

การเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม
ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

สิงหาคม 2560

การเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม
ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม
ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฐ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
สิงหาคม 2560

พรวิไล สุขมาก. (2560). การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่วง
อุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.
(การบริหารและการจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญานิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร
และ อาจารย์ ดร.ประภัศรา ธโนศวรรย์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันใน
วิชาชีพครู 2) สร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู และ 3) ประเมินประสิทธิผลของ
การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน
287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท
ประกอบด้วย แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.966 แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องเพื่อใช้ประเมิน
ประสิทธิภาพของกิจกรรม และแบบสอบถามเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิผลของกิจกรรม สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยด้วยการทดสอบที (t-test for
dependent samples)

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สามารถแบ่งออกได้
7 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู มีค่าไอเกน เท่ากับ 6.637 เจตคติในวิชาชีพครู มีค่าไอเกน
เท่ากับ 3.218 ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู มีค่าไอเกน เท่ากับ 3.138 การพัฒนาตนเองในวิชาชีพ
ครู มีค่าไอเกน เท่ากับ 3.061 ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.615 ความใส่ใจ
และจดจ่อในวิชาชีพครู มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.494 และ ทักษะและความสามารถในการในวิชาชีพครู มี
ค่าไอเกน เท่ากับ 2.118 ผลการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่
กำหนด 2) การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่
ความมุ่งหมายของกิจกรรม รายละเอียดการจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรม และการวัดและประเมินผล
พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ากิจกรรมมีประสิทธิภาพ โดยมีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก
และมีความสอดคล้องทุกข้อ และ 3) การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึด
มั่นผูกพันในวิชาชีพครู พบว่า นักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมหลังเข้าร่วมกิจกรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ย
ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสูงกว่าก่อนเข้าร่วมทุกกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
และมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

STRENGTHENING ENGAGEMENT IN TEACHING PROFESSION
FOR INDUSTRIAL TEACHING STUDENTS
OF KING MONGKUT'S TECHNOLOGY INSTITUTION GROUP

AN ABSTRACT
BY
PORNWILAI SUKMAK



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education degree in Educational Administration and Management
at Srinakharinwirot University

August 2017

Pornwilai Sukmak. (2017). *Strengthening Engagement in Teaching Profession for Industrial Teaching Students of King Mongkut's Technology Institution Group*. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration and Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assistant Professor Dr. Chatupol Yongsorn, Dr. Prapassara Thanosawan.

The purposes of this research are as follows: 1) to study engagement in the teaching profession; 2) to develop the strengthening engagement activities in teaching profession; and 3) to evaluate the strengthening engagement activities in teaching profession. The samples consisted of two hundred and eighty seven people. The instruments used to collect the data included a five-point Likert scale of items on the engagement form with a coefficient of reliability was 0.966, the evaluation form of questions to item appropriateness and congruence for efficient activity assessment and an evaluation form for effective activities. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, means, standard deviation, exploratory factor analysis and a dependent t-test.

The results found the following: 1) the seven factors of engagement in teaching professions consisted of values, attitudes, enthusiasm, self-development, dedication, attention and focus, and skills and ability. The Eigen values of these factors were 6.637, 3.218, 3.138, 3.061, 2.615, 2.494, and 2.118, respectively. This indicated that all of the factors met the standard criteria; 2) the development of strengthening engagement in teaching profession activities was categorized into four parts which were the aim of the activity, the details of the activity, workshop collaboration and activity analysis and evaluation. Further results were evaluated by experts and found that such effective activities could be implemented in real situations; 3) the evaluation results of strengthening engagement in teaching profession activities showed that the industrial teaching students had a higher significant score in all teaching profession factors after participating in the activity at a level of 0.05. Overall, the results indicated that the students had a high satisfaction levels regarding the activity.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้กพนในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม
ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ของ

พรวิไล สุขมาก

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สบสันต์ อุตกฤษฎ์)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ประภาศรา ธิโนศวรรย์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ประภาศรา ธิโนศวรรย์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความเมตตากรุณาเอาใจใส่ให้คำปรึกษาอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.ประภัสรา ธิโนสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สพสันต์ อุตกฤษฎ์ เมตตาเป็นประธาน คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบ ปริญญานิพนธ์ และให้คำแนะนำที่ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาช่วยชี้แนะตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะแบ่งปันความรู้อันเป็นธรรมทานแก่ผู้วิจัย รวมถึงขอขอบพระคุณวิทยากรทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่ามาเป็นวิทยากรกิจกรรมเสริมสร้างความ ยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

ขอกราบขอบพระคุณสถาบันการศึกษาทุกแห่ง ที่เป็นแหล่งให้ความรู้กับผู้วิจัย รวมถึงขอ กราบขอบพระคุณครูบาอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ผู้วิจัยทุกท่าน

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความ อนุเคราะห์สถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งขอบคุณนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ของทั้ง 3 แห่ง ที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วยดี

ขอขอบคุณทุกการช่วยเหลือ ทุกคำแนะนำ รวมถึงกำลังใจจากอีกหลายท่านไม่สามารถเอ่ย นามได้ทั้งหมดในที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อโอภาส (เสียชีวิตระหว่างที่กำลังศึกษา) คุณแม่ประภา ครอบครวั และญาติ ซึ่งเป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัย ที่คอยห่วงใย ดูแลให้กำลังใจ พร้อมสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ตลอดมา เพื่อให้ผู้วิจัยได้สร้างงานวิจัยฉบับนี้ที่มีประโยชน์ต่อสังคม

พรวิไล สุขมาก

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทที่.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
สมมติฐานของการวิจัย.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพ.....	14
องค์ประกอบของความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพ.....	30
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	35
การผลิตครูช่างอุตสาหกรรมในประเทศไทย.....	43
กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา.....	53
แนวคิดกิจกรรมฝึกอบรม.....	62
สถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.....	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษา	
ครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.....	78
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	78
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	
สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม.....	84
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพัน	
ในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม.....	89
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	89
ขั้นตอนที่ 3.1 การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง	
ความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม.....	89
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	90
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
ขั้นตอนที่ 3.2 การประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง	
ความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม.....	93
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
สัญลักษณ์ที่ใช้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษา ครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.....	96
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม.....	115
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม.....	122
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	129
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	129
วิธีดำเนินการวิจัย.....	129
สรุปผลการวิจัย.....	131
อภิปรายผลการวิจัย.....	133
ข้อเสนอแนะ.....	151
บรรณานุกรม.....	154
ภาคผนวก.....	171
ภาคผนวก ก.....	172
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	173
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ.....	173
สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	174
ภาคผนวก ข.....	191
การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ.....	192
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	299
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อความ.....	200

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ)	
ภาคผนวก ค.....	204
แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูข้างอุตสาหกรรม.....	205
ภาคผนวก ง.....	211
การขอคำปรึกษาทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ.....	212
ภาคผนวก จ.....	214
แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้าง	
ความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับครูข้างอุตสาหกรรม.....	215
ภาคผนวก ฉ.....	221
กิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับครูข้างอุตสาหกรรม.....	222
ภาคผนวก ช.....	283
ภาพการทำกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	
สำหรับครูข้างอุตสาหกรรม.....	284
ภาคผนวก ซ.....	289
จดหมายขอความอนุเคราะห์.....	290
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	309

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปตัวแปรองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพที่ได้จากแนวคิดและงานวิจัย.....	31
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบัน.....	79
3 แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pre-test Post-test.....	92
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ มหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาอยู่ และระดับชั้นปี.....	96
5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.....	97
6 ค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และการทดสอบ Bartlett's test of Sphericity.....	102
7 ค่าการร่วมกันของตัวแปร (Communality) ของข้อความ.....	103
8 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่ได้ จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (PCA).....	104
9 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่ได้ หลังจากหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Rotation).....	105
10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนแมกซ์.....	106
11 ข้อความในองค์ประกอบที่ 1 "ค่านิยมในวิชาชีพครู".....	108
12 ข้อความในองค์ประกอบที่ 2 "เจตคติในวิชาชีพครู".....	110
13 ข้อความในองค์ประกอบที่ 3 "ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู".....	110
14 ข้อความในองค์ประกอบที่ 4 "การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู".....	111
15 ข้อความในองค์ประกอบที่ 5 "ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู".....	111
16 ข้อความในองค์ประกอบที่ 6 "ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู".....	112
17 ข้อความในองค์ประกอบที่ 7 "ทักษะและความสามารถในวิชาชีพครู".....	112
18 ชื่อองค์ประกอบที่ได้หลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบ.....	113
19 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ (ร่าง) กิจกรรม เสริมสร้าง ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม.....	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ผลการประเมินความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม.....	120
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม จำแนกรายองค์ประกอบ.....	123
22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม จำแนกรายข้อ.....	124
23 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม.....	128



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 กราฟเส้นค่าไอเกนจากข้อมูลจริง.....	105
3 โมเดลองค์ประกอบความยืดหยุ่นผู้พันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.....	114



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาที่พึงประสงค์ในสังคมปัจจุบันจะต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม ทั้งในระดับความคิด ค่านิยมและพฤติกรรม ซึ่งต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยปรับแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยต้องจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา จัดในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสนองความต้องการ ความสามารถและความถนัดของผู้เรียน การศึกษาในลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ครูที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถสูงและได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรและวิธีการสอนที่มีความเข้มข้นและมีคุณภาพมาอย่างดี สามารถทำหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักดิ์ศรีและมีเกียรติ ในอดีตสังคมไทยเคยยกย่องครูโดยเปรียบเทียบเป็นปูชนียบุคคลที่รอบรู้ รู้จริง รู้แจ้ง ทั้งนี้เพราะครูในอดีตส่วนใหญ่ คือ นักปราชญ์และผู้รู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับในฐานะที่เป็นคนดี คนเก่ง ในวิชาความรู้แขนงต่าง ๆ แต่ในปัจจุบันความรู้สึกลี้ภัยนั้นผูกพันต่อวิชาชีพครูดังกล่าวได้เสื่อมถอยลงอันเนื่องมาจากครูต้องปรับพฤติกรรมตามสภาพทางเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ความเชี่ยวชาญทางวิชาการและความเอาใจใส่ต่อเด็กลดถอยลงจากสาระการปฏิรูปและกระแสสังคมเศรษฐกิจซึ่งว่าในโลกยุคใหม่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครูต้องมีบทบาทหน้าที่ซับซ้อนขึ้น ครูจะต้องมีความรู้ประสบการณ์และก้าวหน้าสถานการณ์โลกจะต้องเป็นผู้มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้ ครูจะต้องจัดระบบการเรียนรู้การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คือ ต้องสอนโดยยึดพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก ครูในอนาคตจึงต้องมีมาตรฐานคุณภาพในระดับครูมืออาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคมในระดับสูง ดังนั้น ครูจะต้องเตรียมพร้อมสำหรับสังคมยุคใหม่ ที่ปรับเปลี่ยนไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยเชื่อว่าครูในปัจจุบันและอนาคตจะต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น ดี เก่ง ทันโลกและเป็นครูมืออาชีพ (โณทัย อุดมบุญญานุภาพ, 2558: ออนไลน์)

ในการจัดการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหนึ่งร่วมกันในเรื่องการสร้างฐานกำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพของประเทศไทยในปัจจุบันดูเหมือนว่าจะเป็นปัญหาวิกฤตที่เกิดขึ้นซ้ำซากและไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังจากรัฐบาลเกือบทุกยุคทุกสมัยในอดีต คือ การผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาในสาย

เทคโนโลยีและสายปฏิบัติการให้มีคุณภาพ และขณะนี้จำนวนครูอาชีวศึกษายังไม่เพียงพอสำหรับจัดการเรียนการสอนสายช่างอุตสาหกรรมและสายปฏิบัติการ (ธีรฤทธิ บุญยโสภณ. 2557: 3-4) การขาดแคลนครูอาชีวศึกษาที่พบ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ประสบปัญหาขาดแคลนผู้สอนสายอาชีพประมาณ 11,000 คน (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. 2557: 10) จากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) โดยสำนักเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา พบปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาโดยเฉพาะด้านการผลิต และพัฒนาครูอาจารย์ในภาพรวมขาดแคลนในเชิงปริมาณ และคุณภาพ บางส่วนจบแล้วไม่เป็นครู บางพื้นที่ขาดแคลนครูต้องจ้างครูอัตราจ้าง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 8) บัณฑิตครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์บางส่วนที่จบการศึกษาแล้วไม่เป็นครู ทำให้เกิดความขาดแคลนครูในภาพรวม ในขณะที่ครูสายวิชาชีพส่วนมากขาดประสบการณ์ในสถานประกอบการ อีกทั้งครูยังมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน ประกอบกับในด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูพบว่าผู้เลือกคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เป็นอันดับท้าย ๆ ส่วนการพัฒนาครูยังขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2555: 6)

ปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 เสาหลักอันหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ ด้านการศึกษา ซึ่งครู อาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่สำคัญอันนี้เป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่า ครู อาจารย์ ต้องมีการอุทิศ พุ่่มเทพล้งกาย พล้งใจ สติปัญญา และยึดมั่นผูกพันในงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานจึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่สำคัญในองค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจอุตสาหกรรม และการบริการ รวมทั้งองค์การศึกษาด้วย (อรพินทร ชูชม. 2557: 1) เพราะความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในทางบวกที่เกี่ยวกับงานที่แสดงถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศ พุ่่มเท พล้งกาย พล้งใจ พล้งปัญญาให้กับงาน ีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและสิ้นไหลในการทำงาน (Bakker; & Demerouti. 2008: 209-223) การศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานส่วนใหญ่มักแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work values) ความพุ่่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในองค์การ (Organizational Commitment) และความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) ซึ่งรวมไปถึงความผูกพันในวิชาชีพ โดยความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดของชอยฟิไล; และคนอื่น ๆ (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) ที่ระบุว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological state) ที่เน้นข้อสมมติในการทำงานให้มีศักยภาพสูงในรูปแบบของสภาวะของบุคคล คุณลักษณะเริ่มแรกของความยึดมั่นคือการมีพล้ง และผูกพันกัน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจ

ในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน ปัจจัยบุคคล และผลลัพธ์การทำงาน มีลักษณะที่เด่นเฉพาะในแต่ละมิติ และมีความเกี่ยวข้องกัน โดยมีตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้นคือ มีพลังมาก เต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงาน มีความเพียรพยายามต่ออุปสรรค 2) ความทุ่มเทอุทิศตนคือ มีความทุ่มเทในงานมาก มีความรู้สึกภูมิใจ และมีความท้าทายในงาน 3) ความจดจ่อใส่ใจคือ มีสมาธิจดจ่อในงาน มีความรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และลงมือที่จะทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของเซพพาลา; และคนอื่น ๆ (Seppala; et al. 2008: 459-481) ได้ระบุถึงโมเดลความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ความกระตือรือร้น คือ คุณลักษณะของการทุ่มเทแรงกายแรงใจระหว่างการปฏิบัติงาน ปรารถนาที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องในหน้าที่การงานของแต่ละบุคคลแม้ว่าจะต้องเผชิญกับความยากลำบากก็ตาม 2) การอุทิศตน คือ สภาวะความมุ่งมั่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและจากประสบการณ์ในงาน โดยรู้สึกถึงความหมายของงาน มีความตื่นตัว ภาคภูมิใจ และรู้สึกท้าทายต่องานที่รับผิดชอบ 3) ความจดจ่อใส่ใจ คือ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการจดจ่อใส่ใจและมีความสุขกับการปฏิบัติ จากแนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน เป็นเจตคติอย่างหนึ่งของพนักงาน (Employee Attitude) และหลอมรวมค่านิยมของบุคคลให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับโคเฮน (Cohen. 2007: 336-354) ที่กล่าวว่าพนักงานไม่ได้เริ่มต้นทำงานในองค์กรโดยไม่มีเจตคติในเรื่องความผูกพันกับองค์กร แต่พนักงานมีเจตคติและการรับรู้ในเรื่องความผูกพันกับองค์กรจากกระบวนการกล่อมเกลாதงสังคมและขึ้นอยู่กับค่านิยมส่วนบุคคล ความเชื่อ ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และประสบการณ์ในอดีต ซึ่งพนักงานที่อยู่กับองค์กรเพราะเครื่องมือที่องค์กรใช้จูงใจอาจเกิดความผูกพันกับองค์กรในลักษณะที่ควรจะต้องอยู่กับองค์กร หากเมื่อได้เข้าสู่กระบวนการกล่อมเกลாதงสังคมในช่วงเริ่มต้นของการทำงานก็จะก่อให้เกิดค่านิยมในเรื่องสายอาชีพที่ทำ หรืออาจเกิดความผูกพันเพราะรู้สึกถึงความสำเร็จในตนเองจากการทำงาน

จากผลการวิจัยของอรพินทร์ ชูชม (2557: 75-79) เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู พบว่า ข้าราชการครูที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามสายวิชาชีพครูมาก แล้วยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก ผลการวิจัยมีการสนับสนุนแนวคิดรูปแบบทรัพยากรบุคคลและงานของชอยฟีลิ; และคนอื่น ๆ (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) เบกเกอร์; และ เดเมอร์วูติ(Bakker; & Demerouti. 2008: 209-223) ในลักษณะที่ว่าทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงานเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งที่เป็นอิทธิพลหลักจากแต่ละแหล่งทรัพยากร และอิทธิพลรวมทั้งสองแหล่งทรัพยากร รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อม ที่

เสนอแนะว่าความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีผลผลิตและจากผลการวิจัยเรื่องนี้ยังระบุว่าทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางบวกที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นทุนทางใจที่มีอยู่ทำให้บุคคลมีสติ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความหวัง สามารถปรับตัวและฝ่าฟันต่ออุปสรรคได้ ทำให้มีพลังที่จะยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ผลการวิจัยดังกล่าวยังช่วยขยายองค์ความรู้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ยึดหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" "การพัฒนาที่ยั่งยืน" และ "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ที่ต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพ การผลิตบนรากฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีชีวิตที่อยู่เย็นเป็นสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: ออนไลน์) และยังเชื่อให้ครูมีการอุทิศ พุ่เมและยึดมั่นผูกพันในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและพฤติกรรมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผลจากการวิจัยหลายเรื่องต่างพบว่าทุนทางใจที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับภูมิคุ้มกันทางจิตส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน (Van; Demerouti; Bakker; & Schaufeli. 2010: 124-150) เช่นเดียวกับผลการวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบโครงสร้างอื่นที่มีลักษณะร่วมบางอย่างคล้ายกับภูมิคุ้มกันทางจิต เช่น การประเมินตนเอง (ความมีคุณค่า ความเชื่อมั่น ความมีประสิทธิผลของตนเอง) การรับรู้ความสามารถของตน การเห็นคุณค่าในตน ความยืดหยุ่น และการมองโลกในแง่ดี ส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (Bakker. 2009: 50-72)

จากผลการศึกษาของ พรชัย สระศรีสุวรรณ (2553: 2) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการสอนของครูที่สอนวิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ประสบปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ทำให้ต้องมีการจ้างครูเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนครูผู้สอน มีครูผู้สอนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง) จำนวนมาก การคัดเลือกหรือได้มาของครูอัตราจ้างดังกล่าวไม่มีระบบและวิธีการคัดเลือกที่เหมาะสม โดยขึ้นอยู่กับสถานศึกษาที่จะรับ ไม่มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนก่อนปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาการจ้างครูอาจารย์ตามรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่กล่าวว่า การบรรจุข้าราชการใหม่ มีตำแหน่งทดแทนน้อยมาก การบรรจุครูอัตราจ้างยังไม่เพียงพอ และมีอัตราลาออกสูง เนื่องจากการจ้างระยะสั้น ไม่มีแรงจูงใจในเรื่องความก้าวหน้า นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนสำเร็จการศึกษาในส่วนอุตสาหกรรมและวิศวกรรม จึงไม่เคยเรียนวิชาการศึกษาหรือวิชาครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนมาก่อน สภาพดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและ

คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558: จ) รายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย พบว่า ปัญหาการผลิตครู อาชีวศึกษา มีสาเหตุหลายประการ ได้แก่ การเคลื่อนย้ายของบุคลากร ซึ่งเป็นครูช่างและวิศวกรจาก สถานศึกษาสู่สถานประกอบการเพราะไม่ได้รับการบรรจุให้เป็นครูประจำการ ก่อให้เกิดความขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีต้นกำเนิดมาจากการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผลิตบัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการผลิตครูของสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่ม เทคโนโลยีพระจอมเกล้า ให้ความสำคัญและลงมือปฏิบัติจัดการอย่างเป็นรูปธรรมกับงานอาชีวศึกษา โดยเฉพาะในสาขาช่างอุตสาหกรรม โดยทั้ง 3 แห่ง ได้จัดตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมขึ้นทำการผลิต ครูช่างอุตสาหกรรม และครูอาชีวศึกษาสาขาอื่น ๆ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี จนถึงระดับปริญญาเอก ใน การกล่าวถึงการผลิตครูอาชีวศึกษาของประเทศไทย จึงมีความเหมาะสมที่จะต้องกล่าวถึงการผลิตครู ในสถาบันทั้ง 3 แห่งนี้ เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตครูอาชีวศึกษารายใหญ่ และมีแบบฉบับเป็นเอกลักษณ์ ของตนเองในการผลิตเป็นการเฉพาะ (วีระพันธ์ สิทธิพงศ์. 2542: 100) มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถทางการศึกษา วิทยาศาสตร์ วิศวกรรม และเทคโนโลยี รวมถึงทางด้านมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เพื่อการสอน การถ่ายทอด การบริหารจัดการ การใช้ การ สร้างและพัฒนาเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีจริง ทำได้จริง มีคุณธรรม จริยธรรม และ รับผิดชอบต่อสังคม มุ่งพัฒนางานด้านการศึกษา วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมและเทคโนโลยีขั้นนำเพื่อรับ ใช้สังคม โดยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2559: ออนไลน์) ผลิตครูช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรม ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและ มาตรฐานการผลิต ปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) จากคุรุสภา จำนวน 1 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2559: ออนไลน์) ผลิตครูช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชา วิศวกรรม ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิต ปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) จากคุรุสภา จำนวน 4 สาขาวิชา ได้แก่ 1) สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล (หลักสูตร 5 ปี) 2) สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (หลักสูตร 5 ปี) 3) สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (หลักสูตร 5 ปี) และ 4) สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม (หลักสูตร 5 ปี) และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (2559) ผลิตครูช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรม ที่ได้รับ

การรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิต ปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี)

จากคุรุสภา จำนวน 1 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาครุศาสตร์วิศกรรม (คุรุสภา. 2559: ออนไลน์)

ผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์นักศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อวิชาชีพครูของนักศึกษา

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยนิกร บุญเทศ (2558: สัมภาษณ์) ได้ให้ความเห็นว่า คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเป็นคณะที่เปิดสอนวิชาชีพครูเรียนแล้วสามารถไปประกอบอาชีพครูได้ สอนให้นักศึกษากล้าแสดงออก และถ่ายทอดวิชาความรู้ได้ ซึ่งสาเหตุของการตัดสินใจเลือกเรียนคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เพราะเห็นว่าสามารถประกอบอาชีพที่ตนเองชอบได้ทั้งอาชีพครูและวิศวกร ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาอาจกลับไปสมัครงานเป็นครูสอนในวิทยาลัยเทคนิคที่ตนเองสำเร็จการศึกษา ซึ่งยังไม่แน่ใจกับอนาคตในการประกอบอาชีพครู เพราะการประกอบอาชีพครูจะเลือกเป็นลำดับถัดไปต่อจากธุรกิจที่บ้าน ขณะที่ พี่ระพีพงษ์ บุญเฟื่อง (2558: สัมภาษณ์) ได้ให้ความเห็นว่า ตนเองมีความต้องการเป็นครูก่อนเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เรียนวิชาชีพครูแล้วทำให้กล้าแสดงออกหน้าชั้นเรียน มีทักษะด้านการพูด มีบุคลิกภาพที่ดี เมื่อสำเร็จการศึกษาต้องการประกอบอาชีพครู 1-2 ปี หากยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการครู ก็อาจจะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ๆ หรืออาจจะศึกษาต่อ ในส่วนของธวัชชัย ซึ่งพรม (2558: สัมภาษณ์) ได้ให้ความเห็นว่า ตนเองชอบเป็นผู้ถ่ายทอด และการได้สอนคนอื่น และในส่วนนี้ตนเองต้องการที่จะพัฒนาซึ่งเป็นข้อเสียของตนเอง โดยสิ่งที่ดีที่สุดเกี่ยวกับการเรียนในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมนี้ คือ การสอน เป็นการฝึกให้ตัวเองรู้จักกล้าแสดงออกและเป็นผู้ให้ ซึ่งหลังจากสำเร็จการศึกษา ตั้งใจจะประกอบอาชีพเกี่ยวกับด้านการสอน ซึ่งชอบในอาชีพนี้ตั้งแต่ต้น หากมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตก็คิดกลับมาเป็นครูใหม่อีกครั้ง และ พงศกร จันทร์กระจ่าง (2558: สัมภาษณ์) ได้ให้ความคิดเห็นว่า เหตุผลในการเลือกเรียนคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเนื่องจากต้องการฝึกการพูด ฝึกการนำเสนอ สิ่งที่ดีที่สุดเกี่ยวกับการเรียนในวิชาชีพครู คือ วิธีการสอน และมีความประทับใจในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ซึ่งเป็นคณะที่สอนให้นักศึกษาทุกคนกล้าคิดกล้าทำกล้าแสดงออก เมื่อสำเร็จการศึกษาอาจจะศึกษาต่อ และทำงานเป็นครูต่อไป เนื่องจากเป็นความภาคภูมิใจ และจากตัวอย่างรายงานของกองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 2560: ออนไลน์) เกี่ยวกับภาวะการทำงานทำของบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2557 และ 2558 หลังสำเร็จการศึกษา 12 เดือน พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) สาขาวิชาวิศกรรม จำนวน 33 คน ประกอบวิชาชีพครู จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 แสดงให้เห็นว่า บัณฑิตครูช่างอุตสาหกรรมที่สำเร็จการศึกษาออกไปประกอบวิชาชีพครูเป็นส่วนน้อย

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ ส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบกับเป้าหมายของหลักสูตรผลิตครูช่างอุตสาหกรรม เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับการจ้างงานความต้องการบุคคลของภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ถ้าหากว่านักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมสามารถปรับตัวในด้านบวกก็จะเกิดผลดีกับหลักสูตรผลิตครูช่างอุตสาหกรรม แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปอาจส่งผลในด้านลบ คือ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมอาจศึกษาในหลักสูตรโดยที่ไม่ได้ยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ขาดความรัก ศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง ความพึงพอใจและความต้องการในการประกอบวิชาชีพครูลดลง ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าอาจไปประกอบวิชาชีพอื่น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า หากนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมได้รับการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูแล้ว จะช่วยทำให้นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมมีความรัก ศรัทธา และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของตนเองเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การผลิตครูช่างอุตสาหกรรมเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพในบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู เพื่อที่จะนำองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูให้แก่นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม เตรียมความพร้อมให้นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูเกิดการคงอยู่ในวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
2. เพื่อสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ตลอดจนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ให้เกิดขึ้นในระหว่างที่ศึกษาในหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม เกิดความรัก ความศรัทธา และยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของตนเอง และในส่วนของสถานศึกษาที่ผลิตครูช่างอุตสาหกรรมสามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนทางในการจัดการเรียนการสอน วางแผนการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยจัดกิจกรรมสอดแทรกไปในกระบวนการเรียนการสอนทั้งในและนอกหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต เพื่อให้เกิดการคงอยู่ในวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยการวิจัยมีขอบเขตดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา รวมจำนวน 991 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1 ประชากรเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิตจากคุรุสภา สาขาวิชาวิศวกรรม ชั้นปีที่ 4-5 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 765 คน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า จำนวน 7 คน

1.3 ประชากรเพื่อประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร

5 ปี) ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิตจากคุรุสภา สาขาวิชาวิศวกรรม
ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 219 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันใน
วิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู หมายถึง การเกิดขึ้นของพฤติกรรมทางร่างกาย และ
สภาวะของจิตใจทางบวกที่แสดงออกถึง ความกระตือรือร้น ทุ่มเทอุทิศตน จดจ่อใส่ใจ ใช้ความรู้
ความสามารถกระบวนการทางวิชาชีพกับการปฏิบัติงาน ตั้งใจ เต็มใจที่จะใช้พลังทางด้านร่างกาย
อารมณ์ ความคิด และความรู้สึกที่ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ มีความพึง
พอใจ มีความรัก ศรัทธา ค่านิยมและเจตคติที่ดีแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับวิชาชีพครู ประกอบด้วย

1.1 ความกระตือรือร้น หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ และ
ปรารถนาที่จะเจริญก้าวหน้ากับงาน ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่ง
ความสนใจไปทำงานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง โดยแสดงถึงความพยายามอย่างต่อเนื่องใน
การทำงาน แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานก็ตาม

1.2 ความทุ่มเทอุทิศตน หมายถึง ความตั้งใจทำงาน และความเต็มใจของแต่ละบุคคลที่
จะใช้พลังอย่างเหมาะสมในการทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศมรรถนะวิชาชีพ ความพร้อมที่จะใช้
ความรู้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ มีชีวิตเพื่องาน มุ่งมั่นที่จะเกี่ยวข้องกับ
การปฏิบัติงาน มีความตื่นตัว พยายามปรับปรุงและทำงานให้สำเร็จ รู้ลึกถึงความหมายของงาน มี
ความเอาใจใส่ มีแรงบัลดาลใจ มีความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกทำหายในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้มีผลงานที่น่าพอใจ

1.3 ความจดจ่อใส่ใจ หมายถึง การที่บุคคลมีความความสนใจ มีความรับผิดชอบใน
การทำงาน มีความตั้งใจ หรือใจจดจ่ออยู่กับงาน รู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัว
ออกจากงาน เวลาผ่านไปรวดเร็วแม้ในช่วงดังกล่าวจะต้องเผชิญกับความยากลำบาก จดจ่อในหน้าที่
เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการจดจ่อใส่ใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

1.4 ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่บุคคลใช้ความรู้ความสามารถใน
การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้มีผลงานที่น่าพอใจ โดยใช้ความคิดความรู้และทักษะความสามารถของ
ตนเองอย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งหรือเกี่ยวข้องกับงาน ตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้

ความสามารถความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงาน มุ่งเน้นถึงผลลัพธ์ที่ออกมาภายหลัง โดยการประเมินของบุคคลหรือประสบการณ์ของบุคคล

1.5 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความพึงพอใจต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลตอบสนองต่อบริบทของการทำงาน มีความผูกพันกับงานมากเพียงพอแม้จะมีผู้เสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่าให้ก็ไม่เพียงพอที่จะทำให้ออกจากงาน ความเหนียวแน่นในการทำงานสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรความพึงพอใจในด้านอุปสงค์ที่มีต่องาน รู้สึกตอบสนองความต้องการทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ จากพื้นฐานความต้องการทรัพยากรที่บุคคลที่ได้ทุ่มเทให้กับบทบาทการทำงาน โดยมีส่วนผลักดันให้งานที่รับผิดชอบมีผลสำเร็จ หรือประสบความล้มเหลว

1.6 ค่านิยม หมายถึง กระบวนการกล่อมเกลาทางสังคมในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน เป็นความเชื่อ ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และประสบการณ์ในอดีต เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย มีความรัก ความภาคภูมิใจ ทำตนเป็นสมาชิกที่ดี รู้สีกว่างานที่ทำนั้นเข้ากันได้กับแนวคิดของตนเอง เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากวิชาชีพ แสดงออกเป็นพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา และความคิดในรูปของความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ โดยสะท้อนให้เห็นว่าเป็นเจตคติอย่างหนึ่งของพนักงานหลอมรวมค่านิยมของบุคคลให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

1.7 เจตคติ หมายถึง จิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึกด้านบวกเกี่ยวกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ใช่เพียงสิ่งที่เป็นรูปธรรม เหตุการณ์ ตัวบุคคลหรือพฤติกรรม เป็นการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่ในวิชาชีพหรือไม่ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ต้องการคงความเป็นสมาชิก จงรักภักดีใคร่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร การสะสมความรู้สึก การรู้คิด และความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตระหนักต่อความคิดของตนเองและผู้อื่นในองค์กร

2. นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม หมายถึง นักศึกษาของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้าที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษา ซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิต ปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) จากคุรุสภา ปีการศึกษา 2559

3. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หมายถึง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

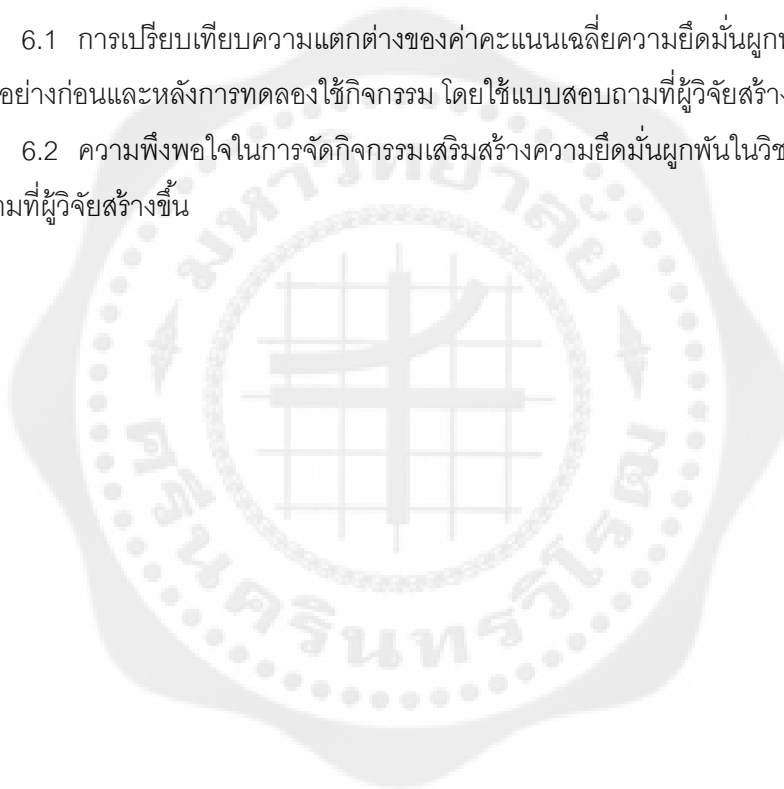
4. กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีและสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5. กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู หมายถึง เอกสารคู่มือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการจัดประสบการณ์หรือสถานการณ์ให้กับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ให้เกิดพฤติกรรมตามความคาดหวังและจุดมุ่งหมายของกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

6. ประสิทธิภาพของกิจกรรม หมายถึง ผลสำเร็จของกิจกรรมที่เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในกิจกรรม ซึ่งประเมินจาก

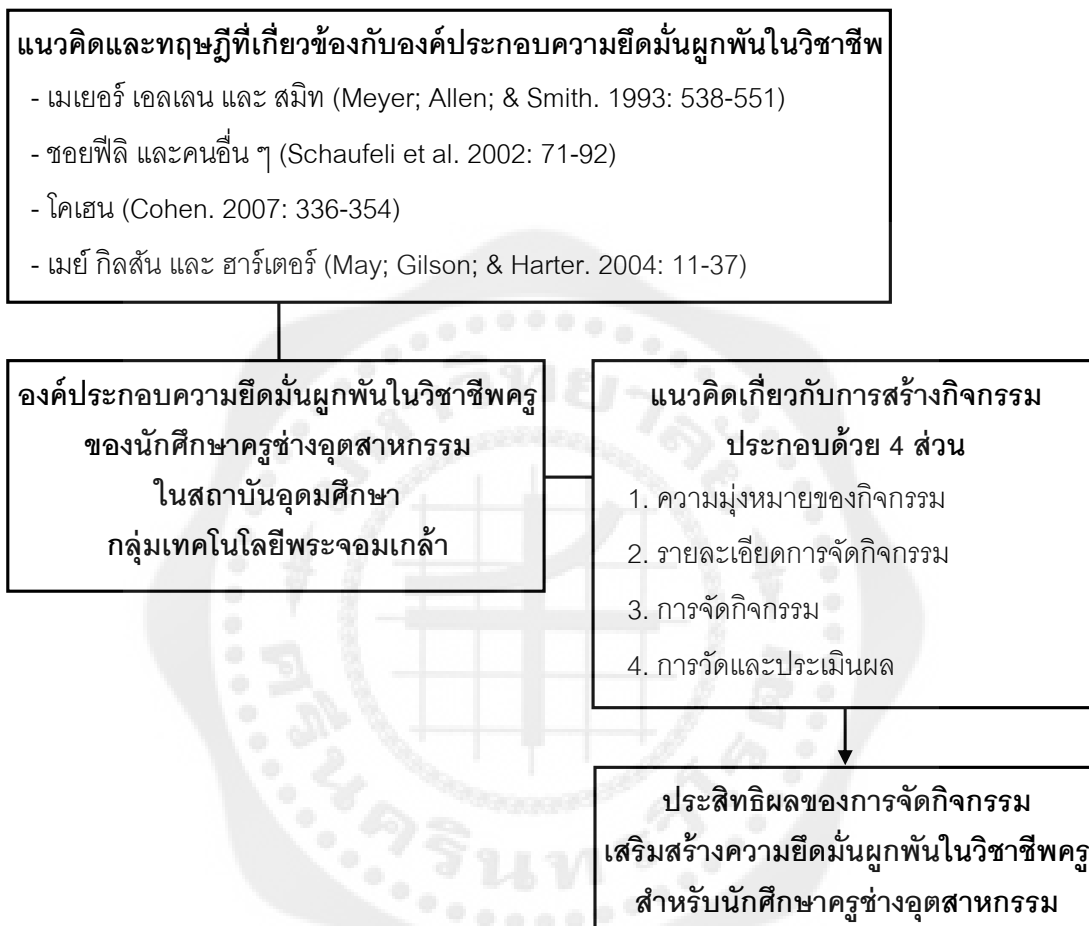
6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลองใช้กิจกรรม โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6.2 ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น



กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงขอกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานในการวิจัย 3 สมมติฐาน คือ

1. ตัวแปรองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพสามารถจัดเข้าองค์ประกอบเชิงสำรวจความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมได้
2. การพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้
3. นักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมหลังเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม และมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ไม่ต่ำกว่าระดับมาก



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ
2. องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ
3. มาตรฐานวิชาชีพครู
4. การผลิตครูช่างอุตสาหกรรมในประเทศไทย
5. กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา
6. แนวคิดกิจกรรมฝึกอบรม
7. สถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

ในการดำเนินชีวิตบุคคลต้องแสดงออกหลายบทบาทด้วยกัน งานก็เป็นอีกบทบาทหนึ่งที่บุคคลต้องเลือกกระทำ แต่ไม่ใช่ทุกคนเสมอไปที่จะรู้สึกผูกพันกับงานที่ตนเองทำจากการศึกษาพบว่า บุคคลที่รู้สึกยึดมั่นผูกพันกับงานที่ตนเองทำนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการถ่ายทอดทางสังคมเกี่ยวกับงานนั้น ความยึดมั่นผูกพันในงานในที่นี้จึงหมายถึงความรู้สึกคุ้นเคยและรับรู้ถึงความสำคัญของงานนั้น

(Loscocco. 1989: 370-394) แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานมีการขยายแนวคิดมาจาก นักวิจัยและนักวิชาการ โดยพูดถึงเรื่องความยึดมั่นผูกพันในแง่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ กลุ่มงาน อาชีพ และภาระหน้าที่เกี่ยวกับงาน (Cohen. 1999: 285-308; 2000: 53; Morrow. 1993: 163; Randall; & Cote. 1991: 194-212) นักวิจัยหลายคนพยายามศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ข้อสังเกตของผู้วิจัย ประการหนึ่ง คือ การให้คำจำกัดความ คำว่า Engagement ยังไม่เป็นที่ชัดเจนและมีความสับสนระหว่างคำว่า Commitment และ Engagement ทั้งเรื่องของการให้นิยามในภาษาไทย และการแปลความหมายของคำว่า Engagement อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้สรุปที่มาและความหมาย ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 คำว่า "ความ" หมายถึง เรื่อง เนื้อความ เกิด ความ; อาการ เช่น ความทุกข์ ความสุข; คติที่พึงร้งกันในเรื่อง; คำนำหน้ากริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ เช่น ความตาย ความดี ความชั่ว และคำว่า "ยึดมั่น" หมายถึง ยึดถืออย่างมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ เช่น ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในตัวบุคคล ส่วนคำว่า "ผูกพัน" หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่เป็นต้น; ก่อให้เกิด พันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม; การคล้อง) ก่อหนี้สินผูกมัดรัฐบาล

ให้ต้องจ่ายในงบประมาณแผ่นดินต่อ ๆ ไป เช่น หนี้ผูกพัน งบประมาณผูกพัน รายจ่ายผูกพัน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2558: ออนไลน์) ดังนั้นคำว่า "ความยึดมั่นผูกพันในงาน" อาจสรุปความหมายได้ว่า ความรู้สึกที่ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ มีความรักและศรัทธาในงานที่ทำ

วิเชียร วิทย์อุดม (2547: 36) ได้ให้คำจำกัดความ ความผูกพันกับองค์กร คือ สถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์การใคร่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การทราบเท่าที่องค์การยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์การพนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การได้มาก

สุพานี สุญญาวณิช (2549: 98-99) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลทรัพยากรสินขององค์การ เหมือนกับของตนเอง แก้วตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวเราหรือของเรา เช่น องค์การของเรา หน่วยงานของเรา

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2555: 158) กล่าวว่า มีงานเขียนมากมายเกี่ยวกับความหมายของ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement) ไม่ว่าจะเป็นจากฝั่งของนักวิชาการ บริษัทที่ปรึกษาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือแม้กระทั่งบริษัทชั้นนำต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามยังไม่มีมีการสรุปความหมายออกมาอย่างแน่นอนนัก เช่นเดียวกับงานวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Research) ซึ่งมีจำนวนไม่มากนักเกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ สรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับ ความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้คือ การมุ่งเน้นถึงผลลัพธ์ที่ออกมาภายหลัง รวมไปถึงพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้น ดังจะเห็นได้จากคำสำคัญที่ได้เช่น ความผูกพันทางอารมณ์ (Attachment) ความผูกพัน (Commitment) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty to Organization) ความพยายามในการทำงาน (Discretionary Effort) การมุ่งเน้นถึงมุมมองเชิงจิตวิทยาและอารมณ์ ด้วยดังจะเห็นได้จาก การมีส่วนร่วม (Fully Involvement) กระตือรือร้น (Energy Vigor) ความสำเร็จ สมดังตั้งใจ (Fulfilling) ความจดจ่อในหน้าที่ (Absorption) จะเห็นได้ว่าความหมายของ Employee Engagement มีความใกล้เคียงกับแนวคิดอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับ Commitment, Involvement, Attachment, Role Performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

เมื่อศึกษาอย่างลึกซึ้งลงไปจะเห็นได้ว่าคำที่กล่าวมานี้มีความเกี่ยวเนื่องและเป็นองค์ประกอบสำคัญของ Engagement ทั้งสิ้น

นอกจากความหมายของนักวิชาการประเทศไทยแล้วในต่างประเทศได้มีผู้ที่ศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรไว้เช่นกัน เช่น

เวลลิง และ คอนเซลแมน (Wellins; & Concelman. 2005: 1) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานเป็นการผสมผสานร่วมกันระหว่างความผูกพัน (Commitment) ความภักดี (Loyalty) ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานสูง (Productivity) และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership)

ชอยฟีลิ และคนอื่น ๆ (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ จิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึกด้านบวกเกี่ยวกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน

ลินช์ (Lynch. 2007: 11) ให้ความหมายว่า จิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึกด้านบวกเกี่ยวกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน

คาห์น (Kahn. 1990: 692-724) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสิ่งที่นำพาสมาชิกขององค์กรให้ทำหน้าที่ของพวกเขาเอง มีการแสดงออกอย่างชัดเจน และมีอารมณ์ร่วมระหว่างการแสดงบทบาทของการทำงาน

แมสแลช และ เลียเทอร์ (Maslach; & Leiter. 1997: 24) ให้ความเห็นว่า เป็นแนวคิดพื้นฐานของความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่ไม่ใช่นิยามเชิงปฏิบัติการ ต่อมา แมสแลช และ เลียเทอร์ ได้ให้แนวความคิดว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นสถานการณ์ที่ตรงกันข้ามอย่างสิ้นเชิงกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

กอร์เทอร์ และคนอื่น ๆ (Gorter; et al. 2008: 48) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นคุณลักษณะที่เต็มไปด้วยพลัง ต้องการมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมไม่ให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยการแสดงออกซึ่งความรู้สึกและพฤติกรรมทางบวกอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองตัวเองว่าพวกเขาสามารถที่จะจัดการทุกสิ่งได้อย่างสมบูรณ์เป็นไปตามความต้องการขององค์กร

สตีเยร์ และ พอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1991: 214) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ การที่บุคคลมีความสนใจ มีความรับผิดชอบในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมายไว้ พยายามใช้ความรู้ความสามารถปรับปรุงและทำงานให้สำเร็จ โดยมีมาตรฐานของผลงานว่าต้องประสบความสำเร็จ

ไอแวนเชวิช และ แมทเทสัน (Ivancevich; & Matteson. 1990: 171) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยคำนึง

ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกจะมีความตั้งใจ หรือใจจดใจจ่ออยู่กับงาน มีชีวิตเพื่องาน พอใจในงานที่ทำอยู่และทุ่มเทให้กับงาน

ซาเลห์ และ โฮเซค (Saleh; & Hosek. 1976: 213-224) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับงานว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจในชีวิต งานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และงานที่ทำนั้นเข้ากันได้กับแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิดความพร้อม และความกระตือรือร้นในการทำงาน

วรูม (Vroom. 1964: 331) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันในงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ระดับการปฏิบัติงานของตน หรือกล่าวได้ว่าความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเพิ่มขึ้นถ้าปฏิบัติงานดีและจะลดลงถ้าปฏิบัติงานไม่ดี

โลดาห์ล และ เคจเนอร์ (Lodahl; & Kejner. 1965: 24-33) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่างานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของตน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน

ชอยฟีลิ และคนอื่น ๆ (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นภาวะของจิตใจที่สัมพันธ์กับงาน โดยมีเป้าหมายที่จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้องค์การ ความยึดมั่นผูกพันไม่ใช่สภาวะเพียงชั่วคราวหรือเฉพาะการณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงกระบวนการคิดที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และมีความต่อเนื่อง ซึ่งไม่เจาะจงเพียงแค่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง เหตุการณ์บุคคล หรือพฤติกรรมใดโดยเฉพาะ

กัลลัฟ (Gallup. 2013: Online) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย

ความยึดมั่นผูกพัน (engagement) ความทุ่มเท (involvement) และความผูกพัน (commitment) มักจะเป็นคำที่ก่อให้เกิดความสับสนในการใช้บางครั้งใช้แทนกันในความหมายเดียวกันในการศึกษาวิจัยและในทางปฏิบัติแต่อย่างไรก็ตามความยึดมั่นผูกพันในงาน (work/job engagement) ความทุ่มเทในงาน (work/job involvement) และความผูกพันในองค์การ (organizational commitment) มีแนวคิดที่มีความเฉพาะแต่ละอันแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าคุณลักษณะความผูกพันในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในองค์การ ต่างเป็นคุณลักษณะที่อิงความผูกพันทางบวกที่มีต่องาน (อรพินทร์ ชูชม. 2557: 75-79) แต่อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการหลายท่านมีการนิยามความผูกพันไว้หลากหลาย แต่ ชอยฟีลิ และคนอื่น ๆ (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) และ เมเยอร์ เอลเลน และ สมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993: 538-551) ได้เสนอนิยามความยึดมั่น

ผูกพันในงานที่ใช้กันมากในงานวิจัย โดย ซอยฟีลี และคนอื่น ๆ (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) กล่าวถึง ความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ สภาวะทางจิตทางบวกที่สัมพันธ์กับงานที่ประกอบด้วย คุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น หมายถึง การมีพลังในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรค 2) การทุ่มเทอุทิศ หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบัลดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน หรือเวลาผ่านไปรวดเร็ว และเมเยอร์ เอลเลน และ สมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993: 538-551) กล่าวถึงแนวคิดความผูกพัน (Concept of commitment) มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกเป็น ความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวิชาชีพ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพ 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลได้รับจากวิชาชีพ โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่ในวิชาชีพไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงอาชีพ 3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากวิชาชีพ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ และให้ความหมายของความผูกพันในอาชีพ (Occupational Commitment) ว่า เป็นการยึดมั่นของบุคคลทางอารมณ์ (Affective Attachment) ต่ออาชีพ ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับความผูกพันในด้านอื่น ๆ เช่น วิชาชีพ (Profession) และงาน (Career) ซึ่งเมเยอร์ เอลเลน และ สมิท ได้พยายามหลีกเลี่ยงที่จะให้คำเหล่านี้เนื่องจาก ความผูกพันในวิชาชีพ (Professional Commitment) ใช้ได้กับบุคคลที่มีวิชาชีพเท่านั้น แต่บุคคลที่ไม่มีวิชาชีพก็มีประสบการณ์ในความผูกพันในงานของตนเช่นกัน ส่วนความผูกพันในงาน (Career Commitment) นั้น มีความหมายว่า เป็นรูปแบบแผนการทำงานตั้งแต่เข้าทำงานจนเกษียณ

ลาฟอว์จูน (Lafortune. 2009: 32) ได้ให้คำนิยามของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพไว้ว่า เป็นความตั้งใจ และความเต็มใจในแต่ละบุคคลที่จะใช้พลังอย่างเหมาะสมในการทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ หมายถึง สภาวะของจิตใจทางบวกที่แสดงออกถึง ความกระตือรือร้น ทุ่มเท จดจ่อใส่ใจ ตั้งใจ เต็มใจที่จะใช้พลังทางด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิด และความรู้สึกที่ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับวิชาชีพ มีค่านิยมและเจตคติที่ดี เต็มใจอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจของวิชาชีพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการเป็นวิชาชีพ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ เป็นความรู้สึกที่ลึกซึ้งภายในตัวบุคคล เป็นความต้องการภายใน บังคับถึง ความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเป็นตัวบ่งบอกถึงการคงอยู่ในวิชาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ธนพร แยมสุตา (2550: ออนไลน์) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีส่วนสำคัญในการชี้ว่า พนักงานมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานและลักษณะผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานและการปรับตัวขององค์กร รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย การลาและการออกจากงาน ความยึดมั่นผูกพันมีส่วนสำคัญในการเป็นตัวช่วยในการทำนายได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันจะต้องแทนองค์การด้วยการแสดงออกพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การให้ความช่วยเหลือองค์การในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และพบว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันทางด้านจิตใจสูงจะดำรงอยู่กับองค์การด้วยเหตุผลว่า อยากอยู่กับงานและองค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความยึดมั่นผูกพันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานดำรงอยู่กับองค์การ

เวสต์แมน (Westman. 2001: 557-591) กล่าวว่า ในองค์การส่วนมากนั้นผลการปฏิบัติงานคือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการผสมผสานการทำงาน of พนักงานแต่ละคนในองค์การเข้าด้วยกัน ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าวมาก เพราะจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำหน้าที่เสมือนเป็นสะพานเชื่อมความรู้สึกยึดมั่นผูกพันของพนักงานแต่ละคนเข้าด้วยกัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมเกิดความแน่นแฟ้นมากขึ้น เพราะถ้าพนักงานแต่ละคนมีความยึดมั่นผูกพันในงาน จะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

เมย์ กิลสัน และ ฮาร์เตอร์ (May; Gilson; & Harter. 2004: 11-37) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานนั้นมีความสำคัญ คือ พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ตัวพนักงานมีระดับพลังงานการกระตือรือร้นในการทำงานสูง และจะส่งผลให้ตัวพนักงานนั้นเกิดความรู้สึกในงานของตนเอง ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เต็มเวลา และก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

แอททริด (Attridge. 2009: 383-398) กล่าวว่า ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น ไม่ใช่เพียงแค่จะส่งผลต่อบุคลิกภาพ และแรงจูงใจของพนักงานเพียงเท่านั้น แต่ความยึดมั่นผูกพันใน

งานยังมีความสำคัญต่อระบบองค์กร และผลลัพธ์ทางการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางบวกอีกด้วย สิ่งสำคัญที่มีการพบได้ในหลาย ๆ องค์กร แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานนั้นจะมีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่สูง และจะกลายเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

เลียร์เทอร์ และ เบกเกอร์ (Leiter; & Bakker. 2010: 3-4) ความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ คือ พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเททำงานและใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปที่งานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง ทำงานด้วยความขยันขันแข็งทุ่มเททำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากขบขายงานหลักของบุคคล คือ พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมองไปไกลกว่าขอบเขตของงานตน เนื่องจากเขามองว่าสิ่งต่าง ๆ รอบข้างหรือสิ่งที่รออยู่ในอนาคตจะเข้ามากระทบต่องานหลักของตน การจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย จึงพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีการทำงานเชิงรุก มีการริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและกล้าที่จะเป็นผู้นำเสนอตัวทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมตนเองให้สามารถรับมือหรือจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานหรือวิชาชีพเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนงาน การเข้าออกของพนักงานในองค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพจะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะเมื่อคนมีความผูกพันกับงานในวิชาชีพ ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง มีความคงเส้นคงวา ไม่โยกย้ายเปลี่ยนงาน

แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

จากการค้นคว้ารวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ในงาน วิชาชีพ และองค์กร สามารถประมวลเพื่อเป็นองค์ความรู้ได้ตามแนวคิดดังต่อไปนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2547: 36) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร เป็นลักษณะที่พนักงานต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การพนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์การใคร่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กรตราบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์การพนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มาก

สุพานี สฤณภูวนิช (2549: 98-99) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่คงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

พรรัตน์ แสงหาญ (2551: ออนไลน์) กล่าวว่า Commitment หรือความผูกพันทางใจเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีให้กับองค์กร เช่น การยอมรับในเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ความต้องการที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น เราอาจแบ่งประเภทของความผูกพันทางใจนี้ได้ 3 ประเภท คือ

1. เราทำงานที่นี่ เพราะเราชอบองค์กรนี้ ผู้ที่มี commitment ระดับนี้จะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เขาหรือเธอยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทกำลังร่างกายกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ แทบจะเรียกได้ว่าหายใจเข้าหายใจออกเพื่อองค์กรตลอดเวลา ความภูมิใจในชีวิตการทำงาน คือการที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ และแน่นอนว่าเขาหรือเธอไม่คิดที่จะนอกใจไปทำงานที่อื่นแน่นอน ในทางวิชาการเรียกความผูกพันทางใจระดับนี้ว่า Attitudinal Commitment

2. เราทำงานที่นี่ เพราะเราจำเป็นต้องอยู่องค์กรนี้ ผู้ที่มี commitment ระดับนี้จะรู้สึกว่าเขาหรือเธอจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลความจำเป็นบางอย่าง เช่น รอบำเหน็จบำนาญ รอเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือต้องการมีประวัติการทำงานที่น่าสนใจ เป็นต้น ในทางวิชาการเรียกความผูกพันทางใจระดับนี้ว่า Programmatic Commitment เป็นที่น่าสังเกตว่าถ้าพนักงานมีความผูกพันทางใจระดับนี้เพียงอย่างเดียว คงไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. เราทำงานที่นี่ เพราะเราควรทำงานให้กับองค์กรนี้ ผู้ที่มี commitment ระดับนี้จะรู้สึกดีต่อองค์กรหรืออยากตอบแทนองค์กร เพราะเขาหรือเธอมีเหตุผลที่ทำให้คิดว่าควรต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรแห่งนี้ เช่น การได้รับทุนการศึกษา การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี หรือการได้รับความช่วยเหลือบางอย่างจากหน่วยงาน ในทางวิชาการเรียกความผูกพันทางใจระดับนี้ว่า Royalty based Commitment

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2555: 158) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือ การมุ่งมั่นถึงผลลัพธ์ที่ออกมาภายหลัง รวมไปถึงพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้น เช่น ความผูกพันทางอารมณ์ (Attachment) ความผูกพัน (Commitment) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty to Organization) ความพยายามในการทำงาน (Discretionary Effort) การมุ่งมั่นถึงมุมมองเชิงจิตวิทยาและอารมณ์ด้วยดังจะเห็นได้จาก การมีส่วนร่วม (Fully Involvement) กระตือรือร้น (Energy Vigor) ความสำเร็จสมดังตั้งใจ (Fulfilling) ความจดจ่อในหน้าที่ (Absorption) จะเห็นได้ว่าความหมายของ Employee Engagement มีความใกล้เคียงกับแนวคิดอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับ Commitment, Involvement, Attachment, Role Performance, Organizational Citizenship

Behavior (OCB) เมื่อศึกษาอย่างลึกซึ้งลงไปจะเห็นได้ว่าคำที่กล่าวมานี้มีความเกี่ยวเนื่องและเป็นองค์ประกอบสำคัญของ Engagement ทั้งสิ้น

แนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ พัฒนามาจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร โดยเมเยอร์ เอลเลน และ สมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993: 538-551) ได้ทำการทดสอบ เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความผูกพันในองค์การของเมเยอร์ และ เอลเลน (Meyer; & Allen. 1991: 61-89) ไปสู่ตัวแปรด้านความผูกพันในอาชีพ ดังนี้

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ (Affective attachment) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่น มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้น และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับอาชีพนั้นอย่างเหนียวแน่น แสดงออกจากการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางวิชาชีพ หรือการสัมมนาทางวิชาชีพ บุคคลจึงอยู่ในวิชาชีพนั้นเพราะต้องการอยู่ (Want to)
2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment) เป็นลักษณะของบุคคลที่ปรารถนาจะทำงานต่อไปในวิชาชีพ อันเนื่องมาจากการรับรู้ถึงประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากอาชีพ และรับรู้ว่าจะขาดทางเลือกอื่นที่ดีที่จะไป บุคคลจึงอยู่เพราะจำเป็นต้องอยู่ (Need to)
3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากวิชาชีพ (Normative Commitment) เป็นประเภทที่บุคคลเห็นว่าการคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพไว้เป็นสิ่งที่เหมาะสม และเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันด้านนี้เกิดขึ้นเนื่องจากรับรู้ว่าเป็นพันธะ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่ หรืออยู่เพราะควรอยู่ (Ought to)

ลินช์ (Lynch. 2007: 11) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ ความกระปรี้กระเปร่า การอุทิศตัว ความใส่ใจ ไม่ใช่ความรู้สึกชั่วขณะในบางครั้ง อาจกล่าวได้ว่าความยึดมั่นผูกพันเป็นมากกว่าสิ่งที่ฝังแน่นซึ่งรวมทั้งอารมณ์ความรู้สึกและความคิด ไม่ใช่เพียงสิ่งที่เป็นรูปธรรม เหตุการณ์ ตัวบุคคลหรือพฤติกรรม

กัลลัฟ (Gallup. 2013: Online) ได้แบ่งประเภทความยึดมั่นผูกพันออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 1) ยึดมั่นผูกพัน (engaged) หมายถึง การทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกผูกพันกับงานและน่าจะมีส่วนเสริมสร้างในทางบวกให้กับองค์กร
- 2) ไม่ยึดมั่นผูกพัน (not engaged) หมายถึง การขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นพยายามน้อยที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์กร
- 3) แสดงออกถึงความไม่ยึดมั่นผูกพันอย่างเด่นชัด (actively disengaged) หมายถึง การไม่มีความสุขในการทำงานและไม่มีผลผลิตในการทำงาน แล้วยังแผ่ขยายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกมายังเพื่อนร่วมงานด้วย

ซึ่งจากการศึกษาส่วนใหญ่มักกล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันในงานที่แบ่งออกเป็น 4 มิติด้วยกัน ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work values) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันใน

องค์การ (Organizational Commitment) และความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) ซึ่งรวมไปถึงความผูกพันในวิชาชีพสอดคล้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดของชอยฟีลิ และคนอื่น ๆ (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) เป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological state) ที่เน้นข้อสมมติในการทำงานให้มีศักยภาพสูงในรูปแบบของสภาวะของบุคคล คุณลักษณะเริ่มแรกของความยึดมั่นคือการมีพลัง และผูกพันกัน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน ปัจจัยบุคคล และผลลัพธ์การทำงาน มีลักษณะที่เด่นเฉพาะในแต่ละมิติ และมีความเกี่ยวข้องกัน

จากการทบทวนแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความพยายามในการให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ยังไม่เป็นที่แน่ชัด โดยส่วนใหญ่อธิบายถึงความยึดมั่นผูกพันในงาน เกี่ยวกับพฤติกรรมจากระดับพื้นฐานไปจนถึงพฤติกรรมที่ซับซ้อนมากขึ้นที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และการให้ความหมายจากงานวิจัยหลายเรื่องยังไม่เป็นที่ชัดเจนในการประยุกต์ใช้ และประเมินถึงโครงสร้างทางสภาวะจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นการอธิบายถึงโครงสร้างทางจิตวิทยาของความยึดมั่นผูกพันในงานของ แมสแลช ชอยฟีลิ และ เลียเทอร์ (Maslach; Schaufeli; & Leiter. 2001: 397-422) ที่กล่าวถึงความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Burnout) โดยแนวคิดดังกล่าว ชี้ให้เห็นลักษณะชั่วคราวซ้ำมของความยึดมั่นผูกพันในงาน ภายหลังได้มีการศึกษาถึงปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ ของความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงการศึกษาองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานในวงกว้างขึ้น ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านให้มุมมองต่อเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงานในวงกว้าง สามารถสรุปได้ 4 แนวคิด (Macey; & Schneider. 2008: 3-30)

1. แนวคิดความยึดมั่นผูกพันของบุคคล (Personal Engagement) เริ่มต้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติในการทำงาน (Work Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับการตีความคุณค่าจากการทำงาน จากงานของคาน์ (Kahn. 1990: 692-724) ซึ่งได้ศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) ตามแนวทฤษฎีสถานนิยม (Grounded Theory) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคคล (Personal Engagement) และความไม่ยึดมั่นผูกพันในงานของบุคคล (Personal Disengagement) ภายใต้สมมติฐานความเกี่ยวข้องในงาน (Job Involvement) ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) และสภาวะแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันของบุคคล เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลของบุคคล ทั้งด้านการแสดงออกทางกาย ความคิดและอารมณ์ขณะปฏิบัติงานโดยมีความเกี่ยวข้องกันเงื่อนไขทางจิตวิทยา 3 ประการ ได้แก่

- 1.1 ความหมายทางจิตใจ (Psychological Meaningfulness) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับกลับคืนมา จากการลงทุนลงแรงในบทบาทการทำงานของตน ทั้งในด้านการงาน (Tasks)

บทบาท (Roles) ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน (work Interactions) โดยจะนำมาซึ่งการกำหนดความหมายเชิงจิตวิทยาของบุคคล

1.2 ความมั่นคงปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) คือ สภาวะความรู้สึก (Sense of Being) ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันในลักษณะที่ไม่หวั่นกลัวต่อเหตุการณ์ทางลบ หรือเหตุการณ์ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และสถานภาพในการทำงานของตน ทั้งในด้านรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) กลุ่ม (Groups) พลวัตระหว่างกลุ่ม (Intergroup Dynamics) รูปแบบการบริหารจัดการ (Management Styles) และบรรทัดฐานขององค์การ (Organizational Norms)

1.3 ความต้องการทางจิตใจ (Psychological Availability) คือ ความรู้สึกที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ จากพื้นฐานความต้องการด้านทรัพยากรที่บุคคลได้ทุ่มเทให้กับบทบาทการทำงาน อิทธิพลดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับความกระตือรือร้นทางกาย (Physical Energies) การตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional Energies) ความไม่ประมาท (Insecurity) และรูปแบบการดำเนินชีวิตภายนอก (Outside Life)

ต่อมาในปี 1990 คาห์น (Kahn, 1990: 692-724) ได้ขยายทฤษฎีออกไป โดยเสนอโมเดล 3 ทางจิตวิทยาในมิติด้านความสนใจ (Attention) การเชื่อมต่อ (Connectedness) การบูรณาการ (Integration) และจุดศูนย์รวมความสนใจที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคคล ประกอบด้วย ส่วนประกอบย่อย ๆ ของงาน (Work Element) ระบบสังคม (Social Systems) สิ่งดึงดูดความสนใจ (Individual Distraction) ซึ่งหากบุคคลค้นพบความหมายทางจิตใจ รู้สึกมั่นคงปลอดภัย และได้รับทรัพยากรทั้งจากภายนอกและภายใน จะได้รับการเติมเต็มจากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Fully Present) (Kahn, 1992: 322) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ความเจริญของระบบการทำงาน และความสามารถในการผลิต

จากการทบทวนแนวคิด พบว่า การนำเครื่องมือวัดจากแนวคิดของคาห์น (Kahn) ไปใช้ไม่เป็นที่แพร่หลายมากนัก พบเพียงงานของเมย์ กิลสัน และ ฮาร์เตอร์ (May; Gilson; & Harter, 2004: 11-37) ซึ่งได้ทำการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Study) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการ แนวความคิดของคาห์น (Kahn) กับความยึดมั่นผูกพันส่วนบุคคล ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทประกันภัย จำนวน 213 คน พบว่า ตัวแปรด้านประสบการณ์ส่วนบุคคลเป็นตัวแปรต้นกลาง ความยึดมั่นผูกพันส่วนบุคคล และเงื่อนไขทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันส่วนบุคคล

2. แนวคิดความเหนื่อยล้า / ความยึดมั่นผูกพัน (Burnout / Engagement) การศึกษาของแมสแลซ และ เลียเทอร์ ในปี 1997 ได้เสนอว่าการขาดความยึดมั่นผูกพันของบุคคลเกี่ยวข้องกับความ

เหนื่อยล้าในการทำงาน (Burnout) กล่าวคือ ความเหนื่อยล้าในการทำงานเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยอ่อน (Exhaustion) ความรู้สึกเบื่อหน่าย (Cynicism) และรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (Inefficiency) ซึ่งมักเกิดขึ้นกับผู้มีสภาวะความเครียดเรื้อรัง (Chronic Job Stressor) ในขณะที่ความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าอย่างมาก (High Energy) รู้สึกเกี่ยวข้องกับงานอย่างสูง (High Efficacy) เป็นคุณลักษณะของความทุ่มเท นอกจากนี้ ตัวแปรด้านความทุ่มเท ถูกนำมาศึกษาภายใต้สมมติฐานของการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องยาวนานของพนักงานในหน่วยงาน (Leiter; & Maslach 2004: 91-134)

จากที่กล่าวมา องค์ประกอบย่อยทั้งสามของความเหนื่อยล้าในการทำงาน มีลักษณะตรงข้ามกับองค์ประกอบย่อยของความทุ่มเท เรียกเครื่องมือนี้ว่า “Maslach Burnout Inventory : MBI” (Maslach; et al. 1996: 20) โดยมีค่าคะแนนที่ตรงข้ามระหว่างองค์ประกอบย่อยของความเหนื่อยล้าและความทุ่มเท สอดคล้องกับผลการศึกษาของแลสซิงเกอร์ และ ไฟน์แกน (Laschinger; & Finegan. 2005: 439-449) พบว่า ตัวแปรด้านอารมณ์เหนื่อยล้ามีผลทางตรงในทิศทางบวกกับอาการแสดง (Sign) ของภาวะซึมเศร้า แต่มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบกับความกระตือรือร้น ในข้อแย้งต่อประเด็นดังกล่าว ถึงความตรงข้ามของความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความเหนื่อยล้าในการทำงาน กอนซาเลซ-โรมา (Gonzalez-Roma; et al. 2006: 165-174) กล่าวถึงการเกิดขึ้นของความยึดมั่นผูกพันในงานว่า ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนต่อประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร แม้จะต้องใช้ความอดทนเพียงใดก็ตาม เช่น มีการปรับตัวกรรมของบุคคลหลังจากที่ได้พิจารณาเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ด้วยสภาวะจิตใจที่เป็นปกติ และถึงแม้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานอาจเกิดขึ้นเพียงชั่วครู่ชั่วคราว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นเรื่องที่ตรงข้ามกับความไม่ยึดมั่นผูกพันในงาน หรือสภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน แต่สิ่งที่ต่างข้ามกับความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ การไม่เกิดขึ้นในสภาวะความยึดมั่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับ ซอยฟีลี และคนอื่น ๆ (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) ที่กล่าวถึง ผู้ที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงานต่ำไม่จำเป็นต้องมีความยึดมั่นผูกพันในงานเสมอไป ในขณะที่เดียวกันผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง อาจไม่มีสภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานด้วยเช่นกัน จึงควรแยกพิจารณาโครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานออกจากความเหนื่อยล้าในการทำงาน

จากมุมมองของนักวิชาการ 2 กลุ่มที่แตกต่างกันนี้ จึงยังหาข้อสรุปที่ชัดเจนไม่ได้ว่าสิ่งที่ตรงข้ามกับความยึดมั่นผูกพันในงาน คือความไม่ยึดมั่นผูกพันในงาน หรือสภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน สอดคล้องกับนักวิชาการกลุ่มที่สามได้ให้ความเห็นว่า ไม่อาจตัดสินโมเดลความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยปราศจากการพิจารณาถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการถอนตัว (Withdrawal) พฤติกรรมที่ผิดปกติ (Maladaptive) หรือปรากฏการณ์ที่อาจส่งผลต่อความไม่ยึดมั่นผูกพันในงาน (Macey; & Schnider. 2008. 3-30)

อย่างไรก็ตาม แนวคิดชั่วคราวตรงข้ามของความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ระบุถึงสภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน พบว่าเครื่องมือวัดความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Maslach Burnout Inventories: MBI) ถูกนำไปใช้ในงานวิจัยหลายชิ้น อาทิ งานของเลียเทอร์ และ แมสแลช (Leiter; & Maslach. 2004: 91-134) ได้ทดสอบโมเดลในความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน ความเหนื่อยล้าในการทำงาน/ความท้อแท้ และการรับรู้ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร พบว่า ความเหนื่อยล้า/ความท้อแท้ เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างบริบทขององค์กร และการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า ตัวแปรด้านความเหนื่อยล้าในการทำงานบางตัวเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน เช่น ความเกี่ยวข้องเชิงนโยบาย ระดับของพนักงาน รูปแบบการช่วยเหลือ และความสัมพันธ์ภายในทีม ในขณะที่สภาวะผู้นำและการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน (Laschinger; & Leiter. 2006: 259-267; Leiter; & Laschinger. 2006: 37-146; Cho; et al. 2006: 43-60; Greco; et al. 2006: 41-56)

3. แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) ได้ให้คำจำกัดความของความท้อแท้ในการทำงานว่า เป็นมิติของความรู้สึกทางบวกที่ช่วยเติมเต็มสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเป็นสภาวะที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวครั้งชั่วคราว แต่มีความต่อเนื่อง (Persistent) และแผ่ซ่าน (Pervasive) ทั้งทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective) และการรู้คิด (Cognitive) โดยไม่พิจารณาแบบแยกส่วน ทั้งทางวัตถุวิสัย เหตุการณ์ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

3.1 ความกระตือรือร้น (Vigor) เป็นคุณลักษณะของการทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ในขณะปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงาน แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานก็ตาม

3.2 ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) เป็นสภาวะความมุ่งมั่นอย่างสูงที่แสดงออกถึงความเกี่ยวข้องกับการงาน โดยรู้สึกถึงความหมาย (Significant) ของงานมีความเอาใจใส่ (Enthusiasm) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) มีความภาคภูมิใจ (Pride) และมีความรู้สึกท้าทาย (Challenge) ในการปฏิบัติงาน

3.3 ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) เป็นลักษณะความใส่ใจอย่างเต็มเปี่ยม และมีความสุขจดจ่อกับการปฏิบัติงานของบุคคล โดยรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว แม้ในช่วงดังกล่าวจะต้องเผชิญกับความยากลำบากในการทำงานก็ตาม

ซึ่งงานของชอยฟีลิ และคนอื่น ๆ (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) ยังได้เสนอว่า องค์ประกอบด้านความกระตือรือร้น และด้านการอุทิศตนของความยึดมั่นผูกพันในงาน ตรงข้ามกับ

องค์ประกอบด้านอารมณ์เหนื่อยอ่อนและด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายล้าในการทำงาน ตามลำดับ ภายหลังได้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในงานขึ้นเป็นครั้งแรกในปี 2003 จากงานของชอว์ฟีลี และ เบกเกอร์ (Schaufeli; & Bakker. 2003: Online) โดยมีชื่อว่า "แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของมหาวิทยาลัยยูเทรชต์" (The Utrecht Work Engagement Scale : UWES) เป็นลักษณะของแบบสอบถามร่วมกับการเขียนรายงานถึงตัวตน (Self-report) และได้มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง เช่น ในงานของชอว์ฟีลี และ เบกเกอร์ (Schaufeli; & Bakker. 2004: 293-315) พบว่าความเหนื่อยล้าในการทำงานสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรความพึงพอใจในด้านอุปสงค์ที่มีต่องาน (Job Demand) และการขาดแคลนทรัพยากรในงาน (Job Resource) ในขณะที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทรัพยากรในงานและความตั้งใจที่จะลาออก หรือย้ายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานที่พยายามอธิบายถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันในงาน มากกว่าอธิบายถึงโครงสร้างทางทฤษฎี โดยสะท้อนให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน เป็นเจตคติอย่างหนึ่งของพนักงาน (Employee Attitude) และหลอมรวมค่านิยมของบุคคลให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพ (Outcomes) ขององค์กร เช่น ผลกำไร ประสิทธิภาพในการผลิต เป็นต้น (Harter; Schmidt; & Hayes. 2002: 268-279)

สอดคล้องกับงานวิจัยของเซพพาลา และคนอื่น ๆ (Seppala; et al. 2008: 459-481) ได้ระบุถึงโมเดลความยึดมั่นผูกพันในงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ความกระตือรือร้น คือ คุณลักษณะของการทุ่มเทแรงกายแรงใจระหว่างการปฏิบัติงาน ประจักษ์ที่ทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องในหน้าที่การงานของแต่ละบุคคลแม้ว่าจะต้องเผชิญกับความยากลำบากก็ตาม 2) การอุทิศตน คือ สภาวะความมุ่งมั่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและจากประสบการณ์ในงาน โดยรู้สึกถึงความหมายของงาน มีความตื่นตัว ภาคภูมิใจ และรู้สึกท้าทายต่องานที่รับผิดชอบ 3) ความจดจ่อใส่ใจ คือ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการจดจ่อใส่ใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

4. แนวคิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) แนวคิดสุดทายจากงานของฮาร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Harter; et al. 2002: 268-279; 2003: 205-224) ได้พิจารณาความยึดมั่นผูกพันจากบทบาทการงานของพนักงาน และจากผลการศึกษาของกัลล์พ The Gallup Organization กว่า 30 ปี ที่ได้ศึกษาพนักงานที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหาร และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตไว้มากมาย นำไปสู่การพัฒนาโมเดลความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับคำจำกัดความของความยึดมั่นผูกพันของบุคคล (Personal Engagement) ของคาห์น (Kahn. 1990: 692-724; 1992: 321-349) ทั้งนี้ แนวคิดของความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน จะเกิดขึ้นเมื่อปัจเจกบุคคลมีการเชื่อมโยงทางอารมณ์และตระหนักต่อความคิดของตนและผู้อื่นในองค์กร ทำให้

แนวคิดนี้เป็นที่เข้าใจว่า เป็นเรื่องความเกี่ยวข้องกับงานของปัจเจกบุคคล (Individual's Involvement) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความจดจ่อใส่ใจในงาน (Enthusiasm) และทรัพยากรในงาน (Job Resources) (Harter; et al. 2002: 269)

วิลเดอร์มัท และ พัวเคน (Wildermuth; & Pauken 2008: 122-128) เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานจากการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า สภาพแวดล้อม ภาวะผู้นำ งาน และองค์ประกอบด้านบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับการทุ่มเทผูกพันในการทำงาน โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การและของบุคคล สัมพันธภาพในที่ทำงาน และความสมดุลในการใช้ชีวิต ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับการทุ่มเทในการทำงาน คือ ทัศนคติขององค์การและความซื่อสัตย์ของผู้นำ ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีความหมาย ระดับความท้าทาย ปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบช่วงของการควบคุม โดยมีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบพฤติกรรมกระตือรือร้น การเห็นคุณค่าแห่งตน ความเครียด และบุคลิกภาพแบบเปิดเผย สอดคล้องกับ เบกเกอร์ และ เดเมอร์วูตี (Bakker; & Demerouti. 2008: 209-223) ได้วิเคราะห์เอกสารจากการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อค้นหาองค์ประกอบอื่น แสดงให้เห็นปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานประกอบด้วย ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศตน และความจดจ่อใส่ใจ โดยทรัพยากรด้านงาน และด้านตัวบุคคลเป็นตัวทำนายหลักถึงความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน หากทรัพยากรทั้งสองนี้เพิ่มขึ้นพนักงานที่มีความทุ่มเทสูงจะมีความคิดสร้างสรรค์ ผลงานได้มาก และปรารถนาที่จะเจริญก้าวหน้ากับงาน

จากพื้นฐานความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ไม่เพียงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงตัวบุคคล เช่น ความกระตือรือร้น การแสดงออกซึ่งคุณค่าแห่งตน การพัฒนาสุขภาพร่างกาย และความสุขที่เกิดจากการทำงาน (Loehr. 2005: 14) ทั้งนี้ ความทุ่มเทในงานเป็นผลของการตัดสินใจของปัญญาเกี่ยวกับความต้องการที่ตอบสนองความสามารถในการทำงาน และยึดติดกับภาพพจน์ของตนเอง (May; Gilson; & Harter. 2004: 11-37) ในขณะที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเกี่ยวข้องกับการใช้ทั้งอารมณ์และพฤติกรรม นอกเหนือจากปัญญาในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่บุคคลมีความใส่ใจทุ่มเท กระตือรือร้น อุทิศตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ระบุไว้ ทั้งนี้แนวคิดของโคเฮน (Cohen. 2007: 336-354) ยังมองว่าพนักงานไม่ได้เริ่มต้นทำงานในองค์การโดยไม่มีเจตคติในเรื่องความผูกพันกับองค์การเลย แต่พนักงานมีเจตคติและการรับรู้ในเรื่องความผูกพันกับองค์การจากกระบวนการกล่อมเกลாதองสังคมและขึ้นอยู่กับค่านิยมส่วนบุคคล ความเชื่อ ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และประสบการณ์ในอดีต ซึ่งลักษณะประสบการณ์ที่ปัจเจกบุคคลนำเข้ามาในองค์การนี้เรียกว่า แนวโน้มความผูกพันกับองค์การ (Commitment Propensity) ซึ่งในทางทฤษฎีมองว่ามีแนวโน้มความ

ผูกพันกับองค์การพัฒนามาก่อนที่จะเข้าสู่องค์การและระดับแนวโน้มความผูกพันกับองค์การที่สูงขึ้นจะนำไปสู่การพัฒนาความผูกพันกับองค์การที่แท้จริงเมื่อพนักงานได้เข้ามาอยู่ในองค์การ

โคเฮน (Cohen. 2007: 336-354) กล่าวว่า พนักงานที่อยู่กับองค์การเพราะเครื่องมือที่องค์การใช้จูงใจอาจเกิดความผูกพันกับองค์การในลักษณะที่ควรจะต้องอยู่กับองค์การ หากเมื่อได้เข้าสู่กระบวนการกล่อมเกลாதงสังคมในช่วงเริ่มต้นของการทำงานก็จะก่อให้เกิดค่านิยมในเรื่องสายอาชีพที่ทำ หรืออาจเกิดความผูกพันเพราะรู้สึกถึงความสำเร็จในตนเองจากการทำงาน จึงได้เสนอแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การของพนักงานไว้ 2 ประเด็น

1. องค์การควรพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครที่มีแนวโน้มว่าจะผูกพันกับองค์การในระดับสูง เพราะเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้มีแนวโน้มว่าจะผูกพันกับองค์การในระดับสูงกับผู้มีแนวโน้มว่าจะผูกพันกับองค์การในระดับต่ำ ผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะผูกพันกับองค์การในระดับสูงจะมีความจำเป็นน้อยกว่าที่จะต้องใช้กระบวนการกล่อมเกลาทงสังคมและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความผูกพันกับองค์การ

2. พนักงานที่มีความรู้สึกว่าต้องอยู่กับองค์การจะมีความจำเป็นที่จะต้องใช้กระบวนการกล่อมเกลาทงสังคมและการฝึกอบรมน้อยกว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การ ใช้เครื่องมือเพื่อให้พนักงานผูกพันกับองค์การ แนวคิดในปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันให้พนักงานคงอยู่กับองค์การจะมุ่งที่การรับรู้ถึงประโยชน์จากการที่ยังคงอยู่กับองค์การ มากกว่าจะมองที่ต้นทุนของการออกไปจากองค์การ

ดังนั้นองค์การไม่ควรมุ่งสนใจไปที่ประเด็นการหลีกเลี่ยงไม่ให้พนักงานลาออก แต่ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนพนักงาน เจตคติที่ดีต่องานที่ทำ และมีความยุติธรรมในระบบค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง องค์การใดที่มุ่งเพียงการใช้เครื่องมือทางการแลกเปลี่ยนเพื่อผูกพันพนักงานไว้โดยไม่ให้ความสำคัญกับความผูกพันทางจิตใจ อาจจะต้องสูญเสียบุคลากรไปเมื่อมีองค์การอื่นให้ข้อเสนอในเรื่องค่าตอบแทนที่สูงกว่าและดีกว่าให้แก่พนักงาน แต่หากพนักงานมีความผูกพันกับงานและองค์การมากเพียงพอแล้วแม้จะมีผู้เสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่าให้ก็ไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานออกจากองค์การ (Cohen. 2007: 336-354) ซึ่งฮูลิน (Hulin. 1991: 460) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึก หรือเจตคติ (Attitude) ของบุคคลที่ตอบสนองต่อบริบทของการทำงาน แต่ด้วยเหตุผลความแตกต่างของปัจเจกบุคคล ความพึงพอใจในงานจึงมีความแตกต่างกันไป ทั้งนี้ในส่วนที่เป็นความคาดหวังที่ได้รับจากการทำงาน และปฏิกิริยาที่ตอบสนองต่อบริบทของงาน ซึ่งเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่มีหลากหลายแง่มุม ดังนั้น การสะสมความรู้สึก การรู้คิด และความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จึงเป็นตัวบ่งชี้ระดับของความพึงพอใจในงาน อันส่งผลให้มีอารมณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ จากการประเมินของบุคคลหรือประสบการณ์ของบุคคล ความพึงพอใจในงานจึงมีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรม โดยมีส่วนผลักดันให้งานที่รับผิดชอบมีผลสำเร็จ หรือประสบความสำเร็จ

ล้มเหลว และจัดเป็นตัวแปรเจตคติต่องานประเภทหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฮาคาเนน และคนอื่น ๆ (Hakanen, et al. 2006: 495-513) ศึกษากลุ่มตัวอย่างครูชาวฟินแลนด์ 2,308 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านทรัพยากรในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ โดยตัวแปรทั้งสองเป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลต่อตัวแปรความทุ่มเทในการทำงานเหตุผลที่สนับสนุนพฤติกรรมทางบวกที่ผลักดันให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนขององค์การ ซึ่งถือเป็น ศูนย์กลางที่ผลักดันให้เกิดความไว้วางใจ โดยบุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงาน จะทุ่มเททั้งพลังงาน เวลา และศักยภาพ จากความไว้วางใจที่ได้รับ

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพที่กล่าวมาข้างต้นของ นักวิชาการแต่ละท่านนั้น มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะตัวแปรสังเกตได้แต่มีลักษณะสำคัญที่ใกล้เคียงกัน คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน มีการแสดงออกทางด้านอารมณ์ความรู้สึก และ พฤติกรรมในลักษณะความตั้งใจทุ่มเททั้งพลังงานและพลังใจให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และ รู้สึกถึงความท้าทายกับงานที่ทำในวิชาชีพ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

จากนิยามความยึดมั่นผูกพันที่ถูกนำเสนอขึ้นในบริบทต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นว่าการให้นิยาม ความหมาย แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนความยึดมั่น ผูกพันของพนักงานขึ้นอยู่กับบริบทที่ต้องการศึกษา แต่ในการศึกษาครั้งนี้ต้องการนำแนวคิดความยึด มั่นผูกพันมาศึกษาในบริบทของวิชาชีพครู ซึ่งโคเฮน (สุรศรี รมณีย์; และ สุวัฒน์ เงินจ๋า. 2557: 112-124; อ้างอิงจาก Cohen. 2000: 387-417) กล่าวว่าครูผู้สอนต้องมีความผูกพันต่อวิชาชีพ และต้อง ทุ่มเทกับการสอนอย่างเต็มที่ ครูที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพจะส่งผลให้มีความกระตือรือร้นต่อการ ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ หากโรงเรียนทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพได้มากเท่าใดก็จะทำให้ครูมี ความปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้นต่อไป และทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีผลงานที่น่าพอใจ จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ จะเห็นได้ว่า แนวคิด ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพนั้น มีการศึกษาค้นคว้ากันน้อย ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่น ผูกพันในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สรุปเป็นที่มาองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันใน วิชาชีพ ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปตัวแปรองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพที่ได้จากแนวคิดและงานวิจัย

แนวคิดและงานวิจัย	องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ									
	ความกระตือรือร้น	ความทุ่มเทอุทิศตน	ความจดจ่อใส่ใจ	การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	ความสามารถในการทำงาน	ความพึงพอใจในงาน	แรงจูงใจในการทำงาน	ค่านิยม	เจตคติ
1 พรรัตน์ แสดงหาญ. (2551)		✓	✓			✓			✓	✓
2 วิเชียร วิทย์อุดม. (2547)				✓			✓			✓
3 สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549)		✓		✓					✓	✓
4 สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. (2555)	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓
5 Bakker.; & Demerouti. (2008)	✓	✓	✓							
6 Cohen. (2000)	✓	✓	✓			✓			✓	✓
7 Cohen. (2007)	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓
8 Gallup. (2013)	✓	✓	✓				✓	✓		✓
9 Greco.; et al. (2006)	✓	✓			✓					
10 Hakanen. (2006)		✓		✓		✓	✓			✓
11 Harter.; Schmidt.; & Hayes. (2002)			✓				✓		✓	✓
12 Hulin. (1991)							✓	✓		✓
13 Ivancevich; & Matteson. (1990)	✓	✓	✓				✓		✓	
14 Kahn. (1990)						✓	✓	✓	✓	✓
15 Lafortune. (2009)	✓	✓	✓							
16 Laschinger; & Leiter. (2006)	✓	✓			✓					
17 Leiter; & Laschinger. (2006)	✓	✓			✓					
18 Leiter; & Bakker. (2004)	✓	✓	✓			✓				
19 Loehr. (2005)	✓						✓			✓
20 Lynch. (2007)	✓	✓	✓							✓

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิดและงานวิจัย		องค์ประกอบความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพ									
		ความกระตือรือร้น	ความทุ่มเทอุทิศตน	ความจดจ่อใส่ใจ	การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	ความสามารถในการทำงาน	ความพึงพอใจในงาน	แรงจูงใจในการทำงาน	ค่านิยม	เจตคติ
21	Macey; & Schneider. (2008)	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓
22	May; Gilson; & Harter. (2004)	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓
23	Meyer; Allen; & Smith. (1993)	✓	✓	✓			✓			✓	✓
24	Saleh; & Hosek. (1976)	✓					✓			✓	✓
25	Schaufeli; & Bakker. (2003)	✓	✓	✓			✓	✓		✓	
26	Schaufeli; & Bakker. (2004)						✓	✓		✓	✓
27	Schaufeli; et al. (2002)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
28	Seppala; et al. (2008)	✓	✓	✓						✓	
29	Steers; & Porter. (1991)	✓	✓	✓			✓				
30	Wildermuth; & Pauken. (2008)	✓	✓	✓		✓				✓	
รวม		22	23	19	6	4	15	15	6	15	19

จากตาราง 1 แสดงว่า การสังเคราะห์แนวคิดผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกและสรุปตัวแปรองค์ประกอบความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพโดยนับความถี่ที่มีผู้ให้แนวคิดไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้ให้แนวคิดทั้งหมดที่ผู้วิจัยรวบรวมไว้ใช้เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นกำหนดเป็นกรอบไว้ เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาองค์ประกอบความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพครู จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศตน ความจดจ่อใส่ใจ ความสามารถในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ค่านิยม เจตคติ โดยผู้วิจัยสรุปไว้ดังนี้

1. ความกระตือรือร้น หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ (Meyer; Allen; & Smith. 1993: 538-551) และปรารถนาที่จะเจริญก้าวหน้ากับงาน (Bakker; & Demerouti. 2008: 209-223) ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปทำงาน

ในความรับผิดชอบหลักของตนเอง (Leiter; & Bakker. 2010: 3-4) โดยแสดงถึงความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงาน แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานก็ตาม (Schaufeli et al. 2002: 71-92)

2. ความทุ่มเทอุทิศตน หมายถึง ความตั้งใจทำงาน (สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549: 98-99) และความเต็มใจของแต่ละบุคคลที่จะใช้พลังอย่างเหมาะสมในการทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนสมรรถนะวิชาชีพ (Lafortune. 2009: 32) ความพร้อมที่จะใช้ความรู้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงาน (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) มีความรับผิดชอบ มีชีวิตเพื่องาน (Ivancevich; & Matteson. 1990: 171) มุ่งมั่นที่จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความตื่นตัว (Seppala; et al. 2008: 459-481) พยายามปรับปรุงและทำงานให้สำเร็จ (Steers; & Porter. 1991: 214) รู้สึกถึงความหมายของงาน มีความเอาใจใส่ มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกท้าทายในการปฏิบัติงาน (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้มีผลงานที่น่าพอใจ (Cohen. 2000: 387-417)

3. ความจดจ่อใส่ใจ หมายถึง การที่บุคคลมีความความสนใจ มีความรับผิดชอบในการทำงาน (Steers; & Porter. 1991: 214) มีความตั้งใจ หรือใจจดจ่ออยู่กับงาน (Ivancevich; & Matteson. 1990: 171) รู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน เวลาผ่านไปรวดเร็วแม้ในช่วงดังกล่าวจะต้องเผชิญกับความยากลำบาก (Schaufeli et al. 2002: 71-92; & Seppala; et al. 2008: 459-481) จดจ่อในหน้าที่ (สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. 2555: 158) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการจดจ่อใส่ใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน (Seppala; et al. 2008: 459-481)

4. ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่บุคคลใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้มีผลงานที่น่าพอใจ (Cohen. 2000: 387-417) โดยใช้ความคิดความรู้และทักษะความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งหรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน (Kahn. 1990: 694) ตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงาน (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) มุ่งเน้นถึงผลลัพธ์ที่ออกมาภายหลัง (สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. 2555: 158) โดยการประเมินของบุคคลหรือประสบการณ์ของบุคคล (Hakanen, et al. 2006: 495-513)

5. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความพึงพอใจต่อการทำงาน (สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. 2555: 158) เป็นความรู้สึกรับรู้ของบุคคลตอบสนองต่อบริบทของการทำงาน มีความผูกพันกับงานมากเพียงพอแม้จะมีผู้เสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่าให้ก็ไม่เพียงพอที่จะทำให้ออกจากงาน (Cohen. 2007: 336-354) ความเหนื่อยล้าในการทำงานสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรความพึงพอใจในด้านอุปสงค์ที่มีต่องาน (Schaufeli; & Bakker. 2004: 293-315) รู้สึกตอบสนองความต้องการทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ จากพื้นฐานความต้องการทรัพยากรที่บุคคลที่ได้ทุ่มเทให้กับบทบาท

การทำงาน (Kahn. 1990: 692-724) โดยมีส่วนผลักดันให้งานที่รับผิดชอบมีผลสำเร็จ หรือประสบความล้มเหลว (Hakanen, et al. 2006: 495-513)

6. ค่านิยม หมายถึง กระบวนการกล่อมเกลาทางสังคมในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน เป็นความเชื่อ ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และประสบการณ์ในอดีต (Cohen. 2007: 336-354) เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย มีความรัก ความภาคภูมิใจ ทำตนเป็นสมาชิกที่ดี (สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549: 98-99) รู้สึกว่างานที่ทำนั้นเข้ากันได้กับแนวคิดของตนเอง (Saleh; & Hosek. 1976: 213-224) เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากวิชาชีพ แสดงออกเป็นพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา และความคิดในรูปของความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ (Meyer; Allen; & Smith. 1993: 538-551) โดยสะท้อนให้เห็นว่าเป็นเจตคติอย่างหนึ่งของพนักงานหลอมรวมค่านิยมของบุคคลให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Harter; Schmidt; & Hayes. 2002: 268-279)

7. เจตคติ หมายถึง จิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึกด้านบวกเกี่ยวกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ใช่เพียงสิ่งที่เป็นรูปธรรม เหตุการณ์ ตัวบุคคลหรือพฤติกรรม (Lynch. 2007: 11) เป็นการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่ในวิชาชีพหรือไม่ (Meyer; Allen; & Smith. 1993: 538-551) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Saleh; & Hosek. 1976: 213-224) ต้องการคงความเป็นสมาชิก (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) จงรักภักดีใคร่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร (วิเชียร วิทยอุดม. 2547: 36) การสะสมความรู้สึก การรู้คิด และความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Hulin. 1991: 460) ตระหนักต่อความคิดของตนเองและผู้อื่นในองค์กร (Kahn. 1990: 692-724; 1992: 321-349)

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพนั้น เกิดจากปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ โดยการเกิดขึ้นของพฤติกรรมทางร่างกาย และสภาวะของจิตใจทางบวกที่แสดงออกถึง ความกระตือรือร้น ทุ่มเทอูทิศตน จดจ่อใส่ใจ ใช้ความรู้ความสามารถ กระบวนการทางวิชาชีพกับการปฏิบัติงาน ตั้งใจ เต็มใจที่จะใช้พลังทางด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิด และความรู้สึกที่ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ มีความพึงพอใจ มีความรัก ศรัทธา ค่านิยมและเจตคติที่ดีแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพครู

คำว่า วิชาชีพ ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2558: ออนไลน์) ให้ความหมายว่า วิชาที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น วิชาแพทย์ วิชาช่างไม้ วิชาช่างยนต์ ซึ่งเปลื้อง ณ นคร (2558: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า วิชาที่ศึกษาเล่าเรียนแล้วมีความชำนาญสามารถประกอบอาชีพได้ทันที วิชาเฉพาะเพื่อการประกอบอาชีพและความหมายของครูตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 อธิบายคำว่า ครู นั้นมาจากรากศัพท์ในภาษาบาลี ครู – คุ หรือจากภาษาสันสกฤตว่า คุรุ ส่วนในความหมายที่เป็นคำวิเศษณ์ในภาษาบาลี แปลว่า หนัก สูง ส่วนในภาษาสันสกฤต แปลว่า ไหญ่ หรือ หนัก (ราชบัณฑิตยสถาน. 2558: ออนไลน์)

กู๊ด (Good. 1973: 586) ได้ให้ความหมายของครูไว้ในหนังสือ Dictionary of Education หลายนัยด้วยกันดังนี้

ครู คือ บุคคลที่ทางราชการจ้างไว้เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำหรืออำนวยการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนักเรียนหรือนักศึกษาในสถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน

ครู คือ บุคคลที่มีประสบการณ์หรือมีการศึกษามากหรือดีเป็นพิเศษ หรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถช่วยทำให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาก้าวหน้าได้

ครู คือ บุคคลที่สำเร็จหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันฝึกหัดครู และการฝึกอบรมนั้นได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ โดยการมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคลนั้น

ครู คือ บุคคลที่สั่งสอนอบรมคนอื่น ๆ

เปลื้อง ณ นคร (2558: ออนไลน์) ให้ความหมายของคำว่า ครู คือ ผู้มีความหนักแน่น ผู้ควรแก่การเคารพของศิษย์ผู้สั่งสอน

สอดคล้องกับ มานิต มานิตเจริญ (2519: 195) ที่ให้ความหมายของคำว่า ครู คือ ผู้สั่งสอนศิษย์ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ เครื่องเตือนใจ เช่น ผิดเป็นครู

สำหรับในยุคสมัยมีใบประกอบวิชาชีพ เป็นยุคที่อาชีพครูได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก อันเนื่องมาจากการวิเคราะห์ลักษณะงานของครูตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวไปสอดคล้องกับลักษณะของวิชาชีพต่าง ๆ ที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงได้มีการยกระดับอาชีพครูเป็นวิชาชีพ โดยได้ตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งได้บัญญัติสาระสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของอาชีพครูไปสู่ความเป็นวิชาชีพครู (สันติ บุญภิรมย์. 2557: 43-47) ดังนี้

1. จัดให้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติครู ตั้งแต่พุทธศักราช 2488 ถึง 2523 รวม 6 ฉบับ (มาตรา 3)

2. ได้บัญญัติคำว่า “วิชาชีพ” และให้ความหมายของคำว่า “ครู” ซึ่งพัฒนาจากยุคที่ 4 คือ ยุคครูสมัยมีพระราชบัญญัติก่อนมีใบประกอบวิชาชีพ (พุทธศักราช 2488-2545) สำหรับคำนิยามของคำว่า “วิชาชีพ” วิชาชีพ หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และบริหาร การศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาต่าง ๆ และ “ครู” หมายความว่า บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และ อุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ข้อกำหนดที่สำคัญประการหนึ่งในจำนวนหลาย ๆ ข้อ ของการเป็นวิชาชีพหรืออาชีพชั้นสูง คือ มีจรรยาบรรณ แม้ว่าวิชาชีพครูจะได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการให้เป็นวิชาชีพหรืออาชีพชั้นสูง ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 แต่ผู้ประกอบวิชาชีพครูก็ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะอาชีพชั้นสูงมาเป็นเวลายาวนานก่อนที่จะมีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครูขึ้น ใช้ กล่าวคือ ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้ประพฤติปฏิบัติตนในฐานะแม่พิมพ์ ถ่ายทอดวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนศิษย์ด้วยวิญญานของศีลธรรม มีคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม โดยไม่จำเป็นต้องให้ผู้มีอำนาจ เหนือมาบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดกดขี่ตั้งแต่โบราณกาล กล่าวโดยสรุปก็คือ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ได้ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูที่มีได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรตั้งแต่อดีตกาลเมื่อเริ่มมีการ จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือตั้งแต่เมื่อเริ่มมีการสอนเกิดขึ้นอย่างไรก็ตาม เมื่อการศึกษาได้รับการ พัฒนาให้กว้างขวางขึ้น จำเป็นต้องพึงสถานที่เรียนและจำนวนครูมากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้การ คัดเลือกบุคคลเข้ามาประกอบวิชาชีพครูย่อมได้ทุกคนที่ตั้งใจมาเป็นครูและมีได้ตั้งใจเป็นครูอย่าง แท้จริง พฤติกรรมของคนที่เป็นครูด้วยวิญญานความเป็นครูจึงมีปรากฏให้เห็นได้ไม่มากนัก ในทาง ตรงกันข้ามสังคมกลับพบเห็นบุคคลที่เป็นครูจำนวนมากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับความเป็นครู เพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้การกำหนดกฎระเบียบหรือ “จรรยาบรรณ” อย่างเป็นรายลักษณ์อักษรเพื่อให้ครูทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติเพื่อเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และความเจริญก้าวหน้าของผู้เป็นครูและสถาบัน วิชาชีพครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น (ยนต์ ชุ่มจิต. 2553: 206-209)

สำหรับจรรยาบรรณวิชาชีพครูนี้ ออกตามความในมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (11) (จ) (ณ) มาตรา 49 และมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ประกาศใช้เมื่อ

วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2548 ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2556 และมีผล
บังคับใช้วันที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เฉพาะในส่วนที่เป็นจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น
ประกอบด้วยข้อกำหนด 9 ข้อ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2556: ออนไลน์) ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ
แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดี
งามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย
วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย
สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่
เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดย
ยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา
เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และ
ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

โดยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เรื่องสาระความรู้ สมรรถนะและ
ประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และ
ศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ลงประกาศใน

ราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2556 กำหนดสาระความรู้ สมรรถนะและ
 ประสพการณ์ให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2556: ออนไลน์) ดังนี้

มาตรฐานความรู้

1. ความเป็นครู

1.1 สาระความรู้

- 1.1.1 สภาพงานครู คุณลักษณะ และมาตรฐานวิชาชีพครู
- 1.1.2 การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.1.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครู
- 1.1.4 การจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู
- 1.1.5 การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะ

- 1.2.1 รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอน เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์
 สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้
- 1.2.2 แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.2.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
- 1.2.4 มีจิตวิญญาณความเป็นครู

2. ปรึษาการศึกษา

2.1 สาระความรู้

- 2.1.1 ปรึษา แนวคิด และทฤษฎีทางการศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม
 วัฒนธรรม
- 2.1.2 แนวคิด และกลวิธีการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.2 สมรรถนะ

- 2.2.1 ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา
- 2.2.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ภาษาและวัฒนธรรม

3.1 สาระความรู้

- 3.1.1 ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อการเป็นครู
- 3.1.2 ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนานวิชาชีพครู

3.2 สมรรถนะ

3.2.1 สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อความหมายอย่างถูกต้อง

4. จิตวิทยาสำหรับครู

4.1 สาระความรู้

4.1.1 จิตวิทยาพื้นฐานและจิตวิทยาพัฒนาการของมนุษย์

4.1.2 จิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาการศึกษา

4.1.3 จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา

4.2 สมรรถนะ

4.2.1 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4.2.2 ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็ม

ศักยภาพ

5. หลักสูตร

5.1 สาระความรู้

5.1.1 หลักการ แนวคิดในการจัดทำหลักสูตร

5.1.2 การนำหลักสูตรไปใช้

5.1.3 การพัฒนาหลักสูตร

5.2 สมรรถนะ

5.2.1 วิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้

5.2.2 ปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

หลักสูตร

6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

6.1 สาระความรู้

6.1.1 หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

6.1.2 ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาได้

6.1.3 การบูรณาการเรียนรู้อย่างบูรณาการ

6.1.4 การจัดการชั้นเรียน

6.1.5 การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในสถานศึกษา

6.2 สมรรถนะ

6.2.1 สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

6.2.2 สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

7.1 สารความรู้

7.1.1 หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย

7.1.2 การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

7.2 สมรรถนะ

7.2.1 สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

7.2.2 สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

8.1 สารความรู้

8.1.1 หลักการ แนวคิด ออกแบบ การประยุกต์ใช้ และการประเมินสื่อ นวัตกรรม
เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

8.1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

8.2 สมรรถนะ

8.2.1 ประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

8.2.2 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

9.1 สารความรู้

9.1.1 หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ

ผู้เรียน

9.1.2 ปฏิบัติการวัดและประเมินผล

9.2 สมรรถนะ

9.2.1 สามารถวัดและประเมินผลได้

9.2.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

10. การประกันคุณภาพการศึกษา

10.1 สารความรู้

10.1.1 หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการศึกษา

10.1.2 การประกันคุณภาพการศึกษา

10.2 สมรรถนะ

10.2.1 สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

10.2.2 สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

11.1 สาระความรู้

11.1.1 หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต

11.1.2 คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพครู

11.1.3 จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

11.2 สมรรถนะ

11.2.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม

11.2.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

12. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ประกอบด้วย

12.1 สาระความรู้

12.1.1 การสังเกตการจัดการเรียนรู้

12.1.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง

12.1.3 การทดลองสอนในสถานการณ์จำลอง และสถานการณ์จริง

12.1.4 การออกแบบทดสอบ ข้อสอบหรือเครื่องมือวัดผล

12.1.5 การตรวจข้อสอบ การให้คะแนน และการตัดสินผลการเรียน

12.1.6 การสอนภาคปฏิบัติและการให้คะแนน

12.1.7 การวิจัยแก้ปัญหาผู้เรียน

12.1.8 การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

12.2 สมรรถนะ

13. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย

13.1 สาระความรู้

13.1.1 การปฏิบัติการสอนวิชาเอก

13.1.2 การวัดและประเมินผล และนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

13.1.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

13.1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาการศึกษา

13.2 สมรรถนะ

13.2.1 สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเอก

13.2.2 สามารถประเมิน ปรับปรุง และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

13.2.3 ปฏิบัติงานอื่นที่รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เรื่องสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

ศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู

คำว่า ศักยภาพ และ สมรรถภาพ นี้ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้อธิบายไว้ว่า ศักยภาพ คือ ภาวะแฝง อำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ ส่วนคำว่า สมรรถภาพ คือ ความสามารถ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2558: ออนไลน์) จากความหมายดังกล่าว พออนุมานได้ว่าศักยภาพ คือ อำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งใด ๆ ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงสิ่งมีชีวิต เช่น มนุษย์หรือสัตว์ จึงหมายถึงคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในมนุษย์หรือสัตว์ เมื่อโยงสู่บุคคลที่เป็นครู จึงหมายถึงคุณสมบัติต่าง ๆ ที่มีแฝงอยู่ในตัวครู เช่น ความรู้ บุคลิกภาพ สุขภาพอนามัย และพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ต่อสถาบันวิชาชีพ และต่อชาติบ้านเมือง (ยนต์ ชุ่มจิต. 2553: 93-94)

สมรรถภาพความเป็นครู คือ ความสามารถของผู้เป็นครูที่จะใช้คุณสมบัติหรือศักยภาพต่าง ๆ ที่มีแฝงอยู่ในตนเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ในหน้าที่ครูให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับศักยภาพและสมรรถภาพหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในตัวครู ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคนจำเป็นต้องขวนขวายเพิ่มพูนพัฒนาให้มีในตนเองนั้นมีมากมาย แต่ที่สำคัญและถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้น คือ ด้านความรู้ เมื่อศักยภาพเป็นคุณสมบัติ ดังนั้น ศักยภาพความเป็นครูคือ คุณสมบัติที่ต้องการจำเป็นให้มีอยู่ ให้คงอยู่ในตัวของครู สมรรถภาพความเป็นครู ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) นอกจากความรู้ ความสามารถที่กว้างขวางลึกซึ้งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครูให้โดดเด่นเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสของศิษย์และประชาชนทั่วไปแล้วบุคลิกภาพทั้งภายนอกและภายในของครูก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู กล่าวพอเป็นแนวคิดเบื้องต้น คือ หากครูบกพร่องในด้านบุคลิกภาพย่อมทำให้ความศรัทธาเลื่อมใสของศิษย์และประชาชนทั่วไปลดน้อยถอยลง ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการสั่งสอนอบรมและการปกครองดูแลศิษย์ด้อยลงด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคนจึงจำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับ

ความเป็นครูอยู่เสมอ สำหรับเนื้อหาสาระเกี่ยวกับบุคลิกภาพซึ่งจะนำมาเสนอเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นและสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงตนเอง ซึ่งบุคลิกภาพพื้นฐาน คือบุคลิกภาพที่จำเป็นพื้นฐานทั่วไปซึ่งทุกคนจำเป็นต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้บังเกิดเป็นนิสัยประจำตัว (ยนต์ ชุ่มจิต. 2553: 105-114)

กล่าวโดยสรุป ศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู ด้านความรู้ เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวของครูออกมาใช้สอนผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเต็มตาม ศักยภาพและตามธรรมชาติ โดยใช้การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงสมรรถภาพด้านการสอนนำไปสู่ความเป็นครู การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู โดยปกติทั่วไปแล้วบุคคลที่มาศึกษาทางด้านครูต้องมีความชอบความศรัทธาในวิชาชีพครูเป็นพื้นฐานเบื้องต้นอยู่ก่อนแล้ว และได้ผ่านการศึกษาเล่าเรียนอบรมทั้งภาคทฤษฎีที่เป็นวิชาการและภาคปฏิบัติที่ฝึกฝนการปฏิบัติหน้าที่ของครูตามหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่องค์กรวิชาชีพครูได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในวิชาชีพครูไปอย่างไม่หยุดยั้ง

การผลิตครูช่างอุตสาหกรรมในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย ในช่วงเวลาที่ผ่านมา ครูอาชีวศึกษาโดยเฉพาะสาขาช่างอุตสาหกรรมถือเป็นวิชาชีพขาดแคลน ต้องเร่งมือและมองหากลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการผลิตถึงกับในช่วงเวลาที่ผ่านมาทบวงมหาวิทยาลัยได้มอบหมายให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า 3 แห่ง และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลผลิตบัณฑิตครูศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.) เพิ่มขึ้นทั้งระบบ ซึ่งสถาบันทั้ง 4 ก็ได้ดำเนินการตอบสนองความต้องการของชาติมาด้วยดี แต่ปัจจุบันสถานการณ์อันเร่งร้อนเช่นนั้นได้คลี่คลายลง การผลิตครูอาชีวศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องหันมาเน้นทางด้านคุณภาพให้เข้มข้นขึ้น ต้องกระทำการผลิตด้วยความรอบคอบ และประณีตมากขึ้น เพิ่มความเข้มข้นด้านจิตพิสัยของความเป็นครูลงในหลักสูตรให้มากขึ้น แนวทางการผลิตครูอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศจึงอาจทำได้ด้วยวิธีการ 4 วิธี ต่อไปนี้ (วีระพันธ์ สิทธิพงษ์. 2542: 95-98)

วิธีที่ 1 ผลิตครูด้วยหลักสูตรประกาศนียบัตรหลังปริญญาตรี (Graduate Diploma)

ด้วยการเปิดหลักสูตร 1 ปี รับผู้จบปริญญาตรีในสาขาวิชาชีพ เช่น วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี บริหารธุรกิจ คหกรรม เข้าศึกษาวิชาครูอาชีวศึกษา เป็นเวลา 2 ภาคเรียน หรืออาจเพิ่มภาคฤดูร้อน ด้วยหลักสูตรการเรียนประมาณ 24 หน่วยกิต เมื่อจบแล้วจะได้รับวุฒิปริญญาตรี ประกาศนียบัตรชั้นสูงวิชาเฉพาะ (Grad. Dip. In Vocational Teaching) สาขาต่าง ๆ เมื่อบรรจุเข้ารับราชการจะมีเงินเดือนสูงกว่าผู้จบปริญญาตรีประมาณ 2 ขั้น และเพื่อให้การผลิตมีความพอดี ไม่ล้นเปลืองงบประมาณโดยใช่เหตุ ผู้ที่เข้ามาเรียนหลักสูตรนี้ ควรเป็นผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการ ในสถาบันอาชีวศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่งมาแล้ว ทั้งนี้ถ้ารวมไปถึง ครูใหม่ของโรงเรียน

อาชีวศึกษาเอกชน ครูฝึกในศูนย์ฝึกของอุตสาหกรรม ครูอาจารย์ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ครูฝึกในศูนย์ฝึกวิชาชีพของ กทม. ของหน่วยฝึกวิชาชีพทหาร ที่จะส่งคนเข้ามาร่วมเรียนด้วยก็ได้

หลักสูตรนี้ไม่เหมาะกับการเรียนเพื่อเพิ่มพูนภูมิของผู้จบการศึกษาใหม่ ที่ยังไม่มีความชำนาญ ไม่มีประสบการณ์ในโรงเรียนอาชีวศึกษา แต่อาจใช้ได้สำหรับผู้เตรียมความพร้อมที่จะเข้าศึกษาระดับปริญญาโทในลำดับต่อไป

วิธีที่ 2 ผลิตรายวิชาด้วยหลักสูตรปริญญาตรีต่อเนื่อง 2-3 ปี

เป็นหลักสูตรที่จัดให้เรียนต่อเนื่องจากระดับอนุปริญญาไปอีก 2-3 ปี โดยรับผู้จบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือหลักสูตรอนุปริญญา ในสาขาวิชาเอกที่สอดคล้องกับระดับปริญญาตรีที่จะเข้าศึกษาต่อ ในหลักสูตรครุอาชีวศึกษา รายวิชาที่จัดสอนจะเป็นการผสมรวมระหว่างวิชาครู และวิชาชีพ หรือวิชาเอกที่จะออกไปปฏิบัติงาน หน่วยกิตที่เรียนจะประมาณ 85-95 หน่วยกิต แตกต่างกันไปตามแต่ละสาขา

ข้อดีของการจัดหลักสูตรด้วยวิธีที่ 2 นี้ คือ

ผู้เรียนได้ผ่านประสบการณ์การเรียน ในระดับ ปวช. ปวส. หรืออนุปริญญา ซึ่งเป็นขั้นเรียนเป้าหมายในการออกไปทำงาน เมื่อจบปริญญาตรีครุอาชีวศึกษาจะออกไปสอนระดับนี้ จึงได้รู้เห็น ได้เข้าใจธรรมชาติของการให้การศึกษาระดับดังกล่าวมาอย่างดี รู้วิธีการจัดฝึกงานในโรงงาน รู้และเข้าใจชีวิตจิตใจของผู้เรียนระดับนี้ว่าคิดอย่างไร ต้องการสิ่งใด ความรู้ที่จะใช้งานต้องได้ระดับไหน ทำให้สามารถเรียนต่อเนื่องกับความรู้เดิมได้ไม่ยากนัก ส่วนข้อเสียนั้นก็อาจเกิดขึ้นได้ในหลายประการ เช่น ความรู้ในวิชาพื้นฐาน จะอ่อนและด้อยกว่าผู้ผ่านการเรียนหลักสูตร ปริญญาตรีแบบ 4 ปี เนื่องจากใน 2 ปี ที่เหลือต้องแบ่งเวลาส่วนใหญ่ไปเรียนวิชาครู และวิชาชีพ รวมทั้งต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปให้กับ การฝึกสอน และการจัดทำโครงการ (Project) ตัวอย่างของกลุ่มความรู้ที่นักศึกษาครูประเภทนี้จะอ่อนและด้อยกว่า คือ วิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ส่วนวิชาชีพขางนั้นพบว่าจะมีความซ้ำซ้อนกับการศึกษาระดับ ปวส. อยู่พอสมควร เนื่องจากครูระดับล่างได้นำเอาทฤษฎีเทคโนโลยีไปจัดสอนให้กับนักศึกษาระดับเทคนิคไปแล้ว จากปรัชญาการจัดการศึกษาของ Technician ที่จะต้องออกไปทำงานได้ทันทีเมื่อจบการศึกษา

สถาบันการศึกษาด้านวิชาชีพหลายแห่งจัดทำหลักสูตรครุอาชีวศึกษาเป็นแบบที่ 2 นี้ เช่น ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

วิธีที่ 3 ผลิตรายด้วยหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี

มาตรฐานการจัดหลักสูตรปริญญาตรีของประเทศไทยส่วนใหญ่จัดทำเป็นหลักสูตร 4 ปี เท่ากันทุกสาขาวิชา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตก็สามารถจัดทำเป็นหลักสูตร 4 ปี ด้วยหน่วยกิตเต็มพิกัด คือ 150 หน่วยกิตได้เช่นนั้น ในจำนวนนี้จะเป็นวิชาชีพครูอยู่ประมาณ 30 หน่วยกิต วิชาพื้นฐาน ประมาณ 45 หน่วยกิต ที่เหลือจะเป็นวิชาชีพหรือวิชาเอก ประมาณ 75 หน่วยกิต ซึ่งจะแยกออกเป็น วิชาชีพพื้นฐาน วิชาชีพหลัก วิชาชีพรอง วิชาชีพเลือก ตัววิชาชีพหลักมีหน่วยกิตประมาณ 30 หน่วยกิต วิชาชีพรองหรือสาขางานเฉพาะจะกำหนดหน่วยกิตเอาไว้ไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต แต่ส่วนใหญ่จะจัดให้เรียนในช่วง 18-21 หน่วยกิต ที่เหลือจะแบ่งกันอยู่ในวิชาชีพพื้นฐานกับวิชาชีพเลือก

สำหรับผู้ที่มีความเหมาะสมจะเข้าเรียนหลักสูตรประเภทนี้ อาจรับจากผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา หรือ ม.6 เข้ามาเรียนและฝึกจากจุดเริ่มต้นจนเป็นงานเมื่อจบ 4 ปี หรือหากจะคาดหวังทักษะประสบการณ์บางอย่างทางวิชาชีพ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในงานการเป็นครู ก็สามารถรับผู้จบหลักสูตร ปวช. เข้ามาศึกษา สถาบันผลิตครูอาชีวศึกษาดูจะมีความพอใจกับผู้จบ ปวช. เข้ามาพัฒนาเป็นครู โดยเฉพาะในบางสาขาวิชาที่เน้นทักษะเป็นสำคัญ เช่น ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้า ส่วนสาขาที่เหลือจะจบ ปวช. หรือ ม.6 ก็ไม่มีผลแตกต่างกันมากในแง่การนำมาพัฒนาต่อ เพราะเป็นศาสตร์ที่เน้นหนักที่ภาคทฤษฎีจะไม่ปฏิบัติบ้างก็จะเป็นงานทดลอง (Laboratory) ที่เน้นทักษะทางสมองเป็นสำคัญ

วิธีที่ 4 ผลิตรายด้วยหลักสูตรปริญญาตรีที่ 2

การจัดหลักสูตรครู แบบ 2 ปริญญา (Dual Degree) ได้เคยกระทำกันมาแล้วในอดีตที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เช่น หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (อศ.บ.) และ ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) และ ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) และในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เช่น หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.) และ วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) เป็นต้น ซึ่งในคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น ผู้เรียนจะเรียนศาสตร์หลักคือ อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (อศ.บ.) หรือ วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) จนจบเสียก่อนแล้วจึงมาเรียนศาสตร์ความเป็นครู เพื่อรับปริญญาเพิ่มอีก 1 ใบ โดยได้รับเงินเดือนสูงกว่าผู้มีปริญญาเดียว เมื่อเข้ารับราชการประมาณ 1 ขั้น หรืออาจใช้หลักสูตรนี้กับผู้เรียนศาสตร์หลักไม่จบ จำเป็นต้องออกจาก การเรียนกลางคัน เมื่อผ่านชั้นปีที่ 2 ไปแล้ว ก็อาจมาเรียนต่อในสายครูจนจบได้ในกรณีนี้ปริญญาตรีที่ได้รับอาจเป็นอนุปริญญาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) ก็ทำได้ แนวทางดังกล่าวนี้ กลับเป็นตรงกันข้ามกับที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งผู้เรียนจะเข้าเรียนศาสตร์ครู คือเรียนหลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.) จนจบ จากนั้นจึงเข้าร่วมเรียนหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.)

เติมเต็มส่วนที่เหลือ เมื่อจบจึงได้ 2 วุฒิ คือครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) และวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) โดยศาสตร์ที่ขึ้นต้นก่อน จบก่อน

หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี

หลักสูตรการผลิตครูที่สถาบันอุดมศึกษาใช้ในปัจจุบัน คือ หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาชั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (5 ปี) เป็นหลักสูตรการผลิตครูที่ใช้เวลาในการศึกษาอย่างเข้มข้น ผูกประสมการทฤษฎีปฏิบัติ และฝึกการสอนในสถานศึกษาที่สภาครู ๖ รับรอง รวมเป็น 5 ปี เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์แล้ว จะมีคุณสมบัติได้รับใบประกอบวิชาชีพครู และได้รับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นหลักสูตรหลักในการผลิตครู ซึ่งได้เริ่มใช้ตั้งแต่นักศึกษารุ่นปีการศึกษา 2547 โดยมีหลักการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2554: 11)

1. แนวคิดการจัดทำหลักสูตร เน้นผลที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เน้นความสามารถทางวิชาชีพในตัวผู้เรียนให้รู้วิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพ และมีอุดมการณ์วิชาชีพ เน้นฝึกงานในหน้าที่ครูในโรงเรียนตามสถานการณ์จริง เน้นการฝึกใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีแก้ปัญหาและการวิจัย

2. สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เพื่อให้ นักศึกษาครูที่สำเร็จการศึกษาสามารถขอรับใบประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรา 44(3) กำหนดให้ผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องผ่านปฏิบัติการในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด

3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรเป็น 5 ปี โดยกำหนดหน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต

การจัดการเรียนการสอนด้านช่างอุตสาหกรรมมีลักษณะเฉพาะ คือ มีการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไป ครูผู้ที่จะดำเนินการจัดการเรียนการสอนทางด้านอุตสาหกรรมได้จะต้องมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถด้านทักษะ เจตคติที่ดี มีเทคนิคการสอน ตลอดจน วิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง เพื่อนำความรู้ไปถ่ายทอดให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี และสามารถนำความรู้ความสามารถนี้ไปประกอบอาชีพในวงการอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มณูญ สุติศา. 2548: 79-91) ครูผู้ซึ่งจัดการเรียนการสอนในงานอุตสาหกรรม จะถูกเรียกว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ผู้ที่จะเป็นครูช่างอุตสาหกรรมได้นั้นจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญทางทฤษฎีและปฏิบัติทั้งอาชีพครูและอาชีพช่าง (สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์. 2531: 21-25)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ครูช่างอุตสาหกรรม หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาและด้านอุตสาหกรรม โดยมีหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ

ในงานอุตสาหกรรม และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถ่องแท้ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความชำนาญ

ดังนั้น ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูช่างอุตสาหกรรม จึงจำเป็นต้องมีความรู้และสมรรถนะที่มีมาตรฐาน เพื่อให้การผลิตกำลังคนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามไปด้วย

การผลิตครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เป็นคณะที่จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกทางการศึกษาและอุตสาหกรรม ซึ่งเปิดสอนในมหาวิทยาลัย/สถาบัน ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
3. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

โดยวัตถุประสงค์ของคณะในแต่ละมหาวิทยาลัย/สถาบันที่เปิดสอนในหลักสูตรนี้ มีความคล้ายคลึงกัน คือ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติการ ในสาขาวิชาทางอุตสาหกรรม วิศวกรรม เทคโนโลยีอุตสาหกรรม และด้านการเรียนการสอนได้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2558: ออนไลน์) (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2558: ออนไลน์) (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2558: ออนไลน์) (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, 2558: ออนไลน์)

สมรรถนะโดยทั่วไปของครูช่างอุตสาหกรรม

ครูช่างอุตสาหกรรมในอุดมคตินั้นควรจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในวิชาชีพ ไม่ยิ่งหย่อนกว่าวิศวกร ซึ่งถูกเรียกว่า "นายช่าง" ดังนั้น หลักสูตรการศึกษาของครูช่างในหลายประเทศ จึงเป็นหลักสูตรผลิตวิศวกรอย่างเข้มข้น ผนวกเข้ากับความรู้ และทักษะเชิงครู (Pedagogy) แบบเข้ม การผลิตบุคคลประเภทนี้วิธีที่ดีจึงต้องใช้ผู้จบวิชาชีพโดยตรง บวกกับประสบการณ์ แล้วมาเติมวิชาครูภายหลัง โดยทั่วไปในมุมมองของช่างด้วยกัน ได้ยอมรับว่าครูช่างนั้นมีความรู้ในวิชาช่างแต่ไม่มั่นใจในความรู้เชิงครู สถาบันพัฒนาครูอาชีวะทั้งหลาย จึงมักเน้นย้ำสมรรถนะของครูช่างไปทางด้าน การจัดการด้านการเรียนการสอนวิชาครูอย่างเข้มข้น ดังเช่น สมรรถนะของครูช่างที่พัฒนาโดย ศูนย์อาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ (The Center for Vocational Education, Ohio State University) ได้สรุปสมรรถนะของครูช่างที่พึงประสงค์เอาไว้ 10 ข้อ ดังต่อไปนี้ (ชนะ กลีภาร์, 2530: 11-15)

1. การวางแผนพัฒนาและประเมินผลโครงการ
2. การวางแผนการเรียนการสอน
3. การดำเนินการเรียนการสอน

4. การวัดผล
5. การจัดการด้านการเรียนการสอน
6. การแนะแนว
7. การสร้างความสัมพันธ์อันดีให้มีขึ้นระหว่างสถานศึกษาและชุมชน
8. การจัดองค์การนักศึกษาด้านวิชาชีพ
9. การดำรงบทบาทในงานพัฒนาวิชาชีพ
10. การประสานการจัดการศึกษาและฝึกอาชีพร่วมกับภาคเอกชน

ซึ่งสมรรถนะในบางข้อจะสามารถขยายความ เพื่อเป็นตัวอย่าง ในรายละเอียดได้ดังนี้

สมรรถนะทางการจัดการเรียนการสอน

ครูช่างควรมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน ในเรื่อง

1. การตรวจหาความต้องการและความสนใจของนักศึกษา
2. การพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
3. การพัฒนาแผนการสอน
4. การเลือกสื่อการเรียนการสอน
5. การเตรียมสื่อการเรียนการสอน

สมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนการสอน

ครูช่างควรมีทักษะในเรื่อง

1. การกำหนดเกณฑ์ด้านการวัดผล
2. การประเมินผลด้านความรู้
3. การประเมินผลด้านทักษะ
4. การตัดเกรด
5. การประเมินผลการสอนของครู

สภาอาชีวศึกษาแห่งรัฐบาลกลางสหรัฐ (The Federal Board of Vocational) ได้เสนอแนะเอาไว้ ในปี 1923 ว่า ครูอาชีวศึกษาควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ (Center on Education and Training for Employment. 1978: 11-12)

1. เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจ นักศึกษาชาย-หญิง
2. มีความคิดอ่านที่จะจัดการกับสถานการณ์ยุ่งยากได้อย่างหลักแหลม
3. เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตในสังคมที่ซับซ้อนนี้
4. เป็นผู้ที่มีนิสัยช่างสังเกตเฉียบแหลม และมีทัศนคติที่กว้างไกล

5. มีกิจนิสัยและบุคลิกลักษณะมาตรฐาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม
ครูอาชีวศึกษาควรมีสมรรถนะเพิ่มเติมทางด้าน

1. ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่สอน
2. ประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพ
3. ความเข้าใจในสภาพสังคมและฐานะทางเศรษฐกิจของสถานศึกษาแห่งนั้น
4. ความสามารถในการสอนอันเป็นทักษะในอาชีพที่สำคัญยิ่ง

ศูนย์วิจัยอาชีวศึกษาสหรัฐอเมริกาได้เสนอแนะว่า ครูที่เชี่ยวชาญ ควรมี

1. ความสามารถที่จะจูงใจในนักศึกษา
 2. ความรู้และความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการอาชีวศึกษา
 3. ประสบการณ์ในทักษะเฉพาะของสาขาวิชาที่สอน
 4. ความรู้และความเข้าใจในหลักการพื้นฐานของการเรียนรู้
 5. ความสามารถที่จะอธิบายข้อความรู้ด้านทฤษฎี
 6. ความสามารถที่จะสาธิตทักษะที่จะถ่ายทอด
 7. ความรู้และความเข้าใจในทฤษฎีของวิชาสัมพันธ์กับสาขาที่รับผิดชอบ
- ครูที่เชี่ยวชาญ ควรต้องมี

1. ความรู้และความเข้าใจในประวัติศาสตร์การจัดการศึกษา
2. ความรู้และความเข้าใจในการบริหาร ชนิดและตำแหน่งขององค์การสังคม
3. ความรู้และความเข้าใจในการเก็บรักษาสถิติและการจัดทำรายงาน

องค์การแรงงานสากล (ILO/APSDEP. 1981: 16-19) ได้เสนอแนะว่า ครูอาชีวและเทคนิค
ศึกษาในสภาพปัจจุบัน จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในเรื่อง

1. ต้องมีสมรรถนะในการพัฒนาให้ผู้จบการศึกษา มีวัฒนธรรมอุตสาหกรรม ประกอบด้วย
ความรู้ในอุตสาหกรรมสัมพันธ์
ธรรมชาติและเทคโนโลยี
การจัดการในการทำงาน
การทำงานเป็นทีม
วิธีการพัฒนาทักษะ

2. ต้องมีความเข้าใจว่า การพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพ ประกอบไปด้วยมิติที่นำมาใช้ในหน้าที่
และมิตินอกเหนือหน้าที่ คือ กิจนิสัยในการทำงาน (Work habit) และ จริยธรรมในการทำงาน (Work
Ethics) ที่สำคัญ เช่น

ทักษะการจัดการปฏิบัติการ

ทักษะสิ่งแวดล้อมของงาน

ทักษะการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน

ทักษะการทำงานเป็นทีม

3. ต้องมีความเข้าใจว่า จำนวนอาชีพและเส้นแบ่งระหว่างอาชีพในอนาคตจะลดลง
4. เข้าใจและสนับสนุนธรรมชาติของการเรียนรู้ ซึ่งต้องตื่นตัวอยู่เสมอ
5. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรขององค์การ
6. สนับสนุนการพัฒนาการฝึกงานด้วยการทำงานจริง (On the Job Training) ร่วมกับ

องค์กรต่าง ๆ

7. จัดการเรียนการสอน การฝึก ให้เกิดความเสมอภาค เช่น จัดการศึกษา โดยคำนึงถึงคนพิการทุพพลภาพ สตรี แรงงานที่ไร้การศึกษา แรงงานสูงอายุที่ไม่ได้รับการฝึกอาชีพใหม่เป็นต้น

8. ฝึกบุคลิกสำหรับไปประกอบอาชีพอิสระ และธุรกิจขนาดย่อม รวมทั้งผลิตบุคลากรให้กับธุรกิจเหล่านี้โดยตรงตามที่ได้รับรองขอ

สรุปได้ว่า ครูช่างอุตสาหกรรม คือ หนึ่งในผลผลิตของการเปิดสอนหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ดังนั้น การผลิตครูช่างอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพที่ดีได้นั้น จึงจำเป็นต้องจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนจึงจะมีความรู้และสมรรถนะตามที่ต้องการในภาคอุตสาหกรรมต่อไป

การจัดการเรียนการสอนสำหรับผลิตครูอาชีวศึกษาก่อนประจำการ

การผลิตครูก่อนประจำการ หรือการฝึกหัดครู (Teacher Training) เป็นเรื่องของการเตรียมบุคลากร ที่ผ่านการศึกษาตามลำดับจากชั้นประถมสู่มัธยมศึกษาและเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษาหรือสถาบันผลิตครู โดยยังไม่เคยมีประสบการณ์ทั้งในโลกของการทำงานและการเป็นครู ณ สถานที่แห่งนี้ จะมีการเดิมความรู้ 2 ส่วน ให้กับผู้ปรารถนาจะฝึกอาชีพเป็นครูวิชาชีพ คือ ความรู้ทางเทคโนโลยีอาชีวศึกษา (Vocational Technology) อันประกอบด้วยวิชาเทคโนโลยีและวิชาเพื่อการประกอบอาชีพในสาขาที่เลือกเรียน ซึ่งเน้นให้ความสำคัญที่ภาคปฏิบัติ และความรู้ในวิชาชีพครู (Pedagogy) ส่วนวิธีการให้ความรู้สองส่วนนี้แก่ผู้เรียน สถาบันฝึกหัดครูต่าง ๆ มีวิธีการพัฒนาผู้เรียนได้หลากหลายวิธี โดยเฉพาะในสาขาครูช่างอุตสาหกรรมนั้น จะมุ่งเน้นพัฒนานักเรียนฝึกหัดครูช่างให้มีความรู้ใน 7 กลุ่มวิชา คือ (วีระพันธ์ สติพิพงษ์. 2542: 85-94)

1. วิชาพื้นฐาน
2. วิชาทฤษฎีเทคโนโลยี
3. วิชาปฏิบัติเทคโนโลยี

4. ประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีวิชาชีพเฉพาะ
5. วิชาทฤษฎีการศึกษา
6. วิชาปฏิบัติการศึกษา รวมทั้งการฝึกสอน
7. ประสบการณ์วิชาชีพครู

การที่จะผลิตครูที่ดีพร้อมในสมรรถนะทั้ง 7 ประการอย่างเข้มข้นนั้น ในทางปฏิบัติจะทำได้ยากและเสียเวลาฝึกงาน ส่วนใหญ่แหล่งผลิตครูอาชีวศึกษาทั้งหลาย จะใช้วิธีการผลิตในลักษณะปูพื้นฐานสมรรถนะทั้ง 7 พอประมาณ แล้วใช้วิธีการเจาะลึกลงไปในการสร้างความชำนาญในการสอนภาคทฤษฎีหรือปฏิบัติ หรือการแยกระดับสาขาเพื่อพัฒนาให้มีความชำนาญลึกซึ้งตามความเหมาะสมในการนำไปใช้งาน เช่น แยกเป็นครูสอนช่างเทคนิค ครูสอนช่างฝีมือ ครูปฏิบัติการโรงงาน ครูสอนทฤษฎีเทคโนโลยี ครูสอนปฏิบัติการงานประลอง โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า ครูคนหนึ่งในชีวิตการทำงานคงไม่ได้ออกไปปฏิบัติหลายหน้าที่หรือสอนหลายวิชา และหากว่ามีความชำนาญในงานส่วนใดส่วนหนึ่งก็จะสามารถถ่ายโยงประสบการณ์การสอน จากสาขาหนึ่งสู่สาขาอื่น ๆ ได้ไม่ยาก

วิธีการผลิตครูอาชีวศึกษาภาคทฤษฎี

ในการผลิตครูอาชีวศึกษาภาคทฤษฎีหากพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการผลิตก็จะสามารถทำได้หลายวิธี แล้วแต่จะยึดปรัชญาหรือเป้าหมายอะไรในการผลิต แต่เมื่อพิจารณาไปถึงสภาพความเหมาะสมและกฎเกณฑ์ข้อจำกัด (Constrain) ที่มีอยู่ทั้งสถาบันฝึกหัดครูและผู้เรียนก็อาจพิจารณาได้ว่าการผลิตครูภาคทฤษฎีควรกระทำด้วย 2 วิธีต่อไปนี้ คือ (วีระพันธ์ สิทธิพงษ์, 2542: 85-94)

1. วิธีประสมประสาน (Integrated Program) วิธีการผสมรวมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน หรือที่เรียกว่า Comprehensive Program วิธีนี้เป็นโปรแกรมที่จัดไว้ เพื่อเตรียมให้ผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลายได้เข้ามาเรียนในลักษณะเป็นศาสตร์หนึ่งของการอุดมศึกษา โดยมีคณะวิชาที่มีชื่อบ่งบอกถึงการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary Faculty) เช่น คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (Technical Education Faculty) คณะอุตสาหกรรมศึกษา (Industrial Education Faculty) หรือคณะอาชีวศึกษา (Vocation Education Faculty) เป็นศูนย์กลางการผลิต วิชาที่จัดสอนให้จะมีทั้งวิชาความรู้ในวิชาชีพและวิชาการศึกษา โดยเรียนผสมรวมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้ผู้จบการศึกษามีความรู้ในวิชาชีพพอเพียง และมีความสามารถที่จะถ่ายทอดเทคนิคเฉพาะนั้นไปสู่ผู้เรียนได้ ในระหว่างศึกษานี้ก็จะมี การส่งนักศึกษาออกฝึกสอนเพื่อสร้างประสบการณ์ตรงในการทำงาน การฝึกสอนนั้นอาจถือเป็นการฝึกปฏิบัติงาน (Laboratory) ในห้อง Lab. ทำนองเดียวกับที่มีการฝึกปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ หรืออาจจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานอุตสาหกรรม (On the Job Training) เพื่อสร้างประสบการณ์การทำงานอุตสาหกรรมให้ตามทันความก้าวหน้าของศาสตร์ในสาขาที่เรียน และเรียนรู้บรรยากาศการทำงานอุตสาหกรรมขณะนั้น โปรแกรมการจัดการศึกษาสำหรับครูแบบผสมผสานนี้ จะใช้เวลา

ประมาณ 4-5 ปี สถานบันฝึกหัดครูจึงจะสามารถถ่ายทอดเนื้อหาและประสบการณ์สร้างความพร้อมให้กับผู้ที่ออกไปเป็นครูได้ครบถ้วน ในการจัดสอนวิชาชีพ คณะที่มีนักศึกษาในสังกัดจะจัดส่งนักศึกษาไปเรียนวิชาชีพกับคณะวิชานั้น ๆ เช่น จัดให้ไปเรียนวิชาเอก ด้านเครื่องกล โยธา ไฟฟ้า ฯลฯ กับคณะวิศวกรรมศาสตร์ เรียนวิชาการเลขานุการ การตลาด บัญชี เทคโนโลยีสารสนเทศ กับคณะบริหารธุรกิจ หรือเรียนวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช ผลิตภัณฑ์ กับคณะเกษตรศาสตร์ เป็นต้น ในบางคณะสหวิทยาการที่มีความเข้มแข็งและได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ อาจทำการสอนวิชาเอกเหล่านั้นเสียเอง เป็นการเบ็ดเสร็จภายในคณะก็ได้ โดยการเปิดภาควิชาขึ้นรองรับ เช่น อาจเปิดภาควิชาครุศาสตร์เกษตรกรรม ภาควิชาครุศาสตร์วิศวกรรม ภาควิชาครุศาสตร์สถาปัตยกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อม และเทคนิคการบริหารจัดการภายในของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ

2. วิธีการสอนที่เน้นวิชาครู (Strictly Pedagogical Program) วิธีนี้จะรับผู้ที่จบสาขาวิชาเฉพาะมาแล้ว เช่น อาจเป็นนักเทคโนโลยีอุตสาหกรรม หรือจบการศึกษาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ เครื่องกล โยธา ไฟฟ้า หรือจบการศึกษาด้าน เลขานุการ การตลาด บัญชี คนกรรมแล้วมาเรียนแต่เฉพาะวิชาชีพครู ประเทศในยุโรปหลายประเทศผลิตครูอาชีพศึกษาตามปรัชญาที่ 2 ซึ่งเน้นสอนเฉพาะวิชาครูนี้ ตัวอย่างเช่นที่ประเทศอังกฤษหรือออสเตรเลีย โดยจัดทำโปรแกรมการฝึกหัดครูอาชีพศึกษาที่รับผู้จบวิชาเทคโนโลยีหรือวิทยาศาสตร์มาแล้ว เช่น ได้ประกาศนียบัตร Full Technological Certificate ของ City and Guilds แห่ง London Institute หรือได้ประกาศนียบัตรชั้นสูงที่มีชื่อว่า High National Certificate หรือ Diploma รวมทั้งรับผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับปริญญาบัตรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรม (Engineering License) เข้าเรียนวิชาครู โดยมีข้อกำหนดพื้นฐานว่า ผู้ประสงค์จะเป็นครูอาชีพศึกษา โดยเฉพาะครูช่างจะต้องมีประสบการณ์เคยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมาแล้วระยะหนึ่ง (6 เดือนขึ้นไป) และมีอายุไม่ต่ำกว่า 24 ปี จึงจะมีสิทธิ์สมัครเข้าเรียน

วิธีการผลิตครูอาชีพศึกษาปฏิบัติการ

การผลิตครูอาชีพศึกษาเพื่อออกไปทำหน้าที่ครูสอนวิชาปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า ครูโรงงาน (Workshop Teacher) หรือครูที่มีความชำนาญ ในการสอน งานทดลอง (Laboratory) สำหรับประเทศไทยยังไม่มีสถาบันใดที่มุ่งเน้นการผลิตครูเพื่อไปประจำโรงฝึกงานเป็นการเฉพาะ จะมีบ้างก็เน้นที่ระดับที่จะออกไปสอน คือ ผลิตครูช่างเพื่อออกไปสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กับไปสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งแปลความได้ว่าครูที่เตรียมไปสอน ปวช. จะถูกสอนเน้นให้รู้และเข้าใจในการสอนวิชาปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญ อันเป็นงานหลักของการสอนระดับนี้ การเข้าสู่โปรแกรมเพื่อการเตรียมตัวไปสอนภาคปฏิบัตินั้นทำได้หลายลักษณะแต่วิธีการหนึ่งที่สามารถทำได้ คือ

การจัดวิชาเลือกเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้กับนักศึกษา เช่น จัดรายวิชา In-house-Practice หรือจัดวิชา On the Job Training หรือเพิ่มรายวิชาปฏิบัติลงในหลักสูตรวิชาชีพ (วิระพันธ์ สิทธิพงษ์, 2542: 85-94)

วิธีการหนึ่งที่สถาบันฝึกหัดครูใช้อยู่ในการเตรียมครูไปสอนปฏิบัติการก็คือ จัดให้นักศึกษากลุ่มที่มีความประสงค์จะไปสอนระดับ ปวช. หรือเน้นการสอนทักษะปฏิบัติการได้เรียนวิชาดังกล่าวแล้วเพิ่มเติม รวมทั้งการจัดวิชาเทคนิคศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้การสอนวิชาเหล่านี้ให้มากขึ้น เช่น หลักการสอนวิชาปฏิบัติการช่างอุตสาหกรรม การวัดและประเมินผลวิชาปฏิบัติการการจัดและบริหาร โรงฝึกงานอุตสาหกรรม หรือการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน รายวิชาเหล่านี้อาจจัดไว้เป็นวิชาเลือก ซึ่งนักศึกษาอาจเลือกเรียนเป็นบางรายวิชาหรือเลือกเรียนเป็นกลุ่มวิชาก็ได้ และเป็นการเรียนเพิ่มเติมจากหลักสูตรปกติ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนสำหรับครูอาชีวศึกษาก่อนประจำการ จึงเป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตกำลังคนด้านครูช่างอุตสาหกรรม หรือครูวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงานทางด้านช่างอุตสาหกรรมได้จริง โดยเน้นทักษะปฏิบัติในสาขาอาชีพ

กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

กิจกรรมนักศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการอุดมศึกษา เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักศึกษาและเป็นกิจกรรมศูนย์กลางของกระบวนการพัฒนานักศึกษาด้านต่าง ๆ นอกจากการเรียนในชั้นเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมมีความสำคัญควบคู่ไปกับการเรียนการสอนในหลักสูตร เพื่อพัฒนาให้นักศึกษามีความเป็นคนที่สมบูรณ์ขึ้น และมีคุณลักษณะที่สังคมต้องการในการสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ กิจกรรมนักศึกษาทำให้นักศึกษาเกิดทั้งการเรียนรู้ ทักษะและประสบการณ์อย่างมากมาย ซึ่งทักษะและประสบการณ์หลายอย่างไม่สามารถเรียนได้ในชั้นเรียน กิจกรรมนักศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปความหมายไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน (2558: ออนไลน์) ได้ระบุความหมายของกิจกรรมว่าหมายถึง การกระทำหรือสิ่งที่ทำ เช่น กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมในชีวิตประจำวัน โดยกิจกรรมเสริมหลักสูตร หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน หรือการที่สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทุกคน เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเอง ความรับผิดชอบ การสนใจใฝ่รู้ รักธรรมชาติ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมไทย

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2538: 128) ได้ให้ความหมาย กิจกรรมนักศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง นักศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

ชาญชัย อินทรประวัตติ (2545: 27) ที่กล่าวไว้ว่ากิจกรรมนักศึกษา คือกิจกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการคิดและการดำเนินการของนักศึกษา โดยการให้คำปรึกษาและดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาให้อยู่ในกรอบนโยบายประเพณี และวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2538: 145) ได้ให้ความหมายกิจกรรมนักศึกษาไว้ว่าเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนานักศึกษาในด้านต่าง ๆ นอกเหนือไปจากสิ่งที่บังคับให้ทุกคนต้องเรียนในชั้นเรียน กิจกรรมดังกล่าว ต้องเป็นไปโดยสมัครใจของนักศึกษา และไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของคะแนนในวิชาหนึ่งวิชาใด

ธิดารัตน์ บุญนุช (2543: 3) กล่าวว่ากิจกรรมนักศึกษา เป็น การจัดกิจกรรมขององค์กรต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีการเสริมสร้างประสบการณ์ สร้างความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานให้กับนักศึกษา โดยการศึกษาแบบประชาธิปไตย ที่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานที่จะส่งผลให้เป็นคนที่มีคุณค่าของสังคม

สรุปได้ว่า กิจกรรมนักศึกษา เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาร่างกายในด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างประสบการณ์ให้กับนักศึกษา โดยเป็นกิจกรรมที่ทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้น และกิจกรรมที่นักศึกษาจัดขึ้นเองตามความสนใจและความถนัดของนักศึกษา โดยไม่มีผลต่อคะแนนวิชาใด ๆ

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษา

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2538: 59-60) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความเหมาะสมด้านบุคลิกภาพ
2. เพื่อพัฒนาความสามารถในความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. เพื่อทำให้นักศึกษามีความสนใจกว้างขวางขึ้น
4. เพื่อฝึกให้มีความรับผิดชอบ
5. เพื่อฝึกให้หัดปกครองตนเอง
6. เพื่อฝึกความคิดและการตัดสินใจ
7. เพื่อพัฒนาสติปัญญา
8. เพื่อให้รักศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย
9. เพื่อใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
10. เพื่อให้เพิ่มพูนความรู้ในด้านอาชีพในอนาคต
11. เพื่อให้รู้จักการเสียสละและการทำงานให้ส่วนรวม
12. เพื่อให้รู้จักทักษะทางสังคม

13. เพื่อให้พัฒนาลักษณะนิสัย และความคิดที่ดี

14. เพื่อให้มีความสามัคคี

15. เพื่อให้พัฒนาความกตัญญูต่อสถาบัน

ชาญชัย อินทรประวัติ (2533: 3-4) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ว่า ตามภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ของการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านการมีวิชาชีพในระดับเทคนิคหรือระดับอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและสร้างความเจริญให้แก่สังคมได้ ซึ่งงานวิชาการเกี่ยวกับหน้การสอนจะรับผิดชอบการพัฒนาในด้านนี้เป็นส่วนใหญ่

2. ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ กิจกรรมนักศึกษาสร้างสรรค์การมีบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคมได้ อาจแยกพิจารณาด้านบุคลิกภาพได้ คือ ด้านวาจา ด้านอารมณ์ ด้านเชาว์ปัญญา

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2538: 120-121) ที่กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ทางด้านวิชาการให้นักศึกษา
2. เพื่อเป็นการเตรียมนักศึกษาสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมประชาธิปไตย
3. เพื่อพัฒนานักศึกษาทางด้านสังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ
4. เพื่อเพิ่มพูนความสนใจของนักศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
5. เพื่อให้นักศึกษาใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
6. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้นักศึกษา
7. เพื่อพัฒนาความสามารถพิเศษของนักศึกษา
8. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้นำความรู้ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม
9. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้รู้จักทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย
10. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่นักศึกษา

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษา เป็นเป้าหมายสำคัญที่ทำให้กิจกรรมที่จัดขึ้นสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ทั้งนี้วัตถุประสงค์จะต้องมีขอบเขตที่ชัดเจนและคาดว่าจะสามารถปฏิบัติได้ ลุล่วงไปได้ตามที่ตั้งใจ จึงจะสามารถพัฒนานักศึกษาให้มีศักยภาพในทุกด้าน

แนวทางในการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2538: 70) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมนักศึกษาควรยึดหลัก ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมควรเป็นไปเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนส่งเสริมค่านิยมที่ดีของนักศึกษา
 2. นักศึกษาควรได้รับการแนะนำในการเข้าร่วมกิจกรรมให้เหมาะสมกับความถนัดของตน
 3. เวลาที่จัดกิจกรรมควรใช้นอกเวลาเรียน
 4. โครงการกิจกรรมทุกโครงการต้องมีการสร้างเสริม โดยอาศัยพื้นฐานจากความต้องการของนักศึกษาและสถาบันเป็นหลัก
 5. กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นควรจะได้รับความคิดเห็นชอบร่วมกันระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ต้องไม่ขัดกับระเบียบ ข้อบังคับของสถาบันและกฎหมายบ้านเมือง
- ส่วนมิดเดิลตัน (Middleton. 1961: 297) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา ควรยึดหลักต่อไปนี้
1. นักศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกของสถาบัน
 2. การให้นักศึกษามีส่วนร่วมและเข้าร่วมในกิจกรรมใด ๆ ให้เป็นไปตามหลักประชาธิปไตย
 3. กิจกรรมนักศึกษาควรส่งเสริมนักศึกษาในด้านการปรับตัว
 4. โครงการกิจกรรมทุกโครงการต้องเป็นกิจกรรมสร้างเสริม โดยอาศัยพื้นฐานจากความต้องการของนักศึกษาและสถาบันเป็นหลัก
 5. กิจกรรมต่าง ๆ ควรได้รับการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และอาจารย์ที่ปรึกษาควรเป็นผู้แนะนำที่ดี
 6. ค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาควรให้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
 7. นักศึกษาและบุคลากรที่ทำงานผูกพันกับกิจกรรมนักศึกษาต้องเป็นผู้มีความกระตือรือร้น
 8. ผู้บริหารสถาบันควรมีอำนาจยับยั้งได้ แต่ไม่ควรใช้อำนาจนั้นบ่อย
 9. งานของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษาควรยึดเป็นส่วนหนึ่งของงานครู
 10. เวลาที่จัดกิจกรรมควรใช้นอกเวลาเรียน
 11. สถาบันการศึกษาและแหล่งชุมชนจะต้องทราบเกี่ยวกับโครงการของกิจกรรมต่าง ๆ
 12. ต้องถือว่างานกิจกรรมนักศึกษามีความสำคัญเท่า ๆ กับงานด้านอื่นๆ ของสถาบัน
 13. กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นควรมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมทางวิชาการ
 14. นักศึกษาควรได้รับการแนะนำให้เข้าร่วมกิจกรรมที่เหมาะสมกับความถนัดของตนเอง
 15. การจัดกิจกรรมนักศึกษาควรให้นักศึกษาทุกคนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนั้น

16. กิจกรรมนักศึกษาควรส่งเสริมค่านิยมที่ดี

วรเดช จันทรศร (2545: 6-7) ได้กล่าวถึงแนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาไว้ ดังนี้

1. พัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาและแข่งขันในสังคมโลก ด้วยการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้หลากหลายและน่าสนใจ ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารทางภาษาและเทคโนโลยี สร้างแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณธรรม
2. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการ สนับสนุนปัจจัยที่สร้างความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจของนักศึกษา

3. สร้างสรรค์ความรู้ ปรับปรุงหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง บูรณาการหลักสูตรการเรียนการสอนกับกิจกรรมนักศึกษา

สุวรรณ อินทร์น้อย และ กาญจนา บุญภักดิ์ (2554: 337) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการพัฒนานักศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมในแนวคิดใหม่ ควรมีลักษณะดังนี้

1. ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาคิดค้น (Create) กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ขึ้น ที่แตกต่างไปจากสถาบันจัดขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนความสำเร็จของกิจกรรมให้ด้วย เช่น รางวัล การยกย่องสู่สาธารณชน
2. กิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participation) ของนักศึกษาในการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติอันจะนำไปสู่ความสามารถวิเคราะห์และนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาหรือเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Criticalization)
3. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาค่านิยมและจริยธรรมอย่างสอดคล้องกัน โดยมีความเชื่อมโยงกับชุมชน สิ่งที่ได้เรียนรู้จากชุมชนจะมีความหมายต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ของพลเมืองดีที่พึงปฏิบัติต่อชุมชน (Criticalizing Citizen)
4. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถและความต้องการของนักศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เชื่อมโยงกับศาสตร์ที่เรียนและสอดคล้องกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของสถาบันกิจกรรมต่าง ๆ จะสามารถสร้างเครือข่าย (Network) กับบุคคลอื่น ๆ จะทำให้ลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ต่างระดับ ต่างแนวคิด ทำให้นักศึกษาตระหนักในความเป็นมนุษย์มากขึ้น (Humanization)

สรุปได้ว่า แนวทางในการดำเนินกิจกรรมศึกษานั้น เป็นเรื่องที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรคำนึงถึง เพื่อการบริหารจัดการที่เป็นไปตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะนอกจากจะทำให้การจัดการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนแล้ว อาจส่งผลให้การจัดการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาเกิดปัญหาน้อยที่สุด

ประเภทและลักษณะของการจัดกิจกรรมนักศึกษา

การจำแนกประเภทและลักษณะของการจัดกิจกรรมนักศึกษาของแต่ละสถาบัน ได้มีการจัดจำแนกแตกต่างกันไป โดยจะต้องคำนึงถึงหลักการและลักษณะของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตัวบ่งชี้ที่ 1.6 กิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรี คือ คณะต้องส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมนักศึกษาต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและครบถ้วน กิจกรรมนักศึกษามีถึงกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ดำเนินการทั้งโดยคณะและโดยองค์กรนักศึกษา เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมจะมีโอกาสได้รับการพัฒนาสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และคุณธรรมจริยธรรม โดยสอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่ประกอบด้วยมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ 5 ประการ (1) คุณธรรมจริยธรรม (2) ความรู้ (3) ทักษะทางปัญญา (4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (5) ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่ คณะ สถาบัน และสภา/องค์กรวิชาชีพได้กำหนดเพิ่มเติม ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และนำหลัก PDSA/PCDA (Plan, Do, Study/Check, Act) ไปใช้ในชีวิตประจำวันเป็นการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. 2558: 84) โดยมีเกณฑ์มาตรฐาน

1. จัดทำแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาในภาพรวมของคณะโดยให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและการจัดกิจกรรม
2. ในแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาให้ดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ 5 ประการ ให้ครบถ้วน ประกอบด้วย
 - 2.1 คุณธรรม จริยธรรม
 - 2.2 ความรู้
 - 2.3 ทักษะทางปัญญา
 - 2.4 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
 - 2.5 ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
3. จัดกิจกรรมให้ความรู้และทักษะการประกันคุณภาพแก่นักศึกษา
4. ทุกกิจกรรมที่ดำเนินการมีการประเมินผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป
5. ประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา
6. นำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550: 45-46) ได้แบ่งการจัดกิจกรรมการศึกษาประเภทกิจกรรมเสริมหลักสูตรไว้ดังนี้

1. กิจกรรมด้านวิชาการ
2. กิจกรรมด้านกีฬาและการส่งเสริมสุขภาพ
3. กิจกรรมด้านการบำเพ็ญประโยชน์และรักษาสีงแวดล้อม
4. กิจกรรมด้านนันทนาการ
5. กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ส่วนมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ในตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา คือ ในช่วงปีแรกของการศึกษา ต้องมีกลไกในการพัฒนาความรู้พื้นฐานหรือการเตรียมความพร้อมทางการเรียนแก่นักศึกษา เพื่อให้มีความสามารถในการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีความสุข อัตราการลาออกกลางคันน้อย ในระหว่างการศึกษา มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาความรู้ความสามารถในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีกิจกรรมเสริมสร้างความเป็นพลเมืองที่ดีมีจิตสำนึกสาธารณะ มีการวางระบบการดูแลให้คำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา (ระดับปริญญาตรี โท เอก) ระบบการป้องกันหรือการบริหารจัดการความเสี่ยงของนักศึกษา เพื่อให้สามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด รวมทั้งการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการของนักศึกษา การสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ได้มาตรฐานสากล โดยมีแนวทางในการประเมินกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาและการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. 2558: 53, ภาคผนวก 1) ได้แก่

1. สถาบันจัดงบประมาณ ทรัพยากรที่เสริมการจัดบริการแก่นักศึกษาเพียงพอ และครอบคลุมทุกประเภทกิจกรรม
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมนักศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมที่สนองความต้องการของนักเรียน
3. การจัดกิจกรรมนักศึกษาต้องส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร
4. การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาครอบคลุมกิจกรรมการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันกับความเป็นพลเมือง (civic engagement) กิจกรรมสันทนาการ ศิลปะและวัฒนธรรม ฯลฯ
5. การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาต้องช่วยเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เช่น ICT literacy, scientific literacy, media literacy, health literacy, life skill, career skills
6. การเปิดโอกาสให้นักศึกษามีอิสระในการจัดกิจกรรมนักศึกษาโดยการสนับสนุนของสถาบัน

7. การสนับสนุนทุนการศึกษา ช่วยเหลือนักศึกษาที่มีโอกาสทางการศึกษาจำกัด
8. หากมีการรับนักศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ เช่น นักกีฬา ต้องมีกลไกการดูแลนักศึกษา ได้รับการพัฒนาให้ได้สาระความรู้ ทักษะ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
9. การสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันภายในประเทศและต่างประเทศ มี Visiting Professors ที่มาช่วยสอนหรือให้ประสบการณ์แก่นักศึกษา และการส่งนักศึกษาไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในต่างประเทศ

ธิดารัตน์ บุญนุษ (2543: 6-9) ได้กำหนดกิจกรรมศึกษาออกเป็น 6 ประเภท

1. กิจกรรมด้านการปกครอง มีห้องปฏิบัติการเพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกเป็นผู้นำในการฝึกการทำงานร่วมกัน เป็นตัวแทนผู้ประสานงานและสื่อสารประสานงานระหว่างคณาจารย์ ผู้บริหาร และนักศึกษา ให้บริการแก่เพื่อนนักศึกษาทั้งหมดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลได้ผลเสียของนักศึกษา
 2. กิจกรรมด้านวิชาการ เป็นกิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ด้านวิชาการให้แก่ นักศึกษา โดยการผสมผสานหลักสูตรเพื่อช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับนักศึกษามากขึ้น
 3. กิจกรรมด้านกีฬา เป็นกิจกรรมที่พัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ทักษะการกีฬา
 4. กิจกรรมด้านอาสาพัฒนา เป็นกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งกิจกรรมศึกษาปัญหาสังคม กิจกรรมเหล่านี้ ทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงและเข้าใจสภาพที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง
 5. กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ และประสบการณ์ให้นักศึกษา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 6. กิจกรรมด้านการเมือง เป็นกิจกรรมสอนให้นักศึกษารู้ทันเหตุบ้านการเมือง
- สุชาญ โกสิน (2546: 40-41) ได้สรุปประเภทกิจกรรมพัฒนานักศึกษาเพื่อให้นักศึกษามีความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้
1. กิจกรรมด้านพัฒนาความคิดและการระดมสมอง เพื่อให้นักศึกษารู้จักมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 2. กิจกรรมด้านภาษา การเข้าค่ายภาษาอังกฤษนับว่าสำคัญมาก เพราะปัจจุบันนี้ ภาษาอังกฤษมีความจำเป็นมากในการดำเนินธุรกิจ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือนักศึกษาทุกคนน่าจะต้องมีภาษาที่สองในชีวิต ซึ่งอาจจะเป็นภาษาเยอรมัน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาฝรั่งเศส ฯลฯ ก็ได้
 3. กิจกรรมด้านการฝึกการแก้ปัญหาและตัดสินใจ เพราะในฐานะที่จะต้องเป็นผู้นำกลุ่มในอนาคต หรือแม้แต่จะเป็นหัวหน้าหรือผู้บริหารความรู้พื้นฐานในเรื่องนี้นับว่า จำเป็นมากเพราะจะต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ในการทำงาน
 4. กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพ ในการแข่งกับตลาดโลกของธุรกิจและอุตสาหกรรมนั้น ปัจจุบันนี้มีการพูดถึงเรื่องของ ISO 9000 กันมาก นั่นก็คือ ระบบคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งนักศึกษารุ่นใหม่จะต้อง

เรียนรู้และมีความเข้าใจ เพราะเป็นคุณภาพมาตรฐานที่ทั่วโลกยอมรับ องค์การ/หรือสถานประกอบการใดไม่มีใบรับรองมาตรฐาน (ISO 9000 Certificate) ก็จะถูกกีดกันทางการค้าไม่สามารถที่จะส่งออกไปขายในตลาดโลกได้ และยังรวมถึงคุณภาพมาตรฐานในการให้บริการด้วย

5. กิจกรรมด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจุบันหลายองค์กร/สถานประกอบการนิยมจัดกิจกรรมอย่างหนึ่งที่เรียกว่ากิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์จุดประสงค์ คือ ต้องการให้รู้จักการทำงานเป็นทีมให้รู้จักการร่วมมือและการประสานงานที่ดี มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันมีความสัมพันธ์กัน โดยมีจุดประสงค์หรือความคาดหวังร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

6. กิจกรรมด้านเกมการจัดการ เป็นการทำกิจกรรมกลุ่มในลักษณะหลายรูปแบบ เช่น มีการฝึกเรื่องของการอภิปรายกลุ่ม กิจกรรม 5 ส การแสดงบทบาทสมมติ ซึ่งล้วนแล้วแต่ ช่วยสร้างประสบการณ์และพื้นฐานความรู้ให้มีทักษะทางการจัดการได้เป็นอย่างดี

7. กิจกรรมด้านการสร้างจิตสำนึกในความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้ ได้มีอนุกรมมาตรฐานความปลอดภัยขึ้นที่เรียกว่า ISO 9000 มาบังคับใช้ทั่วโลก ถ้านักศึกษาไม่มีความเข้าใจหรือเคยร่วมกิจกรรมประเภทนี้เลย เวลาเข้าไปทำงานในองค์กร/สถานประกอบการที่ทันสมัย ก็อาจจะเกิดปัญหาได้ จึงควรมีการจัดกิจกรรมด้านนี้ด้วย

8. กิจกรรมในด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพราะยังมีอนุกรมระบบมาตรฐานโลกอีกตัวหนึ่ง คือ ISO 14000 ที่เน้นในเรื่องของสิ่งแวดล้อมทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ฝุ่นละออง การใช้สารเคมี ความร้อน แสง เสียง การสิ้นเปลือง การควบคุม และขจัดมลภาวะต่าง ๆ ฯลฯ ไม่ใช่เน้นเฉพาะเรื่องการอนุรักษ์ธรรมชาติและการอนุรักษ์สัตว์ป่าเท่านั้น จึงเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลายกว้างขวางมาก

9. กิจกรรมด้านการพัฒนาจิตใจหรือสุขภาพจิต โดยการจัดกิจกรรมประเภทนี้ อาจจัดในรูปแบบโครงการ เช่น บวชบัณฑิตเพื่อความเป็นบัณฑิต ซึ่งผลที่ได้รับจากการจัดโครงการนี้ทำให้ผู้ที่ผ่านกิจกรรมนี้มีคุณธรรม และมีความรู้กว้างขวางขึ้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้

10. กิจกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้คนรู้จักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หลักของการทำงานร่วมกับผู้อื่น หลักของการปรับตัวให้เข้ากับหมู่คณะหรือสังคมได้รวมทั้งเมื่อออกไปทำงานแล้วยังสามารถช่วยจัดกิจกรรมส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้กับองค์กร สถานประกอบการต่าง ๆ ได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า ประเภทกิจกรรมนักศึกษา อาจแบ่งได้ตามลักษณะของกิจกรรมที่สถาบันหรือนักศึกษาจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานักศึกษาให้ครบทุกด้าน โดยสถาบันแต่ละสถาบัน ดำเนินการจัดกิจกรรมที่หลากหลายประเภทแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และนโยบายของแต่ละสถาบัน โดยอาจดำเนินการตามประเภทของกิจกรรมที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนด

แนวคิดกิจกรรมฝึกอบรม

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าในบรรดาปัจจัยทางการบริหารทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ฯลฯ “คน” นับว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรอื่น ๆ แล้ว จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และทรงคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งหมด กล่าวคือ ทรัพยากรอื่น ๆ เมื่อใช้ไปแล้วย่อมมีการเสื่อมสลาย สึกหรอ หรือหมดไปในที่สุด แต่คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพิ่มคุณค่าได้ และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอ ๆ อีกทั้งจะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะ “คน” จะมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานให้ดีขึ้นได้ โดย “คน” สามารถ बदาลเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ได้ จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าหรือล้าหลังก็ได้ และจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การหรือหน่วยงานนั้นประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ ดังนั้นองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งหวังความสำเร็จทั้งหลายจึงต่างให้ความสำคัญกับคนและวิธีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมาก และเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายมากในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนวิธีการหนึ่งคือ “การฝึกอบรม” (ชาญ สวัสดิ์สาส์. 2550: 11) โดยนักวิชาการได้แนวคิดและนิยามความหมายไว้ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2556: 5) ได้ให้นิยามของคำว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้มีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เพ็ชร รูปะวิเชตร์ (2554: 7) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้จัดขึ้นมาหรือดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร และเพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของบุคลากร ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากรได้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติที่องค์การคาดหวังหรือต้องการ โดยการที่บุคลากรมีคุณสมบัติและคุณภาพนี้จะนำพาองค์การให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

อำนาจ เดชชัยศรี (2542: 12) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์การ ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543: 166) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง แนวทางและความพยายามที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้แนวใหม่ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมาก

ขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแก้ปัญหา ตลอดจนทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงาน ให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด

กิตติ พชรวิชญ์ (2544: 445) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความจริงของปัญหา จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเปลี่ยนเจตคติของบุคคล และนำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่ให้บรรลุความสำเร็จตามต้องการขององค์กร

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2547: 7) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม และทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคลากร สามารถดำเนินการกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทันเทคโนโลยีและวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป

สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (2521 : 71) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะหรือความชำนาญและเจตคติ อันเป็นเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน และทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546: 65) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงการทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาไปสู่ตำแหน่งหรืออาชีพ และยังถือว่าเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพให้แก่พนักงานทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ การแสดงออกและยังเป็นกระบวนการที่เสริมความรู้ ทักษะในการทำงานและความสามารถของบุคคลให้ทำงานตามท้องถ้งที่ตั้งเป้าหมายไว้และมีประสิทธิภาพ

สมชาติ กิจยรรยง และ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550: 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (skills) เพื่อวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2559: ออนไลน์) ได้อธิบายว่า มีผู้ให้คำนิยามของการไว้อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) ไต เช่น

การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คืเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร

การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541: 1) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยให้พัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและต้องเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยมีจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมคือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) การเพิ่มพูนความรู้ หรือเสริมสติปัญญา เพื่อให้รู้ว่สิ่งนั้นคืออะไร และสามารถนำความรู้สิ่งๆนั้นไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

2. พัฒนาทักษะ (Skill) การพัฒนาทักษะความชำนาญ เป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถ้ามีการฝึกอบรมบ่อย ๆ ก็ยังสามารถมีทักษะและความชำนาญมากขึ้น

3. เปลี่ยนแปลง เจตคติ (Attitude) เมื่อเจตคติดีแล้ว ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้มีขวัญและกำลังใจ

วิลาวรรณ รพีพิศล (2550: 140) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรใน 3 ด้าน

1. ด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการส่งผลต่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร

2. ด้านขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์กร

3. ด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้นในอนาคตและมีความรู้ ความมั่นใจ ที่จะดูแลรับผิดชอบงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับมอบหมาย

ประเภทของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศล. 2550: 149-150)

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Induction) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรที่เข้ามาใหม่ให้ทราบเรื่องราวต่าง ๆ ขององค์การ เช่น ประวัติความเป็นมา นโยบาย กฎเกณฑ์ การติดต่อประสานงาน เป็นต้น วัตถุประสงค์คือ การสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ขององค์การให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. การฝึกอบรมแบบทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training) เป็นการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการที่ถูกสมมติขึ้นเหมือนลักษณะจริงทุกประการ ให้บุคลากรได้เรียนรู้งานโดยอาศัยการ

เลียนแบบสภาพการปฏิบัติงานจริง ใช้ได้กับบุคลากรจำนวนมากผู้ปฏิบัติงานคนใดมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมจะได้รับการแนะนำปรับปรุงแก้ไขก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง

3. การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติจริง (On the Job Training) เป็นรูปแบบการอบรมที่นิยมใช้กันมากทั้งนี้การฝึกอบรมจะสอนให้ลงมือปฏิบัติจริง ใช้สถานที่จริงและสภาพแวดล้อมจริงในการฝึกอบรม โดยผู้เข้าอบรมทดลองปฏิบัติงานที่ง่ายก่อน เมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้นก็จะมอบหมายงานให้ปฏิบัติทั้งหมดด้วยตนเอง

4. การฝึกอบรมช่างฝีมือ (Apprenticeship Training) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรประเภทช่างฝีมือ เพื่อให้ได้รับความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน มักใช้เวลานาน เช่น ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ช่างไม้ เป็นต้น

5. การฝึกงาน (Internship Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ส่วนใหญ่เป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการ เพื่อเสริมความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียนเปิดการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง

6. การฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program) เป็นการ จัดหลักสูตรพิเศษขึ้นมาเพียงจุดหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ซึ่งองค์การจะดูแลค่าใช้จ่ายทั้งหมด โดยจัดส่งบุคลากรไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษา เพื่อนำความรู้กลับมาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วิจิต อาวะกุล (2550: 15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล (พนักงาน ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน โดยได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้หลายประเภทดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training or Pre-Entry Training) กล่าวคือ ในการศึกษาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดการศึกษาหลักสูตรให้สนองความต้องการของตลาด เช่น การแพทย์ วิศวกรรม นักบิน นักเคมี เศรษฐกร ฯลฯ การศึกษาประเภทนี้ไม่ได้สอนให้นักศึกษาจบออกมาเพื่อทำงานหรือบริการประชาชนโดยตรง แต่สอนเน้นหนักในเชิงวิชาการทฤษฎีหลักการเทคนิค ส่วนการทำงานวิธีปฏิบัติดำเนินงานในโรงงาน สถาบัน ในชีวิตจริงนั้นเป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปฝึกปฏิบัติหาประสบการณ์เอาเอง อย่างไรก็ตามการสอบคัดเลือกผู้เข้าทำงานในหน่วยงานมักสอบได้เฉพาะเนื้อหาวิชาการที่เรียนมาจากมหาวิทยาลัย แต่วิธีการทำงานอื่นมักสอบไม่ได้ ตัวนักเรียนเองก็ไม่มีประสบการณ์ด้านนี้ การศึกษาในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในระยะ

ก่อนการทำงาน จึงเป็นการศึกษาในเนื้อหาวิชาการอย่างกว้าง ๆ ทั่ว ๆ ไป การอบรมนี้เรียกว่า การอบรมก่อนการทำงาน (Pre-Service Training)

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) กล่าวคือ การอบรมปฐมนิเทศเป็นการอบรมให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในระยะแรก ยังไม่รู้อะไรเกี่ยวกับหน่วยงานเป็นการแนะนำให้พนักงานที่บรรจุใหม่ได้ทราบเกี่ยวกับ นโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ กฎระเบียบ ความเป็นมาของหน่วยงาน ผู้บริหาร โครงสร้าง การทำงาน สภาพการจ้าง เป็นการจัดข้อสงสัยต่าง ๆ ความledgeของผู้ปฏิบัติงานใหม่นอกจากนั้นการปฐมนิเทศยังจะช่วยให้พนักงานใหม่ ได้รู้จักคุ้นกับหน่วยงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันให้ดีขึ้น การปฐมนิเทศจะทำให้พนักงานใหม่รู้เรื่องราวความเป็นไปขององค์การด้วยความรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น เป็นการหล่อหลอมทัศนคติที่ถูกต้องของหน่วยงาน

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) กล่าวคือ พนักงานที่ได้รับการฝึกก่อนเข้าประจำการ (Pre-Service Training) จากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย จากคณะ สาขาวิชาต่าง ๆ เป็นการได้รับความรู้พื้นฐานเป็นหลัก หรือทฤษฎีที่ใช้กับงานกว้าง ๆ หลายอย่าง เช่น ผู้ที่จบทางวิทยาศาสตร์ (เคมี) ผู้ที่จะใช้วิชาเคมีทำงานในโรงงานน้ำอัดลม กับผู้ที่จบเคมีที่จะไปทำงานกับโรงงานผงซักฟอก หรือผู้ที่จบเคมีทำงานกับโรงงานปุ๋ย จะได้ไม่เสียเวลาศึกษาด้วยตนเอง เกิดการผิดพลาดและไม่ค่อยได้ผล ย่อมต้องรับการอบรมก่อนการทำงานที่แตกต่างกัน ฉะนั้น พนักงานที่แม้จะศึกษาทางวิชาการแขนงต่าง ๆ มาจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยแล้ว ก่อนให้ปฏิบัติงานต้องมีการอบรมก่อนส่งตัวเข้าทำงาน หรือส่งตัวลงปฏิบัติงานในท้องที่เฉพาะเรื่องเฉพาะแห่งเช่นนี้ เราเรียกว่า เป็นการอบรมก่อนเข้าทำงาน ก่อนดำรงตำแหน่ง เช่น ก่อนไปดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ก่อนไปดำรงผู้จัดการ ก่อนไปดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความรู้เรื่องของงาน ลักษณะงาน วิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ เป็นการอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องหรืองานที่จะต้องไปปฏิบัติในขั้นต้น จะได้ไม่ต้องเสียเวลาไปศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งเสียเวลา สิ้นเปลือง และอาจเกิดผลเสียแก่งานด้วย

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In-Service Training, On the Job Training) กล่าวคือ การจัดการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานในหน้าที่ที่ตนทำให้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่บุคคลดำรงตำแหน่งอยู่ ไม่ต้องลาออกไปเรียน ไม่ก่อให้เกิดการเสียหายแก่งานของหน่วยงานนั้นในขณะรับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานหรือทางราชการจัดขึ้นเอง เช่น การอบรมพัฒนาระยะสั้น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นเป็นครั้งคราว เหล่านี้จัดว่าเป็นการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคคลระหว่างการปฏิบัติการทั้งสิ้น นอกจากนั้น การเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อตำรามาอ่านศึกษาด้วยตนเอง ได้สนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิ ก็จัดว่าเป็น

การฝึกอบรมระหว่างประจำการด้วย เป็นการเติมความรู้ เพิ่มความรู้ใหม่ให้กับผู้ที่กำลังปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างประจำการสามารถทำได้ทุกระดับและทุกวิชาที่มีความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรมหลายวิธีที่สามารถใช้ให้เหมาะสมกับระดับประเภทของวิชาและบุคคลที่เข้าฝึกอบรม

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่องเฉพาะสาขาวิชา (Specific Training) กล่าวคือ เป็นการอบรมเทคนิค ปลีกย่อย เป็นรายละเอียดเฉพาะเรื่อง เช่น อบรมเทคนิค การตรวจการติดเชื้อในรังไข่ การตรวจตัวอ่อน การปรับโมดูล ฯลฯ ซึ่งเป็นการอบรมรายละเอียดเฉพาะเรื่อง ที่จัดทำเป็นพิเศษของหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

6. การฝึกอบรมพิเศษ (Special Training) กล่าวคือ เป็นการอบรมรายการพิเศษที่นอกเหนือไปจากการอบรมหลักขององค์การทั้ง 5 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น เช่นการอบรมอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย อบรมลูกเสือชาวบ้าน อบรมอาสาภาค อบรมหน่วยบรรเทาทุกข์ การอบรมเพื่อประโยชน์ทางสังคมส่วนรวม หรือการอบรมให้บริการแก่คนภายนอกหน่วยงาน เป็นการร่วมมือในการจัดอบรมระหว่างหน่วยงานในสังคม

โดยสรุป การฝึกอบรม เป็นกระบวนการในการที่จะพัฒนานุคน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ มีทักษะความชำนาญ ประสพการณ์ที่เหมาะสม หรือเข้าทำงานได้อย่างดี เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร และมีมาตรฐาน เป็นการดำเนินการต่อเนื่อง เป็นภาระที่ไม่มีสิ้นสุด เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งไว้

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมจะช่วยยกระดับความสามารถในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล รวมทั้งมุ่งยกระดับหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมบุคคล ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมดังกล่าว อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกันแล้ว เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนไปในทางที่ดี หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดจนเจตคติของบุคคลให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การฝึกอบรมจะสามารถช่วยเพิ่มพูนแรงจูงใจของบุคคลให้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของชุดกิจกรรม

ในการสร้างชุดกิจกรรม เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ผู้สร้างจะต้องศึกษาองค์ประกอบของชุดกิจกรรมว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง เพื่อจะได้นำมากำหนดองค์ประกอบของชุดกิจกรรมที่สร้างขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ดังนี้

บุญเกื้อ คอระหาเวช (2542: 95-97) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ภายในชุดการสอนสามารถจำแนกออกเป็น 4 ส่วน

3.1 คู่มือครู เป็นคู่มือและแผนการสอนสำหรับผู้สอนหรือผู้เรียนตามแต่ละชนิดของชุดการสอน ภายในคู่มือจะแจ้งถึงวิธีการของชุดการสอนเอาไว้อย่างละเอียด อาจจะเป็นเล่มหรือแผ่นพับก็ได้

3.2 บัตรคำสั่งหรือคำแนะนำ จะเป็นส่วนที่บอกให้ผู้เรียนดำเนินการเรียนหรือประกอบกิจกรรมแต่ละอย่างตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ บัตรคำสั่งจะมีอยู่ในชุดการสอนแบบกลุ่มและรายบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วย

3.2.1 คำอธิบายในเรื่องที่จะศึกษา

3.2.2 คำสั่งให้ผู้เรียนดำเนินการกิจกรรม

3.2.3 การสรุปบทเรียน

3.3 เนื้อหาสาระและสื่อ แผ่นโปรงใส วัสดุกราฟฟิกส์ หุ่นจำลอง ของตัวอย่าง รูปภาพ เป็นต้น ผู้เรียนจะศึกษาจากการบรรจุไว้ในรูปของสื่อการสอนต่าง ๆ อาจจะเป็นประกอบด้วย บทเรียนโปรแกรม สไลด์ เทปบันทึกเสียง สื่อการสอนต่าง ๆ ที่บรรจุอยู่ในชุดการสอนตามบัตรคำที่กำหนดไว้ให้

3.4 แบบประเมิน ผู้เรียนจะทำการประเมินผลความรู้ด้วยตนเองก่อนและหลังเรียน แบบประเมินผลที่อยู่ในชุดการสอนอาจจะเป็นแบบฝึกหัด ให้เติมคำในช่องว่าง เลือกคำตอบที่ถูกจับคู่ดูผลจากการทดลอง หรือให้ทำกิจกรรม เป็นต้น

วรรณทิพา รอดแรงคำ และ พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2542: 2-3) กล่าวว่า ส่วนประกอบของชุดกิจกรรมฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

1. ขั้นนำ เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรมฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์แต่ละทักษะ
2. ขั้นกิจกรรม เป็นส่วนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้ลงมือปฏิบัติการทดลอง ตัดสินใจ ซึ่งช่วยทำให้ผู้เรียนได้แสดงออกในการทำกิจกรรมได้แสดงความคิดเห็นในกลุ่มเพื่อหรือเป็นรายบุคคล ตลอดจนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดประสบการณ์ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ตามเป้าหมาย

3. **ชั้นอภิปราย** เป็นชั้นที่ผู้เรียนจะได้มีโอกาสนำเสนอประสบการณ์ที่ได้จากชั้นกิจกรรมวิเคราะห์ให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและแม่นยำ

4. **ชั้นสรุป** เป็นส่วนที่ผู้สอนและผู้เรียนประมวลความรู้ที่ได้จากชั้นกิจกรรมและชั้นอภิปราย และนำมาสรุปหาสาระและใจความสำคัญ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันและสังคมต่อไป

การประเมินผล ในส่วนนี้จะเป็นการทดสอบผู้เรียนหลังจากจบบทเรียนของแต่ละกิจกรรมว่ามีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนหรือฝึกไปเพียงใด โดยแบบทดสอบที่ใช้พัฒนาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์แนวคิด และเนื้อหาที่ตั้งไว้

ภาคผนวก เป็นส่วนที่ให้ความรู้กับผู้สอน ซึ่งประกอบด้วยคำเฉลยของแบบทดสอบแบบฝึกกิจกรรม คำเฉลยแบบฝึกกิจกรรม ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะในกิจกรรมนั้น ๆ ความรู้และข้อแนะนำเกี่ยวกับการใช้และการสร้างสื่อชนิดต่าง ๆ ที่ประกอบฝึกทักษะและข้อเสนอแนะสำหรับผู้สอน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม

สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ (2545: 52) กล่าวว่า ชุดกิจกรรม เป็นชุดกิจกรรมที่มีองค์ประกอบ และกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมสรุปไว้ดังนี้

1. ชื่อกิจกรรม เป็นส่วนที่ระบุเลขที่ของกิจกรรมหรือชื่อกิจกรรม
2. คำชี้แจง เป็นส่วนที่อธิบายความมุ่งหมายของกิจกรรม ลักษณะของการจัดกิจกรรม และแนวทางในการทำกิจกรรมอย่างคร่าว ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้
3. จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นส่วนที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนทราบจุดประสงค์ของการเรียนแต่ละครั้งว่าจะประสบผลสำเร็จอะไรหลังจากที่เรียนแล้ว ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม
4. สื่อการเรียน/แหล่งเรียนรู้ เป็นส่วนที่ระบุวัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในกิจกรรม โดยจัดให้อยู่ในรูปของสื่อการสอนแบบผสม
5. เนื้อหาสาระของบทเรียน เป็นส่วนที่นำเสนอเนื้อหาความรู้ให้กับผู้เรียน
6. เวลาที่ใช้ เป็นส่วนที่ระบุเวลา จำนวนเวลา ในการดำเนินกิจกรรม
7. การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นส่วนที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ระบุเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้
8. การวัดและประเมินผล เป็นส่วนที่ระบุเกี่ยวกับแนวทางในการวัดผลประเมินผล ซึ่งอาจเป็นการทดสอบย่อย การตรวจสอบผลงาน และการสังเกตพฤติกรรมหลังการใช้ชุดกิจกรรม

อาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของชุดกิจกรรม เป็นการแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ที่สำคัญของกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม เวลา คำแนะนำ วิธีปฏิบัติ กิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ การประเมินผล

แบบทดสอบ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายของกิจกรรม 2) รายละเอียดการจัดกิจกรรม 3) การจัดกิจกรรม 4) การวัดและประเมินผล

ขั้นตอนในการสร้างชุดกิจกรรม

ในการพัฒนาชุดกิจกรรม ได้มีนักการศึกษาเสนอขั้นตอนในการสร้างชุดกิจกรรมไว้ค่อนข้างมาก ซึ่งจากการศึกษาขั้นตอนการสร้างชุดกิจกรรมได้เสนอขั้นตอนในการสร้างชุดกิจกรรมที่ไม่แตกต่างกันมาก (สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ. 2545: 53-55; ชัยยงค์ พรหมวงศ์. 2545: 123; สุนันทา สุนทรประเสริฐ. 2545: 17-18) สรุปได้ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหา สาระของหน่วยการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
 2. กำหนดหน่วยการสอน แบ่งเนื้อหาออกเป็นหน่วยการสอน โดยประมาณเนื้อหาที่จะถ่ายทอดความรู้
 3. กำหนดจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับหัวเรื่อง เป็นจุดประสงค์ทั่วไปก่อนแล้วเปลี่ยนเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ที่มีเงื่อนไขและเกณฑ์การเปลี่ยนพฤติกรรม
 4. กำหนดความคิดรวบยอด โดยให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ และจุดประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม เนื้อหา สาระ สื่อ และส่วนประกอบอื่น ๆ
 5. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแนวทางการเลือกและการผลิตสื่อการเรียนการสอน
 6. เลือกและผลิตสื่อการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการที่ครูใช้ เป็นสื่อการสอนทั้งสิ้น เมื่อผลิตสื่อการสอนของแต่ละหัวเรื่องแล้ว ก็จัดสื่อการสอนเหล่านั้นไว้เป็นหมวดหมู่นำไปทดลองหาประสิทธิภาพ
 7. กำหนดแบบประเมินผล ต้องประเมินผลให้ตรงกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยใช้แบบทดสอบอิงเกณฑ์ เพื่อให้ผู้สอนทราบค่าหลังจากผ่านกิจกรรมมาเรียบร้อยแล้ว ผู้เรียนได้เปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่
 8. หาประสิทธิภาพชุดกิจกรรม เพื่อเป็นการประกันว่า ชุดกิจกรรมที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพในการสอน ผู้สร้างต้องกำหนดเกณฑ์ล่วงหน้า โดยคำนึงหลักที่ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้บรรลุผล
- โดยสรุป ผู้วิจัยได้ยึดหลักตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นเป็นแนวทางในการสร้างกิจกรรม ได้แก่
- 1) ศึกษาปัญหาและความจำเป็น 2) วิเคราะห์เนื้อหาสาระของกิจกรรม 3) กำหนดความมุ่งหมายหลัก
 - 4) กำหนดรายละเอียดของแต่ละกิจกรรม 5) กำหนดแผนการจัดกิจกรรม 6) เลือกสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม 7) กำหนดแบบประเมินผล และ 8) หาประสิทธิภาพของกิจกรรม

การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

ความผูกพันต่อวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยการกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ดังนั้นจึงได้มีพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพควบคุมซึ่งจะเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้ผู้บริหารทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพรวมถึงจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ความผูกพันเป็นจิตลักษณะที่สำคัญที่เป็นผลผลิตจากกระบวนการใช้ครูที่เกิดกับตัวครูตามหลักการบริหารครู ครูที่ผูกพันกับโรงเรียนกับงานสอนกับนักเรียนกับวิชาที่สอนย่อมปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีความผูกพันน้อยกว่า (สุรศมีย์ รัมมณีย์; และ สุวัฒน์ เงินจ๋า. 2557: 113) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อวิชาชีพ ครูผู้สอนต้องมีความผูกพันต่อวิชาชีพ และต้องทุ่มเทกับการสอนอย่างเต็มที่ ครูที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพจะส่งผลให้มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ หากโรงเรียนสามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพได้มากเท่าใด ก็จะทำให้ครูมีความปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้นต่อไปและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีผลงานที่น่าพอใจ (สุรศมีย์ รัมมณีย์; และ สุวัฒน์ เงินจ๋า. 2557: 112-124; อ้างอิงจาก Cohen. 2000: 387-417)

การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานของการวิจัยและพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ให้มีประสิทธิภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 6 มีความมุ่งหมายในหลักการโดยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2542: 3) การปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้าน คุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบ และวินัย จึงเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้น ความทุ่มเทและความใส่ใจหรือซึมซับต่อสิ่งที่เรารู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คลุสแมน และคนอื่น ๆ (Klusmann; et al. 2008: 127-151) พบว่า การให้ความใส่ใจของครูต่อความเป็นปัจเจกบุคคลของศิษย์ในด้าน คุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบ และวินัย จะช่วยผลักดันให้เกิดความทุ่มเทผูกพันในกิจกรรม หรือสิ่งที่ศิษย์กำลังเรียนรู้

ทิศนา ขัมมณี (2546: 69-74) กล่าวว่า ในปัจจุบันมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น ซึ่งการที่ครูจะสามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้นต้อง

อาศัยวิธีสอนที่หลากหลายมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยวิธีที่นิยมใช้สามารถนำมาใช้ในการสอนคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมได้ เช่น

1. การเล่านิทาน เป็นการสอนที่ใช้นิทานเป็นสื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระที่ต้องการ ซึ่งครูอาจใช้สื่ออื่น ๆ ประกอบได้ เช่น หุ่น ภาพ แผ่นป้าย การ์ตูน เป็นต้น โดยนิทานที่ใช้มีหลายประเภท เช่น นิทานปรัมปรา นิทานท้องถิ่น นิทานเทพนิยาย นิทานเกี่ยวกับสัตว์ นิทานคติธรรม นิทานไม่รู้จบ และนิทานตลก โดยเนื้อหาของนิทานต้องเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
2. การเล่นเกม เป็นการเล่นภายใต้กติกาที่กำหนด จึงจุดมุ่งหมายของการเล่นเกม โดยทั่วไปแล้วจะเน้นการแข่งขันเพื่อให้เกิดความสนุกสนานตื่นเต้น เกมการเล่นสามารถใช้ในการสอนและฝึกคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ได้แก่ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ ความอดทน การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ การให้อภัย การเล่นและการทำงานเป็นทีม การเคารพสิทธิผู้อื่น เป็นต้น
3. การใช้กรณีศึกษา เป็นการสอนโดยใช้เรื่องที่เกิดขึ้นจริง หรือเขียนขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษา โดยมีประเด็นคำถามให้ผู้เรียนฝึกการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา เรื่องที่เลือกมาเป็นกรณีศึกษา ควรมีลักษณะใกล้เคียงกับความเป็นจริง หรือสถานการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้อภิปรายประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย มีโอกาสได้คิด พิจารณา และวิเคราะห์หาคำตอบที่เหมาะสม
4. การใช้บทบาทสมมติ เป็นการสอนโดยให้ผู้เรียนสมมติบทบาทเป็นตัวละครในสถานการณ์ที่สมมติขึ้น เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สมมติ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในความคิด ความรู้สึก จิตพิสัย และอคติต่าง ๆ ของตน
5. การใช้สถานการณ์จำลอง เป็นการสอนโดยการให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ในสถานการณ์ที่จำลองจากสถานการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ความเป็นจริงของสถานการณ์นั้น สถานการณ์จำลองบางประเภท มีลักษณะเป็นเกมการแข่งขันที่เล่นได้อย่างสนุกสนานพร้อม ๆ กับได้เรียนรู้ความเป็นจริงของสถานการณ์นั้น

6. การสอนโดยใช้กระบวนการกลุ่มและกิจกรรมกลุ่ม หมายถึง การสอนที่ใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งได้เรียนรู้ในเรื่องการทำงานร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันดี และได้ผลงานที่ดีไปพร้อม ๆ กัน การสอนแบบนี้มักจัดกิจกรรมกลุ่มย่อยเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึง และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาเอกสารและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอาจสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ เป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยแสดงถึงความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงาน อุทิศตนทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนแสดงพฤติกรรมส่วนบุคคลตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิชาชีพนั้น การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพจะ

นำไปสู่ผลลัพธ์ทางด้านบวก โดยมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความทุ่มเทอุทิศตน มีความจดจ่อใส่ใจ มีค่านิยม และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้วยครูช่างอุตสาหกรรม เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เป็นรากฐานของการผลิตกำลังคน เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพจึงมีความสำคัญที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างให้ เกิดขึ้นกับครูช่างอุตสาหกรรม ตั้งแต่เริ่มต้นการผลิตครูช่างอุตสาหกรรมให้มีความรัก ความศรัทธา และคงอยู่ในวิชาชีพของตนเองต่อไปภายหลังจากสำเร็จการศึกษา ดังนั้น การเสริมสร้างความผูกพันใน วิชาชีพครู สามารถดำเนินการได้ด้วยทฤษฎี แนวทาง วิธีการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย รวมถึงการ พัฒนาด้วยกิจกรรมฝึกอบรม ซึ่งเป็นแนวทางที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคล ให้มีความรัก ความศรัทธา มีค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ยังผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูได้

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้ง โรงเรียนเทคนิคพระนครเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2502 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตช่างฝีมือที่เน้นการปฏิบัติและ ประสบการณ์จริง ซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วไปในนาม "เทคนิคไทย - เยอรมัน" ต่อมาได้มีการลงนามใน สัญญาความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง รัฐบาลไทยกับรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันฉบับแรก ในวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2502 ในปี พ.ศ. 2507 ได้เปิดสอนในระดับที่สูงขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ ประกาศยกฐานะโรงเรียนพระนครเหนือขึ้นเป็น "วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ" โดยยังได้รับความ ช่วยเหลือในด้านเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์การศึกษาตลอดจนผู้เชี่ยวชาญและทุนการศึกษา จากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ปี พ.ศ. 2514 มีประกาศพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า พ.ศ. 2514 ให้รวมวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี และวิทยาลัย ไตรคมนาคนนทบุรี สังกัดกรมอาชีวศึกษาเข้าด้วยกัน เพื่อจัดตั้งเป็น สถาบันการศึกษาชั้นสูง และ ได้รับพระราชทานนามว่า "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า" ให้เป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2514 โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 วิทยาเขต วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ ใช้ชื่อว่า "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ" วิทยาลัยเทคนิคธนบุรีใช้ชื่อว่า "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตธนบุรี" และวิทยาลัย ไตรคมนาคนนทบุรีใช้ชื่อว่า "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตนนทบุรีลาดกระบัง" (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2558: ออนไลน์) ต่อมา พ.ศ. 2528 สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัย และ ปัจจุบันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้

การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการวิชาการทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และครุศาสตร์
อุตสาหกรรม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2558: ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีประกาศพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2550 มีผลให้สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเปลี่ยนสถานภาพเป็น "มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ" เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ใน
การบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัวสามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมี
คุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับศึกษาจะคำนึงถึงความเป็นอิสระและ
ความเป็นเลิศทางวิชาการ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 2558: ออนไลน์)

ปรัชญา : พัฒนาคคน พัฒนาศาสตร์และเทคโนโลยี

ปณิธาน : มุ่งมั่นที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี และวิชาการชั้นสูงที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์
เทคโนโลยีที่เหมาะสม อันก่อให้เกิดการพัฒนา เศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

อัตลักษณ์ : บัณฑิตที่คิดเป็น ทำเป็น

เอกลักษณ์ : มจพ. คือ มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์ประดิษฐกรรมสู่นวัตกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีปัจจุบันเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541
ได้กำหนดให้มีฐานะ เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลและ
เป็นนิติบุคคลพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้รับการประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 11 ก เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่
7 มีนาคม 2541 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2558: ออนไลน์)

วิสัยทัศน์ : มุ่งมั่น เป็นมหาวิทยาลัยใฝ่เรียนรู้ มุ่งสู่ ความเป็นเลิศในเทคโนโลยีและการวิจัย
มุ่งธำรง ปณิธานในการสร้างบัณฑิตที่เก่งและดี มุ่งสร้าง ชื่อเสียงและเกียรติภูมิให้เป็นที่ภูมิใจของ
ประชาชน มุ่งก้าว ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐ ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 45 ก เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2551 หน้า 95-124 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 มีนาคม 2551 (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2558: ออนไลน์)

ปรัชญา : การศึกษาวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานที่ดีของการพัฒนาประเทศ

ปณิธาน : มุ่งมั่นให้การศึกษาและวิจัยเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีของประเทศ

วิสัยทัศน์ : เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ในปี ค.ศ. 2020

พันธกิจ : ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ที่กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

หลักสูตรการผลิตครูช่างอุตสาหกรรมของกลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในปี พ.ศ. 2559 เปิดสอนหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต จำนวนทั้งสิ้น 6 สาขาวิชา ได้แก่ 1) สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล 2) สาขาวิชาวิศวกรรมแมคคาทรอนิกส์ 3) สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและอุตสาหกรรม 4) สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า 5) สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (เทียบโอน สำหรับผู้จบปวส.) 6) สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 2559: ออนไลน์) โดยมีหลักสูตรการผลิตครูช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรม ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานและมาตรฐานการผลิตปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) จากคุรุสภา จำนวน 1 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) สำหรับการจัดการเรียนการสอนของสาขานี้ เน้นผลิตบัณฑิตให้เป็นวิศวกรโยธาและครูช่างอุตสาหกรรม ซึ่งจะได้รับ 2 ใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ ใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรม และใบประกอบวิชาชีพครู (คุรุสภา. 2559: ออนไลน์)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในปี พ.ศ. 2559 เปิดสอนหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต จำนวนทั้งสิ้น 11 สาขาวิชา ได้แก่ 1) สาขาวิชาเทคโนโลยีการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ 2) สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 3) สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ประยุกต์-มัลติมีเดีย 4) สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล (หลักสูตร 5 ปี) 5) สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (หลักสูตร 5 ปี) 6) สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (หลักสูตร 5 ปี) 7) สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ (หลักสูตร 5 ปี) 8) สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและการสื่อสารมวลชน 9) สาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดีย 10) สาขาวิชามีเดียอาตส์ และ 11) สาขาวิชามีเดียทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2559: ออนไลน์) โดยมีหลักสูตรการผลิตครู

ช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรม ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานและมาตรฐานการผลิตปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) จากคุรุสภา จำนวน 4 สาขาวิชา ได้แก่ 1) สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล (หลักสูตร 5 ปี) 2) สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (หลักสูตร 5 ปี) 3) สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (หลักสูตร 5 ปี) และ 4) สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ (หลักสูตร 5 ปี) (คุรุสภา. 2559: ออนไลน์)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปี พ.ศ. 2559 เปิดสอนหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต จำนวนทั้งสิ้น 5 สาขาวิชา ได้แก่

1) สาขาวิชาสถาปัตยกรรม 2) สาขาวิชาการออกแบบสภาพแวดล้อมภายใน 3) สาขาวิชาครุศาสตร์การออกแบบ 4) สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม และ 5) สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2559: ออนไลน์) โดยมีหลักสูตรการผลิตครูช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรม ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานและมาตรฐานการผลิตปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) จากคุรุสภา จำนวน 1 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม (หลักสูตร 5 ปี) (คุรุสภา. 2559: ออนไลน์)

โดยทั้ง 3 แห่งมีโครงสร้างหลักสูตรคล้ายกัน ซึ่งประกอบด้วย 2 หมวดวิชา ได้แก่

หมวดวิชาศึกษาทั่วไป เป็นกลุ่มรายวิชาพื้นฐานของทุกสาขาวิชา ซึ่งดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยคณะต่าง ๆ ที่ให้บริการเปิดสอนในรายวิชานั้น ได้แก่ รายวิชาทางด้านภาษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และพลศึกษา

หมวดวิชาชีพเฉพาะ เป็นกลุ่มรายวิชาเฉพาะสาขาวิชา ซึ่งดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยภาควิชาที่เปิดสอนในสาขาวิชานั้น ๆ ประกอบด้วย 2 กลุ่มวิชาหลัก คือ

ก) กลุ่มวิชาการศึกษา คือ กลุ่มรายวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นรายวิชาหลักของหลักสูตร และใช้ร่วมกันในทุกสาขาวิชา

ข) กลุ่มวิชาเฉพาะด้าน คือ กลุ่มรายวิชาเฉพาะของแต่ละสาขาวิชาซึ่งมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์ความรู้ของสาขาวิชานั้น ๆ

อาจสรุปได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประกอบด้วยมหาวิทยาลัย/สถาบัน 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นสถาบันการศึกษาที่มีต้นกำเนิดมาจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลิตบัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้แนวคิดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีลักษณะสำคัญที่ใกล้เคียงกัน โดยองค์ประกอบของความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพนั้น เกิดจากปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ โดยการ

เกิดขึ้นของพฤติกรรมทางร่างกาย และสภาวะของจิตใจทางบวกที่แสดงออกถึง ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศตน ความจดจ่อใส่ใจ ความสามารถในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ค่านิยม และ เจตคติที่ดีแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับวิชาชีพ ทั้งนี้การเป็นวิชาชีพครูโดยปกติทั่วไปแล้ว บุคคลที่มา ศึกษาทางด้านครูต้องมีความชอบความศรัทธาในวิชาชีพครูเป็นพื้นฐานเบื้องต้นอยู่ก่อนแล้ว และได้ ผ่านการศึกษาเล่าเรียนอบรมทั้งภาคทฤษฎีที่เป็นวิชาการและภาคปฏิบัติที่ฝึกฝนการปฏิบัติหน้าที่ของ ครูตามหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่องค์กรวิชาชีพครูได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งพัฒนาตนเองให้ ก้าวหน้าในวิชาชีพครู เกิดความรัก ความศรัทธา และยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ดังนั้น การผลิตครูช่วง อุดสาหกรรมให้มีคุณภาพที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่นักศึกษาครูช่วง อุดสาหกรรมแต่ละคนให้มีความรู้และสมรรถนะตามความต้องการของผู้เรียน และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู กิจกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนานักศึกษาในด้านต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของ การสร้างประสบการณ์ให้กับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม การจัดกิจกรรมฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการ ในการพัฒนานักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน สามารถสรุปเป็นแนวทางการสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับครูช่วง อุดสาหกรรม ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ศึกษาปัญหาและความจำเป็น 2) วิเคราะห์เนื้อหาสาระของ กิจกรรม 3) กำหนดความมุ่งหมายหลัก 4) กำหนดรายละเอียดของแต่ละกิจกรรม 5) กำหนดแผนการ จัดกิจกรรม 6) เลือกสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม 7) กำหนดแบบประเมินผล และ 8) หาประสิทธิภาพของกิจกรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยจัดลำดับการนำเสนอสาระดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

การวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เป็นการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพในบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู เพื่อที่จะนำองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนางานกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิต ปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) จากคุรุสภา สาขาวิชาวิศวกรรม ชั้นปีที่ 4-5 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 765 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิต ปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) จากคุรุสภา สาขาวิชาวิศวกรรม ชั้นปีที่ 4-5 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 260 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random

Sampling) ให้คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นชั้นภูมิตามสูตรของนีย์แมน (Neyman allocation) (Cochran. 1977: 98) และในแต่ละชั้นภูมิใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามจำนวนสัดส่วนของแต่ละสาขาและชั้นปี ดังแสดงตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบัน

สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	91	32
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	473	159
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	201	69
รวม	765	260

ที่มา: กลุ่มงานทะเบียนและสถิตินักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2559). สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2559 จาก http://regis.kmutnb.ac.th/data_doc/stat/sindex.html ; สำนักทะเบียนนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2559). สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2559 จาก <http://regis.kmutt.ac.th/service/stat.php> ; สำนักทะเบียนและประมวลผล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (2559) สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2559 จาก <http://www.reg.kmitl.ac.th/rule/index.php>

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ โดยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ จากนั้นสังเคราะห์แนวคิดเพื่อเป็นองค์ประกอบเบื้องต้น ในการกำหนดเป็นกรอบไว้ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามตัวแปรที่ศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม ได้ข้อความในแบบสอบถามจำนวน 140 ข้อ
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นครูช่างอุตสาหกรรม ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ตลอดจนความถูกต้องของการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลหรือใช้วิจารณ์ว่า ข้อความในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวมีรายชื่อดังต่อไปนี้

4.1 นายสัณชัย นครไทยภูมิ

ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา

4.2 นายเฉลิมศักดิ์ มีไพญญ์สกุล

ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) วิทยาลัยเทคนิคกระบี่

4.3 นายพิษณุ คมขำ

ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

4.4 นายสมนึก คำนุ้ย

ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี

4.5 นายประทีป ระวังทุกข์

ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี

5. หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจเสร็จแล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญในตารางแสดงความคิดเห็นไปให้คะแนนซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นดังนี้

คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

6. นำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้แต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความโดยการหาค่า IOC (ลิวัน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2539: 249)

7. พิจารณาข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาที่ต้องการวัด ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พร้อมทั้งพิจารณาข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญในการแก้ไขข้อความ คัดเลือกได้ข้อความจำนวน 120 ข้อ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาที่ต้องการวัดน้อยกว่า 0.5 ให้ตัดทิ้ง

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 120 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้การทดสอบที (t-test) โดยผู้วิจัยตัดข้อความที่มีความซ้ำซ้อนออกและคัดเลือกข้อความที่มีค่าที่ตั้งแต่ 1.761 ขึ้นไปมาเป็นข้อคำถามสำหรับการวิจัย ได้จำนวนทั้งสิ้น 66 ข้อ

9. นำข้อความทั้ง 66 ข้อไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966

10. นำข้อความที่ได้มาจัดเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางสถิติกับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามตัวแปรที่ศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ มหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาอยู่ และระดับชั้นปี เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1932: 1-55) จำนวน 66 ข้อ

เกณฑ์ในการประเมินค่าของข้อความ มีดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู มีดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยบันทึกเสนอขอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ไปยังคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งไปยังคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่งด้วยตนเอง เพื่อขออนุญาตให้นักศึกษาภายในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่ง ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย และรับแบบสอบถามคืนตามวันเวลาที่กำหนด โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่รวบรวมได้ เพื่อไปวิเคราะห์ต่อ

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจให้คะแนน
2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และตัวแปรที่ได้จากการเก็บรวบรวม เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัวด้วยการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์
3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบเชิงสำรวจในส่วนนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 ทดสอบเมตริกเอกลักษณ์ (Identity Matrix) ด้วยการใช้สถิติทดสอบของบาร์เลท (Bartlett's test of Sphericity) โดยพิจารณาที่ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ($p \leq .05$) ซึ่งค่าเมตริกสหสัมพันธ์ของประชากรไม่เป็นเมตริกเอกลักษณ์ และเมตริกสหสัมพันธ์นั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

3.2 ทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้ และขนาดของสหสัมพันธ์พาร์เชียล (Partial Correlation) ระหว่างข้อความแต่ละคู่ เมื่อขจัดความแปรปรวนของข้อความอื่น ๆ ออกไปแล้วมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ค่าดัชนี KMO ของความเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ .60

3.3 ทดสอบค่าการร่วมกันของตัวแปร (Communality) ได้มาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างข้อความ เป็นดัชนีที่ชี้บ่งความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างข้อความมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0-1 ค่าที่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ คือ ค่าที่มากกว่า .20 หากข้อความใดมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดให้ขจัดออกไปจากการวิเคราะห์

3.4 วิเคราะห์องค์ประกอบความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพครูด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) พิจารณาค่าไอเกน (Eigen Value) สูงกว่า 1.00

3.5 วิเคราะห์องค์ประกอบความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพครูด้วยวิธีหมุนแกนองค์ประกอบโดยใช้วิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) พิจารณาเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบนี้เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบใช้ในการจัดกลุ่มข้อความว่าควรอยู่องค์ประกอบใด เกณฑ์การพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบมีค่ามากกว่า .50 ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่สำคัญ

3.6 พิจารณาความคล้ายคลึงกันระหว่างข้อความที่อยู่ในองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ข้อความ นำมาตั้งชื่อองค์ประกอบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความ โดยการหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence)

1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

2.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบเชิงสำรวจ

3.1 การทดสอบเมตริกเอกลักษณ์ (Identity Matrix) ด้วยการใช้สถิติทดสอบของบาร์เลท (Bartlett's test of Sphericity)

3.2 การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)

3.3 การทดสอบค่าการร่วมกันของตัวแปร (Communality)

3.4 วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)

3.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีหมุนแกนองค์ประกอบโดยใช้วิธีแวนแมกซ์

(Varimax Rotation)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับ นักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม

การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่วง
อุตสาหกรรม เป็นการนำองค์ประกอบที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำเป็นร่างกิจกรรมและประเมินหา
คุณภาพของกิจกรรม โดยการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรม โดย
ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่น
ผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยี
พระจอมเกล้า

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง
(Purposive Sampling) จำนวน 7 คน โดยกำหนดคุณสมบัติในการตัดสินใจเลือกกลุ่มตัวอย่างตาม
ความเหมาะสมจากเกณฑ์คุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ดังต่อไปนี้

2.1 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านกิจกรรมนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
และการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คือ

2.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1.2 ดร.จิรวัฒน์ วีรังกร

กองกิจการนิสิต สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สถานศึกษาละ 1 คน รวมจำนวน 3 คน คือ

2.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย หมีนสายญาติ

ภาควิชาครุศาสตร์วิศวกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ พินิจ

ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

2.2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไร อภิชาติบรรลือ

ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2.3 เป็นครูช่างอุตสาหกรรม มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คือ

2.3.1 นายพงศ์ศิลป์ รัตนอุดม

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนมวินทรราชูทิศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.3.2 นายมานัด ขำสุข

ครูแผนกวิชาช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาปัญหาและความจำเป็น โดยการนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความเชื่อมั่นผู้กค้นในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Factor Analysis) เรียบร้อยแล้วในขั้นตอนที่ 1 ใช้เป็นแนวทางในการสร้าง (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้กค้นในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

2. วิเคราะห์เนื้อหาสาระของกิจกรรม พิจารณาจัดสัดส่วนกิจกรรมโดยคำนึงถึงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ

3. กำหนดความมุ่งหมายหลักให้สอดคล้องกับหัวเรื่อง "กิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้กค้นในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม"

4. กำหนดรายละเอียดของแต่ละกิจกรรม ได้แก่ ชื่อกิจกรรม ระยะเวลา เหตุผลของการทำกิจกรรม จุดมุ่งหมาย สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ขั้นตอนของการทำกิจกรรม ประเด็นที่ควรได้รับจากการทำกิจกรรม การวัดและประเมินผล

5. กำหนดแผนการจัดกิจกรรม โดยการจัดลำดับของกิจกรรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของกิจกรรม
6. เลือกสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม
7. กำหนดแบบประเมินผล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ห้องศึ่ประกอบในชั้นตอนที่ 1
8. จัดพิมพ์ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับครูช่่างอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ความมุ่งหมายของกิจกรรม 2) รายละเอียดการจัดกิจกรรม 3) การจัดกิจกรรม 4) การวัดผลและประเมินผล
9. นำ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่่างอุตสาหกรรม เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุง (ร่าง) กิจกรรม ก่อนนำไปหาประสิทธิภาพ
10. จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่่างอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้
 - 10.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบประเมินกิจกรรมฝึกอบรม
 - 10.2 กำหนดประเด็นที่จะประเมินและเขียนข้อคำถาม
 - 10.3 จัดทำแบบประเมิน โดยในแบบประเมินแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 เป็นการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) กิจกรรม โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
 - ส่วนที่ 2 เป็นการประเมินความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรม โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ
 - 10.4 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรายการประเมินและภาษาที่ใช้
 - 10.5 ปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ เพื่อให้เป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์
11. แก้ไขปรับปรุง (ร่าง) กิจกรรม และแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรม ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบประเมินกิจกรรมฝึกอบรม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นเอกสาร (ร่าง) กิจกรรม และแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) กิจกรรม โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1932: 1-55) จำนวน 30 ข้อ

เกณฑ์ในการประเมินค่าของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมกับองค์ประกอบ มีดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมกับองค์ประกอบ มีดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง (ร่าง) กิจกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง (ร่าง) กิจกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง (ร่าง) กิจกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง (ร่าง) กิจกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง (ร่าง) กิจกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นการประเมินความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรม โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 28 ข้อ

เกณฑ์ในการประเมินค่าของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องกับองค์ประกอบ มีดังนี้

คะแนน +1 ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่ากิจกรรมมีสอดคล้องกับองค์ประกอบ

คะแนน 0 ผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่ากิจกรรมมีสอดคล้องกับองค์ประกอบ

คะแนน -1 ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่ากิจกรรมไม่มีสอดคล้องกับองค์ประกอบ

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องกับองค์ประกอบ โดยการหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) พิจารณาข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง น้อยกว่า 0.5 ต้องทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยบันทึกเสนอขอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ออกหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรม เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรม และนัดหมายเพื่อรับแบบประเมินคืนพร้อมทั้งสัมภาษณ์ขอคำปรึกษาทางวิชาการกับผู้ทรงคุณวุฒิตามวันเวลาที่กำหนด

3. ตรวจสอบสมบูรณ์ของข้อมูลที่รวบรวมได้ เพื่อไปวิเคราะห์ต่อ

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจให้คะแนน
2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของ (ร่าง) กิจกรรม ด้วยการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเหมาะสมของ (ร่าง) กิจกรรม และการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรม การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ดังนี้
3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย การวิเคราะห์แบ่งเกณฑ์การประเมินออกเป็น 2 ส่วนดังนี้
 - 3.1 การประเมินความเหมาะสม เกณฑ์การประเมิน คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของ (ร่าง) กิจกรรมตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 มีความคิดเห็นว่า (ร่าง) กิจกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถือว่าสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ สำหรับค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต้องไม่เกิน 1.00 ซึ่งถือว่ามีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน
 - 3.2 ประเมินความสอดคล้อง เกณฑ์การประเมิน คือ การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 ต้องทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
 - 1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.3 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence)

2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสม และค่าดัชนีความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินผลของการจัดกิจกรรม และการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิต จากคุรุสภา สาขาวิชาวิศวกรรม ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 219 คน

2. ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิต จากคุรุสภา สาขาวิชาวิศวกรรม ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2559 ตามความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 20 คน ในส่วนของหน่วยงานจัดกิจกรรม ผู้วิจัยเลือกหน่วยจัดกิจกรรม คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กล่าวคือ เป็นหน่วยงานจัดกิจกรรมที่ผู้วิจัยสามารถจัดกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 3.1 การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pre-test Post-test Design โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ เอกสารคู่มือ กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ที่ได้จากการสร้างในขั้นตอนที่ 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินได้มาจากการสร้างด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามแล้วนำมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามโดยเรียงข้อ

คำถามตามองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู ทักษะและความสามารถในการในวิชาชีพครู และ เจตคติในวิชาชีพครู

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. เป็นเอกสารคู่มือ กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ความมุ่งหมายของกิจกรรม 2) รายละเอียดการจัดกิจกรรม 3) การจัดกิจกรรม 4) การวัดผลและประเมินผล

2. เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ

เกณฑ์ในการประเมินค่าของความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู มีดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู มีดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยบันทึกเสนอขอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ออกหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยการจัดกิจกรรมและขอใช้สถานที่ไปยังคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งไปยังคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือด้วยตนเอง เพื่อขออนุญาตจัด
กิจกรรมและขอใช้สถานที่

3. นำกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วง
อุตสาหกรรม ไปใช้จริง (Implementation) โดยนำเครื่องมือ ได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่น
ผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม (ฉบับสมบูรณ์) ไปทดลองใช้จริงกับกลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 20 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้กิจกรรม ดังนี้

3.1 คัดเลือกวิทยากร โดยพิจารณาประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมตามคุณสมบัติที่
กำหนดไว้ในคู่มือกิจกรรม

3.2 ผู้วิจัยบันทึกเสนอขอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ออก
หนังสือขอเชิญวิทยากร และผู้ช่วยวิทยากรเข้าร่วมการจัดกิจกรรม ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของ
วิทยากร เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นวิทยากร

3.3 เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงนำหนังสือขอเชิญวิทยากร ส่งไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของ
วิทยากรด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมายจัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจต่อการจัดกิจกรรม วันเวลา
สถานที่จัดกิจกรรม ความมุ่งหมายของกิจกรรม โครงสร้างกิจกรรม กระบวนการจัดกิจกรรม การวัด
และประเมินผลการจัดกิจกรรมให้แก่วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากร

3.4 จัดเตรียมเอกสารคู่มือกิจกรรม คัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม จัดเตรียมสถานที่ สื่อวัสดุ
และอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม

3.5 ดำเนินการจัดกิจกรรมตามเอกสารคู่มือ จำนวน 10 กิจกรรม 20 ชั่วโมง ใช้เวลาใน
การดำเนินการจัดกิจกรรม 6 วัน โดยเป็นแบบกิจกรรมเสริมหลังเรียนวันละ 3 ชั่วโมง และกิจกรรม
อบรมพิเศษ 5 ชั่วโมง ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมตามที่ได้พัฒนาขึ้นโดยตลอดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีผู้
มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม จำนวน 3 คน ร่วมเป็นวิทยากร และผู้ช่วยวิทยากร โดยกำหนดการ
วัดและประเมินผลเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองเกี่ยวกับความ
ยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ

ระยะที่ 2 ระหว่างจัดกิจกรรม ประเมินจากการสังเกตการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ
ผู้เข้าร่วมกิจกรรม การแสดงความคิดเห็น การแสดงอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดเห็นผ่านการเขียน
ลงในเอกสารประกอบกิจกรรมกิจกรรมต่าง ๆ

ระยะที่ 3 หลังการจัดกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองเกี่ยวกับความเชื่อมั่น
 ผู้กค้นในวิชาชีพรู โดยใ้แบบสอบถามความยั้ดมั่นผู้กค้นในวิชาชีพรูซึ่งเป็นแบบสอบถามชุด
 เดียวกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

4. ตรวจสอบสมบรูณ์ของข้อมูลจากแบบประเมินที่รวบรวมได้ เพื่อไปวิเคราะห์ต่อ

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในชั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมที่ได้คืนมาตรวจให้คะแนน
2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการ
 วิเคราะห์ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความ
 เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์
3. ประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมส่งเสริมความยั้ดมั่นผู้กค้นในวิชาชีพรู ใช้แบบ
 แผนการทดลองแบบ One Group Pre-test Post-test Design ดังตาราง 3

ตาราง 3 แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pre-test Post-test

กลุ่ม	ประเมินก่อน การเข้าร่วมกิจกรรม	การทดลองใช้กิจกรรม	ประเมินหลัง การเข้าร่วมกิจกรรม
กลุ่มทดลอง	T_1	X	T_2

ความหมายของสัญลักษณ์

T_1 แทน การประเมินก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม

X แทน การทดลองใช้กิจกรรม

T_2 แทน การประเมินก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม

4. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของผลต่างระหว่างค่า
 คะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้การทดสอบที (t-test for dependent samples)
 กำหนดเกณฑ์การประเมิน คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยความยั้ดมั่นผู้กค้นในวิชาชีพรูหลังเข้าร่วมกิจกรรมสูง
 กว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของผลต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้การทดสอบที (t-test for dependent samples)

ขั้นตอนที่ 3.2 การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

เมื่อดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมเสร็จเรียบร้อยแล้วจะมีการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในภาพรวม ซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อขอ

คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม ได้ข้อคำถามในแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1932: 1-55) จำนวน 12 ข้อ

เกณฑ์ในการประเมินค่าของข้อความ มีดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม มีดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. เมื่อดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมเสร็จเรียบร้อยแล้วจะมีการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในภาพรวม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่รวบรวมได้ เพื่อไปวิเคราะห์ต่อ

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจให้คะแนน
2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม ด้วยการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ดังนี้
3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการประเมินความเหมาะสม เกณฑ์การประเมิน คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับมาก สำหรับค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต้องไม่เกิน 1.00 ซึ่งถือว่ามีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. เกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถือว่าใช้ได้ สำหรับค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต้องไม่เกิน 1.00 ซึ่งถือว่ามีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งมีอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูข้างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูข้างอุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูข้างอุตสาหกรรม

สัญลักษณ์ที่ใช้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	ค่าองศาอิสระ (Degree of freedom)
Sig.	ค่า Significant (ระดับนัยสำคัญ)
t	ค่าสถิติทดสอบที
*	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
p	ค่าความน่าจะเป็น (ระดับนัยสำคัญ)

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา
กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ชั้นปีที่ 4-5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 260 คน ได้รับ
แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยจัดลำดับการนำเสนอผลการ
วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ มหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาอยู่ และ
ระดับชั้นปี

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	136	52.31
2. หญิง	124	47.69
รวม	260	100.00
มหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาอยู่		
1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	32	12.31
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	159	61.15
3. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	69	26.54
รวม	260	100.00
ระดับชั้นปี		
1. ชั้นปีที่ 4	150	57.69
2. ชั้นปีที่ 5	110	42.31
รวม	260	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่
เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 52.31 และเป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิด
เป็นร้อยละ 47.69

จำแนกตามมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาอยู่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาครูช่าง
อุตสาหกรรม ที่ศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมากที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็น

ร้อยละ 61.15 รองลงมา คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.54 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับชั้นปี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ชั้นปีที่ 4 มากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 57.69 และเป็นนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ชั้นปีที่ 5 จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 42.31

2. การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ข้อความ	n = 260		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านกระตือรือร้นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในวิชาชีพครู	3.79	0.72	มาก
2. ท่านมีความมานะอุตสาหะในการเรียนวิชาชีพครูแม้จะมีอุปสรรคเกิดขึ้นก็ตาม	3.95	0.71	มาก
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา	4.14	0.72	มาก
4. ท่านเตรียมตัวล่วงหน้าทุกครั้งก่อนเริ่มทำงานใด ๆ	3.88	0.72	มาก
5. ท่านวางมาตรฐานทางการเรียนในวิชาชีพครูค่อนข้างสูง	3.65	0.77	มาก
6. ท่านวางเป้าหมายในการเรียนวิชาชีพครูให้มีคุณภาพภายใต้ขีดความสามารถที่ทำได้	3.92	0.68	มาก
7. ท่านกระตือรือร้นที่จะฝึกปฏิบัติวิชาชีพเฉพาะด้วยตนเอง เพื่อนำทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสอนต่อไปในอนาคต	3.98	0.73	มาก
8. ท่านให้ความสำคัญในการแต่งกายที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู	4.40	0.77	มาก
9. ท่านพยายามหาวิธีการปรับปรุงและแก้ไขงานในวิชาชีพครูให้ดีขึ้นเสมอ	4.05	0.72	มาก
10. ท่านจะมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ผลงานที่ภาคภูมิใจ	4.05	0.73	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อความ	n = 260		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
11. ท่านทุ่มเทและสนใจในการศึกษา เพราะเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ สำคัญต่อการประกอบอาชีพครูในอนาคต	3.94	0.75	มาก
12. ท่านพบว่ามันเป็นการยากที่ต้องเรียนวิชาชีพครู แต่ท่านก็ พยายามที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจ	3.93	0.75	มาก
13. ท่านสร้างวินัยให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีในการ เป็นครูในอนาคต	4.01	0.80	มาก
14. ท่านยินดีถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเมื่อตนเองมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ	4.48	0.64	มาก
15. ท่านคอยให้กำลังใจเพื่อนที่ท้อแท้หรือ ไม่พอใจในวิชาชีพครูที่ กำลังศึกษาอยู่	3.98	0.81	มาก
16. ท่านตั้งใจที่จะทำงานอุทิศตนเป็นครู เมื่อตนเองเรียนจบ	3.60	1.06	มาก
17. ท่านตั้งใจอย่างยิ่งในการเลือกศึกษาสาขาวิชาชีพครู	3.72	0.80	มาก
18. ท่านมั่นใจว่าครูเป็นอาชีพแรกที่ตนเองจะประกอบอาชีพหลัง สำเร็จการศึกษา	3.40	1.12	ปานกลาง
19. ท่านตั้งใจว่าหลังจากจบปริญญาตรีแล้วหากตนเองมีโอกาส ศึกษาต่อจะศึกษาต่อทางด้านการศึกษาหรือวิชาชีพครู	3.30	1.09	ปานกลาง
20. ท่านใส่ใจศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ	3.51	0.91	มาก
21. ท่านพยายามคิดอย่างละเอียดในการเรียนวิชาชีพครู ว่าตนเอง ควรเรียนรู้อะไรมากกว่าการอ่านผ่าน ๆ	3.73	0.73	มาก
22. ท่านจะเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ โดยโยงสิ่งเหล่านั้นกับสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นจริงกับวิชาชีพครู	3.77	0.71	มาก
23. เมื่อท่านเรียนเรื่องอะไรท่านมักพยายามนำเนื้อหาทั้งหมดมา ประมวลให้เข้ากับวิชาชีพครูอย่างมีเหตุผล	3.60	0.77	มาก
24. ท่านมีความสุขที่ได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ทางการสอน	3.95	0.81	มาก
25. ท่านรอคอยที่จะเป็นครูให้การดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือนักเรียน ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอภาค	4.03	0.82	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อความ	n = 260		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
26. ท่านรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น	4.28	0.76	มาก
27. ท่านมีใจจดจ่อกับสิ่งที่ทำในวิชาชีพครู	3.78	0.77	มาก
28. ท่านรู้สึกไม่อยากอยู่ห่างจากงานในวิชาชีพครู	3.27	0.94	ปานกลาง
29. ท่านคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการเป็นครู	3.51	0.92	มาก
30. ท่านมีทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามวิชาชีพครู	3.62	0.82	มาก
31. ท่านรู้สึกว่า การดูแลนักเรียนเป็นเรื่องง่ายที่ไม่เกินความสามารถสำหรับท่าน	3.75	0.83	มาก
32. ท่านควบคุมอารมณ์ได้เสมอเมื่อผู้อื่นแสดงออกไม่ดีกับผลงานของท่าน	3.98	0.75	มาก
33. ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้	4.05	0.64	มาก
34. ท่านเข้ากับครูคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี	4.02	0.70	มาก
35. ท่านมีบุคลิกลักษณะที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู	3.69	0.75	มาก
36. ท่านรู้สึกว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านได้มีโอกาสทำสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้อื่น	4.10	0.71	มาก
37. ท่านรู้สึกว่า การเป็นครูให้ความสุขที่ยิ่งใหญ่แก่ท่าน	3.88	0.80	มาก
38. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีอุดมการณ์และจุดหมายชัดเจนตรงกับความต้องการของท่าน	3.71	0.90	มาก
39. ท่านคิดว่าการออกจากวิชาชีพครูจะไม่เกิดขึ้นกับตนเอง	3.24	0.98	ปานกลาง
40. ท่านตั้งใจที่จะยังคงทำอาชีพครูต่อไปแม้จะมีโอกาสหรือทางเลือกที่จะเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น	3.25	0.98	ปานกลาง
41. ท่านคิดว่ามีโอกาสดำเนินชีวิตสร้างสรรค์ในวิชาชีพครูอยู่เสมอ	3.67	0.77	มาก
42. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นงานที่มีความมั่นคงสำหรับท่านในอนาคต	3.93	0.88	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อความ	n = 260		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
43. ท่านรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าสามารถ สร้างขึ้นได้จากการทำงานในฐานะครู	3.71	0.88	มาก
44. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ไม่ขัดต่อมโนธรรมของตนเอง	3.86	0.78	มาก
45. ครูช่างอุตสาหกรรมสะท้อนความเป็นตัวตนของท่านมากที่สุด	3.69	0.98	มาก
46. วิชาชีพครูที่ท่านกำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันสะท้อนค่านิยม ส่วนตัวของท่านได้ดีกว่าวิชาชีพอื่น	3.54	0.88	มาก
47. การเรียนวิชาชีพครูเติมเต็มความปรารถนาทางวิชาชีพของท่าน	3.53	0.88	มาก
48. ท่านเลือกเรียนวิชาชีพครูเพราะเห็นว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติใน สังคม	3.84	0.86	มาก
49. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูที่ศึกษาอยู่เป็นวิชาชีพที่ดีและจะเป็นอาชีพ ที่ดีต่อไปในอนาคตของตนเอง	3.88	0.85	มาก
50. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูฝึกให้ตนเองเป็นคนดี เสียสละและอดทน	4.20	0.76	มาก
51. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตนเองในการดำรงชีพอย่างเรียบง่าย และเป็นแบบอย่างที่ดีได้	4.02	0.73	มาก
52. ท่านคิดว่าผู้ประกอบการอาชีพครูคือผู้ที่เสียสละเพื่อสังคมอย่าง แท้จริง	4.20	0.80	มาก
53. ท่านคิดว่าครูที่มีอุดมการณ์ยังมีอยู่เป็นจำนวนมาก	3.94	0.90	มาก
54. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ดี และมั่นคง	4.04	0.85	มาก
55. ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า “ตนเองเป็นนักศึกษาครู ช่างอุตสาหกรรม”	4.35	0.68	มาก
56. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องเชิดชู	4.23	0.68	มาก
57. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องเสียสละ	4.38	0.65	มาก
58. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ทำลายความสามารถ	4.27	0.71	มาก
59. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความละเอียดรอบคอบ	4.37	0.62	มาก
60. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องส่งเสริมให้มีการติดตามความรู้ ใหม่ ๆ	4.37	0.65	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อความ	n = 260		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
61. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างมาก	4.33	0.72	มาก
62. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.70	มาก
63. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านมีความอดทน	4.41	0.63	มาก
64. ท่านคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีมากกว่ารางวัลหรือผลประโยชน์	3.95	0.90	มาก
65. ท่านตระหนักต่อพฤติกรรมการแสดงออกของตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	4.12	0.70	มาก
66. ท่านรู้สึกหดหู่และไม่สบายใจกับข่าวทางลบของครูในหน้าหนังสือพิมพ์	4.15	0.84	มาก
รวม	3.91	0.42	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.24 ถึง 4.48 และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 1.12 โดยข้อความที่นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมเห็นด้วยมากมีจำนวน 61 ข้อ และข้อความที่เห็นด้วยปานกลางมีจำนวน 5 ข้อ ข้อความที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 14 ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.64) และข้อความที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 39 ($\bar{X}=3.24$, S.D.=0.98)

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ ว่าข้อมูลที่สามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน ดังนี้ KMO การทดสอบ Bartlett's test of Sphericity และค่าการร่วมกันของตัวแปร (Communality) การพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่ พบว่า ข้อความคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ข้อความที่ 29 กับ ข้อความที่ 30 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .788 และข้อความคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ข้อความที่ 8 กับ ข้อความที่ 53 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ -.004 เมื่อทำการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ภาคผนวก ข) พบว่า ข้อความที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับข้อความอื่นน้อยมาก มีจำนวน 26 ข้อความ จำเป็นต้องตัดออกจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนั้นข้อความที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้มีจำนวน 40 ข้อความ

ตาราง 6 ค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และการทดสอบ Bartlett's test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	Bartlett's Test of Sphericity		
	Approx. Chi-Square	df	Sig.
.927	5211.612	780	0.001

จากตาราง 6 แสดงว่า ทำการตรวจสอบความเหมาะสมของการนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO และการทดสอบ Bartlett's test of Sphericity ใช้ทดสอบสมมติฐานจะเป็นค่าสถิติที่มีการแจกแจงโดยประมาณแบบ Chi-Square ถ้าค่าไคสแควร์มีค่ามากหรือค่า Significant ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (α) จะปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_1 นั่นคือตัวแปรที่ทดสอบมีความสัมพันธ์กันสามารถใช้เทคนิควิเคราะห์ Factor Analysis ได้ ในที่นี้ได้ค่า KMO เท่ากับ .927 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำคือ .6 และเข้าสู่ 1 สรุปได้ว่า ข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบมาก และเมื่อพิจารณาการทดสอบค่า Bartlett's test of Sphericity มีการแจกแจงโดยประมาณแบบ Chi-Square เท่ากับ 5211.612 ได้ค่า Significant เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตาราง 7 ค่าการร่วมกันของตัวแปร (Communality) ของข้อความ

ข้อความ	ค่า Communality	ข้อความ	ค่า Communality
1	.612	36	.586
2	.586	37	.674
5	.455	38	.722
6	.579	39	.563
7	.420	41	.505
9	.495	42	.598
10	.608	43	.628
11	.702	44	.594
13	.641	45	.494
16	.645	46	.590
17	.506	47	.692
20	.655	48	.579
21	.704	49	.667
22	.562	50	.519
24	.507	51	.396
25	.618	54	.591
27	.591	56	.648
31	.565	59	.616
33	.516	64	.540
35	.600	65	.511

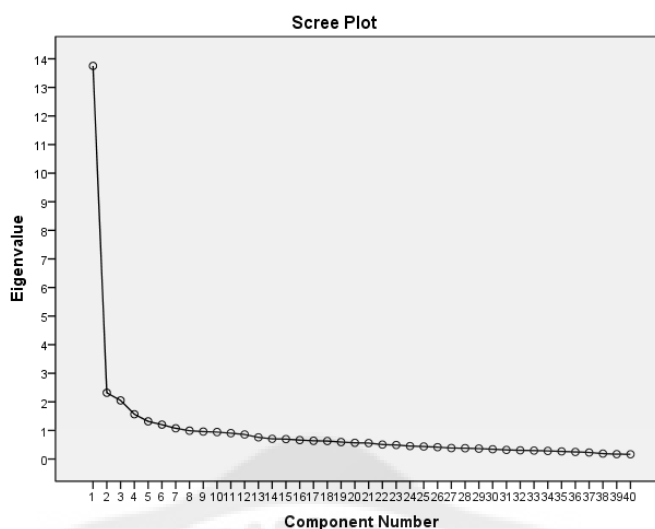
จากตาราง 7 แสดงว่า การร่วมกันของตัวแปร (Communality) ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง .396 ถึง .722 ซึ่งสูงกว่าค่าขั้นต่ำคือ .20 พบว่าข้อความทั้ง 40 ข้อความ มีแนวโน้มสามารถจัดเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้จึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

ผู้วิจัยได้ทำการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) เพื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่ได้ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนสะสมได้ผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (PCA)

องค์ประกอบ	ค่าไอเกนหลังจากการสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (PCA)		
	ค่าไอเกน	ร้อยละของความ	ร้อยละของ
		แปรปรวน	ความแปรปรวนสะสม
1	13.751	34.377	34.377
2	2.318	5.796	40.173
3	2.051	5.127	45.300
4	1.568	3.920	49.221
5	1.317	3.292	52.512
6	1.202	3.006	55.518
7	1.074	2.684	58.203
8	.991	2.476	60.679
⋮	⋮	⋮	⋮
40	.166	.416	100.000

จากตาราง 8 แสดงว่า จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก ได้ องค์ประกอบหลักจำนวน 7 องค์ประกอบเท่านั้น ที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) สูงกว่า 1.00 ซึ่งมีค่าไอเกนอยู่ระหว่าง 1.074 ถึง 13.751 และองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 58.203 เมื่อนำค่าไอเกนจากข้อมูลจริงมาพล็อตกราฟจะได้ Scree Plot โดยเรียงจากมากไปน้อยเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาว่าควรอยู่องค์ประกอบใดดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 2 กราฟเส้นค่าไอเกนจากข้อมูลจริง

เนื่องจากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักนั้นยังไม่สามารถที่จะทำให้ข้อความแต่ละตัวจัดอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงต้องทำการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Rotation) เพื่อจัดให้แต่ละข้อความอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างชัดเจน และเพื่อให้ง่ายต่อการแปลความหมาย ผลปรากฏดังนี้

ตาราง 9 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่ได้หลังจากหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Rotation)

องค์ประกอบ	ค่าไอเกนหลังการสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Rotation)		
	ค่าไอเกน	ร้อยละของความ	ร้อยละของ
		แปรปรวน	ความแปรปรวนสะสม
1	6.637	16.593	16.593
2	3.218	8.044	24.637
3	3.138	7.846	32.483
4	3.061	7.653	40.136
5	2.615	6.538	46.674
6	2.494	6.234	52.908
7	2.118	5.294	58.203

จากตาราง 9 แสดงว่า จำนวนองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธี
แวนแมกซ์ (Varimax Rotation) ที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) สูงกว่า 1.00 มีจำนวน 7 องค์ประกอบ
มีค่าไอเกนอยู่ระหว่าง 2.118 ถึง 6.637 และองค์ประกอบทั้ง 7 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน
ของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 58.203

ตาราง 10 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนแมกซ์

ข้อความ	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
38. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีอุดมการณ์และ จุดหมายชัดเจนตรงกับความต้องการของท่าน	.787						
37. ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูให้ความสุขที่ยิ่งใหญ่แก่ท่าน	.736						
16. ท่านตั้งใจที่จะทำงานอุทิศตนเป็นครูเมื่อตนเองเรียนจบ	.707						
47. การเรียนวิชาชีพครูเต็มเต็มความปรารถนาทาง วิชาชีพของท่าน	.683			.322			
46. วิชาชีพครูที่ท่านกำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันสะท้อน ค่านิยมส่วนตัวของท่านได้ดีกว่าวิชาชีพอื่น	.645						
49. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูที่ศึกษาอยู่เป็นวิชาชีพที่ดีและจะ เป็นอาชีพที่ดีต่อไปในอนาคตของตนเอง	.634			.427			
44. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ไม่ขัดต่อมโนธรรม ของตนเอง	.614						
39. ท่านคิดว่าการออกจากวิชาชีพครูเป็นทางเลือกที่จะไม่ เกิดขึ้นกับท่าน	.588					.372	
17. ท่านตั้งใจอย่างยิ่งในการเลือกศึกษาสาขาวิชาชีพครู	.583						
45. ครูช่างอุตสาหกรรมสะท้อนความเป็นตัวตนของท่าน มากที่สุด	.560						
27. ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำในวิชาชีพครู	.505		.442				
51. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตนเองในการดำรงชีพ อย่างเรียบง่ายและเป็นแบบอย่างที่ดีได้	.413	.313					
24. ท่านมีความสุขที่ได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ทางการสอน	.378	.345	.311				

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อความ	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
59. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความละเอียดรอบคอบ		.695					
65. ท่านตระหนักต่อพฤติกรรมแสดงออกของตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น		.604					
50. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูฝึกให้ตนเองเป็นคนดี เสียสละ และอดทน		.591					
36. ท่านรู้สึกว่าการเป็นวิชาชีพทำให้ท่านได้มีโอกาสทำสิ่งต่าง ๆ ให้กับผู้อื่น	.406	.554					
64. ท่านคำนึงถึงเกียรติ ศักดิ์ศรีมากกว่ารางวัลหรือผลประโยชน์		.511				.423	
6. ท่านวางเป้าหมายในการเรียนวิชาชีพครูให้มีคุณภาพภายใต้ขีดความสามารถที่ทำได้			.726				
5. ท่านวางมาตรฐานทางการเรียนในวิชาชีพครูสำหรับตนเองค่อนข้างสูง			.586				
1. ท่านกระตือรือร้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในวิชาชีพครู	.376		.521		.306		
2. ท่านมีความมานะอุตสาหะในการเรียนวิชาชีพครูแม้จะมีอุปสรรคเกิดขึ้นก็ตาม			.482		.421		
25. ท่านรอคอยที่จะเป็นครูให้การดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอภาค	.374		.448				
7. ท่านกระตือรือร้นที่จะฝึกปฏิบัติวิชาชีพเฉพาะด้วยตนเอง เพื่อนำทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสอนต่อไปในอนาคต	.338		.416				
43. ท่านรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าสามารถสร้างขึ้นได้จากการทำงานในฐานะครู				.685			
54. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ดีและมั่นคง		.408		.622			

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อความ	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
42. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นงานที่มีความมั่นคงสำหรับท่านในอนาคต	.401			.614			
56. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องเชิดชู		.543		.558			
48. ท่านเลือกเรียนวิชาชีพครูเพราะเห็นว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติในสังคม	.376			.549			
41. ท่านคิดว่ามีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์งานในวิชาชีพครูอยู่เสมอ	.372			.391			
13. ท่านสร้างวินัยให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นครูในอนาคต					.731		
11. ท่านทุ่มเทและสนใจในการศึกษา เพราะเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์สำคัญยิ่งต่อการประกอบอาชีพครูในอนาคต			.331		.690		
10. ท่านจะมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ผลงานที่ภาคภูมิใจ			.325		.559		
9. ท่านพยายามหาวิธีการปรับปรุงและแก้ไขงานในวิชาชีพครูให้ดีขึ้นอยู่เสมอ			.349		.369	.307	
21. ท่านพยายามคิดอย่างละเอียดถึงหัวข้อในการเรียนวิชาชีพครู ว่าตนเองควรเรียนรู้อะไรมากกว่าการอ่านผ่าน ๆ						.792	
20. ท่านใส่ใจศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพครูเสมอ					.323	.627	
22. ท่านจะเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ โดยโยงสิ่งเหล่านั้นกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับวิชาชีพครู			.373		.545		
31. ท่านรู้สึกว่าการดูแลนักเรียนเป็นเรื่องง่ายที่ไม่เกินความสามารถสำหรับท่าน							.688
35. ท่านมีบุคลิกลักษณะที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู					.372		.586
33. ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้	.367						.575

จากตาราง 10 แสดงว่า เมื่อพิจารณาจัดให้ข้อความแต่ละข้อความอยู่ในองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่ง เพียงองค์ประกอบเดียว โดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูงที่สุด สามารถจัดเข้า องค์ประกอบได้ครบทั้ง 40 ข้อความ โดยแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยจำนวนข้อความ 3-13 ข้อความ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .369 ถึง .792

เนื่องจากผู้วิจัยต้องการใช้เฉพาะข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งเป็น เกณฑ์การพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบขั้นมีนัยสำคัญ ได้ข้อความที่ต้องการจำนวน 33 ข้อความ และ ในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอย่างน้อย 3 ข้อความ พบว่า มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการ ตั้งชื่อองค์ประกอบให้เหมาะสมกับแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 11 ถึง ตาราง 17

ตาราง 11 ข้อความในองค์ประกอบที่ 1 “ค่านิยมในวิชาชีพครู”

ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
38. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีอุดมการณ์และจุดหมายชัดเจนตรง กับความต้องการของท่าน	.787
37. ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูให้ความสุขที่ยิ่งใหญ่แก่ท่าน	.736
16. ท่านตั้งใจที่จะทำงานอุทิศตนเป็นครู เมื่อตนเองเรียนจบ	.707
47. การเรียนวิชาชีพครูเติมเต็มความปรารถนาทางวิชาชีพของท่าน	.683
46. วิชาชีพครูที่ท่านกำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันสะท้อนค่านิยมส่วนตัวของ ท่านได้ดีกว่าวิชาชีพอื่น	.645
49. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูที่ศึกษาอยู่เป็นวิชาชีพที่ดีและจะเป็นอาชีพที่ดีต่อไป ในอนาคตของตนเอง	.634
44. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ไม่ขัดต่อมโนธรรมของตนเอง	.614
39. ท่านคิดว่าการออกจากวิชาชีพครูเป็นทางเลือกที่จะไม่เกิดขึ้นกับท่าน	.588
17. ท่านตั้งใจอย่างยิ่งในการเลือกศึกษาสาขาวิชาชีพครู	.583
45. ครูช่างอุตสาหกรรมสะท้อนความเป็นตัวตนของท่านมากที่สุด	.560
27. ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำในวิชาชีพครู	.505

จากตาราง 11 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วย 11 ข้อความ ได้แก่ ข้อ 16 ข้อ 17 ข้อ 27 ข้อ 37 ข้อ 38 ข้อ 39 ข้อ 44 ข้อ 45 ข้อ 46 ข้อ 47 และข้อ 49 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ ระหว่าง .505 ถึง .787 ตั้งชื่อให้องค์ประกอบนี้ว่า “ค่านิยมในวิชาชีพครู”

ตาราง 12 ข้อความในองค์ประกอบที่ 2 “เจตคติในวิชาชีพครู”

ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
59. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความละเอียดรอบคอบ	.695
65. ท่านตระหนักต่อพฤติกรรมการแสดงออกของตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	.604
50. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูฝึกให้ตนเองเป็นคนดี เสียสละและอดทน	.591
36. ท่านรู้สึกว่าเป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านได้มีโอกาสทำสิ่งต่างๆ ให้กับผู้อื่น	.554
64. ท่านคำนึงถึงเกียรติ ศักดิ์ศรีมากกว่ารางวัลหรือผลประโยชน์	.511

จากตาราง 12 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วย 5 ข้อความ ได้แก่ ข้อ 36 ข้อ 50 ข้อ 59 ข้อ 64 และข้อ 65 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .511 ถึง .695 ตั้งชื่อให้องค์ประกอบนี้ว่า “เจตคติในวิชาชีพครู”

ตาราง 13 ข้อความในองค์ประกอบที่ 3 “ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู”

ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
6 ท่านวางแผนเป้าหมายในการเรียนวิชาชีพครูให้มีคุณภาพภายใต้ขีดความสามารถที่ทำได้	.726
5 ท่านวางมาตรฐานทางการเรียนในวิชาชีพครูสำหรับตนเองค่อนข้างสูง	.586
1 ท่านกระตือรือร้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในวิชาชีพครู	.521

จากตาราง 13 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วย 3 ข้อความ ได้แก่ ข้อ 1 ข้อ 5 และข้อ 6 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .521 ถึง .726 ตั้งชื่อให้องค์ประกอบนี้ว่า “ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู”

ตาราง 14 ข้อความในองค์ประกอบที่ 4 “การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู”

ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
43. ท่านรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าสามารถสร้างขึ้น ได้จากการทำงานในฐานะครู	.685
54. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ดีและมั่นคง	.622
42. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นงานที่มีความมั่นคงสำหรับท่านในอนาคต	.614
56. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องเชิดชู	.558
48. ท่านเลือกเรียนวิชาชีพครูเพราะเห็นว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติในสังคม	.549

จากตาราง 14 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วย 5 ข้อความ ได้แก่ ข้อ 42 ข้อ 43 ข้อ 48 ข้อ 54 และข้อ 56 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .549 ถึง .685 ตั้งชื่อให้องค์ประกอบนี้ว่า “การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู”

ตาราง 15 ข้อความในองค์ประกอบที่ 5 “ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู”

ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
13. ท่านสร้างวินัยให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นครูใน อนาคต	.731
11. ท่านทุ่มเทและสนใจในการศึกษา เพราะเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์สำคัญยิ่ง ต่อการประกอบอาชีพครูในอนาคต	.690
10. ท่านจะมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ผลงานที่ภาคภูมิใจ	.559

จากตาราง 15 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วย 3 ข้อความ ได้แก่ ข้อ 10 ข้อ 11 และข้อ 13 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .559 ถึง .731 ตั้งชื่อให้องค์ประกอบนี้ว่า “ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู”

ตาราง 16 ข้อความในองค์ประกอบที่ 6 “ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู”

ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
21. ท่านพยายามคิดอย่างละเอียดถึงหัวข้อในการเรียนวิชาชีพครู ว่าตนเอง ควรเรียนรู้อะไรมากกว่าการอ่านผ่าน ๆ	.792
20. ท่านใส่ใจศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพครูเสมอ	.627
22. ท่านจะเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ โดยโยงสิ่งเหล่านั้นกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จริงกับวิชาชีพครู	.545

จากตาราง 16 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 6 ประกอบด้วย 3 ข้อความ ได้แก่ ข้อ 20 ข้อ 21 และ ข้อ 22 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .545 ถึง .792 ตั้งชื่อให้องค์ประกอบนี้ว่า “ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู”

ตาราง 17 ข้อความในองค์ประกอบที่ 7 “ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู”

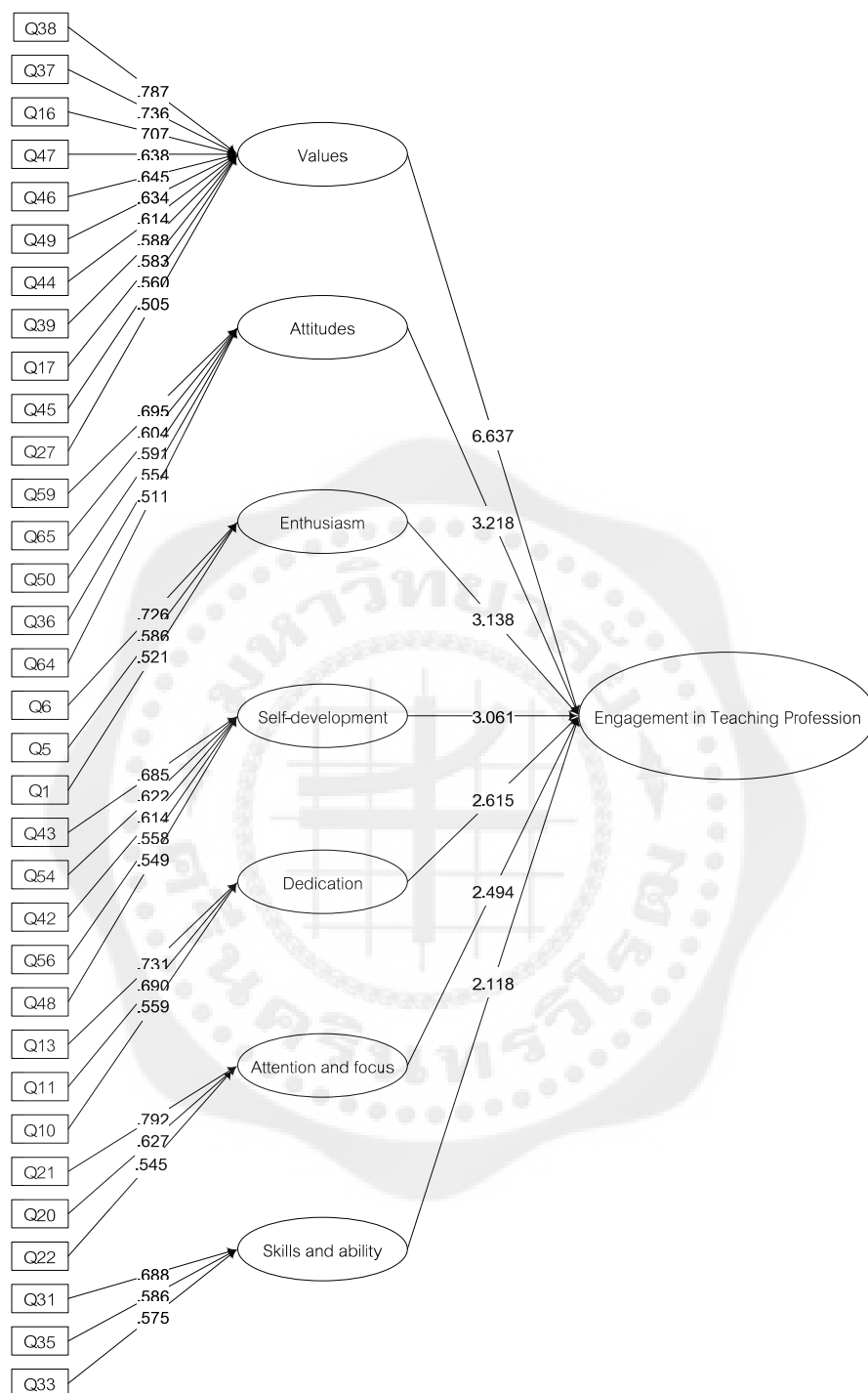
ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
31. ท่านรู้ดีว่าการดูแลนักเรียนเป็นเรื่องง่ายที่ไม่เกินความสามารถสำหรับ ท่าน	.688
35. ท่านมีบุคลิกลักษณะที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู	.586
33. ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้	.575

จากตาราง 17 แสดงว่า องค์ประกอบที่ 7 ประกอบด้วย 3 ข้อความ ได้แก่ ข้อ 31 ข้อ 33 และ ข้อ 35 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .575 ถึง .688 ตั้งชื่อให้องค์ประกอบนี้ว่า “ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู”

ตาราง 18 ชื่อองค์ประกอบที่ได้หลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละของความ แปรปรวนสะสม
1. ค่านิยมในวิชาชีพครู	6.637	16.593	16.593
2. เจตคติในวิชาชีพครู	3.218	8.044	24.637
3. ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู	3.138	7.846	32.483
4. การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู	3.061	7.653	40.136
5. ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู	2.615	6.538	46.674
6. ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู	2.494	6.234	52.908
7. ทักษะและความสามารถในการในวิชาชีพครู	2.118	5.294	58.203

จากตาราง 18 แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบมีค่า ไอเกน (Eigen Value) อยู่ระหว่าง 2.118 ถึง 6.637 ซึ่งประกอบไปด้วย ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู และทักษะและความสามารถในการในวิชาชีพครู โดยทั้ง 7 องค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 58.203 ผลการตรวจสอบคุณภาพ พบว่าทุกองค์ประกอบมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด



ภาพประกอบ 3 โมเดลองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม
 ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับ นักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม

การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วง
อุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการสร้างกิจกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สร้าง (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วง
อุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่ผ่านมาการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็น (ร่าง) กิจกรรม
เสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม โดยใช้เทคนิควิธีการจัด
กิจกรรมที่หลากหลายอย่างบูรณาการเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการ
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพัน
ในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู
การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู
และทักษะและความสามารถในการในวิชาชีพครู ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมทั้งสิ้น 20 ชั่วโมง ประกอบด้วย 4
ส่วน ดังนี้

1.1 ความมุ่งหมายของกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับ
นักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม

1.1.1 เพื่อเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ให้แก่นักศึกษาครูช่วง
อุตสาหกรรม จากคุณลักษณะพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 7 องค์ประกอบ
ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองใน
วิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู ทักษะและ
ความสามารถในวิชาชีพครู

1.1.2 เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นครูให้กับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม

1.1.3 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู
สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม

1.2 รายละเอียดการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับ
นักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ครอบคลุมคุณลักษณะพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ
จำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ค่านิยมในวิชาชีพครู 2) เจตคติในวิชาชีพครู 3) ความกระตือรือร้นใน
วิชาชีพครู 4) การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู 5) ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู 6) ความใส่ใจและจด
จ่อในวิชาชีพครู และ 7) ทักษะและความสามารถในการในวิชาชีพครู

1.3 แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครู ว่างอุตสาหกรรม ในการดำเนินการสร้างผู้วิจัยจัดสัดส่วนกิจกรรมโดยคำนึงถึงค่าหนักของแต่ละ องค์ประกอบ สร้างเป็นคู่มือ (ร่าง) กิจกรรม (ภาคผนวก ข) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ความมุ่ง หมายของกิจกรรม 2) รายละเอียดการจัดกิจกรรม 3) การจัดกิจกรรม 4) การวัดและประเมินผล โดย การนำหลักการสำคัญ ๆ จากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา และมนุษยวิทยา บูรณาการเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้กิจกรรมที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูว่างอุตสาหกรรม โดยมีหลักการสำคัญของแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่ใช้ในกิจกรรม ได้แก่

1.3.1 แนวคิดแรงบันดาลใจ (Inspiration) เป็นลักษณะมุ่งสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่ง บัณฑิตประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีหลายปัจจัยที่สำคัญคือเรื่องของแรงบันดาลใจในการ ประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นพลังอำนาจภายในตนเองชนิดหนึ่ง ซึ่งใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการผ่านสื่อ ๆ เช่น วิดีโอ รูปภาพ กิจกรรมต่าง ๆ

1.3.2 ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) เป็น ลักษณะที่มุ่งกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมทำกิจกรรมสะท้อนความคิดด้วยหลักเหตุผล จากวิธีการ ต่าง ๆ ออกมา เช่น การตอบคำถาม การเขียน การแสดงออก เป็นต้น

1.3.3 ทฤษฎีของการจูงใจ (Theory of Motivation) เป็นลักษณะที่มุ่งสร้างแรงจูงใจ ภายในตัวบุคคล ผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ

1.4 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูว่างอุตสาหกรรม คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมเป็นเกณฑ์ในการ พิจารณาว่า กิจกรรมสามารถเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู นักศึกษาครูว่างอุตสาหกรรม มีสภาวะของจิตใจทางบวกที่แสดงออกถึงองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ค่านิยมในวิชาชีพครู 2) ความ กระตือรือร้นในวิชาชีพครู 3) การพัฒนาตัวเองในวิชาชีพครู 4) ความทุ่มเทอุทิศตน 5) ความใส่ใจจดจ่อ ในวิชาชีพครู 6) ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู และ 7) เจตคติในวิชาชีพครู โดยกำหนดการวัด และประเมินผลเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.4.1 ระยะที่ 1 ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองเกี่ยวกับ ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

1.4.2 ระยะที่ 2 ระหว่างจัดกิจกรรม ประเมินจากการสังเกตการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การแสดงความคิดเห็น การแสดงอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดเห็น ผ่านการเขียนลงในเอกสารประกอบกิจกรรมกิจกรรมต่าง ๆ

1.4.3 ระยะที่ 3 หลังการจัดกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูซึ่งเป็นแบบสอบถามชุดเดียวกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม และแบบสอบถามความคิดเห็นความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. การศึกษาประสิทธิภาพของกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม โดยการประเมินคุณภาพของ (ร่าง) กิจกรรม ซึ่งประกอบด้วย 10 กิจกรรม เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ (บทที่ 3) เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรม ตรวจภายหลังจากการดำเนินการเขียน (ร่าง) กิจกรรมแล้ว ก่อนนำกิจกรรมไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง จากนั้นนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงแก้ไข พร้อมนำ (ร่าง) กิจกรรม ที่ปรับปรุงแล้วเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง รายละเอียดผลการประเมิน แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในการพิจารณาองค์ประกอบของกิจกรรมได้ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม

ข้อความ	n = 7		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
ปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรม			
1. มีความสมเหตุสมผล	4.43	0.54	มาก
2. มีความสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นในสังคมปัจจุบัน	4.43	0.54	มาก
3. มีความจำเป็นต้องพัฒนากิจกรรม	4.43	0.54	มาก
รวม	4.43	0.54	มาก
หลักการและเหตุผลของการจัดกิจกรรม			
4. มีความเป็นไปได้	4.29	0.49	มาก
5. สามารถนำไปใช้ได้จริง	4.14	0.69	มาก
6. มีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานรองรับ	4.29	0.76	มาก
รวม	4.24	0.57	มาก
วัตถุประสงค์ของกิจกรรม			
7. มีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.43	0.79	มาก
8. มีความเป็นไปได้	4.14	0.69	มาก
9. มีความครอบคลุมประเด็นความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูที่ต้องการเสริมสร้าง	4.14	0.90	มาก
10. มีความเหมาะสมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม	4.14	0.90	มาก
รวม	4.21	0.68	มาก
โครงสร้างกิจกรรมและเวลา			
11. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	4.29	0.76	มาก
12. ครอบคลุมประเด็นความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูที่ต้องการเสริมสร้าง	4.43	0.54	มาก
13. การจัดเรียงลำดับกิจกรรม	4.29	0.76	มาก
14. ระยะเวลาที่กำหนด	4.00	0.58	มาก
รวม	4.25	0.56	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อความ	n = 7		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
สื่อ วัสดุอุปกรณ์			
15. ช่วยส่งเสริมให้กิจกรรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	4.29	0.49	มาก
16. มีความหลากหลาย	4.29	0.76	มาก
17. มีความเหมาะสมกับวัยของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	4.43	0.54	มาก
18. มีความเหมาะสมกับแต่ละกิจกรรม	4.43	0.54	มาก
รวม	4.36	0.48	มาก
ขั้นตอนและวิธีดำเนินการกิจกรรม			
19. สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.57	0.54	มากที่สุด
20. การจัดลำดับหัวข้อในกิจกรรม	4.57	0.54	มากที่สุด
21. มีความเป็นไปได้	4.29	0.49	มาก
22. มีความหลากหลาย	4.43	0.54	มาก
23. เหมาะสมกับเวลา	4.00	0.58	มาก
24. เหมาะสมกับวัยของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	4.29	0.49	มาก
25. กระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	4.43	0.54	มาก
รวม	4.37	0.45	มาก
การวัดและประเมินผล			
26. ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการประเมิน	4.14	0.90	มาก
27. เหมาะสมกับประเด็นความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	4.14	0.90	มาก
28. สามารถตรวจสอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม	4.14	0.90	มาก
29. มีความหลากหลาย	4.14	0.90	มาก
30. วิธีประเมินผลแต่ละกิจกรรม	3.71	0.76	มาก
รวม	4.06	0.81	มาก
โดยรวม	4.27	0.54	มาก

จากตาราง 19 แสดงว่า (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านปัญหาและความจำเป็นของ กิจกรรม ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.54) มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ขั้นตอนและวิธีดำเนินการกิจกรรม ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.45), สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.48), โครงสร้างกิจกรรมและเวลา ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.56), หลักการและเหตุผลของการจัดกิจกรรม ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.57), วัตถุประสงค์ ของกิจกรรม ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.68) และการวัดและประเมินผล ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.76) ตามลำดับ

2.2 ผลการประเมินความสอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบของ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ที่จัดทำขึ้น แสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ผลการประเมินความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม

รายการประเมิน	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง	ความ สอดคล้อง
ประเมินความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรมโดยรวม		
1. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนากิจกรรมกับความมุ่งหมายของกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง
2. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนากิจกรรมกับแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของกิจกรรม	0.71	สอดคล้อง
3. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนากิจกรรมกับหลักการของกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง
4. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนากิจกรรมกับองค์ประกอบความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพครู	0.86	สอดคล้อง
5. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนากิจกรรมกับขอบเขตสาระกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง
6. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนากิจกรรมกับระยะเวลาการของกิจกรรม	0.86	สอดคล้อง
7. หลักการของกิจกรรมกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม	0.86	สอดคล้อง
8. หลักการของกิจกรรมกับโครงสร้างกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 20 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง	ความ สอดคล้อง
9. วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง
10. วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมกับการวัดและประเมินผล	0.43	สอดคล้อง
11. โครงสร้างกิจกรรมกับระยะเวลาการจัดกิจกรรม	0.71	สอดคล้อง
12. โครงสร้างกิจกรรมกับขั้นตอนการจัดกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง
13. โครงสร้างกิจกรรมกับการวัดและประเมินผล	0.71	สอดคล้อง
ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบ		
14. การจัดลำดับหัวข้อกับกิจกรรม	0.71	สอดคล้อง
15. คำนิยมในวิชาชีพครูกับกิจกรรม	0.86	สอดคล้อง
16. ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครูกับกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง
17. การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครูกับกิจกรรม	0.86	สอดคล้อง
18. ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครูกับกิจกรรม	0.86	สอดคล้อง
19. ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครูกับกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง
20. ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครูกับกิจกรรม	0.86	สอดคล้อง
21. เจตคติในวิชาชีพครูกับกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง
ประเมินความสอดคล้องภายในกิจกรรม		
22. กิจกรรมกับระยะเวลา	0.86	สอดคล้อง
23. กิจกรรมกับเหตุผลของการทำกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง
24. กิจกรรมกับจุดมุ่งหมาย	1.00	สอดคล้อง
25. กิจกรรมกับสื่อและวัสดุอุปกรณ์	1.00	สอดคล้อง
26. กิจกรรมกับขั้นตอนของการทำกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง
27. กิจกรรมกับประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม	1.00	สอดคล้อง
28. กิจกรรมกับการวัดและประเมินผล	0.71	สอดคล้อง

จากตาราง 20 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม มีความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรมโดยรวมทุกข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดสามารถนำไปใช้ได้ และ

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมให้กับผู้วิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการเพิ่มเติมรายละเอียดบางส่วนตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรมเขียนให้ชัดเจนขึ้น ปรับให้สอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ และจุดมุ่งหมายของแต่ละกิจกรรมต้องวัดได้และสะท้อนผลในแต่ละองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในแผนแต่ละกิจกรรม
2. สื่อและวัสดุอุปกรณ์ในแต่ละกิจกรรมต้องบอกให้ชัดเจนว่ามีอะไรบ้าง เช่น เอกสารประกอบกิจกรรมอะไร ต้องบอกให้ชัดเจนว่ามีอะไรบ้าง
3. หัวข้อเกี่ยวกับครูอาจเพิ่มเติมความร่วมสมัยมากขึ้น เพราะบริบทปัจจุบันเปลี่ยนไปจากเดิมมาก อาจเพิ่มเติมคลิปสั้น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจ
4. ระยะเวลาของกิจกรรมอาจต้องระบุให้แน่ชัดขึ้น เช่น การดูภาพยนตร์ต่าง ๆ
5. การวัดและประเมินผล ควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อตัดสินผลของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยเพิ่มเติมเครื่องมือวัดและประเมินผลในบางกิจกรรมให้เหมาะสมขึ้น
6. การประเมินผล (evaluation) เป็นการตีค่าเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานเพื่อบอกว่า ผ่าน/ไม่ผ่าน หรือได้เกรดอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่กิจกรรมเหล่านี้เป็นไปเพื่อเสริมสร้าง และเปิดกว้างให้แสดงความคิดเห็นด้วยการอภิปรายกลุ่ม มิได้มุ่งให้รู้/เข้าใจเนื้อหาเป็นการเฉพาะ ดังนั้นจึงไม่แน่ใจเป้าหมายว่าต้องการเสริมสร้างหรือต้องการให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
7. เพิ่มหัวข้อการบันทึกผลหลังการจัดกิจกรรม เช่น สมุดบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ชั้นปีที่ 1-4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 20 คน เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ขั้นตอนที่ 3.1 การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในขั้นตอนนี้เป็นผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ตามแผนการทดลอง The One group Pre-test Post-test Design ผลการประเมิน ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม จำแนกรายองค์ประกอบ

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	n = 20				t	p
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ค่านิยมในวิชาชีพครู	3.41	0.36	3.88	0.38	3.99	.001
ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู	3.40	0.43	3.82	0.61	2.29	.034
การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู	3.66	0.63	4.07	0.48	2.31	.032
ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู	3.62	0.61	4.10	0.60	2.42	.026
ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู	3.65	0.46	3.98	0.44	2.40	.027
ทักษะและความสามารถในการในวิชาชีพครู	3.48	0.57	3.88	0.47	2.30	.033
เจตคติในวิชาชีพครู	4.02	0.46	4.38	0.47	2.49	.022
โดยรวม	3.60	0.34	4.02	0.32	3.74	.001

จากตาราง 21 แสดงว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หลังเข้าร่วมกิจกรรมทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเข้าร่วม
กิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่วง
 ฤดูสหกรรมก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม จำแนกรายข้อ

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	n = 20				t	p
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ค่านิยมในวิชาชีพครู						
1. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีอุดมการณ์และจุดหมายชัดเจนตรงกับความต้องการของท่าน	3.60	0.60	3.90	0.55	1.67	.110
2. ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูให้ความสุขที่ยิ่งใหญ่แก่ท่าน	3.45	0.61	4.00	0.32	3.24	.004
3. ท่านตั้งใจที่จะทำงานอุทิศตนเป็นครูเมื่อตนเองเรียนจบ	3.30	0.66	3.90	0.64	3.27	.004
4. การเรียนวิชาชีพครูเต็มเต็มความปรารถนาทางวิชาชีพของท่าน	3.30	0.66	3.75	0.56	2.27	.035
5. วิชาชีพครูที่ท่านกำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันสะท้อนค่านิยมส่วนตัวของท่านได้ดีกว่าวิชาชีพอื่น	3.10	0.45	3.90	0.64	5.14	.001
6. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูที่ศึกษาอยู่เป็นวิชาชีพที่ดีและจะเป็นอาชีพที่ดีต่อไปในอนาคตของตนเอง	3.60	0.60	4.10	0.41	2.36	.029
7. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ไม่ขัดต่อมโนธรรมของตนเอง	3.90	0.71	4.20	0.62	1.30	.209
8. ท่านคิดว่าการออกจากวิชาชีพครูเป็นทางเลือกที่ไม่เกิดขึ้นกับท่าน	3.05	0.69	3.40	0.50	1.79	.090
9. ท่านตั้งใจอย่างยิ่งในการเลือกศึกษาสาขาวิชาชีพครู	3.25	0.64	3.90	0.64	3.32	.004
10. ครูช่วงฤดูสหกรรมสะท้อนความเป็นตัวตนของท่านมากที่สุด	3.50	0.61	3.80	0.62	1.45	.163
11. ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำในวิชาชีพครู	3.50	0.61	3.80	0.62	1.45	.163
รวม	3.41	0.36	3.88	0.38	3.99	.001

ตาราง 22 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	n = 20				t	p
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู						
12. ท่านวางเป้าหมายในการเรียนวิชาชีพครูให้มีคุณภาพภายใต้ขีดความสามารถที่ทำได้	3.55	0.61	3.90	0.79	1.44	.167
13. ท่านวางมาตรฐานทางการเรียนในวิชาชีพครูสำหรับตนเองค่อนข้างสูง	3.33	0.47	3.65	0.67	1.93	.069
14. ท่านกระตือรือร้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในวิชาชีพครู	3.35	0.49	3.90	0.72	2.46	.024
รวม	3.40	0.43	3.82	0.61	2.29	.034
การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู						
15. ท่านรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าสามารถสร้างขึ้นได้จากการทำงานในฐานะครู	3.40	0.68	4.00	0.73	2.57	.019
16. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ดีและมั่นคง	3.80	1.01	4.40	0.68	1.98	.062
17. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นงานที่มีความมั่นคงสำหรับท่านในอนาคต	3.60	0.82	4.10	0.72	2.24	.038
18. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องเชิดชู	4.00	0.73	4.05	0.69	0.25	.804
19. ท่านเลือกเรียนวิชาชีพครูเพราะเห็นว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติในสังคม	3.50	0.69	3.80	0.62	1.55	.137
รวม	3.66	0.63	4.07	0.48	2.31	.032
ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู						
20. ท่านสร้างวินัยให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นครูในอนาคต	3.80	0.62	4.15	0.67	1.68	.110
21. ท่านทุ่มเทและสนใจในการศึกษา เพราะเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์สำคัญยิ่งต่อการประกอบอาชีพครูในอนาคต	3.60	0.88	4.10	0.72	1.88	.076

ตาราง 22 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	n = 20				t	p
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
22. ท่านจะมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ผลงานที่ภาคภูมิใจ	3.45	0.69	4.05	0.61	2.70	.014
รวม	3.62	0.61	4.10	0.60	2.42	.026
ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู						
23. ท่านพยายามคิดอย่างละเอียดถึงหัวข้อในการเรียนวิชาชีพครู ว่าตนเองควรเรียนรู้อะไรมากกว่าการอ่านผ่าน ๆ	3.70	0.66	3.90	0.55	1.00	.330
24. ท่านใส่ใจศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูเสมอ	3.55	0.61	3.95	0.51	2.63	.017
25. ท่านจะเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ โดยอิงสิ่งเหล่านั้นกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับวิชาชีพครู	3.70	0.57	4.10	0.55	2.37	.028
รวม	3.65	0.46	3.98	0.44	2.40	.027
ทักษะและความสามารถในการในวิชาชีพครู						
26. ท่านรู้สึกว่าการดูแลนักเรียนเป็นเรื่องง่ายที่ไม่เกินความสามารถสำหรับท่าน	3.35	0.81	3.75	0.79	1.36	.189
27. ท่านมีบุคลิกลักษณะที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู	3.20	0.70	3.75	0.72	2.46	.024
28. ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้	3.90	0.64	4.15	0.59	1.10	.287
รวม	3.48	0.57	3.88	0.47	2.30	.033
เจตคติในวิชาชีพครู						
29. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความละเอียดรอบคอบ	4.15	0.81	4.35	0.67	0.81	.428
30. ท่านตระหนักต่อพฤติกรรมการแสดงออกของตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	3.80	0.70	4.30	0.57	2.70	.014
31. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูฝึกให้ตนเองเป็นคนดีเสียสละและอดทน	4.15	0.587	4.40	0.60	1.56	.135

ตาราง 22 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	n = 20				t	p
	Pre-test		Post-test			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
32. ท่านรู้สึกว่าการเป็นวิชาชีพทำให้ท่านได้มี โอกาสทำสิ่งต่าง ๆ ให้กับผู้อื่น	4.10	0.72	4.45	0.61	1.42	.167
33. ท่านคำนึงถึงเกียรติ ศักดิ์ศรีมากกว่ารางวัลหรือ ผลประโยชน์	3.90	0.72	4.40	0.60	2.36	.029
รวม	4.02	0.46	4.38	0.47	2.49	.022
โดยรวม	3.60	0.34	4.02	0.32	3.74	.001

จากตาราง 23 แสดงว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม หลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเข้าร่วมกิจกรรมทุกข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 3.2 การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ให้นักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมแสดงความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมดังแสดงในตาราง

ตาราง 23 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของนักศึกษาครูช่าง
อุตสาหกรรมต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่าง
อุตสาหกรรม

ข้อความ	n = 20		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมเหมาะสมกับท่าน	3.95	0.67	มาก
2. ความจำเป็นของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม	4.05	0.67	มาก
3. การจัดเรียงลำดับขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	3.75	0.72	มาก
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	3.60	0.68	มาก
5. ความเหมาะสมของกิจกรรม	4.10	0.45	มาก
6. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	4.20	0.70	มาก
7. เอกสารประกอบกิจกรรม	3.95	0.83	มาก
8. อุปกรณ์ และสื่อที่ใช้ในกิจกรรม	4.30	0.66	มาก
9. บรรยากาศของการเข้าร่วมกิจกรรม	4.30	0.47	มาก
10. สถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	4.20	0.70	มาก
11. ความเหมาะสมของวิทยากร	4.50	0.61	มาก
12. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม	4.25	0.64	มาก
โดยรวม	4.10	0.45	มาก

จากตาราง 23 แสดงว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมต่อการเข้าร่วม
กิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยความเหมาะสมของวิทยากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.50,
S.D.=0.61) และระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =3.60, S.D.=0.68)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับ ได้แก่ ความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
2. เพื่อสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

วิธีดำเนินการวิจัย

การเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างกิจกรรมเสริมความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิต ปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) จากคุรุสภา สาขาวิชาวิศวกรรม ชั้นปีที่ 4-5 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 765 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 260 คน ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบแนวคิดความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพ จากนั้นสังเคราะห์แนวคิดเพื่อเป็นองค์ประกอบเบื้องต้น ในการกำหนดเป็นกรอบในการสร้าง

แบบสอบถามความเชื่อมั่นผู้ฝึกสอนในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และสรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบนำไปเป็นขอบเขตของ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้ฝึกสอนในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้ฝึกสอนในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดแรงบันดาลใจ (Inspiration) ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) และทฤษฎีของการจูงใจ (Theory of Motivation) มาบูรณาการเข้าด้วยกัน จัดเป็นกิจกรรมเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะพื้นฐานจากการวิเคราะห์องค์ประกอบความเชื่อมั่นผู้ฝึกสอนในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู และทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป็น (ร่าง) กิจกรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

1) ความมุ่งหมายของกิจกรรม 2) รายละเอียดของกิจกรรม 3) การจัดกิจกรรม 4) การวัดผลและประเมินผล จากนั้นนำ (ร่าง) กิจกรรม เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องกับองค์ประกอบ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรพิจารณาได้เป็นกิจกรรม จำนวน 10 กิจกรรม 20 ชั่วโมง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้ฝึกสอนในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิตปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) จากคุรุสภา สาขาวิชาวิศวกรรม ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 219 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มนักศึกษาตามความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 20 คน โดยการประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้ฝึกสอนในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า 2) การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้ฝึกสอนในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่วง
อุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่วง
อุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่วง
อุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก

(Principal Component Analysis: PCA) และทำการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนแมกซ์
(Varimax Rotation) ผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบที่ชัดเจนจำนวน 7 องค์ประกอบ โดยมีค่าไอเกน
(Eigen Value) อยู่ระหว่าง 2.118 ถึง 6.637 และองค์ประกอบทั้ง 7 สามารถร่วมกันอธิบายความ
แปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 58.203 ผลการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า ทุกองค์ประกอบมี
คุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 “ค่านิยมในวิชาชีพครู” ประกอบด้วยข้อความจำนวน 11 ข้อความ
ค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 6.637 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .505 ถึง .787

องค์ประกอบที่ 2 “เจตคติในวิชาชีพครู” ประกอบด้วยข้อความจำนวน 5 ข้อความ
ค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 3.218 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .511 ถึง .695

องค์ประกอบที่ 3 “ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู” ประกอบด้วยข้อความจำนวน
3 ข้อความ ค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 3.138 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .521
ถึง .726

องค์ประกอบที่ 4 “การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู” ประกอบด้วยข้อความจำนวน
5 ข้อความ ค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 3.061 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .549
ถึง .685

องค์ประกอบที่ 5 “ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู” ประกอบด้วยข้อความจำนวน
3 ข้อความ ค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 2.615 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .559
ถึง .731

องค์ประกอบที่ 6 “ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู” ประกอบด้วยข้อความจำนวน
3 ข้อความ ค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 2.494 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .545
ถึง .792

องค์ประกอบที่ 7 “ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู” ประกอบด้วยข้อความจำนวน 3 ข้อความ ค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 2.118 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .575 ถึง .688

2. ผลการสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ความมุ่งหมายของกิจกรรม 2) รายละเอียดการจัดกิจกรรม 3) การจัดกิจกรรม 4) การวัดผลและประเมินผล โดยใช้แนวคิดแรงบันดาลใจ (Inspiration) ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) และทฤษฎีของการจูงใจ (Theory of Motivation) บูรณาการเข้าด้วยกัน จัดเป็น (ร่าง) กิจกรรม ตามองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู เป็นลักษณะผสมผสานระหว่างกิจกรรมหลังเรียนกับกิจกรรมอบรมพิเศษ จำนวน 20 ชั่วโมง ได้แก่ ปฐมนิเทศ กิจกรรมค่านิยมในวิชาชีพครู กิจกรรมครูอย่างไรที่สังคมไม่พึงประสงค์ กิจกรรมจุดเริ่มต้นอยู่ที่ใคร กิจกรรมคิดนอกกรอบหรือคิดในกรอบ กิจกรรมสร้างแรงจูงใจด้วยทัศนคติเชิงบวก กิจกรรม แก้วน้ำปริศนา กิจกรรมปั้นดินให้เป็นดาว กิจกรรมสังเกตเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน กิจกรรมครูช่างอุตสาหกรรมในอุดมคติ กิจกรรมปลูกพลังแห่งความสำเร็จ “ครูช่างอุตสาหกรรม” ปัจฉิมนิเทศ ผลการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.54) และผลการประเมินความสอดคล้องผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยว่า (ร่าง) กิจกรรมมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบโดยรวมทุกข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า (ร่าง) กิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

3. การประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ผู้วิจัยแบ่งการประเมินเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม หลังการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยความเหมาะสมของวิทยากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู พบว่า ความยึดมั่นผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมยินดีถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเมื่อตนเองมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านครูช่วงอุตสาหกรรมสามารถเลือกประกอบวิชาชีพทั้งในงานวิศวกรรม และงานวิชาชีพครูได้ นับเป็นแรงดึงดูดที่ส่งผลต่อผู้สำเร็จการศึกษาใหม่และผู้ประกอบวิชาชีพครูมากระยะหนึ่งแล้วออกจากระบบไปสู่ตลาดแรงงานอื่นที่มีรายได้สูงกว่าและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่า การคงอยู่ในวิชาชีพครูจึงมีระยะเวลาสั้นกว่าผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ การขาดแคลนครูช่วงอุตสาหกรรมจึงเป็นภาวะวิกฤตมาโดยตลอด เป็นผลให้ครูช่วงอุตสาหกรรมมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษาที่เปิดสอนทางด้านช่างอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2557: 3-4) ที่กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปัจจุบันประเทศไทยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหนึ่งร่วมกันในเรื่องการสร้างฐานกำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพของประเทศไทยดูเหมือนว่าจะเป็นปัญหาวิกฤตที่เกิดขึ้นซ้ำซากและไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังจากรัฐบาลเกือบทุกยุคทุกสมัยในอดีต คือ การผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาในสายเทคโนโลยีและสายปฏิบัติการให้มีคุณภาพ และขณะนี้จำนวนครูอาชีวศึกษายังไม่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอนสายช่างอุตสาหกรรมและสายปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังยุทธ แฉล้มวงษ์ (2557: 10) กล่าวว่า การขาดแคลนครูอาชีวศึกษาที่พบ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ประสบปัญหาขาดแคลนผู้สอนสายอาชีพประมาณ 11,000 คน ส่วนใหญ่เป็นครูที่จบมหาวิทยาลัยจึงไม่มีความเชี่ยวชาญและสอนไม่ครอบคลุมเนื้อหาวิชาที่กำหนดในสาขาต่าง ๆ เหมือนคนที่เรียนสายอาชีพโดยตรง

การวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู พบว่า มีองค์ประกอบที่ชัดเจนจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่านิยมในวิชาชีพครู 2) เจตคติในวิชาชีพครู 3) ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู 4) การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู 5) ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู 6) ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู และ 7) ทักษะและความสามารถในการในวิชาชีพครู โดยมีค่าไอเกน (Eigen Value) อยู่ระหว่าง 2.118 ถึง 6.637 และองค์ประกอบทั้ง 7 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 58.203 ผลการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงาน อาชีพ วิชาชีพ และองค์การ โดยทำการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบแนวคิด จากนั้นจึงสังเคราะห์แนวคิดกำหนดเป็นกรอบเพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ในวิจัยขั้นตอนที่ 1 ก่อนนำไปสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์หาองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ซึ่งผลของการวิจัยที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูเกิดจากปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายในตัวนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษามากกว่าปัจจัยอื่น ๆ โดยการเกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางร่างกายและจิตใจ อาจเรียกได้ว่าเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกถึง ค่านิยม เจตคติ ความกระตือรือร้น การพัฒนาตนเอง ความทุ่มเทอุทิศตน ความใส่ใจและจดจ่อ ทักษะและความสามารถของตนเองที่ก่อให้เกิดเป็นความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับวิชาชีพครู ปฏิบัติภารกิจของวิชาชีพอย่างเต็มกำลังความสามารถ การที่นักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษามีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูแล้วย่อมจะปฏิบัติงานในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสุขกับการทำงาน จนไม่คิดออกจากวิชาชีพครูไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่ที่ค้นพบสอดคล้องกับแนวคิดของเบกเกอร์ และ เดเมอร์วติ (Bakker; & Demerouti. 2008: 209-223) ชอยฟีลิ และคนอื่น ๆ (Schaufeli; et al. 2002: 71-92) และเซพพาลา และคนอื่น ๆ (Seppala; et al. 2008: 459-481) ที่กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในทางบวกที่เกี่ยวกับงานแสดงถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศ ทุ่มเท พลังกาย พลังใจ พลังปัญญาให้กับงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและสั่นไหวในการทำงาน แม้ว่าจะมีอุปสรรคในการทำงาน มีความรู้สึกว่างานนั้นสำคัญ มีแรงบัลดาลใจในการทำงาน ภูมิใจกับงานที่ทำ และรู้สึกว่าการงานมีความท้าทาย รวมทั้งมีสมาธิจิตใจจดจ่อกับการทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วจนยากที่จะแยกบุคคลนั้นออกจากงานได้ สะท้อนให้เห็นเจตคติอย่างหนึ่งของพนักงาน และหลอมรวมค่านิยมของบุคคลให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคานัน (Kahn. 1990: 694) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทกำลังแรงกายโดยใช้ความคิดความรู้และทักษะความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าการงานเป็นส่วนหนึ่งหรือเกี่ยวข้องกับงาน ในขณะที่

ฮอปเปอร์ค (Hoppock, 1976: 91) ได้ให้แนวคิดของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้ว่า คนจะเลือกอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดของตนเองแต่โดยที่บางคนสามารถระบุความต้องการให้ชัดเจน แต่บางคนก็ไม่แน่ใจมักเลือกอาชีพที่ตนเองคิดว่าพึงพอใจ การเลือกอาชีพจึงเริ่มจากจุดที่บุคคลตระหนักว่าอาชีพใดจะสามารถสร้างความพอใจและตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ข้อมูลที่สำคัญสำหรับการเลือกอาชีพ คือ ความต้องการส่วนตัวและลักษณะของอาชีพนั้น ตลอดจนความสามารถและความรู้ในอาชีพ แต่สิ่งที่พึงตระหนักคือความเปลี่ยนแปลงสายอาชีพอาจเกิดขึ้นได้เสมอหากการเปลี่ยนแปลงนั้นนำมาซึ่งความก้าวหน้าได้มากกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับโคเฮน (Cohen, 2007: 336-354) ที่กล่าวว่า พนักงานไม่ได้เริ่มต้นทำงานในองค์กรโดยไม่มีเจตคติในเรื่องความผูกพันกับองค์กร แต่พนักงานมีเจตคติและการรับรู้ในเรื่องความผูกพันกับองค์กรจากกระบวนการกลมเกลียวทางสังคมและขึ้นอยู่กับค่านิยมส่วนบุคคล ความเชื่อ ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และประสบการณ์ในอดีต ดังนั้น องค์ประกอบที่ค้นพบนี้ จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูที่ควรนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาค่าความขาดแคลนครูช่วงอุตสาหกรรมโดยสถาบันการศึกษาควรพยายามทำให้นักศึกษาคูช่วงอุตสาหกรรมเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู มีความรัก ความศรัทธา พร้อมปฏิบัติงานในวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ

เมื่อพิจารณาตามลำดับองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบ "ค่านิยมในวิชาชีพครู" เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาคูช่วงอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 คือ มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 6.637 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .505 ถึง .787 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความเชื่อเกี่ยวกับวิชาชีพครูของนักศึกษาคูช่วงอุตสาหกรรม อาจเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการบอกเล่าจากบุคคลหรือพบเห็นสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพครู เช่น การเลือกเรียนวิชาชีพครูเดียวกับบรรพบุรุษเพราะถูกปลูกฝังค่านิยมโดยการบอกกล่าวสั่งสอนให้เป็นครูโดยตรงหรือโดยอ้อม เป็นการเห็นบรรพบุรุษหรือคนอื่น ๆ ประสบความสำเร็จในอาชีพครูจึงเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ดีจริงกลายเป็นค่านิยมที่นำไปสู่การปฏิบัติตาม ซึ่งการจะทำให้ศึกษาคูช่วงอุตสาหกรรมยอมรับความสำคัญของวิชาชีพครู และมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู เพื่อความเจริญของงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงควรได้รับการพัฒนาค่านิยมในวิชาชีพครูก่อนเป็นอันดับแรก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การพัฒนาค่านิยมในวิชาชีพครูก็คือการทำความเชื่อ ความมั่นใจในคุณค่าของความเป็นวิชาชีพครูให้ดีขึ้น บุคคลที่ควรได้รับการพัฒนานั้น คือ นักศึกษาที่เลือกเรียนวิชาชีพครู และครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนตามโรงเรียนต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสาโรช บัวศรี (2526: 10) ที่กล่าวว่า ค่านิยมวิชาชีพ

ประกอบด้วยค่านิยมด้านอุดมการณ์ในชีวิตของตน ด้านวินัยของวิชาชีพของตน ด้านมารยาทของวิชาชีพของตน ด้านพระราชบัญญัติเกี่ยวกับวิชาชีพของตน-สอดคล้องกับยนต์ ชุ่มจิต (2553: 203-204) ที่กล่าวว่า ครูอาจารย์สามารถพัฒนาค่านิยมในวิชาชีพครูให้สูงขึ้นได้ โดยการนำอาชีพทางการสอนหรือวิชาชีพครูไปเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) เกียรติและศักดิ์ศรี คือ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพครูมิใช่อยู่ที่การได้รับเงินเดือนครั้งละมาก ๆ แต่อยู่ที่ความสุจริตของอาชีพ ตามพุทธภาษิตที่ว่า "สุกัมมิโก กิตติมาเวหาติ" แปลว่า "อาชีพสุจริตมีเกียรติทั้งสิ้น"

2) เป้าประสงค์ของวิชาชีพ คือ วิชาชีพหรืองานอาชีพบางอย่าง มีเป้าประสงค์เพื่อฐานะทางเศรษฐกิจหรือความร่ำรวยของผู้ประกอบอาชีพการงานนั้น ๆ ส่วนเป้าประสงค์ของวิชาชีพครูที่แท้จริงมิได้อยู่ในฐานะความร่ำรวย และการมีงานทำถือว่าเป็นเป้าประสงค์รอง เป้าประสงค์สูงสุดของครู คือ การยกระดับวิญญาณของศิษย์ไปสู่คุณธรรมอันสูงสุด และ 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ในบรรดาอาชีพรับราชการด้วยกัน อาชีพครูนั้นมีความก้าวหน้ามากกว่าอีกหลาย ๆ อาชีพ ทั้งในด้านการเงินและระดับชั้น หลักฐานในเรื่องนี้สังเกตได้จากมีบุคคลที่รับราชการอื่น ๆ พยายามหาโอกาสศึกษาต่อทางวิชาชีพครู เพื่อหาโอกาสสอบแข่งขันบรรจุเป็นครูจำนวนมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรินทร์ หนูสมตน (2553: 299) ที่ศึกษาค่านิยมร่วมที่พึงประสงค์ในการทำงานของครูในพื้นที่พัฒนาธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ของครูที่ไม่ประสงค์จะขอย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ครูมีความภาคภูมิใจในเกียรติแห่งความเป็นครู โดยตระหนักต่อคุณค่า หรือให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของการปฏิบัติงานครู สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560: 22-32) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ที่ศึกษาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครู พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงาน การธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ โอกาสความก้าวหน้า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในองค์การ

1.2 จากการศึกษพบว่า องค์ประกอบ "เจตคติในวิชาชีพครู" เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับรองลงมา คือ มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 3.218 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .511 ถึง .695 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่นักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เกิดความสุขในการทำงานเกี่ยวกับวิชาชีพครู ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู พร้อมที่จะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่เดียวกันถ้านักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษามีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพของตนแล้วก็จะย่อมจะไม่มี ความพึงพอใจต่อการประกอบ

วิชาชีพครู แสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไม่เกิดความพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลเต็มศักยภาพที่พึงกระทำได้ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าวิชาชีพครูมีบทบาทหน้าที่สำคัญยิ่งต่อบุคคล สังคมและประเทศชาติ ครูเป็นผู้ที่ได้รับความเคารพยกย่องอย่างสูงจากสังคม ในขณะที่เดียวกันสังคมก็มีความคาดหวังต่อครูว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีความสามารถประพฤติปฏิบัติตนดีทุกด้านดังคำกล่าวถึงครูว่าเป็นปฐนียบุคคล คือบุคคลที่ควรเคารพบูชา เป็นบุคคลที่ต้องรักษาวินัย รวมทั้งจริยธรรมในวิชาชีพอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับจินตนา เสนาคำ (2551: 7) ที่กล่าวว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู คือ ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อวิชาชีพครู ซึ่งแฝงอยู่ในแต่ละบุคคลและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ต่อสิ่งเร้าในแง่ที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ยอมรับ หรือไม่ยอมรับ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงปรากฏการณ์ทางความคิด อารมณ์และพฤติกรรมเข้าด้วยกัน สอดคล้องกับสันติ บุญภิรมย์ (2557: 63) ที่กล่าวว่า เจตคติต่ออาชีพ หมายความว่า ครูต้องมีความรู้สึกดี มีความภาคภูมิใจต่อการประกอบอาชีพ มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการสอนและงานบริหารที่ตนเองได้มีโอกาสเข้าไปช่วยเหลือให้งานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีคุณภาพ สามารถรับความรู้สึกได้จากบุคคลรอบข้างของครู เช่น ศิษย์ เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป สอดคล้องกับสร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ (2545: 64) ที่กล่าวว่า เจตคติ คือ ผลการผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร เสรีตานนท์ (2559: 103-112) ที่ศึกษาจริยธรรมในตนเองของครูในโรงเรียนเทศบาลนครลำปาง พบว่า ครูแต่ละคนต่างรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครูและตระหนักอยู่เสมอว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน จึงแสดงออกทางพฤติกรรมหรือการกระทำ คือ พยายามอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ครูมีความเข้าใจและมีความเชื่อต่อเป้าหมายของวิชาชีพครูเป็นอย่างดี ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อความเป็นครูอันจะเป็นแรงผลักดันให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ตลอดจนรักและศรัทธาในวิชาชีพครู โดยรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของจำเริญ จิตรหลัง (2560: 12) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ พบว่า ตัวแปรการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพ การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู เจตคติต่อวิชาชีพครู และการรับรู้ในความสามารถของตนเอง สำหรับอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้รับจากตัวแปรการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูและการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ผ่านระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพและเจตคติต่อวิชาชีพ

ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิ ศรีบุรินทร์ ภัทราพร เกษสังข์ และ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2559: 210-231) ที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมี 3 ปัจจัย คือ บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะผู้นำ และเจตคติต่องาน

1.3 จากการศึกษาค้นคว้า องค์ประกอบ "ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู" เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 3.138 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานในวิชาชีพครูนั้นเป็นได้ทั้งพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมพิเศษนอกเหนือบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมหนึ่งที่พบและแสดงให้เห็นว่านักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษามีความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูคือความกระตือรือร้นในการทำทุกอย่างในเชิงรุกกับงานในวิชาชีพครู โดยมีการวางแผนเป้าหมายและวางมาตรฐานทางการเรียนในวิชาชีพครูให้กับตนเอง สอดคล้องกับภูฟ้า เสวกพันธ์ (2560: 2) ที่กล่าวว่า ผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูต้องมีความกระตือรือร้น และมีความตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การรับฟังข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ โดยส่วนใหญ่คนที่มีความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ชอบลองถูกลองผิด มาทำงานก่อนเวลาเพื่อหาโอกาสค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม พยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกสอนหนังสือหรือเสร็จสิ้นสัปดาห์การสอน ทำงานเฉื่อย ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใด ๆ เลย ขอเพียงให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้นเพื่อจะได้กลับบ้านหรือไปที่ไหน ๆ ตามใจปรารถนา บุคคลเหล่านั้นไม่มีทางหรือมีโอกาสน้อยมากในการได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน สอดคล้องกับภาสกร เรืองรอง และคนอื่น ๆ (2557: 195-207) ที่กล่าวว่า ครูต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองอยู่เสมอ โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้เทคนิค รูปแบบ และวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับลักษณะของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี ประจักษ์ศักดิ์ (2554: 57-67) ที่ศึกษากระบวนการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับดีทุกคน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น ผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ และสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และสังคมเป็นอย่างดี กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองไปสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ครูต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงทั้งภาระหน้าที่ในด้านการสอน และภาระหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูและผู้บริหาร มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี สิรินทร์วรวงษ์ (2537: 17-18) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพครู พบว่า การพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความกระตือรือร้นของครูที่ใฝ่ใจศึกษาหาความรู้ในวิทยาการทั้งหลายอันเกี่ยวข้องกับ วิชาชีพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาและสร้างสรรค์วิทยาการใหม่ ๆ และ 2) การส่งเสริมสนับสนุนของทางรัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารในโรงเรียนให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในวิทยาการด้านต่าง ๆ แนวทางที่ครูควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพในวิชาชีพของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน ประสานตรี (2555: 25-32) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบความเป็นครูของนักศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า นักศึกษาครูต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การมีความกระตือรือร้นและความใส่ใจการเรียนรู้ การมีนิสัยรักการอ่านและค้นคว้าหาความรู้ การแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารได้หลายวิธี มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.4 จากการศึกษาค้นคว้า องค์ประกอบ "การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู" เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 3.061 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพครูเป็นแรงเสริมให้นักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษามองเห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู รับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ในวิชาชีพครูหรือความสุขของชีวิตเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยรวม ยิ่งรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้า มั่นคง มีชื่อเสียง มีเกียรติยศ สามารถสร้างได้ด้วยตนเอง ก็จะมีกำลังใจว่าตนเองมีคุณค่าต่อวิชาชีพครู มั่นใจในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู มองเห็นถึงอนาคต จึงเชื่อมั่นผูกพันและคงอยู่ในวิชาชีพครูต่อไป สอดคล้องกับสันติ บุญภิรมย์ (2557: 79) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นลักษณะงานอีกประเภทหนึ่งที่ครูจะต้องกระทำไม่อาจละเลยได้ การพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้น เป็นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามมาตรฐานของวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอปโปร์ค (Hoppock, 1976: 91) ได้ให้แนวคิดของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้ว่า คนจะเลือกอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดของตนเองแต่โดยที่บางคนสามารถระบุความต้องการให้ชัดเจน แต่บางคนก็ไม่แน่ใจมักเลือกอาชีพที่ตนเองคิดว่าพึงพอใจการเลือกอาชีพจึงเริ่มจากจุดที่บุคคลตระหนักว่าอาชีพใดจะสามารถสร้างความพอใจและตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ข้อมูลที่สำคัญสำหรับการเลือกอาชีพคือ ความต้องการส่วนตัวและลักษณะของอาชีพนั้น ตลอดจนความสามารถและความรู้ในอาชีพ แต่สิ่งที่พึงตระหนักคือความเปลี่ยนแปลงสายอาชีพอาจเกิดขึ้นได้เสมอหากการเปลี่ยนแปลงนั้นนำมาซึ่งความก้าวหน้าได้มากกว่าเดิม สอดคล้องกับไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 21) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง

ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมที่สนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ และพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับกฎฟ้า เสวกพันธ์ (2560: 1) ที่กล่าวว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูได้จะต้องเป็นคนที่มีหัวใจของการพัฒนาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน โดยเป็นผู้ที่มีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา คอยตรวจสอบว่าเรามีจุดแข็งและจุดบกพร่องในด้านใดบ้าง และพยายามที่จะหาทาง พัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น เช่น ถ้าไม่เก่งภาษาอังกฤษ ไม่เข้าใจกระบวนการวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงาน ก็ควรขวนขวายหาโอกาสที่จะเรียนเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนที่ไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิม ๆ โดยควรจะหาเทคนิคและแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการสอนของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ สอดคล้องกับยนต์ ชุ่มจิต (2553: 145) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคโรคไร้พรมแดน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์สามารถติดต่อถึงกันได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่เป็นครูในยุคที่โลกไร้พรมแดนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ ๆ ที่แพร่กระจายไปทุกสังคมโลก ผู้ที่เป็นครูจะอาศัยความรู้ที่ศึกษาเล่าเรียนจากสถาบันการศึกษาหรือจากตำราเพียงฝ่ายเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ จำเป็นจะต้องศึกษาหาความรู้จากแหล่งอื่น ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์อักษรพร ลิ้มศิลา และคนอื่น ๆ (2560: 11) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลมาจากครูผู้สอนแต่ละคนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยครูผู้สอนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าตนเองมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปแล้วเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และทันเวลาที่ต่อระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ตนเองมี นำมาใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ เพ็ชรดี นิภา ศรีไพโรจน์ และ ทศนา แสงศักดิ์ (2559: 77-84) ที่ศึกษาสมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี พบว่า สมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลผลิตในทางบวก ได้แก่ การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชัย ผ่านสุวรรณ และคนอื่น ๆ (2559: 67-75)

ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียน ในช่วงศตวรรษที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของนักเรียนในช่วงต้นของศตวรรษที่ 21 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาของครู คุณลักษณะส่วนตัวของครู คุณธรรมจริยธรรมของครู และทักษะการสอนของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา เจริญสุข (2559: 190-207) ที่ศึกษาการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดจิตวิญญาณความเป็นครู ของนิสิตหลักสูตร การศึกษำบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: การวิเคราะห์กลุ่มพหุ พบว่า วัดได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความรักและความปรารถนาดีต่อศิษย์ เป็นผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การอุทิศตนต่อองค์กร ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนลินทิพย์ สังข์เจริญ (2558: 37-44) ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ครูมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ และครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล แสงวิเศษ (2560: ออนไลน์) ที่ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านวิชาชีพ

1.5 จากการศึกษาค้นคว้า องค์ประกอบ "ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู" เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 2.615 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจเรียนวิชาชีพครู การสร้างวินัยให้แก่ตนเอง การคำนึงถึงภาพลักษณ์ในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษาเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูพร้อมที่จะทุ่มเทอุทิศแรงกายแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถในการเป็นวิชาชีพครู สอดคล้องกับคู่มือ เส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 10-13) ที่ว่า ครูจำเป็นต้องมีหลักยึดเพื่อนำตนไปสู่สิ่งที่สูงสุดหรือเป็นอุดมคติของอาชีพ นั่นก็คือ การมีอุดมการณ์ครู มีหลักการที่จะยึดไว้ประจำใจทุกขณะทีประกอบภารกิจของครู การรับผิดชอบ การทุ่มเทเพื่อการสอน ครูที่มีอุดมการณ์ จะต้องใช้ชีวิตครูอย่างเต็มเวลา 3 ส่วน ได้แก่ 1) งานสอน คือ ครูต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนอย่างเต็มที่ วางแผนการ

สอนค้นคว้าหาวิธีการที่สอนศิษย์ในรูปแบบต่าง ๆ 2) งานครู คือ นอกเหนือไปจากการสอน ครูต้องใช้ เวลาทำงานธุรการงานบริหาร บริการและงานที่จะทำให้สถาบันก้าวหน้า และ 3) งานนักศึกษา คือ ให้ เวลาให้การอบรม แนะนำสั่งสอนศิษย์เมื่อศิษย์ต้องการคำแนะนำหรือต้องการความช่วยเหลือ การทุ่มเทพลังสติปัญญาและความสามารถเพื่อการสอน ครูต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทุ่มเทไป เพื่อการสอนวิชาการศิษย์ และอุทิศตนอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานที่สมบูรณ์นั่นก็คือการปั้นศิษย์ให้มี ความรู้ ความประพฤติงดงามเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม สอดคล้องกับวลินิกา ฉลากบาง (2559: 123-128) ที่กล่าวว่า โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ เป็นผลให้คนต้องปรับเปลี่ยนตนเองไปด้วย สำหรับวิชาชีพครู สังคมคาดหวังให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ กล่าวคือ มีความรอบรู้มี ความสามารถและศักยภาพในด้านนวัตกรรมการสอน รักในอาชีพ และมีจิตวิญญาณความเป็นครูใน บรรดาคุณลักษณะของครูมืออาชีพข้างต้น จิตวิญญาณความเป็นครูจัดว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณเป็นการทำหน้าที่ด้วยใจซึ่งทำให้เกิดความรัก ศรัทธาและ ยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ มุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เอาใจใส่ ดูแลและหวังดีต่อศิษย์ เมื่อครูทำงานด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูแน่นอนว่าศิษย์ซึ่งเป็นผลผลิตของ ครูย่อมมีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ และครูที่ทำเช่นนั้นก็จัดว่าเป็นครูมืออาชีพ สอดคล้อง งานวิจัยของมนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2556: 138) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก พบว่า ครูเห็นความสำคัญของโรงเรียนว่าเป็น สถานที่ที่สำคัญที่สุดที่จะหล่อหลอมและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตก้าวหน้าตามศักยภาพของแต่ละคน ครูจึงรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบที่จะสอนและทุ่มเทอุทิศชีวิต โดยพยายามทำหน้าที่ครูด้วยความเต็ม ใจตามบทบาทและเกิดเป็นความผูกพันองค์กรในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสมภาพ สุวรรณรัฐ และ สุวรรณี จริยะพร (2558: 213-223) ที่ศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาครูอาชีวศึกษาสู่ประชาคม อาเซียน พบว่า คุณลักษณะครูอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรอบรู้ของครู 2) การปฏิบัติตนของครู 3) สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา 4) การอุทิศตน 5) ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ 6) มีผลงานเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงสง่าศรี (2558: 44-56) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมมีค่าคะแนน เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความศรัทธา ด้านความจงรักภักดี ด้านความทุ่มเท สอดคล้องกับ งานวิจัยของภาวัต ตั้งเพชรเดโช และ ชวนีย์ พงศาพิชญ์ (2558: 79-88) ที่ศึกษาจิตวิญญาณความเป็น ครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู พบว่า ความทุ่มเทในการ ทำงานครู จิตวิญญาณความเป็นครู และความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง จิตวิญญาณ

ความเป็นครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานครู สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ สงษ์ทอง (2560: ออนไลน์) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความทุ่มเท ด้านความจงรักภักดี และด้านความศรัทธา

1.6 จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบ "ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู" เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูทางอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 2.494 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นักศึกษาครูทางอุตสาหกรรมที่มีลักษณะพฤติกรรมของการเพ่งพจน์ความคิดไปที่การเรียนวิชาชีพครู ใส่ใจในการเรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพครู มีใจจดจ่อในวิชาชีพครู เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ลักษณะความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ดังข้อความที่บรรยายองค์ประกอบแสดงถึงความพยายามคิดอย่างละเอียดในการเรียนวิชาชีพครู ใส่ใจในการเรียน ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ สอดคล้องกับยนต์ ชุ่มจิต (2553: 266-267) ที่กล่าวว่าวิธีการเสริมความรักความเป็นครูนั้น ควรยึดหลัก "อิทธิบาท 4" คือหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือเป็นหลักธรรมสำหรับการครองงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ธรรม 4 ประการ คือ

- 1) ฉันทะ คือ ความยินดี พอใจ รักใคร่ ในงานที่ทำ หลักธรรม ข้อนี้หากบังเกิดมีในบุคคลโดยอ้อมส่งผลให้เกิดคุณธรรมตามมา คือ ความขยันหมั่นเพียร
- 2) วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม ขยัน บากบั่น มุ่งมั่น ต่องานที่ทำไม่ย่อท้อ ในขณะที่เดียวกันเมื่อคุณธรรมข้อนี้เกิดขึ้นแล้วย่อมทำให้บุคคลนั้นเกิดคุณธรรมตามมา คือ ความเอาใจใส่ เอาใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำหรือจิตตะ
- 3) จิตตะ คือ การเอาใจใส่ จดจ่อต่องานที่ทำ ไม่ทอดทิ้งหรือว่างเว้นซึ่งจะนำไปสู่คุณธรรมข้อ 4 คือ การหมั่นพิจารณาตรวจสอบผลงานที่ทำหรือวิมังสา
- 4) วิมังสา คือ ความใคร่ครวญ หมั่นตรวจสอบงานที่ทำว่ามีข้อดีข้อเสียประการใด เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป สอดคล้องกับเจลิยว บุรีภักดี และคนอื่น ๆ (2520: 363-465) ที่รวบรวมลักษณะของครูที่ดีเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ความประพฤติเรียบร้อย 2) ความรู้ดี 3) บุคลิกลักษณะและการแต่งกายดี 4) สอนดี 5) ตรงต่อเวลา 6) มีความยุติธรรม 7) หาความรู้อยู่เสมอ 8) ร่าเริงแจ่มใส 9) ซื่อสัตย์ 10) เสียสละ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรืองรอง รัตนวิไลสกุล (2545: 149-165) การศึกษาคุณลักษณะครูพึงประสงค์ของนักศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า คุณลักษณะครูพึงประสงค์ในทัศนะของนักศึกษา มจร. จะต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมและมีเหตุผล มีการเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ มีเทคนิคการสอนให้นักศึกษาอยากเรียน รับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา สามารถให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาได้ทุกเรื่อง มีการพัฒนาการสอน

อย่างสม่ำเสมอ การใช้ภาษา/คำพูดในการสอนที่เข้าใจง่าย รักงานสอน มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี สิรินทร์วรารังค์ (2537: 17-18) ที่ศึกษาการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ โดยรวมอยู่ระดับมาก เรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) เข้าร่วมประชุมอบรม ฟังการบรรยายทางวิชาการ สัมมนา และศึกษาดูงานเกี่ยวกับวิชาชีพ 2) มีความสนใจ ใฝ่รู้ ฝึกฝนตนเอง ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ให้ตนเองทันสมัยอยู่เสมอ 3) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.7 จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบ "ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู" เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 2.118 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความเชื่อในทักษะและความสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน จากความเชื่อที่ว่าตนเองสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ก็จะส่งผลให้กระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามไปด้วยได้ เมื่อนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษามีความเชื่อในความสามารถของตนเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้กระทำการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามเมื่อบุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนน้อยลงจะส่งผลให้บุคคลเกิดผลการกระทำที่ล้มเหลว หากนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษามีความเชื่อในทักษะและความสามารถของตนในวิชาชีพครูก็ย่อมส่งผลให้นักศึกษาครูอยากที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ครูต่อไป สอดคล้องกับสันติ บุญภิรมย์ (2557: 116) ที่กล่าวว่า การสอนเป็นพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครู การสอนเป็นการนำมาซึ่งปัจจัยบ่งชี้ถึงความเป็นครู ดังนั้น สมรรถภาพความเป็นครูด้านการสอนของแต่ละบุคคลมีได้สูงหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของครูเอง สอดคล้องกับวัลนิกา ฉลากบาง (2559: 123-128) ที่กล่าวว่า การที่จะเป็นครูมืออาชีพนั้น ใจหรือจิตและวิญญาณจะต้องมาเป็นอันดับแรกเมื่อมีใจให้กับงานสอน งานพัฒนานักศึกษา ก็จะทำให้เกิดความรักความศรัทธาและการยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ มีการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้และทักษะในการสอน ประพฤติตัวดี เป็นแบบอย่างที่ดี เอาใจใส่ดูแลและหวังดีต่อศิษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพร ไชยรักษ์ (2556: 1251-1265) ที่ได้ทำการศึกษาโมเดลสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า การพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพควรพัฒนาให้ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพทั้งในด้านการสอน ด้านการทำงานวิจัย และด้านงานโรงเรียนและการบริการ พัฒนาให้ครูมีความผูกพันในวิชาชีพทั้งด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพ การวางแผนในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพ เพราะทั้งสามตัวแปรส่งผลให้ครูรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพและในขณะเดียวกันควรพัฒนา

บุคลิกภาพโดยเฉพาะบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก ซึ่งบุคลิกภาพทั้งสองแบบนี้ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพครูและมีความผูกพันในวิชาชีพ ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภาพ สุวรรณรัฐ และ สุวรรณณี จริยะพร (2558) ที่ศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาครูอาชีวศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า คุณลักษณะครูอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรอบรู้ของครู 2) การปฏิบัติตนของครู 3) สมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา 4) การอุทิศตน 5) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 6) มีผลงานเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชัย ผ่านสุวรรณ และคนอื่น ๆ (2559: 67-75) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียนในช่วงศตวรรษที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของนักเรียนในช่วงต้นของศตวรรษที่ 21 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาของครู คุณลักษณะส่วนตัวของครู คุณธรรมจริยธรรมของครู และทักษะการสอนของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ นันทะศรี (2559: 94-103) ที่ศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ที่ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านวิชาชีพครู ประกอบด้วย ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีทักษะความรู้ในวิชาชีพ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความสุภาพ ความสะอาด ความสามัคคี ความมีน้ำใจ 3) ด้านบุคลิกภาพของครู ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพด้านอารมณ์ บุคลิกภาพด้านสังคม บุคลิกภาพด้านการติดต่อสื่อสาร และ 4) ด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสรุป การวัดและประเมินผล การใช้สื่อการเรียนการสอน การจัดการและสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน

2. กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู จำนวน 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 10 กิจกรรม มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ โดยพิจารณาจากผลการประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรม พบว่ามีความเหมาะสมกับองค์ประกอบในระดับมาก และมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบโดยรวมทุกข้อ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน โดยเริ่มจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 นำคุณลักษณะพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจ

และจัดจ่อในวิชาชีพครู และทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู จัดสัดส่วนกิจกรรมโดยคำนึงถึงค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ สร้างเป็นคู่มือ (ร่าง) กิจกรรม (ภาคผนวก ข) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ความมุ่งหมายของกิจกรรม 2) รายละเอียดการจัดกิจกรรม 3) การจัดกิจกรรม 4) การวัดและประเมินผล โดยใช้แนวคิดแรงบันดาลใจ (Inspiration) ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) และทฤษฎีของการจูงใจ (Theory of Motivation) บูรณาการเข้าด้วยกันเป็นกิจกรรมได้เป็นคู่มือฉบับ (ร่าง) กิจกรรมแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ปัญหาและความจำเป็น ความมุ่งหมาย แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของกิจกรรม ตอนที่ 2 รายละเอียดการจัดกิจกรรมประกอบด้วย หลักการของกิจกรรม วัตถุประสงค์ของกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากร และผู้ช่วย คุณลักษณะของผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากร บทบาทของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โครงสร้างกิจกรรม ระยะเวลาการจัดกิจกรรม สถานที่ในการจัดกิจกรรม การกำหนดห้องจัดกิจกรรม ขั้นตอนในการจัดกิจกรรม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม เทคนิคการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล เกณฑ์การประเมินผล ตอนที่ 3 แผนการจัดกิจกรรม 10 กิจกรรม 20 ชั่วโมง เป็นกิจกรรมลักษณะผสมผสานระหว่างกิจกรรมหลังเรียนและกิจกรรมอบรมพิเศษ และตอนที่ 4 การวัดและประเมินผล นำฉบับ (ร่าง) กิจกรรมเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท พร้อมทั้งจัดทำรูปเล่ม (ร่าง) กิจกรรม เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สอดคล้องกับปรีชา ช่างขวัญยืน และคนอื่น ๆ (2539) ได้อธิบายองค์ประกอบการจัดทำคู่มือว่าต้องประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระการเตรียมการสอน กระบวนการวิธีการและกิจกรรม การเขียนคู่มือต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้ การคาดคะเนล่วงหน้าว่าผู้ใช้มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องอะไร แล้วจัดทำข้อมูลที่จะช่วยเสริมความรู้ อันทำให้ผู้ใช้สามารถแก้ปัญหาได้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ปัญหาโดยปกติผู้เขียนคู่มือควรเป็นผู้มีประสบการณ์ในเรื่องที่เขียนมากพอสมควร ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ มักจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง และจุดอ่อนมีอะไรบ้าง ผู้เขียนคู่มือสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันวิธีแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้อ่านหรือผู้ใช้คู่มือได้ คู่มือที่ดีควรให้แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านหรือผู้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพเรศ วังยายฉิม (2540: 33) และสฤณา ยวงทอง (2542: 29) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคู่มือ ดังนี้ คือ 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและรูปแบบของคู่มือ 2) วิเคราะห์ลักษณะของผู้ใช้คู่มือ 3) กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตเนื้อหา ความคิดรวบยอดในการให้ความรู้ 4) สรุปรายละเอียดและกำหนดจุดในการให้ความรู้ 5) เขียนเนื้อหาของคู่มือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม ออกแบบลักษณะ

รูปเล่ม ภาพประกอบ และการจัดพิมพ์ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2 ผู้วิจัยได้จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพของ (ร่าง) กิจกรรม โดยนำ (ร่าง) กิจกรรมไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน แบ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านกิจกรรมนักศึกษาจำนวน 2 คน ด้านการสอนครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิตจำนวน 3 คน และที่เป็นครูช่างอุตสาหกรรมจำนวน 2 คน ตรวจสอบคุณภาพของ (ร่าง) กิจกรรม ทำการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรม ในด้านต่าง ๆ และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อเสนอแนะในการนำมาปรับปรุง (ร่าง) กิจกรรม ได้แก่ จุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรมเขียนให้ชัดเจนขึ้น ปรับให้สอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ จุดมุ่งหมายของแต่ละกิจกรรมต้องวัดได้และสะท้อนผลในแต่ละองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในแผนแต่ละกิจกรรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ในแต่ละกิจกรรมต้องบอกให้ชัดเจน มีอะไรบ้าง หัวข้อเกี่ยวกับครูอาจเพิ่มเติมความร่วมมือมากขึ้นเพราะบริบทปัจจัยเปลี่ยนไปจากเดิมมาก อาจเพิ่มเติมคลิปสั้น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ระยะเวลาของกิจกรรมอาจต้องระบุให้แน่ชัด เช่น การดูภาพยนตร์ การวัดผลควรเพิ่มเติมเครื่องมือวัดและประเมินผลในบางกิจกรรมให้เหมาะสมขึ้น เพิ่มหัวข้อการบันทึกผลหลังการจัดกิจกรรม นำคู่มือที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเข้าปรึกษาคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรียา เหล็กหมาด (2560: 81) ที่พบว่า ชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์เพื่อป้องกันปัญหาเสาพิศิต ผ่านการตรวจสอบและประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านเนื้อหา ผลการประเมินคุณภาพของชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดี ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องก่อนนำไปใช้ในการหาประสิทธิภาพกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

3. ประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า

3.1 การประเมินประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมที่แสดงออกถึงความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมหลังการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบสูงกว่า ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสร้างกิจกรรมได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมและความสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้ นอกจากนี้กิจกรรม ยังเน้นที่ความหลากหลายเป็นลักษณะผสมผสานระหว่างกิจกรรมเสริมหลังเรียน และกิจกรรมอบรมพิเศษที่มีความร่วมสมัย โดยผู้วิจัยใช้หลักการจัดกิจกรรมเน้นการกระทำด้วยตนเอง ผ่านประสบการณ์ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำกิจกรรมในแบบของกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม ได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากสมาชิกในกลุ่ม รู้จักคิดอย่างสร้างสรรค์ ได้แสดงออกพฤติกรรมในอิริยาบถต่าง ๆ สอดแทรกความสนุกสนานและความบันเทิงให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความสนุกและให้ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับวัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2538: 70) ที่กล่าวถึงการจัดกิจกรรม นักศึกษาควรยึดหลัก ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมควรเป็นไปเพื่อพัฒนานุคลิกภาพของนักศึกษาทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนส่งเสริมค่านิยมที่ดีของนักศึกษา 2) นักศึกษาควรได้รับการแนะนำในการเข้าร่วมกิจกรรมให้เหมาะสมกับความถนัดของตน 3) เวลาที่จัดกิจกรรมควรใช้นอกเวลาเรียน 4) โครงการกิจกรรมทุกโครงการต้องมีการสร้างเสริมโดยอาศัยพื้นฐานจากความต้องการของนักศึกษาและสถาบันเป็นหลัก 5) กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นควรจะได้รับความเห็นชอบร่วมกันระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ต้องไม่ขัดกับระเบียบข้อบังคับของสถาบันและกฎหมายบ้านเมือง ซึ่งสอดคล้องกับสุวรรณ อินทร์น้อย และ กาญจนา บุญภักดิ์ (2554: 337) ที่กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนานักศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมในแนวคิดใหม่ ควรมีลักษณะของกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา ต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participation) ของนักศึกษาในการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติอันจะนำไปสู่ความสามารถคิดวิเคราะห์และนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาหรือเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Criticalization) และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถและความต้องการของนักศึกษาอย่างสร้างสรรค์เชื่อมโยงกับศาสตร์ที่เรียน นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมกลุ่มระดมสมอง และการนำเสนอผลงาน สอดแทรกความบันเทิงและความสนุกสนาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความสนุก (The Fun Theory) การแก้ปัญหาหรือพฤติกรรมของคนอาจลองใช้ทฤษฎีความสนุกเข้าไปก็จะยิ่งชักชวนให้ผู้คนอยากเข้าร่วมมากขึ้น โดยบริษัท Volkswagen ในประเทศเยอรมนีได้จัดการประกวด fun theory ขึ้นในปี ค.ศ. 2011 โดยเชื่อว่าสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้คนได้ด้วยการใช้ความสนุกมาช่วย ซึ่งสามารถนำไปพัฒนางานได้มากมายหลากหลาย (รพีพร โจนส์แสงเรือง, 2557: ออนไลน์) สอดคล้องกับการศึกษาของสกาเวนตร ไทรแจ่มจันทร์ (2558: 164-165) ที่ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ

ชีวิตสำหรับนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมได้ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมและความสอดคล้องสามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ได้ มีความทันสมัยของเนื้อหาที่นำมาเรียนรู้ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน เพื่อให้การเรียนรู้ทักษะชีวิตสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ใช้หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการกระทำ เน้นประสบการณ์ และการสอนที่เน้นการบูรณาการสาระความรู้ต่าง ๆ มาเชื่อมโยงความกลมกลืนกันให้ อิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้แสดงออก ได้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อาศัยกิจกรรมที่หลากหลายมากกว่าการบรรยาย ได้ใช้ทั้งศาสตร์ทางการพยาบาลและศิลปะเพื่อการเรียนร่วมกัน สอดแทรกความสนุกสนานในกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกสนุกให้สนใจในการฝึกอบรมมากขึ้น ได้เรียนรู้ตนเอง และได้เรียนรู้กลุ่มเพื่อน ได้ฝึกคิด ทำให้มองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ได้เรียนรู้ รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ตามสถานการณ์

3.2 การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันใน

วิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม เป็นการประเมินการจัดกิจกรรมโดยรวมด้วยแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ไม่ต่ำกว่าระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างกิจกรรมที่มีขั้นตอนตามหลักการมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู มีวิธีการดำเนินกิจกรรมที่เป็นขั้นตอน มีการจัดกิจกรรมย่อยที่มีความหลากหลาย ได้แก่ การใช้กรณีศึกษา ชมวิดีโอทัศน์หรือภาพยนตร์ การทดลอง การเปรียบเทียบอุปมาอุปไมย การอภิปรายกลุ่ม การวิพากษ์ผลงาน การสร้างแรงจูงใจด้วยทัศนคติเชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจ การบรรยายเชิงประสบการณ์ ทำให้เกิดข้อคิดที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับจงกลณี ชูติมาเทรินทร์ (2542: 141) ที่กล่าวว่า เทคนิคในการฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เทคนิควิธีที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของการฝึกอบรมและต้องมีวิธีดำเนินการที่เป็นขั้นตอนเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ตรงตามเป้าหมายของการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพจนีย์ มั่งคั่ง (2549: 98) ที่พบว่า การพัฒนาหลักสูตรที่มีขั้นตอนตามหลักการและมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายจะช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาม (2559: 131) ที่พบว่า การใช้กิจกรรมและวิธีการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ อภิปรายกลุ่ม การวิพากษ์ผลงานและผลการฝึกปฏิบัติ การบรรยายเชิงประสบการณ์ การสาธิตการฝึกปฏิบัติ การแสดงบทบาทสมมุติ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน

และกัน และเกิดองค์ความรู้ใหม่ และเมื่อพิจารณาผลการประเมินความพึงพอใจรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยความเหมาะสมของวิทยากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยคำนึงถึงการเลือกผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากร โดยได้กำหนดลักษณะไว้ดังนี้ 1) มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรมที่จัด 2) มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีทั้งในด้านการพูด และการเขียน สามารถถ่ายทอดความรู้ซึ่งจะต้องใช้เทคนิคในการจัดกิจกรรม จิตวิทยา และศิลปะในการถ่ายทอดความรู้ มีความช่างสังเกต มีไหวพริบปฏิภาณที่ดีในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำ 3) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมแก่การเป็นวิทยากร เป็นที่น่านับถือ และน่าเชื่อถือ ทั้งกิริยา ท่าทาง การพูด และการแต่งกาย มีการจัดอารมณ์ที่เหมาะสม มีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และมีอารมณ์ขันตามสมควร มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม 4) มีความสามารถในการจัดการการทำงานต่าง ๆ 5) มีความสามารถในการใช้สื่อและนำเสนอสื่อ

ในขณะที่กิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการเลือกวิทยากรเพื่อการถ่ายทอดที่มีคุณค่า ซึ่งประกอบด้วยวิทยากรที่เป็นครูช่างอุตสาหกรรม วิทยากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นครูที่มีรางวัลเป็นเครื่องการันตีมามากมาย สอดคล้องกับสมชาติ กิจยรรยง (2540: 22-24) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเกมหรือกิจกรรมว่าต้องมีความรู้พื้นฐานด้านพฤติกรรมศาสตร์หรือจิตวิทยา กลุ่มสัมพันธ์ เทคนิคการละลายพฤติกรรม การวางแผนการเตรียมการ มีความสามารถในการพูดเพื่อถ่ายทอดอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความช่างสังเกต แก้ปัญหาเฉพาะหน้า การสรุปและจับประเด็น และมีคุณลักษณะเฉพาะตัว เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ อารมณ์ขัน ตรงต่อเวลา ยอมรับฟังความคิดเห็น เป็นต้น สอดคล้องกับจิตใต้ เกตุแก้ว (2556: 74) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรช่วยสร้างองค์ความรู้ และมุมมองใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดีและสามารถนำเอาความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประยุกต์ในการเรียนการสอนได้มาก นอกจากนี้วิธีการสอนหรือวิธีการอบรมยังเน้นการฝึกอบรมแบบให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมโดยให้มีบทบาทแสดงออกและวิทยากรเป็นผู้แนะนำ สอดคล้องกับอรณิชา ทศตา (2558: 528-536) ที่กล่าวว่า ความสามารถของวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ ประโยชน์ที่ได้รับจากชุดฝึกอบรมและแบบฝึกประกอบแต่ละหน่วยการเรียนรู้ มีความเหมาะสม ทั้งนี้เพราะชุดฝึกอบรมได้ผ่านขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมที่เป็นระบบทุกขั้นตอน และกิจกรรมการฝึกอบรมได้เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติจริง จึงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสกวเนตร ไทรแจ่มจันทร์ (2558: 164-165) ที่ให้ความสำคัญกับการเลือกวิทยากรเพื่อการถ่ายทอดที่มีคุณค่า สอดคล้องกับการศึกษาของทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ (2559: 131-132) ที่พบว่า วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานด้านข่าวและด้านการพูด ได้รับ

รางวัลภาพข่าวยอดเยี่ยม และมีใบอนุญาตการเป็นผู้ประกาศ เป็นผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพสื่อมวลชน สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้าฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. จากการศึกษาที่พบว่า องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู และทักษะและความสามารถในการประกอบวิชาชีพครูนั้น ขอเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ดังนี้

1.1 สถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้าแต่ละแห่ง ก่อนนำกิจกรรมไปใช้ควรประเมินความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูในสถานศึกษาของตนเองก่อนว่าควรเน้นการเสริมสร้างในด้านใด และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความมุ่งหมายของกิจกรรม รายละเอียดการจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมการวัดและประเมินผล เพื่อให้การจัดกิจกรรมมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 จากการศึกษาแต่ละองค์ประกอบขอเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ ดังนี้

องค์ประกอบ "ค่านิยมในวิชาชีพครู" ที่พบว่า นักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษาคิดว่าการออกจากวิชาชีพครูเป็นทางเลือกที่ไม่เกิดขึ้นกับตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมในวิชาชีพครูให้กับนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยจัดให้มีกิจกรรมในหลักสูตรและนอกหลักสูตรเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี

องค์ประกอบ "เจตคติในวิชาชีพครู" ที่พบว่า นักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษาคำนึงถึงเกียรติ ศักดิ์ศรีมากกว่ารางวัลหรือผลประโยชน์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมเจตคติในวิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เห็นคุณค่าของความเป็นครู มีความรู้สึกดี มีความภาคภูมิใจต่อการที่จะไปประกอบวิชาชีพครู เช่น กิจกรรมเชิดชูนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษาที่มีความประพฤติดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู กิจกรรมส่งเสริมความเป็นครู เป็นต้น

องค์ประกอบ "ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู" ที่พบว่า นักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมเจตคติในวิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เห็นคุณค่าของวิชาชีพครูได้คิดวางแผนและวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้วิชาชีพครู

องค์ประกอบ "การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู" ที่พบว่า นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม รู้สึกว่าการมีชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าสามารถสร้างขึ้นได้จากการทำงานในฐานะครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ควรสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เช่น กิจกรรมสังเกตการสอนเพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง จัดกิจกรรมแข่งขันทักษะการสอน ประกวดสื่อการเรียนการสอน ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

องค์ประกอบ "ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู" ที่พบว่า นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ทุ่มเทและสนใจในการศึกษา เพราะเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์สำคัญยิ่งต่อการประกอบอาชีพครูในอนาคต มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ควรสนับสนุน นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมที่ทุ่มเทอุทิศตนให้กับการศึกษา เช่น ประกาศเกียรติคุณให้กับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมที่เรียนดี ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมและสถานศึกษา

องค์ประกอบ "ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู" ที่พบว่า นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมใส่ใจศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพครูเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ควรส่งเสริมให้นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมใส่ใจ ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยสอดแทรกการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมนอกชั้นเรียนในรายวิชาทางการศึกษา นำมาอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ประกอบ "ทักษะและความสามารถในการในวิชาชีพครู" ที่พบว่า นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมมีบุคลิกลักษณะที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ควรจัดกิจกรรมอบรมเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีใน วิชาชีพครูให้กับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม เช่น การแต่งกาย กริยามารยาท การเข้าสังคม

1.3 สถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า หรือสถาบันการศึกษาที่การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรผลิตครูช่างอุตสาหกรรมที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ควรพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา หรือพัฒนาปรับปรุงแบบประเมินความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ให้ครอบคลุม เหมาะสม มีคุณภาพมาตรฐานยิ่งขึ้นสอดคล้องกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจส่งผลต่อข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูที่อาจเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เช่น ตามต้องการของตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม

2. จากการศึกษาที่พบว่า ผลการสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม (ภาคผนวก ข) ด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของกิจกรรม ของวิธีประเมินแต่ละกิจกรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นขอเสนอแนะเพื่อการนำ

กิจกรรม ไปใช้ ควรปรับปรุงวิธีการประเมินผลให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการเสริมสร้างมากกว่าการให้ผ่านเกณฑ์ เช่น ประเมินจากการสัมภาษณ์ การเขียนเรียงความแสดงความรู้ลึก

3. จากผลการศึกษาประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ขอเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ดังนี้

3.1 จากค่าคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูหลังเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ด้านความกระตือรือร้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ควรจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาด้านความกระตือรือร้นโดยเฉพาะให้กับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม เช่น กิจกรรมแนะแนวการเรียนวิชาชีพครู

3.2 จากค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ ควรศึกษาข้อมูลนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละชั้นปีถึงความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม เพื่อให้มีความต่อเนื่องและบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มอื่น ๆ ว่ายังคงมีองค์ประกอบที่เหมือนเดิมหรือไม่ เพื่อจะได้เป็นการเพิ่มองค์ความรู้เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมแต่ละแห่งในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนานักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมต่อไป

3. ควรมีการวิจัยติดตามประเมินผลความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องกับผู้ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม ถึงความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูลดลงหรือเพิ่มขึ้นอย่างไร เพราะสาเหตุใด ควรมีการวิจัยพัฒนารูปแบบกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู และนำไปทดลองใช้ซ้ำกับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางขึ้น รวมถึงเป็นการพัฒนากิจกรรมให้มีความสมบูรณ์ เหมาะสมกับบุคคล และเวลาที่เปลี่ยนไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2559). *เรื่องที่ผู้จัดโครงการฝึกอบรมควรรู้*. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2559, จาก http://www.dsd.go.th/uthaithani/Region/Download_Km/1696
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2560). รายงานภาวะการหางานทำของบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2557 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (หลังสำเร็จการศึกษา 12 เดือน). สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2560, จาก http://www.planning.kmutnb.ac.th/data/report_pp_57.pdf
- กันยา สุวรรณแสง. (2538). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- กิตติ พัทธวิชัย (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักสูตรการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม เล่ม 2*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ครูสภา. (2559). *รายชื่อสถาบันที่ผ่านการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษา (ปรับปรุง ตุลาคม 2558)*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2559, จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=95&did=543&tid=>
- จกกลณี ชุตินาเทรินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: เออีฟวิง.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2560, จาก http://www.trg1.obec.go.th/news_file/p99719762114.pdf
- จิตใต้ เกตุแก้ว (2556). *ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูด้วยชุดฝึกอบรม e-Training*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา เสนคำ. (2551). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร
- จิราภา อินจันทร์สุข; และ ทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2560, มกราคม - เมษายน) รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 11(1): 22-32.

- เฉลิมพล ต้นสกุล. (2543). *พฤติกรรมศาสตร์สาธารณสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สหประชา
พาณิชย.
- เฉลียว บุรีภักดิ์; และคนอื่น ๆ. (2520). *ลักษณะของครูที่ดี*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการ
ฝึกหัดครู.
- ชนะ กลีภาร์. (2530). *ครูอาชีพศึกษาในอนาคต*. เอกสารอัดสำเนาประกอบการสัมมนาผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2543). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- . (2545). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีการศึกษา หน่วยที่ 1-5*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- . (2547). *เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม เล่ม 2*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญ สวัสดิ์สาละ. (2550). *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*.
กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชาญชัย อินทรประวัติ. (2533). *การจัดกิจกรรมนักศึกษาในอุดมศึกษา ใน เอกสารประกอบการเรียน
วิชาบริหารกิจการนิสิต*. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ชุดา จิตพิทักษ์. (2525). *พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สารมวลชน.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- จิตยา สุวรรณชาฎ. (2517). *สังคมวิทยาในวิทยาศาสตร์สังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2546). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- โณทัย อุดมบุญญานุภาพ. (2558). *คุณลักษณะครูรุ่นใหม่กับการปฏิรูปหลักสูตรผลิตครูในศตวรรษ
21*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <https://educ105.wordpress.com/>
- ดวงกมล แสงวิเศษ. (2560: ออนไลน์). *การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก
สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2560, จาก
[http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[090517113532\].pdf](http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/[1][090517113532].pdf)

- ทรงวิทย์ เจริญกิจธนลาภ. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ทัศนาศรี ประสานตรี. (2555, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนารูปแบบความเป็นครูของนักศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 2(3): 25-32.
- ทศนา แหม่มณี. (2546). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.*
- (2547). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดระบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ด้านสุนทรภาพพิมพ์.*
- ธนพร แยมสุตา. (2550). ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2556, จาก www.Navy.Mi.th
- ธวัชชัย ชึ่งพรม. (2558, 21 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย พรวิไล สุขมาก ที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธิดารัตน์ บุญนุช. (2543). *การพัฒนากิจกรรมนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.*
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2557). *สรุปผลการเสวนา "ครูและการพัฒนาครูอาชีวศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21". คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน คณะกรรมการการอุดมศึกษา วุฒิสภา. สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. วันจันทร์ที่ 10 มีนาคม 2557 ณ ห้องประชุมคณะกรรมการธิการ หมายเลข 306-307 ชั้น 3 อาคารรัฐสภา 2. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2558, จาก www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/59/file_1397031184.pdf*
- นฤมล แสงสง่าศรี. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัด เทศบาลในจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*. 10(2): 44-56.
- นลินทิพย์ สังข์เจริญ. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารราชชนก*. 12(28): 37-44.
- นิกร บุญเทศ. (2558, 21 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย พรวิไล สุขมาก ที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บุญเกื้อ ครอบาเวช. (2542). *นวัตกรรมการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: เอสเค ปรีณิต.*
- ประสาธ อิศรปรีดา. (2538). *จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.*

- ปรีชา ช้างขวัญยืน; และคนอื่น ๆ. (2539). *เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปลื้อง ณ นคร. (2558). *พจนานุกรมแปล ไทย-ไทย อ.เปลื้อง ณ นคร*. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://dictionary.sanook.com/search/dict-th-th-pleang/วิชาชีพ>
- พงศกร จันทรกระจ่าง. (2558, 21 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย พรวิไล สุขมาก ที่คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พจนีย์ มั่งคั่ง. (2549, พฤศจิกายน 2548-มีนาคม 2549). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยุทธศาสตร์
การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในโครงการตาม
พระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. *วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา*. 17(2): 89-104. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2560, จาก
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/journal/Education/v17n2/p89-104.pdf
- พรชัย สระศรีสุวรรณ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาการสอนของครูที่สอนวิชาชีพประเภทช่าง
อุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท (วิจัยและพัฒนาการสอนเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สืบค้นเมื่อ 20
พฤษภาคม 2558, จาก <http://library.kmutnb.ac.th/tcdc/files/23463/B1552209x.pdf>
- พรรัตน์ แสดงหาญ. (2551, ตุลาคม). Commitment VS Engagement. *จดหมายข่าวรายเดือน
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ*. 9(103). สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2558, จาก
http://www2.ftpi.or.th/th/knowninf_pcornerdetailDotnet.php?pdid=668
- พัชรพร ไชยรักษ์. (2556). โมเดลสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้
ความสามารถในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสาร
อิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2560, จาก
<http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V81/v81d0095.pdf>
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). *ความหมายของการฝึกอบรมกลยุทธ์ในการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์อักษร ลิ้มศิลา. (2560). *แรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง*. สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2560, จาก
http://www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Research_57/EX/EX37/56710212.pdf
- พระพงษ์ บุญเฟื่อง. (2558, 21 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย พรวิไล สุขมาก ที่คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิง.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *เอกสารคำสอนรายวิชาการพัฒนาตน*. ชลบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ภาวัต ตั้งเพชรเดโช; และ ชวินัย พงศาพิชณ์. (2558, มกราคม-มิถุนายน). จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ ความทุ่มเทในการทำงานของครู. *วารสารจันทร์เกษมสาร*. 21(40) :79-88.
- ภาสกร เรืองรอง; และคนอื่น ๆ. (2557, พฤษภาคม). เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*. 5(พิเศษ): 195-207.
- ภูฟ้า เสวกพันธ์. (2560). *ความเป็นครู*. สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2560, จาก http://office.nu.ac.th/edu_teach/ASS/Download/vchk-ความเป็นครู-อ.ภูฟ้า.pdf
- มนตรี จุฬารัตนพล. (2543). *รายงานการวิจัยเอกสารเรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครู*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- มนูญ สุติศา. (2548, มกราคม-มิถุนายน). สมรรถภาพของครูช่างอุตสาหกรรมในทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคเหนือ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์สาร*. 6(1): 79-91.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2558). *คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี "จากอดีตสู่อนาคต"*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.fiet.kmutt.ac.th/home/index.php/about-faculty/2010-06-28-18-07-29>
- (2559). *หลักสูตร "คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี"*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2559, จาก http://www2.kmutt.ac.th/thai/pro_ungrd/index.html
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2558). *คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม "ประวัติคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม"*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.fte.kmutnb.ac.th/history.php>
- (2559). *คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม "หลักสูตร"*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2559, จาก <http://www.fte.kmutnb.ac.th/program.php>

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. (2558). *คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม "ปรัชญา ปณิธาน และ วัตถุประสงค์"*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.teched.rmutt.ac.th/>
- มะลิ ศรีบุรินทร์; ภัทราพร เกษสังข์; และ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์. (2559, พฤษภาคม-สิงหาคม) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*. 29(2): 210-231.
- มานิต มานิตเจริญ. (2519). *พจนานุกรมไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- มานี ชูไทย. (2523). *วิชาการสุศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2557, 10 มีนาคม). *สรุปผลการเสวนา "ครูและการพัฒนาครูอาชีพศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21: การปฏิรูปครูอาชีพศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาสู่สากลและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ"*. คณะกรรมาธิการการอาชีวศึกษา ในคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วุฒิสภา. *สภานิติบัญญัติแห่งชาติ*. ณ ห้องประชุมคณะกรรมาธิการ หมายเลข 306-307 ชั้น 3 อาคารรัฐสภา 2. หน้า 10. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2558, จาก www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/59/file_1397031184.pdf
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุพเรศ วัจยาลิม. (2540). *การพัฒนาคู่มือการศึกษาระบบชาติประจำเส้นทางเดินป่าในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- รพีพร โจนส์แสงเรือง. (2557). *ทฤษฎีความสนุก*. สรรพสารวงการแพทย์. 17(428): 21-22. สืบค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.wongkampat.com/upfilepat/Medicalnews%20428.pdf>
- รวีวรรณ เพ็ชรดี; นิภา ศรีไพโรจน์; และ ทศนา แสงวงศ์ดี. (2559, 25 กรกฎาคม-ธันวาคม 2559). *สมรรถนะหลักของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนนทบุรี*. 13: 77-84.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2558). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://rirs3.royin.go.th/dictionary.asp>
- วิเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. (2545, เมษายน-มิถุนายน). การศึกษาคูณลักษณะครูพึงประสงค์ของนักศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนา มจร*. 25(2): 149-165.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2544). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วรรณทิพา รอดแรงคำ และ พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2542). *การพัฒนาการคิดของครูด้วยกิจกรรมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร:เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์.
- วรเดช จันทรศร. (2545, 15 มิถุนายน). *เครือข่ายผู้นำนักศึกษากับการพัฒนาศักยภาพนักศึกษา*. ใน *สรุปการประชุมสัมมนาผู้นำนิสิตนักศึกษา*. หน้า 6-7. กองบริการการศึกษา: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- วัชรินทร์ หนูสมตน. (2553). *ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พัฒนาธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปริญญาโท (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรียา เหลี่ยมมาต; และคนอื่น ๆ. (2560). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ เพื่อป้องกันปัญหาเสถียรภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*. 75-82. สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.east.spu.ac.th/journal/booksearch/upload/1488-12-3-9.pdf>
- วันเพ็ญ นันทะศรี (2559, กันยายน-ธันวาคม). *การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 6(3): 94-103.
- วัลนิกา ฉลากบาง. (2559, พฤษภาคม-สิงหาคม). *จิตวิญญาณความเป็นครู: คุณลักษณะสำคัญของครูมืออาชีพ*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 6(2): 123-128.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2538). *งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2538). *กิจการนักศึกษายุคโลกาภิวัตน์*. ใน *เอกสารทางวิชาการ คณะกรรมการกิจการนักศึกษาสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*. หน้า 150-151.
- วิจิตร อาวะกุล. (2550). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *ความหมายของการฝึกอบรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน เอ็ม.ที.เพลส.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. นนทบุรี: วีรฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตต์กร.
- วีระพันธ์ สิทธิพงศ์. (2542). *ลักษณะการแห่งครูอาชีพศึกษา สำหรับ นักศึกษาศาสาครุศาสตร์อุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมศิลป์ทุกระดับ ครูอาชีพศึกษาประจำการ และศึกษานิเทศก์ผู้บริหารและพัฒนาครูอาชีพศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ.พี.กราฟิค ดีไซน์ และการพิมพ์.

ศิริพร เสรีตานนท์. (2559, 2 พฤศจิกายน). จริยธรรมในตนเองของครูในโรงเรียนเทศบาลนครลำปาง.

วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. 22(2 พฤศจิกายน 2559): 103-112.

สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2558, จาก

<http://www.apheit.siam.edu/journal/social-22-2-2559/p103-112.pdf>

สกวานเตร ไทรแจ่มจันทร์. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับ

นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารและการจัดการ

การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สกุณา ยวงทอง. (2542). การพัฒนาคู่มือศึกษารวมชาติประจำเส้นทางเดินศึกษารวมชาติใน

หมู่บ้านแสงพันธ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อม
ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (2558). คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

"ประวัติความเป็นมาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม". สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2558, จาก

<http://www.indeed.kmitl.ac.th/Home/index.php/-mainmenu-64/12-2008-12-05-15-48-36.html>

----- (2559). คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม "ประวัติความเป็นมาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม".

สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2559, จาก

http://www.reg.kmitl.ac.th/curriculum/department.php?faculty_id=03&level=1

สมชาติ กิจยรรยง. (2540). Walk Rally : เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนและองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.

สมชาติ กิจยรรยง; และ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). ความหมายของการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สมภพ สุวรรณรัฐ; และ สุวรรณจิ จริยะพร. (2558, พฤษภาคม-มิถุนายน). การส่งเสริมและพัฒนาครู

อาชีวศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

4(1): 213-223.

สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์.

พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันติ บุญภิรมย์. (2557). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.

สาโรช บัวศรี. (2526). จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

- สำเนา ๖ ขจรศิลป์. (2538). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2542). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. วันที่ 19 สิงหาคม 2542. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.mratchakitcha.soc.go.th/>
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2556). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2556 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง. วันที่ 4 ตุลาคม 2556. สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.mratchakitcha.soc.go.th/>
- . (2556). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2556 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 156 ง. วันที่ 12 พฤศจิกายน 2556. สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.mratchakitcha.soc.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทย. นนทบุรี: ออฟเซ็ท เพรส.
- . (2558). รายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษภายใน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาพการพิมพ์.
- . (2554). หลักสูตรการผลิตครู ในปัจจุบัน. อนุสารอุดมศึกษา ปีที่ 37 ฉบับที่ 392 ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2554. หน้า 11.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560 – 2564). สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.nesdb.go.th>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2558, จาก <http://www.thailibrary.in.th/2014/02/13/thai-edu-master-plan-11/>
- สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2558). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษภายใน ระดับอุดมศึกษา ฉบับปีการศึกษา 2557 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2558). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สุนันทา สุนทรประเสริฐ. (2545). การผลิตชุดการสอน. ชัยนาท: ชมรมการพัฒนาความรู้ด้าน ระเบียบกฎหมาย.

- สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ; และคนอื่น ๆ (2559, กันยายน-ธันวาคม). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียนในช่วงศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 6(3): 67-75.
- สุทธิ ประจักษ์ดี. (2554). การศึกษากระบวนการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการไปสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*. 7(1): 57-67.
- สุชา จันทรเฒ. (2529). *จิตวิทยาวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาญ โกสิน. (2546). วิสัยทัศน์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา. *วารสารวิชาการ*. 6(4): 40-41.
- สุพานี สฤญวานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัททา ปิ่นทะแพทย์. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุภาพร พิศาลบุตร; และ ยงยุทธ เกษสาคร. (2521). *กระบวนการพัฒนาและฝึกอบรม การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จี.เจ.พรินติ้ง.
- สุภาพรณ์ ประสงค์ทัน. (2555, มกราคม-ธันวาคม). แนวคิดและปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 15: 157-162. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://cs.human.ku.ac.th/art_attachments/art53.pdf
- สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์. (2531). *สมรรถภาพครูช่างอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุรศรี รัมมณีย์; และ สุวัฒน์ เงินจ่า. (2557, มกราคม - เมษายน). ยุทธศาสตร์การสร้าง ความผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*. 4(1): 112-124. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSocSci/article/viewFile/26605/22572>
- สุวรรณ สังก์ทอง. (2560). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1*. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2560, จาก [http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[270816031757\].pdf](http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/[1][270816031757].pdf)
- สุวรรณ อินทร์น้อย; และ กาญจนา บุญภักดี. (2554, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม). *แนวคิดใหม่ของกิจการนักศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2558, จาก http://www.inded.kmitl.ac.th/journal/images/stories/year10_2/vol10_02_v03.pdf

- สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ. (2545). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิด*. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- อรณิชา ทศตา. (2558, มิถุนายน). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง การสร้างและการหาคุณภาพ เครื่องมือเพื่อการวิจัยการเสริมสร้างความสามารถของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล นครราชสีมา. *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2*. วิทยาลัย นครราชสีมา: ภาคโปสเตอร์.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557, กรกฎาคม - ธันวาคม). การวิเคราะห์โครงสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 11(2): 75-79.
- อรอุมา เจริญสุข. (2559, พฤษภาคม-สิงหาคม). การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการ วัดจิตวิญญาณความเป็นครู ของนิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ: การวิเคราะห์กลุ่มพหุ. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*. 29(2): 190-207.
- อำนวย เดชชัยศรี. (2542, เมษายน - พฤษภาคม). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทางการศึกษา. *วารสาร ข้าราชการครู*. 19 (4): 12-18.
- เอื้ออัมพร ทิพย์ทิพย์พร. (2554, กันยายน - ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 3(3): 63-80.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 24 (4): 383-398.
- Bakker, A. B. (2009). *Building engagement in the workplace*. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization*. pp. 50-72. Oxonian, UK: Routledge.
- Bakker, A. B.; & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*. 13(2): 209-223.
- Center on Education and Training for Employment. (1978). *Vocational Administrator Competency Profile*. AAVIM, Georgia USA.
- Cho, J.; Laschinger, H. K.; & Wong, C. (2006). Workplace Empowerment, Work Engagement and Organizational Commitment of New Graduate Nurses. *Nursing Leadership*. 19: 43-60.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons.

- Cohen, A. (1999). Relationships among five forms of commitment: An empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior*. 20: 285-308.
- (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations*. 53(3): 387-417.
- (2007). Commitment Before And After: An Evaluation And Reconceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 17(3): 336- 354.
- Cronbach, L. J. (1963). *Educational Psychology*. New York: Harcourt Brace and World, Inc.
- (1970). *Essential of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Gallup. (2013). *State of the global workplace*. Washington DC: The Gallup Headquarters. Retrieved June 28, 2016, from http://www.securex.be/export/sites/default/.content/download-gallery/nl/brochures/Gallup-state-of-the-GlobalWorkplaceReport_20131.pdf
- Gonzalez-Roma, V.; et al. (2006). Burnout and Engagement : Independent Factors or Opposite Poles?. *Journal of Vocational Behavior*. 68: 165-174.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Gorter, R. C.; et al. (2008). Positive engagement and job resources in dental practice. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*. 36: 47-54. Retrieved August 2, 2008, from <http://www3.interscience.wiley.com>
- Greco, P.; Laschinger, H. K. S.; & Wong, C. (2006). Leader Empowering Behaviors, Staff Nurse Empowerment and Work Engagement/Burnout. *Nursing Leadership*. 19: 41-56.
- Hakanen, J. J.; Bakker, A. B.; & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement among Teachers. *Journal of School Psychology*. 43: 495-513.
- Harter, J. K.; Schmidt, F.L.; & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 87: 268-279.

- Harter, J. K.; Schmidt, F.L.; & Keyes, C. L. M. (2003). *Well-being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes. A Review of the Gallup Studies.* in : Keyes, C. L. Haidt, J. Flourishing : The Positive Person and the Good Life. Washington DC : American Psychological Association.
- Hoppock, R. (1976). *Occupational Information.* 4th ed. New Year. McGraw-hill.
- Hulin, C. (1991). *Adaptation Persistent and Commitment in Organizations.*
In Dunnette, M. D. and Hough, L.M. (Eds.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press, 2.
- ILO/APSDEP. (1981). *A Study of Apprenticeship in Asia and the Pacific.* Islamabad, APSDEP.
- Ivancevich, J. M.; & Matteson, M. T. (1990). *Organizational Behavior and Management.* 2nd ed. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Jamias, C. J. (1969). *Student Extra – Curriculum Activities and Public Relations, in Student Problem in Southeast Asian University .* Malaysia: University of Malaya.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal.* 33: 692-724.
- (1992). To Be Full There: Psychological Presence at Work. *Human Relations.* 45: 321-49.
- Klusmann, U.; et al. (2008). Engagement and Emotional Exhaustion in Teacher: Does the School Context Make a Difference?. *Applied Psychology: An International Review.* 57: 127-151.
- Lafortune, L. (2009, 1 May). *Professional Competencies for Accompanying Change: A Frame of Reference.* Presses de l'Universite du Quebec.
- Laschinger, H. K. S.; & Finegan J. (2005). Empowering Nurses for Engagement and Health in Hospital Settings. *Journal of Nursing Administration.* 35: 439-449.
- Laschinger, H. K. S.; & Leiter, M. P. (2006). The Impact of Nursing Work Environment on Patient Safety Outcomes : The Mediating Role of Burnout/Engagement. *The Journal of Nursing Administration.* 36: 259-267.
- Leiter, M. P.; & Bakker, A. B. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research.* New York: Psychology Press.

- Leiter, M. P.; & Laschinger, H. K. S. (2006). Relationships of Work and Practice Environment to Professional Burnout : Testing a Casual Model. *Nursing Research*. 55: 137-146.
- Leiter, M. P.; & Maslach, C. (2004). *Areas of Work life : A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout*. Cited in Perrewe, P. L.; & Ganster, D. C. (Eds). Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies. Research in Occupational Stress and Well Being. 3rd ed. Oxford : Elsevier. 91-134.
- Likert, R. A. (1932). *Technique for the Measurement of Attitudes*. Arch. Psychological.
- Lodahl, T. M.; & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*. 49(1): 24-33.
- Loscocco, K. A. (1989). The interplay of personal and job characteristics in determining. Work commitment. *Social Science Research*. 18: 370-394.
- Loehr, J. (2005). Become Fully Engaged. *Leadership Excellence*. 22: 14.
- Lynch, J. (2007, March). Burnout and engagement in probationary police offices: A scoping paper. *Australasian Centre for Policing Research*. Retrieved September 3, 2008, from http://www.acpr.gov.au/pdf/ACPR_S1.pdf
- Macey, W. H.; & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. 1: 3-30.
- Maslach, C.; Jackson, S. E.; & Leiter, M. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory : Manual*. 3rd ed. Palo Alto, CA. : Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C.; & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout*. Jossey-Bass. New York: NY.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. B.; & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52: 397-422.
- May, D. R.; Gilson, R. L.; & Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77: 11-37.

- Meyer, J. P.; & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, Volume1, Number1.
Retrieved June 28, 2016, from <https://www.scribd.com/doc/97799308/A-Three-component-Conceptualization-of-Organizational-Commitment-Meyer-Allen-Ve-Ontario>
- Meyer, J. P.; Allen, N. J.; & Smith, C. A. (1993). Commitment of Organization and Occupation: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78: 538-551.
- Middleton, W. E. (1961). *Basic Principle of Extra – Curricular Activities*. Canada: University of Toronto Press.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich: JAI Press.
- Newman, P. R.; & Newman, B. M. (1983). *Principles of psychology*. Illinois: The Dorsey Press.
- Randall, D. M.; & Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupation*. 18: 194-212.
- Saleh, S. D.; & Hosek, J. (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements. *The Academy of Management Journal*. 19: 213-224.
- Schaufeli, W. B.; et al. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71-92. Retrieved September 28, 2008, from <http://www.fss.uu.nl/sop/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli, W. B.; & Bakker, A. B. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Department of Psychology Utrecht University. Retrieved September 28, 2008, from <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W. B.; & Bakker, A. B. (2004) Job Demand, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement : A Multi-sample Study. *Journal of Organization Behavior*. 25: 293-315.
- Seppala, P.; et al. (2008). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Study*. 10: 459-481.

- Steers, R. M.; & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Van, d. H.; et al. (2010). *Personal resources and work engagement in the face of change*. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Contemporary occupational health psychology*. pp.124-150. UK: John Wiley & Sons.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Now York: Wiley and Sons Inc.
- Weiten, W. (1997). *Psychology of Education*. The United States of America: Vonoffman.
- Wellins, R.; & Concelman, J. (2005). *Creating a Culture for Engagement*. Retrieved January 12, 2006, from <http://www.WPSmag.com>
- Westman, M. (2001). Stress and train Crossover. *Human Relation*. 54(6): 557-591.
- Wildermuth de Mello e Souza Cristina and Pauken David Patrick. (2008). A Perfect Match: Decoding Employee Engagement - Part I: Engaging Cultures and Leaders. *Industrial and Commercial and Training*. 40: 122-128.





ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ (ร่าง) กิจกรรมฯ
สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ

**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม
ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า**

นายสัณชัย นครไทยภูมิ	ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)	วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
นายเฉลิมศักดิ์ มีไพบูลย์สกุล	ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)	วิทยาลัยเทคนิคกระบี่
นายพิษณุ คมขำ	ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)	วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
นายสมนึก ดำน่วย	ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
นายประทีป ระจับทุกซ์	ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ
(ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู
สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม**

ดร.จิรวัดณ์ วีรังกร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.อุไร อภิชาติบรรลือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.พิเชษฐ พินิจ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผศ.ดร.สมชาย หมีนสายญาติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
นายพงศ์สิลป์ รัตนอุดม	วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ
นายมานัด ขำสุข	วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี

สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง ความเชื่อมั่นผู้กค้นในวิชาชีพรู ของนักศึกษาคูขางอุตสาหกรรรม

สรุปการประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างคามยัดมั่นผู้กค้นในวิชาชีพรู สำหรับนักศึกษาคูขางอุตสาหกรรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความยัดมั่นผู้กค้นในวิชาชีพรูของนักศึกษาคูขางอุตสาหกรรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลหรือใช้วิจารณ์ญาณว่าข้อความในแบบสอบถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

ดำเนินการเสร็จแล้วนำมาหาค่า IOC พิจารณาข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาที่ต้องการวัด ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาใช้กำหนดเป็นข้อความในแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
1. ท่านกระตือรือร้นในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับงานในวิชาชีพรู			5	1.0	✓		
2. ท่านพยายามพัฒนาตนเองเพื่อ ก้าวไปสู่วิชาชีพรู			5	1.0	✓		
3. ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถแก้ไข ปัญหาข้อบกพร่องในการเรียน วิชาชีพรูได้			5	1.0	✓		
4. ท่านมีความมานะอุตสาหะใน การเรียนวิชาชีพรูแม้จะมี อุปสรรคเกิดขึ้นก็ตาม			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
5. ท่านเรียนอย่างหนักให้ได้เกรดที่ดีแม้ว่าจะไม่ชอบวิชานั้น	1	1	3	0.4		✓	
6. ท่านจะเลือกทำงานที่ยาก ๆ ก่อนเสมอ เพราะเห็นว่างานที่ยากเป็นงานที่ทำหาย	1	2	2	0.2		✓	
7. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา		1	4	0.8	✓		ท่านมีการวางแผนการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา
8. ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่องานที่ไม่สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้		4	1	0.2		✓	น่าจะใช้คำว่าไม่สนใจ
9. ท่านเตรียมตัวล่วงหน้าทุกครั้งก่อนเริ่มทำงานใด ๆ			5	1.0	✓		
10. ท่านวางแผนมาตรฐานทางการเรียนในวิชาชีพครูสำหรับตนเองค่อนข้างสูง			5	1.0	✓		
11. ท่านทุ่มเทศักยภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ) ทั้งหมดเพื่อการเป็นครู			5	1.0	✓		
12. ท่านไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยยากในการเรียนวิชาชีพครู ให้บรรลุเป้าหมาย ถึงแม้ต้องทนต่อความเหนื่อยยาก			5	1.0	✓		
13. ท่านวางแผนเป้าหมายในการเรียนวิชาชีพครูให้มีคุณภาพที่ดีที่สุดในภายใต้ขีดความสามารถที่ทำได้			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
14. ท่านจะพยายามเรียนต่อไปจนจบ เพื่อให้ได้ใบประกอบวิชาชีพครู			5	1.0	✓		
15. ท่านกระตือรือร้นที่จะฝึกปฏิบัติวิชาชีพเฉพาะด้วยตนเอง เพื่อนำทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสอนปฏิบัติในอนาคต			5	1.0	✓		
16. ท่านให้ความสำคัญในการแต่งกายที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูและกาลเทศะ			5	1.0	✓		
17. ท่านปรับปรุงตนเองให้มีบุคลิกลักษณะที่ดี น่าเคารพนับถือเหมาะสมกับวิชาชีพครู			5	1.0	✓		
18. ท่านพยายามหาวิธีการปรับปรุงและแก้ไขงานในวิชาชีพครูให้ดีขึ้นอยู่เสมอ			5	1.0	✓		
19. ท่านจะพยายามทำงานจนสำเร็จถ้าเป็นสิ่งที่ท่านมุ่งมั่นจะทำ			5	1.0	✓		
20. ท่านคิดว่าท่านจะมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ผลงานที่ภาคภูมิใจ		1	4	0.8	✓		
21. ท่านรู้สึกว่างานสอนสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง	1	1	3	0.4		✓	ข้อ 21-23 คำถามคลุมเครือเหมือนเป็นครูแล้ว
22. ท่านรู้สึกว่างานสอนสร้างความท้าทายให้กับตนเอง	1	1	3	0.4		✓	

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
23. ท่านรู้สึกว่างานสอนสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง	1	1	4	0.4		✓	
24. ท่านทุ่มเทและสนใจในการศึกษา เพราะเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์สำคัญยิ่งต่อการประกอบอาชีพครูในอนาคต			5	1.0	✓		
25. ท่านตระหนักต่อหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น			5	1.0	✓		
26. ท่านพบว่ามันเป็นการยากที่ต้องเรียนวิชาชีพครู แต่ท่านก็พยายามที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจ			5	1.0	✓		
27. ท่านคิดหาทางปรับปรุงเทคนิควิธีการสอนของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ			5	1.0	✓		
28. ท่านแก้ปัญหาด้านการเรียนวิชาชีพครูด้วยตนเองเสมอ			5	1.0	✓		
29. ท่านท่องหนังสืออย่างหนักเพื่อให้ได้ผลการเรียนผ่านเกณฑ์การขอใบประกอบวิชาชีพครู		4	1	0.2		✓	วิชาช่างนั้นไม่ได้เน้นเรื่องท่องแต่เน้นทักษะการปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์
30. ท่านทบทวนบทเรียนให้เพื่อนเมื่อพบว่าเพื่อนไม่เข้าใจบทเรียนนั้น ๆ		1	4	0.8	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
31. ท่านใช้เวลาว่างระหว่างวันใน การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ให้มีประโยชน์ต่อการเรียน วิชาชีพครู			5	1.0	✓		
32. ท่านสร้างวินัยให้เกิดขึ้นแก่ ตนเอง เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีใน การเป็นครูในอนาคต			5	1.0	✓		
33. ท่านมักจะนัดหมายกับเพื่อน เพื่อทบทวนบทเรียน		3	2	0.4		✓	
34. ท่านคิดว่าการเรียนวิชาชีพครู เป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับท่าน			5	1.0	✓		
35. ท่านยินดีที่จะถ่ายทอดความรู้ ให้แก่ผู้อื่นเมื่อตนเองมีความรู้ ในเรื่องนั้น ๆ			5	1.0	✓		
36. ท่านให้ความสำคัญต่อการเป็น วิชาชีพครู		1	4	0.8	✓		
37. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการ เป็นวิชาชีพครู		1	4	0.8	✓		
38. ท่านคิดเสมอว่าปัญหาที่ เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเรียน วิชาชีพครู คือปัญหาของ ตนเอง		3	2	0.4		✓	
39. ท่านคอยให้กำลังใจเพื่อน ๆ ที่ ท้อแท้ หรือไม่พอใจในสาขา วิชาชีพครูที่กำลังศึกษาอยู่			5	1.0	✓		
40. ท่านตั้งใจที่จะทำงานอุทิศตน เป็นครู เมื่อตนเองเรียนจบ			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
41. ท่านนึกไม่ออกว่าจะมีวิชาชีพ อื่นที่ตรงกับความสนใจของ ท่านได้ดีกว่าวิชาชีพครูที่ท่าน กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน		4	1	0.2		✓	ท่านคิดว่าวิชาชีพ ครูเป็นวิชาชีพที่ ท่านให้ความสนใจ สูงกว่าวิชาชีพอื่น
42. ท่านมักเข้าห้องสมุดและอ่าน บทความทางวิชาการด้าน การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ของตนเองอยู่เสมอ			5	1.0	✓		
43. ท่านตั้งใจอย่างยิ่งในการเลือก ศึกษาสาขาวิชาชีพครู			5	1.0	✓		
44. ท่านมั่นใจว่าครูเป็นอาชีพแรก ที่ตนเองคิดว่าจะประกอบเป็น อาชีพหลังสำเร็จการศึกษา			5	1.0	✓		
45. ท่านตั้งใจว่าหลังจากจบ ปริญญาตรีแล้วหากตนเองมี โอกาสศึกษาต่อในระดับ ปริญญาโทจะศึกษาต่อ ปริญญาโททางด้านการศึกษา หรือวิชาชีพครู			5	1.0	✓		
46. ท่านรู้สึกเป็นกังวลทุกครั้งเมื่อ งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ เสร็จตามกำหนดเวลา		1	4	0.8	✓		
47. ท่านใส่ใจศึกษาค้นคว้าความรู้ ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่ เสมอ			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
48. ท่านพยายามคิดอย่างละเอียดถึงหัวข้อในการเรียนวิชาชีพครูว่าตนเองควรเรียนรู้อะไรมากกว่าการอ่านผ่าน ๆ		1	4	0.8	✓		
49. ท่านจะเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ โดยโยงสิ่งเหล่านั้นกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับวิชาชีพครู			5	1.0	✓		
50. ท่านเรียนเรื่องอะไรท่านมักพยายามนำเนื้อหาทั้งหมดมาประมวลให้เข้ากับวิชาชีพครูอย่างมีเหตุผล			5	1.0	✓		
51. ท่านพยายามหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ตนเองเรียนในวิชาชีพครูกับสิ่งที่ตนเองทราบ			5	1.0	✓		
52. ท่านพยายามที่จะหาวิธีนำสิ่งที่ตนเองเรียนในวิชาชีพครูไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน			5	1.0	✓		
53. ท่านพยายามที่จะหาความสัมพันธ์ของแก่นเนื้อหาที่สำคัญที่เรียนกับวิชาชีพครู			5	1.0	✓		
54. ท่านมีความสุขที่ได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ทางการสอน			5	1.0	✓		
55. ท่านรอคอยที่จะเป็นครูให้การดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือนักเรียนตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอภาค			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
56. ท่านถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น เป็นช่วงเวลาที่ผ่านมาอย่างรวดเร็ว		3	2	0.4		✓	
57. ท่านถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น อยู่ในขณะนั้นท่านลืมเรื่องอื่น ๆ ทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	1	1	3	0.4		✓	
58. ท่านรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น			5	1.0	✓		
59. ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำใน วิชาชีพครู			5	1.0	✓		
60. ท่านรู้สึกไม่ยากอยู่ห่างจาก งานในวิชาชีพครู		1	4	0.8	✓		
61. ท่านคิดว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ การเป็นครู			5	1.0	✓		
62. ท่านมีทักษะที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติตนตามวิชาชีพครู			5	1.0	✓		
63. ท่านรู้สึกว่าทักษะที่ท่านมี สอดคล้องกับที่วิชาชีพครูที่ ต้องการ			5	1.0	✓		
64. ท่านมีความสามารถที่ เหมาะสมในการปฏิบัติตนตาม วิชาชีพครู			5	1.0	✓		
65. ท่านรู้สึกว่าความสามารถของ ท่านตรงกับความต้องการทาง วิชาชีพครู			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
66. ท่านมีความสามารถที่จะดูแล สั่งสอนนักเรียนได้			5	1.0	✓		
67. ท่านรู้ลึกว่าการดูแลนักเรียน เป็นเรื่องง่ายสำหรับท่าน			5	1.0	✓		ท่านรู้ลึกว่าการ ดูแลนักเรียนเป็น เรื่องง่ายที่ไม่เกิน ความสามารถ สำหรับท่าน
68. ท่านมีทักษะการพูดและการ สื่อสารที่ดีเหมาะสมกับความ เป็นครู			5	1.0	✓		
69. ท่านมั่นใจในความสามารถ ของตนเองในการดูแลนักเรียน			5	1.0	✓		
70. ท่านควบคุมอารมณ์ได้เสมอ เมื่อผู้อื่นพูดหรือแสดงออกไม่ดี กับผลการทำงานของท่าน		1	4	0.8	✓		
71. ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพ กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้			5	1.0	✓		
72. ท่านเข้ากับครูคนอื่น ๆ ได้เป็น อย่างดี			5	1.0	✓		
73. ท่านมีสัมพันธภาพในการ ทำงานที่ดีกับครูคนอื่น ๆ			5	1.0	✓		
74. ท่านเป็นคนที่เหมาะจะทำงาน ในวิชาชีพครู			5	1.0	✓		
75. ท่านแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับการเป็นครู			5	1.0	✓		
76. ท่านมีกิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับการเป็นครู			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
77. ท่านมีบุคลิกลักษณะที่ดี เหมาะสมกับความเป็นครู			5	1.0	✓		
78. ท่านมั่นใจว่าความสามารถของ ตนเองสามารถนำไปประกอบ วิชาชีพครูได้ดีกว่าวิชาชีพอื่น			5	1.0	✓		
79. ท่านต้องการสร้างผลงานให้ ได้รับการยอมรับและยกย่อง	1	1	3	0.4		✓	
80. ท่านปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู			5	1.0	✓		
81. ท่านพอใจอย่างมากกับการ เป็นครู			5	1.0	✓		
82. ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูเป็น วิชาชีพที่ทำให้ท่านได้มีโอกาส ทำสิ่งต่าง ๆ ให้กับผู้อื่น			5	1.0	✓		
83. ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูให้ ความสุขที่ยิ่งใหญ่แก่ท่าน			5	1.0	✓		
84. ท่านชอบเป็นครูและมั่นใจว่า จะเป็นครูที่ดีต่อไปในอนาคต			5	1.0	✓		
85. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็น วิชาชีพที่มีอุดมการณ์และ จุดหมายชัดเจนตรงกับ ความต้องการของท่าน			5	1.0	✓		
86. ท่านรู้สึกว่าการทำงานเป็นครู นั้นน่าสนใจ			5	1.0	✓		
87. ท่านยังไม่มีแผนที่จะเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น ๆ นอกจาก อาชีพครูภายหลังจบการศึกษา		3	2	0.4		✓	

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
88. ท่านคิดว่าการออกจากวิชาชีพ ครูเป็นทางเลือกที่จะไม่เกิด ขึ้นกับท่าน		1	4	0.8	✓		
89. ท่านตั้งใจที่จะยังคงทำอาชีพ ครูต่อไป แม้จะมีโอกาสหรือ ทางเลือกที่จะเปลี่ยนไปทำ อาชีพอื่น			5	1.0	✓		
90. ท่านคิดว่ามีโอกาสน้อยมากที่ ท่านจะตัดสินใจออกจาก วิชาชีพครู		1	4	0.8	✓		
91. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิด สร้างสรรค์งานในวิชาชีพครูอยู่ เสมอ			5	1.0	✓		ใช้คำว่า ท่านคิด ว่า เพราะข้อความ นี้สำหรับผู้ที่เป็นครู อยู่แล้ว
92. ท่านมั่นใจว่าท่านจะเป็นครูที่ดี ต่อไปในอนาคต			5	1.0	✓		
93. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นงานที่ มีความมั่นคงสำหรับท่านใน อนาคต		1	4	0.8	✓		
94. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูสามารถ ใช้เวลาสร้างความอบอุ่นให้ ครอบครัวได้อย่างเพียงพอ	1	1	3	0.4		✓	
95. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูมีความ มั่นคงและยั่งยืนสำหรับการ ดำรงชีวิต						✓	คล้ายข้อ 117

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
96. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพ ชั้นสูงที่สังคมให้การยอมรับ			5	1.0	✓		
97. ท่านต้องการได้รับการยกย่อง เคารพ นับถือ และให้เกียรติ จากบุคคลทั่วไปในฐานะผู้นำ ทางปัญญา		3	2	0.4		✓	
98. ท่านรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้า สามารถสร้างขึ้นได้จากการ ทำงานในฐานะครู		1	4	0.8	✓		
99. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็น วิชาชีพที่ไม่ขัดต่อมโนธรรมของ ตนเอง			5	1.0	✓		
100. ท่านเชื่อว่าวิชาชีพครูจะได้รับ การรับรองจากรัฐบาลว่าเป็น วิชาชีพชั้นสูงในอนาคต		3	2	0.4		✓	
101. ค่านิยมของท่านทำให้ท่านไม่ เหมาะกับวิชาชีพครู เพราะ ค่านิยมของท่านแตกต่างจาก ค่านิยมของวิชาชีพครู		3	2	0.4		✓	
102. ครูช่างอุตสาหกรรมสะท้อน ความเป็นตัวตนของท่านมาก ที่สุด			5	1.0	✓		
103. วิชาชีพครูที่ท่านกำลังศึกษา อยู่ในปัจจุบันสะท้อนค่านิยม ส่วนตัวของท่านได้ดีกว่า วิชาชีพอื่น			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
104. วิชาชีพครูที่ท่านกำลังศึกษา เปิดโอกาสให้ตนเองทำ ประโยชน์ให้แก่สังคม			5	1.0	✓		
105. การเป็นครูสะท้อนถึงลักษณะ บุคลิกภาพของตนเองได้อย่างไร ชัดเจน			5	1.0	✓		
106. การเรียนวิชาชีพครูเติมเต็ม ความปรารถนาทางวิชาชีพ ของท่าน			5	1.0	✓		
107. ท่านเลือกเรียนวิชาชีพครู เพราะเห็นว่าเป็นวิชาชีพที่มี เกียรติในสังคม			5	1.0	✓		
108. ท่านเลือกเรียนวิชาชีพครู เพราะเห็นว่าวิชาชีพครูเป็น วิชาชีพที่มีโอกาส เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การ งานมากกว่าวิชาชีพอื่น						✓	คล้ายข้อ 116
109. ท่านภูมิใจในเกียรติแห่ง วิชาชีพครูที่มีส่วนสร้างสรรค์ ประโยชน์ต่อสังคม			5	1.0	✓		
110. ท่านรักและศรัทธาในวิชาชีพ ครูที่มีส่วนในการอบรมบ่ม เพาะปัญญา ความรู้ และ คุณธรรมให้กับศิษย์			5	1.0	✓		
111. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูที่ศึกษา อยู่เป็นวิชาชีพที่ดีและจะเป็น อาชีพในอนาคตของตนเอง			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
112. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูฝึกให้ ตนเองเป็นคนดี เสียสละ และ อดทน			5	1.0	✓		
113. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับ ตนเองในการดำรงชีพอย่าง เรียบง่ายและเป็นแบบอย่างที่ดีได้			5	1.0	✓		
114. ท่านคิดว่าผู้ประกอบอาชีพครู คือผู้ที่เสียสละเพื่อสังคมอย่าง แท้จริง			5	1.0	✓		
115. ท่านคิดว่าครูที่มีอุดมการณ์ยัง มีอยู่เป็นจำนวนมาก			5	1.0	✓		
116. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพ ชั้นสูง มีความเจริญก้าวหน้า		1	4	0.8	✓		คล้ายข้อ 108 (แนะนำให้ตัดข้อ 108) ท่านคิดว่าอาชีพ ครูเป็นอาชีพ ชั้นสูงมีความ เจริญก้าวหน้า ตามความขยัน ของตนเอง
117. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพ ที่ดีและมั่นคง			5	1.0	✓		คล้ายข้อ 95 (แนะนำให้ตัดข้อ 95)
118. ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับ คนอื่นว่า “ตนเองเป็น นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม”			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
119. ท่านมีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ได้ เรียนวิชาชีพครู			5	1.0	✓		
120. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ วิชาชีพครู			5	1.0	✓		
121. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ ยอมรับของสังคม			5	1.0	✓		
122. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับ การยกย่องเชิดชู			5	1.0	✓		
123. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มี เกียรติ			5	1.0	✓		
124. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้อง เสียสละ			5	1.0	✓		
125. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ทำ ทลายความสามารถ			5	1.0	✓		
126. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ส่งเสริม ให้มีความคิดสร้างสรรค์			5	1.0	✓		
127. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มี ความสำคัญต่อการพัฒนา สังคม			5	1.0	✓		
128. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มี ความละเอียดรอบคอบ			5	1.0	✓		
129. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้อง ส่งเสริมให้มีการติดตาม ความรู้ใหม่ๆ			5	1.0	✓		
130. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้อง อุทิศเวลาให้กับการทำงาน อย่างมาก			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
131. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง			5	1.0	✓		
132. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านมีความอดทน			5	1.0	✓		
133. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ช่วยสร้างคนได้			5	1.0	✓		
134. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ฝึกให้ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี			5	1.0	✓		
135. ท่านมักจะคิดถึงผลดี/ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับวิชาชีพครูในอนาคตก่อนตัดสินใจทำอะไร			5	1.0	✓		
136. ท่านคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีมากกว่ารางวัลหรือผลประโยชน์			5	1.0	✓		
137. ท่านตระหนักต่อพฤติกรรมการแสดงออกของตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น			5	1.0	✓		
138. ท่านเชื่อว่าการสั่งสอนมอบความรู้แก่นักเรียนเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ			5	1.0	✓		
139. ท่านรู้สึกหดหู่และไม่สบายใจกับข่าวทางลบของครูในหน้าหนังสือพิมพ์			5	1.0	✓		

ข้อความในแบบสอบถาม	สรุปผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			ค่า IOC	สรุป ข้อความ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)		นำไปใช้	ตัดออก	
140. ท่านเชื่อว่าผู้ที่ประกอบ อาชีพครูคือผู้ที่เสียสละเพื่อ สังคมอย่างแท้จริง			5	1.0	✓		

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

มีบางคำถามที่คล้ายและซ้ำ ๆ กัน

สรุป

จาก 140 ข้อ ตัดออก 20 ข้อ นำไป Try out 120 ข้อ





ภาคผนวก ข
ผลการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อความ

การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q1	Equal variances assumed	1.600	.230	2.449	12	.031	.571	.233	.063	1.080
	Equal variances not assumed			2.449	11.294	.032	.571	.233	.060	1.083
Q2	Equal variances assumed	.194	.667	1.789	12	.099	.571	.319	-.125	1.267
	Equal variances not assumed			1.789	10.800	.102	.571	.319	-.133	1.276
Q3	Equal variances assumed	.028	.870	1.698	12	.115	.714	.421	-.202	1.631
	Equal variances not assumed			1.698	11.929	.115	.714	.421	-.203	1.631
Q4	Equal variances assumed	1.600	.230	3.674	12	.003	.857	.233	.349	1.365
	Equal variances not assumed			3.674	11.294	.004	.857	.233	.345	1.369
Q5	Equal variances assumed	.560	.469	2.384	12	.035	.857	.360	.074	1.640
	Equal variances not assumed			2.384	10.566	.037	.857	.360	.062	1.652
Q6	Equal variances assumed	.028	.870	3.057	12	.010	1.286	.421	.369	2.202
	Equal variances not assumed			3.057	11.929	.010	1.286	.421	.369	2.203
Q7	Equal variances assumed	.000	1.000	2.711	12	.019	1.000	.369	.196	1.804
	Equal variances not assumed			2.711	12.000	.019	1.000	.369	.196	1.804
Q8	Equal variances assumed	.194	.667	1.789	12	.099	.571	.319	-.125	1.267
	Equal variances not assumed			1.789	10.800	.102	.571	.319	-.133	1.276
Q9	Equal variances assumed	1.600	.230	1.837	12	.091	.429	.233	-.080	.937
	Equal variances not assumed			1.837	11.294	.093	.429	.233	-.083	.940
Q10	Equal variances assumed	.000	1.000	2.191	12	.049	.571	.261	.003	1.140
	Equal variances not assumed			2.191	12.000	.049	.571	.261	.003	1.140
Q11	Equal variances assumed	.747	.404	1.807	12	.096	1.000	.553	-.206	2.206
	Equal variances not assumed			1.807	9.854	.101	1.000	.553	-.235	2.235
Q12	Equal variances assumed	.000	1.000	4.000	12	.002	1.143	.286	.520	1.765
	Equal variances not assumed			4.000	12.000	.002	1.143	.286	.520	1.765
Q13	Equal variances assumed	.194	.667	2.683	12	.020	.857	.319	.161	1.553
	Equal variances not assumed			2.683	10.800	.022	.857	.319	.152	1.562
Q14	Equal variances assumed	.000	1.000	2.165	12	.051	.714	.330	-.005	1.433
	Equal variances not assumed			2.165	11.294	.053	.714	.330	-.010	1.438
Q15	Equal variances assumed	.000	1.000	4.000	12	.002	1.143	.286	.520	1.765
	Equal variances not assumed			4.000	12.000	.002	1.143	.286	.520	1.765
Q16	Equal variances assumed	.000	1.000	2.165	12	.051	.714	.330	-.005	1.433
	Equal variances not assumed			2.165	11.294	.053	.714	.330	-.010	1.438
Q17	Equal variances assumed	.000	1.000	4.000	12	.002	1.143	.286	.520	1.765
	Equal variances not assumed			4.000	12.000	.002	1.143	.286	.520	1.765
Q18	Equal variances assumed	.941	.351	3.133	12	.009	.857	.274	.261	1.453
	Equal variances not assumed			3.133	11.902	.009	.857	.274	.261	1.454

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q19	Equal variances assumed	5.333	.040	1.732	12	.109	.429	.247	-.111	.968
	Equal variances not assumed			1.732	10.800	.112	.429	.247	-.117	.974
Q20	Equal variances assumed	.941	.351	2.611	12	.023	.714	.274	.118	1.310
	Equal variances not assumed			2.611	11.902	.023	.714	.274	.118	1.311
Q21	Equal variances assumed	3.208	.099	1.732	12	.109	.714	.412	-.184	1.613
	Equal variances not assumed			1.732	8.824	.118	.714	.412	-.221	1.650
Q22	Equal variances assumed	2.005	.182	1.987	12	.070	.714	.360	-.069	1.498
	Equal variances not assumed			1.987	11.223	.072	.714	.360	-.075	1.504
Q23	Equal variances assumed	3.106	.103	.277	12	.786	.143	.515	-.979	1.265
	Equal variances not assumed			.277	7.727	.789	.143	.515	-1.052	1.338
Q24	Equal variances assumed	1.600	.230	1.837	12	.091	.429	.233	-.080	.937
	Equal variances not assumed			1.837	11.294	.093	.429	.233	-.083	.940
Q25	Equal variances assumed	36.641	.000	3.576	12	.004	1.286	.360	.502	2.069
	Equal variances not assumed			3.576	6.000	.012	1.286	.360	.406	2.165
Q26	Equal variances assumed	.000	1.000	1.414	12	.183	.571	.404	-.309	1.452
	Equal variances not assumed			1.414	12.000	.183	.571	.404	-.309	1.452
Q27	Equal variances assumed	.941	.351	3.133	12	.009	.857	.274	.261	1.453
	Equal variances not assumed			3.133	11.902	.009	.857	.274	.261	1.454
Q28	Equal variances assumed	.000	1.000	3.000	12	.011	.857	.286	.235	1.480
	Equal variances not assumed			3.000	12.000	.011	.857	.286	.235	1.480
Q29	Equal variances assumed	.160	.696	1.549	12	.147	.571	.369	-.232	1.375
	Equal variances not assumed			1.549	10.345	.151	.571	.369	-.247	1.390
Q30	Equal variances assumed	6.090	.030	3.250	12	.007	1.286	.396	.424	2.148
	Equal variances not assumed			3.250	7.760	.012	1.286	.396	.369	2.203
Q31	Equal variances assumed	2.627	.131	3.873	12	.002	1.429	.369	.625	2.232
	Equal variances not assumed			3.873	11.009	.003	1.429	.369	.617	2.240
Q32	Equal variances assumed	.073	.792	1.585	12	.139	.857	.541	-.321	2.036
	Equal variances not assumed			1.585	11.840	.139	.857	.541	-.323	2.037
Q33	Equal variances assumed	2.081	.175	2.521	12	.027	.857	.340	.116	1.598
	Equal variances not assumed			2.521	8.459	.034	.857	.340	.080	1.634
Q34	Equal variances assumed	.836	.379	4.157	12	.001	1.714	.412	.816	2.613
	Equal variances not assumed			4.157	9.446	.002	1.714	.412	.788	2.641
Q35	Equal variances assumed	.334	.574	4.181	12	.001	1.857	.444	.889	2.825
	Equal variances not assumed			4.181	11.654	.001	1.857	.444	.886	2.828
Q36	Equal variances assumed	5.333	.040	2.309	12	.040	.571	.247	.032	1.111
	Equal variances not assumed			2.309	10.800	.042	.571	.247	.026	1.117
Q37	Equal variances assumed	4.563	.054	2.683	12	.020	.857	.319	.161	1.553
	Equal variances not assumed			2.683	8.824	.025	.857	.319	.132	1.582

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q38	Equal variances assumed	1.600	.230	3.674	12	.003	.857	.233	.349	1.365
	Equal variances not assumed			3.674	11.294	.004	.857	.233	.345	1.369
Q39	Equal variances assumed	.587	.458	3.250	12	.007	1.286	.396	.424	2.148
	Equal variances not assumed			3.250	11.799	.007	1.286	.396	.422	2.149
Q40	Equal variances assumed	.038	.850	3.286	12	.007	.857	.261	.289	1.425
	Equal variances not assumed			3.286	10.345	.008	.857	.261	.279	1.436
Q41	Equal variances assumed	.038	.850	4.382	12	.001	1.143	.261	.575	1.711
	Equal variances not assumed			4.382	10.345	.001	1.143	.261	.564	1.721
Q42	Equal variances assumed	.587	.458	.722	12	.484	.286	.396	-.576	1.148
	Equal variances not assumed			.722	11.799	.484	.286	.396	-.578	1.149
Q43	Equal variances assumed	.000	1.000	2.165	12	.051	.714	.330	-.005	1.433
	Equal variances not assumed			2.165	11.294	.053	.714	.330	-.010	1.438
Q44	Equal variances assumed	.000	1.000	2.216	12	.047	.857	.387	.014	1.700
	Equal variances not assumed			2.216	11.902	.047	.857	.387	.013	1.701
Q45	Equal variances assumed	.750	.403	2.449	12	.031	.857	.350	.095	1.620
	Equal variances not assumed			2.449	10.800	.033	.857	.350	.085	1.629
Q46	Equal variances assumed	288.000	.000	7.071	12	.000	1.429	.202	.988	1.869
	Equal variances not assumed			7.071	6.000	.000	1.429	.202	.934	1.923
Q47	Equal variances assumed	1.639	.225	2.941	12	.012	1.000	.340	.259	1.741
	Equal variances not assumed			2.941	10.260	.014	1.000	.340	.245	1.755
Q48	Equal variances assumed	1.639	.225	2.941	12	.012	1.000	.340	.259	1.741
	Equal variances not assumed			2.941	10.260	.014	1.000	.340	.245	1.755
Q49	Equal variances assumed	6.646	.024	3.486	12	.004	1.286	.369	.482	2.089
	Equal variances not assumed			3.486	8.054	.008	1.286	.369	.436	2.135
Q50	Equal variances assumed	1.600	.230	4.899	12	.000	1.143	.233	.635	1.651
	Equal variances not assumed			4.899	11.294	.000	1.143	.233	.631	1.655
Q51	Equal variances assumed	.194	.667	3.578	12	.004	1.143	.319	.447	1.839
	Equal variances not assumed			3.578	10.800	.004	1.143	.319	.438	1.848
Q52	Equal variances assumed	.318	.583	2.954	12	.012	1.143	.387	.300	1.986
	Equal variances not assumed			2.954	11.902	.012	1.143	.387	.299	1.987
Q53	Equal variances assumed	.671	.429	2.521	12	.027	.857	.340	.116	1.598
	Equal variances not assumed			2.521	11.638	.027	.857	.340	.114	1.601
Q54	Equal variances assumed	.000	1.000	4.000	12	.002	1.143	.286	.520	1.765
	Equal variances not assumed			4.000	12.000	.002	1.143	.286	.520	1.765
Q55	Equal variances assumed	5.333	.040	5.196	12	.000	1.286	.247	.747	1.825
	Equal variances not assumed			5.196	10.800	.000	1.286	.247	.740	1.832
Q56	Equal variances assumed	.155	.701	3.479	12	.005	1.571	.452	.587	2.556
	Equal variances not assumed			3.479	11.790	.005	1.571	.452	.585	2.558

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q57	Equal variances assumed	5.333	.040	5.196	12	.000	1.286	.247	.747	1.825
	Equal variances not assumed			5.196	10.800	.000	1.286	.247	.740	1.832
Q58	Equal variances assumed	.000	1.000	3.897	12	.002	1.286	.330	.567	2.005
	Equal variances not assumed			3.897	11.294	.002	1.286	.330	.562	2.010
Q59	Equal variances assumed	1.600	.230	7.961	12	.000	1.857	.233	1.349	2.365
	Equal variances not assumed			7.961	11.294	.000	1.857	.233	1.345	2.369
Q60	Equal variances assumed	2.627	.131	3.873	12	.002	1.429	.369	.625	2.232
	Equal variances not assumed			3.873	11.009	.003	1.429	.369	.617	2.240
Q61	Equal variances assumed	5.333	.040	5.196	12	.000	1.286	.247	.747	1.825
	Equal variances not assumed			5.196	10.800	.000	1.286	.247	.740	1.832
Q62	Equal variances assumed	.000	1.000	4.950	12	.000	1.000	.202	.560	1.440
	Equal variances not assumed			4.950	12.000	.000	1.000	.202	.560	1.440
Q63	Equal variances assumed	.194	.667	1.342	12	.205	.429	.319	-.267	1.125
	Equal variances not assumed			1.342	10.800	.207	.429	.319	-.276	1.133
Q64	Equal variances assumed	.941	.351	2.611	12	.023	.714	.274	.118	1.310
	Equal variances not assumed			2.611	11.902	.023	.714	.274	.118	1.311
Q65	Equal variances assumed	5.333	.040	5.196	12	.000	1.286	.247	.747	1.825
	Equal variances not assumed			5.196	10.800	.000	1.286	.247	.740	1.832
Q66	Equal variances assumed	8.554	.013	4.382	12	.001	1.143	.261	.575	1.711
	Equal variances not assumed			4.382	6.000	.005	1.143	.261	.505	1.781
Q67	Equal variances assumed	2.306	.155	.965	12	.354	.429	.444	-.539	1.396
	Equal variances not assumed			.965	10.946	.355	.429	.444	-.550	1.407
Q68	Equal variances assumed	.194	.667	2.683	12	.020	.857	.319	.161	1.553
	Equal variances not assumed			2.683	10.800	.022	.857	.319	.152	1.562
Q69	Equal variances assumed	.000	1.000	4.000	12	.002	1.143	.286	.520	1.765
	Equal variances not assumed			4.000	12.000	.002	1.143	.286	.520	1.765
Q70	Equal variances assumed	.000	1.000	9.899	12	.000	2.000	.202	1.560	2.440
	Equal variances not assumed			9.899	12.000	.000	2.000	.202	1.560	2.440
Q71	Equal variances assumed	1.195	.296	5.284	12	.000	1.571	.297	.923	2.219
	Equal variances not assumed			5.284	11.929	.000	1.571	.297	.923	2.220
Q72	Equal variances assumed	2.627	.131	3.873	12	.002	1.429	.369	.625	2.232
	Equal variances not assumed			3.873	11.009	.003	1.429	.369	.617	2.240
Q73	Equal variances assumed	.282	.605	3.057	12	.010	1.286	.421	.369	2.202
	Equal variances not assumed			3.057	8.704	.014	1.286	.421	.329	2.242
Q74	Equal variances assumed	.587	.458	4.334	12	.001	1.714	.396	.852	2.576
	Equal variances not assumed			4.334	11.799	.001	1.714	.396	.851	2.578
Q75	Equal variances assumed	.115	.741	3.667	12	.003	1.571	.429	.638	2.505
	Equal variances not assumed			3.667	11.984	.003	1.571	.429	.638	2.505

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q76	Equal variances assumed	.941	.351	1.044	12	.317	.286	.274	-.310	.882
	Equal variances not assumed			1.044	11.902	.317	.286	.274	-.311	.882
Q77	Equal variances assumed	.000	1.000	3.536	12	.004	.714	.202	.274	1.154
	Equal variances not assumed			3.536	12.000	.004	.714	.202	.274	1.154
Q78	Equal variances assumed	.671	.429	3.361	12	.006	1.143	.340	.402	1.884
	Equal variances not assumed			3.361	11.638	.006	1.143	.340	.399	1.886
Q79	Equal variances assumed	.194	.667	2.683	12	.020	.857	.319	.161	1.553
	Equal variances not assumed			2.683	10.800	.022	.857	.319	.152	1.562
Q80	Equal variances assumed	1.600	.230	1.837	12	.091	.857	.467	-.159	1.874
	Equal variances not assumed			1.837	8.629	.101	.857	.467	-.205	1.920
Q81	Equal variances assumed	.000	1.000	2.475	12	.029	1.000	.404	.120	1.880
	Equal variances not assumed			2.475	12.000	.029	1.000	.404	.120	1.880
Q82	Equal variances assumed	1.600	.230	2.449	12	.031	.571	.233	.063	1.080
	Equal variances not assumed			2.449	11.294	.032	.571	.233	.060	1.083
Q83	Equal variances assumed	.318	.583	2.954	12	.012	1.143	.387	.300	1.986
	Equal variances not assumed			2.954	11.902	.012	1.143	.387	.299	1.987
Q84	Equal variances assumed	5.760	.034	8.000	12	.000	1.143	.143	.832	1.454
	Equal variances not assumed			8.000	6.000	.000	1.143	.143	.793	1.492
Q85	Equal variances assumed	.750	.403	2.041	12	.064	.714	.350	-.048	1.477
	Equal variances not assumed			2.041	10.800	.066	.714	.350	-.058	1.486
Q86	Equal variances assumed	.194	.667	3.578	12	.004	1.143	.319	.447	1.839
	Equal variances not assumed			3.578	10.800	.004	1.143	.319	.438	1.848
Q87	Equal variances assumed	2.081	.175	3.361	12	.006	1.143	.340	.402	1.884
	Equal variances not assumed			3.361	8.459	.009	1.143	.340	.366	1.920
Q88	Equal variances assumed	6.646	.024	3.486	12	.004	1.286	.369	.482	2.089
	Equal variances not assumed			3.486	8.054	.008	1.286	.369	.436	2.135
Q89	Equal variances assumed	.000	1.000	2.191	12	.049	.571	.261	.003	1.140
	Equal variances not assumed			2.191	12.000	.049	.571	.261	.003	1.140
Q90	Equal variances assumed	5.333	.040	5.774	12	.000	1.429	.247	.889	1.968
	Equal variances not assumed			5.774	10.800	.000	1.429	.247	.883	1.974
Q91	Equal variances assumed	.000	1.000	3.500	12	.004	1.000	.286	.377	1.623
	Equal variances not assumed			3.500	12.000	.004	1.000	.286	.377	1.623
Q92	Equal variances assumed	1.560	.236	3.363	12	.006	1.000	.297	.352	1.648
	Equal variances not assumed			3.363	9.303	.008	1.000	.297	.331	1.669
Q93	Equal variances assumed	.000	1.000	8.485	12	.000	1.714	.202	1.274	2.154
	Equal variances not assumed			8.485	12.000	.000	1.714	.202	1.274	2.154
Q94	Equal variances assumed	.941	.351	4.700	12	.001	1.286	.274	.690	1.882
	Equal variances not assumed			4.700	11.902	.001	1.286	.274	.689	1.882

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q95	Equal variances assumed	.941	.351	4.178	12	.001	1.143	.274	.547	1.739
	Equal variances not assumed			4.178	11.902	.001	1.143	.274	.546	1.739
Q96	Equal variances assumed	.941	.351	3.133	12	.009	.857	.274	.261	1.453
	Equal variances not assumed			3.133	11.902	.009	.857	.274	.261	1.454
Q97	Equal variances assumed	.941	.351	2.611	12	.023	.714	.274	.118	1.310
	Equal variances not assumed			2.611	11.902	.023	.714	.274	.118	1.311
Q98	Equal variances assumed	6.090	.030	3.612	12	.004	1.429	.396	.567	2.290
	Equal variances not assumed			3.612	7.760	.007	1.429	.396	.511	2.346
Q99	Equal variances assumed	.282	.605	4.076	12	.002	1.714	.421	.798	2.631
	Equal variances not assumed			4.076	8.704	.003	1.714	.421	.758	2.671
Q100	Equal variances assumed	1.600	.230	7.961	12	.000	1.857	.233	1.349	2.365
	Equal variances not assumed			7.961	11.294	.000	1.857	.233	1.345	2.369
Q101	Equal variances assumed	.000	1.000	1.732	12	.109	.571	.330	-.147	1.290
	Equal variances not assumed			1.732	11.294	.110	.571	.330	-.152	1.295
Q102	Equal variances assumed	.000	1.000	3.000	12	.011	.857	.286	.235	1.480
	Equal variances not assumed			3.000	12.000	.011	.857	.286	.235	1.480
Q103	Equal variances assumed	1.600	.230	3.674	12	.003	.857	.233	.349	1.365
	Equal variances not assumed			3.674	11.294	.004	.857	.233	.345	1.369
Q104	Equal variances assumed	2.400	.147	4.583	12	.001	1.000	.218	.525	1.475
	Equal variances not assumed			4.583	6.000	.004	1.000	.218	.466	1.534
Q105	Equal variances assumed	.372	.553	2.500	12	.028	.714	.286	.092	1.337
	Equal variances not assumed			2.500	11.676	.028	.714	.286	.090	1.339
Q106	Equal variances assumed	5.333	.040	1.732	12	.109	.429	.247	-.111	.968
	Equal variances not assumed			1.732	10.800	.112	.429	.247	-.117	.974
Q107	Equal variances assumed	1.195	.296	1.922	12	.079	.571	.297	-.077	1.219
	Equal variances not assumed			1.922	11.929	.079	.571	.297	-.077	1.220
Q108	Equal variances assumed	5.760	.034	6.000	12	.000	.857	.143	.546	1.168
	Equal variances not assumed			6.000	6.000	.001	.857	.143	.508	1.207
Q109	Equal variances assumed	1.600	.230	3.674	12	.003	.857	.233	.349	1.365
	Equal variances not assumed			3.674	11.294	.004	.857	.233	.345	1.369
Q110	Equal variances assumed	1.600	.230	3.674	12	.003	.857	.233	.349	1.365
	Equal variances not assumed			3.674	11.294	.004	.857	.233	.345	1.369
Q111	Equal variances assumed	5.333	.040	2.309	12	.040	.571	.247	.032	1.111
	Equal variances not assumed			2.309	10.800	.042	.571	.247	.026	1.117
Q112	Equal variances assumed	1.600	.230	2.449	12	.031	.571	.233	.063	1.080
	Equal variances not assumed			2.449	11.294	.032	.571	.233	.060	1.083
Q113	Equal variances assumed	.941	.351	.522	12	.611	.143	.274	-.453	.739
	Equal variances not assumed			.522	11.902	.611	.143	.274	-.454	.739

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q114	Equal variances assumed	1.195	.296	1.922	12	.079	.571	.297	-.077	1.219
	Equal variances not assumed			1.922	11.929	.079	.571	.297	-.077	1.220
Q115	Equal variances assumed	.000	1.000	1.732	12	.109	.571	.330	-.147	1.290
	Equal variances not assumed			1.732	11.294	.110	.571	.330	-.152	1.295
Q116	Equal variances assumed	1.600	.230	2.756	12	.017	1.286	.467	.269	2.302
	Equal variances not assumed			2.756	8.629	.023	1.286	.467	.223	2.348
Q117	Equal variances assumed	.941	.351	4.178	12	.001	1.143	.274	.547	1.739
	Equal variances not assumed			4.178	11.902	.001	1.143	.274	.546	1.739
Q118	Equal variances assumed	.750	.403	2.041	12	.064	.714	.350	-.048	1.477
	Equal variances not assumed			2.041	10.800	.066	.714	.350	-.058	1.486
Q119	Equal variances assumed	.941	.351	4.178	12	.001	1.143	.274	.547	1.739
	Equal variances not assumed			4.178	11.902	.001	1.143	.274	.546	1.739
Q120	Equal variances assumed	1.639	.225	1.260	12	.232	.429	.340	-.312	1.170
	Equal variances not assumed			1.260	10.260	.235	.429	.340	-.327	1.184

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ

พิจารณาความเหมาะสมของข้อความตัดข้อความที่มีความซ้ำซ้อนออกเหลือ 66 ข้อความ
นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ

VARIABLES=Q1 Q4 Q5 Q6 Q7 Q10 Q12 Q13 Q15 Q17 Q18 Q20 Q25 Q27 Q28 Q30 Q31
Q33 Q34 Q35 Q36 Q37 Q38 Q39 Q40 Q41 Q44 Q45 Q46 Q47 Q48 Q49 Q50 Q51 Q52 Q53
Q54 Q55 Q56 Q57 Q58 Q59 Q60 Q61 Q62 Q64 Q65 Q66 Q68 Q69 Q70 Q71 Q72 Q73 Q74
Q75 Q77 Q78 Q79 Q81 Q82 Q83 Q84 Q86 Q87 Q88 Q89 Q90 Q91 Q92 Q93 Q94 Q95 Q96
Q97 Q98 Q99 Q100 Q102 Q103 Q104 Q105 Q108 Q109 Q110 Q111 Q112 Q116 Q117
Q119

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	66

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแต่ละข้อความ

ข้อความ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	1.000	.585	.265	.242	.376	.311	.369	.221	.372	.448	.432	.240	.259	.061*	.158	.451	.457	.467	.364	.437	.280	.427	.313	.304	.406	.313	.431	.424	.328	.351	.136	.141	.149
2		1.000	.308	.237	.289	.356	.424	.205	.374	.498	.476	.287	.306	.273	.172	.415	.374	.305	.326	.373	.226	.336	.244	.329	.397	.383	.394	.376	.263	.256	.148	.235	.199
3			1.000	.265	.172	.243	.270	.146	.076*	.237	.216	.062*	.206	.261	.078*	.124	.130	.119	.041*	.093*	.124	.138	.079*	.133	.112	.184	.075*	.020*	.086*	.083*	.066*	.105	.059*
4				1.000	.278	.234	.302	.206	.275	.231	.338	.176	.265	.227	.176	.119	.163	.040*	-.039*	.124	.153	.198	.214	.135	.215	.140	.247	.122	.129	.217	.092*	.139	.098*
5					1.000	.438	.284	.165	.264	.287	.323	.140	.175	.101	.075	.318	.292	.300	.211	.253	.180	.304	.210	.290	.264	.177	.311	.305	.354	.339	.179	.121	.124
6						1.000	.359	.191	.277	.293	.361	.199	.193	.281	.159	.213	.215	.237	.176	.182	.153	.308	.235	.301	.341	.281	.350	.237	.298	.319	.198	.147	.133
7							1.000	.105	.398	.381	.389	.268	.224	.271	.155	.403	.344	.321	.302	.302	.227	.309	.345	.297	.372	.234	.400	.400	.374	.369	.238	.174	.150
8								1.000	.333	.256	.281	.097*	.365	.205	.168	.221	.229	.172	.090*	.085*	.116	.188	.090*	.184	.271	.173	.184	.116	.145	.191	.104	.167	.176
9									1.000	.538	.421	.321	.343	.206	.262	.302	.256	.276	.241	.397	.331	.412	.401	.398	.417	.328	.440	.397	.275	.336	.264	.152	.261
10										1.000	.621	.348	.381	.267	.275	.390	.365	.330	.306	.371	.248	.392	.387	.356	.414	.317	.448	.402	.258	.317	.223	.169	.248
11											1.000	.408	.542	.324	.329	.362	.372	.243	.247	.367	.240	.368	.234	.306	.315	.280	.452	.366	.262	.270	.219	.175	.222
12												1.000	.412	.250	.175	.223	.254	.199	.176	.280	.224	.157	.136	.164	.177	.218	.285	.256	.043*	.117	.112	.133	.199
13													1.000	.301	.360	.292	.248	.202	.160	.333	.231	.258	.214	.288	.259	.231	.305	.305	.113	.189	.151	.225	.247
14														1.000	.311	.155	.131	-.022*	-.021*	.071*	.145	.198	.032*	.283	.271	.394	.250	.007*	.030*	.090*	.136	.237	.220
15															1.000	.292	.201	.171	.099*	.251	.228	.188	.192	.353	.216	.268	.223	.220	.118	.146	.166	.234	.269
16																1.000	.524	.677	.653	.488	.363	.335	.294	.366	.366	.218	.511	.587	.443	.464	.230	.101*	.128
17																	1.000	.572	.488	.394	.313	.330	.299	.395	.424	.241	.433	.456	.385	.369	.177	.222	.173
18																		1.000	.634	.496	.307	.280	.299	.327	.354	.174	.448	.575	.488	.429	.230	.027*	.104
19																			1.000	.549	.325	.313	.319	.303	.306	.105	.375	.514	.428	.440	.212	.035*	.065*
20																				1.000	.514	.410	.412	.380	.329	.178	.385	.547	.395	.381	.251	.111	.171
21																					1.000	.481	.394	.330	.425	.187	.289	.387	.213	.241	.123	.033*	.163
22																						1.000	.542	.377	.416	.264	.413	.399	.305	.421	.271	.245	.239
23																							1.000	.399	.388	.178	.395	.396	.343	.412	.271	.087*	.090*
24																								1.000	.537	.391	.489	.375	.324	.341	.268	.277	.317
25																									1.000	.546	.588	.441	.346	.335	.340	.344	.267
26																										1.000	.421	.172	.188	.197	.219	.321	.246
27																											1.000	.570	.392	.436	.350	.252	.210
28																												1.000	.546	.521	.330	.182	.200
29																													1.000	.788	.514	.210	.143
30																														1.000	.498	.287	.134
31																															1.000	.432	.330
32																																1.000	.424
33																																	1.000

ข้อความ	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
1	.224	.248	.194	.431	.419	.375	.421	.436	.353	.316	.325	.347	.363	.383	.200	.334	.143	.251	.053*	.152	.178	.169	.161	.120	.074*	.114	.054*	.091*	.123	.088*	.270	.245	.096*
2	.250	.288	.338	.335	.360	.269	.300	.398	.326	.345	.376	.275	.246	.317	.257	.383	.269	.358	.220	.175	.258	.220	.246	.205	.209	.278	.149	.205	.241	.234	.303	.372	.115
3	.140	.116	.184	.071*	.087*	.123	.065*	.097*	.108	.021*	.069*	.127	.107	.059*	.099*	.129	.161	.082*	.093*	.097*	.111	.208	.149	.185	.169	.235	.163	.196	.216	.191	.076*	.198	.152
4	.168	.218	.062*	.184	.137	.084*	.087*	.089*	.060*	.080*	.067*	.133	.097*	.113	-.025*	-.005*	.116	.160	.109	.162	.161	.103	.135	.129	.056*	.134	.187	.092*	.163	.185	.069*	.188	.023*
5	.151	.221	.166	.280	.249	.253	.277	.237	.268	.291	.277	.271	.317	.283	.227	.255	.203	.219	.102*	.212	.252	.217	.285	.112	.033*	.134	.049*	.086*	-.011*	.083*	.237	.252	.026*
6	.085*	.179	.216	.203	.214	.177	.226	.312	.197	.213	.198	.200	.186	.209	.117	.163	.210	.283	.078*	.155	.199	.242	.146	.160	.122	.214	.205	.163	.158	.163	.152	.179	.067*
7	.144	.281	.286	.424	.373	.322	.390	.348	.249	.377	.352	.391	.306	.411	.385	.384	.238	.311	.198	.213	.274	.202	.266	.171	.226	.223	.205	.249	.247	.221	.191	.266	.093*
8	.156	.309	.173	.175	.190	.171	.216	.118	.227	.124	.157	.190	.241	.170	.144	.093*	.213	.129	.053*	-.004*	.081*	.286	.190	.171	.143	.207	.028*	.133	.157	.224	.161	.323	.048*
9	.221	.340	.300	.330	.364	.255	.322	.431	.202	.275	.248	.336	.345	.399	.258	.276	.307	.271	.284	.196	.155	.206	.236	.187	.206	.217	.214	.190	.179	.259	.249	.362	.128
10	.292	.342	.258	.459	.404	.327	.350	.410	.323	.391	.383	.283	.344	.444	.336	.411	.324	.373	.261	.191	.307	.331	.366	.285	.220	.313	.150	.161	.203	.185	.325	.363	.171
11	.253	.352	.251	.408	.424	.321	.299	.381	.222	.365	.369	.263	.310	.360	.243	.315	.320	.369	.219	.228	.240	.267	.321	.303	.260	.338	.227	.214	.234	.262	.282	.356	.154
12	.187	.219	.137	.158	.223	.190	.224	.264	.138	.165	.068*	.125	.153	.221	.095*	.220	.195	.220	.146	.197	.174	.066*	.206	.243	.101*	.124	.087*	.166	.221	.209	.154	.147	.096*
13	.298	.399	.230	.300	.283	.218	.249	.201	.200	.142	.183	.143	.249	.292	.217	.235	.271	.238	.117	.103	.199	.099*	.209	.199	.212	.258	.156	.162	.241	.190	.130	.362	.130
14	.149	.151	.326	.193	.143	-.028*	-.034*	.087*	.111	.109	.243	.165	.095*	.067*	.106	.166	.343	.284	.275	.071*	.163	.296	.258	.382	.278	.352	.278	.338	.294	.370	.126	.290	.194
15	.275	.200	.253	.261	.225	.132	.124	.213	.101*	.106	.198	.153	.172	.155	.307	.271	.278	.237	.203	.083*	.181	.076*	.212	.225	.278	.239	.169	.211	.175	.228	.185	.160	.261
16	.169	.306	.327	.571	.620	.505	.631	.421	.399	.345	.501	.426	.499	.625	.419	.542	.309	.381	.168	.199	.250	.204	.234	.147	.124	.173	.107	.161	.226	.143	.247	.222	.040*
17	.213	.335	.237	.437	.510	.499	.534	.418	.295	.267	.421	.310	.419	.468	.321	.476	.256	.350	.126	.211	.217	.236	.184	.095*	.163	.157	.094*	.118	.162	.063*	.272	.251	.091*
18	.132	.281	.196	.471	.512	.573	.713	.440	.387	.308	.365	.285	.475	.550	.364	.525	.164	.310	-.016*	.093*	.243	.120	.135	.064*	.108	.092*	.008*	.048*	.098*	.038*	.233	.187	.033*
19	.032*	.250	.200	.460	.491	.516	.646	.374	.313	.258	.321	.252	.407	.519	.253	.417	.081*	.287	.016*	.121	.199	.061*	.081*	-.049*	.056*	.045*	.007*	.042*	.058*	-.047*	.270	.131	.058*
20	.189	.332	.151	.398	.390	.403	.498	.409	.217	.287	.254	.271	.377	.437	.359	.342	.191	.286	.039*	.147	.223	.075*	.181	.103	.151	.141	.068*	.142	.146	.080*	.280	.131	.013*
21	.187	.263	.197	.303	.332	.349	.363	.302	.126	.173	.111	.244	.301	.350	.233	.233	.198	.186	.080*	.133	.169	.084*	.116	.117	.170	.160	.140	.119	.084*	.047*	.300	.159	.065*
22	.261	.317	.294	.314	.324	.361	.352	.422	.234	.272	.314	.309	.360	.386	.276	.274	.195	.294	.217	.202	.215	.240	.252	.169	.214	.262	.261	.133	.058*	.130	.287	.324	.076*
23	.139	.306	.188	.323	.376	.414	.451	.318	.191	.200	.262	.331	.295	.368	.276	.284	.066*	.270	.141	.076*	.126	-.011*	.076*	.022*	.082*	.103	.073*	-.020*	-.021*	.040*	.152	.191	.114
24	.304	.348	.441	.386	.417	.312	.286	.362	.310	.249	.442	.300	.389	.359	.321	.400	.353	.316	.232	.223	.296	.232	.226	.206	.233	.226	.171	.190	.113	.157	.283	.302	.211
25	.269	.346	.380	.477	.437	.297	.391	.283	.276	.160	.314	.331	.354	.357	.225	.303	.271	.276	.168	.117	.181	.218	.238	.175	.166	.202	.141	.129	.165	.173	.232	.295	.117
26	.273	.243	.305	.352	.284	.127	.128	.206	.170	.133	.315	.222	.199	.179	.112	.251	.277	.226	.156	.048*	.114	.272	.168	.261	.146	.226	.155	.176	.202	.204	.076*	.192	.154
27	.232	.337	.309	.561	.530	.465	.488	.426	.262	.317	.426	.401	.429	.509	.210	.371	.221	.352	.239	.186	.262	.220	.226	.192	.162	.248	.208	.094*	.218	.205	.236	.330	.168
28	.197	.315	.283	.545	.523	.574	.679	.437	.295	.344	.404	.370	.479	.572	.355	.460	.228	.318	.145	.211	.267	.131	.171	.088*	.193	.152	.084*	.087*	.183	.071*	.280	.239	.073*
29	.199	.374	.287	.521	.522	.507	.549	.351	.292	.260	.349	.410	.445	.472	.326	.437	.206	.410	.050*	.080*	.240	.205	.104	.044*	.031*	.078*	.055*	.018*	.048*	-.008*	.174	.178	-.012*
30	.163	.389	.280	.512	.540	.475	.572	.373	.255	.210	.345	.383	.468	.498	.262	.379	.200	.401	.099*	.098*	.233	.180	.093*	.074*	.044*	.062*	.144	.038*	.132	.055*	.206	.216	.070*
31	.305	.376	.223	.345	.313	.274	.314	.286	.176	.164	.239	.268	.280	.292	.181	.169	.188	.323	.194	.072*	.153	.202	.158	.184	.136	.152	.170	.083*	.085*	.110	.155	.196	.081*
32	.346	.338	.192	.215	.150	.089*	.064*	.182	.132	.079*	.219	.133	.132	.102	.097*	.153	.176	.268	.154	.100*	.152	.142	.167	.195	.147	.173	.141	.105	.187	.212	.107	.259	.133
33	.686	.403	.352	.254	.193	.175	.162	.262	.226	.211	.208	.216	.248	.221	.288	.280	.334	.335	.347	.212	.229	.283	.272	.309	.331	.320	.202	.237	.157	.203	.285	.242	.250

ข้อความ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	.224	.250	.140	.168	.151	.085*	.144	.156	.221	.292	.253	.187	.298	.149	.275	.169	.213	.132	.032*	.189	.187	.261	.139	.304	.269	.273	.232	.197	.199	.163	.305	.346	.686
35	.248	.288	.116	.218	.221	.179	.281	.309	.340	.342	.352	.219	.399	.151	.200	.306	.335	.281	.250	.332	.263	.317	.306	.348	.346	.243	.337	.315	.374	.389	.376	.338	.403
36	.194	.338	.184	.062*	.166	.216	.286	.173	.300	.258	.251	.137	.230	.326	.253	.327	.237	.196	.200	.151	.197	.294	.188	.441	.380	.305	.309	.283	.287	.280	.223	.192	.352
37	.431	.335	.071*	.184	.280	.203	.424	.175	.330	.459	.408	.158	.300	.193	.261	.571	.437	.471	.460	.398	.303	.314	.323	.386	.477	.352	.561	.545	.521	.512	.345	.215	.254
38	.419	.360	.087*	.137	.249	.214	.373	.190	.364	.404	.424	.223	.283	.143	.225	.620	.510	.512	.491	.390	.332	.324	.376	.417	.437	.284	.530	.523	.522	.540	.313	.150	.193
39	.375	.269	.123	.084*	.253	.177	.322	.171	.255	.327	.321	.190	.218	-.028*	.132	.505	.499	.573	.516	.403	.349	.361	.414	.312	.297	.127	.465	.574	.507	.475	.274	.089*	.175
40	.421	.300	.065*	.087*	.277	.226	.390	.216	.322	.350	.299	.224	.249	-.034*	.124	.631	.534	.713	.646	.498	.363	.352	.451	.286	.391	.128	.488	.679	.549	.572	.314	.064*	.162
41	.436	.398	.097*	.089*	.237	.312	.348	.118	.431	.410	.381	.264	.201	.087*	.213	.421	.418	.440	.374	.409	.302	.422	.318	.362	.283	.206	.426	.437	.351	.373	.286	.182	.262
42	.353	.326	.108	.060*	.268	.197	.249	.227	.202	.323	.222	.138	.200	.111	.101*	.399	.295	.387	.313	.217	.126	.234	.191	.310	.276	.170	.262	.295	.292	.255	.176	.132	.226
43	.316	.345	.021*	.080*	.291	.213	.377	.124	.275	.391	.365	.165	.142	.109	.106	.345	.267	.308	.258	.287	.173	.272	.200	.249	.160	.133	.317	.344	.260	.210	.164	.079*	.211
44	.325	.376	.069*	.067*	.277	.198	.352	.157	.248	.383	.369	.068*	.183	.243	.198	.501	.421	.365	.321	.254	.111	.314	.262	.442	.314	.315	.426	.404	.349	.345	.239	.219	.208
45	.347	.275	.127	.133	.271	.200	.391	.190	.336	.283	.263	.125	.143	.165	.153	.426	.310	.285	.252	.271	.244	.309	.331	.300	.331	.222	.401	.370	.410	.383	.268	.133	.216
46	.363	.246	.107	.097*	.317	.186	.306	.241	.345	.344	.310	.153	.249	.095*	.172	.499	.419	.475	.407	.377	.301	.360	.295	.389	.354	.199	.429	.479	.445	.468	.280	.132	.248
47	.383	.317	.059*	.113	.283	.209	.411	.170	.399	.444	.360	.221	.292	.067*	.155	.625	.468	.550	.519	.437	.350	.386	.368	.359	.357	.179	.509	.572	.472	.498	.292	.102	.221
48	.200	.257	.099*	-.025*	.227	.117	.385	.144	.258	.336	.243	.095*	.217	.106	.307	.419	.321	.364	.253	.359	.233	.276	.276	.321	.225	.112	.210	.355	.326	.262	.181	.097*	.288
49	.334	.383	.129	-.005*	.255	.163	.384	.093*	.276	.411	.315	.220	.235	.166	.271	.542	.476	.525	.417	.342	.233	.274	.284	.400	.303	.251	.371	.460	.437	.379	.169	.153	.280
50	.143	.269	.161	.116	.203	.210	.238	.213	.307	.324	.320	.195	.271	.343	.278	.309	.256	.164	.081*	.191	.198	.195	.066*	.353	.271	.277	.221	.228	.206	.200	.188	.176	.334
51	.251	.358	.082*	.160	.219	.283	.311	.129	.271	.373	.369	.220	.238	.284	.237	.381	.350	.310	.287	.286	.186	.294	.270	.316	.276	.226	.352	.318	.410	.401	.323	.268	.335
52	.053*	.220	.093*	.109	.102*	.078*	.198	.053*	.284	.261	.219	.146	.117	.275	.203	.168	.126	-.016*	.016*	.039*	.080*	.217	.141	.232	.168	.156	.239	.145	.050*	.099*	.194	.154	.347
53	.152	.175	.097*	.162	.212	.155	.213	-.004*	.196	.191	.228	.197	.103	.071*	.083*	.199	.211	.093*	.121	.147	.133	.202	.076*	.223	.117	.048*	.186	.211	.080*	.098*	.072*	.100*	.212
54	.178	.258	.111	.161	.252	.199	.274	.081*	.155	.307	.240	.174	.199	.163	.181	.250	.217	.243	.199	.223	.169	.215	.126	.296	.181	.114	.262	.267	.240	.233	.153	.152	.229
55	.169	.220	.208	.103	.217	.242	.202	.286	.206	.331	.267	.066*	.099*	.296	.076*	.204	.236	.120	.061*	.075*	.084*	.240	-.011*	.232	.218	.272	.220	.131	.205	.180	.202	.142	.283
56	.161	.246	.149	.135	.285	.146	.266	.190	.236	.366	.321	.206	.209	.258	.212	.234	.184	.135	.081*	.181	.116	.252	.076*	.226	.238	.168	.226	.171	.104	.093*	.158	.167	.272
57	.120	.205	.185	.129	.112	.160	.171	.171	.187	.285	.303	.243	.199	.382	.225	.147	.095*	.064*	-.049*	.103	.117	.169	.022*	.206	.175	.261	.192	.088*	.044*	.074*	.184	.195	.309
58	.074*	.209	.169	.056*	.033*	.122	.226	.143	.206	.220	.260	.101*	.212	.278	.278	.124	.163	.108	.056*	.151	.170	.214	.082*	.233	.166	.146	.162	.193	.031*	.044*	.136	.147	.331
59	.114	.278	.235	.134	.134	.214	.223	.207	.217	.313	.338	.124	.258	.352	.239	.173	.157	.092*	.045*	.141	.160	.262	.103	.226	.202	.226	.248	.152	.078*	.062*	.152	.173	.320
60	.054*	.149	.163	.187	.049*	.205	.205	.028	.214	.150	.227	.087*	.156	.278	.169	.107	.094*	.008*	.007*	.068*	.140	.261	.073*	.171	.141	.155	.208	.084*	.055*	.144	.170	.141	.202
61	.091*	.205	.196	.092*	.086*	.163	.249	.133	.190	.161	.214	.166	.162	.338	.211	.161	.118	.048*	.042*	.142	.119	.133	-.020*	.190	.129	.176	.094*	.087*	.018*	.038*	.083*	.105	.237
62	.123	.241	.216	.163	-.011*	.158	.247	.157	.179	.203	.234	.221	.241	.294	.175	.226	.162	.098*	.058*	.146	.084*	.058*	-.021*	.113	.165	.202	.218	.183	.048*	.132	.085*	.187	.157
63	.088*	.234	.191	.185	.083*	.163	.221	.224	.259	.185	.262	.209	.190	.370	.228	.143	.063*	.038*	-.047*	.080*	.047*	.130	.040*	.157	.173	.204	.205	.071*	-.008*	.055*	.110	.212	.203
64	.270	.303	.076*	.069*	.237	.152	.191	.161	.249	.325	.282	.154	.130	.126	.185	.247	.272	.233	.270	.280	.300	.287	.152	.283	.232	.076*	.236	.280	.174	.206	.155	.107	.285
65	.245	.372	.198	.188	.252	.179	.266	.323	.362	.363	.356	.147	.362	.290	.160	.222	.251	.187	.131	.131	.159	.324	.191	.302	.295	.192	.330	.239	.178	.216	.196	.259	.242
66	.096*	.115	.152	.023*	.026*	.067*	.093*	.048*	.128	.171	.154	.096*	.130	.194	.261	.040*	.091*	.033*	.058*	.013*	.065*	.076*	.114	.211	.117	.154	.168	.073*	-.012*	.070*	.081*	.133	.250

ชื่อความ	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
34	1.000																																
35	.435	1.000																															
36	.331	.344	1.000																														
37	.242	.395	.433	1.000																													
38	.225	.395	.463	.760	1.000																												
39	.223	.315	.197	.491	.577	1.000																											
40	.173	.361	.201	.582	.639	.735	1.000																										
41	.288	.309	.332	.412	.421	.384	.441	1.000																									
42	.205	.282	.316	.379	.382	.369	.373	.467	1.000																								
43	.199	.284	.283	.329	.373	.364	.300	.439	.556	1.000																							
44	.134	.283	.376	.477	.485	.330	.397	.387	.505	.459	1.000																						
45	.214	.318	.368	.450	.475	.400	.401	.404	.359	.360	.469	1.000																					
46	.256	.351	.386	.520	.530	.465	.526	.488	.426	.347	.505	.598	1.000																				
47	.230	.328	.305	.587	.587	.580	.615	.538	.428	.416	.478	.481	.702	1.000																			
48	.316	.323	.332	.343	.386	.402	.380	.380	.399	.433	.399	.338	.397	.510	1.000																		
49	.284	.399	.398	.530	.534	.495	.520	.456	.520	.451	.527	.411	.481	.620	.584	1.000																	
50	.306	.316	.443	.273	.268	.137	.118	.302	.203	.262	.317	.320	.344	.373	.389	.416	1.000																
51	.295	.274	.354	.430	.432	.336	.322	.392	.238	.226	.393	.306	.329	.423	.357	.421	.411	1.000															
52	.262	.169	.379	.166	.167	.126	.073*	.221	.125	.159	.274	.247	.196	.214	.306	.274	.488	.442	1.000														
53	.174	.131	.203	.194	.167	.242	.154	.332	.253	.288	.224	.222	.300	.307	.246	.231	.296	.225	.402	1.000													
54	.253	.294	.288	.288	.248	.279	.257	.335	.491	.429	.313	.248	.254	.330	.417	.402	.359	.310	.278	.502	1.000												
55	.284	.179	.397	.231	.232	.110	.138	.166	.192	.223	.334	.201	.253	.217	.297	.282	.415	.303	.360	.231	.362	1.000											
56	.299	.230	.336	.202	.177	.173	.180	.314	.364	.419	.279	.228	.252	.253	.400	.328	.428	.278	.357	.388	.599	.461	1.000										
57	.328	.177	.389	.171	.187	.094*	.061*	.164	.129	.216	.247	.159	.146	.131	.273	.222	.444	.305	.497	.255	.409	.515	.614	1.000									
58	.252	.179	.335	.154	.195	.195	.168	.283	.211	.290	.291	.192	.222	.188	.368	.284	.335	.211	.380	.363	.422	.377	.512	.552	1.000								
59	.340	.197	.364	.171	.165	.193	.147	.280	.185	.287	.259	.170	.174	.228	.338	.299	.420	.247	.400	.291	.406	.465	.548	.653	.638	1.000							
60	.194	.129	.403	.224	.187	.060*	.100*	.240	.123	.148	.195	.208	.199	.169	.157	.153	.325	.178	.399	.336	.336	.418	.394	.522	.476	.595	1.000						
61	.178	.070*	.296	.153	.126	.035*	.089*	.199	.192	.218	.282	.218	.192	.140	.312	.231	.323	.177	.328	.353	.382	.400	.455	.563	.505	.555	.580	1.000					
62	.095*	.101*	.257	.260	.196	.098*	.125	.246	.259	.230	.268	.290	.240	.212	.179	.230	.353	.196	.260	.337	.378	.280	.417	.425	.416	.470	.509	.610	1.000				
63	.163	.057*	.259	.154	.142	.079*	.063*	.184	.159	.192	.218	.181	.185	.155	.186	.166	.368	.257	.389	.221	.293	.329	.423	.553	.478	.520	.524	.554	.585	1.000			
64	.211	.110	.226	.273	.320	.331	.352	.307	.235	.285	.250	.228	.305	.269	.225	.229	.275	.266	.169	.287	.311	.280	.283	.279	.315	.330	.222	.359	.238	.238	1.000		
65	.317	.339	.339	.308	.314	.227	.255	.291	.238	.197	.311	.275	.297	.241	.267	.275	.325	.273	.363	.187	.341	.342	.364	.357	.361	.445	.370	.336	.344	.320	.386	1.000	
66	.113	.030*	.234	.177	.179	.056*	.049*	.189	.077*	.083*	.143	.065*	.107	.030*	.140	.079*	.172	.228	.307	.104	.186	.200	.151	.223	.289	.300	.240	.221	.232	.252	.239	.246	1.000

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

แบบสอบถาม
ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู
ของนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นการแสดงความคิดเห็น คำตอบของท่านทุกข้อจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ข้อมูลรายบุคคลจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่ในรายงานใด ๆ ทั้งสิ้น และนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลเสียต่อท่านแต่ประการใด

ก่อนลงมือตอบ โปรดอ่านคำชี้แจงวิธีการตอบที่แนะนำ เพื่อจะทำให้ท่านเข้าใจและสามารถตอบได้รวดเร็วและถูกต้อง ผู้วิจัยตระหนักดีว่า แบบสอบถามนี้มีความยาวพอสมควรและอาจต้องใช้เวลาในการตอบค่อนข้างนาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณที่ได้รับเกียรติจากท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อความจริง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวพรวิไล สุขมาก

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. มหาวิทยาลัยที่ท่านกำลังศึกษาอยู่

☐ 1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

☐ 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

☐ 3) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3. ระดับชั้นปี

☐ 1) ชั้นปีที่ 4

☐ 2) ชั้นปีที่ 5

ตอนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ท่านกระตือรือร้นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในวิชาชีพครู					
2. ท่านมีความมานะอดทนในการเรียนวิชาชีพครูแม้จะมีอุปสรรคเกิดขึ้นก็ตาม					
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา					
4. ท่านเตรียมตัวล่วงหน้าทุกครั้งก่อนเริ่มทำงานใด ๆ					
5. ท่านวางมาตรฐานทางการเรียนในวิชาชีพครูสำหรับตนเองค่อนข้างสูง					
6. ท่านวางเป้าหมายในการเรียนวิชาชีพครูให้มีคุณภาพภายใต้ขีดความสามารถที่ทำได้					
7. ท่านกระตือรือร้นที่จะฝึกปฏิบัติวิชาชีพเฉพาะด้วยตนเอง เพื่อนำทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสอนต่อไปในอนาคต					
8. ท่านให้ความสำคัญในการแต่งกายที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูและกาลเทศะ					
9. ท่านพยายามหาวิธีการปรับปรุงและแก้ไขงานในวิชาชีพครูให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
10. ท่านจะมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ผลงานที่ภาคภูมิใจ					
11. ท่านทุ่มเทและสนใจในการศึกษา เพราะเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์สำคัญยิ่งต่อการประกอบอาชีพครูในอนาคต					
12. ท่านพบว่ามันเป็นการยากที่ต้องเรียนวิชาชีพครู แต่ท่านก็พยายามที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจ					
13. ท่านสร้างวินัยให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นครูในอนาคต					
14. ท่านยินดีที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นเมื่อตนเองมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ					
15. ท่านคอยให้กำลังใจเพื่อน ๆ ที่ท้อแท้ หรือไม่พอใจในสาขาวิชาชีพครูที่กำลังศึกษาอยู่					
16. ท่านตั้งใจที่จะทำงานอุทิศตนเป็นครู เมื่อตนเองเรียนจบ					
17. ท่านตั้งใจอย่างยิ่งในการเลือกศึกษาสาขาวิชาชีพครู					
18. ท่านมั่นใจว่าครูเป็นอาชีพแรกที่ตนเองคิดว่าจะประกอบเป็นอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา					
19. ท่านตั้งใจว่าหลังจากจบปริญญาตรีแล้วหากตนเองมีโอกาสศึกษาต่อจะศึกษาต่อทางด้านการศึกษาหรือวิชาชีพครู					
20. ท่านใส่ใจศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ					
21. ท่านพยายามคิดอย่างละเอียดถึงหัวข้อในการเรียนวิชาชีพครูว่าตนเองควรเรียนรู้อะไรมากกว่าการอ่านผ่าน ๆ					
22. ท่านจะเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ โดยโยงสิ่งเหล่านั้นกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับวิชาชีพครู					
23. เมื่อท่านเรียนเรื่องอะไรท่านมักพยายามนำเนื้อหาทั้งหมดมาประมวลให้เข้ากับวิชาชีพครูอย่างมีเหตุผล					
24. ท่านมีความสุขที่ได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ทางการสอน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
25. ท่านรอคอยที่จะเป็นครูให้การดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือนักเรียนตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอภาค					
26. ท่านรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น					
27. ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำในวิชาชีพครู					
28. ท่านรู้สึกไม่ยากอยู่ห่างจากงานในวิชาชีพครู					
29. ท่านคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการเป็นครู					
30. ท่านมีทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติตนตามวิชาชีพครู					
31. ท่านรู้สึกว่า การดูแลนักเรียนเป็นเรื่องง่ายที่ไม่เกินความสามารถสำหรับท่าน					
32. ท่านควบคุมอารมณ์ได้เสมอเมื่อผู้อื่นพูดหรือแสดงออกไม่ดีกับผลการทำงานของท่าน					
33. ท่านสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้					
34. ท่านเข้ากับครูคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี					
35. ท่านมีบุคลิกลักษณะที่ดีที่เหมาะสมกับความเป็นครู					
36. ท่านรู้สึกว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านได้มีโอกาสทำสิ่งต่างให้กับผู้อื่น					
37. ท่านรู้สึกว่า การเป็นครูให้ความสุขที่ยิ่งใหญ่แก่ท่าน					
38. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีอุดมการณ์และจุดหมายชัดเจนตรงกับความต้องการของท่าน					
39. ท่านคิดว่าการออกจากวิชาชีพครูเป็นทางเลือกที่จะไม่เกิดขึ้นกับท่าน					
40. ท่านตั้งใจที่จะยังคงทำอาชีพครูต่อไป แม้จะมีโอกาสหรือทางเลือกที่จะเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น					
41. ท่านคิดว่ามีโอกาสดำเนินความคิดสร้างสรรค์งานในวิชาชีพครูอยู่เสมอ					
42. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นงานที่มีความมั่นคงสำหรับท่านในอนาคต					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
43. ท่านรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าสามารถสร้างขึ้นได้จากการทำงานในฐานะครู					
44. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ไม่ขัดต่อมโนธรรมของตนเอง					
45. ครูช่างอุตสาหกรรมสะท้อนความเป็นตัวตนของท่านมากที่สุด					
46. วิชาชีพครูที่ท่านกำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันสะท้อนค่านิยมส่วนตัวของท่านได้ดีกว่าวิชาชีพอื่น					
47. การเรียนวิชาชีพครูเติมเต็มความปรารถนาทางวิชาชีพของท่าน					
48. ท่านเลือกเรียนวิชาชีพครูเพราะเห็นว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติในสังคม					
49. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูที่ศึกษาอยู่เป็นวิชาชีพที่ดีและจะเป็นอาชีพที่ดีต่อไปในอนาคตของตนเอง					
50. ท่านคิดว่าวิชาชีพครูฝึกให้ตนเองเป็นคนดี เสียสละ และอดทน					
51. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตนเองในการดำรงชีพอย่างเรียบง่ายและเป็นแบบอย่างที่ดีได้					
52. ท่านคิดว่าผู้ประกอบการคือผู้ที่เสียสละเพื่อสังคมอย่างแท้จริง					
53. ท่านคิดว่าครูที่มีอุดมการณ์ยังมีอยู่เป็นจำนวนมาก					
54. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ดีและมั่นคง					
55. ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า“ตนเองเป็นนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม”					
56. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องเชิดชู					
57. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องเสียสละ					
58. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ทำหายความสามารถ					
59. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความละเอียดรอบคอบ					
60. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องส่งเสริมให้มีการติดตามความรู้ใหม่ๆ					
61. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างมาก					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
62. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
63. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านมีความอดทน					
64. ท่านคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีมากกว่ารางวัลหรือผลประโยชน์					
65. ท่านตระหนักต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น					
66. ท่านรู้สึกหดหู่และไม่สบายใจกับข่าวทางลบของครูในหน้าหนังสือพิมพ์					



ภาคผนวก ง
การขอคำปรึกษาทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ

การขอคำปรึกษาทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำปรึกษาทางวิชาการในการทำวิจัยในขั้นตอนที่ 2 แก่ผู้ทำวิจัย เพื่อหาแนวทางในการจัดกิจกรรม แนะนำเครื่องมือซึ่งเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย หมีนสายญาติ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ์ พินิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไร อภิชาติบรรลือ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทนา กาญจนวิสุทธิ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ดร.จิรวัดน์ วีรังกร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



นายพงศ์ศิลป์ รัตนอุดม
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนมรินทร์ราชูทิศ



นายมานัด ชำสุข
วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี



ภาคผนวก จ

แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง
(ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู
สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

**แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง
(ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู
สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม**

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้เป็นการตรวจสอบโครงร่างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ได้โปรดกรุณา พิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของกิจกรรม โดยแบบประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างกิจกรรมฯ เป็นการพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงร่างกิจกรรมฯ ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างกิจกรรมฯ เป็นการพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงร่างกิจกรรมฯ ว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดกรณูณาเขียนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาต่อไป

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาที่เสียสละเวลาในการตรวจสอบโครงร่างกิจกรรมฯ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง(ร่าง)กิจกรรมฯ ฉบับนี้ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

นางสาวพรวิไล สุขมาก

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง
(ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู
สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) กิจกรรมฯ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่าองค์ประกอบของ (ร่าง) กิจกรรมฯ ในส่วนต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ความเหมาะสม				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรม					
1 มีความสมเหตุสมผล					
2 มีความสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นในสังคมปัจจุบัน					
3 มีความจำเป็นต้องพัฒนากิจกรรม					
เหตุผลของการจัดกิจกรรม					
4 ความเป็นไปได้					
5 สามารถนำไปใช้ได้จริง					
6 มีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานรองรับ					
วัตถุประสงค์ของกิจกรรม					
7 มีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม					
8 ความเป็นไปได้					
9 มีความครอบคลุมประเด็นความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูที่ต้องการเสริมสร้าง					
10 มีความเหมาะสมกับผู้เข้าร่วมอบรม					
โครงสร้างกิจกรรมและเวลา					
11 วัตถุประสงค์ของกิจกรรม					
12 ครอบคลุมประเด็นความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูที่ต้องการเสริมสร้าง					
13 การจัดเรียงลำดับกิจกรรม					
14 ระยะเวลาที่กำหนด					

ข้อความ	ความเหมาะสม				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
สื่อ วัสดุอุปกรณ์					
15 ช่วยส่งเสริมให้กิจกรรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์					
16 มีความหลากหลาย					
17 มีความเหมาะสมกับวัยของผู้เข้าร่วมกิจกรรม					
18 มีความเหมาะสมกับแต่ละกิจกรรม					
ขั้นตอนและวิธีดำเนินการกิจกรรม					
19 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
20 การจัดลำดับหัวข้อในกิจกรรม					
21 ความเป็นไปได้					
22 มีความหลากหลาย					
23 เหมาะสมกับเวลา					
24 เหมาะสมกับวัยของผู้เข้าร่วมกิจกรรม					
25 กระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม					
การวัดและประเมินผล					
26 ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการประเมิน					
27 เหมาะสมกับประเด็นความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของผู้เข้าร่วมกิจกรรม					
28 สามารถตรวจสอบการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม					
29 มีความหลากหลาย					
30 วิธีประเมินผลแต่ละกิจกรรม					

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรมฯ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรมฯ ในองค์ประกอบต่อไปนี้

องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์สาขาสอนประถมศึกษา

1. ค่านิยมในวิชาชีพครู
2. ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู
3. การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู
4. ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู
5. ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู
6. ทักษะและสามารถในวิชาชีพครู
7. เจตคติในวิชาชีพครู

การประเมินความสอดคล้อง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง ดังนี้

คะแนน -1 ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบ

คะแนน 0 ผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบ

คะแนน +1 ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบ

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ต้องการวัดเพียงใด

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)	
ประเมินความสอดคล้องของ (ร่าง) กิจกรรมโดยรวม				
1. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา กิจกรรมกับความมุ่งหมายของกิจกรรม				
2. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา กิจกรรมกับแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน ของกิจกรรม				
3. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา กิจกรรมกับหลักการของกิจกรรม				
4. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา กิจกรรมกับองค์ประกอบความยึดมั่น ผูกพันในวิชาชีพครู				

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	ไม่สอดคล้อง (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	สอดคล้อง (+1)	
5. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา กิจกรรมกับขอบเขตสาระกิจกรรม				
6. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา กิจกรรมกับระยะเวลาการของกิจกรรม				
7. หลักการของกิจกรรมกับวัตถุประสงค์ ของการจัดกิจกรรม				
8. หลักการของกิจกรรมกับโครงสร้างกิจกรรม				
9. วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมกับ ขั้นตอนและวิธีดำเนินกิจกรรม				
10. วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมกับการ วัดและประเมินผล				
11. โครงสร้างกิจกรรมกับระยะเวลาการจัด กิจกรรม				
12. โครงสร้างกิจกรรมกับขั้นตอนการจัด กิจกรรม				
13. โครงสร้างกิจกรรมกับการวัดและ ประเมินผล				
ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบ				
14. การจัดลำดับหัวข้อกับกิจกรรม				
15. คำนิยมในวิชาชีพครูกับกิจกรรม				
16. ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครูกับกิจกรรม				
17. การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครูกับ กิจกรรม				
18. ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครูกับ กิจกรรม				
19. ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครูกับ กิจกรรม				



ภาคผนวก จ

กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

กิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้ก่่นในวิชาชีพครู
สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม



นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
แขนงวิชาการบริหารการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนำ

กิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมฉบับนี้ มีเป้าหมายของกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูให้กับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม จากคุณลักษณะพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 7 ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเท อุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู ทักษะและความสามารถในการในวิชาชีพครู โดยการบูรณาการจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เน้นการมีส่วนร่วมโดยการเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมที่จะปรากฏในตัวนักศึกษาเมื่อได้ทำกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า กิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรมนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการพัฒนากิจกรรมเสริมรายวิชาทางการศึกษา สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธา และเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของตนเองกำลังศึกษาอยู่เพิ่มขึ้น

นางสาวพรวิไล สุขมาก

ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ตอนที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาและความจำเป็น.....	1
ความมุ่งหมายของกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	
สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม.....	2
แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	
สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม.....	2
ตอนที่ 2 รายละเอียดการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	
สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม	9
หลักการของกิจกรรม.....	9
วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม.....	9
กลุ่มเป้าหมาย.....	9
บทบาทหน้าที่ผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากรและผู้ช่วย.....	9
คุณลักษณะของผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากร.....	11
บทบาทหน้าที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม (นักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม).....	11
โครงสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	
สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม.....	12
ระยะเวลาการจัดกิจกรรม.....	13
สถานที่ในการจัดกิจกรรม.....	13
การกำหนดห้องจัดกิจกรรม.....	13
ขั้นตอนการจัดกิจกรรม.....	13
สื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม.....	14
เทคนิคการจัดกิจกรรม.....	15
การวัดและประเมินผล.....	15
เกณฑ์การประเมินผล.....	15

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ตอนที่ 3 แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู	
สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม	16
ปฐมนิเทศ.....	17
กิจกรรม ค่านิยมในวิชาชีพครู.....	22
กิจกรรม ครูอย่างไรที่สังคมไม่พึงประสงค์.....	25
กิจกรรม จุดเริ่มต้นอยู่ที่ใคร.....	30
กิจกรรม ครูช่างอุตสาหกรรมในอุดมคติ.....	34
กิจกรรม สร้างแรงจูงใจด้วยทัศนคติเชิงบวก.....	36
กิจกรรม คิดนอกกรอบหรือคิดในกรอบ.....	38
กิจกรรม แก้วน้ำปริศนา.....	41
กิจกรรม บันดินให้เป็นดาว.....	43
กิจกรรม สังเกตเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน.....	44
กิจกรรม ปลุกพลังแห่งความสำเร็จ "ครูช่างอุตสาหกรรม".....	49
ปัจฉิมนิเทศ.....	51
ตอนที่ 4 การวัดและประเมินผล	52
การวัดและประเมินผล.....	52
เกณฑ์การประเมินผล.....	52
แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม.....	53
แบบประเมินความพึงพอใจ.....	57
บรรณานุกรม	58

ตอนที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความจำเป็น

การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ ภาครัฐจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อรองรับความต้องการของการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคอุตสาหกรรมซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และจากการที่ภาครัฐให้การสนับสนุนทางด้านการลงทุนและผลักดันนโยบายต่าง ๆ ความต้องการบุคลากรทางด้านวิศวกรรมจึงมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความต้องการบุคลากรทางด้านวิศวกรรมมีอัตราเพิ่มสูงมากขึ้น ทำให้บัณฑิตครูช่างอุตสาหกรรมสามารถเลือกประกอบวิชาชีพทั้งในงานวิศวกรรม และงานวิชาชีพครูได้ นับเป็นแรงดึงดูดที่ส่งผลต่อผู้สำเร็จการศึกษาใหม่และผู้ประกอบวิชาชีพครูมาระยะหนึ่ง แล้วออกจากระบบไปสู่ตลาดแรงงานอื่นที่มีรายได้สูงกว่า และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่า การคงอยู่ในวิชาชีพครูจึงมีระยะเวลาสั้นกว่าผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ การขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพครู โดยเฉพาะครูช่างอุตสาหกรรมเป็นภาวะวิกฤตมาโดยตลอด ยังผลให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ขาดแคลนครูช่างอุตสาหกรรม

ครูช่างอุตสาหกรรม คือ หนึ่งในผลผลิตของการเปิดสอนหลักสูตรครูศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต ของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม การผลิตครูช่างอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพที่ดีได้นั้น นอกจากจะจัดการเรียนการสอนให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ในเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร พื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ การวิจัยทางด้านหลักสูตรและการสอนแล้ว จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ให้นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะประกอบอาชีพครูมากกว่าอาชีพอื่น ๆ เมื่อสำเร็จการศึกษา จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นผูกพันในงาน ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า การที่บุคคลจะเริ่มต้นทำงานหรือประกอบอาชีพใดนั้น ไม่ได้มีเจตคติในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง แต่บุคคลนั้นจะมีเจตคติและการรับรู้ในเรื่องความผูกพันกับองค์กรจากกระบวนการกล่อมเกลางานสังคม และขึ้นอยู่กับค่านิยมของบุคคล ความเชื่อ ความคาดหวังกับงาน และประสบการณ์ในอดีต ดังนั้นความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูจึงควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม เพื่อรวบรวมเป็นคุณลักษณะพื้นฐานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความ

กระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจ และเจตจำนงในวิชาชีพครู ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู

ความมุ่งหมายของกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

1. เพื่อเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ให้แก่นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม จากคุณลักษณะพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและเจตจำนงในวิชาชีพครู ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู
2. เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นครูให้กับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับ นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ฉบับนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการนำหลักการสำคัญ ๆ จากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา และมนุษยวิทยา มาบูรณาการเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้กิจกรรมที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม โดยมีหลักการสำคัญของแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่ใช้ในกิจกรรมดังนี้

แนวคิดแรงบันดาลใจ (Inspiration)

แรงบันดาลใจ (Inspiration) เป็นพลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิด และการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นภายในจิตใจเสียก่อนเพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิด และการกระทำในสิ่งที่พึงประสงค์เหมือนเช่นปกติวิสัยของมนุษย์ส่วนใหญ่ ไม่ว่าสิ่งที่คุณกระทำนั้นจะยากสักเพียงใด ตนก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้ แม้ต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริง ๆ

แรงบันดาลใจนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลายขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่รายล้อมตัวเราและสังคมแต่ละช่วงเวลา รวมถึงความปรารถนาที่แตกต่างกันออกไปซึ่งอาจแบ่งได้ ดังนี้

1. แรงบันดาลใจจากเป้าหมาย (Inspiration by Goal) แต่ละองค์การต่างก็มีเป้าหมายที่แตกต่างกันบางแห่งตั้งเป้าหมายไว้สูงเพื่อความท้าทายและต้องการไปถึงจุดมุ่งหมายนั้นให้ได้

ขณะที่บางองค์การตั้งเป้าหมายกลาง ๆ ดูความเป็นไปได้ไม่สูงเกินไปต่ำเกินไปเพื่อสำหรับความไม่สมหวังที่อาจเกิดขึ้นได้แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะตั้งเป้าหมายไว้สูงหรือต่ำเพียงใดหากองค์การสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานเหล่านั้นเลือกที่จะตามหาจุดมุ่งหมายของตนเองให้ได้คนที่ตั้งไว้สูงอาจต้องใช้ความพยายามทุ่มเทมากกว่าแต่ความสำเร็จที่รออยู่ก็นับเป็นความคุ้มค่าแห่งการรอคอยโดยมีแรงบันดาลใจคอยกระตุ้นไม่ให้เกิดความท้อแท้แรงบันดาลใจจากเป้าหมายก่อให้เกิดการวางตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับเส้นทางในการเข้าถึงจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. แรงบันดาลใจจากต้นแบบ (Inspiration by Role Model) การที่องค์การเลือกทิศทางการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จมาเป็นแบบอย่างหรือบุคคลที่ความโดยเด่นก็สามารถสร้างความเป็นต้นแบบก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือความรู้สึกดังกล่าวย่อมพัฒนาออกมาเป็นความรู้สึกที่ดียิ่งยดือไว้เป็นแบบอย่างซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับแล้ว แต่จะเกิดขึ้นจากการรับรู้ข่าวสารการเข้าไปมีส่วนร่วมการปฏิสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ ตามแรงบันดาลใจจากต้นแบบย่อมมีผลต่อการใช้ชีวิตการเลือกเดินให้กับชีวิตทัศนคติมุมมองความคิดรวมถึงการตัดสินใจจากเรื่องต่าง ๆ ในทิศทางที่สอดคล้องกับต้นแบบ

3. แรงบันดาลใจจากแรงกระตุ้น (Inspiration by Motivation) การที่องค์การเลือกใช้เหตุการณ์สถานการณ์ช่วงจังหวะเวลาเงื่อนไขต่าง ๆ สามารถทำให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจที่อาจไม่ได้มีการตั้งใจเตรียมการเอาไว้ล่วงหน้าเมื่อถึงเวลานั้น ๆ ก็สามารถทำให้เกิดแรงบันดาลใจได้การใช้แรงบันดาลใจในลักษณะนี้อาจนำไปใช้ในการตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องเป็นแรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นจากการถูกกระตุ้นให้เกิดขึ้นจึงต้องอาศัยความรอบคอบแม่นยำและต้องคำนึงถึงประสิทธิผลมากกว่าแรงบันดาลใจอื่นนอกจากนี้แรงบันดาลใจที่เกิดจากแรงกระตุ้นยังครอบคลุมถึงการเลือกบริบทการตัดสินใจภายใต้ข้อมูลข่าวสารเนื้อหาสาระที่ได้รับและฐานข้อมูลในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

4. แรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อน (Inspiration by Dynamic) เป็นแรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติแล้วแต่จังหวะของช่วงวิถีชีวิตว่าในช่วงนั้นจะพบกับอะไรที่จะส่งผลและมีอิทธิพลในช่วงเวลานั้น ๆ แรงบันดาลใจที่เกิดจากการขับเคลื่อนนี้อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้บ่อยและมีผลต่อองค์การในช่วงเวลาไม่ยาวนาน

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA)

TRA เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้อธิบายพฤติกรรม ที่ควบคุมได้ด้วยตนเอง [Volitional (willfull) Control] บุคคลที่มีเจตนา (Intention) จะกระทำพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง (Specific behavior) มาจาก 2 ปัจจัย คือ 1 เจตคติต่อพฤติกรรมนั้น (Attitude toward behavior) คือ เจตคติต่อพฤติกรรมถูกกำหนดโดยความเชื่อเกี่ยวกับผลกรรมและการประเมินคุณค่าของผลกรรมนั้น

ตามทฤษฎีนี้ ถ้าบุคคลเชื่อว่าการกระทำหรือพฤติกรรมจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวก (Positive outcome) เขาก็จะมีเจตคติในทางที่เห็นด้วยต่อพฤติกรรมนั้น ตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าถ้าทำพฤติกรรมแล้วจะได้รับผลลัพธ์ทางลบที่ไม่พึงปรารถนา (Negative outcome) เขาก็จะมีเจตคติไม่เห็นด้วยหรือต่อต้านพฤติกรรมนั้น 2) อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงต่อการทำพฤติกรรม (Subjective norms) คือ อิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงถูกกำหนดโดยความเชื่อว่าคุณค่าหรือกลุ่มที่สำคัญ สำหรับเขาคิดว่าเขาควรทำ/ไม่ควรทำพฤติกรรมนั้น และแรงจูงใจที่จะคล้อยตามบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่ามีมากน้อยแค่ไหน

ประสบความสำเร็จด้วยมุมมองของทัศนคติ

คนที่ประสบความสำเร็จเป็นผลจากการอบรมเลี้ยงดู เพราะสิ่งแวดล้อมในทางบวกมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดลักษณะทางพฤติกรรมในทางบวก ส่วนสิ่งแวดล้อมในทางลบก็จะนำไปสู่พฤติกรรมในทางลบนั่นเอง ความสำเร็จน่าจะเป็นผลมาจากลักษณะของจิตใจ และบุคลิกภาพที่เรียกว่าทัศนคติ มากกว่าที่จะเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นใด ทัศนคติและความเชื่อในทางบวก มันมีอยู่ทุกหนทุกแห่ง แต่จะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับว่าเราจะเลือกให้มันเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตหรือไม่ ดังนั้นเราจะเห็นว่าชัยชนะไม่ได้ติดตัวมาแต่เกิด แต่มันถูกสร้างขึ้นมาด้วยความเชื่อที่เป็นหัวใจสำคัญต่อการทำงานต่างหาก

ความคิดเป็นที่มาของความสำเร็จ ความรุ่งโรจน์และความสุขทั้งปวงในโลกนี้ แต่อีกมุมหนึ่ง ความคิดก็เป็นบ่อเกิดของความล้มเหลว ความยากจนและความทุกข์ ซึ่งก็แล้วแต่ว่าเลือกที่จะคิดในแง่บวกใดเท่านั้นเอง และอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของเราด้วยเช่นกันก็คือ นิสัย เพราะมันอาจจะเป็นผู้รับใช้ที่ดี และช่วยให้ไปถึงจุดหมายอันสูงสุดได้ แต่ขณะเดียวกันมันก็อาจเป็นนายที่เลวที่สุดที่จะทำให้เราไม่สามารถที่จะพบเจอกับความสำเร็จได้เลยก็เป็นได้ และนี่ก็คือผลของการคิดอย่างเป็นนิสัย นั่นเอง

กฎที่ใช้ควบคุมการทำงานของระบบความสำเร็จของมนุษย์ ประกอบด้วยกฎพื้นฐาน 5 ประการด้วยกันดังต่อไปนี้

1. กฎของเหตุและผล เป็นกฎพื้นฐานของจักรวาลซึ่งมีสาระสำคัญที่ว่าในการกระทำหรือเหตุการณ์ใด ๆ ในชีวิตของคนเรามักจะมีเหตุผลและต้นเหตุที่ทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดขึ้นเสมอ ดังนั้นหากเราอยากให้ชีวิตเราเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เราก็ต้องเปลี่ยนวิธีคิดในปัจจุบัน โดยความคิดเหล่านั้นมักจะพัฒนาไปในทิศทางตามที่ใจเราต้องการเสมอ และในที่สุดแล้วเราก็จะประสบความสำเร็จและความรุ่งโรจน์ในชีวิตอย่างเต็มที่เลยทีเดียว

2. กฎของการควบคุม หากสิ่งที่เราตัดสินใจจะรับผิดชอบมันแล้ว เราต้องมั่นใจว่าเราสามารถที่จะควบคุมมันได้เพราะเราต้องรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ ที่เราเองเป็นผู้กระทำ โดยตระหนักว่าหากเกิดความล้มเหลวในการควบคุมมันก็ต้องเกิดจากความผิดพลาดของตัวเราเอง ฉะนั้นเราต้องสามารถที่จะควบคุมจิตใจเราให้ได้เพื่อความสำเร็จในอนาคต

3. กฎของความเชื่อ สิ่งใดก็ตามที่เราเชื่อและเชื่อในตอนแรกจะกลายเป็นจริง ความเชื่อเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกของชีวิต เพราะความเชื่อจะมีผลต่อความคาดหวังของเราโดยเฉพาะความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ถ้าเราหวังว่าผลของสิ่งนั้นจะเป็นบวก มันก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดผลในทางบวก แต่ถ้าเราหวังว่าผลของสิ่งนั้นจะเป็นลบ มันก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ผลมันเป็นลบ มันเหมือนกับสิ่งที่เราคิดเอาไว้เป็นคำพยากรณ์ที่ทำให้เกิดความสมหวังในตัวเราเอง

4. กฎแห่งการเน้น อะไรก็ตามที่เราเน้นและคิดถึงมาก ๆ จะเป็นจริงได้ โดยที่เราต้องมีการพัฒนาสิ่งที่เราเน้นและคิดถึงมาก ๆ นั้นด้วยการทำให้เกิดเป็นรูปร่างขึ้นในใจเสียก่อน เพราะมันจะสามารถที่จะนำเราไปสู่จุดหมายได้เกินกว่าครึ่งทางเลยทีเดียว

5. กฎของความตั้งใจ อะไรก็ตามที่เกิดขึ้นมาในจิตใต้สำนึกเราจะดึงดูดมันเข้าสู่ชีวิตและเราก็มักจะทำให้สิ่งที่เราได้สร้างเอาไว้ในใจตอนแรกให้กลายเป็นความจริงได้ เพราะสิ่งที่เราสร้างขึ้นในจิตใจของเรานั้นมันทำให้เรามีความเชื่อมั่นที่จะเริ่มต้นและความมีอำนาจที่จะควบคุมมันด้วย

ทฤษฎีของการจูงใจ (Theory of Motivation)

การจูงใจว่าเป็นผลของความมากน้อยของบุคคลที่มีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้น รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีจึงประกอบไปด้วย 1) ความพอใจ (valence) ความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่งเกี่ยวกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ 2) ความคาดหวัง (expectancy) ความเชื่อว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้ผลลัพธ์เป็นพิเศษ และ 3) ผลลัพธ์ (outcome) ผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและแรงจูงใจการใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ การจูงใจ เป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่า บุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็น แรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดใส่แต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพึงพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
 4. ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้นเช่นกัน ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
 5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกันก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
 6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน
 7. ความต้องการเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันได้
 8. แรงจูงใจที่ต่างกันทำให้แสดงออกของพฤติกรรมเหมือนกันได้
 9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อไว้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ และการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น
- แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกัน ลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษา

กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้นคาดหวังว่าจะส่งผลต่อนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยต้องการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูให้แก่ นักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษา เกิดเป็นความรัก ความศรัทธา และยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของตนเอง อารมณ์รักชาติให้คงอยู่ในวิชาชีพครูต่อไป โดยมีแนวโน้มความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูไม่คิดเปลี่ยนแปลงไปประกอบอาชีพอื่น ๆ โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดความยึดมั่นผูกพัน

ในวิชาชีพ นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่วง
อุดมศึกษรมได้คุณลักษณะพื้นฐาน จำนวน 7 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่านิยมในวิชาชีพครู หมายถึง สิ่งที่บุคคลสนใจ ปรารถนาอยากจะมี อยากจะเป็นที่ยก
ย่อง สรรเสริญ หรือเป็นสิ่งที่บังคับต้องทำ ต้องปฏิบัติ มีความรัก ศรัทธา และมีความสุขเมื่อได้เห็นหรือ
ได้ทำสิ่งเหล่านั้น แสดงออกเป็นพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา และความคิดต่อการเป็น
วิชาชีพครู

2. เจตคติในวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะ
แสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ ที่จะ
ส่งผลกระทบต่อการทำงานตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อวิชาชีพครูการแสดงออกด้วยความ
ชื่นชมและเชื่อมั่นในวิชาชีพครูด้วยตระหนักว่าวิชาชีพครูนี้เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและ
จำเป็นต่อสังคม พึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพครูที่ตน
เป็นสมาชิก

3. ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู หมายถึง ความสนใจอย่างแรงกล้าและความพยายาม
อย่างจริงจังที่จะทำงานในวิชาชีพครู แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานก็ตาม เป็นคุณลักษณะ
ที่สำคัญทำให้บุคคลทำงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้
ขึ้นทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อการเป็นวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็น
ประโยชน์ต่อผู้อื่นตลอดจนการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของตนเอง

5. ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู หมายถึง ความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานด้วย
ความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงาน จะแสดงออกถึง
ความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการ
ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยความรับผิดชอบ มีแรงบันดาลใจ มี
ความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกทำพนายในการทำงาน

6. ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู หมายถึง การเพ่งพ้องของความคิดไปที่การเป็นวิชาชีพ
ครู ปิดกั้นสิ่งอื่นไม่ให้ลวงล้าเข้ามา รักษาจุดสนใจจดจ่อไว้ที่จุดเดียว ความรู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขในการ
ทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

7. ทักษะความสามารถในวิชาชีพครู หมายถึง ลักษณะที่บุคคลแสดงออกถึงการปฏิบัติงาน
โดยใช้ความรู้ความสามารถ คุณสมบัติในตัวบุคคล หรือกระบวนการทางวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงาน
ที่มีแฝงอยู่ในตนเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผลอย่างมี
ประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2

รายละเอียดการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

หลักการของกิจกรรม

กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมนี้ ใช้แนวคิดทฤษฎีอย่างบูรณาการ โดยมีหลักการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่เน้นเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู จากคุณลักษณะพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู ทักษะและความสามารถในวิชาชีพครู
2. เป็นกิจกรรมที่นำแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกัน จัดเป็นกิจกรรมเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ได้แก่ แนวคิดแรงบันดาลใจ (Inspiration) ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) และทฤษฎีของการจูงใจ (Theory of Motivation)

วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม

เพื่อให้ให้นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู มีสภาวะของจิตใจทางบวกที่แสดงออกถึงองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ค่านิยมในวิชาชีพครู 2) ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู 3) การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู 4) ความทุ่มเทอุทิศตน 5) ความใส่ใจจดจ่อในวิชาชีพครู 6) ทักษะและความสามารถในวิชาชีพครู 7) เจตคติในวิชาชีพครู

กลุ่มเป้าหมาย

นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการผลิต ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2559

บทบาทหน้าที่ผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากร และผู้ช่วย

การนำกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายนั้น ผู้นำกิจกรรมควรมีบทบาทดังนี้

1. ศึกษาเอกสารกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วง
อุตสาหกรรม หลักการและเหตุผลของกิจกรรม วัตถุประสงค์ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ขั้นตอนของการทำ
กิจกรรม การวัดและประเมินผล
2. จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความพร้อมด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การจัด
กิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่นและเหมาะสม
3. เตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เอกสาร เครื่องมือรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เช่น แบบสอบถาม แบบ
ประเมินเอกสารประกอบกิจกรรม สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมให้พร้อมใช้
4. ทำความเข้าใจบทบาทของผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากร ซึ่งได้แก่
 - 4.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ชี้แจงเรื่องเอกสาร และทำข้อตกลง
ร่วมกันกับผู้เข้าร่วมการเข้าร่วมกิจกรรมก่อนดำเนินกิจกรรม
 - 4.2 อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
 - 4.3 สนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม
การคิด การแสดงออกที่เหมาะสม
 - 4.4 จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่าง
สูงสุด
 - 4.5 สังเกตจดบันทึกพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
 - 4.6 ใช้คำถามเมื่อต้องการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้คิด
 - 4.7 ตอบข้อซักถาม ให้ข้อสังเกต หรืออธิบายการทำกิจกรรม และสรุปประเด็นที่ได้รับ
จากการทำกิจกรรม เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หรือร่วมอภิปรายบางประเด็น
5. ทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยนำกิจกรรม ซึ่งได้แก่
 - 5.1 เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้นำกิจกรรม และผู้เข้าร่วมกิจกรรมในด้านต่าง ๆ
 - 5.2 ให้ความช่วยเหลือผู้นำกิจกรรม หรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมเมื่อร้องขอหรือเห็นสมควร
 - 5.3 เป็นผู้สังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงสถานการณ์ บรรยากาศของการเรียนรู้ สังเกต
พฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
 - 5.4 เป็นผู้ช่วยในการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความพร้อมด้านสถานที่
สิ่งแวดล้อม สื่อ เอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เอกสารและเครื่องมือรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรม
เป็นไปอย่างราบรื่นเหมาะสมกับกิจกรรม
6. ทำความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมและการวัดและประเมินผลกิจกรรม ได้แก่
 - 6.1 ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู
โดยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองด้านความ

ยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ก่อนเข้ากิจกรรม และสังเกตลักษณะท่าทีของผู้ร่วมกิจกรรมก่อนเข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงการมีส่วนร่วม ความสนใจ ความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม

6.2 ระหว่างเข้าร่วมกิจกรรมให้สังเกตความสนใจ การตอบคำถาม การซักถามปัญหา ข้อสงสัย การร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การนำเสนอ ผลงาน ผลงานที่สำเร็จ ผลการสรุปข้อคิดเห็น และประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรม

6.3 หลังการเข้าร่วมกิจกรรม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเอง ด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม และรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบบันทึกต่าง ๆ

คุณลักษณะของผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากร

1. มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรมที่จัด
2. มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีทั้งในด้านการพูด และการเขียน สามารถถ่ายทอดความรู้ซึ่งจะต้องใช้เทคนิคในการจัดกิจกรรม จิตวิทยา และศิลปะในการถ่ายทอดความรู้ มีความช่างสังเกต มีไหวพริบปฏิภาณที่ดีในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำ
3. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมแก่การเป็นวิทยากร เป็นที่น่านับถือและน่าเชื่อถือ ทั้งกิริยาท่าทาง การพูด และการแต่งกาย มีการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม มีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และมีอารมณ์ขันตามสมควร มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม
4. มีความสามารถในการจัดการการทำงานต่าง ๆ
5. มีความสามารถในการใช้สื่อและนำเสนอสื่อในขณะทำกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้เข้าร่วมกิจกรรม (นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม)

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามจุดหมาย ผู้เข้าร่วมกิจกรรมควรแสดงบทบาท ดังนี้

1. เข้าร่วมกิจกรรมตรงตามเวลาที่กำหนด
2. ร่วมแสดงความคิดเห็น อภิปราย ซักถามข้อสงสัย เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสร้างความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้นำกิจกรรม
3. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม
4. เคารพกติกา และรักษามารยาทในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น

5. มีความซื่อสัตย์และความยุติธรรมในการประเมินตนเองและการประเมินผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่น ตามแบบสังเกตหรือแบบบันทึก หรือแบบประเมินต่าง ๆ จากการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่น

โครงสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครู ช่างอุตสาหกรรม

โครงสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู จากคุณลักษณะพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในวิชาชีพครู เจตคติในวิชาชีพครู ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู ประกอบด้วย 10 กิจกรรม โดยมีลำดับหัวข้อกิจกรรม ดังนี้

ปฐมนิเทศ	จำนวน 30 นาที
ค่านิยมในวิชาชีพครู	
กิจกรรม ค่านิยมในวิชาชีพครู	จำนวน 120 นาที
กิจกรรม คุรอย่างไรที่สังคมไม่พึงประสงค์	จำนวน 60 นาที
กิจกรรม จุดเริ่มต้นอยู่ที่ใคร	จำนวน 60 นาที
กิจกรรม คุรช่างอุตสาหกรรมในอุดมคติ	จำนวน 120 นาที
ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู	
กิจกรรม สร้างแรงจูงใจด้วยทัศนคติเชิงบวก	จำนวน 150 นาที
การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู	
กิจกรรม คิดนอกกรอบหรือคิดในกรอบ	จำนวน 90 นาที
ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู	
กิจกรรม แก้วน้ำปริศนา	จำนวน 60 นาที
ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู	
กิจกรรม บั่นดินให้เป็นดาว	จำนวน 60 นาที
ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู	
กิจกรรม สังเกตเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน	จำนวน 60 นาที
เจตคติในวิชาชีพครู	
กิจกรรม ปลูกพลังแห่งความสำเร็จ “คุรช่างอุตสาหกรรม”	จำนวน 300 นาที
ปัจฉิมนิเทศ	จำนวน 90 นาที
รวม	1,200 นาที (20 ชั่วโมง)

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม

ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับครูช่างอุตสาหกรรม จำนวน 20 ชั่วโมง เป็นลักษณะผสมผสานระหว่างกิจกรรมเสริมหลังเรียน และกิจกรรมอบรมพิเศษ

สถานที่ในการจัดกิจกรรม

1. ห้องประชุม ชั้น 2 อาคาร 52 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. ห้องเรียนคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การกำหนดห้องจัดกิจกรรม

กำหนดและใช้ห้องจัดกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเคลื่อนไหวได้สะดวก มีพื้นที่ทำกิจกรรมกว้าง เข้ากลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ได้สะดวก รวมถึงโต๊ะและเก้าอี้ที่สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก

ขั้นตอนการจัดกิจกรรม

ในการจัดกิจกรรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนจะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม โดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

1. ขั้นเตรียม

เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการจัดกิจกรรม โดยผู้นำกิจกรรมและผู้ช่วย จัดเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ สิ่งแวดล้อม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เอกสารประกอบกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงติดต่อประสานงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2. ขั้นดำเนินการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย

2.1 ผู้วิจัยจัดปฐมนิเทศชี้แจงการจัดกิจกรรมเอกสาร แบบบันทึก และแบบประเมินต่างๆ แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจการดำเนินงานทั้งหมด

2.2 ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองเกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู หากมีข้อสงสัยให้ซักถามทำความเข้าใจตรงกัน

2.3 ผู้นำกิจกรรมดำเนินกิจกรรมด้วยการบูรณาการใน 3 ลักษณะ ดังนี้

2.3.1 สร้างแรงบันดาลใจ เป็นลักษณะที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งปัจจัยสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีหลายปัจจัย ที่สำคัญคือเรื่องของแรงบันดาลใจในการประกอบ

อาชีพ ซึ่งเป็นพลังอำนาจภายในตนเองชนิดหนึ่ง ซึ่งใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น วีดิโอ รูปภาพ กิจกรรมต่าง ๆ

2.3.2 กระทำด้วยเหตุผล เป็นลักษณะที่มุ่งกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมทำกิจกรรมสะท้อนความคิดด้วยหลักเหตุผล จากวิธีการต่าง ๆ ออกมา เช่น การตอบคำถาม การเขียน การแสดงออก เป็นต้น

2.3.3 การจูงใจ เป็นลักษณะที่มุ่งสร้างแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ

2.4 ผู้วิจัยจัดปฐมนิเทศ เปิดโอกาสให้ทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุยถึงความรู้สึกและประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านมา

3. ขั้นตอนและประเมินผลการจัดกิจกรรม

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองหลังสิ้นสุดการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูชุดเดียวกับที่ใช้สอบถามก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรม

3.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกิจกรรม

สื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม

1. เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์พร้อมจอรับภาพ
2. เอกสารประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ใบกิจกรรม
3. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม
4. สื่อออนไลน์จาก www.youtube.com และ CD ภาพยนตร์
5. แก้วน้ำเล็ก จานรอง วัสดุต่าง ๆ เช่น เศษไม้ ก้อนหิน ยางลบ เหรียญบาท เศษอลูมิเนียม น้ำตาลทราย
6. กล่องของขวัญ ดินน้ำมัน ผ้าปิดตา ดินสอ ปากกา ยางลบ สีเมจิกเล็ก สีเมจิกหัวโต
7. กระดาษ A4 กระดาษฟลิปชาร์ต
8. เอกสารประกอบกิจกรรม

เทคนิคการจัดกิจกรรม

เทคนิคที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การชมภาพยนตร์ จากวีดิทัศน์ การระดมสมอง

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู กำหนดการประเมินเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองเกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

ระยะที่ 2 ระหว่างจัดกิจกรรม ประเมินจากการสังเกตการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การแสดงความคิดเห็น การแสดงอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดเห็นผ่านการเขียนลงในเอกสารประกอบกิจกรรมกิจกรรมต่าง ๆ

ระยะที่ 3 หลังการจัดกิจกรรม นำข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์เนื้อหาให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองเกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูซึ่งเป็นแบบสอบถามชุดเดียวกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม และแบบสอบถามความคิดเห็นความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรม นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เชิงปริมาณ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การประเมินผล

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยรวมของความคิดเห็นความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครูหลังการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม
2. คะแนนเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 สำหรับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต้องไม่เกิน 1.00 ซึ่งถือว่ามีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3

แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม เป็น การรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และนำมาบูรณาการสร้างสรรค์กิจกรรมที่เสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพครูให้กับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะทำให้ นักศึกษาครูช่าง อุตสาหกรรมเกิดแรงบันดาลใจในทางบวกที่แสดงออกถึง ความกระตือรือร้น ทุ่มเท จดจ่อใส่ใจ ตั้งใจ เต็มใจที่จะใช้พลังทางด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิด มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีค่านิยมและ เจตคติที่ดี เต็มใจอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจของวิชาชีพครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ ประกอบด้วย 10 กิจกรรม รวมเวลาการเข้าร่วมกิจกรรมประมาณ 20 ชั่วโมง ดังนี้

ปฐมนิเทศ	จำนวน 30 นาที
ค่านิยมในวิชาชีพครู	
กิจกรรม ค่านิยมในวิชาชีพครู	จำนวน 120 นาที
กิจกรรม ครูอย่างไรที่สังคมไม่พึงประสงค์	จำนวน 60 นาที
กิจกรรม จุดเริ่มต้นอยู่ที่ใคร	จำนวน 60 นาที
กิจกรรม ครูช่างอุตสาหกรรมในอุดมคติ	จำนวน 120 นาที
ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู	
กิจกรรม สร้างแรงจูงใจด้วยทัศนคติเชิงบวก	จำนวน 150 นาที
การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู	
กิจกรรม คิดนอกกรอบหรือคิดในกรอบ	จำนวน 90 นาที
ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู	
กิจกรรม แก้วน้ำปริศนา	จำนวน 60 นาที
ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู	
กิจกรรม บินดินให้เป็นดาว	จำนวน 60 นาที
ทักษะและความสามารถในวิชาชีพครู	
กิจกรรม สังเกตเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน	จำนวน 60 นาที
เจตคติในวิชาชีพครู	
กิจกรรม ปลูกพลังแห่งความสำเร็จ “ครูช่างอุตสาหกรรม”	จำนวน 300 นาที
ปัจฉิมนิเทศ	จำนวน 90 นาที
รวม	1,200 นาที (20 ชั่วโมง)

ปฐมนิเทศ

ระยะเวลา 30 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

เมื่อผู้นำกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรมมาพบกันในช่วงโมงแรกต่างฝ่ายก็ยังไม่รู้จักกันและไม่ทราบภูมิหลังของกันและกัน การสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม และผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันเอง จะเป็นประโยชน์แก่การทำกิจกรรมร่วมกันในลำดับต่อไป

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับรู้จุดมุ่งหมาย แนวทางปฏิบัติ วัน เวลา สถานที่ ของการจัดกิจกรรม

2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นำกิจกรรม

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

2. สมุดบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเป็นกันเองโดยการทักทายและแนะนำตัว

2. ผู้นำกิจกรรมขอความร่วมมือผู้เข้าร่วมกิจกรรมตอบแบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

3. ผู้นำกิจกรรมชี้แจงจุดมุ่งหมายของการร่วมกิจกรรม

ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

ร่วมกันสรุปหาแนวทางการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ

2. สอบถามความคิดเห็นก่อนเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ

สมุดบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู



ชื่อ.....

ปฐมนิเทศ
บันทึกช่วยจำ

วันที่.....

กิจกรรม ครูอย่างไรที่สังคมไม่พึงประสงค์
ประโยชน์ที่ได้รับ

วันที่.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- 18 -

กิจกรรม ค่านิยมในวิชาชีพครู
ประโยชน์ที่ได้รับ

วันที่.....

กิจกรรม จุดเริ่มต้นอยู่ที่ใคร
ประโยชน์ที่ได้รับ

วันที่.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรม ครูช่างอุตสาหกรรมในอุดมคติ วันที่.....
ประโยชน์ที่ได้รับ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

กิจกรรม คิดนอกคอกหรือคิดในคอก วันที่.....
ประโยชน์ที่ได้รับ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- 19 -

กิจกรรม สร้างแรงจูงใจด้วยทัศนคติเชิงบวก วันที่.....
ประโยชน์ที่ได้รับ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

กิจกรรม แก้วน้ำปริศนา วันที่.....
ประโยชน์ที่ได้รับ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

กิจกรรม บัณฑิตให้เป็นดาว

วันที่.....

ประโยชน์ที่ได้รับ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรม ปลูกพลังแห่งความสำเร็จ “ครูช่างอุตสาหกรรม” วันที่.....

ประโยชน์ที่ได้รับ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรม สังเกตเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน วันที่.....

ประโยชน์ที่ได้รับ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจฉิมนิเทศ

บันทึกความทรงจำ

วันที่.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรม ค่านิยมในวิชาชีพครู

ระยะเวลา 120 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

อิทธิพลของสื่อมวลชนและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันมีผลทำให้ค่านิยมในวิชาชีพครูเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก ข้าราชการครูไม่ยอมสอนหนังสือ ข้าราชการครูพฤติกรรมไม่เหมาะสม ข้าราชการครูความเสียหายของคนที่มีอาชีพครูที่ปรากฏทางหน้าหนังสือพิมพ์รายวัน ฯลฯ เหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อค่านิยมในวิชาชีพครูทั้งสิ้น ดังนั้นทราบได้ที่ผู้เรียนครูยังไม่เกิดค่านิยมในวิชาชีพครูของตนแล้ว ก็ย่อมมีผลกระทบถึงวิชาชีพครูในภาพรวม ซึ่งอาจส่งผลกระทบไปถึงการศึกษาของชาติได้ กิจกรรมนี้ต้องการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้สึกด้วยตนเองว่าค่านิยมของครูที่แท้จริงนั้นควรเป็นเช่นไร และมีเหตุผลอะไรจึงเป็นเช่นนั้น

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหาเหตุผลที่ตามมาจากข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมได้
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถวินิจฉัยความเชื่อและค่านิยมในวิชาชีพครูที่ควรจะเป็นได้

เป็นได้

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. ข้าราชการปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับคนในอาชีพครู (ข่าวด้านลบ)
2. วิดีทัศน์หรือภาพยนตร์กรณีตัวอย่างของครูที่มีค่านิยมในอาชีพสูง
3. เอกสารประกอบกิจกรรม "ค่านิยมในวิชาชีพครู"

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมแบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน มีประธานกลุ่ม และเลขานุการกลุ่ม

2. ผู้นำกิจกรรมใช้ข่าวครูปัจจุบัน (ข่าวด้านลบ) มาเป็นสื่อนำกิจกรรม ในการทำกิจกรรมขั้นต้นซักถามผลกระทบ และเหตุผลประกอบ ใช้เวลา 30 นาที

3. ผู้นำกิจกรรมเปิดวิดีโอทัศน์หรือภาพยนตร์กรณีตัวอย่างของครูที่มีค่านิยมในอาชีพสูงให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมชม ใช้เวลา 30 นาที และอภิปรายประเด็นที่สำคัญ โดยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนออกมารายงานตามหัวข้อต่อไปนี้

- 3.1 ค่านิยมของบุคคลอื่น ๆ ในสังคมที่มีต่อผู้มีอาชีพครูเห็นว่าอาชีพครูนี้เป็นอย่างไร
- 3.2 สาเหตุที่เรามีค่านิยมต่ออาชีพครูเช่นนั้น เพราะอะไร
- 3.3 เมื่อมีครู เช่น ในวิดีโอทัศน์หรือภาพยนตร์กรณีตัวอย่าง ท่านคิดว่าจะช่วยแก้ไขค่านิยมในอาชีพครูให้ดีขึ้นได้บ้างหรือไม่

3.4 ความสำเร็จของอาชีพครูขึ้นอยู่กับใคร

3.5 ค่านิยมในอาชีพครู จากความคิดเห็นในกลุ่มของท่านมีความเห็นส่วนใหญ่ว่าอย่างไร

3.6 เพราะอะไรจึงมีค่านิยมและคิดเห็นเช่นนั้น

4. หลังจากเปิดอภิปรายได้ข้อยุติแล้ว กลับเข้าร่วมกลุ่มใหญ่ เสนอรายงานและอภิปรายซักถามระหว่างผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกกลุ่ม

5. ผู้นำกิจกรรมร่วมสรุปประเด็นสำคัญ

ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

1. ค่านิยมในวิชาชีพครูนั้น สังคมมักจะมองจากภายนอก คือ พฤติกรรมที่เห็นได้ชัดหรือกรณีตัวอย่างที่เด่น ๆ ซึ่งจะมีทั้งดีและไม่ดีปะปนกันไป ถ้าคนส่วนใหญ่ได้รับรู้สิ่งที่เป็นไปในทางลบในผู้มีวิชาชีพครูอยู่บ่อย ๆ และมาก ๆ แล้ว ค่านิยมของสังคมก็มีแนวโน้มไปในทางที่ไม่ดี แต่ถ้าได้รับรู้ในทางบวก ในทางที่ดีมาก ๆ ค่านิยมก็จะเป็นไปในทางที่ดีได้

2. ผู้มีอาชีพครูเองจะต้องมีค่านิยมในวิชาชีพในทางที่ดี มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูของตนเองเป็นเบื้องต้น ไม่ดูถูกเหยียดหยามวิชาชีพครูของตนเองก่อนแล้วบุคคลภายนอกจึงจะยอมรับและมีค่านิยมที่ดีต่อวิชาชีพครูตามไปด้วย

3. ค่านิยมในวิชาชีพครูที่สำคัญ ๆ มองได้ 2 ประเด็น คือ ค่านิยมภายในกับค่านิยมภายนอก ส่วนใหญ่มักจะติดอยู่กับค่านิยมภายนอก เช่น การยกย่องชมเชยให้กำลังใจ การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การมีรายได้สูง ฯลฯ ส่วนค่านิยมภายใน คือ ค่านิยมที่ตนเองประสบผลสำเร็จในอาชีพครูสูง และเกิดความภาคภูมิใจในตนเองโดยที่ผู้อื่นไม่จำเป็นต้องรู้ค่านิยมภายในเป็นสิ่งที่ดีที่สุดเพราะเป็นการทำงานตามอุดมคติ ความเชื่อความศรัทธาต่อความคิดที่สั่งมาของตนเอง แม้คนอื่นจะมองไม่เห็นคุณค่าความดี ก็มีได้หัวน้ใจ ย่อท้อ เพราะมีความสำเร็จในตนเองเป็นแรงจูงใจให้ทำอยู่แล้ว

4. ครูควรมีค่านิยมภายในวิชาชีพครูของตนเองให้สูง และมีค่านิยมในวิชาชีพจากภายนอกพอควรจึงจะเป็นผู้มีความรักในอาชีพครู

5. สรุปว่า ค่านิยมในผู้มีอาชีพครูดีหรือไม่ดีก็ขึ้นอยู่กับความประพฤติและการกระทำของครูเองเป็นสำคัญ และอย่ามองค่านิยมตามสังคมมากนัก แต่ควรมองค่านิยมที่ลึกลงไปซึ่งคนทั่ว ๆ ไปมองไม่เห็นชัด คือค่านิยมในคุณงามความดีของวิชาชีพครูมาประกอบด้วย

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม การได้ตอบ

2. การแสดงความคิดเห็นในเอกสารประกอบกิจกรรม "ค่านิยมในวิชาชีพครู"

3. การอภิปรายกลุ่ม

เอกสารประกอบกิจกรรม ค่านิยมในวิชาชีพครู

จากกรณีตัวอย่างข่าวครูปัจจุบัน

ค่านิยมของบุคคลอื่น ๆ ในสังคมที่มีต่อผู้มีอาชีพครูเห็นว่าอาชีพครูนี้เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

สาเหตุที่เขามีค่านิยมต่ออาชีพครูเช่นนั้น เพราะอะไร

.....

.....

.....

จากวิดิทัศน์หรือภาพยนตร์กรณีตัวอย่าง

เมื่อมีครู เช่น ในวิดิทัศน์หรือภาพยนตร์กรณีตัวอย่าง ท่านคิดว่าจะช่วยแก้ไขค่านิยมในอาชีพครูให้ดีขึ้นได้บ้างหรือไม่

.....

.....

.....

ความสำเร็จของอาชีพครูขึ้นอยู่กับใคร

.....

.....

.....

ค่านิยมในอาชีพครู จากความคิดเห็นในกลุ่มของท่านมีความเห็นส่วนใหญ่ว่าอย่างไร

.....

.....

.....

เพราะอะไรจึงมีค่านิยมและคิดเห็นเช่นนั้น

.....

.....

.....

กิจกรรม ครูอย่างไรที่สังคมไม่พึงประสงค์

ระยะเวลา 60 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

เมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทราบถึงค่านิยมในวิชาชีพครูที่ดีแล้ว จากกิจกรรมที่ผ่านมา จึงประสงค์จะให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เห็นถึงคุณลักษณะไม่พึงประสงค์ไว้ด้วยเป็นการเปรียบเทียบให้เห็นข้อแตกต่าง เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่คุณธรรมของครูที่ดีในแง่ของการปฏิบัติจริงต่อไป

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูที่สังคมพึงประสงค์กับครูที่สังคมไม่พึงประสงค์ได้
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอภิปรายแสดงความคิดเห็นและหาข้อสรุปแนวทางของครูที่ดีที่จะนำไปปฏิบัติได้

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

เอกสารประกอบกิจกรรม "ครูอย่างไรที่สังคมไม่พึงประสงค์"

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมแบ่งกลุ่มผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน มีประธานกลุ่ม และเลขานุการกลุ่ม
2. ผู้นำกิจกรรมแจกเอกสารประกอบกิจกรรมนี้ให้แต่ละกลุ่มอภิปรายเพื่อหาข้อสรุป ตามหัวข้อดังต่อไปนี้
 - 2.1 กลุ่มของท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความประพฤติของครูจากเอกสารที่นำมาให้ศึกษา
 - 2.2 ถ้าผู้มีอาชีพครูส่วนใหญ่มีลักษณะนิสัยและความประพฤติเช่นนี้ท่านคิดว่าภาพลักษณ์หรือค่านิยมของครูในสายตาของบุคคลภายนอกในสังคมจะเป็นเช่นไร
 - 2.3 กลุ่มของท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างที่จะช่วยให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับของสังคม
3. เมื่อแต่ละกลุ่มอภิปรายได้ข้อยุติอย่างไรแล้วให้จดบันทึกสาระสำคัญไว้สำหรับนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่อีกครั้งหนึ่ง
4. ผู้นำกิจกรรมให้แต่ละกลุ่มจำแนกคุณลักษณะที่ดีและไม่ดีของผู้มีอาชีพครูจากเอกสารประกอบกิจกรรมแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อเสนอแนะที่กลุ่มคิดไว้ว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
5. เมื่อแต่ละกลุ่มอภิปรายได้ข้อยุติแล้วให้ทุกกลุ่มเข้าร่วมกลุ่มใหญ่ และให้แต่ละกลุ่มเสนอผลสรุปจากอภิปรายของแต่ละกลุ่ม ผู้นำกิจกรรมอาจช่วยเสริมหรือสรุปเพิ่มเติมและจัดไว้บนกระดาน

ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

อาชีพครูเป็นอาชีพที่จะวางตัวให้เหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านหน้าที่การงาน และในเรื่องส่วนตัว ผู้มีอาชีพครูอาจจะทำอะไรบางอย่างที่คนธรรมดาหรือผู้มีอาชีพอื่นกระทำแล้วไม่มีผลเสียร้ายแรง แต่ถ้าครูกระทำจะเกิดผลเสียร้ายแรงนำไปสู่ความเสื่อมเสียและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้มีอาชีพครูได้

ข้อเสนอแนะและทางออกที่ดีสำหรับผู้มีอาชีพครู คือ

1. อย่าทำตัวเป็นคนล้าสมัยให้ล้าช้า ถ้าจำเป็นต้องกินต้องเสพ ก็ขอให้กินเสพ อย่างครูหรือไม่พำเพื่อเป็นอาจณ สามารถครองสติได้ และไม่เสียนาน (เพิ่มเติมตามที่กลุ่มเสนอแนะ)
2. สำหรับผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือครูใหญ่ต้องวางตัวให้เป็นพรหมของครูน้อย หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีเมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก มีสายตามองไกล มีความสุจริตยุติธรรม ไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นต้น(เพิ่มเติมตามที่กลุ่มเสนอแนะ)

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. การแสดงความคิดเห็นในเอกสารประกอบกิจกรรม "ครูอย่างไรที่สังคมไม่พึงประสงค์"
3. การอภิปรายกลุ่ม

เอกสารประกอบกิจกรรม กรณีศึกษาครูอย่างไรที่สังคมไม่พึงประสงค์

ครูน้อย.....?

ศุกร์เมา	เสาร์ถอน	อาทิตย์นอน	จันทร์ลา
อังคารหยุด	พุธซักผ้า	พฤหัสบดีเตรียมการสอน	
พอวันศุกร์ฉันต้องคลุกกับวงเหล้า		ถึงวันเสาร์ฉันต้องถอนก่อนฟ้าสว่าง	
วันอาทิตย์ต้องสนทนิตราครวาง		พอฟ้าสว่างเป็นวันจันทร์ต้องพล้นลา	
ลาวันจันทร์ฉันไม่สร้าง อังคารหยุด		ถึงวันพุธฉันต้องพับซักเสื้อผ้า	
เตรียมการสอนวันพฤหัสบดีมา		ครบรอบควรวินศุกร์ หัวชุกขุน	
		“ขันทิ”	

ครูใหญ่.....?

ลักษณะของครูใหญ่ (ครู+ตำแหน่งบริหาร) ที่ไม่เป็นที่พอใจของครูน้อย (ผู้ได้บังคับบัญชา)

10 แบบ คือ

1. ขุนรอเอาใจ : เป็นครูใหญ่ประเภทชอบคนประจบสอพลอ
2. ขุนใบ้ป้ายอ : เป็นครูใหญ่ประเภทชอบให้ลูกน้องยกย่องตน ชอบการเยินยอจากลูกน้อง
3. ขุนขอแลกชั้น : เป็นครูใหญ่ประเภทจะให้ใคร 2 ชั้น คนนั้นจะต้องหาของกำนัลมาให้ตนด้วย
4. ขุนบ้านประตุหลัง : เป็นครูใหญ่ประเภททำเป็นไม่รู้ไม่ชี้ แต่ถ้ามีอะไรเชิญไปหลังบ้าน พบกับ
คุณนายที่บ้านเป็นสำเร็จทุกเรื่อง
5. ขุนบัลลังก์พิทักษ์ผู้ : เป็นครูใหญ่ประเภทชอบอยู่ให้ลูกน้องแตกแยกกัน เพื่อตนเองจะได้ปกครอง
ง่าย ไม่กระทบกระเทือนบัลลังก์ตน
6. ขุนอุมูเวียนเทียน : เป็นครูใหญ่ประเภทชอบปูนบำเหน็จหมื่นเวียนไปเรื่อย ๆ โดยให้คนที่อยู่นานก่อน
7. ขุนเปลี่ยนขยับย้าย : เป็นครูใหญ่ประเภทชอบขู่ลูกน้องว่าจะย้าย แก้ปัญหาโดยการส่งย้าย
8. ขุนอาลัยเด็กอ่อน : เป็นครูใหญ่ประเภทชอบลูกน้องที่จัดหา “อิเหนา” มาปรนเปรอ
9. ขุนอุทรบริโภค : เป็นครูใหญ่ประเภทชอบให้ลูกน้องเลี้ยง ชอบกินเล็กกินน้อย
10. ขุนสับซอกได้ดี : เป็นครูใหญ่ประเภทปากร้ายใจดี ชอบดุด่า สับซอก แสดงอำนาจไม่เลือกที่
แต่ถ้าลูกต้องอดทนไม่โกรธได้ สุดท้ายก็ปูนบำเหน็จให้

"ทวีป อภิสิริ"

จากกรณีศึกษาท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความประพฤติของครู

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ถ้าผู้มีอาชีพครูส่วนใหญ่มีลักษณะนิสัยและความประพฤติเช่นนี้ท่านคิดว่าภาพลักษณ์หรือค่านิยมของครูในสายตาของบุคคลภายนอกในสังคมจะเป็นเช่นไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลุ่มของท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างที่จะช่วยให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับของสังคม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลอนเดือนตนของคนเป็นครู

เราคือครู ผู้หวัง สักสอนศิษย์	ปลูกต่อมคิด จิตใจ ไซ้เพียงบ่อน
รอบรู้ลึก ศึกษา หาขั้นตอน	เตรียมการก่อน สอนแม่นยำ แน่นวิชา
ประพุดิติน คนชอบ มอบเป็นศิษย์	ครูช่างคิด จิตดี มีคุณค่า
รักษาชื่อ ชื่อตรง คงจรรยา	ตรงเวลา หน้าที่ มีวินัย
เนื้อหาแน่น แม่นนัก จักบ่งชี้	ฝังความดี ที่ศิษย์ ติดนิสัย
รู้ริเริ่ม เสริมซ้ำ ทำวิจัย	วินิจจัย ให้ถ่อง มองการณ์ไกล
สร้างสื่อดี มากค่า มาช่วยสอน	ครบขั้นตอน ย้อนปรับ กลับแก้ไข
การบ้านมอบ สอบถาม ความเข้าใจ	สังเคราะห์ได้ ไวชื่อ ถือนั่นครู
อย่าดูต่ำ ว่าร้าย ให้ศิษย์ทุกซ์	สอนสนุก ปลูกจิต ตัดตรึงหู
แรงจูงใจ ให้เสริม เพิ่มภูมิรู้	ศิษย์เชิดชู ผู้สอน ชื่นองสิ่งดี
อาชีพครู ดูว่า น่าขวยเขิน	คิดแค่งเงิน เมินศักดิ์ มักหมองศรี
ประเมินผ่าน งานปล่อย ค่อยว่าที่	ศิษย์หลบลิ้น หนีเรือ เมื่อข้ามไป
ค่าเลศล้ำ คำว่า ครูอาชีพ	เปรียบประทีป ไร้บ่สง ต้องสดใส
ส่องทางศิษย์ คิดรัก ปักหัวใจ	ปัญหาใด ไม่ท้อ รอเนิ่นนาน
คุณธรรม นำใจ ให้ล้ำค่า	มีเมตตา ปราณี ที่กล่าวขาน
ลูกศิษย์ดี มีชื่อ คือผลงาน	ต้องเชี่ยวชาญ การสอน มีผ่อนคลาย
เป็นแบบอย่าง ทางดี ที่ถูกต้อง	ศิษย์ยกย่อง ร้องทัก รักมีหน้าย
ศิษย์มีครู ครูมีศิษย์ มิตรรอบกาย	สิ่งสุดท้าย ถวายใจ ให้กันเอย

"วัลลภ มากมี"

กิจกรรม จุดเริ่มต้นอยู่ที่ใคร

ระยะเวลา 60 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

ในวงสังคมทั่วไปเมื่อเห็นสิ่งไม่พึงงามในสังคมหรือค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง ก็มักจะวิพากษ์วิจารณ์ แสดงความคิดเห็นกันว่าไม่ควรจะทำเช่นนั้นแต่ควรทำอย่างนี้จึงจะดี แต่ถ้าถามว่า การจะทำให้สังคมดีขึ้นหรือเปลี่ยนค่านิยมไปตามที่เราต้องการนั้นควรจะเริ่มที่ใคร คำตอบที่ได้มักจะต้องเริ่มที่ผู้อื่น เช่น เริ่มที่ผู้นำหรือคนที่มีอำนาจ เป็นต้น แต่สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมจริง ๆ ก็คือ ผู้ปฏิบัติทุกคน นั่นคือหมายความว่าถึงตัวเราด้วยนั่นเอง และการเริ่มด้วยการเปลี่ยนแปลงที่ตัวเรานั้นเอง และการเริ่มต้นด้วยการเปลี่ยนแปลงที่ตัวเรานั้น เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะถ้าไม่เริ่มจากจุดนี้แล้ว สังคมก็จะเปลี่ยนแปลงได้ยาก กิจกรรมนี้มุ่งให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมองเห็นความสำคัญและเกิดความคิดว่าสิ่งที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงมิใช่อื่นไกล คือ ตัวของเรานั้นเอง

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอภิปรายและสรุปหาต้นตอของสิ่งที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมที่ไม่ถูกต้องในสังคมได้

2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปแนวคิดวิธีการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มี วิชาชีพครูได้

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. กล้องของขวัญ
2. เอกสารประกอบกิจกรรม

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน มีประธานกลุ่ม และเลขานุการกลุ่ม
2. ผู้นำกิจกรรมแจกปัญหาให้แต่ละกลุ่มอภิปราย ตัวอย่างปัญหาที่นำมาอภิปรายเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติว่าจะเริ่มต้นที่ผู้ใด ตัวอย่างเช่น
 - กลุ่มที่ 1 ใครควรจะประหยัดเชื้อเพลิง
 - กลุ่มที่ 2 ทำอย่างไรจะให้คนไทยนิยมสินค้าไทย
 - กลุ่มที่ 3 หน้าที่ป้องกันประเทศควรเป็นของใคร
 - กลุ่มที่ 4 ใครคือผู้ที่ จะช่วยให้ค่านิยมในอาชีพครูดีขึ้น
3. เมื่ออภิปรายได้ข้อยุติแล้วให้เวลาของกลุ่มจดบันทึกสรุปของแต่ละกลุ่มไว้เพื่อรายงาน
4. ผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนจับมือกันเป็นรูปวงกลม เหยียดแขนให้ตึง แล้วให้ทุกคนยืนนิ่ง ๆ ห้ามเคลื่อนไหวทำจากที่ แต่อนุญาตให้เคลื่อนไหวส่วนลำตัวและแขนได้

5. ผู้นำกิจกรรมนำกล่องของขวัญไปวางไว้ตรงจุดกึ่งกลางของวงกลม และให้ทุกคนพยายามใช้ความสามารถหยิบกล่องของขวัญกลางวงให้ได้ โดยห้ามเคลื่อนเท้าจากเดิม

6. ผู้นำกิจกรรมเมื่อเห็นว่าไม่มีผู้ใดทำได้ ให้ผู้นำกิจกรรมเปลี่ยนกติกาใหม่ โดยให้ทุกคนเคลื่อนไหวได้โดยอิสระ ให้เริ่มต้นพร้อมกัน โดยนับ 1 2 3.... ก็ปรากฏว่า คนที่มีความว่องไวฉับพลันกว่าจะเป็นผู้ได้กล่องของขวัญไว้ในครอบครอง

7. ผู้นำกิจกรรมให้ทุกคนจับมือยืนเป็นวงกลม หันหน้าไปทางเดียวกันตามเส้นรอบวง และให้ทุกคนชี่มือไปที่เพื่อนของตน แล้วถามว่าจุดเริ่มต้นอยู่ที่ไหน

8. ผู้นำกิจกรรมให้ทุกคนชี่มือไปที่เพื่อนแล้วสังเกตนิ้วของตนว่าเป็นอย่างไร ก็จะพบว่ามือนิ้วชี้ออกจากตัวไปยังเพื่อน 2 นิ้ว คือ นิ้วชี้กับนิ้วหัวแม่มือ ส่วนนิ้วอีก 3 นิ้ว คือนิ้วนาง นิ้วกลาง นิ้วก้อย หันงอกลับเข้าสู่ตัวเอง ถามผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่าได้ข้อคิดอะไรจากการสังเกตนี้บ้าง

ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

1. กิจกรรมที่ให้อภิปรายถกเถียงกันภายในกลุ่มตอนแรกก็เพื่อจะชี้ให้เห็นว่า การคิดแก้ปัญหาเรื่องใด ๆ ส่วนใหญ่เรามักจะมองไปที่บุคคลอื่น เช่น ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจ คนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเรา เป็นต้น แต่เรามักจะไม่มองว่า จุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงนั้น ควรจะเริ่มต้นที่ตัวเราเองก่อนเป็นเบื้องต้น แต่เมื่อทุกคนคิดเช่นนี้ก็จะเป็นการเริ่มต้นที่จะเป็นความจริงได้รวดเร็ว ดีกว่ารอให้คนอื่นเริ่มต้นก่อนแล้วจึงจะเป็นฝ่ายทำตาม

2. การที่ทุกคนหยุดนิ่ง หรือพยายามเพียงเล็กน้อยไม่จริงจัง (เช่นกรณียืนอยู่กับที่และต้องการสิ่งของที่อยู่กลางวง) ก็ย่อมไม่เป็นผลสำเร็จจะเป็นผลสำเร็จได้ก็จะต้องพยายามอย่างเต็มที่ผู้เริ่มต้นก่อนจะได้รับผลสำเร็จก่อน ถ้าผู้ใดชักช้าลังเลก็จะเป็นผู้พลาดโอกาส (เช่นกรณีผู้สามารถแย่งขนมไว้ในครอบครองได้)

3. การที่ทุกคนชี่มือไปที่คนอื่นโดยไม่เริ่มต้นที่ตนเอง ก็เหมือนกับกรณีการชี่มือของผู้ยืนอยู่รอบวงกลมจะไม่รู้ว่าใครควรจะเป็นผู้เริ่มต้นก่อน เหมือนกับการเกี่ยงงอนกัน โดยต่างคนต่างก็ชี้ไปที่คนอื่น ซึ่งคนอื่นก็ชี้ไปที่คนอื่น ๆ ต่อไปอีก จนหาคนเริ่มต้นไม่ได้ สิ่งที่ต้องการสิ่งที่คาดหวังก็ไม่มีทางสำเร็จลงได้

4. การให้สังเกตมือชี้ไปที่ผู้อื่นนี้เป็นข้อเตือนใจว่า การที่เราชี้ไปที่คนอื่น 2 นิ้วนั้น นิ้วที่งอเข้ามาหาตัวเราเองมีถึง 3 นิ้ว และเตือนให้เราเห็นว่า หมายถึงเราเองควรจะเริ่มต้นทำที่ตัวเราเองด้วย

5. ข้อคิดสำหรับผู้มีวิชาชีพครูคือนวัตกรรมและสิ่งที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอนนั้น ครูจะต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงโดยการนำไปใช้ได้ด้วยตัวเอง ไม่จำเป็นต้องรอให้คนอื่นมาชี้แนะเริ่มต้นให้ก่อนเราจึงจะทำตาม การเริ่มต้นที่ตัวเราเองเป็นสิ่งที่ดีที่สุด

ดังนั้น ต่อไปนี้ขอให้เรามาเริ่มต้นฝึกทำกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดสมรรถภาพในวิชาชีพครูด้วย
ตัวของเราโดยเริ่มต้นที่ตัวของท่านเอง

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. การอภิปรายกลุ่ม



เอกสารประกอบกิจกรรม
จุดเริ่มต้นอยู่ที่ใคร

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ กลุ่มของตนเอง

- ☐ กลุ่มที่ 1 ใครควรจะประหยัดเชื้อเพลิง
- ☐ กลุ่มที่ 2 ทำอย่างไรจะให้คนไทยนิยมสินค้าไทย
- ☐ กลุ่มที่ 3 หน้าที่ป้องกันประเทศควรเป็นของใคร
- ☐ กลุ่มที่ 4 ใครคือผู้ที่จะช่วยให้ค่านิยมในอาชีพครูดีขึ้น

กิจกรรม ครูช่างอุตสาหกรรมในอุดมคติ

ระยะเวลา 120 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

การเป็นครูที่ดีนั้นมิได้หมายความว่าแค่เพียงการสอนดีเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องถึงพร้อมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม และจะต้องมีความศรัทธาในวิชาชีพครูอีกด้วย กิจกรรมนี้ต้องการฝึกให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักค้นหาคุณลักษณะของครูช่างอุตสาหกรรมที่ควรจะมีให้พบด้วยตนเอง โดยหวังว่ากิจกรรมนี้จะนำไปสู่ความเข้าใจ และเกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ตลอดจนเกิดคุณสมบัติที่เป็นนามธรรม เช่น คุณธรรม จริยธรรม เมตตาธรรม ยุติธรรม ฯลฯ ขึ้นในตัวผู้ทำกิจกรรม โดยอาศัยกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมเป็นสื่อนำไปสู่สิ่งที่ต้องการดังกล่าว

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถอธิบายสิ่งที่คาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครูช่างอุตสาหกรรมได้
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถแยกแยะพฤติกรรมที่เหมาะสมกับไม่เหมาะสมในวิชาชีพครูช่างอุตสาหกรรมได้

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ตต่อเท่าขนาดคน
2. สีเมจิกหัวเล็กและหัวโต

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน มีประธานกลุ่ม และเลขานุการกลุ่ม
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวาดรูปนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในอุดมคติ โดยใช้ตัวคนเป็นแบบและลงสีให้สวยงาม
3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมความคิดเกี่ยวกับบุคลิภาพ การแสดงออก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สำหรับการเป็นนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม โดยให้เขียนลักษณะของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในปัจจุบันไว้ด้านขวามือ และให้เขียนลักษณะของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในอุดมคติไว้ด้านซ้ายมือ
4. ผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันอภิปราย และสรุปเป็นผลงานของกลุ่ม ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม และให้นำเสนองานกลุ่ม

ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

พฤติกรรม บุคลิภาพที่เหมาะสม และสิ่งที่คาดหวังที่มีต่อครูช่างอุตสาหกรรม

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. ผลงานรูปวาดของกลุ่มที่มีการบรรยายบุคคลิกลักษณะในปัจจุบันและอนาคตที่คาดหวัง
3. การอภิปรายกลุ่ม



กิจกรรม สร้างแรงจูงใจด้วยทัศนคติเชิงบวก

ระยะเวลา 150 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

จะอย่างไรให้นักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมมีทัศนคติเชิงบวกในวิชาชีพครู สร้างแรงบันดาลใจและให้กำลังใจในการเป็นวิชาชีพครูต่อไปในอนาคต เกิดเป็นค่านิยมขึ้นภายในตัวบุคคล แสดงออกเป็นพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา และความคิดต่อการเป็นวิชาชีพครู เป็นสิ่งที่บังคับต้องทำ ต้องปฏิบัติ มีความรัก ศรัทธา และมีความสุขเมื่อได้เห็นหรือได้ทำสิ่งเหล่านั้น

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดแรงจูงใจในวิชาชีพครูด้วยการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับตนเองได้
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปรับทัศนคติ สร้างพลัง และวางเป้าหมายของชีวิตให้กับตนเองได้

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. CD ภาพยนตร์ “มัลลายหิวใจเร็วจัด...”
2. กระดาษฟลิปชาร์ตพร้อมแผ่นรอง
3. สีสเมจิกหัวโต
4. กระดาษ A4 ดินสอ หรือ ปากกา

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน มีประธานกลุ่ม และเลขานุการกลุ่ม
2. ผู้นำกิจกรรมแจกกระดาษ A4 และดินสอให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนละ 1 ชุด
3. ผู้นำกิจกรรมเปิด CD ภาพยนตร์ “มัลลายหิวใจเร็วจัด...” ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ชมโดยใช้เวลา 110 นาที พร้อมจดบันทึกข้อคิดที่ได้จากการชมภาพยนตร์
4. ผู้นำกิจกรรมแจกสีเมจิกตราหัวโต กระดาษฟลิปชาร์ตพร้อมแผ่นรอง ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มระดมสมองเขียนข้อคิดที่ได้จากการชมภาพยนตร์นี้ลงในกระดาษฟลิปชาร์ตที่ได้แจกให้ร่วมกันอภิปราย และส่งตัวแทนกลุ่มออกมารายงาน จากนั้นสรุปข้อคิดที่ได้จากการกิจกรรม

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม ความสนใจในการทำกิจกรรม การแสดงความคิดเห็น การได้ตอบการอภิปรายของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2. สอบถามความรู้สึกในการทำกิจกรรม
3. การอภิปรายกลุ่ม

แนวสรุปและประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

จากการชมภาพยนตร์ “ม้าลายหัวใจเร็วจัด...” อุปมาอุปไมยไม่ได้ว่าถ้าม้าลายเปรียบเสมือนชีวิตมนุษย์ที่มีความตั้งใจจะทำความฝันและพัฒนาตนเองไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ โดยที่ม้าลายก็ไม่เคยรู้มาก่อนเลยว่าตัวมันไม่ได้เกิดมาเพื่อที่จะเป็นม้าแข่ง มันรู้แต่เพียงว่า “ถ้ามันวิ่งได้มันก็จะลงสนามแข่งขันได้” ความตั้งใจที่จะลงแข่งวิ่งทำให้มันพยายามฝึกฝน พัฒนาฝีมือ และลองผิดลองถูกจนทำให้มันได้รับโอกาสเข้าแข่งขัน โดยมีเพื่อน ๆ เป็นผู้ฝึกสอน ฝึกเทคนิคต่าง ๆ และได้รับกำลังใจจากเพื่อน ๆ แม้ต้องล้มลุกคลุกคลาน และกลับมาเป็นผู้ชนะได้ในที่สุด

ชีวิตของคนทุกคน ก็เริ่มต้นไม่แตกต่างไปจากม้าลาย ถ้าเรารู้จักปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม เปิดใจยอมรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองหมั่นฝึกฝนตนเองไม่เบื่อกับปัญหา และทำให้เราประสบความสำเร็จในชีวิตได้ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าเราขาดความตั้งใจและทุ่มเท อุทิศตน

เนื้อหาของภาพยนตร์เรื่องนี้ สามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตประจำวันของเราให้เรารู้จักวางแผนเป้าหมายของชีวิตถึงแม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่ใช่ตัวตนของเรา การใช้ความอดทนหมั่นฝึกฝนเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเรียนรู้สิ่งใหม่ ฝึกฝนตนเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ความสำเร็จทุกอย่างเกิดขึ้นได้จากการอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ จะทำให้เราเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง มีทัศนคติต่อตัวเองในงานด้านบวกและเปลี่ยนจากการดูถูกเป็นแรงผลักดัน มีความพยายามไม่มีอะไรยากเกินกว่าที่จะทำได้ถ้าเรามีความพยายาม

กิจกรรม คัดลอกหรือคิดในคอก

ระยะเวลา 90 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

โลกของเราเจริญก้าวหน้า และมีสิ่งประดิษฐ์แปลกใหม่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ในปัจจุบันก็เพราะความคิดประเภทที่แปลกไปจากคนอื่น ๆ บุคคลที่มีอาชีพครูควรจะต้องตระหนักถึงเรื่องนี้ว่า การทำอะไรแปลกออกไป มิใช่ความผิดปกติดังแต่อย่างใด แต่จะต้องพยายามศึกษาและทำความเข้าใจสิ่งเหล่านั้นให้ถ่องแท้ และหาทางทำสิ่งที่แปลกออกไปให้เกิดประโยชน์

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหามารูปแบบใหม่ที่แตกต่างรูปแบบเดิมได้
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปข้อคิดจากการทำกิจกรรมได้

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. ไม้จิ้มฟัน กลุ่มละ 13 อัน
2. เอกสารประกอบกิจกรรม

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมแบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็นย่อย กลุ่มละ 5 คน มีประธานกลุ่ม และเลขานุการกลุ่ม
2. ผู้นำกิจกรรมแบ่งผู้ร่วมกิจกรรมออกเป็น 2 พวก คือ พวกแรกเป็นพวกทำกิจกรรม (มี 3 คน) พวกที่ 2 เป็นพวกสังเกตการทำงานของพวกแรก (มี 2 คน)
3. ผู้นำกิจกรรมแจกคำแนะนำการเล่นเกมส์ ไม้จิ้มฟันคอกม้า ให้กลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมศึกษา ถ้าสงสัยให้ซักถาม ถ้าเข้าใจกติกาโดยไม่มีข้อสงสัยแล้วให้เริ่มทำกิจกรรมได้ (ใช้เวลาประมาณ 30 นาที)
4. ให้กลุ่มสังเกตการณ์ สังเกตการทำงานของกลุ่มตามหัวข้อต่อไปนี้
 - 4.1 การทำงานของกลุ่มเป็นอย่างไรบ้างมีขั้นตอนในการทำอย่างไร เช่น การวางแผน แก้ปัญหา การช่วยกันคิด การช่วยกันทำ การต่างคนต่างทำ มีปัญหาในการทำงานอย่างไรบ้าง การขัดแย้งได้เถียงกันในกลุ่ม
 - 4.2 มีใครเป็นหัวหน้ากลุ่มหรือมีใครเป็นผู้นำ ใครเป็นผู้ตามในกลุ่มขณะทำงาน
 - 4.3 การทำงานของกลุ่มสำเร็จเพราะเหตุใด
 - 4.4 การทำงานของกลุ่มไม่สำเร็จเพราะเหตุใด
 - 4.5 ใช้เวลาทำงานนานเพียงใด
5. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวมกลุ่มใหญ่ เสนอข้อมูลจากการสังเกตการทำงานและความรู้สึกของผู้นำ สอดถามถึงกระบวนการคิดและวิธีการทำงานของกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ และกลุ่มที่

ไม่ประสบผลสำเร็จว่า คิดอย่างไร ทำอย่างไร จึงประสบผลสำเร็จ หรือไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะเหตุใด จึงคิดเช่นนั้น และทำเช่นนั้น

6. ผู้นำกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันสรุปประเด็นจากข้อมูลที่ได้จากการทำกิจกรรม **ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม**

1. การแก้ปัญหาของคนทั่วไปมักจะคิดวนอยู่ในรูปแบบเดิม ในประสบการณ์เดิม เช่น จาก เกมไม้จิ้มฟันคอกม้าก็มักจะคิดทำคอกม้าให้เป็นรูปสี่เหลี่ยม ซึ่งไม่มีโอกาสที่จะทำให้ถูกต้องตามกติกา ได้ เช่นเดียวกับการคิดแก้ปัญหาชีวิต คนทั่ว ๆ ไปจะคิดหาทางแก้ไขปัญหาเหมือนหรือคล้าย ๆ กัน ซึ่งก็จะประสบผลสำเร็จบ้าง ไม่ประสบผลสำเร็จบ้างแล้วแต่กรณี

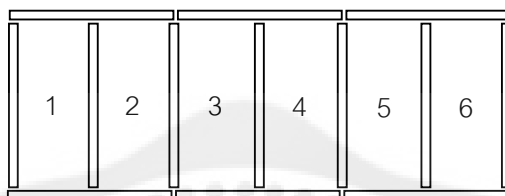
2. แต่ในกรณีเกมไม้จิ้มฟันคอกม้านี้ ถ้าจะทำให้เป็นผลสำเร็จตามกติกาได้ ผู้คิดจะต้องคิด ให้ออกไปนอกกรอบต่างไปจากที่คนทั่วไป ๆ คิดกัน คือ จากไม้จิ้มฟันคอกม้าจะต้องคิดสร้างคอกม้าให้ เป็นรูปหกเหลี่ยม โดยทำคอกม้ารูปสามเหลี่ยม ไม่ใช่คอกม้ารูปสี่เหลี่ยมเหมือนของเดิม นั้นแสดงว่า คนที่คิดอะไรแปลกออกไปจากคนอื่น มิใช่เป็นการคิดผัดผสมไป แต่อาจเป็นความคิดที่ถูกต้องแล้วก็ได้ ดังเช่นกรณีเกมไม้จิ้มฟันคอกม้า

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. การอภิปรายกลุ่ม

เอกสารประกอบกิจกรรม คือนอกคอกหรือคิดในคอก

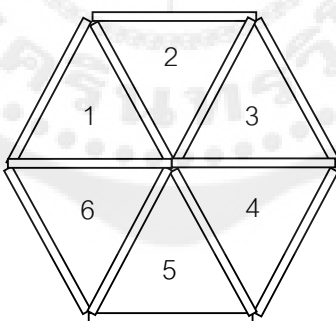
มีไม้จิ้มฟัน 13 อัน ประกอบเป็นคอกม้ารูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า จากรูปสมมติว่าเป็นคอกม้า 6 คอก รั้วถูกขโมยไป 1 อัน แต่ยังสามารสร้ากคอกม้าได้ 6 คอก โดยไม่มีช่องว่างให้ม้าหนีออกได้ทั้ง 6 คอก



กติกา

1. ให้ทุกคนทำงานร่วมกันโดยแก้ปัญหาให้ได้ตามกติกาที่กำหนด
2. ให้สิทธิ์ทุกกลุ่มทำงานอย่างอิสระเสรี

เฉลย ตัวอย่างการสร้าง



หมายเหตุ หรือตามแบบอื่น ๆ จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างขึ้น

กิจกรรม แก้วน้ำปริศนา

ระยะเวลา 60 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

งานในวิชาชีพครูเป็นงานที่มีการกิจต้องรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาหลาย ๆ ด้าน ผู้บริหาร โรงเรียน และเพื่อนร่วมงานมักจะขอร้องให้ช่วยกันทำงานพิเศษ หรือรับภาระในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ และมักจะได้รับการปฏิเสธว่า ทำไม่ได้ รับไม่ได้ แก้อไม่ได้ หรือช่วยเหลือไม่ได้ เพราะมีความรู้สึก ว่าตนเองต้องรับผิดชอบในการแก้ปัญหามากกว่าอยู่แล้ว ถ้าจะต้องรับอะไรเพิ่มเข้าไปอีกก็ไม่อาจจะ ทนต่อสภาพนั้นได้ ความรู้สึกเช่นนั้นเป็นเพียงความคิดวิตกกังวลและการคาดคะเนเท่านั้น แล้วปฏิเสธ ไปตามความรู้สึกนึกคิดของตน แต่บางครั้ง บางเรื่อง บางปัญหา เมื่อพยายามศึกษา และหาทางแก้ไข ปัญหาไปตามขั้นตอนจริง ๆ ก็สามารถจะทำได้ และแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงปัญหาบางเรื่องที่เราคิดว่าไม่สามารถแก้ไขได้ บางครั้งเป็นปัญหาที่แก้ได้เมื่อได้ลงมือกระทำจริง
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมใช้ความพยายามในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์

สูงสุดได้

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. แก้วน้ำเล็ก
2. จานรอง
3. วัสดุต่าง ๆ เช่น เศษไม้ ก้อนหิน ยางลบ เหรียญบาท เศษอลูมิเนียม น้ำตาลทราย

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมแบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน มีประธานกลุ่ม และ เลขานุการกลุ่ม
2. ผู้นำกิจกรรมแจกอุปกรณ์ให้กลุ่มละ 1 ชุด มีแก้วน้ำเล็ก 1 ใบ จานรองแก้วน้ำ และ อุปกรณ์ที่จะทดลอง เช่น เหรียญบาท ก้อนหิน เศษไม้ ยางลบ เศษอลูมิเนียม น้ำตาลทราย ฯลฯ (เท่าที่สามารถหาได้สะดวก)
3. ผู้นำกิจกรรมอธิบายกติกาในการทำกิจกรรมตามลำดับดังนี้
 - 3.1 ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเติมน้ำลงในแก้วน้ำให้เต็มแก้ว
 - 3.2 ให้นำอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เศษไม้ ก้อนหิน ยางลบ เหรียญบาท เศษอลูมิเนียม น้ำตาลทราย มาวางไว้บนโต๊ะใกล้ ๆ กับแก้วน้ำ

3.3 ให้สมาชิกในกลุ่มอภิปรายแสดงความคิดเห็นว่าสิ่งของต่าง ๆ เหล่านี้ แต่ละอย่าง สามารถใส่ลงในแก้วน้ำเล็กที่มีน้ำล้นออกมาได้หรือไม่ ได้เพราะอะไร ไม่ได้เพราะอะไร ให้เลขานุการของกลุ่มบันทึกความเห็นจากการอภิปรายของสมาชิกในกลุ่มโดยสรุปไว้ในกระดาษ

3.4 เมื่ออภิปรายจบได้ข้อยุติแล้วเริ่มทดลองหย่อนสิ่งของแต่ละอย่างลงที่ละชิ้นพร้อมทั้ง จดบันทึกลำดับการใส่แล้วบันทึกผลการทดลองได้

3.5 จบแล้วเข้ารวมกลุ่ม เสนอผลการทดลอง และผลการอภิปรายของแต่ละกลุ่ม
ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

1. สิ่งของบางอย่างไม่สามารถจะใส่ลงในแก้วน้ำที่เต็มเปี่ยมอยู่แล้วได้ เช่น ไม้ เศษ อนุมิเนียม ยางลบ ฯลฯ เพราะจะทำให้ น้ำล้นออกมาจากแก้วน้ำ แต่สิ่งของบางอย่าง เช่น เหรียญบาท น้ำตาลทราย (ในปริมาณที่ไม่มากนัก) ก็สามารถจะใส่ลงในแก้วน้ำที่เต็มปรี่อยู่แล้วโดยน้ำไม่หก ลงมาแม้แต่น้อยที่เป็นเช่นนี้เพราะเหตุผลต่างกัน เช่น น้ำมีความตึงผิวสูง น้ำตาลทรายสามารถละลาย โมเลกุลแทรกซึมเข้าไปในน้ำได้ ฯลฯ เป็นต้น

2. แก้วน้ำที่ใส่น้ำจนเต็มปรี่นี้เปรียบเทียบกับสมอคนที่รับภารกิจและปัญหาต่าง ๆ ได้ มาก ถ้าเพิ่มปัญหาขึ้นหรือรับผิชอบบางสิ่งบางอย่างเพิ่มเข้าไปอีกก็อาจจะอยู่ในสภาพที่ทนไม่ได้ และ อาจเกิดผลเสียหายขึ้นได้ เช่นเดียวกับน้ำที่ล้น เมื่อเราใส่สิ่งของบางอย่างลงไป แต่สำหรับบางปัญหา บางเรื่องก็สามารถจะรับได้โดยไม่เกิดผลเสียหายเช่นเดียวกับเหรียญบาท หรือน้ำตาลทรายที่ใส่ลงใน แก้วน้ำที่ล้นปรี่อยู่แล้วโดยไม่หกลงแต่อย่างใด

3. ข้อคิดในการทำงานและแก้ปัญหาที่ก็คือ จงทำงานและแก้ปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบ อย่าตีโพยตีพาย ตีตนไปก่อนไข้ ก่อนที่จะลงมือกระทำและแก้ปัญหาด้วยการกระทำจริง

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. การอภิปรายกลุ่ม

กิจกรรม บ้นดินให้เป็นดาว

ระยะเวลา 60 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้จะเกิดความรู้สึกและมองเห็นถึงลักษณะการทำงาน ซึ่งการทำงานหากทุกคนเอาใจจดจ่อต่องานที่ทำช่วยกันคิด ช่วยกันทำ และช่วยกันแก้ปัญหา งานก็จะสามารถสำเร็จได้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตัดสินใจร่วมกันสร้างบางอย่างโดยใช้ประสาทสัมผัสได้
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างพลังเอาใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำได้

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. ดินน้ำมัน
2. ผ้าปิดตา

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมจับคู่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมานั่งด้วยกันเป็นคู่ ๆ ห่าง ๆ กัน มีดินน้ำมันให้คู่ละ 1 ก้อน
2. ผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปิดตาด้วยผ้า ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปั้นอะไรก็ได้ร่วมกัน หลังจากดูว่าได้ปั้นออกมาเป็นอย่างไร
3. ผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบายสิ่งที่ได้ปั้นออกมา

ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

การทำงานบางอย่างผู้ทำรู้สึกตื่นเต้นกับงานที่ได้รับมอบหมาย และไม่ทราบว่าผลงานนั้นจะออกมาเป็นอย่างไร บางครั้งความตื่นเต้นและตั้งใจดีในการทำงานมากเกินไปก็อาจทำให้เกิดผลสำเร็จของงานไม่เท่ากันกับความคาดหวังหรือความตั้งใจ และบางครั้งก็อาจเกิดท้อใจ เกิดอุปสรรคที่เราเองไม่เห็นเข้ามาทำให้งานไม่สำเร็จ หากเรามีใจจดจ่อใส่ใจในงาน เพ่งกำลังทำงานด้วยใจ รักในการทำงานนั้น ก็อาจจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. การอธิบายกลุ่ม

กิจกรรม สังเกตเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

ระยะเวลา 60 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

วิธีหนึ่งที่จะทำให้ผู้เรียนวิชาชีพครู เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนไปในทางที่ดีคือการให้ตัวผู้สอนนั้นได้สังเกตพฤติกรรมการสอนจากผู้อื่นอย่างมีหลักเกณฑ์ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นข้อดีข้อบกพร่องของบุคคลที่ตนสังเกต และนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงตนเองเพื่อไม่ให้มีข้อบกพร่องตามที่ตนได้สังเกตเห็น อีกวิธีหนึ่งคือการได้เห็นภาพสะท้อนการสอนของตนเองตลอดกระบวนการสอน ดังนั้น กิจกรรมนี้จึงมุ่งให้ผู้ทำกิจกรรมฝึกสังเกตการสอนของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางนำมาปรับปรุงการสอนของตนเอง มิให้มีข้อบกพร่องอย่างที่ตนได้สังเกตเห็นในขณะที่สังเกตเห็นในขณะที่สังเกตการสอนของผู้อื่น

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมค้นหาข้อดีข้อเสียของการสอนที่สังเกตเห็นได้
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิจารณาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนอย่างมีหลักเกณฑ์ได้

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

เอกสารประกอบกิจกรรม

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมแจกแบบบันทึกพฤติกรรมให้ผู้เรียนแต่ละคนพิจารณาและอธิบายประกอบการใช้ (ดูแนวคำอธิบายจากเอกสารประกอบกิจกรรม)
2. กำหนดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนไปบันทึกพฤติกรรมของครูผู้สอนที่ผู้เรียนเรียนในวิชาอื่น ๆ คนละ 30 นาที แล้วคิดคะแนนรวมเพื่อนำมาเป็นหัวข้ออภิปรายพฤติกรรมที่สังเกตได้พร้อมหัวข้อเสนอแนะในชั่วโมงต่อไป
3. ผู้นำกิจกรรมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอภิปรายผลจากคะแนนรวมของพฤติกรรมที่บันทึกได้

ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

1. พฤติกรรมการสอนของครูโดยทั่วไปที่พบส่วนใหญ่ครูมักจะใช้เวลาไปมากกับการอธิบายการบรรยาย ซึ่งควรคำนึงถึงเวลาที่เสียไปกับการบรรยายพฤติกรรมที่ 5 นี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์ในการเรียนรู้คุ้มค่าหรือไม่ ถ้าการอธิบายหรือการบรรยายก่อให้เกิดคุณค่าในการเรียนรู้กับผู้สอนควรจะเปลี่ยนไปใช้วิธีการอื่น ๆ เข้าช่วยในการสอนบ้าง เช่น การใช้อุปกรณ์ประกอบการสอน การซักถามให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การช่วยเหลือให้ผู้เรียนทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดความรู้ และความเข้าใจได้ด้วยตนเอง เป็นต้น

2. พฤติกรรมในข้อที่ 1 ข้อที่ 2 ข้อที่ 3 ข้อที่ 10 และข้อที่ 11 เป็นพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยส่งเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจในการเรียนรู้ เป็นการเสริมแรงในทางบวก มีผลดีในการเรียนการสอนมากกว่าผลเสีย ผู้มีอาชีพครูไม่ควรละเลยพฤติกรรมเหล่านี้ในการสอนทุกครั้ง

3. พฤติกรรมในข้อที่ 4 ข้อที่ 6 ข้อที่ 8 และข้อที่ 9 เป็นพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างครูกับนักเรียน ช่วยให้ผู้ครูได้ทราบพฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน ขณะเดียวกันผู้เรียนก็มีโอกาสแสดงออกในทางความคิดและการกระทำ ช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนไม่ตึงเครียด

4. พฤติกรรมข้อที่ 7 เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลบในทางการเรียนการสอนมากกว่าผลดี ถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ ครูไม่ควรใช้พร่ำเพรื่อ

5. พฤติกรรมข้อที่ 12 การเจียบหรือสับสน บางครั้งก็เป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการอึดอัดแก่ผู้เรียน และไม่เป็นผลดีต่อการเรียนการสอน แต่ถ้เป็นการเจียบเพราะผู้เรียนทำกิจกรรมก็ไม่รวมอยู่ในบรรยากาศตามที่กล่าวแล้วนี้ การแปลพฤติกรรมในข้อนี้จึงขึ้นอยู่กับเหตุผลของการเจียบด้วย โดยมากผู้บันทึกควรจะทำหมายเหตุไว้ด้วยว่าเจียบเพราะเหตุใด

6. พฤติกรรมทั้ง 12 ข้อดังกล่าวนี้ เมื่อประเมินค่าออกมาเป็นความถี่หรือคะแนนแต่ละหัวข้อแล้ว ก็พอจะแบ่งออกมาเป็นพฤติกรรมการเรียนการสอนที่สังเกตได้ในช่วงเวลานั้น ๆ ได้ ซึ่งจะให้ผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต และผู้ถูกสังเกตได้เป็นอย่างดีว่าในการเรียนการสอนครั้งนั้น ๆ พฤติกรรมของผู้สอนและผู้เรียนมีแนวโน้มและหนักไปทางใด ใช้พฤติกรรมใดมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น แต่มีได้หมายความว่า การสอนครั้งนี้นั้นดีหรือไม่ เพราะถ้าประเมินค่าว่าดีหรือไม่ดีจะต้องใช้เกณฑ์ประเมินอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. การอภิปรายกลุ่ม

เอกสารประกอบกิจกรรม สังเกตเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

การบันทึกพฤติกรรมการสอน

แบบบันทึกพฤติกรรมการสอนของครูนั้นมิได้คิดค้นไว้หลายท่าน แต่แบบที่ได้รับความนิยมมากคือแบบบันทึกพฤติกรรมการสอนของแฟลนเดอร์ (Flander) ซึ่งมี 10 หัวข้อ แต่แบบบันทึกพฤติกรรมในที่นี่จะดัดแปลงเพิ่มเติมการใช้อุปกรณ์และการช่วยเหลือนักเรียนขณะทำกิจกรรมเข้าไปรวมเป็น 12 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. การยอมรับความรู้สึก	หมายถึง การแสดงความใส่ใจของผู้เรียน เช่น ยอมรับ มองหน้า พักหน้า ตั้งใจฟัง
2. การชมเชยให้กำลังใจ	หมายถึง การพูด ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ
3. การยอมรับและนำความคิดของนักเรียนไปใช้	หมายถึง การอ้างคำตอบ หรือคำพูดของนักเรียนไปอ้างอิงต่อไป เช่น สมมติว่าสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมคือสุนัขแล้ว คนอื่นมีสัตว์อะไรอีกที่เลี้ยงลูกด้วยนม.... เป็นต้น
4. การถาม	หมายถึง การตั้งคำถามของครูในชั้นเรียน
5. การบรรยาย	หมายถึง การอธิบาย การบรรยายโดยไม่มีอุปกรณ์ประกอบ
6. สังงาน/การชี้แจง	หมายถึง การที่ครูสั่ง หรือชี้แจงให้นักเรียนทำ หรือปฏิบัติตาม เช่น นักเรียนทุกคนเปิดหนังสือหน้า 57..... เป็นต้น
7. การติเตียน การวิจารณ์ คำตอบ/การลงโทษ	หมายถึง การดู ต่ำหนิ วิจารณ์ ลงโทษ การกระทำ หรือพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออก
8. นักเรียนพูด-ตอบสนอง	หมายถึง นักเรียนตอบคำถามของครูที่ถามหรือตอบคำถามของเพื่อน ๆ ที่ถามขึ้นมา
9. นักเรียนพูด-ริเริ่ม	หมายถึง นักเรียนซักถาม แสดงความคิดเห็น พูดขึ้นโดยที่ครูมิได้ซักถาม
10. การใช้อุปกรณ์ประกอบ	หมายถึง การที่ครูอธิบายประกอบการใช้อุปกรณ์หรือสาธิตประกอบการสอนแก่นักเรียน
11. การช่วยเหลือนักเรียนในการทำกิจกรรม	หมายถึง ในขณะที่ครูให้นักเรียนทำกิจกรรม แล้วครูเข้าไปคอยดูแลช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาแก่นักเรียน
12. การเงียบ หรือสับสน	หมายถึง การเงียบทั้ง 2 ฝ่าย คือครูและนักเรียน ซึ่งครูอาจจะนั่งพัก หรือปล่อยให้เด็กต่างทำกิจกรรมของตนไป หรือนักเรียนอยู่ในระยะสับสนตอบคำถามไม่ได้ เป็นต้น

คำอธิบายประกอบการบันทึกพฤติกรรมการสอน

1. ให้ผู้สังเกตพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้ง 12 หัวข้อ โดยจับเวลาและบันทึกโดยการขีดลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมที่กำลังดำเนินอยู่ทุก ๆ 5 นาที
2. การบันทึกพฤติกรรมการสอนจะบันทึกหลังจากผู้สอนเริ่มสอนในชั้นแล้วประมาณ 5-10 นาที และบันทึกพฤติกรรมติดต่อกันไป 25-30 นาที
3. เมื่อบันทึกครบตามกำหนดเวลาแล้วให้รวมความถี่ของแต่ละหัวข้อออกมาเป็นคะแนนนำมาเปรียบเทียบเพื่ออภิปรายนำไปพิจารณาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขการสอนครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น โดยการเพิ่มเติมพฤติกรรมการสอนที่ต้องการแต่ขาดหายไป หรือพฤติกรรมที่ใช้มากเกินไปให้น้อยลง เป็นต้น



แบบบันทึกพฤติกรรมการสอน

ให้ผู้สังเกตบันทึกพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนทุก ๆ 5 นาที

1. การยอมรับความรู้สึก	
2. การชมเชยให้กำลังใจ	
3. การยอมรับและนำ ความคิดของนักเรียนไปใช้	
4. การถาม	
5. การบรรยาย	
6. สิ่งงาน/การชี้แจง	
7. การติเตียน การวิจารณ์ คำตอบ/การลงโทษ	
8. นักเรียนพูด-ตอบสนอง	
9. นักเรียนพูด-ริเริ่ม	
10. การใช้อุปกรณ์ประกอบ	
11. การช่วยเหลือนักเรียนใน การทำกิจกรรม	
12. การเจียบ หรือสับสน	

ผู้บันทึก.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....ถึง.....ห้อง.....

กิจกรรม ปลุกพลังแห่งความสำเร็จ “ครูช่างอุตสาหกรรม”

ระยะเวลา 300 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

ไม่ว่าใครก็ตาม ก่อนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นอย่างมากที่ต้องอาศัยแรงบันดาลใจ เพื่อช่วยเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต แต่หลายคนย่อมมีเป้าหมายและวิธีในการเลือก สร้างแรงบันดาลใจที่แตกต่างกันการสร้างแรงบันดาลใจจากแรงกระตุ้นปลุกพลังแห่งความสำเร็จ จึงเป็นแนวทางที่กำลังเป็นที่นิยมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่าง ๆ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดแรงบันดาลใจในการประกอบวิชาชีพครู มีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถอธิบายถึงข้อคิดและวิธีการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นวิชาชีพครูที่ดีในอนาคตได้

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. เครื่องคอมพิวเตอร์
2. เครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์ พร้อมจอรับภาพ

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมเรียนเชิญวิทยากรที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจมาบรรยาย และทำกิจกรรมนันทนาการสร้างแรงบันดาลใจร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2. ให้โอกาสผู้เข้าร่วมกิจกรรมซักถาม ได้ตอบ ประเด็นต่าง ๆ
3. ผู้นำกิจกรรมให้วิทยากรกล่าวให้ข้อคิดกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม และผู้นำกิจกรรมให้ตัวแทนผู้เข้าร่วมกิจกรรมกล่าวขอบคุณวิทยากรรับเชิญ
4. จากนั้นผู้นำกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน มีประธานกลุ่ม และเลขานุการกลุ่ม ร่วมกันอภิปรายถึงข้อคิด ประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมนี้ และวิธีพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นวิชาชีพครูที่ดีในอนาคต พร้อมกับให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอ

ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

สร้างทัศนคติแบบ “ฉันทำได้” นี่เป็นหนึ่งในทัศนคติที่สำคัญที่สุดในการที่จะประสบความสำเร็จ คนเรามีโอกาสเข้ามาในชีวิตมากมายแต่หลาย ๆ คนก็ได้ปฏิเสธโอกาสนั้นด้วยคำว่า “ทำไม่ได้” ซึ่งทำให้หลาย ๆ คนล้มเหลว เมื่อเราคิดว่า “เราทำได้” ร่างกายทุกอย่างก็จะเกิดการตอบสนองต่อความคิดนี้และเราก็จะเห็นว่าเราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. การอภิปรายกลุ่ม
3. ผลการนำเสนอข้อคิดเห็นและประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับ
- 4.



ปัจจัยนิเทศ

ระยะเวลา 90 นาที

เหตุผลของการทำกิจกรรม

เมื่อผู้นำกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมทำกิจกรรมร่วมกันมาตลอดระยะเวลา เป็นช่วงเวลาที่เปิดโอกาสให้ทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุยถึงความรู้สึกและประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านมา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงความรู้สึกกล่าวถึงประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านมาได้
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู
2. แบบประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม

ขั้นตอนของการทำกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมเปิดใจพูดคุยถึงประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรม
2. ผู้นำกิจกรรมขอความร่วมมือผู้เข้าร่วมกิจกรรมตอบแบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู และแบบประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม

ประเด็นที่ควรได้รับการทำกิจกรรม

ความรู้สึกที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ
2. สอบถามความรู้สึกหลังการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

ตอนที่ 4

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู กำหนดการประเมินเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

ระยะที่ 2 ระหว่างจัดกิจกรรม ประเมินจากการสังเกตการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การแสดงความคิดเห็น การแสดงอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดเห็นผ่านการเขียนลงในเอกสารประกอบกิจกรรมกิจกรรมต่าง ๆ

ระยะที่ 3 หลังการจัดกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูซึ่งเป็นแบบสอบถามชุดเดียวกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรม และแบบสอบถามความคิดเห็นความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เกณฑ์การประเมินผล

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูหลังการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม
 2. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 สำหรับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต้องไม่เกิน 1.00 ซึ่งถือว่ามีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน
- การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม มีดังนี้
- | | |
|-----------|---|
| 4.51-5.00 | หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 3.51-4.50 | หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก |
| 2.51-3.50 | หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 1.51-2.50 | หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย |
| 1.00-1.50 | หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

แบบสอบถาม
เรื่อง ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นการแสดงความคิดเห็น คำตอบของท่านทุกข้อจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ข้อมูลรายบุคคลจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่ในรายงานใด ๆ ทั้งสิ้น และนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลเสียต่อท่านแต่ประการใด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณที่ได้รับเกียรติจากท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อความจริง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวพรวิไล สุขมาก

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. ระดับชั้นปี

☐ 1) ชั้นปีที่ 1 ☐ 2) ชั้นปีที่ 2 ☐ 3) ชั้นปีที่ 3 ☐ 4) ชั้นปีที่ 4

ตอนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ค่านิยมในวิชาชีพครู					
1 ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีอุดมการณ์และจุดหมายชัดเจนตรงกับความต้องการของท่าน					
2 ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูให้ความสุขที่ยิ่งใหญ่แก่ท่าน					
3 ท่านตั้งใจที่จะทำงานอุทิศตนเป็นครูเมื่อตนเองเรียนจบ					
4 การเรียนวิชาชีพครูเติมเต็มความปรารถนาทางวิชาชีพของท่าน					
5 วิชาชีพครูที่ท่านกำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันสะท้อนค่านิยมส่วนตัวของท่านได้ดีกว่าวิชาชีพอื่น					
6 ท่านคิดว่าวิชาชีพครูที่ศึกษาอยู่เป็นวิชาชีพที่ดีและจะเป็นอาชีพที่ดีต่อไปในอนาคตของตนเอง					
7 ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ไม่ขัดต่อมโนธรรมของตนเอง					
8 ท่านคิดว่าการออกจากวิชาชีพครูเป็นทางเลือกที่จะไม่เกิดขึ้นกับท่าน					
9 ท่านตั้งใจอย่างยิ่งในการเลือกศึกษาสาขาวิชาชีพครู					
10 ครูช่างอุตสาหกรรมสะท้อนความเป็นตัวตนของท่านมากที่สุด					
11 ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำในวิชาชีพครู					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู					
12 ท่านวางเป้าหมายในการเรียนวิชาชีพครูให้มีคุณภาพภายใต้ขีดความสามารถที่ทำได้					
13 ท่านวางมาตรฐานทางการเรียนในวิชาชีพครูสำหรับตนเองค่อนข้างสูง					
14 ท่านกระตือรือร้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในวิชาชีพครู					
การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู					
15 ท่านรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าสามารถสร้างขึ้นได้จากการทำงานในฐานะครู					
16 ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ดีและมั่นคง					
17 ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นงานที่มีความมั่นคงสำหรับท่านในอนาคต					
18 วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องเชิดชู					
19 ท่านเลือกเรียนวิชาชีพครูเพราะเห็นว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติในสังคม					
ความทุ่มเทอุทิศตนในวิชาชีพครู					
20 ท่านสร้างวินัยให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นครูในอนาคต					
21 ท่านทุ่มเทและสนใจในการศึกษา เพราะเพื่อที่จะเป็นประโยชน์สำคัญยิ่งต่อการประกอบอาชีพครูในอนาคต					
22 ท่านจะมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ผลงานที่ภาคภูมิใจ					
ความใส่ใจและจดจ่อในวิชาชีพครู					
23 ท่านพยายามคิดอย่างละเอียดถึงหัวข้อในการเรียนวิชาชีพครูว่าตนเองควรเรียนรู้อะไรมากกว่าการอ่านผ่าน ๆ					
24 ท่านใส่ใจศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพครูเสมอ					
25 ท่านจะเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ โดยอิงสิ่งเหล่านั้นกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับวิชาชีพครู					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ทักษะและความสามารถในการวิชาชีพครู					
26 ท่านรู้สึกว่าการดูแลนักเรียนเป็นเรื่องง่ายที่ไม่เกินความสามารถสำหรับท่าน					
27 ท่านมีบุคลิกลักษณะที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู					
28 ท่านสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้					
เจตคติในวิชาชีพครู					
29 วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความละเอียดรอบคอบ					
30 ท่านตระหนักต่อพฤติกรรมการแสดงออกของตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น					
31 ท่านคิดว่าวิชาชีพครูฝึกให้ตนเองเป็นคนดี เสียสละและอดทน					
32 ท่านรู้สึกว่าการเป็นวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านได้มีโอกาสทำสิ่งต่างๆ ให้กับผู้อื่น					
33 ท่านคำนึงถึงเกียรติ ศักดิ์ศรีมากกว่ารางวัลหรือผลประโยชน์					

แบบประเมินความพึงพอใจ
การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู
สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ผู้วิจัยขอความ
 อนุเคราะห์จากท่านตอบแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันใน
 วิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ให้ท่านตอบแบบประเมินตามความเป็นจริงมากที่สุด
 คำตอบของท่านทุกข้อจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย
 โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1 วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมเหมาะสมกับท่าน					
2 ความจำเป็นของการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม					
3 การจัดเรียงลำดับขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม					
4 ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม					
5 ความเหมาะสมของกิจกรรม					
6 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม					
7 เอกสารประกอบกิจกรรม					
8 อุปกรณ์ และสื่อที่ใช้ในกิจกรรม					
9 บรรยากาศของการเข้าร่วมกิจกรรม					
10 สถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม					
11 ความเหมาะสมของวิทยากร					
12 ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

- ทวีป อภิสิตธิ์. (2553). การสร้างสมรรถภาพวิชาชีพครู โดยใช้กิจกรรมเป็นสื่อ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- สกวเนตร ไทรแจ่มจันทร์. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารและการจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิชัย ปทุมหล่อทอง. (2551). คิดบวก พลังสร้างความสำเร็จ. ไทยควอลิตี้บุ๊ค: กรุงเทพฯ.
- อรรถวุฒิ ชัชวาลย์. (2560). อบรมเรื่อง “การสร้างทัศนคติเชิงบวก” ด้วยภาพยนตร์เรื่อง “น้ำลายหัวใจเร่ร่อน...”. สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/295478>





ภาคผนวก ซ

ภาพการทำกิจกรรมเสริมสร้างความยืดหยุ่นผู้พันในวิชาชีพครู
สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม

ภาพการทำกิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู
สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม
ปทุมธานี



กิจกรรม คำนึงในวิชาชีพครู



กิจกรรม ครูอย่างไรที่สังคมไม่พึงประสงค์



กิจกรรม จุดเริ่มต้นอยู่ที่ใคร



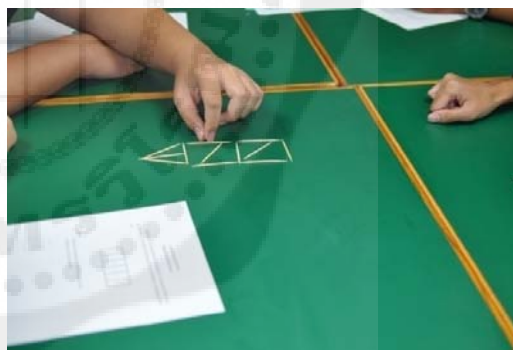
กิจกรรม ครูช่างอุตสาหกรรมในอุดมคติ



กิจกรรม สร้างแรงจูงใจด้วยทัศนคติเชิงบวก



กิจกรรม คิดนอกคอกหรือคิดในคอก



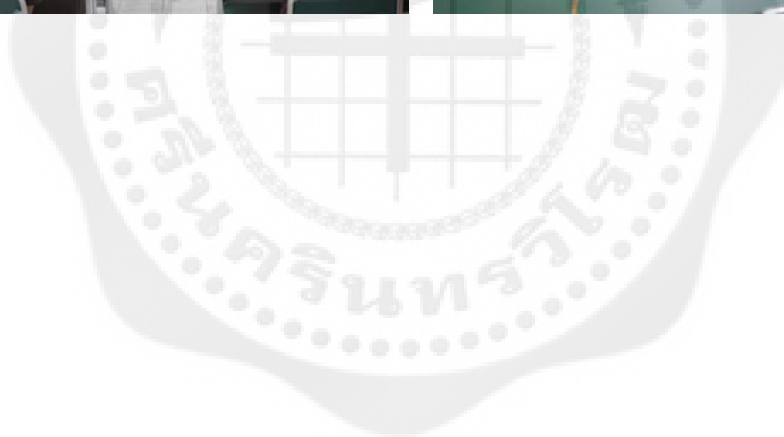
กิจกรรม แก้วน้ำปริศนา



กิจกรรม ปั่นดินให้เป็นดาว



กิจกรรม สังเกตเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน



กิจกรรม ปลูกพลังความสำเร็จ "ครูช่างอุตสาหกรรม"



ปัจฉิมนิเทศ



หมายเหตุ ภาพถ่ายรวมรับเกียรติบัตร ขาดนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ขออนุญาตออกก่อน 15 นาที เนื่องจากมีสอบ



ภาคผนวก ซ
จดหมายขอความอนุเคราะห์

จดหมายขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ 0519.12/ 5611



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

19 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การเสริมสร้างความยั่งยืนผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษาสูง เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภัสรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายสัญญา นครไทยภูมิ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ภัทรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 0519.12/ 5631



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

14 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตลาการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างความยั่งยืนผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่ม เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี อาจารย์ ดร.คงพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภัศรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายประทีป ระเบียบทุกซ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 0519.12/ 5671



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

14 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง
“การเสริมสร้างความยั่งยืนผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประกศรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายสมนึก คำนุ้ย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเลข : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 0519.12/ 5671



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

19 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างความยั่งยืนผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษากรรม ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่ม เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภัสรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายพิษณุ คมขำ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ที่ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 0519.12/ 5๒๙1



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

14 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกระบี่

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง
“การเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้กักกันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภัศรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายเฉลิมศักดิ์ มีไพบุลย์สกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

ซึ่งเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/ 0034



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ มกราคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงคร และ อาจารย์ ดร.ประภัศรา อโนศวรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอ ให้นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 – 5 (หลักสูตร 5 ปี) ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครู ช่างอุตสาหกรรม” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ระหว่างเดือนมกราคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/0034



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาบัตร เรื่อง “การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่ม เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภัสรา ฐโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาบัตร

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 – 5 (หลักสูตร 5 ปี) ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครู ช่างอุตสาหกรรม” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ระหว่างเดือนมกราคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานใน รายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/ 0034



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๖ มกราคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างควมเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่ม เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภัสตรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอ ให้นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 – 5 (หลักสูตร 5 ปี) ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู ของนักศึกษาครู ช่างอุตสาหกรรม” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในคณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ระหว่างเดือนมกราคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานใน รายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จิตร์ชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/ 080.1



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ อย่งคร และ อาจารย์ ดร.ประไพภา จโนทวรัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย หมื่นสายญาติ เป็นเชี่ยวชาญ ตรวจ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/ ๑8๐ ๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง
“การเสริมสร้างความยั่งยืนผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา
กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภัศรา ธโนศวรรย์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในทางนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ์ ทัศนิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
(ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยั่งยืนผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ทั้งนี้ นิสิตจะ
เป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/ 0๕๐๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาทิพย์ ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภาศรา อโนศวรชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไร อภิชาติบรรลือ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์นิตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/ 080๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง
“การเสริมสร้างความมั่นคงผู้คนในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา
กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประกิตรา ธโนศวรรย์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความมั่นคงผู้คนในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วง
อุตสาหกรรม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จิตชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/ 0802



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "การเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงคร และ อาจารย์ ดร.ประไพศรา จโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.จิรวรรณ วิรุ้งกร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็น ผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์นิตระชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/ 0๕๐๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนมทราซุทิศ

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การเสริมสร้างความยืดหยุ่นผู้พันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาระหว่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงคร และ อาจารย์ ดร.ประภัศรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายพงศ์สิทธิ์ รัตนอุดม เป็นเชี่ยวชาญตรวจ (ร่าง) กิจกรรมเสริมสร้างความยืดหยุ่นผู้พันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาระหว่างอุตสาหกรรม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็น ผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/ 0 ๖ ๐๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง
“การเสริมสร้างความยืดหยุ่นผู้พันโนวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา
กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภัศรา อินทวรย์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายมานัด ขำสุข เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ (ร่าง) กิจกรรม
เสริมสร้างความยืดหยุ่นผู้พันโนวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุดมศึกษา ทั้งนี้ นิสิตจะเป็น
ผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาวพรวิไล สุขมาก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/ 13 ๖ ๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๖1 เมษายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นวิทยากร

เรียน อาจารย์กิตติกร พันธ์แก้ว

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่ม เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภัศรา ชโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรในการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียด ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศษ 6918/ | 371



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ | เมษายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นวิทยากร

เรียน คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้พันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่ม เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑา พงศ์ และ อาจารย์ ดร.ประภัสรา สโนธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ชินชญา หินอ่อน เป็นวิทยากรในการจัดกิจกรรม เสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้พันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศอ 6918/ 1341



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑1 เมษายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นวิทยากร

เรียน อธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีจิตรลดา

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้กักในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่ม เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภัศรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์กนกวรรณ เรืองศิริ เป็นวิทยากรในการจัดกิจกรรม เสริมสร้างความเชื่อมั่นผู้กักในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่วงอุตสาหกรรม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218

ที่ ศธ 6918/ 1343



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒1 เมษายน 2560

เรื่อง ขออนุญาตรื้อถอนเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เนื่องด้วย นางสาวพรวิไล สุขมาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ประภัศรา ธโนศวรรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตรื้อถอนใช้สถานที่ ห้องเรียนอาคาร 52 วันที่ 24 – 28 เมษายน 2560 และห้องประชุมใหญ่ ชั้น 8 อาคาร 44 วันที่ 29 เมษายน 2560 คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาครุศาสตรียธฯ โดยจัดกิจกรรม เสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรม เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จตุรัสชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 090 919 2218



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาวพรวิไล สุขมาก
วันเดือนปีเกิด	11 สิงหาคม 2519
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลสิงห์บุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	66/68 หมู่ที่ 4 หมู่บ้านภักชีญา ซอยบางรักน้อย 1/10 ถนนรัตนานิเบศร์ ตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	ประถมศึกษา จากโรงเรียนอนุบาลสิงห์บุรี
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนสิงห์บุรี
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์) และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างอิเล็กทรอนิกส์ทั่วไป) จากวิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี
พ.ศ. 2542	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์) จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2546	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาวิทยาศาสตร์) จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2560	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารและการจัดการการศึกษา แขนงวิชาการบริหารการอุดมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ