างมาก” ให้ 4 คะแนน คำตอบในช่อง “ค่อนข้างน้อย” ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง “น้อย” ให้ 2 คะแนน และคำตอบในช่อง “น้อยที่สุด” ให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม โดยตอนในช่อง “มากที่สุด” ให้ 1 คะแนน คำตอบในช่อง “มาก” ให้ 2 คะแนน คำตอบในช่อง “ค่อนข้างมาก” ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง “ค่อนข้างน้อย” ให้ 4 คะแนน คำตอบในช่อง “น้อย” ให้ 5 คะแนน และคำตอบในช่อง “น้อยที่สุด” ให้ 6 คะแนน ความหมายของคะแนน คือ ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่าแสดงว่ามีคุณลักษณะของงานสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบสอบถามน้อยกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะของงาน

แบบวัดคุณลักษณะของงานมีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 24 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.724 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.342 – 0.711 ด้านความอิสระมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.711 มี

ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.330 – 0.422 ด้านความสำคัญของงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.795 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.617 – 0.877 ด้านข้อมูลย้อนกลับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.725 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.331 – 0.512 และด้านเอกลักษณ์ของงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.766 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.430 – 0.567 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงพบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.865 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.421 – 0.831 ด้านความอิสระมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.900 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.688 – 0.842 ด้านความสำคัญของงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.871 – 0.935 ด้านข้อมูลย้อนกลับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.744 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.494 – 0.678 และด้านเอกลักษณ์ของงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.784 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.487 – 0.667 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดคุณลักษณะของงานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักกองค์ประกอบ (Factor loading) น้อย รวมทั้งข้อความที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามจนแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ χ^2 = 839.84, df = 151, p < .01, RMSEA = 0.078, CFI = 0.938, TLI = 0.905, SRMR = 0.071 ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.381 – 0.942 ด้านความอิสระมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.689 – 0.895 และด้านความสำคัญของงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.877 – 0.975 ด้านข้อมูลย้อนกลับมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.527 – 0.728 และด้านเอกลักษณ์ของงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.514 – 0.866 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR = 0.673 – 0.964 และ AVE = 0.411 – 0.814 แสดงว่าข้อความมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น ผลดังตารางที่ 6

ตาราง 6 ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดคุณลักษณะของงาน

Latent Construct	Observed Variables	Item-Total Correlation	Reliability	Standardized Loading	SE	CV	AVE
JC1	J1	.642	.865	0.728	0.019	.886	.624
	J2	.421		0.381	0.037		
	J3	.815		0.894	0.010		
	J4	.831		0.942	0.007		
	J5	.786		0.872	0.011		

ตาราง 6 (ต่อ)

Latent Construct	Observed Variables	Item-Total Correlation	Reliability	Standardized Loading	SE	CV	AVE
JC2	J6	.842	.900	0.817	0.017	.884	.606
	J7	.740		0.691	0.024		
	J8	.733		0.689	0.028		
	J9	.688		0.779	0.021		
	J10	.763		0.895	0.014		
JC3	J11	0.891	.966	0.893	0.010	.964	.841
	J12	0.872		0.877	0.011		
	J13	0.935		0.957	0.006		
	J14	0.925		0.938	0.007		
	J15	0.896		0.918	0.008		
JC4	J16	.494	.744	0.728	0.036	.673	.411
	J17	.562		0.527	0.044		
	J18	.678		0.651	0.036		
JC5	J19	0.487	.784	0.514	0.035	.782	.481
	J20	0.642		0.866	0.017		
	J21	0.667		0.656	0.027		
	J22	0.580		0.692	0.025		

Chi-square	df	p-value	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
839.84	151	.000	.078	.938	.905	.071

ตัวอย่าง แบบวัดคุณลักษณะของงาน

<u>ด้านความหลากหลายของทักษะ</u>

ก. งานของท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

....

ข. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

....

<u>ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน</u>

ก. ท่านรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการทำงานจนสำเร็จ

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

....

ข. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบจนเห็นผลลัพธ์

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

....

<u>ด้านความสำคัญของงาน</u>

ก. งานของท่านมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของบุคคลอื่นในองค์การ

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

....

ข. งานที่ท่านรับผิดชอบส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การ

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

....

<u>ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน</u>

ก. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างยืดหยุ่นด้วยตัวท่านเอง

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

....

ข. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานของตนเอง

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

....

<u>ผลย้อนกลับของงาน</u>

ก. ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพของการทำงานของตัวเองได้จากลักษณะงานที่ท่านทำ

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

....

ข. งานของท่านเปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร เพื่อรับทราบประสิทธิภาพของการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในอาชีพ

แบบสอบถามความพึงพอใจในอาชีพนี้ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นจากแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพของกรีนเฮาส์ และคณะ (Greenhaus; Parasuraman; & Wormley. 1990) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ในลักษณะของมาตรส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย น้อยที่สุด พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 5 – 30 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนความพึงพอใจในอาชีพไว้ดังนี้ สำหรับข้อความทางบวก คำตอบในช่อง "มากที่สุด" ให้คะแนน 6 คะแนน คำตอบในช่อง "มาก" ให้ 5 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างมาก" ให้ 4 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างน้อย" ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง "น้อย" ให้ 2 คะแนน และคำตอบในช่อง "น้อยที่สุด" ให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม โดยตอบในช่อง "มากที่สุด" ให้ 1 คะแนน คำตอบในช่อง "มาก" ให้ 2 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างมาก" ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างน้อย" ให้ 4 คะแนน คำตอบในช่อง "น้อย" ให้ 5 คะแนน และคำตอบในช่อง "น้อยที่สุด" ให้ 6 คะแนน ความหมายของคะแนน คือ ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่าแสดงว่ามีความพึงพอใจในอาชีพสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบสอบถามน้อยกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพ

แบบวัดความพึงพอใจในอาชีพมีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 5 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.724 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.407 – 0.714 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงพบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.845 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง0.550 – 0.812 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความพึงพอใจในอาชีพสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ χ^2 = 8.724, df = 3, p = .0332, RMSEA = 0.051, CFI = 0.998, TLI = 0.992, SRMR = 0.007 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.526 – 0.907 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR = 0.824 และ AVE = 0.493 แสดงว่าข้อความมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น ผลดังตารางที่ 7

ตาราง 7 ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดความพึงพอใจในอาชีพ

Latent Construct	Observed Variables	Item-Total Correlation	Reliability	Standardized Loading	SE	CV	AVE
SAT	S1	.550	.845	0.526	0.030	.824	.493
	S2	.600		0.604	0.027		
	S3	.812		0.774	0.023		
	S4	.685		0.632	0.028		
	S5	.725		0.907	0.022		
Chi-square		df	p-value	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
8.724		3	.0332	.051	.998	.992	.007

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจในอาชีพ

ก. ท่านพอใจกับความสำเร็จที่ท่านได้ประสบความสำเร็จในอาชีพของท่าน

น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข. ท่านพึงพอใจกับความก้าวหน้าในอาชีพของท่านที่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายทางอาชีพ

น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
.....		.....	.....	.....	.....

ตอนที่ 5 ทุนทางสังคม

การวัดทุนทางสังคมผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดทุนทางสังคมของโรงเรียนของเลียนา และฟิล (Leana; & Pil. 2006) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ความไว้วางใจ และการแบ่งปันวิสัยทัศน์ เป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ในลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จาก น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 17 – 102 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนทุนทางสังคมของโรงเรียนไว้ดังนี้ สำหรับข้อความทางบวก คำตอบในช่อง "มากที่สุด" ให้คะแนน 6 คะแนน คำตอบในช่อง "มาก" ให้ 5 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างมาก" ให้ 4 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างน้อย" ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง "น้อย" ให้ 2 คะแนน และคำตอบในช่อง "น้อยที่สุด" ให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม โดยตอบในช่อง "มากที่สุด" ให้ 1 คะแนน คำตอบในช่อง "มาก" ให้ 2 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างมาก" ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างน้อย" ให้ 4 คะแนน คำตอบในช่อง "น้อย" ให้ 5 คะแนน และคำตอบในช่อง "น้อยที่สุด" ให้ 6 คะแนน ความหมายของคะแนน คือ ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่าแสดงว่ามีทุนทางสังคมของโรงเรียนสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบสอบถามน้อยกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดทุนทางสังคม

แบบวัดทุนทางสังคมมีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 18 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดด้านการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.724 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.407 – 0.722 ด้านความไว้วางใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.744 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.322 – 0.580 ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.795 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.617 – 0.877 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงพบว่า

ด้านการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.859 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.434 – 0.791 ด้านความไว้วางใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.890 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.440 – 0.906 ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.716 – 0.874 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดทุนทางสังคมยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักกองค์ประกอบ (Factor loading) น้อย รวมทั้งข้อความที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามจนแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ χ^2 = 427.553, df = 77, p < .01, RMSEA = 0.078, CFI = 0.972, TLI = 0.951, SRMR = 0.045 ด้านการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.431 – 0.897 ด้านความไว้วางใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.471 – 0.953 และด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.647 – 0.951 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR = 0.864 – 0.929 และ AVE = 0.573 – 0.688 แสดงว่าข้อความมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น ผลดังตารางที่ 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดทุนทางสังคม

Latent Construct	Observed Variables	Item-Total Correlation	Reliability	Standardized Loading	SE	CV	AVE
SOC1	S1	.758	.859	0.897	0.009	.864	.573
	S2	.698		0.652	0.022		
	S3	.791		0.832	0.013		
	S4	.434		0.431	0.030		
	S5	.772		0.869	0.011		
SOC2	S6	.779	.890	0.824	0.013	.905	.624
	S7	.662		0.723	0.018		
	S8	.906		0.953	0.005		
	S9	.872		0.951	0.006		
	S10	.440		0.475	0.029		
	S11	.697		0.712	0.019		
SOC3	S12	.716	.928	0.795	0.014	.929	.688
	S13	.858		0.923	0.008		
	S14	.872		0.951	0.006		
	S15	.874		0.875	0.009		
	S16	.687		0.647	0.021		
	S17	.752		0.747	0.016		

Chi-square	df	p-value	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
427.553	77	.000	.078	.972	.951	.045

ตัวอย่าง แบบวัดทุนทางสังคมขององค์กร

<u>ด้านแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร</u>

ก. ภายในโรงเรียน ครูแบ่งปันข้อมูลกับครูอื่น

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
	.....	.....	.....		.....

ข. ครูที่โรงเรียนนี้เก็บข้อมูลตลอดเวลา

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
.....	.....		.....	.....	

<u>ด้านความไว้วางใจ</u>

ก. ท่านสามารถไว้ใจครูที่ท่านทำงานด้วยในโรงเรียนนี้

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
	.....	.....	.....		

ข. ในโรงเรียนนี้ ครูมีความเชื่อมั่นในผู้อื่น

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
.....	.....		.....	.....	.....

<u>ด้านแบ่งปันวิสัยทัศน์</u>

ก. ครูแบ่งปันจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข. ครูในโรงเรียนนี้มองตนเองเหมือนในการแบ่งปันคำสั่งของโรงเรียน

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
		.....			.....

ตอนที่ 6 การประเมินแก่นแท้แห่งตน

แบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนนี้ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นจากแบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนของจัดก์ และคณะ (Judge; et al. 1994) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ในลักษณะของมาตรส่วนประมาณค่า 6

ระดับ จาก มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย น้อยที่สุด พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 11 – 66 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนการประเมินแก่นแท้แห่งตนไว้ดังนี้ สำหรับข้อความทางบวก คำตอบในช่อง "มากที่สุด" ให้คะแนน 6 คะแนน คำตอบในช่อง "มาก" ให้ 5 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างมาก" ให้ 4 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างน้อย" ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง "น้อย" ให้ 2 คะแนน และคำตอบในช่อง "น้อยที่สุด" ให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม โดยตอบในช่อง "มากที่สุด" ให้ 1 คะแนน คำตอบในช่อง "มาก" ให้ 2 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างมาก" ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างน้อย" ให้ 4 คะแนน คำตอบในช่อง "น้อย" ให้ 5 คะแนน และคำตอบในช่อง "น้อยที่สุด" ให้ 6 คะแนน ความหมายของคะแนน คือ ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่าแสดงว่ามีการประเมินแก่นแท้แห่งตนสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบสอบถามน้อยกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตน

แบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนมีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 12 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.700 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.322 – 0.714 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงพบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.820 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.336 – 0.738 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตนยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) น้อย รวมทั้งข้อความที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามจนแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ χ^2 = 124.675, df = 23, p < .01, RMSEA = 0.077, CFI = 0.969, TLI = 0.927, SRMR = 0.047 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.80 ตัและมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR = 0.88 และ AVE = 0.303 แสดงว่าข้อความมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น ผลดังตารางที่ 9

ตาราง 9 ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตน

Latent Construct	Observed Variables	Item-Total Correlation	Reliability	Standardized Loading	SE	CV	AVE
CSE	CSE1	.470	.82	0.540	0.029	.808	.303
	CSE2	.337		0.267	0.037		
	CSE3	.471		0.694	0.024		
	CSE4	.362		0.252	0.037		
	CSE5	.638		0.565	0.027		
	CSE6	.465		0.622	0.027		
	CSE7	.549		0.667	0.023		
	CSE8	.604		0.615	0.027		
	CSE9	.738		0.837	0.015		
	CSE10	.341		0.305	0.038		
	CSE11	.336		0.320	0.036		
Chi-square		df	p-value	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
124.675		23	.000	.077	.969	.927	.047

ตัวอย่างข้อคำถามของแบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตน

ก. เมื่อฉันพยายาม ฉันมักจะประสบความสำเร็จ

ไม่เห็นด้วยที่สุด ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยที่สุด

....

ข. ฉันเป็นผู้กำหนดเองว่าอะไรจะเกิดขึ้นในชีวิตของฉัน

ไม่เห็นด้วยที่สุด ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยที่สุด

ตอนที่ 7 การกำกับการแสดงออกของตน

การวัดการกำกับการแสดงออกของตนเองผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนของสไนเดอร์ (Snyder. 1985) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การควบคุมการแสดงออกของตน การแสดงตนทางสังคม และการแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จาก น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก และมากที่สุด พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 17 – 102 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนการกำกับการแสดงออกของตนไว้ดังนี้ สำหรับข้อความทางบวก คำตอบในช่อง "มากที่สุด" ให้คะแนน 6 คะแนน คำตอบในช่อง "มาก" ให้ 5 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างมาก" ให้ 4 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างน้อย" ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง "น้อย" ให้ 2 คะแนน และคำตอบในช่อง "น้อยที่สุด" ให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม โดยตอบในช่อง "มากที่สุด" ให้ 1 คะแนน คำตอบในช่อง "มาก" ให้ 2 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างมาก" ให้ 3 คะแนน คำตอบในช่อง "ค่อนข้างน้อย" ให้ 4 คะแนน ตอบในช่อง "น้อย" ให้ 5 คะแนน และคำตอบในช่อง "น้อยที่สุด" ให้ 6 คะแนน ความหมายของคะแนน คือ ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามมากกว่าแสดงว่ามีการกำกับการแสดงออกของตนสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบสอบถามน้อยกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนเอง

แบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนเองมีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 16 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัด
ด้านการควบคุมการแสดงออกของตนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.745 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.322 – 0.545 ด้านการแสดงตนทางสังคมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.710 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.301 – 0.450 ด้านการแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.795 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.617 – 0.877 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงพบว่าด้านการควบคุมการแสดงออกของตนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.859 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.434 – 0.772 ด้านการแสดงตนทางสังคมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.890 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.440 – 0.906 ด้านการแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.687 – 0.874 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการกำกับการแสดงออกของตนเองยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักกองค์ประกอบ (Factor loading) น้อย รวมทั้งข้อความที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามจน

แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ χ^2 = 439.124, df = 79, p < .01, RMSEA = 0.078, CFI = 0.971, TLI = 0.951, SRMR = 0.050 ด้านการควบคุมการแสดงออกของตนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.442 – 0.901 ด้านการแสดงตนทางสังคมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.444 – 0.959 และด้านการแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.644 – 0.933 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR = 0.864 – 0.931 และ AVE = 0.572 – 0.695 แสดงว่าข้อความมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น ผลดังตารางที่ 10

ตาราง 10 ผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดการกำกับการแสดงออกของตน

Latent Construct	Observed Variables	Item-Total Correlation	Reliability	Standardized Loading	SE	CV	AVE
SM1	S1	.758	.859	0.901	0.009	.864	.572
	S2	.698		0.646	0.023		
	S3	.791		0.822	0.013		
	S4	.434		0.442	0.030		
	S5	.772		0.873	0.010		
SM2	S6	.779	.890	0.813	0.013	.907	.631
	S7	.662		0.780	0.016		
	S8	.906		0.946	0.005		
	S9	.872		0.959	0.005		
	S10	.440		0.444	0.030		
	S11	.697		0.710	0.019		
SM3	S12	.716	.928	0.815	0.013	.931	.695
	S13	.858		0.912	0.007		
	S14	.872		0.933	0.006		
	S15	.874		0.900	0.008		
	S16	.687		0.644	0.021		
	S17	.752		0.760	0.015		

Chi-square	df	p-value	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
439.124	79	.000	.078	.971	.951	.050

ตัวอย่าง แบบวัดการกำกับการแสดงออกของตน

ด้านการควบคุมการแสดงออกของตน

ก. ฉันไม่ได้เป็นบุคคลอย่างที่ฉันแสดงออกเสมอไป

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
	.....	.....	.....		

ข. ฉันสามารถสบตาและพูดเท็จกับผู้อื่นได้อย่างหน้าซื่อ ๆ

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
.....	.....		.....		

ด้านการแสดงตนทางสังคม

ก. ฉันสามารถพูดต่อคนมาก ๆ ได้โดยไม่ต้องมีการเตรียมตัว แม้ว่าเป็นหัวข้อที่ฉันแทบจะไม่มีข้อมูลเลยก็ตาม

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
.....	.....	.....	.....		

ข. ฉันไม่เคยเป็นจุดสนใจของคนอื่นเลยเวลาที่อยู่ในกลุ่ม

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
.....	.....	.....	.....	.....	

ด้านการแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่น

ก. เมื่ออยู่ในสังคมฉันพยายามที่จะทำหรือพูดในสิ่งที่คนอื่นชื่นชอบ

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
	.....		.....		

ข. ฉันพบว่าการเลียนแบบการกระทำของผู้อื่นนั้นเป็นเรื่องยาก

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการหาคุณภาพเครื่องมือรายข้อ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ หาคุณภาพเครื่องมือทั้งฉบับ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่น ค่าความเที่ยงตรง รายละเอียด ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ดัดแปลงจากแบบวัดที่ผ่านมาพัฒนามาแล้ว นำมาจัดเป็นแบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดให้คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ทั้ง 3 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุง เมื่อทำการแก้ไขปรับปรุงจนเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้วนำข้อคำถามที่ผ่านการปรับปรุงมาจัดทำเป็นแบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน โดยแบ่งแบบวัดเป็น 2 ชุด ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาแบบวัดในแต่ละชุด เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้มีแบบวัดจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญสะดวกในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้รับแบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในแต่ละชุด โดยผู้วิจัยขอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการใช้ภาษา ความถูกต้องและความครอบคลุมของข้อความตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพิ่มเติม แก้ไขข้อความ เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) โดยได้คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ไว้ (อรพินทร์ ชูชม. 2545)

ผู้วิจัยทำการรวบรวมประเด็นข้อเสนอแนะทั้งหลายนำมาปรึกษากับประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อทำการแก้ไข ปรับปรุงทั้งในส่วนของนิยามปฏิบัติการ และข้อความที่เขียนขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และได้นำข้อความที่ผ่านการปรับปรุงมาจัดทำแบบวัดสำหรับการทดลองใช้

2. ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ดัดแปลงจากแบบวัดที่ผ่านการพัฒนามาแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 100 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total correlation) เพื่อคัดเลือกข้อที่มีคุณภาพ คือ ข้อที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก และมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (Aiken. 2003) ไว้ใช้ในแบบสอบถาม

2.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (Aiken. 2003)

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับจากการคัดเลือกจากข้อ 2 ไปเก็บข้อมูลจริงกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัว และจดหมายขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อติดต่อขอความร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษาที่มีโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย และแบบสอบถามไปยื่นให้เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษามีหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลแก่โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนะนำตัว และอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม ให้ผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนัดวันเวลาในการมารับแบบสอบถามคืน

3. เมื่อถึงเวลาที่นัดหมาย ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามกลับคืนจากเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5. การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบข้อคำถามในเครื่องมือแต่ละชุด และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์

2. ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือการวิจัยแต่ละชุด ทำการตรวจสอบการกระจายของตัวแปรว่ามีการกระจายเป็นโค้งปกติรายตัวแปรหรือไม่ โดยใช้โปรแกรม LISREL หากบางตัวแปรมีการกระจายไม่เป็นโค้งปกติจะทำการแปลงข้อมูลให้มี การกระจายเป็นโค้งปกติก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล และมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ของการวิจัยครั้งนี้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1) วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2) วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปร เพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร และหาค่าความสัมพันธ์รายตัวแปรจำแนกตามเพศ เพื่อทราบลักษณะความสัมพันธ์เบื้องต้น ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดของตัวแปรทั้งหมดในโมเดล โดยมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ถ้าข้อมูลมีการกระจายตัวไม่เป็นโค้งปกติ จะมีการประเมินค่าพารามิเตอร์ด้วยการประมาณค่าโดยวิธี MLR (Maximum Likelihood with Robust Standard Errors) ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) โดยมีค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือสัดส่วนของค่า ไค-สแควร์กับค่าองศาความอิสระไม่เกิน 3 มีค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) และมีค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของค่าความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) น้อยกว่า .05 (Bollen. 1989)

3. การวิเคราะห์แบบจำลองโครงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structural Equation modeling) เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์และตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของแบบจำลอง (Specification of the model) ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู โดยผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของแบบจำลองว่าความสัมพันธ์ของแบบจำลองทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variables)

3.2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง (Identification of the model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไปกฎที (t – rule) คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง โดยกฎทีกล่าวว่าแบบจำลองจะระบุได้พอดี เมื่อ $t \leq (1/2)(q + p)(q + p + 1)$ และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive rule) (Bollen.1989)

3.3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง (Parameter estimation from the model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยวิธี Maximum Likelihood ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้แพร่หลาย เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (Bollen. 1989) นอกจากนั้น ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลองยังสามารถใช้การประมาณค่าโดยวิธี MLR (Maximum Likelihood with Robust Standard Errors) เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ เพื่อให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีความแข็งแกร่งและทนทานต่อการละเมินข้อตกลงเบื้องต้น (นำชัย ศภฤกษ์ชัยสกุล. 2557: 213)

3.4 การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง (Goodness-of-fit index) เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ซึ่งผู้วิจัยใช้สถิติในการตรวจสอบ ดังนี้

3.4.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-squared statistics: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่าข้อมูลแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ทั้งนี้ ค่าไค-สแควร์ก็มีความอ่อนไหวในเรื่องของขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ เมื่อขนาดกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ค่าไค-สแควร์ก็จะมีค่าสูง ส่งผลให้ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญได้ทั้งที่แบบจำลองที่ตรวจสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงมีการพิจารณาจากอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ (χ^2 / df) ว่ามีค่าไม่เกิน 5 ถือว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์ (Bollen. 1989) และพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลองจากดัชนีความกลมกลืนหลาย ๆ ดัชนีร่วมกัน (Kline. 2005)

3.4.2 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index : CFI) เป็นดัชนีเชิงเปรียบเทียบประเภทที่ 3 ที่คำนวณขึ้นจากสถิติไค-สแควร์ที่มีการแจกแจงแบบ non-central distribution มีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ก็ยิ่งแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนดีกว่าโมเดลฐาน เกณฑ์ที่นิยมใช้ก็คือ โมเดลที่มีความกลมกลืนควรมีค่าดัชนี CFI ไม่ต่ำกว่า 0.90

3.4.3 ค่าดัชนี (TLI) เป็นดัชนีเชิงเปรียบเทียบประเภทที่ ที่คำนวณขึ้นจากค่าไค-สแควร์ที่มีการแจกแจงแบบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับโมเดลสมมติฐาน เกณฑ์ที่นิยมใช้คือโมเดลมีความกลมกลืนมีค่า TLI มากกว่า 0.90

3.4.4 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษมาตรฐาน (Standardized Root mean square residual: SRMR) เป็นค่าเฉลี่ยของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างกับค่าที่ประมาณจากค่าพารามิเตอร์ ถ้าโมเดลมีความกลมกลืนสูง SRMR ควรมีค่าเล็กมาก โดยทั่วไปค่า SRMR ไม่ควรใหญ่กว่า .05

3.4.5 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (Root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร โดยค่า RMSEA ที่มีค่าต่ำกว่า .10 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องในระดับดี (Good fit) ถ้ามีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องในระดับดีมาก (Very good fit) ถ้ามีค่าต่ำกว่า .01 แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องในระดับดีเยี่ยม (Outstanding fit) และถ้าค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องอย่างแท้จริง (Exact fit) (Hair; et al. 1995)

จากการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้างต้น สามารถสรุป ได้ดังตารางที่ 11

ตาราง 11 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
ค่าสถิติไค-สแควร์	ไม่มีนัยสำคัญ
χ^2 / df	น้อยกว่า 5.00
ค่า CFI	มีค่ามากกว่า .90
ค่า TLI	มีค่ามากกว่า .90
ค่า SRMR	มีค่าน้อยกว่า .08
ค่า RMSEA	มีค่ามากกว่า .08

3.5 การตีความและการปรับแบบจำลอง (Interpreting and modifying the model) ในการตรวจสอบการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น เมื่อตรวจสอบแบบจำลองแล้วพบว่าแบบจำลองยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือต้องทำการปรับแบบจำลองโดยพิจารณาจาก (1) ความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับแบบจำลอง (Modification indices: MI)

4. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ (Moderator analysis) แบบตัวแปรแฝงของตัวแปรการดิดตามตนเอง และการประเมินแก่นแท้แห่งตน โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ 2 ขั้นตอน คือ (1) การตรวจสอบความมีนัยสำคัญของปฏิสัมพันธ์ ผู้วิจัยใช้วิธีแบบไม่กำหนดค่าผลคูณ โดยใช้โปรแกรม Mplus และ (2) หากมีปฏิสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยทำการทดสอบปฏิสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ Simple slope ในแต่ละกลุ่มของตัวแปรปรับความสัมพันธ์

5. การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายกับเพศหญิง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อคำนวณค่าพารามิเตอร์ และตรวจสอบความสอดคล้องกับแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของแต่ละกลุ่ม โดยทำการวิเคราะห์แยกทีละกลุ่ม หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาแบบจำลองพื้นฐานของแต่ละกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อคำนวณค่าพารามิเตอร์ และตรวจสอบความสอดคล้องกับแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแต่ละกลุ่ม ทำการวิเคราะห์พร้อมกันทุกกลุ่ม หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความสอดคล้องของรูปแบบ (Model form) ของโมเดล จากหลาย ๆ กลุ่มที่ทำการวิเคราะห์ โดยไม่มีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการเท่ากันของค่าพารามิเตอร์

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตามสมมติฐานย่อยต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ โดยทำการวิเคราะห์พร้อมกันทุกกลุ่ม และมีการกำหนด

ความเท่ากันของค่าพารามิเตอร์ตามสมมติฐานการวิจัยด้วย ในขั้นนี้จะทำการวิเคราะห์หลายครั้ง ซึ่งจำนวนครั้งที่ทำการวิเคราะห์จะขึ้นอยู่กับสมมติฐานที่ต้องการทดสอบ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตามสมมติฐานโดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนของการทดสอบทุกกลุ่มเป็นภาพรวม ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนรวม (overall goodness of fit indices) จะได้ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนจากกลุ่มแต่ละกลุ่มรวมกัน ถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ได้ค่าไค-สแควร์รวมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือสัดส่วนของค่าไค-สแควร์กับค่าองศาความอิสระดังกล่าวไม่เกิน 5.00 แสดงว่ารูปแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูชายกับหญิงต่างกัน นอกจากการพิจารณาตีความหมายจากค่าไค-สแควร์รวมแล้ว ยังมีค่าสถิติที่เป็นดัชนีวัดความกลมกลืนของโมเดลนำมาพิจารณาร่วมด้วย ได้แก่ ค่า CFI, ค่า TLI, ค่า RMSEA, และดัชนี SRMR ในขั้นนี้ถือว่าเป็นการวิเคราะห์สรุปผลการทดสอบ

วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่นำไปสู่พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครู โดยวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

สถานที่ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่โรงเรียนของผู้ให้ข้อมูล และบางส่วนได้ทำการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

การเข้าสู่สนามวิจัย

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เข้าในสนามการวิจัยเดิมซึ่งเคยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยระยะที่ 1 จึงมีความคุ้นเคยกับครู และผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยยังเคยโทรศัพท์ติดต่อเบื้องต้นกับผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการยินยอมให้สัมภาษณ์และนัดหมายวันสัมภาษณ์ และได้รับหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยจึงได้รับการยอมรับจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดในฐานะนักวิจัยที่เคยเก็บข้อมูลแบบสอบถามก่อนการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ใช้สถานที่จากผู้อำนวยการโรงเรียนก่อนการดำเนินงานตลอดจน ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลทราบเรื่องการสัมภาษณ์หลังจากการตอบแบบสอบถามว่าอาจจะติดต่อสัมภาษณ์ไปในภายหลัง

การเตรียมแนวคำถามสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ มาเป็นแนวหรือประเด็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการของครูในการปรับตัวทางอาชีพ เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยมีฐานะ

เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้ทบทวนหลักการเก็บข้อมูลภาคสนาม ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวในการเข้าถึงข้อมูลอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อให้การสัมภาษณ์มีความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ผ่านประสบการณ์ฝึกภาคสนามในงานวิจัยเชิงคุณภาพและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากงานวิจัยในวิชาเรียนและงานวิจัยมาแล้วทำให้ผู้วิจัยมีทักษะการสัมภาษณ์

ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยให้ข้อมูลทุกคน ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวคำถาม และประโยชน์ของข้อมูลในครั้งนี้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อแสดงความจริงใจและสร้างความไว้วางใจระหว่างที่เกี่ยวข้อง ครูยินยอมให้สัมภาษณ์โดยทุกคนรับทราบว่าการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการทำงาน

ช่วงของการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล เมื่อสัมภาษณ์จบ ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนได้รับของที่ระลึกที่ผู้วิจัยจัดให้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษาเฉพาะกรณี ผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (1) ครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพต่ำ จำนวน 5 คน การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลเป็นแบบเฉพาะเจาะจง (purposeful sampling) ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกจากเกณฑ์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) ครูที่เข้าร่วมการวิจัยในระยะที่ 1 หรือการวิจัยเชิงปริมาณ 2) ได้รับคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวการทำงานในกลุ่มต่ำ โดยมีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 3) สมัครใจยินยอมให้สัมภาษณ์ของครู (2) เพื่อนครูที่อยู่โรงเรียนเดียวกับครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพต่ำ จำนวน 5 คน

ขั้นตอนในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นติดต่อและประสานงานผู้ให้ข้อมูลหลัก เมื่อได้รายชื่อของผู้ให้ข้อมูลหลักจากข้อมูลผลคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยติดต่อแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยและขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัยทางโทรศัพท์ และได้รับการตอบกลับยินยอมเข้าร่วมการวิจัย จากนั้น ผู้วิจัยคัดเลือกกรณีศึกษาที่เฉพาะเจาะจงได้ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน ประกอบด้วย ครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพต่ำ จำนวน 5 คน และเพื่อนครูที่อยู่โรงเรียนเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน

2. ขั้นเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยกำหนดหัวข้อใหญ่ที่ต้องการศึกษาไว้ก่อนแล้วจึงเขียนหัวข้อย่อยและคำถามในแต่ละข้อคำถามเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นปลายเปิด โดยไม่จำกัดเวลาในการสัมภาษณ์

3. ขั้นก่อนการลงสนาม ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยและนำไปติดต่อประสานงานในสนามวิจัยเพื่อขออนุมัติยินยอมให้เก็บข้อมูลวิจัย ตลอดจนประสานงานนัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพกลุ่มต่ำ จำนวน 5 คน และเพื่อนครูที่อยู่โรงเรียนเดียวกับผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in – depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเรื่องอย่างลึกซึ้ง

ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้ให้ข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถปรับตัวทางอาชีพได้ ถ้าหากผู้ให้ข้อมูลอนุญาตให้ใช้เครื่องบันทึกเสียงได้ ผู้วิจัยได้ใช้การจดบันทึกและการบันทึกเสียงร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ตามแนวของชาย โพธิสิตา (2549: 330 – 331) ลักษณะแนวคำถามเป็นคำถามปลายเปิดในประเด็นกว้าง ๆ ที่กำหนดขึ้นตามกรอบของปัญหาการวิจัยและได้ปรับปรุงภายหลังจากได้ไปทดลองใช้ในกลุ่มที่ใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลหลัก เมื่อผู้วิจัยลงสนามวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้มีการปรับลักษณะคำถามและลำดับคำถามตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ข้อมูลที่ได้ และลักษณะของผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ ผู้วิจัยตั้งคำถามปลายเปิด “อะไร” “ทำไม” และ “อย่างไร” แต่ละหัวข้อคำถามประกอบด้วยคำถามหลักแต่ละประเด็นคำถามเพื่อขอรายละเอียดความชัดเจน และคำถามเพื่อตามประเด็น ซึ่งอาจเป็นเรื่องใหม่ที่ได้พบจากการสัมภาษณ์มาเป็นประเด็นถามต่อไป ผู้วิจัยอาจจะปรับลำดับคำถามตามความเหมาะสม

แนวคำถามสำหรับความต้องการของครูที่จะช่วยการปรับตัวทางอาชีพ เช่น

1) ปัญหาในการประกอบอาชีพครูของคุณครูคืออะไร

2) คุณครูมีความต้องการอะไรที่ช่วยให้ครูสามารถประกอบอาชีพครูได้

ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทุกคนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้รับการยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลในการใช้เครื่องบันทึกเสียง จดบันทึกระหว่างสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นระยะ ๆ หลังสิ้นสุดการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในแต่ละวัน ผู้วิจัยรีบถอดบทสัมภาษณ์และเขียนรายละเอียดของบทสัมภาษณ์ออกมาทันที เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาใช้ปรับแนวคิด ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วนหรือขาดหายของข้อมูลก่อนเก็บข้อมูลต่อไป ผู้วิจัยมีกระบวนการวิเคราะห์ด้วยขั้นตอน 1) การจัดระบบข้อมูล 2) การสร้างรหัส การแสดงข้อมูล และเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ของข้อมูล และ 3) การแปลความ สร้างข้อสรุป และพิสูจน์ข้อสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบรูปแบบ (Yin. 2003) โดยการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลทางทฤษฎีทุนทางสังคม และทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามแนวทางของชาย โพธิสิตา (2549: 395 - 396) ดังนี้

1) การตรวจสอบภายใน ผู้วิจัยพิจารณาถึงส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยเอง เพื่อให้ได้ข้อสรุปและตีความที่มีคุณภาพ ประเด็นตรวจสอบ ได้แก่

1.1) ผู้ให้ข้อมูลและสนามวิจัยที่เลือกศึกษานี้เหมาะสมกับเรื่องและคำถามในการวิจัยเพียงใด

1.2) ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลมีอคติเกิดขึ้นในกระบวนการเก็บข้อมูลอย่างไรหรือไม่

1.3) ข้อมูลที่ได้มามีความลึกและความกว้างมากน้อยเพียงใด

1.4) ข้อมูลเชิงบริบทมากน้อยเพียงใด

1.5) ข้อค้นพบและข้อสรุปจากข้อค้นพบนั้นมีหลักฐานที่แน่นหนามากน้อยเพียงใด

1.6) การนำเสนอวิธีการและกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนหรือไม่

2) การตรวจสอบภายนอก ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาด้วยการสรุปซ้ำและย้อนข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งในระหว่างการสัมภาษณ์ทุกครั้ง หากข้อมูลไม่ตรงหรือมีความบิดเบือนจากคำตอบหรือความหมายของผู้ให้ข้อมูล จึงสามารถปรับแก้ไขข้อมูลให้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยใช้หลักการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) จากหลายแหล่งข้อมูล (data triangulation) เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลาย เช่น ครู เพื่อนครู และจากหลายวิธีการเก็บข้อมูล (methodological triangulation) เช่น วิธีการสังเกต และการสัมภาษณ์ เป็นต้น

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล

ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย งานวิจัยได้รับหนังสืออนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามหลักการและแนวทางการพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล เริ่มต้นการเก็บข้อมูลผู้วิจัยแนะนำตัวเองกับผู้ให้ข้อมูล ชี้แจงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัยให้ผู้ให้ข้อมูลทราบ มีการลงนามลงในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ หากผู้ให้ข้อมูลไม่ยินดีเข้าร่วมการวิจัยสามารถปฏิเสธหรือขอยกเลิกได้ระหว่างการเก็บข้อมูล โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการทำงาน ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ถูกนำเสนอเป็นภาพรวม ใช้นามสมมติเพื่อปกปิดการบ่งชี้ตัวบุคคล และนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เฉพาะสำหรับการวิจัยและงานวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยเก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างดี และไม่นำไปเผยแพร่แก่สาธารณชน การดำเนินการวิจัยทั้งหมดนี้เพื่อรักษาความลับของข้อมูลและปกป้องผู้ให้ข้อมูลเป็นสิทธิพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกคนได้รับของที่ระลึกเป็นการตอบแทน โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยผสานวิธีแบบแผนรองรับภายใน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ นำเสนอข้อค้นพบวัตถุประสงค์ที่ 1 – 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้ง 3 ข้อ เกี่ยวกับแบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองโมเดลระหว่างเพศชายกับเพศหญิง และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทุนทางสังคม คุณลักษณะของงาน และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิง

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ นำเสนอข้อค้นพบวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค์ และความต้องการที่มีต่อการปรับตัวทางอาชีพของครูให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 - 3 ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาแบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู 2) เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง 3) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทุนทางสังคม คุณลักษณะของงาน และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิง ผลการวิจัยดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยนี้ก่อนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

สัญลักษณ์	แทน
N	จำนวน
Mean	ค่าเฉลี่ย
SD	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CI	ช่วงความเชื่อมั่น
S	ค่าความเบ้
K	ค่าความโด่ง

สัญลักษณ์	แทน
χ^2	ค่าไคสแควร์
df	องศาอิสระ
SE	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า
t	ค่าสถิติ t
R^2	ความสามารถในการอธิบายตัวแปรแฝงโดยตัวแปรอิสระ
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
CFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ
TLI	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker และ Lewis
SRMR	ค่าเฉลี่ยของเศษเหลือจากการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนแปรปรวนร่วมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างกับค่าประมาณจากค่าพารามิเตอร์
$\Delta\chi^2$	ความแตกต่างไคสแควร์
Δdf	ความแตกต่างค่าองศาอิสระ
b	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
δ	ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตภายนอก
ε	ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตภายใน
λ	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
TE	ขนาดอิทธิพลรวม
IE	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม
DE	ขนาดอิทธิพลทางตรง

และในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต ดังนี้

ตัวแปรแฝง	อักษรย่อ	ตัวแปรสังเกต	อักษรย่อ
พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	CAB	เป็นกังวลทางอาชีพ	CAB1
		ควบคุมทางอาชีพ	CAB2
		กระตือรือร้นทางอาชีพ	CAB3
		ไว้ใจทางอาชีพ	CAB4
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	OS	กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	ST
		การริเริ่มของครู	PRO

ตัวแปรแฝง	อักษรย่อ	ตัวแปรสังเกต	อักษรย่อ
ทุนทางสังคม	CAP	การแบ่งปันข้อมูล	CAP1
		ความไว้วางใจ	CAP2
		การแบ่งปันวิสัยทัศน์	CAP3
คุณลักษณะของงาน	JOB	ทักษะที่หลากหลาย	JOB1
		ความอิสระ	JOB2
		ความสำคัญของงาน	JOB3
		เอกลักษณ์ของงาน	JOB4
		ข้อมูลย้อนกลับ	JOB5
ความพึงพอใจในอาชีพ	CSAT	ความพึงพอใจในอาชีพ	SAT
การกำกับการแสดงออกของตน	SELF	การควบคุมการแสดงออก	S_M1
		การแสดงออกในสังคม	S_M2
		การแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่น	S_M3
การประเมินแก่นแท้แห่งตน	COR	การประเมินแก่นแท้แห่งตน	CSE

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมาได้ทั้งหมด 746 คน แบ่งเป็นเพศชาย 347 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 และเพศหญิง 399 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 โดยมีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ดังตารางที่ 12

ตาราง 12 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ(ปี)		
21-30	320	42.9
31-40	221	29.6
> 40	205	27.5
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	487	65.3
ปริญญาโท	253	33.9
ปริญญาเอก	6	0.8
สถานภาพสมรส		
คู่	368	49.3
โสด	374	50.1
หม้าย/หย่า	4	0.5
ประสบการณ์การสอน		
1 - 10 ปี	498	66.8
11 - 20 ปี	84	11.3
21 - 30 ปี	120	16.1
31 - 40 ปี	44	5.9
รวม	746	100

จากตาราง 12 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูจำนวนทั้งหมด 746 คน พบว่า อายุเฉลี่ยเท่ากับ 35.67ปี (SD = 11.195) โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 อายุน้อยที่สุด 23 ปี อายุสูงที่สุด 60 ปี ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 10.84 ปี (SD = 10.72) โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงประสบการณ์ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยล 66.8 ประสบการณ์น้อยที่สุด 1 ปี ประสบการณ์สูงที่สุด 38 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 33.9

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานคะแนนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความโด่ง และความเบ้ ดังนี้

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรและผลการทดสอบสมมติฐานวิจัยที่ 1 ว่าแบบจำลองสมมติฐานตั้งต้นของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย เพื่อให้ทราบธรรมชาติของข้อมูล และเนื่องจากสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงของข้อมูลเป็นแบบโค้งปกติ ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความเบ้ ความโด่ง และค่าสถิติไค-สแควร์ทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติตัวแปรเดียว ดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
ST	-0.283	0.777	-0.515	0.606	0.346	0.841
PRO	-0.489	0.625	-0.993	0.321	1.224	0.542
CAP1	-0.859	0.391	-1.736	0.082	3.752	0.153
CAP2	-1.047	0.295	-1.845	0.065	4.501	0.105
CAP3	-0.252	0.801	-0.662	0.508	0.501	0.778
S_M1	0.043	0.966	-0.037	0.970	0.003	0.998
S_M2	0.016	0.987	-0.074	0.941	0.006	0.997
S_M3	0.159	0.874	-0.285	0.776	0.107	0.948
CSE	-0.209	0.834	-0.671	0.502	0.494	0.781
JOB1	-1.265	0.206	-2.115	0.034	6.074	0.048
JOB2	-0.636	0.525	-1.038	0.299	1.482	0.477
JOB3	-2.873	0.004	-4.584	0.000	29.268	0.000
JOB4	-1.172	0.241	-1.191	0.234	2.791	0.248
JOB5	-0.433	0.665	-0.292	0.770	0.273	0.873

ตาราง 13 (ต่อ)

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
CAB1	-2.459	0.014	-3.727	0.000	19.939	0.000
CAB2	-1.895	0.058	-3.228	0.001	14.012	0.001
CAB3	-1.019	0.308	-2.15	0.032	5.661	0.059
CAB4	-0.569	0.569	-0.673	0.501	0.776	0.678
SAT	-1.19	0.234	-2.155	0.031	6.060	0.048

จากตาราง 13 พบว่า ค่าไค-สแควร์ของตัวแปรสังเกตส่วนใหญ่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value > .05) แสดงว่า การกระจายรายตัวแปรมีลักษณะเป็นโค้งปกติเกือบทุกตัว จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างต่อแปรสังเกต โดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate relationship) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ดังตารางที่ 14

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในกลุ่มรวมจำนวน 746 คน

ตัวแปร	orgst	pro	cap1	cap2	cap3	self_m1	self_m2	self_m3	self_m4	self_m5	cse	job1	job2	job3	job4	job5	career1	career2	career3	career4	sat
orgst	1.00																				
pro	.269**	1.00																			
cap1	.386**	.237**	1.00																		
cap2	.338**	0.04	.741**	1.00																	
cap3	.511**	.336**	.747**	.723**	1.00																
self_m1	.500**	.227**	.130**	.120**	.208**	1.00															
self_m2	.431**	.363**	.341**	.336**	.400**	.459**	1.00														
self_m3	.539**	0.03	.228**	.173**	.143**	.455**	.236**	1.00													
self_m4	.223**	-0.01	0.04	0.04	0.01	.439**	.141**	.282**	1.00												
self_m5	-.295**	.136**	-0.05	-.113**	-0.07	.109**	-.121**	-.332**	.303**	1.00											
cse	0.04	-.227**	-.098**	-.207**	-.188**	.306**	-0.03	.230**	.487**	.219**	1.00										
job1	.444**	.203**	.085*	.144**	.200**	.106**	.406**	.291**	.173**	-.359**	-0.04	1.00									
job2	.582**	.288**	.176**	.220**	.341**	.335**	.320**	.374**	.358**	-.140**	-.083*	.529**	1.00								
job3	.426**	.450**	.453**	.369**	.544**	.269**	.314**	.156**	.104**	-0.06	-.127**	.373**	.519**	1.00							
job4	.636**	.369**	.392**	.378**	.531**	.398**	.398**	.368**	.373**	-.166**	-.084*	.358**	.685**	.573**	1.00						
job5	.564**	.181**	.500**	.479**	.496**	.445**	.623**	.432**	.268**	-.264**	0.00	.432**	.546**	.400**	.577**	1.00					
career1	.657**	.301**	.398**	.318**	.483**	.222**	.454**	.443**	.161**	-.384**	-0.06	.701**	.567**	.423**	.593**	.641**	1.00				
career2	.526**	.245**	.233**	.153**	.293**	.193**	.342**	.347**	.170**	-.256**	-0.01	.645**	.527**	.349**	.512**	.589**	.835**	1.00			
career3	.535**	.437**	.118**	0.02	.219**	.208**	.405**	.334**	.228**	-.159**	-0.01	.614**	.558**	.227**	.467**	.484**	.774**	.784**	1.00		
career4	.456**	0.04	.312**	.336**	.309**	.084*	.211**	.269**	0.05	-.234**	-.102**	.556**	.429**	.361**	.377**	.479**	.715**	.787**	.559**	1.00	
sat	.384**	.172**	.448**	.530**	.468**	.100**	.267**	.153**	0.06	-.281**	-.181**	.397**	.430**	.439**	.401**	.453**	.433**	.289**	.223**	.336**	1.00

หมายเหตุ ** หมายถึง p<.01, * หมายถึง p<.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่มรวม พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตในตัวแปรแฝงเดียวกันมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กันเองทางบวก เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของทุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กันระหว่าง .747 ถึง .807 เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพกับตัวแปรอิสระอื่นๆ พบว่ามีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง คืออยู่ระหว่าง .204 ถึง .747

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ข้างต้น จะเห็นได้ว่า ตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์กันมีค่าไม่เกิน .85 ดังนั้น ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (Kline. 2005: 56) แสดงว่า ตัวแปรสังเกตทุกตัวที่ใช้ในการศึกษาไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถใช้ตัวแปรสังเกตเหล่านี้ใช้ในการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ต่อไปได้

ตาราง 15 ค่าสหสัมพันธ์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ใต้เส้นทแยงมุมเพศชาย (n = 347) เหนือเส้นทแยงมุมเพศหญิง (n = 399)

ตัวแปรสังเกต	st	pro	cap1	cap2	cap3	s_m1	s_m2	s_m3	CSE	job1	job2	job3	job4	job5	cab1	cab2	cab3	cab4	sat
st	1	.289**	.290**	.336**	.457**	.385**	.382**	.239**	.387**	.432**	.485**	.465**	.506**	.519**	.420**	.460**	.493**	.412**	.463**
pro	.225**	1	.163**	.073	.183**	.246**	.132**	.154**	.178**	.228**	.322**	.309**	.194**	.233**	.170**	.173**	.242**	.106*	.066
cap1	.450**	.264**	1	.752**	.794**	.447**	.395**	.345**	.428**	.176**	.249**	.281**	.289**	.291**	.259**	.291**	.260**	.325**	.308**
cap2	.350**	.013	.743**	1	.791**	.460**	.484**	.438**	.481**	.203**	.260**	.214**	.319**	.280**	.223**	.250**	.267**	.325**	.388**
cap3	.444**	.211**	.802**	.828**	1	.508**	.480**	.418**	.508**	.261**	.336**	.344**	.369**	.369**	.338**	.339**	.341**	.383**	.414**
s_m1	.266**	.152**	.537**	.508**	.538**	1	.689**	.724**	.728**	.374**	.427**	.441**	.494**	.492**	.446**	.477**	.450**	.463**	.443**
s_m2	.194**	.062	.193**	.235**	.231**	.332**	1	.744**	.766**	.454**	.486**	.479**	.481**	.461**	.493**	.462**	.505**	.473**	.534**
s_m3	.203**	.167**	.494**	.508**	.518**	.752**	.339**	1	.732**	.430**	.454**	.409**	.465**	.424**	.386**	.406**	.439**	.391**	.435**
CSE	.325**	.115*	.571**	.569**	.595**	.745**	.321**	.735**	1	.555**	.580**	.581**	.584**	.591**	.633**	.598**	.595**	.614**	.659**
job1	.522**	.372**	.430**	.278**	.405**	.222**	.143**	.183**	.380**	1	.790**	.728**	.746**	.733**	.757**	.728**	.776**	.690**	.724**
job2	.513**	.370**	.471**	.324**	.417**	.342**	.175**	.281**	.379**	.734**	1	.734**	.794**	.766**	.764**	.721**	.756**	.687**	.693**
job3	.511**	.464**	.450**	.262**	.417**	.317**	.128*	.238**	.357**	.708**	.721**	1	.707**	.730**	.790**	.784**	.755**	.737**	.722**
job4	.554**	.240**	.483**	.366**	.464**	.381**	.182**	.275**	.412**	.645**	.710**	.649**	1	.794**	.782**	.747**	.774**	.713**	.733**
job5	.542**	.219**	.449**	.315**	.434**	.331**	.163**	.267**	.373**	.574**	.639**	.583**	.747**	1	.801**	.774**	.751**	.743**	.708**
cab1	.575**	.256**	.475**	.309**	.415**	.282**	.125*	.164**	.364**	.721**	.662**	.695**	.736**	.659**	1	.882**	.833**	.812**	.810**
cab2	.420**	.331**	.451**	.255**	.386**	.355**	.142**	.244**	.384**	.616**	.697**	.679**	.717**	.640**	.673**	1	.797**	.804**	.779**
cab3	.475**	.487**	.455**	.258**	.381**	.388**	.165**	.307**	.384**	.589**	.647**	.632**	.671**	.532**	.632**	.703**	1	.732**	.789**
cab4	.441**	.143**	.402**	.342**	.401**	.300**	.156**	.217**	.414**	.589**	.592**	.558**	.643**	.646**	.662**	.712**	.584**	1	.797**
sat	.572**	.215**	.544**	.417**	.496**	.349**	.167**	.292**	.487**	.744**	.693**	.691**	.725**	.651**	.768**	.648**	.643**	.665**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง p<.01, * หมายถึง p<.05

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่มเพศชาย พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตในตัวแปรแฝงเดียวกันมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กันเองทางบวก เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของทุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กันระหว่าง .743 ถึง .828 เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพกับตัวแปรอิสระอื่น ๆ พบว่ามีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง คืออยู่ระหว่าง .125 ถึง .736 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่มเพศหญิง พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตในตัวแปรแฝงเดียวกันมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กันเองทางบวก เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ มีความสัมพันธ์กันระหว่าง .732 ถึง .882 เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพกับตัวแปรอิสระอื่นๆ พบว่ามีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง คืออยู่ระหว่าง .170 ถึง .801 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู

การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 แบบจำลองสมมติฐานของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปร ดังนี้

สมมติฐานย่อยตัวแปรทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ได้แก่

1.1 ทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

1.2 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม

1.3 การถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม

สมมติฐานย่อยตัวแปรลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

1.4 คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

สมมติฐานย่อยพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในอาชีพ

1.5 พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู ตามตาราง 16 ดังนี้

ตาราง 16 ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับรูปแบบของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูตามสมมติฐาน

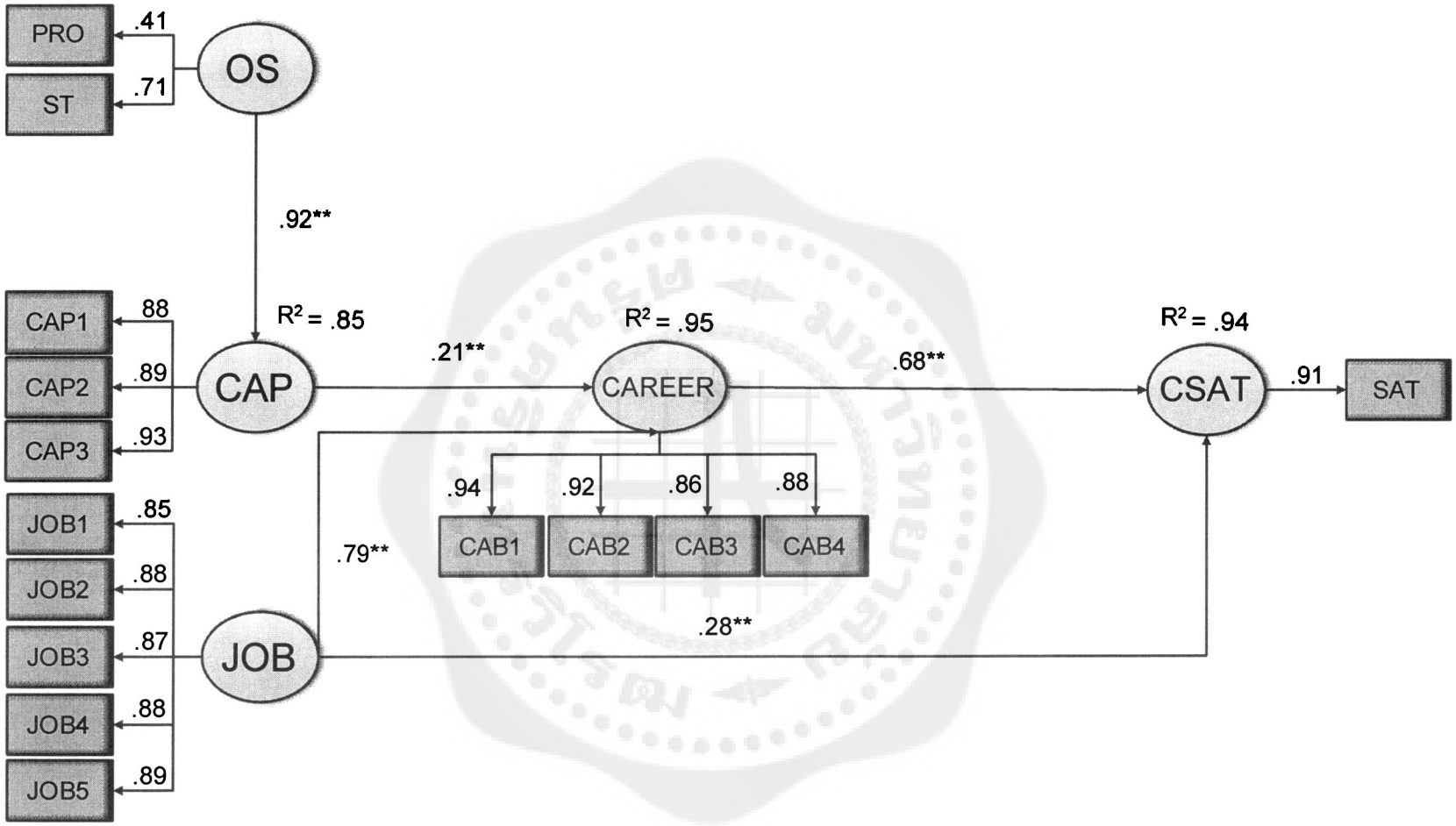
รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	χ^2(df)	p-value	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
เกณฑ์พิจารณา	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	>.05	< 5	<.08	<.08	>.90	>.90
ตามสมมติฐาน	555.622(85)	.000	6.5	.086	.026	.963	.955

จากตาราง 16 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 555.622 ,df= 85, χ^2/df = 6.5, RMSEA = .086 , CFI = .963, TLI = .955, SRMR = .026 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีดังกล่าวกับเกณฑ์ความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ อัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระสูงกว่า 5.0 และ RMSEA น้อยกว่า 0.90 ส่วน CFI, TLI และ SRMR ผ่านเกณฑ์ บ่งบอกว่าแบบจำลองยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับแบบจำลอง ในการปรับแบบจำลองนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กันได้ โดยไม่ได้ทำการปรับเส้นอิทธิพลในแบบจำลอง จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพด้านกระตือรือร้นทางอาชีพกับการริเริ่มของพนักงาน 2) ความพึงพอใจในอาชีพกับคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ผลวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู ดังแสดงตามตาราง 17 ดังนี้

ตาราง 17 ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับรูปแบบของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูหลังปรับโมเดล

รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	χ^2(df)	p-value	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
เกณฑ์พิจารณา	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	>.05	< 5	<.08	<.08	>.90	>.90
ตามสมมติฐาน	384.803(83)	.000	4.6	.070	.022	.976	.970

จากตาราง 17 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองภายหลังการปรับแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 384.803, df= 83, χ^2/df = 4.6, RMSEA = .070 , CFI = .976, TLI = .970, SRMR = .022 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีหล่านี้กับเกณฑ์ความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แม้ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาค่าดัชนี RMSEA, CFI, TLI และ SRMR AIC = 14462.218, BIC = 14702.184 ดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่บ่งบอกได้ว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ผลการประมาณค่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพหลังปรับแบบจำลอง และค่าขนาดอิทธิพล ดังภาพประกอบ 25 และตาราง 18



ภาพประกอบ 25 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) อิทธิพลรวม (Total effect: TE) ของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของตัวแปร (Squared Multiple Correlation: R^2)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล								
	ทุนทางสังคม			พฤติกรรม			ความพึงพอใจ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	.791*	-	.791*	-	.054*	.054*	-	.034*	.034*
คุณลักษณะของงาน	-	-	-	.965*	-	.965*	-	.925**	.925**
ทุนทางสังคม	-	-	-	.023*	-	.023*	-	.043*	.043*
พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	-	-	-	-	-	-	.975*	-	.975*
R^2	.623			.951			.958		

หมายเหตุ ** หมายถึง p<.01, * หมายถึง p<.05

จากภาพประกอบ 25 และตาราง 18 พบว่า อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรผลเป็นดังนี้

1.1 สมมติฐานย่อยตัวแปรทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรทุนทางสังคม คือ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .791 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในอาชีพ โดยผ่านทุนทางสังคม ➡ พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ➡ ความพึงพอใจในอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .034 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ โดยผ่านทุนทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .054 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนั้น คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .965 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในอาชีพ โดยผ่านพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ➡ ความพึงพอใจในอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .925 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนั้น ทุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .023 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ

ความพึงพอใจในอาชีพ โดยผ่านพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ➡ ความพึงพอใจในอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .043 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .975 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R^2) จากตาราง ผู้วิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรทางสังคม กลุ่มตัวแปรทางจิตลักษณะและกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะของงานทำนายตัวแปรผลในกลุ่มรวมได้ผลการวิจัยดังนี้

1) การถ่ายทอดทางสังคมสามารถอธิบายความแปรปรวนของทุนทางสังคมได้ร้อยละ 62.3

2) การถ่ายทอดทางสังคม ทุนทางสังคม และคุณลักษณะของงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพได้ร้อยละ 95.1

3) การถ่ายทอดทางสังคม ทุนทางสังคม คุณลักษณะของงาน และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในอาชีได้ร้อยละ 95.8

จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุข้างต้น เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

สมมติฐาน 1.1 ทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.2 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม จากผลการวิเคราะห์ พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.3 การถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม จากผลการวิเคราะห์ พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.4 คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.5 พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรเงื่อนไข ตามสมมติฐานการวิจัย 1.6 การกำกับการแสดงออกของตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทาง

อาชีพ และสมมติฐาน 1.7 การประเมินแก่นแท้แห่งตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความเป็นตัวแปรเงื่อนไขของการกำกับการแสดงออกของตนและการประเมินแก่นแท้แห่งตนที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

ลักษณะความสัมพันธ์	Raw Coef	SE	t	p-value
ทุนทางสังคม ➡พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	.053	.045	1.17	.241
การกำกับการแสดงออกของตนเอง ➡ พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	-.445	.301	-1.47	.139
ทุนทางสังคม*การกำกับการแสดงออกของตนเอง ➡ พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	.134	.131	1.02	.307
การประเมินแก่นแท้แห่งตน ➡ พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	.478	.323	1.48	.139
ทุนทางสังคม*การประเมินแก่นแท้แห่งตน ➡ พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	-.166	.126	-1.31	.190

จากตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างทุนทางสังคมกับการกำกับการแสดงออกของตนและการประเมินแก่นแท้แห่งตนที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ พบว่า ค่า AIC = 20844.720 และ BIC = 21227.742 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนดิบเท่ากับ .134 และ -.166 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า การกำกับการแสดงออกของตนเองและการประเมินแก่นแท้แห่งตนไม่เป็นตัวแปรเงื่อนไขความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย 1.6 และ 1.7

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู จำแนกตามเพศของครู เพื่อศึกษาว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่มเหมือนกันหรือไม่ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบของแบบจำลองดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูเพศชายและเพศหญิง

ลำดับการวิเคราะห์	χ^2	df	p	RMSEA	χ^2/df	เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน	
						$\Delta\chi^2$	Δdf
ขั้นที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เหมือนกันและไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลในแบบจำลองเท่ากันระหว่างกลุ่ม	454.05	160	0.000	0.070	2.84		
ขั้นที่ 2 แบบจำลองขั้นที่ 1 และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตทุกตัวแปรสังเกตเท่ากับ	576.75	176	0.000	0.078	3.27	122.70** (ขั้น 2-1)	16 (ขั้น 2-1)
ขั้นที่ 2.1 แบบจำลองขั้นที่ 1 และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตการถ่ายทอดทางสังคมเท่ากัน	455.43	161	0.000	0.071	2.82	1.38 (ขั้น 2.1-1)	1 (ขั้น 2.1-1)
ขั้นที่ 2.2 แบบจำลองขั้นที่ 1 และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตทุนทางสังคมเท่ากัน	464.96	163	0.000	0.070	2.85	10.91* (ขั้น 2.2 -1)	3 (ขั้น 2.2 -1)
ขั้นที่ 2.3 แบบจำลองขั้นที่ 1 และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตคุณลักษณะของงานเท่ากัน	460.85	164	0.000	0.070	2.81	6.80 (ขั้น 2.3 -1)	4 (ขั้น 2.3 -1)

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับการวิเคราะห์	χ^2	df	p	RMSEA	χ^2/df	เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน	
						$\Delta\chi^2$	Δdf
ขั้นที่ 2.4 แบบจำลองขั้นที่ 1 และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพเท่ากัน	464.72	163	0.000	0.071	2.85	11.67** (ขั้น 2.4 -1)	3 (ขั้น 2.4 -1)
ขั้นที่ 2 (สรุป) แบบจำลองขั้นที่ 1 และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตทุกตัวแปร ยกเว้น - ทุนทางสังคม - พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	461.43	165	0.000	0.069	2.79	7.83 (ขั้น 2 (สรุป) -1)	5 (ขั้น 2(สรุป) -1)
ขั้นที่ 3 แบบจำลองขั้นที่ 2 (สรุป) และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้อิทธิพลของตัวแปรทุกตัวเท่ากัน	484.18	170	0.000	0.070	2.84	22.76** (ขั้น 2 (สรุป) -2)	5 (ขั้น 2(สรุป) -2)
ขั้นที่ 3.1 แบบจำลองขั้นที่ 2 (สรุป) และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้อิทธิพลระหว่างตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อทุนทางสังคมเท่ากัน	462.70	166	0.000	0.069	2.78	2.35 (ขั้น 3.1-ขั้น 2 (สรุป))	1 (ขั้น 3.1-ขั้น 2 (สรุป))
ขั้นที่ 3.2 แบบจำลองขั้นที่ 2 (สรุป) และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้อิทธิพลระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของงานที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพเท่ากัน	462.70	166	0.000	0.069	2.78	1.28 (ขั้น 3.2-ขั้น 2 (สรุป))	1 (ขั้น 3.2-ขั้น 2 (สรุป))

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับการวิเคราะห์	χ^2	df	p	RMSEA	χ^2/df	เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน	
						$\Delta\chi^2$	Δdf
ขั้นที่ 3.3 แบบจำลองขั้นที่ 2 (สรุป) และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้อิทธิพลระหว่างตัวแปรทุนทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพเท่ากัน	462.42	166	0.000	0.069	2.78	0.99 (ขั้น 3.3-ขั้น 2 (สรุป))	1 (ขั้น 3.3-ขั้น 2 (สรุป))
ขั้นที่ 3.4 แบบจำลองขั้นที่ 2 (สรุป) และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้อิทธิพลระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่มีต่อความพึงพอใจในอาชีพเท่ากัน	461.65	166	0.000	0.069	2.78	0.22 (ขั้น 3.4-3)	1 (ขั้น 3.4-3)
ขั้นที่ 3.5 แบบจำลองขั้นที่ 2 (สรุป) และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้อิทธิพลระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในอาชีพเท่ากัน	461.95	166	0.000	0.069	2.78	0.52 (ขั้น 3.5-3)	1 (ขั้น 3.5-3)
ขั้นที่ 4 แบบจำลองขั้นที่ 2 (สรุป) และเพิ่มการกำหนดเงื่อนไขให้อิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงทุกตัวอิสระ	461.43	165	0.000	0.069	2.79	0 (ขั้น 4-3)	0 (ขั้น 4-3)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

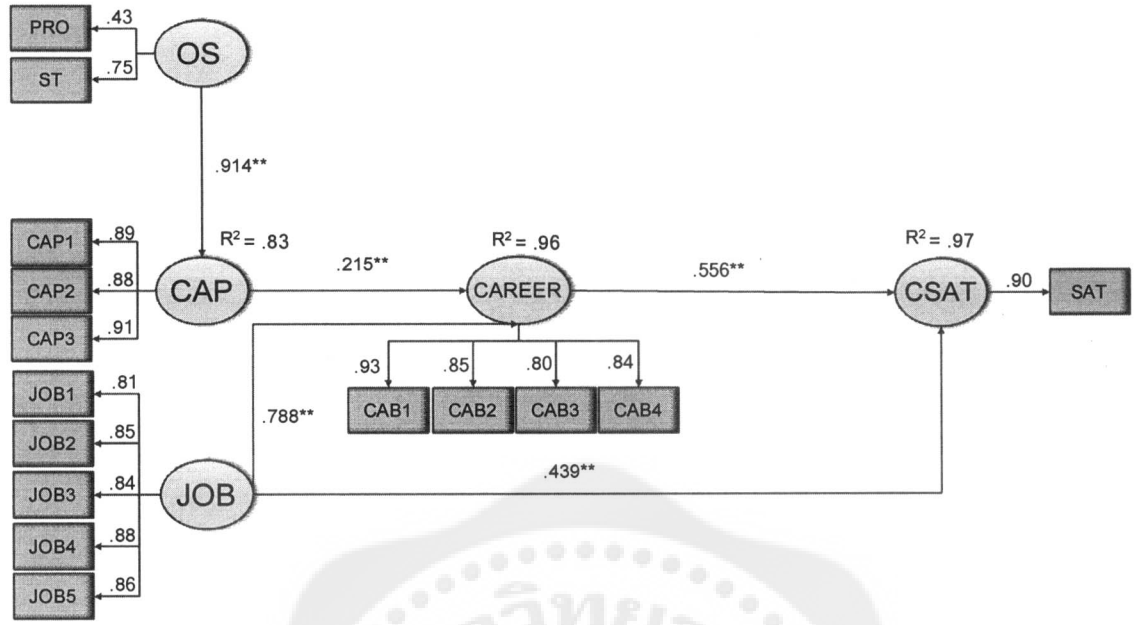
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูเพศชายและเพศหญิง พบว่าในขั้นที่ 1 คือการวิเคราะห์โดยไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้แบบจำลองของทั้งสองกลุ่มมีความเท่ากัน ดัชนีความกลมกลืนทุกดัชนี แสดงว่า แบบจำลองที่วิเคราะห์ในขั้นตอนนี้กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองของทั้งสองกลุ่มเท่าเทียมกัน แต่อาจแตกต่างกันที่โมเดลการวัดของตัวแปรแฝง

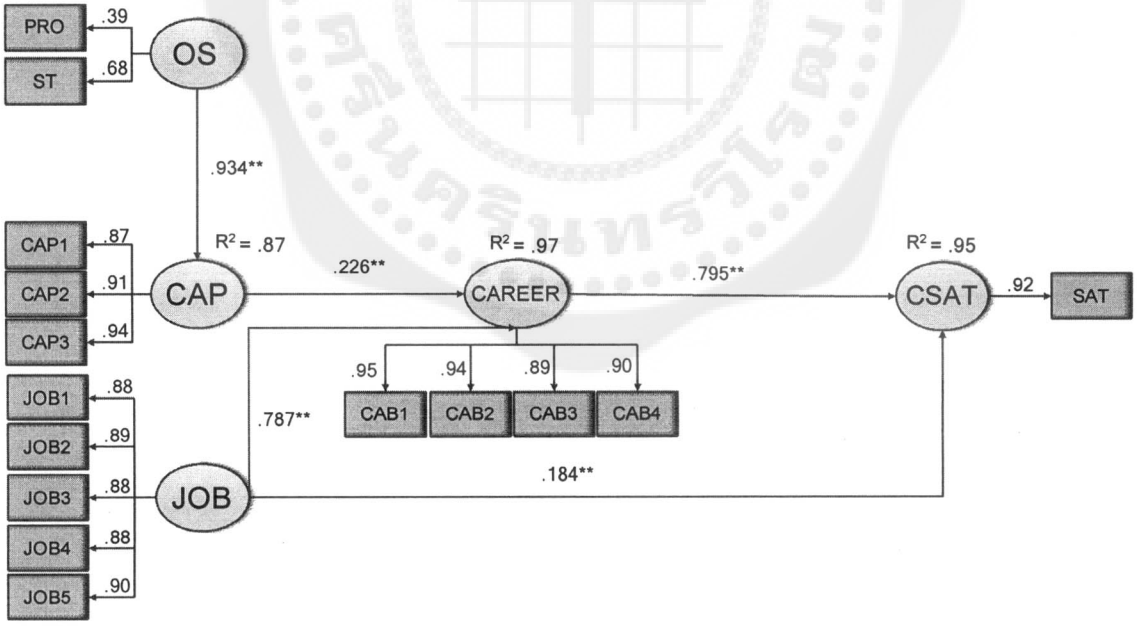
ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความเท่าเทียมกันของการวัดตัวแปรแฝงในแบบจำลองระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่าผลต่างของไคสแควร์ระหว่างแบบจำลองในขั้นที่ 2 กับขั้นที่ 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\Delta\chi^2$ = 122.7, Δdf =16) แสดงว่าโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงอย่างน้อยหนึ่งตัวในแบบจำลองทั้งสองกลุ่มที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบความแตกต่าง 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงทุนทางสังคม ($\Delta\chi^2$ = 10.91, Δdf =3) ในสองกลุ่มย่อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ($\Delta\chi^2$ = 11.67, Δdf = 3) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถติที่ระดับ .01

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความเท่าเทียมกันของอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ผลต่างของไคสแควร์ระหว่างแบบจำลองในขั้นที่ 3 กับขั้นที่ 2 (สรุป) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\Delta\chi^2$ = 22.76, Δdf = 5) แสดงว่ามีอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงอย่างน้อย 1 อิทธิพลที่แตกต่างกันระหว่างสองกลุ่ม ผลการทดสอบพบความแตกต่าง 5 อิทธิพล ได้แก่ 1) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อทุนทางสังคม ($\Delta\chi^2$ = 2.35, Δdf = 1) 2) คุณลักษณะของงานที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ($\Delta\chi^2$ = 1.28, Δdf = 1) 3) ทุนทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ($\Delta\chi^2$ = 0.99, Δdf = 1) 4) พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่มีต่อความพึงพอใจในอาชีพ ($\Delta\chi^2$ = 0.22, Δdf = 1) 5) คุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในอาชีพ ($\Delta\chi^2$ = 0.52, Δdf = 1)

ดังนั้น จากสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ของการวิจัยที่ได้กล่าวว่า รูปแบบ (Form) ของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน



ภาพประกอบ 26 แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชาย



ภาพประกอบ 27 แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศหญิง

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) อิทธิพลรวม (Total effect: TE) ของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของตัวแปร (Squared Multiple Correlation: R^2) ของครูเพศชาย

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล								
	ทุนทางสังคม			พฤติกรรม			ความพึงพอใจ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	.914 (1.321**)	-	.914 (1.321**)	-	.196 (.271*)	.196 (.271*)	-	.109 (.153*)	.109 (.153*)
คุณลักษณะของงาน	-	-	-	.788 (.861**)	-	.788 (.861**)	.439 (.488)	.438 (.487*)	.897 (.974**)
ทุนทางสังคม	-	-	-	.215 (.205**)	-	.215 (.205**)	-	.119 (.116*)	.119 (.116*)
พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	-	-	-	-	-	-	.556 (.565**)	-	.556 (.565**)
R^2		.836			.964			.978	

หมายเหตุ ** หมายถึง p<.01, * หมายถึง p<.05

ค่าที่นอกวงเล็บเป็นคะแนนมาตรฐาน ค่าที่อยู่ในวงเล็บเป็นคะแนนดิบ

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) อิทธิพลรวม (Total effect: TE) ของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของตัวแปร (Squared Multiple Correlation: R^2) ของครูเพศหญิง

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล								
	ทุนทางสังคม			พฤติกรรม			ความพึงพอใจ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	.934 (1.511**)	-	.934 (1.511**)	-	.211 (.423**)	.211 (.423**)	-	.168 (.307**)	.168 (.307**)
คุณลักษณะของงาน	-	-	-	.787 (.953**)	-	.787 (.953**)	.184 (.203)	.622 (.693**)	.810 (.896**)
ทุนทางสังคม	-	-	-	.226 (.280**)	-	.226 (.280**)	-	.180 (.203**)	.180 (.203**)
พฤติกรรม	-	-	-	-	-	-	.795 (.727**)	-	.795 (.727**)
R^2		.872			.979			.954	

หมายเหตุ ** หมายถึง p<.01, * หมายถึง p<.05

ค่าที่นอกวงเล็บเป็นคะแนนมาตรฐาน ค่าที่อยู่ในวงเล็บเป็นคะแนนดิบ

จากภาพประกอบ 26 และ 27 และตาราง 21 และ 22 เป็นแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองของแต่ละกลุ่มย่อย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิ์พลระหว่างตัวแปรแฝงทั้งหมดในแบบจำลองเชิงสาเหตุของทั้งสองกลุ่มมีค่าแตกต่างกัน ได้แก่ (1) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อทุนทางสังคมของครูเพศหญิง (ค่าอิทธิพลเท่ากัน .934 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) มากกว่าครูเพศชาย (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .914) (2) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูเพศหญิง (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)มากกว่าครูเพศชาย (3) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของทุนทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูเพศหญิง (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .226 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) มากกว่าครูเพศชาย (4) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่มีต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศหญิง (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .795 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) มากกว่าครูเพศชาย ส่วนค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชาย (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .439 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) มากกว่าครูเพศหญิง

เมื่อพิจารณาค่าอำนาจในการทำนายตัวแปรตามหรือตัวแปรผลในครูเพศชายและเพศหญิง ปรากฏผลดังตาราง ดังนี้

1. การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนทุนทางสังคมของครูเพศชาย และเพศหญิงได้ร้อยละ 83.6 และ 87.2 ตามลำดับ

2. การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทุนทางสังคมและคุณลักษณะของงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูเพศชาย และเพศหญิงได้ร้อยละ 96.4 และ 97.9 ตามลำดับ

3. การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทุนทางสังคม คุณลักษณะของงานและพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิงได้ร้อยละ 97.8 และ 95.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูเพศชายและเพศหญิงดังขั้นที่ 4 ว่าแบบจำลองของสองกลุ่มย่อยมีรูปแบบและการวัดตัวแปรแฝงยกเว้น ทุนทางสังคมและ

พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพเท่าเทียมกัน แต่มีอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงอิทธิพลที่แตกต่างกัน ($\Delta\chi^2$ = 7.83, Δdf = 5) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง

ตัวแปรแฝง	$\Delta\bar{x}$	SE	t-value	p-value
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	-.050	0.047	-1.066	0.286
คุณลักษณะของงาน	-0.110	0.052	-2.126*	0.034
ทุนทางสังคม	0.021	0.049	0.438	0.661
พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ	-0.023	0.023	-1.032	0.302

*t-value > 1.96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** t-value > 2.58 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงระหว่างเพศของครูในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้กำหนดให้ครูเพศชายเป็นฐานและให้เพศหญิงเป็นกลุ่มเปรียบเทียบ ดังนั้นถ้าผลค่าต่างเป็นบวกแสดงว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสูงกว่าเพศหญิง แต่ถ้าเป็นค่าลบแสดงว่าครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงต่ำกว่าเพศหญิง ผลการทดสอบพบว่า ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงของคุณลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\Delta\bar{x}$ = -0.110, p-value = 0.034) แสดงว่า ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงคุณลักษณะของงานต่ำกว่าครูเพศหญิง ส่วนค่าเฉลี่ยนตัวแปรแฝงอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบของแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิง

รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผล	$\Delta\bar{x}$	Δdf	p-value	RMSEA	CFI	TLI
เกณฑ์พิจารณา	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ		>.05	<.08	>.90	>.90
เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม	21.57	4	0.000	0.071	0.976	0.970

จากภาพตาราง 24 เป็นแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิงที่ผ่านการทดสอบความเท่าเทียมกันทั้งโครงสร้างความสัมพันธ์และค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝง พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถสรุปผลการวิจัยใน 2 ประเด็น คือ 1) สอดคล้องตามสมมติฐานวิจัย และ 2) ไม่สอดคล้องสมมติฐานวิจัย ดังนี้

1) ผลวิจัยที่สอดคล้องตามสมมติฐานวิจัยที่ 1 ได้แก่

1.1) จากสมมติฐานย่อย 1.1 ที่ว่า “ทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ” จากผลการวิเคราะห์พบว่าทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

1.2) จากสมมติฐานย่อย 1.2 ที่ว่า “การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม” จากผลการวิเคราะห์พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

1.3) จากสมมติฐานย่อย 1.3 ที่ว่า “การถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม” จากผลการวิเคราะห์พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

1.4) จากสมมติฐานย่อย 1.4 ที่ว่า “คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ” จากผลการวิเคราะห์พบว่าคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

1.5) จากสมมติฐานย่อย 1.5 ที่ว่า “พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ” จากผลการวิเคราะห์พบว่าพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานวิจัยที่ 2 รูปแบบ (Form) ของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานวิจัยที่ 3 ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง

พบว่า ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงคุณลักษณะของงานต่ำกว่าครูเพศหญิง ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน

2. ผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานวิจัยที่ 1

2.1 จากสมมติฐานย่อย 1.6 ที่ว่า "การกำกับการแสดงออกของดนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ" ผลการวิจัยไม่พบว่าการกำกับการแสดงออกของดนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

2.2 จากสมมติฐานย่อย 1.7 ที่ว่า "การประเมินแก่นแท้แห่งดนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ" ผลการวิจัยไม่พบว่าการประเมินแก่นแท้แห่งดนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

สมมติฐานวิจัยที่ 3 ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพในวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค์ และความต้องการที่มีต่อการปรับตัวทางอาชีพของครูด้วยการศึกษาหลายกรณี (Multiple case study) จากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 10 คน แบ่งเป็น ครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพต่ำ จำนวน 5 คน และเพื่อนครู จำนวน 5 คน การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลเป็นแบบเฉพาะเจาะจง (purposeful sampling) ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกจากเกณฑ์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) ครูที่เข้าร่วมการวิจัยเชิงปริมาณ 2) ได้รับคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวการทำงานในกลุ่มต่ำ โดยมีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 3) สมัครใจยินยอมให้สัมภาษณ์ของครูปัญหาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ของครู ดังตาราง 25

ตาราง 25 ข้อมูลพพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูล	ครู A	ครู B	ครู C	ครู D	ครู E
ครู					
อายุ	56	60	50	55	45
เพศ	หญิง	ชาย	หญิง	หญิง	หญิง
สถานภาพสมรส	คู่	คู่	คู่	คู่	คู่
ขนาดของโรงเรียน	เล็ก	กลาง	เล็ก	ใหญ่	กลาง
ประสบการณ์สอน	33	35	26	31	21
เพื่อนครู					
ประสบการณ์สอน	10	15	10	20	14
ระยะเวลาที่รู้จักกับผู้ให้ข้อมูลหลัก	10	10	5	15	10

จากตาราง 25 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นครู ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 45 – 60 ปี ประจำโรงเรียนขนาดเล็กเป็นส่วนใหญ่ มีประสบการณ์สอนอยู่ระหว่าง 21 – 35 ปี ส่วนเพื่อนครูที่อยู่โรงเรียนเดียวกันนมีประสบการณ์สอนอยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี และระยะเวลาที่รู้จักกับผู้ให้ข้อมูลหลักอยู่ระหว่าง 5 – 15 ปี

ในการศึกษาปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่ส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ครูจำนวน 5 คน ที่มีคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพต่ำ และเพื่อนครูที่อยู่โรงเรียนเดียวกันอีก 5 คน โดยมีการลงรหัสและจัดหมวดหมู่ข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตาราง 26 แสดงการสร้างรหัสข้อมูลย่อย รหัสข้อมูลหลัก การจัดหมวดหมู่ และมโนทัศน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

มโนทัศน์	หมวดหมู่	รหัสหลัก	รหัสย่อย
ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังของครู	ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังของครูและเพื่อนครู	ครู	เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การสอน ขนาดของโรงเรียน
		เพื่อนครู	ประสบการณ์สอน ระยะเวลาที่รู้จักผู้ให้ข้อมูลหลัก
ปัญหาการปรับตัวทางอาชีพ	ปัญหาการปรับตัวทางอาชีพของครูและเพื่อนครู	ครู	-ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี -การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน -ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร -ขาดความเข้าใจความจำเป็นของการใช้เทคโนโลยี

ตาราง 26 (ต่อ)

มโนทัศน์	หมวดหมู่	รหัสหลัก	รหัสย่อย
		เพื่อนครู	-ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของครู -การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของครู -ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครู -ขาดความเข้าใจความจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีของครู
อุปสรรคของการปรับตัวทางอาชีพ	อุปสรรคของการปรับตัวทางอาชีพของครูและเพื่อนครู	ครู	-อุปกรณ์ -เครื่องคอมพิวเตอร์ -งบประมาณ -สัญญาณอินเตอร์เน็ต
		เพื่อนครู	อุปกรณ์ -เครื่องคอมพิวเตอร์ -งบประมาณ -สัญญาณอินเตอร์เน็ต
ความต้องการที่ส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ	ความต้องการที่ส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพของครูและเพื่อนครู	ครู	-อุปกรณ์ -สัญญาณอินเตอร์เน็ต -ความรู้ -งบประมาณ
		เพื่อนครู	-อุปกรณ์ -สัญญาณอินเตอร์เน็ต -ความรู้ -งบประมาณ

การวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพของครู ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์จากกรณีศึกษา ด้วยแนวคิดปฏิสังครรค์เชิงสัญลักษณ์ แนวคิดทุนทางสังคม และแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจรายละเอียดของปัญหาการปรับตัวทางอาชีพ อุปสรรคของการปรับตัวทางอาชีพ และความต้องการที่ส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ ผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัญหาการปรับตัวทางอาชีพของครู ผู้วิจัยสอบถามเกี่ยวกับปัญหาเมื่อครูต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน สามารถสรุปเกี่ยวกับปัญหาที่พบได้ 4 ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ครูไม่สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาเป็นเครื่องมือที่สำคัญและเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและพัฒนาครู จากการวิจัยพบว่า จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีไม่เป็น โดยครูที่ไปอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแล้ว แต่กลับไม่นำมาใช้ประโยชน์ แม้โรงเรียนจะจัดสรรแหล่งประโยชน์ให้ เช่น มีเพื่อนครูที่เคยไม่อบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารคอยช่วยเหลือครูท่านอื่น ๆ

"ประการแรกคือครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับไอที ประการที่สอง คือ เวลาเราจะแก้ปัญหามันทำไม่ได้ เพราะว่าครูเราไม่ได้เชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องไอที" ครู C

"พี่มีอายุมาก เค้าเริ่มใช้ไอทีกัน เราก็เลยเหมือนกับว่าไม่มีความจำตรงจุดนั้นไง พี่เลยไม่ได้นำความรู้มาใช้" ครู E

"สมัยตอนที่คุณครูเรียนมัน เราก็ยังไม่ถนัดน่ะเนอะ คอมพิวเตอร์มันก็ยังไม่พัฒนาเท่านี้แล้วก็คือว่าพอเรามาทำตอนนี้ก็เหมือนแบบ ทำไม่ได้ ไม่เข้าใจ มันไม่เหมือนตอนที่เรา (หัวเราะ) เรียนน่ะ อืม เราตามเทคโนโลยีไม่ทันเนี่ย ประมาณเนี้ย คือจริง ๆ แล้วพอเราอายุมากขึ้น พอให้เพื่อนสอน โอเคเราจะทำตรงนี้ ให้เพื่อนสอน พอไม่ทำสักพักลืมไปแล้ว จะกลับมาทำ เอ้าจำไม่ได้อีกแล้ว อะไรอย่างเนี้ย ซึ่งประมาณนี้" ครู A

"อืม จะว่าไปอบรมก็ไปอบรมแล้ว อบรมแล้วกลับมาพอไม่ได้ใช้ก็ลืมอีกแล้ว มันเหมือนคอมพิวเตอร์มันไม่ได้เพียงพอ อย่างอยู่โรงเรียนอย่างเนี้ยก็ไม่ได้มีแบบที่เราได้ใช้ตลอดเนอะ ตอนที่บ้านก็บางที แฟนก็จะใช้ทำตลอดแหละ แต่พี่น่ะไม่ค่อยได้ทำไม่มีเวลาจะมาทำไง อืม อะไรประมาณนี้" ครู C

นอกจากนั้น ครูมีภาระงานมากทำให้ครูไม่สามารถจัดสรรเวลาไปอบรมเพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ ๆ ได้

"คือเรื่องเกี่ยวกับตนเองซึ่งภาระหน้าที่ของโรงเรียนพี่เองเนี่ย พี่ยึดโรงเรียนพี่เป็นหลักน่ะ โรงเรียนพี่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมันมีข้อจำกัดในการสอนนะ ครูต้องสอนหลายวิชา ไม่สามารถส่งครูเข้าไปให้รับความรู้ไอทีพวกนี้ได้โดยตรง ก็จะมีปัญหานิดนึง" ครู E

2. ครูไม่เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน

จากการสัมภาษณ์พบว่า การจัดการเรียนการสอนครูยังคงเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ยังไม่มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แม้ว่าทางโรงเรียนจะจัดให้มีคอมพิวเตอร์ให้กับครู และอุปกรณ์การเรียนการสอนให้

"ครูก็ยังใช้การสอนด้วยกระดานดำ ก็จดลงบนกระดานดำเลย ยังไม่ได้ใช้คอมพิวเตอร์อะไร" ครู A

"แกก็ยังสอนเหมือนเดิมนะ ไม่ได้ใช้อุปกรณ์อะไรมาเพิ่ม บางทีก็อ่านให้เด็กฟังบ้าง หรือไม่ก็ให้เด็กนักเรียนอ่านในห้อง หรือให้นักเรียนออกมาเขียนให้เพื่อนดูหน้าห้อง" เพื่อนครู A

3. ครูขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากการสัมภาษณ์พบว่า ครูยังไม่มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยครูบางท่านไม่ได้รับการอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือบางท่านที่เข้าอบรมแล้วแต่ยังคงไม่เข้าใจ ทำให้ใช้เทคโนโลยีสารเทศและการสื่อสารไม่ได้

"พี่ก็ยังไม่ได้ไปอบรม พอเขาจะส่งพี่ไปอบรม พี่ก็ท้อง พี่เลยไม่ได้ไปอบรมที่เขาจัดให้ พี่เลยใช้ไอทีไม่เป็น จะให้เพื่อนเขาสอน เขาก็มีงานเยอะ เลยไม่ได้ให้เขาสอน" ครู E

"อันที่ คือครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับไอที 2เวลาเราจะแก้ปัญหามันทำไม่ได้เพราะว่าครูเรานะ ไม่ได้เชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องไอที" ครู B

4. ครูขาดความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันต้องมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แต่ครูกลับไม่เห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

"ตอนที่เวลาในโรงเรียนเค้าก็มีการอบรมให้ครูเหมือนกัน คือจะมีครูที่เป็นฝ่ายเทคโน ฝ่ายไอ้คอมเนี่ย เค้าเรียกเข้าประชุมอบรม พี่ก็เคยอบรมแต่พออบรมเสร็จมันไม่ได้เข้าไปทำบ่อย ๆ น่ะ ไอ้อบรมที่เค้าสอนให้เราทำตามตรงนี้ไป ตรงนี้พอถึงเวลาเราก็ไม่ได้ไปเล่นอีก แล้วก็เราก็ผ่านไปอีกอะไรอย่างนี้ นอกจากคนที่เค้าได้ทำงานอยู่บ่อย ๆ อะไรอย่างนี้ ด้วยการที่พี่พอมองทีวี มองจออย่างนี้ พี่ก็ไม่ค่อยชอบอยู่แล้ว" ครู A

"คือไม่ได้ส่ง แต่ถึงถ้าจะส่งพี่ก็ไปไม่เป็น คือไปพี่ต้องเริ่มจากศูนย์เลยน่ะ คือถามว่าไอ้ทุกวันนี้ให้ไปเนี่ยคือเหมือนกับว่าให้เล่นเนี่ย ถามว่าเล่นเป็นมั้ย เอ้า เข้า Google ได้ พิมพ์แค่นี้ได้ แต่ถ้าให้มาจัดหน้ากระดาษ ทำเรื่องพิมพ์งานอะไรอย่างเนี้ย ไม่ได้ รุ่นพี่เค้าก็เป็นกันหมดน่ะ มีพี่คนเดียวที่ไม่สนใจที่จะทำมากกว่า" ครู D

"คือเริ่มแรกเลย คือ ตอนที่เค้าฝึกให้ครูทำใหม่ ๆ คือให้การเรียนรู้เริ่มทำใหม่ ๆ อะไรอย่างนี้ คือเราไม่พร้อมที่จะทำ ค่ะ พอไม่พร้อม คือเหมือนกับ มีพี่อีกคนนึงที่เหมือนกับเค้าจะเป็นผู้สอนในโรงเรียนใช่มั๊ยคะ พอเสร็จแล้วคือแบบเรายังลูกเล็กอะไรอย่างนี้ แล้วอย่างตอนเย็นเนี่ยเค้าจะมีการสอนพิเศษ เราก็เลย สอนพิเศษ ไม่สนใจที่จะไปเรียนรู้ พอหลังจากช่วงนั้นมาเราก็ คือแบบไม่สนใจเลยน่ะ!! ค่ะ" เพื่อนครู C

"เราไม่ค่อยมีเวลาไปศึกษาตรงนี้เพิ่มเติมมั้งคะ พอดีมีลูกแล้วเราจะดูแลลูกแล้วทีนี้เวลาเราจะเพิ่มเติมเนี่ยมันไม่มีไง" ครู D

นอกจากนั้นเมื่อไปอบรมแล้วไม่ได้มีการใช้งานส่งผลให้ลืมวิธีการใช้งาน รวมไปถึงการที่ครูอื่น ๆ ในโรงเรียนมาช่วยทำงานทำให้ครูไม่เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี

"โอ้ยปกติเพื่อน ๆ จะช่วยเหลือพี่อยู่นะคะ เค้าจะเป็นรุ่นน้อง อย่างทำอะไรอย่างเนี้ยก็จะให้เค้าสอน เค้าก็ช่วยตลอด คือปกติในโรงเรียนเพื่อนครูเค้าจะช่วยกันอยู่แล้วน่ะค่ะ อืม ไม่มีปัญหาอะไรตรงนี้" ครู B

อุปสรรคของการปรับตัวทางอาชีพของครู ผู้วิจัยสอบถามเหตุที่ทำให้ครูไม่สามารถปรับตัวในการนำเทคโนโลยีมาใช้ สามารถสรุปเกี่ยวกับอุปรรคที่พบได้ ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความไม่พร้อมของอุปกรณ์

ปัจจุบันโรงเรียนได้มีการนำเอาระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น เช่น ระบบวัดและประเมินผลนักเรียน ระบบทะเบียนนักเรียน ซึ่งจะพบปัญหาว่าระบบที่ใช้งานไม่มีความเสถียร ระบบการใช้งานยุ่งยาก ไม่เข้าใจ ในกรณีที่โรงเรียนอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและมีปัญหาเรื่องการเชื่อมสัญญาณอินเตอร์เนตจะส่งผลให้ไม่สามารถใช้ระบบที่ใช้งานบนเวปไซต์ได้

"ข้อเสียคือว่าระบบมัน ระบบมันไม่ค่อยจะดีน่ะ โปรแกรมมันไม่ค่อยดี จะเข้าทีมันเข้ายากเข้าลำบาก อะไรประมาณนี้" ครู A

"บางทีคู่มือที่ให้เรามาก็อ่านไม่เข้าใจ ยุ่งยาก ซับซ้อน ถ้าไม่ได้ไปอบรมคือยากอ่ะค่ะ บางทีไปอบรมยังง ๆ เลย แล้วก็มีหลายโปรแกรมซึ่งแต่ละโปรแกรมก็ไม่เหมือนกัน ทำให้งงเข้าไปใหญ่" เพื่อนครู A

"มันมีปัญหาน่ะแหละอันที่ 1 คือตัวระบบเองที่เอามาใช้ในโรงเรียนมันไม่เสถียร นี่พูดถึงตัวระบบเอง" ครู C

"อินเตอร์เนตโรงเรียนเราก็ไม่ดีอยู่แล้ว บางทีระบบให้ทำออนไลน์ ทำบนเวปไซต์น่ะ บางทีก็เข้าไม่ได้บ้างอะไรบ้าง ทำ ๆ ไปบางทีเน็ตหลุด ต้องมาเริ่มใหม่หลาย ๆ รอบเข้าก็ไม่ไหวนะ" *เพื่อนครู* C

นอกจากสื่อการเรียนรู้ประเภทคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอแล้ว สื่อการสอนประเภทโทรทัศน์เครื่องเล่นวีดีทัศน์ก็ไม่มีเพียงพอ หรือมีไม่ตรงกับการใช้งาน เช่น ในห้องเรียนมีโทรทัศน์แต่ไม่มีเครื่องเล่นวีดีทัศน์ หรือเครื่องเล่นวิดีทัศน์ไม่สามารถรองรับวิดีทัศน์ได้เนื่องจากเป็นคนละรุ่น ทำให้ไม่สามารถฉายบทเรียนการสอนสำเร็จรูปที่อยู่ในแผ่นวิดีทัศน์ได้ ส่งผลให้การเรียนการสอนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ยังไม่ประสบความสำเร็จ

"ไม่มี บางทีเราอยากให้เด็กดูอินเทอร์เน็ตน่ะ คืออย่างเนื้อหาที่สอนบางทีเรียนกับครูบางทีอาจจะเบื่อได้ มันไม่มีแรงกระตุ้นเนอะ แต่ถ้าดูจากอินเทอร์เน็ต บางทีเค้าอาจจะมีแรงจูงใจให้อยากเรียนอยากรู้อะไรอย่างเนี้ย มันก็มีข้อเสียอย่างนี้แหละบางที เราไม่มีอุปกรณ์พอ แล้วยิ่งลำบากกว่านี้นะ อันนี้เรายังถือว่าดีนะ บางทีเราไม่มีเราก็ยังมีอินเทอร์เน็ตอะไรใช้แต่มันไม่สะดวกเรื่องนี้แหละ ไม่มีวิชงวิช้วน บางทีอยากให้เด็ก เราสามารถนั่งเขียนแล้วก็ชี้ไปให้เด็กดูตรงกระดานว่าตรงนี้ ๆ ๆ โดย

ที่ไม่บังเด็กด้านใดด้านนึงนะ เค้าสามารถมองเห็นได้ทุกคนนะจะเริ่ดมากเลยนะตอนนี้ บางทีสื่อการสอนดี ๆ น่ะ เราอยากให้เด็กลอง คิกส์ ลองทำดูสิ แบบเออลอง มันจะมีสื่อแบบที่เค้าเรียกว่าอะไรอ่ะ สื่อเหมือนเป็นโปรแกรมให้เด็กเข้าน่ะ เค้าจะได้รู้ว่าเค้าทำได้ขนาดนี้ มันก็ทำไม่ได้เพราะว่าเด็กห้องเราบางทีมัน 50 คนน่ะ เป็นไปได้ยาก" ครู D

"สื่อไอที อืม ก็จะมีการจัดสรรงบประมาณมาเป็นพวก CD ได้รับการจัดสรรมาเป็นระยะ มาเป็นพัก ๆ แต่ที่ไม่เอามาใช้กันเพราะว่าเราติดตรงที่ว่าที่พี่บอกนอกว่า ตัวที่เราระบบของเราสัญญาณมันไม่เสถียรแล้วเครื่องเล่นเรามัน คือ เหมือนอาจจะต่างกัน" ครู E

"บางทีมี CD มาให้ แต่เครื่องเราเปิดไม่ได้ หรือบางทีเป็น DVD แต่เครื่องเราเปิดได้แค่ CD ไง" เพื่อนครู E

"ก็คือบางทีมันไม่ค่อยได้ใช้น่ะค่ะ ไม่ค่อยได้ใช้เพราะว่าบางทีมีทีวีอย่างเนี้ย เราจะเอาพวกสื่อพวกอะไรเข้าไปสอนเนี่ยมันก็ยังเอาอะไรเข้าไปใช้ไม่ได้อ่ะค่ะ เอ่อคือยังไงล่ะ มันเหมือนสัญญาณของทางโรงเรียนอะไรอย่างเนี้ย อย่างเช่นเรามี CD การสอนอย่างนี้ใช่มั๊ยคะ เราจะเอาไปเปิดสอนก็ไม่ได้ ทีนี้ถ้าแก้ปัญหาตรงนั้นได้ก็คือว่าเอาในโน๊ตบุ๊คเราเนี่ย มาให้เด็กดูอย่างเนี้ยน่ะค่ะ ค่ะ" ครู A

"อย่างในห้องเรียนน่ะคือมีทีวีแล้วเราจะใช้เฉพาะเวลาประชุมผู้ปกครองแล้วก็อะไรของผู้ว่าอะไรอย่างนี้ ผู้ว่าออนไลน์ ให้เราเรียนดูในห้อง ทีวีมันมีทุกห้องทั่วถึงอ่ะค่ะ แต่ว่าเราไม่สามารถเอาสื่อ หมายถึงว่าอย่างเช่นเราจะสอนเกี่ยวกับเรื่อง อะไร เรื่องพืช เรื่องสัตว์ เราจะให้เด็กดูหรือเราจะเอาสื่อหรือเอาซีดีเข้าไปฉายตรงนั้นเพื่อจะออกมาในจอเนี่ยตรงนั้นมันไม่มีค่ะ มันไม่มีเครื่องเล่นน่ะค่ะ" ครู E

2. จำนวนคอมพิวเตอร์ต่อจำนวนนักเรียน

คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการสอนไม่เพียงพอกับนักเรียนเป็นปัญหาที่พบทั้งในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากในปัจจุบันมีรายวิชาที่เรียนเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรือใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อในการเรียนการสอนหลายวิชา แต่จำนวนคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนนั้นไม่สอดคล้องกับจำนวนนักเรียน

"พวก เอ่อ สมมติว่าหนูจะใช้โปรแกรมใดโปรแกรมนึงในห้องเรียนเลยอย่างเนี้ย ถ้าหนูจะให้เรียนก็ต้องไปห้องคอมถ้าหนูจะพาเด็กไปก็ต้องไปใช้ห้องคอมประมาณเนี้ย บางทีห้องคอมอาจจะไม่ว่างเพราะเค้าก็ติดสอนอีกวิชานึงอะไรอย่างเนี้ยน่ะค่ะ ถ้าจะมีก็ประมาณนี้อ่ะค่ะ" ครู A

"ห้องคอมเนี่ย โรงเรียนมีอยู่ประมาณ 3 – 4 ห้องค่ะ ถ้ารวม 4 ห้องก็น่าจะประมาณเกือบ 200 เครื่อง น่ะค่ะ ที่ใช้ได้นะ ขณะที่มีนักเรียน 3,500 คน ซึ่งมันไม่พอ" เพื่อนครู A

"แต่จำนวนคอมพิวเตอร์กับเด็กน่ะไม่เพียงพอ เพราะว่าเราไม่สามารถเอาเงินงบประมาณที่มีจำกัดไปจัดสรรซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในโรงเรียนได้ ต้องเอาไปใช้กระจายในส่วนอื่นด้วย เพราะฉะนั้นคอมพิวเตอร์ไม่พียงพอแน่นอน" ครู B

3. งบประมาณ

ในกรณีที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กงบประมาณที่จัดสรรมาเพื่อจัดการเกี่ยวกับสื่อหรือเทคโนโลยีจะมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน อีกประการหนึ่งคือการชำรุดของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ไม่สามารถคาดเดาได้ บางโรงเรียนจึงไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้รองรับ เมื่ออุปกรณ์ชำรุดและจำเป็นต้องใช้งาน ครูจำเป็นต้องซ่อมอุปกรณ์ของโรงเรียนด้วยเงินส่วนตัว

"อืม แล้วอย่างโรงเรียนพี่เนี่ยถือเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก การจัดสรรงบประมาณค่อนข้างจำกัด เราไม่สามารถเอาไปเปลี่ยนแปลงอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ได้มาตรฐานเหมือนอย่างโรงเรียนที่เค้าอยู่ในเมืองได้ ก็เลยมีปัญหา" ครู D

"แล้วพอเราไม่ซ่อม ก็ทิ้งไว้อย่างนั้น เราก็ต้องหาเงินซ่อมกันเอง ต้องหากันเอง เครื่องปริ๊นท์ซ่อม ก็ต้องซ่อมกันเอง ซื้อกันใหม่เอง" เพื่อนครู D

4. ขาดการซ่อมบำรุง

อุปรณ์คอมพิวเตอร์ที่ให้นักเรียนใช้งานเป็นครุภัณฑ์อย่างหนึ่ง ซึ่งจะต้องทำการจัดซื้อเป็นรอบ ๆ ไป อุปกรณ์ของบางโรงเรียนมีอายุการใช้การที่นานหลายปี จึงเกิดการชำรุด ไม่สามารถใช้งานได้ และโรงเรียนก็ไม่มีเจ้าหน้าที่หรือครูที่สามารถซ่อมอุปกรณ์ได้ จะมีก็เป็นเจ้าหน้าที่ที่ดูแลโปรแกรมคร่าว ๆ ได้เท่านั้น และการนำอุปกรณ์ไปซ่อมต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร ซึ่งบางทีจะไม่สามารถอนุมัติได้เนื่องจากขาดงบประมาณ

"อืม อาจจะเสีย บางห้องอาจจะเสีย ตัวต้องมีน่ะค่ะเพราะว่าคอมมันไม่ใช่คอมใหม่ 4 – 3 เนอะมันมาหลายปีน่ะ มันมาหลายรุ่นแล้ว" ครู A

"เจ้าหน้าที่ซ่อมไม่มี แต่ว่าเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มีอยู่แต่ว่าดูโปรแกรมคร่าว ๆ ได้ แต่ว่าให้ซ่อมคงไม่มีอ่ะ" เพื่อนครู A

"ตอนนี้รู้สึกว่าคอมมันจะพังเยอะด้วย แล้วก็ไม่มีการซ่อมให้มันอัพอยู่ตลอด มันไม่ได้อัพเกรดตลอด มีแต่หวงกัน มีแต่ว่าก็ต้องรอมาซ่อม พอเราจะซ่อมหน่อย เอ่อ ก็ต้องรอเบิก บางทีพอเราไปซ่อมมาก็เบิกไม่ได้" ครู B

5. สัญญาณอินเตอร์เน็ต

ในกรณีที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกลจะประสบปัญหาสัญญาณอินเตอร์เนตเข้าไปไม่ถึง อับสัญญาณหรือสัญญาณไม่เสถียร แต่โรงเรียนขนาดใหญ่ที่อยู่ในเขตเมืองจะประสบปัญหาสัญญาณอินเตอร์เนตมีไม่เพียงพอกับผู้ใช้งาน แต่ครูสามารถใช้สัญญาณอินเตอร์เนตจากเครือข่ายมือถือได้ ในขณะที่โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับสัญญาณอินเตอร์เนตจากเครือข่ายมือถือด้วย จึงส่งผลกระทบจากการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนในพื้นที่เขตเมือง

"อินเทอร์เน็ตมีค่ะ แต่มีความรู้สึกว่าใช้งานไม่ค่อยได้ดีเท่าไหร่ ไม่รู้เป็นเพราะว่า คือ (ยิ้ม) ๆ ไม่ทราบสาเหตุนะ มันต้องใช้เน็ตจากเครื่องมือถือตัวเองน่ะ ไอ้ตัวสัญญาณ ถ้าจากมือถือนะ คือบางทีมันเข้าไม่ได้อาจจะเนื่องด้วยมีทั้งนักเรียนหลายคนในการเข้าเครือข่ายตรงนี้ ก็เลยแย่งกันใช้งานความเร็วอาจจะลดลง ทำให้มีผลต่อการใช้งานอะไรประมาณนี้แหละหนูว่า" เพื่อนครู E

"เอ่อ เรื่องระบบก็คือมันไม่เสถียรอ่ะเนอะ อาจจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่อยู่ในเขตที่อยู่ห่างไกลจากสัญญาณอินเทอร์เน็ต ซึ่งมันมีหลายที่ บางทีสัญญาณมันไปไม่ถึงมันทำให้อินเทอร์เน็ตที่เราใช้มันไม่เสถียร มันก็จะหลุดบ่อย อ่ะ โอเค ถ้าสมมติว่าเกิดว่าเราเปิดแล้วเน็ตมันล่มอย่างเนี้ย ครูไม่สามารถเข้าไปแก้ปัญหาได้ว่าจะต้องปรับระบบหรือว่าจูนระบบอย่างไรเพื่อให้มันสามารถใช้ในการเรียนการสอนได้ นี่คือปัญหาที่เราเจอจริง ๆ" ครู D

"ถ้าสื่อการสอน สื่อการสอนที่ต้องใช้กับอินเทอร์เน็ตจะลำบากหน่อยเพราะอย่างที่พี่บอกกับหนูว่าสัญญาณมันไม่เสถียรมันไม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นระบบเนอะ" ครู E

"ปัญหาเรื่องของระบบที่ว่าสัญญาณหรือเครือข่ายที่เข้ามาเนี่ยมันเสถียร เด็กก็ขาดความต่อเนื่องในการเรียน เพราะว่าเรายิงสัญญาณน่ะ ถูกมั้ย แต่ว่าสัญญาณบางวันน่ะ บางวันได้บางวันไม่ได้เพราะว่าด้วยสภาพภูมิประเทศของโรงเรียนพี่น่ะมันไม่ได้ หลาย ๆ โรงเรียนก็ไม่ได้เหมือนกัน" ครู A

6. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอกับครู

การปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ในการปฏิบัติงานเอกสารทุกกอย่าง แต่โรงเรียนไม่มีการสนับสนุนคอมพิวเตอร์สำหรับให้ครูใช้งาน หรือมีไม่เพียงพอกับการใช้งาน รวมไปถึงการที่คอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ชำรุด ทำให้ครูต้องจัดหาคอมพิวเตอร์ส่วนตัวมาใช้ และเครื่องคอมพิวเตอร์ที่โรงเรียนจัดให้ครูจะมีประจำแต่ละหมวด โดยจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ให้แต่ละหมวดจะมีประมาณหนึ่งดัว หรือถ้ามีมากกว่านั้นก็จะชำรุด ใช้การไม่ได้ ทำให้ครูต้องซื้อคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัว

"คอมสำหรับครู อย่างห้องหมวดจะมีอยู่ประมาณตัวสองตัวค่ะพี่ ส่วนใหญ่ใช้คอมของตัวเองเป็นส่วนใหญ่นะเวลาจะใช้ทำงานอะไรต่าง ๆ ถ้างบประมาณซื้อ ไม่มีหรอกค่ะสำหรับครูแต่ละคนน่ะพี่ ก็ส่วนใหญ่ก็ให้หมวดละเครื่องอะไรอย่างเนี้ย" ครู D

"พี่ซื้อคอมพิวเตอร์ใช้เองคะ แต่ก็ไม่ได้เอามาใช้ที่โรงเรียน เครื่องปริ๊นท์ก็ซื้อเอง" เพื่อนครู C

ความต้องการที่ส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพของครู

จากการสัมภาษณ์ครู พบว่า ครูมีความต้องการในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ใน 4 ประเด็น ได้แก่ การจัดสรรอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน การปรับปรุงสัญญาณอินเตอร์เนต เพิ่มการอบรมสำหรับครูและการจัดสรรงบประมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดสรรอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน

ต้องการเพิ่มเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับนักเรียน เครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับครู ต้องการเพิ่มอุปกรณ์ เช่น เครื่องพิมพ์เอกสาร โทรทัศน์ และเครื่องเล่นวีดีทัศน์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน และให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนการสอนที่ปฏิบัติจริง

"เรื่องของอุปกรณ์มั้ง ให้มันพอเพียงอย่างน้อย 50% ของจำนวนที่เราต้องใช้ อย่างนี้ก็คือว่าดีนะพูดถึง ถ้าเครื่องไม้เครื่องมือหรืออุปกรณ์มันพร้อมสักหน่อยก็อาจจะเดินหน้าได้มากกว่านี้นะคะ" ครู A

"ก็น่าจะให้มีเครื่องเล่นหรือว่าเครื่องอะไร ให้ครูได้ใช้ทุกห้อง หรือว่ามีชั้นละ 1 อันก็ดีเนอะ จริง ๆ ใช้สอนน่ะค่ะ คืออย่างน้อยอย่างนี้ชั่วโมงนี้ วิชานี้ เราสอนอันนี้แล้วก็เอาเด็กไปรวมกันเรียนก็ได้อย่างนี้อ่ะค่ะ คิดว่า เนอะ อย่างน้อยก็คือได้ใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอนแบบสมัยใหม่อย่างนี้ เด็กเค้าจะได้เข้าถึง ได้เห็น อย่างเช่นสอนเรื่องพืช สอนเรื่องสัตว์อะไรอย่างนี้ หรือว่าสอนเรื่องอะไรอ่ะ สังคมศึกษา ประเทศของเราเป็นอย่างไร แผนที่ประเทศไทย จะว่ามันมีในสื่อ มันก็ได้บอกว่าเป็นอย่างนี้ ๆ ๆ ค่ะ" ครู B

"อืมจริง ๆ แล้วอ่ะนะ ก็อยากให้มีคอมพิวเตอร์มากขึ้นเนอะที่โรงเรียน ให้...(เงียบสักพัก)... (หัวเราะ) เยอะกว่านี้อ่ะ บางทีมันก็พังก็อะไรบ้าง โรงเรียนรัฐบาลน่ะ มันงบน้อย" ครู C

2. การปรับปรุงสัญญาณอินเตอร์เนต

ครูต้องการให้ปรับปรุงสัญญาณอินเตอร์เนตให้มีความครอบคลุมและมีความเสถียรมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับระบบงานที่กระทรวงศึกษาธิการให้นโยบายมา

"แก้ที่ตัวระบบสัญญาณเนอะ ให้สามารถที่จะเสถียรได้ โรงเรียนก็พร้อมและยินดีที่จะดำเนินการตามไอทีที่ว่ากระทรวงเค้ามีนโยบายมา" เพื่อนครู D

"อยากให้สัญญาณมันครอบคลุมกว่านี้ แบบว่ายังไงอ่ะ ให้เพียงพอที่จะใช้งานอ่ะนะ แล้วก็ต้องไม่หลุดบ่อย เดี๋ยวหลุด ๆ อันนี้ก็ไม่ไหว" ครู A

3. การให้ความรู้กับครู

ครูต้องการให้จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ไม่ใช่แค่เพียงอบรมเกี่ยวกับโปรแกรมที่ใช้เท่านั้น เพราะดอนนี้ครูบางส่วนขาดพื้นฐานทางเทคโนโลยี

"เรื่องอบรมคืออยากให้อบรมตั้งแต่พื้นฐานไปเลย แบบอบรมให้คนที่ไม่เป็นอะไรเลยอ่ะค่ะ จะมาอบรมเป็นตัวโปรแกรม ซึ่งบางทีเราก็ไม่มีพื้นฐานเลยไงคะ จะมาเริ่มที่โปรแกรมก็แบบตามไม่ทัน แล้วก็อยากให้ใช้เวลาในการอบรมมาก ๆ หน่อย บางทีเร็วเกินตามไม่ทัน" ครู D

"ให้ความรู้กับครู เพราะว่าครูเรานะจบเอกที่ไม่ได้เป็นสายเทคโนโลยี ถูกป่ะ ถ้าสมมติให้ความรู้กับครูในส่วนนี้ ให้ครูที่จะสามารถที่จะพร้อมเอามาใช้กับเด็กเนี่ยก็โอเค ก็คือพัฒนาตัวระบบกับพัฒนาที่ตัวคนสอน" ครู E

4. การจัดสรรงบประมาณ

ครูต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการใช้เทคโนโลยีโดยตรง หรือการจัดสรรงบประมาณเฉพาะกิจเพื่อใช้ในการปรับปรุงอุปกรณ์เทคโนโลยีเป็นคราว ๆ ไป

"อยากให้มีจัดสรรเฉพาะกิจขึ้นมาเหมือนกัน อย่างที่บอกให้เข้ามาช่วยเหลือถ้าเป็นในระบบนะ" ครู E

"อยากให้มีงบส่วนเฉพาะตรงนี้เลย สำหรับพัฒนาสื่อปรับปรุงสื่อ" เพื่อนครู E

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้น: ปัญหา อุปสรรค และความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู และเปรียบเทียบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพระหว่างครูเพศชายและเพศหญิง และศึกษาปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่ส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมายย่อยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง 3) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทุนทางสังคม คุณลักษณะของงาน และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูเพศชายกับเพศหญิง และ 4) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่ส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยผสานวิธีแบบแผนรองรับภายใน มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ในวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 – 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นครู ระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สุ่มด้วยวิธีการหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งเป็นครู ระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 764 คน แบ่งเป็นเพศชาย 399 คน เพศหญิง 402 คน จากโรงเรียน 70 โรงเรียน จาก 12 จังหวัด

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 กลุ่มตัวอย่างเป็นครู ระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คัดเลือกกรณีศึกษาผู้ที่มีคะแนนการปรับตัวในการทำงาน ในกลุ่มต่ำในการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 5 คน และเพื่อนครูที่อยู่โรงเรียนเดียวกับครูที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลเป็นแบบเฉพาะเจาะจง (purposeful sampling) ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกจากเกณฑ์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) ครูที่เข้าร่วมการวิจัยเชิงปริมาณ 2) ได้รับคะแนน

พฤติกรรมการปรับตัวการทำงานในกลุ่มต่ำ โดยมีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 และ 3) สมัครใจยินยอมให้สัมภาษณ์ของครู

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1: คุณลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2:พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ตอนที่ 3: ทุนทางสังคมขององค์กร ตอนที่ 4: การประเมินแก่นแท้แห่งตน ตอนที่ 5: การกำกับการแสดงของตน ตอนที่ 6: คุณลักษณะของงาน ตอนที่ 7: ลักษณะขององค์กร และตอนที่ 8: การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร โดยแบบสอบถามต่างๆ มีค่าอำนาจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .434 ถึง .895 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่า อยูระหว่าง .756 ถึง .978

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับครูและเพื่อนครู

ผู้วิจัยได้รับการอนุมัติจริยกรรมการวิจัยในมนุษย์และผู้วิจัยได้ขออนุญาตชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ใช้สถานที่จากผู้อำนวยการโรงเรียนก่อนการดำเนินงานตลอดจน ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลทราบเรื่องการสัมภาษณ์หลังจากการตอบแบบสอบถามว่าอาจจะติดต่อสัมภาษณ์ไปในภายหลัง การวิจัยครั้งนี้เก็บรวมรวมข้อมูล 2 ช่วงเวลาดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเดือนสิงหาคม พ.ศ.2559

การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเดือนกันยายน พ.ศ.2559

การวิเคราะห์ข้อมูลผสานวิธีแบบแผนรองรับภายใน ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดของตัวแปรทั้งหมดในโมเดล การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structural equation modeling) การทดสอบความเป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ (Moderator analysis) แบบตัวแปรแฝง การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายกับเพศหญิงด้วยการเปรียบเทียบกลุ่มพหุ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝง โดยทดสอบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทุนทางสังคม คุณลักษณะของงาน และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Mplus 7.4

การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบรูปแบบ (Yin. 2003) โดยการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลทางทฤษฎีทุนทางสังคม และทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

โดยมีสมมติฐานการวิจัยของการวิจัยเชิงปริมาณ 3 ข้อ ได้แก่

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 แบบจำลองสมมติฐานของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปร ดังนี้

สมมติฐานย่อยตัวแปรทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ได้แก่

1.1 ทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

1.2 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม

1.3 การถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม

สมมติฐานย่อยตัวแปรลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

1.4 คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

สมมติฐานย่อยพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในอาชีพ

1.5 พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ

สมมติฐานย่อยตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

1.6 การกำกับการแสดงออกของตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

1.7 การประเมินแก่นแท้แห่งตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

สมมติฐานวิจัยที่ 2 รูปแบบ (Form) ของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานวิจัยที่ 3 ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกัน

ในบทนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1.2 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 อภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2.2 อภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอการสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้

1.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

สรุปผลของวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากสมมติฐานวิจัยที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่าแบบจำลองไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตาราง 16 หน้า 182) โดยมี ค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 555.622 ,df= 85, χ^2/df = 6.5, RMSEA = .086 , CFI = .963, TLI = .955, SRMR = .026 แสดงว่าแบบจำลองไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับรูปแบบจำลองตามแนวคิดทฤษฎี โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ ผลการปรับแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังจากการปรับ (ตาราง 17 หน้า 183) โดยมีค่าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 384.803, df= 83, χ^2/df = 4.6, RMSEA = .070 , CFI = .976, TLI = .970, SRMR = .022 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยอิทธิพลระหว่างตัวแปรในแบบจำลองสอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยที่ 1 ผลการศึกษาดังภาพประกอบ 25 (หน้า 184) พบว่า ทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ

การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างทุนทางสังคมกับการกำกับการแสดงออกของตนและการประเมินแก่นแท้แห่งตนที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ พบว่า ค่า AIC = 20844.720 และ BIC = 21227.742 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนดิบเท่ากับ .134 และ -.166 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า การกำกับการแสดงออกของตนเองและการประเมินแก่นแท้แห่งตนไม่เป็นตัวแปรเงื่อนไขความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

สรุปผลของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง

จากสมมติฐานการวิจัยที่ 2 รูปแบบ (Form) ของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิงไม่

แตกต่างกัน พบว่า รูปแบบของแบบจำลองมีความเท่ากันเมื่อไม่กำหนดเงื่อนไขให้แบบจำลองทั้งสองกลุ่มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแบบจำลองทั้งสองกลุ่มมีความเท่าเทียมกันขอการวัดตัวแปรแฝงยกเว้น ตัวแปรแฝงทุนทางสังคม และตัวแปรแฝงพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ พบความแตกต่างของอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง 5 อิทธิพล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 20 หน้า 188) ได้แก่ อิทธิพลระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อทุนทางสังคม ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง อิทธิพลระหว่างคุณลักษณะของงานที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ อิทธิพลระหว่างทุนทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ อิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่มีต่อความพึงพอใจในอาชีพ และอิทธิพลระหว่างณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในอาชีพ

สรุปผลของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง

จากสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงของคุณลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\Delta\bar{x}$ = -0.110, p-value = 0.034) แสดงว่า ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงคุณลักษณะของงานต่ำกว่าครูเพศหญิง ส่วนค่าเฉลี่ยนตัวแปรแฝงอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สามารถสรุปผลการวิจัยใน 2 ประเด็น คือ 1) สอดคล้องตามสมมติฐานวิจัย และ 2) ไม่สอดคล้องสมมติฐานวิจัย ดังนี้

1) ผลวิจัยที่สอดคล้องตามสมมติฐานวิจัยที่ 1 ได้แก่

1.1) จากสมมติฐานย่อย 1.1 ที่ว่า "ทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ" จากผลการวิเคราะห์พบว่าทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

1.2) จากสมมติฐานย่อย 1.2 ที่ว่า "การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม" จากผลการวิเคราะห์พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

1.3) จากสมมติฐานย่อย 1.3 ที่ว่า "การถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม" จากผลการวิเคราะห์พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

1.4) จากสมมติฐานย่อย 1.4 ที่ว่า "คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ" จากผลการวิเคราะห์พบว่าคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

1.5) จากสมมติฐานย่อย 1.5 ที่ว่า "พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ" จากผลการวิเคราะห์พบว่าพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานวิจัยที่ 2 รูปแบบ (Form) ของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานวิจัยที่ 3 ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงคุณลักษณะของงานต่ำกว่าครูเพศหญิง ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน

2. ผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานวิจัยที่ 1

2.1 จากสมมติฐานย่อย 1.6 ที่ว่า "การกำกับการแสดงออกของดนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ" ผลการวิจัยไม่พบว่าการกำกับการแสดงออกของดนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

2.2 จากสมมติฐานย่อย 1.7 ที่ว่า "การประเมินแก่นแท้แห่งดนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ" ผลการวิจัยไม่พบว่าการประเมินแก่นแท้แห่งดนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

สมมติฐานวิจัยที่ 3 ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

1.2 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 เพื่อค้นหาปัญหา และความต้องการที่มีต่อการปรับตัวทางอาชีพ ของครูให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ปัญหาการปรับตัวทางอาชีพของครู ผู้วิจัยสอบถามเกี่ยวกับปัญหาเมื่อครูต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน สามารถสรุปเกี่ยวกับปัญหาที่พบได้ 4 ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ครูไม่สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาเป็นเครื่องมือที่สำคัญและเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและพัฒนาครู จากการวิจัยพบว่า จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีไม่เป็น โดยครูที่ไปอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแล้ว แต่กลับไม่นำมาใช้ประโยชน์ แม้โรงเรียนจะจัดสรรแหล่งประโยชน์ให้ เช่น มีเพื่อนครูที่เคยไม่อบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารคอยช่วยเหลือครูท่านอื่น ๆ นอกจากนั้น ครูมีภาระงานมากทำให้ครูไม่สามารถจัดสรรเวลาไปอบรมเพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ ๆ ได้

2. ครูไม่เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน จากการสัมภาษณ์พบว่า การจัดการเรียนการสอนครูยังคงเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ยังไม่มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แม้ว่าทางโรงเรียนจะจัดให้มีคอมพิวเตอร์ให้กับครู และอุปกรณ์การเรียนการสอนให้

3. ครูขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากการสัมภาษณ์พบว่า ครูยังไม่มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยครูบางท่านไม่ได้รับการอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือบางท่านที่เข้าอบรมแล้วแต่ยังคงไม่เข้าใจ ทำให้ใช้เทคโนโลยีสารเทศและการสื่อสารไม่ได้

4. ครูขาดความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันต้องมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมใช้ในการจัดการเรียนการสอน แต่ครูกลับไม่เห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

อุปสรรคของการปรับตัวทางอาชีพของครู ผู้วิจัยสอบถามเหตุที่ทำให้ครูไม่สามารถปรับตัวในการนำเทคโนโลยีมาใช้ สามารถสรุปเกี่ยวกับอุปรรคที่พบได้ ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความไม่พร้อมของอุปกรณ์ ปัจจุบันโรงเรียนได้มีการนำเอาระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น เช่น ระบบวัดและประเมินผลนักเรียน ระบบทะเบียนนักเรียน ซึ่งจะพบปัญหาว่าระบบที่ใช้งานไม่มีความเสถียร ระบบการใช้งานยุ่งยาก ไม่เข้าใจ ในกรณีที่โรงเรียนอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและมีปัญหาเรื่องการเชื่อมสัญญาณอินเตอร์เนตจะส่งผลให้ไม่สามารถใช้ระบบที่ใช้งานบนเวปไซต์ได้ นอกจากสื่อการเรียนรู้ประเภทคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอแล้ว สื่อการสอนประเภทโทรทัศน์ เครื่องเล่นวีดีทัศน์ก็ไม่มีเพียงพอ หรือมีไม่ตรงกับการใช้งาน เช่น ในห้องเรียนมีโทรทัศน์แต่ไม่มีเครื่องเล่นวีดีทัศน์ หรือเครื่องเล่นวิดีทัศน์ไม่สามารถรองรับวิดีทัศน์ได้ เนื่องจากเป็นคนละรุ่น ทำให้ไม่สามารถฉายบทเรียนการสอนสำเร็จรูปที่อยู่ในแผ่นวิดีทัศน์ได้ ส่งผลให้การเรียนการสอนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ยังไม่ประสบความสำเร็จ

2. จำนวนคอมพิวเตอร์ต่อจำนวนนักเรียน คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการสอนไม่เพียงพอกับนักเรียนเป็นปัญหาที่พบทั้งในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากในปัจจุบันมี

รายวิชาที่เรียนเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรือใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อในการเรียนการสอนหลายวิชา แต่จำนวนคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนนั้นไม่สอดคล้องกับจำนวนนักเรียน

3. งบประมาณ ในกรณีที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กงบประมาณที่จัดสรรมาเพื่อจัดการเกี่ยวกับสื่อหรือเทคโนโลยีจะมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน อีกประการหนึ่งคือการชำรุดของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ไม่สามารถคาดเดาได้ บางโรงเรียนจึงไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้รองรับ เมื่ออุปกรณ์ชำรุดและจำเป็นต้องใช้งาน ครูจำเป็นต้องซ่อมอุปกรณ์ของโรงเรียนด้วยเงินส่วนตัว

4. ขาดการซ่อมบำรุง อุปรณ์คอมพิวเตอร์ที่ให้นักเรียนใช้งานเป็นครุภัณฑ์อย่างหนึ่ง ซึ่งจะต้องทำการจัดซื้อเป็นรอบ ๆ ไป อุปกรณ์ของบางโรงเรียนมีอายุการใช้การที่นานหลายปี จึงเกิดการชำรุด ไม่สามารถใช้งานได้ และโรงเรียนก็ไม่มีเจ้าหน้าที่หรือครูที่สามารถซ่อมอุปกรณ์ได้ จะมีก็เป็นเจ้าหน้าที่ที่ดูแลโปรแกรมคร่าว ๆ ได้เท่านั้น และการนำอุปกรณ์ไปซ่อมต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร ซึ่งบางทีจะไม่สามารถอนุมัติได้เนื่องจากขาดงบประมาณ

5. สัญญาณอินเตอร์เน็ต ในกรณีที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกลจะประสบปัญหาสัญญาณอินเตอร์เนตเข้าไปไม่ถึง อับสัญญาณหรือสัญญาณไม่เสถียร แต่โรงเรียนขนาดใหญ่ที่อยู่ในเขตเมืองจะประสบปัญหาสัญญาณอินเตอร์เนตมีไม่เพียงพอกับผู้ใช้งาน แต่ครูสามารถใช้สัญญาณอินเตอร์เนตจากเครือข่ายมือถือได้ ในขณะที่โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับสัญญาณอินเตอร์เนตจากเครือข่ายมือถือด้วย จึงส่งผลกระทบจากการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนในพื้นที่เขตเมือง

6. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอกับครู การปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ในการปฏิบัติงานเอกสารทุกกอย่าง แต่โรงเรียนไม่มีการสนับสนุนคอมพิวเตอร์สำหรับให้ครูใช้งาน หรือมีไม่เพียงพอกับการใช้งาน รวมไปถึงการที่คอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ชำรุด ทำให้ครูต้องจัดหาคอมพิวเตอร์ส่วนตัวมาใช้ และเครื่องคอมพิวเตอร์ที่โรงเรียนจัดให้ครูจะมีประจำแต่ละหมวด โดยจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ให้แต่ละหมวดจะมีประมาณหนึ่งตัว หรือถ้ามีมากกว่านั้นก็จะชำรุด ใช้การไม่ได้ ทำให้ครูต้องซื้อคอมพิวเตอร์ใช้ส่วนตัว

ความต้องการที่ส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพของครู

จากการสัมภาษณ์ครู พบว่า ครูมีความต้องการในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ใน 4 ประเด็น ได้แก่ การจัดสรรอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน การปรับปรุงสัญญาณอินเตอร์เนต เพิ่มการอบรมสำหรับครูและการจัดสรรงบประมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดสรรอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน ต้องการเพิ่มเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับนักเรียน เครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับครู ต้องการเพิ่มอุปกรณ์ เช่น เครื่องพิมพ์เอกสาร โทรทัศน์ และเครื่องเล่นวีดีทัศน์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน และให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนการสอนที่ปฏิบัติจริง

2. การปรับปรุงสัญญาณอินเตอร์เน็ต ครูต้องการให้ปรับปรุงสัญญาณอินเตอร์เนตให้มีความครอบคลุมและมีความเสถียรมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับระบบงานที่กระทรวงศึกษาธิการให้นโยบายมา

3. การให้ความรู้กับครู ครูต้องการให้จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ไม่ใช่แค่เพียงอบรมเกี่ยวกับโปรแกรมที่ใช้เท่านั้น เพราะตอนนี้ครูบางส่วนขาดพื้นฐานทางเทคโนโลยี

4. การจัดสรรงบประมาณ ครูต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการใช้เทคโนโลยีโดยตรง หรือการจัดสรรงบประมาณเฉพาะกิจเพื่อใช้ในการปรับปรุงอุปกรณ์เทคโนโลยีเป็นคราว ๆ ไป

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 อภิปรายการวิจัยเชิงปริมาณ

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อพัฒนาแบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 "แบบจำลองสมมติฐานของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์" พบผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยจึงทำการปรับแบบจำลองสมมติฐานโดยพิจารณาจากทฤษฎีและค่าที (t-value) ของขนาดอิทธิพลแต่ละตัวแปรจนได้แบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากสมมติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยขออภิปรายผลการปรับแบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัยนี้เป็น 2 ประเด็นได้แก่

1) พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพด้านกระตือรือร้นทางอาชีพกับการริเริ่มของพนักงาน

จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการที่ครูมีพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพด้านกระตือรือร้นทางอาชีพส่งผลให้ครูจะมีการริเริ่ม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา อาทิการศึกษาของทาเบอร์ และแบงค์เมเยอร์ (Taber; & Blankemeyer. 2015) ที่ค้นพบว่าพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพด้านกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมริเริ่ม เนื่องจากการที่บุคคลจะมีการปรับตัวทางอาชีพด้านกระตือรือร้นจะทำให้บุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและโอกาส โดยการกระตือรือร้นจะทำให้บุคคลพัฒนาตนเองและรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เพื่อช่วยในการทำงานจากการได้รับคำแนะนำจากคนรอบข้างเกี่ยวกับวิธีการประสบความสำเร็จ (Savickas. 2013) จากเหตุผลข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยว่าพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพด้านกระตือรือร้นทางอาชีพสัมพันธ์กับการริเริ่มของพนักงาน

2) ความพึงพอใจในอาชีพกับคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ

จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าครูที่มีการรับรู้ว่าคุณลักษณะของงานที่มีความหลากหลายของทักษะจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยอภิมานของโลเฮอร์ และคนอื่น ๆ (Loher; et al. 1985) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจ พบว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจของพนักงาน โดยเฉพาะด้านความหลากหลายของทักษะมีความสัมพันธ์กันสูงกับความพึงพอใจ จากเหตุผลข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยว่าความพึงพอใจในอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ

อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อย

สมมติฐานการวิจัย 1.1 ทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ทุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยทำให้เห็นว่าครูที่เข้าถึงประโยชน์จากทุนทางสังคมได้นั้นจะทำให้ครูสามารถปรับตัวได้ ตามแนวคิดทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) ที่ได้เสนอว่าการเข้าถึงทุนทางสังคมของพนักงานเนื่องจากองค์กรมีการใช้การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมที่จะทำให้พนักงานเกิดการปรับตัวได้ ซึ่งจะส่งผลสุดท้ายเกิดความสำเร็จในอาชีพ นอกจากนั้น ทุนทางสังคมในเชิงโครงสร้างและหน้าที่มองทุนทางสังคมขององค์กรมีกฎเกณฑ์และระเบียบที่สมาชิกภายในองค์กรพึงปฏิบัติ จะทำให้องค์กรมีกระบวนการตัดสินใจที่มีความโปร่งใส มุ่งเน้นในเชิงวัฒนธรรม ทำให้เกิดความไว้วางใจ ค่านิยมร่วมกัน ครูที่มีทุนทางสังคมจากโรงเรียน ทั้งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และการแบ่งปันข้อมูลกันจะช่วยให้ครูมีพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ จากผลการวิจัยดังกล่าว เป็นไปได้ว่า โรงเรียนที่ภายในโรงเรียนมีการแบ่งปัน และช่วยเหลือกัน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบริบท นโยบาย หรือแผนการดำเนินการใหม่ ย่อมจะช่วยให้ครูมีการปรับตัวในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่า ครูที่อยู่ภายในโรงเรียนที่ไม่มีการแบ่งปันข้อมูล หรือไม่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งการที่ครูในโรงเรียนสามารถเข้าถึงทรัพยากร เครือข่ายของโรงเรียน และมีความสัมพันธ์กับองค์กร มีกีส่วนร่วมในกการพัฒนาความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งการที่ครูมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน และมีความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนจะเป็นพื้นฐานที่จะแบ่งปันความรู้ (Andrews. 2011) ดังนั้น การสนับสนุนให้ครูภายในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียนซึ่งจะเป็นการสร้างเครือข่ายกันในองค์กร (Prusak. 2001) ผลการวิจัยสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรพรหม ชมงาม (2557) ทำการศึกษาสิ่งที่พนักงานใหม่ภายในองค์กรไทยระบุว่าเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารหลักหรือสำคัญ สำหรับข้อมูลที่หลากหลายประเภทที่มีอยู่ในองค์กร กับพนักงานที่อยู่ในองค์กรน้อยกว่า 18 เดือน จำนวน 255 คน พบว่า แหล่งข้อมูลข่าวสารที่พนักงานใหม่ต้องการเข้าถึงเพื่อจะสอบถามถึงข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กร ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งเกิดจากการปฐมนิเทศ หรือการจัดอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งพนักงานใหม่

มีการพบปะ และพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในช่วงการปฐมนิเทศ หรือการจัดอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสื่อสารกับกลุ่ม ดังนั้น พนักงานใหม่พยายามสร้างเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในช่วงของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในองค์กร ทำให้เห็นได้ว่า เพื่อนร่วมงานเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารหลักสำหรับพนักงานใหม่ โดยเมื่อเขามีคำถามไม่ว่าจะเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อนร่วมงานจะเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ นอกจากนั้น พนักงานใหม่ยังมีการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรจากแหล่งข้อมูลบุคคลภายนอก เช่น เพื่อน ลูกค้า และสมาชิกในครอบครัว และสื่อต่าง ๆ นอกจากนั้น เลียนา และฟิล (Leana; & Pil. 2006) ทำการศึกษาทุนทางสังคมของโรงเรียนพบว่า ทุนทางสังคมของโรงเรียนมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู การที่ครูเข้าถึงแหล่งทรัพยากรภายในโรงเรียนจะช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้น ผู้วิจัยขอสรุปว่าการทุนทางสังคมมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครู

สมมติฐานการวิจัย 1.2 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม จากผลการวิเคราะห์พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางสังคม ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าที่ครูเรียนรู้ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ เจตคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยการนำประสบการณ์การเรียนรู้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการศึกษาเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และสมาชิกภายในองค์กร (Van Maanen. 1976) โดยเมื่อพนักงานเข้าสู่องค์กรต้องทำความเข้าใจกับค่านิยม ทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน การสร้างพฤติกรรมตามที่องค์กรคาดหวัง และสร้างความคุ้นเคยกับสภาพสังคมภายในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญต่อการแสดงให้เห็นถึงภาระหน้าที่และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Louis. 1980: 228) ซึ่งการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรประกอบด้วย กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคม และการริเริ่มของพนักงาน โดยกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมนั้นเป็นการถ่ายทอดทางสังคมของหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงาน ด้วยความชัดเจนในคำอธิบายมีการเรียงลำดับ การตั้งเวลาการอบรม และการกระทำที่มีการกำหนดเป้าหมาย และการถ่ายทอดทางสังคมของบุคคล เป็นการเรียนรู้ส่วนบุคคล ไม่เป็นทางการ และไม่สม่ำเสมอ (Jones. 1986) สอดคล้องกับการศึกษาพบว่า กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ส่งผลต่อการปรับตัวของพนักงานทั้งการเรียนรู้ การรวมตัวกันทางสังคมและเอกลักษณ์ทางสังคมกับองค์กร (Bauer; et al. 2007; Saks; et al. 2007) ส่วนการริเริ่มของพนักงานจะเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความริเริ่มและรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของตน (Covey. 1989)โดยพฤติกรรมริเริ่มของพนักงานเพิ่มการปรับตัวของพนักงาน (Ashford; & Black. 1996; Bauer; & Green. 1994) สมาชิกภายในองค์กรเรียนรู้จากการติดต่อซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยสมาชิกภายในองค์กรค่อย ๆ เรียนรู้สั่งสมตั้งแต่เริ่มทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน จากการที่หัวหน้างานมีหน้าที่ให้คำแนะนำวิธีการทำงานและการวางตัวให้สมาชิกใหม่ สมาชิกใหม่ต้องเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรจากการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในหน่วยงานหรือองค์กร สอดคล้องกับการวิจัยทางองค์กร พบว่า

พฤติกรรมการริเริ่มเป็นรูปแบบพฤติกรรมการทำงานที่ถูกจูงใจ เป็นการกระทำเริ่มต้นที่พนักงานกระทำที่มีผลต่อความสะดวกสบายส่วนบุคคลหรือสภาพแวดล้อมของพนักงาน (Bateman; & Crant. 1993; Crant. 2000) ภายในโรงเรียนที่มีการใช้การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ เจตคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดดยมีการนำประสบการณ์การเรียนรู้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการศึกษาเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า โดยมีวิธีการ 2 วิธี คือ (1) การเรียนรู้ทางสังคมโดยตรง (Direct Socialization) เป็นการที่บุคคลได้รับประสบการณ์โดยตรงจากสิ่งนั้นเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการเช่น การสอน การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ โดยหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน พี่เลี้ยงสอนงาน และฝ่ายฝึกอบรม ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานหรือปรับพฤติกรรมเบื้องต้นได้ตามที่องค์กรคาดหวัง และ (2) การเรียนรู้ทางสังคมโดยอ้อม (Indirect Socialization) เป็นการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยดูจากตัวอย่างที่พบ ซึ่งอาจเป็นการบังเอิญหรือตั้งใจก็ได้ เช่น การเข้ากลุ่มเพื่อน การพูดคุยทำให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาบุคลิกภาพ (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. 2544: 20) โดยการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรยังเป็นการปลูกฝังความเชื่อและอบรมสิ่งต่าง ๆ ให้แก่พนักงานใหม่ รวมถึงให้ความรู้ความเข้าใจสิ่งสำคัญในองค์กร เพื่อให้พนักงานใหม่ยอมรับเนื้อหาและรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร (Cherrington. 1994; Tirce; & Beyer. 1993: 129) ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรจะมีส่วนให้ครูได้เรียนรู้ในการทำงานจากเพื่อนครู และหัวหน้า นอกจากนั้น กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การยังช่วยให้สมาชิกทุกคนแสดงพฤติกรรมในทิศทางเดียวกัน ซึ่งง่ายต่อการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น จากความเชื่อและค่านิยมที่ต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ โคร์ท และลิน (Krote; & Lin. 2013) ทำการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมของพนักงานใหม่ในองค์กร โดยศึกษารูปแบบที่พนักงานใช้ในการสร้างทุนทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานใหม่ให้ความสนใจที่จะเข้าใจโครงสร้างของกลุ่ม และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งคือทุนทางสังคมขององค์กรด้านโครงสร้าง และพนักงานใหม่จะหาผู้ให้คำปรึกษาเพื่อช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกในองค์กร ซึ่งคือทุนทางสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์ และพนักงานใหม่เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม และค่านิยมของกลุ่ม ซึ่งคือทุนทางสังคมขององค์กรด้านการรับรู้ นอกจากนั้น ในมุมมองของหัวหน้าเสนอว่า หัวหน้าควรใช้เหตุผลว่าองค์กรต้องการกำหนดกิจวัตรการเริ่มต้นกระบวนการที่นำพนักงานใหม่เข้าสู่วัฒนธรรมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้พนักงานใหม่เข้าใจพร้อมที่จะมีส่วนร่วม และทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรด้วยการสนับสนุนพนักงานใหม่ในกระบวนการสร้างทุนทางสังคม นอกจากนั้น เครือข่ายการติดต่อสื่อสารจะเชื่อมโยงพนักงานใหม่กับพนักงานภายในองค์กร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานใหม่ลดความไม่มั่นใจ ถ้าพนักงานใหม่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ที่จะได้มาซึ่งข้อมูลและแหล่งข้อมูลทางสังคมในเครือข่าย และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2001) ที่ได้เสนอว่าการเข้าถึงทุนทางสังคมของพนักงานเนื่องจากองค์กรมีการใช้การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมที่จะทำให้พนักงานเกิดการปรับตัวได้

ซึ่งจะส่งผลสุดท้ายเกิดความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยไซเบอท์ (Seibert; Crant; & Kraimer. 1999) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพริเริ่มกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากกลุ่มอาชีพและองค์กรต่าง ๆ พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพริเริ่มจะได้รับเงินเดือนสูง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและมีความพึงพอใจในอาชีพของตน ดังนั้น การจัดการภายในองค์กรมีผลต่อการริเริ่มของพนักงาน เนื่องจากการจัดการที่เป็นระบบไม่สามารถจัดหาข้อมูลและการถ่ายทอดทางสังคมตามความต้องการของพนักงาน พนักงานต้องริเริ่มถ้าต้องการลดความไม่มั่นคง (Sake; & Ashforth. 1997) ดังนั้น ผู้วิจัยขอสรุปว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีความสำคัญต่อทุนทางสังคม

สมมติฐานการวิจัย 1.3 การถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม จากผลการวิเคราะห์พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพโดยผ่านทุนทางสังคม ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยทำให้เห็นได้ว่าครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรจากโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า เพื่อให้ครูปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมกัน โดยครูได้ใช้แหล่งทรัพยากรภายในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นเครือข่าย กลุ่มต่าง ๆ และความช่วยเหลือจากเพื่อนครู สอดคล้องกับการศึกษาของ บูเออร์ และคณะ (Bauer; et al. 2007) ได้ทำการศึกษาอภิมาน พบว่ากลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การและการริเริ่มของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของพนักงานใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งอยู่ภายใต้กลไกของทุนทางสังคม ส่วนแรกของโมเดลอธิบายกระบวนการเข้าถึงทุนทางสังคม และส่วนสุดท้ายเป็นการใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคม ประกอบด้วย โครงสร้างแหล่งข้อมูล ซึ่งเป็นโครงสร้างเครือข่ายข้อมูลเครือข่าย และโครงสร้างเครือข่าย หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่วนแหล่งข้อมูลเครือข่าย หมายถึง แหล่งทางสังคมที่ปลูกฝังลึกในเครือข่าย อย่างไรก็ตาม องค์กรที่ประกอบไปด้วยชนิดของเครือข่ายเช่น เพื่อน ผู้บังคับบัญชา การสื่อสารภายในองค์กรจะมีบทบาททำให้พนักงานภายในองค์กรมีกระบวนการทางสังคมที่ใหญ่มีการติดต่อสื่อสารของเครือข่าย สามารถเป็นลำดับขั้นของชนิดของข้อมูล และแหล่งข้อมูลทางสังคม เช่น ผู้บังคับบัญชา สมาชิกในองค์กร เมื่อพนักงานใหม่เข้ามาภายในองค์กรจะมีระดับความไม่มั่นใจสูง การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับภายในองค์กรจะช่วยให้พนักงานใหม่เข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยขอสรุปการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรและทุนทางสังคมมีความสำคัญกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครู

สมมติฐานการวิจัย 1.4 คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ จากผลการวิเคราะห์พบว่าคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยทำให้เห็นได้ว่าการจัดคุณลักษณะของงานจะทำให้ครูรู้สึกมีความสุขในการทำงาน โดยสร้างงานที่มีคุณลักษณะที่สร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานสูง เกิดความพึงพอใจในงาน และมีผลต่อการปฏิบัติงาน (ศลินา ทวีวัฒนะกิจบวร. 2548) โดยจากแนวคิดของแฮมแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1971) ได้มองความแตกต่างระหว่างบุคคลร่วมกับลักษณะงาน โดยให้ความสำคัญทางจิตที่เกิดขึ้นจากการ

ทำงาน ซึ่งจะทำให้เพิ่มแรงจูงใจภายในและผลลัพธ์ในการทำงานที่สำคัญทางจิต คือ รับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีค่าความสำคัญตามค่านิยมของตน ครูจะเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นและผลของความพยายาม และครูสามารถรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าพึงพอใจหรือไม่ นอกจากนั้น คุณลักษณะของงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับตัวในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยถ้าหากคุณลักษณะงานมีความชัดเจนจะส่งผลทำให้ครูรับทราบสิ่งที่ตนเองถูกคาดหวังจากโรงเรียน และครูคาดหวังอะไรจากงานที่รับผิดชอบ (Black. 1988) นอกจากนั้น ลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย มีความเป็นเอกลักษณ์ และความสำคัญของงานส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานและผลการการปฏิบัติงาน ซึ่งครูได้มีโอกาสทำงานตั้งแต่แรกเริ่มจนเห็นผลลัพธ์ของการทำงาน ทำให้ครูรับรู้คุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของลี (Ashforth; Saks; & Lee. 1998) พบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของกล้าหาญ ณ น่าน (2556) พบว่า คุณลักษณะงานส่งผลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน และส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินันท์ พันธ์ไชยศรี (2556) พบว่าณลักษณะงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับตัวในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1980) ทำการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาในคณะบริหาร พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้น คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังงานวิจัยของแมคไคน ฟิลลิปส์ และฮาร์ดเกรว์ (McKnight; Phillips; & Hardgrave. 2004) ได้ทำการศึกษา การรับรู้คุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงานและการลาออก พบว่า คุณลักษณะของงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคไคน ฟิลลิปส์ และฮาร์ดเกรว์ (McKnight; Phillips; & Hardgrave. 2004) สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และเนตร์พัณณา ยาวิราช (2556) พบว่า คุณลักษณะของงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยขอสรุปว่าคุณลักษณะของงานมีความสำคัญต่อการปรับตัวทางอาชีพและความพึงพอใจของครู

สมมติฐานการวิจัย 1.5 พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์พบว่าพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยเห็นได้ว่าครูที่มีการปรับตัวทางอาชีพ โดยครูจะเรียนรู้การพัฒนาการทางอาชีพ การแก้ไขปัญหา การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายที่ต้องการนำเอาเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จะก่อให้เกิดการปรับตัวทางอาชีพเกิดขึ้น โดยครูจะมีการวางแผนอนาคตของอาชีพครู และวางแผนอนาคตทางอาชีพโดยใช้เทคโนโลยี นอกจากนั้น ครูจะกำกับตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม และควบคุมตนเองที่จะใช้เทคโนโลยีในการทำงาน โดยครูจะต้องมีการฝึกอบรมและ

พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้เทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม ครูจะต้องมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีและสามารถแก้ปัญหาทางการทำงานได้ จากที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อครูปรับตัวทางอาชีพได้จะทำให้ครูประสบความสำเร็จในงานได้ (Saviskas. 2005) สอดคล้องกับแนวคิดการปรับตัวทางอาชีพของคริสต์เสนอว่ากระบวนการปรับตัวทางอาชีพทำให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพ (Cristes. 1976) ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลทุนทางสังคมของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรของฟาง ดัฟฟี่ และชอว์ (Fang; Duffy; & Shaw. 2011) ที่ได้เสนอว่าการเข้าถึงทุนทางสังคมของพนักงานเนื่องจากองค์กรมีการใช้การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมที่จะทำให้พนักงานเกิดการปรับตัวได้ ซึ่งจะส่งผลสุดท้ายเกิดความสำเร็จในอาชีพ โดยความพึงพอใจในอาชีพว่าเป็นภาพสะท้อนของค่านิยมของแต่ละบุคคล ระดับของเงินเดือน ความเจริญก้าวหน้า ความท้าทายในงาน และความปลอดภัย ซึ่งเกิดจากการประเมินความสำเร็จในอาชีพของแต่ละบุคคล โดยบุคคลได้ให้ความหมายความสำเร็จที่นำไปสู่ความสุข ความผูกพัน และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Amabile; & Kramer. 2011) นอกจากนั้น กรีนเฮาส์ (Greenhaus; Parasuraman; & Wormley. 1990) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในอาชีพว่าคือความพึงพอใจของบุคคลที่มีผลมาจากลักษณะของอาชีพ ทั้งที่มาจากภายนอกและภายในประกอบด้วย การได้รับค่าจ้าง การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และการมีโอกาสพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยของสรุปว่าพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู

สมมติฐานการวิจัย 1.6 การกำกับการแสดงออกของตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ผลการวิจัยไม่พบว่าการกำกับการแสดงออกของตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูที่เข้าถึงแหล่งประโยชน์ของทุนทางสังคมที่โรงเรียนได้จัดให้กับครูจะทำให้เกิดการปรับตัวทางอาชีพของครู แม้ว่าครูจะมีบุคลิกภาพกำกับการแสดงออกหรือไม่ก็ตาม เนื่องจากครูอยู่ภายใต้องค์กรที่มีการถ่ายทอดทางสังคมของโรงเรียนเดียวกันซึ่งน่าจะมีการปรับตัวทางอาชีพเหมือนกัน ซึ่งครูที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองเป็นครูที่สามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองได้ ไม่ประหม่าในสถานการณ์ที่ตนต้องอยู่ในสาธารณะ และแสดงออกในสถานการณ์ทางสังคมโดยแสดงในสิ่งที่ผู้อื่นชอบหรือคาดหวังให้ทำ ซึ่งครูที่มีการกำกับการแสดงออกสูงจะเป็นครูที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อให้เกิดความสนใจ ความประทับใจ ส่วนครูที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำจะเป็นครูที่ไม่สนใจหรือไม่สามารถแสดงออกในสถานการณ์ทางสังคม ไม่แสดงตนเพื่อให้ผู้อื่นประทับใจหรือให้ได้รับความสนใจจากผู้อื่น สอดคล้องกับการศึกษาสไนเดอร์ (Snyder. 1987) พบว่า ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีแนวโน้มจะติดตามและควบคุมการแสดงออกต่อภาพลักษณ์ที่บุคคลแสดงออกเพื่อให้พอดีกับบรรยากาศทางสังคม ส่วนผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกต่ำ มีแนวโน้มที่เป็นจริงเกี่ยวกับตนเอง โดยจะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมมากขึ้น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสอดคล้องกับบุคคลที่ต้องการจะเป็น โดยมีการแสดงออกตามความต้องการของสถานการณ์

สมมติฐานการวิจัย 1.7 การประเมินแก่นแท้แห่งตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ผลการวิจัยไม่พบว่าการประเมินแก่นแท้แห่งตนปรับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูที่เข้าถึงแหล่งประโยชน์ของทุนทางสังคมที่โรงเรียนได้จัดให้กับครูจะทำให้เกิดการปรับตัวทางอาชีพของครู แม้ว่าครูจะมีการประเมินแก่นแท้หรือไม่ก็ตาม เนื่องจากครูที่มีการประเมินแก่นแท้แห่งตนจะประเมินตนเองและหน้าที่ของตนตามสภาพที่เป็นอยู่ ถ้าครูประเมินตนเองทางบวกจะมองว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าสามารถควบคุมชีวิตตนเองได้ และสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตได้ (Judge; & Hurst. 2007) นอกจากนั้น ยังเป็นคนที่มีการยอมรับตนเองและมองตนเองเป็นคนที่มีคุณค่า โดยประเมินความสามารถของตนเองว่าตนมีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ มีความมั่นใจ รู้สึกปลอดภัย โดยครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินแก่นแท้แห่งตน เกิดจากครูได้รับการถ่ายทอดทางสังคมของครู ครูจะพยายามทุ่มเทในการทำงาน เพื่อความสำเร็จในอาชีพ โดยครูต้องมีความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูด้วยกัน จะกระตุ้นให้ทำงานให้เร็วขึ้นและขยันทำงาน ในขณะที ครูที่มีประสบการณ์การอบรมมากจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับการศึกษาของกิบสัน และบราว์น (Gibson; & Brown. 1982) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์หรือได้รับการฝึกอบรมน้อยจะขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

สมมติฐานวิจัยที่ 2 รูปแบบ (Form) ของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครูเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษามาใช้ในการทำงานไม่ว่าครูเพศชายหรือเพศหญิงก็จะปรับตัวเหมือนกัน แม้ว่าตามการเหมารวม (Stereotype) ของสังคมที่มีต่อชาย-หญิง ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทชายหญิงแตกต่างกัน โดยมองว่าผู้ที่แต่งงานแล้วนอกเหนือจากการทำงาน ย่อมต้องรับผิดชอบในภาระทางครอบครัว ทุ่มเทเวลาให้ความสำคัญ เพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว (Santrock. 2004) แต่ครูทีอยู่ในกระบวนการถ่ายทางสังคมขององค์กรที่เหมือนกันก็จะทำให้ครูมีการปรับตัวทางอาชีพที่เหมือนกัน

สมมติฐานวิจัยที่ 3 ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน ทุนทางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพของครูระหว่างครูเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงคุณลักษณะของงานต่ำกว่าครูเพศหญิง ดังนั้น มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ในขณะที่ ครูมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คุณลักษณะของงาน และพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้ จากผลการวิจัยทำให้เห็นได้ว่าครูเพศชายรับรู้ว่างานที่ทำมีความหลากหลายในการทำงาน การใช้ทักษะที่แตกต่างกัน และความสามารถในการทำงาน

และงานทีทำเห็นผลลัพธ์ชัดเจนตั้งแต่ต้นจนจบงาน และมีอิสระในการทำงาน เป็นตัวของตัวเอง สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงาน ได้รับคำแนะนำ และการประเมินประสิทธิภาพของความสามารถในการทำงาน นอกจากนั้น งานที่ทำมีผลกระทบต่อผู้อื่นทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน น้อยกว่าครูเพศหญิง เนื่องจากลักษณะงานของครูจะเน้นการจัดการเรียนการสอน โดยลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่หลากหลายอย่างที่แตกต่างกัน เกิดความท้าทายความสามารถ งานมีความซับซ้อนมีความยากลำบากมากให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จ ต้องเพิ่มระดับการให้ความใส่ใจ มีการจัดการกับข้อมูลต่าง ๆ และเป็นงานที่ต้องมีการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะในการปฏิบัติงาน

2.2 อภิปรายการวิจัยเชิงคุณภาพ

ปัญหาการปรับตัวทางอาชีพของครูจากผลการวิจัยพบว่าครูไม่สามารถปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และเล็งเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมตนเองให้ปรับเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ มีการพัฒนาทางอาชีพ ด้วยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พร้อมทั้งเรียนรู้แก้ปัญหากับการเปลี่ยนแปลงในภาวะที่มีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการทำงาน โดยครูมีความเชื่อมั่นที่จะปรับตัวเองได้ ประกอบด้วย ครูไม่สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ ครูไม่เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน ขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากภายในโรงเรียนมีแหล่งทุนทางสังคม โดยความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการทำงานประสานกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานและแผนกที่สร้างผลงานอย่างมากต่อโรงเรียน เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงสภาพการทำงานและการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน (Andrews. 2011) แต่ถ้าภายในโรงเรียนไม่มีแหล่งทุนทางสังคมดังกล่าวย่อมจะทำให้ครูไม่สามารถปรับตัวได้ จากนโยบายในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้การทำงาน ครูที่มีปัญหาการปรับตัวทางอาชีพส่วนใหญ่จะเป็นครูที่มีอายุมากเนื่องจากความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีจะช้ากว่าครูที่มีอายุน้อย หน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับครู และมีการจัดสรรอุปกรณ์ไปให้กับทางโรงเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องเล่นดีวีดี เป็นต้น บางส่วนครูก็ยังคงใช้การจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ยังไม่ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้อย่างจริงจัง

อุปสรรคการปรับตัวทางอาชีพของครูจากผลการวิจัยพบว่ามีความไม่พร้อมของอุปกรณ์ จำนวนคอมพิวเตอร์ต่อนักเรียนน้อย งบประมาณ ขาดการซ่อมบำรุง สัญญาณอินเตอร์เน็ตไม่ดี จากการวิจัยพบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลจะมีปัญหาเกี่ยวกับสัญญาณอินเตอร์เน็ต โดยมีการจัดจ้างบริษัทอินเตอร์เน็ตมาติดตั้ง แต่เมื่อเทียบกับสัญญาณอินเตอร์เน็ตกับความต้องการในการใช้พบว่าความต้องการมีมาก ทำให้ไม่เพียงพอกับความต้องการ และโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลสัญญาณอินเตอร์เน็ตก็ไม่ไปไม่ถึง ทำให้ครูไม่สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้

นอกจากนั้น ภายในโรงเรียนมีการจัดสรรคอมพิวเตอร์ แต่จำนวนคอมพิวเตอร์ต่อจำนวนนักเรียนมีน้อย ส่วนใหญ่จะมีการจัดเป็นห้องคอมพิวเตอร์ซึ่งโรงเรียนหนึ่งจะมีห้องคอมพิวเตอร์หนึ่งห้อง นักเรียนทั้งโรงเรียนใช้เรียนกัน ทำให้ต้องมีการสลับกันใช้ บางโรงเรียนต้องจัดให้นักเรียนสองคนเรียนด้วยกันหนึ่งเครื่อง และคอมพิวเตอร์มีที่ต้องรอซ่อม จำนวนคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานได้ก็จะยิ่งน้อยลง ในซ่อมและการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ต้องรองบประมาณ โรงเรียนขนาดเล็กจะไม่มีเงินสำรองในส่วนของการซ่อมบำรุงต้องรองบประมาณอย่างเดียว สอดคล้องกับดิเรก วรรณเศียร (2545) โรงเรียนมีปัญหาและความต้องการด้านงบประมาณ ดังนี้ การระดมทรัพยากรจากองค์กรต่าง ๆ มีน้อย มักจะรองบประมาณจากกรม ระบบบัญชีของโรงเรียนซับซ้อนไม่เป็นปัจจุบัน โรงเรียนยังใช้บัญชีแบบเดิม มีความต้องการบริหารบัญชีแบบพึงรับพึงจ่าย ระเบียบการเงินซับซ้อนยุ่งยากไม่คล่อยตัว และการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนทำได้ยาก การจัดตั้งงบประมาณมีความต้องการจัดตั้งงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน และจัดทำงบประมาณระยะปานกลางไม่มีการจัดงบประมาณเบิกจ่ายทันที บางครั้ง ครูต้องออกเงินในการซ่อมเอง ภายในโรงเรียนไม่มีฝ่ายซ่อมบำรุง หรือครูที่มีความรู้เกี่ยวกับการซ่อมคอมพิวเตอร์ ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหากับคอมพิวเตอร์ต้องให้ช่างเป็นผู้ดู และถ้าต้องซ่อมก็ต้องรอเบิกงบประมาณในการซ่อม

ความต้องการที่ส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพของครู ครูเสนอว่าควรจัดสรรอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน การจัดงบประมาณ ในปี พ.ศ. 2555 ได้กำหนดเป้าหมายสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งมีระบบคอมพิวเตอร์ พร้อมอุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนในอัตราส่วนเครื่องคอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง ต่อนักเรียน 10 คน หรือ 1:10ปรับปรุงสัญญาอินเตอร์เน็ต การจัดหาระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการศึกษา เช่น การจัดสรรงบประมาณไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้โรงเรียนดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามโครงการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการศึกษา การให้ความรู้แก่ครู สุวัฒน์ ธรรมสุนทร (2555)ส่งเสริมให้ ครูผู้สอนมีความรู้ ทักษะ การสร้างสื่อ นวัตกรรม และบทเรียนด้วยวิธีการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดอบรมครูในการสร้างสื่อ ใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อใช้จัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lissar, M. (2555) ศึกษาการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในรูปแบบของการอบรมด้านเทคโนโลยีที่มีความสำคัญในการสร้างสื่อการสอนผ่านเว็บ งานวิจัยของ พิสิฐ เมธาภัทร (2555) ศึกษา การพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสอน เพื่อนำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนและงานวิจัยของ วรางคณา โตโพธิ์ไทย (2556) ศึกษา สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร การพัฒนาครูซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านการพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จึงส่งเสริมให้จัดการอบรมเรื่องการพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จะช่วยให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการออกแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนการสอน

3. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อเสนอแนะจากงานวิจัยออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับผู้กำหนดนโยบาย หรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำองค์ความรู้ของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ ไปใช้ประกอบในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนทั้งในเรื่องการจัดการกับแห่งทรัพยากร หรือจัดการกับคุณลักษณะงานให้เหมาะกับครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ผู้ที่มีส่วนในการกำหนดนโนบาย ควรให้ความสำคัญการให้ความรู้แก่ครูในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ครูที่มีปัญหาให้การปรับตัวทางอาชีพ จะขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จึงควรมีการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีให้กับครู และควรมีการจัดสรรอุปกรณ์ให้เพียงพอและพร้อมใช้เพื่อจะนำเข้าสู่อย่างแท้จริง

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรได้มีการพัฒนาแบบจำลองทางเลือก (Alternative model) พร้อมทั้งตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลทางเลือก เพื่อหารูปแบบโมเดลที่ดีที่สุด
2. กลุ่มประชากรครั้งต่อไปควรตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลกับกลุ่มครูระดับชั้นอื่น หรือสังกัดอื่น
3. ควรเพิ่มตัวแปรทางด้านจิตลักษณะเข้าร่วมศึกษาต่อไป
4. ควรนำผลการวิจัยไปขยายผลศึกษากับประชากรกลุ่มอาชีพอื่น

3.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 มีการเน้นการใช้เทคโนโลยีในใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมากต่อพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ คือ คุณลักษณะของงาน มีขนาดอิทธิพลสูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.79 ดังนั้น จึงควรมีการจัดบรรยากาศของงานให้เหมาะสม โดยควรบรรยากาศแบบช่วยเหลือกัน แบ่งปันข้อมูล เนื่องจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ครูที่มีปัญหาการปรับตัวทางอาชีพ มีปัญหาคือการเรียนรู้ที่ช้า โดยมีความต้องการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนครู หรือหัวหน้าในการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นจึงควรมีการจัดการบรรยากาศการภายในโรงเรียนให้มีความช่วยเหลือกัน โดยอาจจะนำการจัดการความรู้มาใช้ในโรงเรียน

นอกจากนั้น จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า มีปัญหาเรื่องอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ สื่อการสอน ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ดังนั้น จึงควรมาการจัดสรรคงบประมาณให้กับโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น ในการจัดซื้อคอมพิวเตอร์และสื่อการสอนต่าง ๆ และควรมีงบประมาณให้การซ่อมบำรุงอุปกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2556-2559) ของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *โรดแม็พปฏิรูปการศึกษาตามมาตรา 44 ไปรอดหรือจอดป้าย (ตอนที่ 1)*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2559, จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=45635&Key=news_research

กฤตภัค แป้นถนอม; และถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทาง สังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 5(1): 194.

กล้าหาญ ณ น่าน. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 31(1): 39-67.

กัญนิภา พราหมณ์พิทักษ์. (2554, เมษายน-มิถุนายน). จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เส้นทางสู่ความสำเร็จในการปฏิรูป การศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2556). *วารสารวิชาการ*. 14(3): 3-13.

กัฑนา ลิ่มชวลิต. (2539). *การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน*. ปริญญานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

กาญจนา อรุณสุขรุจี. (2546). *ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรไชยปราการจำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (ส่งเสริมการเกษตร). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์.

กุลธิดา กรมเวช. (2555). *การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *จำนวนครู และนักเรียน ระดับประถมศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2557, จาก http://www.obec.go.th/index.php

จตุรพร ลิ้มมั่นจริง. (2555). *วิธีการสอนวิชาแนะแนว Methods of guidance teaching: PCC 422*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จรัล อุ่นฐิติวัฒน์. (2548). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 11(1): 145-165.

จันทร์ชลี มาพุทธ. (2555). สอนน้อยเรียนมาก. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 23(2): 33-43.

จำนง อดิวัฒนสิทธิ์; และคณะ. (2540). *สังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิตรวี มุสิกสุด. (2556). *ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์*. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

จุฑาทิพย์ เจริญรื่น; ภัทราวดี มากมี; และสุชาดา กรเพชรปาณี. (2556). พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*. 11(1): 56-66.

ชาย โพธิสิตา. (2549). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชาลินี บุญยะศัพท์. (2556). *ความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานของบุคลากรในเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์ ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2540). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐ์สิดา ศิริรัตน์. (2557). *การศึกษาไทยในยุคดิจิตอล*. สืบค้นหาเมื่อ 23 สิงหาคม 2557, จาก https://www.gotoknow.org/posts/351274

ณัฐาพร จริยะปัญญา. (2556). *การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ การฝังลึกในงานและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานธนาคาร*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ดนัย เทียนพุฒ. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคน: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทวีพงษ์ หินคำ. (2541). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานสุขภิบาลริมใต้ จังหวัดเชียงใหม่*. ปริญญานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. (2554). *บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ทิพย์สุดนธ์ จงรักษ์; กล้าหาญ ณ น่าน; และเนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.* 8(1): 189-206.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรเดช ฉายอรุณ. (2541). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นิตยา รัตนพิชิต. (2534). *การจัดการบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

นิราศศิริ โรจนธรรมกุล. (2534). *ผลการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มที่มีต่อการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองของสตรีในสถานสงเคราะห์หญิงบ้านเกร็ดตระการ.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการปรึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

บังอร โสรด. (2537). บทบาทของการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์การในการพัฒนาลักษณะความเป็นผู้นำ ทัศนคติ และประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสารจิตวิทยา.* 1: 99-114.

ปนัดดา โลหะเจริญ. (2543). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาคุณลักษณะและแนวทางการเสริมสร้างคุณลักษณะของพนักงานของโรงแรม ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

พรพรหม ชมงาม. (2557). การศึกษาถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารที่พนักงานใหม่ต้องการเข้าถึงในช่วงระหว่างกระบวนการขัดเกลาทางสังคมขององค์การ. *วารสารสุทธิปริทัศน์.* 28(87): 212-295.

พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* ปริญญานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

พัชรีพร ไชยรักษ์. (2555). *โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน.* ปริญญานิพนธ์ ค.ม. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ฟาฏินา วงศ์เลขา. (1 กันยายน 2556). *อนาคตหนังสือเรียนไทยในยุคก้าวไกลของ IT.* เดลินิวส์ไทย: 6.

มนัสวี วัชรศิษฏ์; เวชนี กวีทอง; และพาสนา จุลรัตน์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์.* 8(2): 87-100.

โยธิน ศันสนยุทธ; และคณะ. (2533). *จิตวิทยา.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

รง ภู่พวงไพโรจน์. (2540). *การศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2532). *พจนานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์พรินติ้งกรุ๊ป.

ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2536). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์. (2548). *ทุนทางสังคม.* กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2543). *จิตวิทยาการปรับตัว.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วรินธร กาญจนระวิกุล. (2541). *ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครูตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วันเพ็ญ ควรสมาน; และเจมส์ แลนแคสเตอร์. (2557). อิทธิพลของกลยุทธ์ทางอาชีพ สมรรถนะอาชีพ และความผูกมัดพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพบริการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. *วารสารการวิจัยการพัฒนาการบริหาร.* 7(1): 35-57.

วิรัติ ปานศิลา. (2542). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณ์และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ภาคเหนือในประเทศไทย.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ศลินา ทวีวัฒนะกิจบวร. (2548). *ผลกระทบของคุณลักษณะของงานและคุณลักษณะโครงสร้างเชิงสังคมที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศิริณี ลิขิตวนิชกุล. (2535). *การเปรียบเทียบการตัดสินความดึงดูดใจจากรูปลักษณะภายนอก และคุณลักษณะภายในของบุคคลระหว่างผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงและต่ำ.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ศิริรัตน์ นิสันเทียะ; และมัลลิกา สังข์สนิท. (2554). ความผูกพัน ความไว้วางใจ และการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้นของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารเทคโนโลยีสุรนารี.* 5(1): 47-60.

ศุภานัน สิทธิเลิศ; และคณะ. (2553). ทุนทางสังคมของโรงเรียนเขตพื้นที่ให้บริการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรณีศึกษาเขตดุสิต. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สวยสม ทิพยธร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* ปริญญานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม. (2545). *รายงานการดำเนินการ เล่ม 2 เรื่อง 37 เดือน กองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม.* กรุงเทพฯ: แปลนพริ้นติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2548). *ทุนทางสังคม ฉบับประชาชน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *รายงานประจำปี 2549 สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สินาด ตรีวรรณไชย. (2546). *ทุนทางสังคม.* สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2558, จาก www.pxp.in.th/ Magazine2003/33-sp-article.htm.

สิรินันท์ พันธ์ไชยศรี. (2555). *ลักษณะบุคคล แรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุธิดา โตพันธานนท์; และกัญญดา ประจุศิลปะ. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารสภาการพยาบาล.* 22(4): 101-113.

สุนีย์ สินธุเดช. (2552). การสื่อสารเพื่อพัฒนางาน พัฒนาคน. ใน *โครงการอบรมการพัฒนาศักยภาพการบริหารและการบริการเจ้าพนักงานเภสัชกรรมและการนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติปี 2552.* ยะลา: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.

สุพรรณี ไชยอำพร. (2546). ทุนทางสังคม ทางเลือกทางรอดของสังคมที่ท้าทายนักพัฒนา. *วารสารพัฒนาสังคม.* 7(2): 46-73.

สุรีย์ ท้าวคำลือ; และพนิดา ดามาพงศ์. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.* 1(1): 92-105.

สุวรรณี คำมั่น; และสุจิตราภรณ์ นาคะลักษณ์. (2547). โอกาสสุดท้ายของประเทศไทย: 6 ปีทองของการสร้างรากฐานการพัฒนาคนให้ก้าวไกลอย่างยั่งยืน. ใน *การสัมมนาวิชาการประจำปี 2547 เรื่อง "เหลียวหลังแลหน้า: ยี่สิบปีเศรษฐกิจสังคมไทย".* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

เสรี พงศ์พิศ. (2547). *เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มข้น ชุมชนเข้มแข็ง.* กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.

อเนก นาคะบุตร. (2545). *ทุนทางสังคมและประชาสังคมในเมืองไทย.* กรุงเทพฯ: ๒๑ เซ็นจูรี่.

อมร หวังพีระวงศ์; เพ็ญพิไล ฤทธาคณานนท์; และนงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). อิทธิพลของการประเมินแก่นแท้ของตนเองต่อความพึงพอใจในการทำงาน: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความเครียดในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา).* 10(4): 115-126.

อรทัย เลื่อนวัน. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ: กรณีศึกษา กรมการพัฒนาชุมชนศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

อรพินทร์ ชูชม. (2545). *แผนการสอนวิชา วป 502 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัจนา เตมีย์. (2554). การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ จิตลักษณะ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมในกรุงเทพมหานคร. *วารสาร HR Intelligence.* 6(2): 37-48.

อัมรา พงศาพิชญ์. (2543). ทุนทางสังคมในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในสังคมไทย. *วารสารวิจัยสังคม.* 23(1): 34-50.

อารี พันธ์มณี. (2543). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุบลวรรณ บุญธง. (2546). *การศึกษาความแตกต่างทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Abele, A. E.; Spurk, D.; & Volmer, J. (2011). The Construct of Career Success: Measurement Issues and an Empirical Example. *Zeitschrift fr Arbeitsmarktforschung.* 43(3): 195-206.

Adkins, L. (1995). *Gendered Work: Sexuality, Family and the Labor Market.* Bristol, PA: Open University Press.

Adler, P. S.; & Kwon, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management Review.* 27(1): 17-40.

Aiken, L. S.; West, S. G.; & Pitts, S. C. (2003). Multiple Linear Regression. In *Comprehensive Handbook of psychology: Vol. 2. Research Methods in Psychology.* Edited by J. Schinka; & W. Velicer (Eds.). pp. 483-507. New York: Wiley.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings.* New York: Free Press.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality.* New York: Holt, Rinehart & Winston.

Amabile, T.; & Kramer, S. (2012). How Leaders Kill Meaning at Work. *McKinsey Quarterly.* 1: 124-131.

Anderson, N. H. (1981). *Foundation of Information Integration Theory.* New York: Academic Press.

Andrews, F. M. (1984). Construct Validity and Error Components of Survey Measures: A Structural Modeling Approach. *Public Opinion Quarterly.* 48(2): 409-442.

Andrews, R.; & Haythornthwaite, C. (2007). Introduction to E-Learning Research. In *The Sage Handbook of E-Learning Research*. Edited by C. Haythornthwaite; et al. 2nd ed. pp. 1-52. London: Sage.

Andrews, D. A.; & Bonta, J. (2010). *The Psychology of Criminal Conduct*. 5th ed. New York: Routledge.

Andrews, R. (2011). Does E-Learning Require a New Theory of Learning? Some Initial Thoughts. *Journal for Educational Research Online*. 4(1): 104-121.

Arkoff, A. (1968). *Adjustment and Mental Health*. New York: McGraw-Hill.

Aryee, S.; & Debrah, Y. A. (1993). A Cross-Cultural Application of a Career Planning Model. *Journal of Organizational Behavior*. 14(2): 119-127.

Aryee, S.; Chay, Y. W.; & Tan, H. H. (1994). An Examination of the Antecedents of Subjective Career Success among a Managerial Sample in Singapore. *Human Relations*. 47(5): 487-509.

Ashby, J. S.; & Schoon, I. (2010). Career Success: The Role of Teenage Career Aspirations, Ambition Value and Gender in Predicting Adult Social Status and Earnings. *Journal of Vocational Behavior*. 77(3): 350-360.

Ashford, S. J.; & Black, J. S. (1996). Proactivity during Organizational Entry: The Role of Desire for Control. *Journal of Applied Psychology*. 81(2): 199-214.

Ashforth, B. E.; Saks, A. M.; & Lee, R. T. (1998). Socialization and Newcomer Adjustment: The Role of Organizational Context. *Human Relations*. 51(7): 897-926.

Ballout, H. I. (2009). Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Self-Efficacy. *Career Development International*. 14(7): 655-670.

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

Renee Barnett, B.; & Bradley, L. (2007). The Impact of Organisational Support for Career Development on Career Satisfaction. *Career Development International*. 12(7): 617-636.

Baron, R. A.; & Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Bateman, T. S.; & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*. 14(2): 103-118.

Bauer, T. N.; & Green, S. G. (1994). Effect of Newcomer Involvement in Work-Related Activities: A Longitudinal Study of Socialization. *Journal of Applied Psychology*. 79(2): 211-223.

Bauer, T. N.; et al. (2007). Newcomer Adjustment during Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods. *Journal of Applied Psychology*. 92(3): 707-721.

Becker, H. S. (1964). Personal Change in Adult Life. *Sociometry*. 27: 40-53.

Betz, N. E.; & Hackett, G. (1987). Concept of Agency in Educational and Career Development. *Journal of Counseling Psychology*. 34(3): 299-308

Betz, N. E.; & Hackett, G. (1997). Applications of Self-Efficacy Theory to the Career Assessment of Women. *Journal of Career Assessment*. 5(4): 383-402.

Betz, N. E. (1992). Counseling Uses of Career Self-Efficacy Theory. *The Career Development Quarterly*. 41(1): 22-26.

Betz, N. E. (2002). Explicating an Ecological Approach to the Career Development of Women. *The Career Development Quarterly*. 50(4): 335-338.

Betz, N. E. (2004). Contributions of Self-Efficacy Theory to Career Counseling: A Personal Perspective. *The Career Development Quarterly*. 52(4): 340-353.

Betz, N. E.; & Hackett, G. (1986). Applications of Self-Efficacy Theory to Understanding Career Choice Behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 4(3): 279-289.

Bhuian, S. N.; & Mengue, B. (2002). An Extension and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Guest Worker, Sales Setting. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 22(1): 1-11.

Bhuian, S. N.; Al-shammari, E. S.; & Jefri, O. A. (2001). Work-Related Attitudes and Job Characteristics of Expatriates in Saudi Arabia. *Thunderbird International Business Review*. 43(1): 21-32.

Bhuvan, T. (2010). How to Retain People at Work. Retrieved July 1, 2015 from http://bloggertone.com/management/2010/03/30/how-to-retain-people-at-work/

Bigliardi, B.; Petroni, A.; & Ivo Dormio, A. (2005). Organizational Socialization, Career Aspirations and Turnover Intentions among Design Engineers. *Leadership & Organization Development Journal*. 26(6): 424-441.

Black, J. S. (1988). Work Role Transitions: A Study of American Expatriate Managers in Japan. *Journal of International Business Studies*. 19(2): 277-294.

Bollen, K. A. (1989). A New Incremental Fit Index for General Structural Equation Models. *Sociological Methods & Research*. 17(3): 303-316.

Briggs, S. R.; & Cheek, J. M. (1986). The Role of Factor Analysis in the Development and Evaluation of Personality Scales. *Journal of Personality*. 54(1): 106-148.

Briggs, S. R.; & Cheek, J. M. (1988). On the Nature of Self-Monitoring: Problems with Assessment, Problems with Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54(4): 663-678.

Briggs, S. R.; Cheek, J. M.; & Buss, A. H. (1980). An Analysis of the Self-Monitoring Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*. 38(4): 679-686.

Brockner, J. (1988). *Self-Esteem at Work: Research, Theory, and Practice*. Lexington, MA: Lexington Books..

Brown, R.; & Gibson, S. (1982). *Teachers' Sense of Efficacy: Changes due to Experience.* Paper Presented at the Annual Meeting of the California Educational Research Association, Sacramento, CA.

Brown, M. W.; & Cudeck, R. (1993). Alternatives Ways to of Assessing Model Fit. In *Testing Structural Equation Models*. Edited by K. A. Bollen; & J. S. Long (Eds). pp. 136-162. Beverly Hills, CA: Sage.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19(4): 533-546.

Bullen, P.; & Onyx, J. (1998). *Measuring Social Capital in Five Communities in NSW: A Practitioner's Guide*. Coogee, NSW: Management Alternatives.

Burts, E. (2000). *Structure and Properties of Methacrylate-Styrene Resins and Networks.* Dissertation Doctor of Philosophy (Chemistry). Blacksburg, VA: Graduate School, Virginia Polytechnic Institute and State University

Campbell, A.; Converse, P. E.; & Rodgers, W. L. (1976). *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation.

Champoux, E. (2000). *Management: Using Film to Visualize Principles and Practices.* Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.

Chao, G. T.; et al. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*. 79(5): 730-743.

Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Chow, W. S.; & Chan, L. S. (2008). Social Network, Social Trust and Shared Goals in Organizational Knowledge Sharing. *Information & Management*. 45(7): 458-465.

Cohen, A.; & Veled-Hecht, A. (2010). The Relationship between Organizational Socialization and Commitment in the Workplace among Employees in Long-Term Nursing Care Facilities. *Personnel Review*. 39(5): 537-556.

Cohen, D.; & Prusak, L. (2001). *In Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work*. Harvard Business Press.

Colakoglu, S. N. (2011). The Impact of Career Boundarylessness on Subjective Career Success: The Role of Career Competencies, Career Autonomy, and Career Insecurity. *Journal of Vocational Behavior*. 79(1): 47-59.

Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*. 94: 95-120.

Comrey, A. L. (1978). Common Methodological Problems in Factor Analytic Studies. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 46(4): 648-659.

Covey, S. (1989). *The Seven Habits of Highly Successful People*. New York: Fireside (Simon & Schuster).

Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*. 26(3): 435-462.

Creswell, J. W.; & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed. Thousand Oaks: Sage.

Crites, J. O. (1976). A Comprehensive Model of Career Development in Early Adulthood. *Journal of Vocational Behavior*. 9(1): 105-118.

Cytrynbaum, S.; & Crites, J. O. (1989). The Utility of Adult Development Theory in Understanding Career Adjustment Process. In *Handbook of Career Theory*. Edited by M. B. Arthur; D. T. Hall; & B. S. Lawrence (Eds). pp. 66-88. New York: Cambridge University Press.

Day, D. V.; et al. (2002). Self-Monitoring Personality at Work: A Meta-Analytic Investigation of Construct Validity. *Journal of Applied Psychology*. 87(2): 390-401.

Deaux, K.; & Wrightsman, L. S. (1988). *Social Psychology*. 5th ed. Monterey, CA: Brooks/Cole.

DeBono, K. G. (1987). Investigating the Social-Adjustive and Value-Expressive Functions of Attitudes: Implications for Persuasion Processes. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52(2): 279-287.

Dembo, M. H.; & Gibson, S. (1985). Teachers' Sense of Efficacy: An Important Factor in School Improvement. *The Elementary School Journal*. 86(2): 173-184.

Dillard, J. P.; Hunter, J. E.; & Burgoon, M. (1984). Sequential-Request Persuasive Strategies. *Human Communication Research*. 10(4): 461-488.

Di Tella, R.; MacCulloch, R. J.; & Oswald, A. J. (2003). The Macroeconomics of Happiness. *Review of Economics and Statistics*. 85(4): 809-827.

Dworkin, R. H. (1977). Genetic Influences on Cross-Situational Consistency. *Progress in Clinical and Biological Research*. 24: 49-56.

Erikson, E. H. (1968). Life Cycle. *International Encyclopedia of the Social Sciences*. 9: 286-292.

Eysenck, S. B. G.; & Eysenck, H. J. (1968). The Measurement of Psychoticism: A Study of Factor Stability and Reliability. *British Journal of Social and Clinical Psychology*. 7(4): 286-294.

Fang, C. S. (2006). A Study on the Correlation among Job Characteristics, Personality Traits and Job Satisfaction: The Case of Back-Light Module Industrial Employee. Retrieved September 9, 2015, from http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22094ISU05121017%22.&searchmode=basic

Fang, R.; Duffy, M. K.; & Shaw, J. D. (2011). The Organizational Socialization Process: Review and Development of a Social Capital Model. *Journal of Management*. 37(1): 127-152.

Farr, J. V.; & Buede, D. M. (2003). Systems Engineering and Engineering Management: Keys to the Efficient Development of Products and Services. *Engineering Management Journal*. 15(3): 3-9.

Faturochman, M. A. (1997). The Job Characteristics Theory: A Review. *Buletin Psikologi*. 5(2): 1-13.

Feldman, J. M. (1986). A Note on the Statistical Correction of Halo Error. *Journal of Applied Psychology*. 71(1): 173-176.

Feldman, K. A. (1989). The Association between Student Ratings of Specific Instructional Dimensions and Student Achievement: Refining and Extending the Synthesis of Data from Multisection Validity Studies. *Research in Higher education*. 30(6): 583-645.

Feldman, N. (2002). From Liberty to Equality: The Transformation of the Establishment Clause. *California Law Review*. 90(3): 673-731.

Fornell, C.; & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*. 18(3): 382-388.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity (No. D10 301 c. 1/c. 2)*. New York: Free press.

Gabrenya, W. K.; & Arkin, R. M. (1980). Self-Monitoring Scale Factor Structure and Correlates. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 6(1): 13-22.

Berscheid, E.; Gangestad, S. W.; & Kulakowski, D. (1984). Emotion in Close Relationships: Implications for Relationship Counseling. In *Handbook of Counseling Psychology*. Edited by S. D. Brown; & R. W. Lent (Eds.). pp. 435-476. New York: Wiley.

Gangestad, S.; & Snyder, M. (1985). "To Carve Nature at its Joints": On the Existence of Discrete Classes in Personality. *Psychological Review*. 92(3): 317-349.

Garavan, T. N.; & Morley, M. (1997). The Socialization of High-Potential Graduates into the Organization: Initial Expectations, Experiences and Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*. 12(2): 118-137.

Gattiker, U. E.; & Larwood, L. (1988). Predictors for Managers' Career Mobility, Success, and Satisfaction. Human Relations. 41(8): 569-591.

Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Ginzberg, E. (1952). Toward a Theory of Occupational Choice. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*. 30(7): 491-494.

Ginzberg, E.; & Solow, R. M. (1974). *Great Society: Lessons for the Future*. New York: Basic Books.

Goor, M. B.; & Santos, K. E. (2002). To Think Like a Teacher: Cases for Special Education Interns and Novice Teachers. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Gõtautaitė, B.; & BučiūnienėI. (2010). Integrating Job Characteristics Model into the Person Environment Fit Framework. *Economics & Management*. 15: 505-511.

Gould, S. (1979). Characteristics of Career Planners in Upwardly Mobile Occupations. *Academy of Management Journal*. 22(3): 539-550.

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*. 78(6): 1360-1380.

Granovetter, M. S. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. 2nd ed. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Greenhaus, J. H.; Parasuraman, S.; & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*. 33(1): 64-86.

Griffin, M. A.; & Neal, A. (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5(3): 347-358.

Grootaert, C.; & Van Bastelaer, T. (2002). Social Capital: From Definition to Measurement. In *Understanding and Measuring Social Capital: A Multidisciplinary Tool for Practitioners*. Edited by C. Grootaert; & T. Van Bastelaer (Eds.). pp. 41-84. Washington, DC: World Bank Publications.

Hackett, G.; & Betz, N. E. (1981). A Self-Efficacy Approach to the Career Development of Women. *Journal of Vocational Behavior*. 18(3): 326-339.

Hackett, G.; & Campbell, N. K. (1987). Task Self-Efficacy and Task Interest as a Function of Performance on a Gender-Neutral Task. *Journal of Vocational Behavior*. 30(2):203-215.

Hackman, J. R.; & Lawler, E. E. (1971). Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology Monography*. 55: 259-286.

Hackman, J. R.; & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60(2): 159-170.

Hackman, J. R.; & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16(2): 250-279.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley

Hair, J. F.; et al. (1995). *Multivariate Data Analysis with Readings*. 4th ed. London: Prentice-Hall International.

Hall, D. T.; & Mirvis, P. H. (1995). The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. *Journal of Vocational Behavior*. 47(3): 269-289.

Hanson, J. G.; & McCullagh, J. G. (1997). Satisfaction with the Social Work Profession: A Ten-Year Analysis of Undergraduate Students' Perceptions. *Psychological Reports*. 80(3): 835-838.

Havighurst, R. J. (1953). *Human Development and Education*. New York: Longmans

Hellriegel, D.; Slocum, J. W.; & Woodman, R. W. (1986). *Organizational Behavior*. 4th ed. St. Paul: West Publishing Co.

Herzberg, F.; Mausner, B.; & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

Hesketh, B.; & Griffin, B. (2005). Work Adjustment. In *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice*. Edited by W. B. Walsh; & M. Savickas (Eds.). 3rd ed. pp. 245-266. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Hopkins, C. D.; & Antes, R. L. (1990). *Educational Research: A Structure for Inquiry*. 3rd ed. Itasca, IL: F.E. Peacock.

Ignatavicius, D. D.; & Bayne, M. V. (1991). *Medical-Surgical Nursing: A Nursing Process Approach*. Philadelphia, PA: W.B. Saunders.

Inkpen, A. C.; & Tsang, E. (2005). Networks, Social Capital, and Learning. *Academy of Management Review*. 30(1): 146-165.

Inzlicht, M.; McKay, L.; & Aronson, J. (2006). Stigma as Ego Depletion How Being the Target of Prejudice Affects Self-Control. *Psychological Science*. 17(3): 262-269.

Jacobs, A. H. (1965). *The Traditional Political Organization of the Pastoral Maasai*. Doctoral Dissertation of Philosophy. Oxford: University of Oxford.

Jagger, L.; Neukrug, E.; & McAuliffe, G. (1992). Congruence between Personality Traits and Chosen Occupation as a Predictor of Job Satisfaction for People with Disabilities. *Rehabilitation Counselling Bulletin*. 36(1): 53-60.

Jones, G. R. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. *Academy of Management Journal*. 29(2): 262-279.

Judge, T. A.; & Hurst, C. (2007). Capitalizing on One's Advantages: Role of Core Self-Evaluations. *Journal of Applied Psychology*. 92(5): 1212-1227.

Judge, T. A.; Klinger, R. L.; & Simon, L. S. (2010). Time is on my Side: Time, General Mental Ability, Human Capital, and Extrinsic Career Success. *Journal of Applied Psychology*. 95(1): 92-107.

Judge, T. A.; Martocchio, J. J.; & Thoresen, C. J. (1997). Five-Factor Model of Personality and Employee Absence. *Journal of Applied Psychology*. 82(5): 745-755.

Judge, T. A.; et al. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*. 48(3): 485-519.

Judge, T. A.; et al. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*. 83(1):17-34.

Judge, T. A.; et al. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure. *Personnel Psychology*. 56(2): 303-331.

Judge, T. A.; et al. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment. *Journal of Applied Psychology*. 90(2): 257-268.

Kammeyer-Mueller, J. D.; Judge, T. A.; & Scott, B. A. (2009). The Role of Core Self-Evaluations in the Coping Process. *Journal of Applied Psychology*. 94(1): 177-195.

Katz, R. (1985). Organizational Stress and Early Socialization Experiences. In *Human Stress and Cognition in Organizations: An Integrated Perspective.* Edited by T. A. Beehr; & R. S. Bhagat (Eds.). New York: John Wiley & Sons.

Kitchel, T.; et al. (2012). Teacher Job Satisfaction and Burnout Viewed through Social Comparisons. *Journal of Agricultural Education*. 53(1): 31-44.

Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 2nd ed. New York: Guilford.

Kramer, R. M. (1999). Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions. *Annual Review of Psychology*. 50(1): 569-598.

Korte, R.; & Lin, S. (2013). Getting on Board: Organizational Socialization and the Contribution of Social Capital. *Human Relations*. 66(3): 407-428.

Krumboltz, J. D. (1979). A Social Learning Theory of Career Decision Making. In *Social Learning and Career Decision Making*. Edited by A. M. Mitchell; G. B. Jones; & J. D. Krumboltz (Eds.) pp. 19-49. Cranston, RI: Carroll Press.

Kuo, C. C.; Lin, M. H.; & Hu, P. Y. (2003). *The Choice and Career Development of Young Talented Women in Taiwan.* Paper presented at the 15th World Conference on Gifted and Talented Children. Adelaide, Australia.

Lau, V. P.; Shaffer, M. A.; & Au, K. (2007). Entrepreneurial Career Success from a Chinese Perspective: Conceptualization, Operationalization, and Validation. *Journal of International Business Studies.* 38(1): 126-146.

Lawrence, S.; & Giles, C. L. (1999). Accessibility of Information on the Web. *Nature.* 400(6740): 107-109.

Lazarus, A. A. (1969). Behavior Therapy. *International Journal of Psychiatry.* 9: 113-140.

Leana, C. R.; & Pil, F. K. (2006). Social Capital and Organizational Performance: Evidence from Urban Public Schools. *Organization Science.* 17(3): 353-366.

Leana, C. R.; & Van Buren, H. J. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of Management Review.* 24(3): 538-555.

Lee, K. H.; Choo, S. W.; & Hyun, S. S. (2016). Effects of Recovery Experiences on Hotel Employees' Subjective Well-Being. *International Journal of Hospitality Management.* 52: 1-12.

Lennox, R. D.; & Wolfe, R. N. (1984). Revision of the Self-Monitoring Scale. *Journal of Personality and Social Psychology.* 46(6): 1349-1364.

Lent, R. W. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. In *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work.* Edited by S. D. Brown; & R. W. Lent (Eds). pp. 101-127. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Lent, R. W.; & Brown, S. D. (1996). Social Cognitive Approach to Career Development: An Overview. *The Career Development Quarterly.* 44(4): 310-321.

Lent, R. W.; & Brown, S. D. (2013). Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior across the Life Span. *Journal of Counseling Psychology.* 60(4): 557-568.

Lent, R. W.; Brown, S. D.; & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior.* 45(1): 79-122.

Lent, R. W.; Brown, S. D.; & Hackett, G. (2013). *Career Development.* Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Lent, R. W.; et al. (2005). Social Cognitive Predictors of Academic Interests and Goals in Engineering: Utility for Women and Students at Historically Black Universities. *Journal of Counseling Psychology.* 52(1): 84-92.

Levenson, H. (1981). Differentiating among Internality, Powerful others, and Chance. In *Research with the Locus of Control Construct, Vol. 1.* Edited by H. M. Lefcourt (Ed.). pp. 15-63. New York: Academic Press.

Lewin, K. (1935). *A Dynamic Theory of Personality: Selected Papers.* (D. K. Adams & K. E. Zener, Trans.). New York: McGraw-Hill.

Louis, M. R. (1980). Career Transitions: Varieties and Commonalities. *Academy of Management Review.* 5(3): 329-340.

Louis, M. R.; Posner, B. Z.; & Powell, G. N. (1983). The Availability and Helpfulness of Socialization Practices. *Personnel Psychology.* 36(4): 857-866.

Lounsbury, J. W.; et al. (2004). Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model. *Journal of Career Assessment.* 12(4): 395-406.

Lounsbury, J. W.; et al. (2003). An Investigation of Personality Traits in Relation to Career Satisfaction. *Journal of Career Assessment.* 11(3): 287-307.

Lounsbury, J. W.; et al. (2008). Personality Traits and Career Satisfaction of Human Resource Professionals. *Human Resource Development International.* 11(4): 351-366.

Mayer, R. C.; Davis, J. H.; & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review.* 20(3): 709-734.

McClelland, D. C. (1967). *Achieving Society.* New York: Simon and Schuster.

McKnight, D. H.; Phillips, B.; & Hardgrave, W. C. (2009). Which Reduces IT Turnover Intention the Most – Workplace Characteristics or Job Characteristics? *Information & Management.* 46(3): 167-174.

McLaughlin, M. W.; & Marsh, D. D. (1978). Staff Development and School Change. *Teachers College Record.* 80: 70-94.

Miller, M. L.; & Thayer, J. F. (1989). On the Existence of Discrete Classes in Personality: Is Self-Monitoring the Correct Joint to Carve? *Journal of Personality and Social Psychology.* 57(1): 143-155.

Mitchell, L. K. (1996). Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling. *Career Choice and Development.* 3: 233-280.

Morgeson, F. P.; & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology.* 91(6): 1321-1339.

Morgeson, F. P.; & Humphrey, S. E. (2008). Job and Team Design: Toward a More Integrative Conceptualization of Work Design. *Research in Personnel and Human Resources Management*. 27: 39-91.

Morley, M. J.; & Flynn, M. (2003). The Relationship between Work-Role Characteristics and Intercultural Transitional Adjustment Domain Patterns among a Sample of US and Canadian Expatriates on Assignment in Ireland. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 10(3): 42-57.

Nahapiet, J.; & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*. 23(2): 242-266.

Naif Marouf, L. (2007). Social Networks and Knowledge Sharing in Organizations: A Case Study. *Journal of Knowledge Management*. 11(6): 110-125.

Na-Nan, K.; & Pukkeeree, P. (2013). Influence of Job Characteristics and Job Satisfaction Effect Work Adjustment for Entering Labor Market of New Graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science*. 4(2): 95-103

Naumann, E. (1993). Organizational Predictors of Expatriate Job Satisfaction. *Journal of International Business Studies*. 24(1): 61-80.

Naumann, E.; Widmier, S. M.; & Jackson Jr, D. W. (2000). Examining the Relationship between Work Attitudes and Propensity to Leave among Expatriate Salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 20(4): 227-241.

Ng, T. W. H.; et al. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*. 58(2): 367-408.

Orpen, C. (1979). The Effects of Job Enrichment on Employee Satisfaction, Motivation, Involvement, and Performance: A Field Experiment. *Human Relations*. 32(3): 189-217.

Orser, B.; & Leck, J. (2010). Gender Influences on Career Success Outcomes. *Gender in Management: An International Journal*. 25(5): 386-407.

Parker, S. K.; & Collins, C. G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*. 36(3): 633-662.

Ployhart, R. E.; & Bliese, P. D. (2006). Individual ADAPTability (I-ADAPT) Theory: Conceptualizing the Antecedents, Consequences, and Measurement of Individual Differences in Adaptability. In *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance within Complex Environments*. Edited by S. Burke; L. Pierce; & E. Salas (Eds.). pp. 3-39. Oxford: Elsevier.

Poole, M. E.; Langan-Fox, J.; & Omodei, M. (1993). Contrasting Subjective and Objective Criteria as Determinants of Perceived Career Success: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 66(1): 39-54.

Porter, L. W.; Lawler, E. E.; & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in Organizations.* New York: McGraw-Hill.

Prusak, L.; & Cohen, D. (2001). How to Invest in Social Capital. *Harvard Business Review.* 79(6): 86-93.

Putnam, R. D. (2000). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. In *Culture and Politics.* pp. 223-234. New York: Palgrave Macmillan US.

Putnam, R. D. (2001). Social Capital: Measurement and Consequences. *Canadian Journal of Policy Research.* 2(1): 41-51.

Putnam, R. D.; Leonardi, R.; & Nanetti, R. Y. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy.* Princeton, NJ: Princeton University Press.

Riaz, A.; & Haider, M. H. (2010). Role of Transformational and Transactional Leadership with Job Satisfaction and Career Satisfaction. *Business and Economic Horizons.* 1(1): 29-38.

Ring, P. S.; & Van de Ven, A. H. (1992). Structuring Cooperative Relationships between Organizations. *Strategic Management Journal.* 13(7): 483-498.

Robbins, S.; & Judge, T. (2009). *Organizational Behavior.* 13th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Rogers, C. (1959). A Theory of Therapy, Personality and Interpersonal Relationships as Developed in the Client-Centered Framework. In *Psychology: A Study of a Science, Vol. 3: Formulations of the Person and the Social Context.* Edited by S. Koch (Ed). New York: McGraw-Hill.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image.* Princeton, NJ: Princeton University Press.

Roy, C.; & Andrews, H. (1999). *The Roy Adaptation Model.* 2nd ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Saks, A. M.; & Ashforth, B. E. (1997). A Longitudinal Investigation of the Relationships between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes. *Personnel Psychology.* 50: 395-426.

Saks, A. M.; Uggerslev, K. L.; & Fassina, N. E. (2007). Socialization Tactics and Newcomer Adjustment: A Meta-Analytic Review and Test of a Model. *Journal of Vocational Behavior*. 70(3): 413-446.

Santrock, J. W. (2004). *Life-Span Development*. 9th ed. Boston: McGraw-Hill

Sauer, C.; & Reich, B. H. (2009). Rethinking IT Project Management: Evidence of a New Mindset and its Implications. *International Journal of Project Management*. 27(2): 182-193.

Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*. 45(3): 247-259.

Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Edited by S. D. Brown; & R. Lent (Eds.). pp. 147-183. New York: Wiley.

Savickas, M. L.; & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*. 80(3): 661-673.

Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Schultz, P. W. (2002). Inclusion with Nature: The Psychology of Human-Nature Relations. In *Psychology of Sustainable Development*. Edited by P. Schmuck; & W. P. Schultz (Eds.). pp. 61-78. New York: Springer.

Schumacker, R. E.; & Lomax, R. G. (1996). *A Beginners Guide to Structural Equation Modeling*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Seibert, S. E.; Crant, J. M.; & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*. 84(3), 416-427.

Seibert, S. E.; Kraimer, M. L.; & Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*. 44(2): 219-237.

Shaw, J. D.; et al. (2009). Employee-Organization Exchange Relationships, HRM Practices, and Quit Rates of Good and Poor Performers. *Academy of Management Journal*. 52(5): 1016-1033.

Shaw, R. B. (1997). *Trust in the Balance: Building Successful Organizations on Results, Integrity, and Concern*. San Francisco: Jossey-Bass.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16: 143-150.

Shockley-Zalabak, P.; Ellis, K.; & Winograd, G. (2000). Organizational Trust: What it Means, Why it Matters. *Organization Development Journal*. 18(4): 35-48.

Sims, H. P.; Szilagyi, A. D.; & Keller, R. T. (1976). The Measurement of Job Characteristics. *Academy of Management Journal*. 19(2): 195-212.

Snyder, M.; & Gangestad, S. (1986). On the Nature of Self-Monitoring: Matters of Assessment, Matters of Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(1):125-139.

Snyder, O. W. (1973). Assertiveness Training: A Comparison of Behavior Rehearsal, Modeling, and Silent Reading, and the Relationship of Training to Selected Self-Report Inventories. *Dissertation Abstracts International*. 33: 6094B

Snyder, M. (1974). Self-Monitoring of Expressive Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. 30(4): 526-537.

Snyder, M. (1979). Self-Monitoring Processes. *Advances in Experimental Social Psychology*. 12: 85-128.

Snyder, M. (1987). *Public Appearances, Private Realities: The Psychology of Self-Monitoring*. New York: W.H. Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.

Solberg, V. S.; Good, G. E.; & Nord, D. (1994). Career Search Self-Efficacy: Ripe for Applications and Intervention Programming. *Journal of Career Development*. 21(1): 63-72.

Steers, R. M. (1984). *Introduction to Organizational Behavior*. 2nd ed. Glenview, III: Scott, Foresman.

Stevens, J. (1996). Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. In *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. Edited by J. Stevens (Ed.). pp. 362-428. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development*. New York: Harper.

Super, D. E. (1976). *Career Education and the Meanings of Work*. Washington, DC: U.S. Department of Health, Education, and Welfare.

Super, D. E.; & Savickas, M. L.; & Super, C. M. (1996). The Life-Span, Life-Space Approach to Careers. In *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. Edited by D. Brown; et al. (Eds.). 3rd ed. pp. 121-178. San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior.* 16(3): 282-298.

Taormina, R. J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment.* 2(3): 133-145.

Taormina, R. J. (1997). Organizational Socialization: A Multidomain, Continuous Process Model. *International Journal of Selection and Assessment.* 5(1): 29-47.

Taylor, K. M.; & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior.* 22(1): 63-81.

Tiedeman, D. V.; & O'hara, R. P. (1963). *Career Development: Choice and Adjustment.* New York: College Entrance Examination Board.

Trice, H. M.; & Beyer, J. M. (1993). *The Cultures of Work Organizations.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Turner, A. N.; & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial Jobs and the Worker: An Investigation of Response to Task Attributes.* Boston: Harvard University, Division of Research, Graduate School of Business Administration.

Van Bastelaer, T. (1999). *Imperfect Information, Social Capital and the Poor's Access to Credit. Social Capital and the Poor's Access to Credit.* IRIS Center Working Paper (234).

Van Maanen, J. (1976). Breaking In: Socialization to Work. In *Handbook of Work, Organization and Society.* Edited by R. Dubin (Ed.). pp. 67-130. Chicago, IL: Rand McNally.

Van Maanen, J.; & Schein, E. H. (1979). Towards a Theory of Organizational Socialization. In *Research in Organizational Behavior, Vol. 1.* Edited by B. M. Staw (Ed.). pp. 209-264. Greenwich, CT: JAI Press.

Vroom, V. H. (1982). *Work and Motivation.* Malabar, FL: Robert E. Krieger Publishing Company.

Wanous, J. P.; et al. (1992). The Effects of Met Expectations on Newcomer Attitudes and Behaviors: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology.* 77(3): 288-297.

Weiss, D. J.; et al. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation (No. XXII).* pp. 1-119. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Wilson, T. D.; & Gilbert, D. T. (2008). Explaining Away: A Model of Affective Adaptation. *Perspectives on Psychological Science*. 3(5): 370-386.

Wollin, J.; et al. (2000). What People with Newly Diagnosed MS (and Their Families and Friends) Need to Know. *International Journal of MS Care*. 2(3): 29-39.

Woolcock, M.; & Narayan, D. (2000). Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy. *The World Bank Research Observer*. 15(2): 225-249.

Wu, P. C.; Foo, M. D.; & Turban, D. B. (2008). The Role of Personality in Relationship Closeness, Developer Assistance, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*. 73(3): 440-448.

Xenikou, A.; & Simosi, M. (2006). Organizational Culture and Transformational Leadership as Predictors of Business Unit Performance. *Journal of Managerial Psychology*. 21(6): 566-579.

Zacher, H. (2014). Career Adaptability Predicts Subjective Career Success above and beyond Personality Traits and Core Self-Evaluations. Journal of Vocational Behavior. 84(1): 21-30.

Zunker, V. (2011). *Career Counseling: A Holistic Approach*. 8th ed. Pacific Grove, CA: Thomson Brooks/Cole.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เอกสารรับรองจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

ที่ ศธ 0519.38/ 5671

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 ก.ย. 2559

เรื่อง ขอแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC 216/59
เรียน นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E-219/2559

ตามที่ท่านได้ส่งโครงร่างการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC 216/59 เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2559 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number	SWUEC/E-219/2559
Date of Approval	6 กันยายน 2559 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)
Date of Expiration	6 กันยายน 2560
Continuing Review	ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 6 กันยายน 2560)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ใคร่ขอความกรุณาให้ผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E-219/2559) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 11013
โทรสาร 0-2259-1822

MF4Version1:15/7/2556

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย

เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC- 216/59E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา

สังกัด: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารที่รับรอง:
1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

1. แบบเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 25 ก.ค. 2559
2. โครงร่างการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 25 ก.ค. 2559
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 25 ก.ค. 2559
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 25 ก.ค. 2559

(ลงชื่อ).....

(อาจารย์ แพทย์หญิงจันทร์ทรา ตนันท์ยุทธวงศ์)

เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E-219/2559

วันที่ให้การรับรอง : 06/09/2559

วันหมดอายุใบรับรอง : 06/09/2560

ที่ ศธ 0519.12/ 5584

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๓ ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง "พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอล" เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน 2559 ถึงเดือนตุลาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 062 501 1120

ที่ ศธ 0519.12/ 5584

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง "พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอล" เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน 2559 ถึงเดือนตุลาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 062 501 1120

ที่ ศธ 0519.12/ 5584

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง "พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอล" เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน 2559 ถึงเดือนตุลาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 062 501 1120

ที่ ศธ 0519.12/ 5584

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

13 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง "พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอล" เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน 2559 ถึงเดือนตุลาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 062 501 1120

ที่ ศธ 0519.12/ 5584

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง "พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอล" เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน 2559 ถึงเดือนตุลาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 062 501 1120

ที่ ศธ 0519.12/ 5584

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง "พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพยุคดิจิตอล" เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน 2559 ถึงเดือนตุลาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 062 501 1120

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง รองอธิการบดีวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2. ผศ. ดร.โยธิน ศรีโสภา คณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. อาจารย์ ดร.ถาวร เส้งเอียด อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

4. อาจารย์ ดร.สรภัคสรณ์ ฉัตรเศวตทัศน์ อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5. อาจารย์ ดร.ธารณ์ ทองงอก อาจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

6. อาจารย์ ดร.วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน ผู้อำนวยการโรงเรียนวอนนภาศัพท์ จังหวัดชลบุรี

7. อาจารย์ ดร.พลธาวิน วัชรทรธำรงค์ อาจารย์พิเศษ วิชามนุษยศาสตร์เชิงบูรณาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

8. อาจารย์ ดร.สรรณภา แน่นหนา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยสาลิกา จังหวัดชลบุรี

9. อาจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ เจริญเดีย รองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนบ้านบึง(อุดสาหกรรมนุเคราะห์)

10. อาจารย์ ดร.บุญเกิด กลมทุกสิ่ง รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพานทอง

ที่ ศธ 0519.12/ 3810

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทอง

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.บุญเชิด กลมทุกสิ่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)
คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086 361 6611

ที่ ศธ 0519.12/ 3817

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึง "อุตสาหกรรมนุเคราะห์"

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ เจริญเตีย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)
คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086 361 6611

ที่ ศธ 0519.12/ 3862

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้อยสาริกา

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สรรณภา แน่นหนา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)
คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086 361 6611

ที่ ศธ 0519.12/3863

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบอนแดง

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.พลธาวิน วัชรทรธำรงค์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)
คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086 361 6611

ที่ ศธ 0519.12/ 3865

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวอนนภาศัพท์

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)
คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086 361 6611

ที่ ศธ 0519.12/ 3866

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ธารณ์ ทองงอก เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)
คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086 361 6611

ที่ ศธ 0519.12/3867

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สรภัคสรณ์ ฉัตรเศวตทัศน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)
คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086 361 6611

ที่ ศธ 0519.12/ 3618

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ถาวร เส้นเอียด เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)
คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086 361 6611

ที่ ศธ 0519.12/ 3869

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)
คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086 361 6611

ที่ ศธ 0519.12/ 3870

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

เนื่องด้วย นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจูกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)
คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0 2649 5064
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086 361 6611

ชุดที่.....

สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
สถาบันการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้านางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นิสิตระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งผลการวิจัยที่จะได้รับในครั้งนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์เชิงวิชาการแล้วยังเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพครูมากยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ อนึ่ง ผู้วิจัยขอเรียนว่าข้อมูลที่ได้รับนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา

แบบสอบถาม

เรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 8 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตน

ส่วนที่ 3 แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

ส่วนที่ 4 แบบวัดการกำกับการแสดงออกของตนเอง

ส่วนที่ 5 แบบวัดความพึงพอใจในอาชีพ

ส่วนที่ 6 แบบวัดคุณลักษณะของงาน

ส่วนที่ 7 แบบวัดทุนทางสังคมของโรงเรียน

ส่วนที่ 8 แบบวัดพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง☐ หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ คู่ ☐ หม้าย/หย่า

5. ประสบการณ์การสอน.....ปี

6. ขนาดของโรงเรียน ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,500 คน

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 600 – 1,499 คน

☐ โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 300 - 599 คน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 299 คน

7. โรงเรียนอยู่จังหวัด.....

ตอนที่ 2 แบบวัดการประเมินแก่นแท้แห่งตน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยการตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	บางครั้งฉันรู้สึกหดหู่						
2	เมื่อฉันพยายาม ฉันมักจะประสบความสำเร็จ						
3	บางครั้งเมื่อฉันล้มเหลว ฉันรู้สึกเป็นคนไร้ค่า						
4	ฉันสามารถทำงานให้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์						
5	บางครั้งฉันรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมงานของตนเองได้						
6	โดยรวมแล้วฉันพึงพอใจในตนเอง						
7	ฉันรู้สึกสงสัยในความสามารถของตนเอง						
8	ฉันเป็นผู้กำหนดเองว่าอะไรจะเกิดขึ้นในชีวิตของฉัน						
9	ฉันรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมความสำเร็จในอาชีพของตนเองได้						

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10	ส่วนใหญ่ฉันสามารถจัดการกับปัญหาของฉันได้						
11	ฉันมีช่วงเวลาที่รู้สึกว่าสิ่งต่างๆ ดูว่างเปล่าและสิ้นหวัง						
12	บางครั้งฉันรู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความสามารถในงานของตนเอง						
13	ฉันมักจะรู้สึกท้อแท้เมื่อเกิดความล้มเหลวขึ้น						
14	เมื่อพบกับปัญหา ฉันไม่หวั่นไหว เพราะฉันมั่นใจว่าฉันมีความสามารถเพียงพอที่จะแก้ไขมันได้						
15	ฉันกล้าตัดสินใจที่จะทำอะไรลงไป เพราะเชื่อว่าฉันสามารถทำได้						

ส่วนที่ 3 แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด <u>โดยการตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ</u>

มิติที่ 1 กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมของโรงเรียน							
ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
1	ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ฉันได้ร่วมทำกิจกรรมการฝึกอบรมกับครูคนอื่นๆ						
2	ครูคนอื่นๆ ช่วยให้ฉันเข้าใจสิ่งที่จำเป็นในการทำงาน						
3	โรงเรียนได้จัดให้ครูได้มีประสบการณ์การทำงานแบบเดียวกัน						
4	ส่วนใหญ่ของการฝึกอบรมของฉันได้รับการดำเนินการนอกเหนือจากครู						

มิติที่ 1 กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมของโรงเรียน							
ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
	คนอื่น						
5	ฉันได้ผ่านการฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งโรงเรียนจัดให้กับครูใหม่						
6	ฉันได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเช่นเดียวกับเพื่อนครู						
7	ฉันไม่ปฏิบัติงานจนกว่าจะคุ้นเคยกับกระบวนการและวิธีการทำงานใหม่						
8	ความรู้เรื่องงานของฉันส่วนมากได้มาจากการลองผิดลองถูก						
9	ฉันตระหนักว่าฉันต้องเรียนรู้การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน						
10	ฉันรู้สึกว่าทักษะและความสามารถของฉันสำคัญกับโรงเรียน						
11	เพื่อนครูของฉันส่วนมาก สนับสนุนความเป็นตัวของตัวเองของฉัน						
12	ฉันเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมให้เป็นไปตามโรงเรียนต้องการ						
13	เพื่อนครูล้มเหลวที่จะช่วยฉันปรับตัวเข้ากับโรงเรียนได้						
14	ฉันรู้สึกว่าครูรุ่นก่อนๆ ในโรงเรียนทำตัวห่างเหินกับฉัน จนทำให้ฉันปฏิบัติตัวตามความต้องการของพวกเขา						
15	โรงเรียนได้มีการกำหนดลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน เมื่อทำงานที่กำหนดเสร็จแล้ว จะนำไปสู่การทำงานอื่นๆ ต่อไป						
16	แต่ละขั้นตอนของการฝึกอบรมจะต่อยอดจากขั้นตอนก่อนหน้านี้						

มิติที่ 1 กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมของโรงเรียน							
ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
17	โดยทั่วไปแล้ว ฉันมักจะถูกปล่อยให้อยู่ตามลำพังเพื่อค้นหาบทบาทของตัวเองในโรงเรียน						
18	โรงเรียนไม่ผลักดันให้ครูผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ตามลำดับขั้น						
19	ลำดับขั้นการฝึกอบรมมีการระบุไว้อย่างชัดเจน						
20	ครูผู้ใหญ่มองการให้คำปรึกษาหรือการฝึกอบรมครูใหม่ว่าเป็นหนึ่งในหน้าที่หลักในการรับผิดชอบงานของพวกเขาในโรงเรียน						
21	ฉันเข้าใจบทบาทของตนเองภายในโรงเรียนจากการสังเกตครูผู้ใหญ่						
22	ฉันแทบจะไม่ได้รับข้อมูลจากครูผู้ใหญ่ว่าฉันควรทำงานนี้อย่างไร						
23	ฉันแทบจะไม่ได้รับข้อมูลจากคนที่เคยอยู่ในตำแหน่งนี้เลยว่าฉันควรทำงานนี้อย่างไร						
24	ฉันถูกปล่อยให้ค้นหาบทบาทของตนเองในโรงเรียน						
25	ฉันสามารถคาดการณ์อนาคตทางอาชีพของตนเองได้จากการสังเกตครูผู้ใหญ่						
26	ฉันทราบดีว่าเมื่อไร จึงจะถึงเวลาของการฝึกอบรบของโรงเรียน						
27	ความก้าวหน้าของฉันเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด						
28	ฉันคิดเล็กคิดน้อยเมื่อคาดหวังว่าจะได้รับมอบหมายงานใหม่หรือฝึกอบรม						
29	การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น ได้มาจาก						

มิติที่ 1 กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมของโรงเรียน							
ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
	การบอกเล่ามากกว่าเอกสารทางราชการจากโรงเรียนโดยตรง						
มิติที่2 การริเริ่ม							
1	ในการทำงาน ฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าผู้อื่น						
2	ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ						
3	ฉันมั่นใจว่าสามารถที่จะแสวงหาโอกาสที่ดีได้						
มิติที่2 การริเริ่ม							
4	ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี						
5	ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ						
6	ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่างๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้						
7	ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่						
8	ไม่มีอะไรดื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา						
9	ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้						
10	ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ						

ตอนที่ 4 การกำกับการแสดงออกของตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยการตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ

มิติที่ 1 การกำกับการแสดงออก							
ข้อที่	ข้อคำถาม	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
1	ฉันสามารถแสร้งทำเพื่อให้คนอื่นประทับใจ						
2	ฉันน่าจะเป็นนักแสดงที่ดีได้						
3	บางครั้งฉันทำให้คนอื่นคิดว่าฉันมีอารมณ์ลึกซึ้งมากกว่าที่ฉันเป็น						
4	ตัวตนที่แท้จริงของฉัน ไม่ได้เป็นอย่างที่คนอื่นเข้าใจ						
5	ฉันสามารถพูดเท็จต่อหน้าผู้อื่นได้เพื่อทำให้เขาสบายใจ						
6	ฉันสามารถแสดงความเป็นมิตรกับคนที่ฉันไม่ชอบ						
7	ฉันพบว่าเป็นเรื่องยากที่จะเลียนแบบพฤติกรรมของคนอื่น						
8	พฤติกรรมของฉันโดยปกติแล้วเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทัศนคติ และความเชื่อที่อยู่ภายในอย่างแท้จริง						
9	ฉันสามารถโต้เถียงในแนวความคิดที่ฉันเชื่อเท่านั้น						
10	ฉันไม่เก่งพอที่จะทำให้คนอื่นชอบฉันได้อย่างรวดเร็ว						
11	ฉันไม่สามารถอดทนอยู่ในสถานการณ์ที่ทำให้ฉันรู้สึกไม่สบายใจ						

มิติที่ 1 การกำกับการแสดงออก							
ข้อที่	ข้อคำถาม	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
มิติที่ 2 การแสดงออกทางสังคม							
12	ฉันสามารถพูดต่อหน้าสาธารณะได้โดยไม่ต้องเตรียมตัวมาก่อน แม้ในเรื่องที่ฉันแทบจะไม่มีข้อมูล						
13	ฉันจะหัวเราะและรู้สึกขำเมื่อดูรายการตลกร่วมกับผู้อื่นมากกว่าในเวลาที่ดูลำพัง						
14	ฉันสามารถแสดงว่ามีความสุขต่อหน้าบุคคลอื่นได้เสมอ แม้ว่าฉันจะไม่มีความสุขก็ตาม						
15	ฉันเชื่อว่าฉันสามารถสร้างความบันเทิงให้กับผู้อื่นได้						
16	ฉันไม่ค่อยจะเป็นจุดสนใจเมื่ออยู่ในกลุ่ม						
17	ฉันไม่เก่งในการเล่นเกมประเภทเลียนแบบหรือการแสดงที่ไม่ได้มีการเตรียมมาก่อน						
18	ในงานเลี้ยงสังสรรค์ฉันมักจะปล่อยให้ผู้อื่นเล่าเรื่องขำขันมากกว่าจะเป็นผู้เล่าเอง						
มิติที่ 3 การแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่น							
19	เมื่อฉันไม่แน่ใจว่าควรวางตัวอย่างไรในสังคม ฉันมักจะสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทาง						
20	ในสถานการณ์หรือบุคคลที่แตกต่างกัน ฉันมักจะประพฤติ						

มิติที่ 1 การกำกับการแสดงออก							
ข้อที่	ข้อคำถาม	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
	แตกต่างกันเพื่อเอาใจบุคคลรอบข้าง						
21	ฉันพยายามทำตัวให้เป็นตามความคาดหวังของคนอื่นเพื่อให้เป็นที่ชื่นชอบ						
22	ในการเข้าสังคมฉันไม่พยายามที่จะทำหรือพูดในสิ่งที่คนอื่นอยากให้เป็น						
มิติที่ 3 การแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่น							
ข้อที่	ข้อความ	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
23	ฉันไม่ค่อยจะขอคำแนะนำจากเพื่อนในการเลือกหนังสือ ดูหนัง หรือฟังเพลง						
24	ฉันจะไม่เปลี่ยนความคิดหรือการกระทำของฉัน เพื่อจะทำให้คนอื่นชื่นชอบ						
25	ฉันมีปัญหาในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตัวเอง เพื่อให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ						

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยการตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
1	ฉันรู้สึกพึงพอใจต่อการประสบความสำเร็จในอาชีพครู						
2	ฉันรู้สึกพึงพอใจกับความก้าวหน้าของอาชีพครูที่ฉันได้ตั้งเป้าไว้						
3	ฉันรู้สึกพึงพอใจกับการปรับเงินเดือน						
4	ฉันรู้สึกพึงพอใจกับการเลื่อนขั้น ตามที่ฉันตั้งเป้าหมายไว้						
5	ฉันรู้สึกพึงพอใจกับการพัฒนาทักษะใหม่ ตามที่ฉันตั้งเป้าหมายไว้						

ตอนที่ 6 คุณลักษณะของงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยการตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ

มิติที่1 ความหลากหลายของทักษะ							
ข้อที่	ข้อความ	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
1	งานที่ฉันทำต้องใช้ความสามารถหลายอย่างเพื่อให้งานสำเร็จ						
2	งานที่ฉันทำเป็นงานง่ายๆ ไม่ต้องใช้ความสามารถมากนัก						
3	งานของฉันเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย						

มิติที่1 ความหลากหลายของทักษะ							
ข้อที่	ข้อความ	น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
4	ฉันต้องใช้ทักษะหลายอย่างในการทำงาน						
5	ฉันต้องใช้ความชำนาญหลายอย่างในการทำงาน						
มิติที่ 2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน							
6	ฉันมองเห็นภาพรวมของขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ						
7	งานที่ฉันทำ สามารถระบุขั้นตอนการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นจนจบ						
8	งานที่ฉันทำมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ฉันปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ						
9	งานที่ฉันทำเป็นงานที่ฉันต้องรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบ						
10	งานที่ฉันทำเป็นงานที่ฉันสามารถดำเนินการได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้น						
11	งานที่ฉันรับผิดชอบมีความสำคัญต่อโรงเรียน						
12	งานที่ท่านรับผิดชอบส่งผลต่อความก้าวหน้าของโรงเรียน						
13	งานที่ฉันทำส่งผลดีต่อโรงเรียน						
14	งานที่ฉันทำเป็นงานที่มีประโยชน์แก่โรงเรียน						
15	งานที่ฉันทำมีคุณค่าต่อโรงเรียน						

มิติที่ 4 ความอิสระของงาน							
16	งานที่ฉันทำเปิดโอกาสให้ฉันมีอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน						
17	ฉันสามารถกำหนดเวลาการทำงานได้เอง						
18	งานที่ฉันทำไม่เปิดโอกาสให้เสนอรูปแบบการทำงาน						
19	ในงานที่ฉันรับผิดชอบ ฉันสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาในงานด้วยตนเอง						
20	ฉันสามารถออกแบบการทำงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้งานลุล่วง						
มิติที่ 5 ข้อมูลย้อนกลับ							
21	ฉันทราบผลการปฏิบัติงานหลังจากทำงานเสร็จ						
22	ฉันไม่มีโอกาสทราบว่างานที่ฉันทำมีคุณภาพอยู่ในระดับใด						
23	ฉันทราบว่างานที่ทำไปได้ผลเป็นที่น่าพอใจหรือไม่						
24	ฉันทราบอย่างชัดเจนว่างานที่ทำมีความถูกต้องหรือผิดพลาดตรงส่วนใด						
25	ฉันได้รับข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงการทำงาน						

ตอนที่ 7 ทุนทางสังคม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยการตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ

มิติที่ 1 ด้านการแบ่งปันข้อมูล							
ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ครูสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและจริงใจกับครูคนอื่น						
2	ครูไม่ปิดบังกำหนดการต่างๆของโรงเรียน						
3	ครูร่วมกันและยอมรับการวิจารณ์ที่สร้างสรรค์ โดยไม่คิดว่าเป็นเรื่องส่วนตัว						
4	ครูปรึกษาเรื่องส่วนตัวที่จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน						
5	ครูเต็มใจแบ่งปันข้อมูลกับครูคนอื่นๆ						
6	ครูภายในโรงเรียนนี้เก็บความลับตลอดเวลา						
มิติที่ 2 ความไว้วางใจ							
7	ฉันสามารถเชื่อใจครูในโรงเรียนได้						
8	ครูจะนึกถึงความรู้สึกของผู้อื่น						
9	ครูมีความเชื่อมั่นในเพื่อนครู						
10	ครูในโรงเรียนนี้มีความซื่อสัตย์ต่อกัน						
11	ครูในโรงเรียนนี้ไม่มีจิตวิญญาณของทีม						
12	โดยรวมครูในโรงเรียนนี้เป็นที่น่าเชื่อถือ						

มิติที่ 3 การแบ่งปันวิสัยทัศน์							
13	ครูส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ที่สัมพันธ์กัน						
14	ครูมีความกระตือรือร้นตามจุดมุ่งหมายและพันธกิจของโรงเรียน						
15	การดำเนินการเป็นตามความต้องการร่วมกันของครูในโรงเรียน						
16	ครูยึดมั่นกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน						
17	ครูมองตนเองว่าเป็นหุ้นส่วนตามทิศทางของโรงเรียน						
18	ครูทุกคนอยู่ในข้อตกลงร่วมกันของวิสัยทัศน์ของโรงเรียน						

ตอนที่ 8 พฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยการตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ

มิติที่ 1 ความห่วงใยในอาชีพ							
ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ฉันตระหนักถึงทางเลือกในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่จะกำหนดอนาคตทางอาชีพของฉัน						
4	ฉันเห็นความสำคัญของการเลือกศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา						
5	ฉันวางแผนที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการ						

มิติที่ 1 ความห่วงใยในอาชีพ							
ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	สอน						
มิติที่ 2 การควบคุมตนเองทางอาชีพ							
7	ฉันมองว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ดี						
8	ฉันตัดสินใจในการนำสื่อการสอนที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง						
10	ฉันเห็นด้วยกับการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน						
มิติที่ 3 ความอยากรู้เกี่ยวกับอาชีพ							
11	การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับฉัน						
12	ฉันสำรวจว่าเพื่อนครูในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน						
13	ฉันมองหาโอกาสที่ทำให้ตัวเองเจริญเติบโต						
14	ฉันตรวจสอบวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม						
มิติที่ 4 ความเชื่อมั่นทางอาชีพ							

มิติที่ 4 ความเชื่อมั่นทางอาชีพ							
ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15	ฉันสามารถปฏิบัติงานภายใต้ยุคดิจิตอลได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
16	ฉันสามารถเอาชนะอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนต่างๆ ได้						
17	ฉันสามารถแก้ไขปัญหาทางการทำงานได้						

ขอขอบพระคุณ

นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแนวคำถามสัมภาษณ์ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ
แนวคำถามสัมภาษณ์ในงานวิจัยคุณภาพ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ. ดร.โยธิน ศรีโสภา คณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. อาจารย์ ดร.บุญเกิด กลมทุกสิ่ง รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพานทอง
3. อาจารย์ ดร.สรภัคสรณ์ ฉัตรเศวตทัศน์ อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แนวคำถามสัมภาษณ์ปัญหา อุปสรรค์ และความต้องการ และแบบแผนการลงรหัสข้อมูล

1. คุณครูช่วยเล่าถึงปัญหาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของครูว่ามีอะไรบ้าง
2. คุณครูคิดว่าเกิดจากอุปสรรคอะไร
3. คุณครูช่วยบอกถึงความต้องการที่จะช่วยให้คุณครูปรับตัวในการทำงานว่ามีอะไรบ้าง

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวอนงค์นุช คุณวงษา
วันเดือนปีเกิด	13 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์
พ.ศ. 2542	พยาบาลศาสตร์บัณฑิต จาก ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
พ.ศ. 2552	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2559	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ