

รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู
สังกัดกรุงเทพมหานคร



พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์

วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณติต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู
สังกัดกรุงเทพมหานคร



พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์

วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

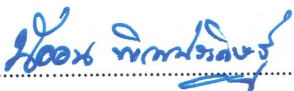
รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ของ พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์

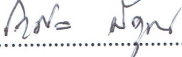
ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

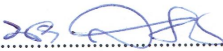
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..........ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. นีออน พิณประดิษฐ์)

..........ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ไกศล มีคุณ)

..........กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. นรา สมประสงค์)

..........กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ดร. ชารินทร์ รตานนท์)

..........ผู้ทรงคุณวุฒิ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุนันหา เลาหนันท์)

..........อาจารย์บัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

..........คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(ดร. ศรีสุตา จงสิทธิผล)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติประจำปี 2561 และสำเร็จได้อย่างดี ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์ ดร.ธารินทร์ รสานนท์ กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะ และให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างท่วมท้น เอาใจใส่ตลอดระยะเวลาการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เนืออน พิณประดิษฐ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลาहनันทน์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บังอร โสฬส รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิวัฒน์ สิทธิศิริอรธร รองศาสตราจารย์งามตา วณินทานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบล เลี้ยววาริณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ พวงสุวรรณ ดร.เกศินี โสขุมมา ดร.ศิริพร ตันติยมาศ และดร.วิไลวรรณ เทียนประนมกร ที่กรุณาให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์ ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสำนักการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือ และตั้งใจในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีทั้งในกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่คอยให้คำปรึกษา ให้การช่วยเหลือ ติดตาม และเป็นกำลังใจอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาเอกหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รหัส 57 ทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ คอยให้คำแนะนำดี ๆ เป็นเป็นกำลังใจให้กัน และกันตลอดมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในการดำเนินการด้านเอกสาร คอยติดตาม และให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัว ที่ให้ความรัก ความห่วงใย คอยสนับสนุนและให้กำลังใจ จนกระทั่งข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในวันนี้

พิพัฒน์ ศรีโพธิ์

เรื่อง: รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย: พัทธน์ ศรีบุญลย์ วิทยานิพนธ์: กศ.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563

ประธานที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ, **กรรมการที่ปรึกษา:** รองศาสตราจารย์ ดร. นรา สมประสงค์, ดร. ชรินทร์ รสานนท์

คำสำคัญ: การสร้างเครื่องมือ, ปัจจัยเชิงสาเหตุ, โปรแกรมการพัฒนา, การทำงานอย่างอุทิศตน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้แบ่งเป็นสามระยะ การวิจัยระยะที่หนึ่ง มุ่งสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบวัดที่มีคุณภาพสูง เพื่อวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู และอีก 3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาหลังจากมีการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นได้ใช้แบบวัดทั้ง 4 กับกลุ่มตัวอย่าง 40 คน สำหรับการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) 350 คน และการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) 300 คน ได้มีการหาความตรงโดยวิเคราะห์หองค์ประกอบและวิธีอื่น ๆ ผลได้พบว่า แบบวัดดังกล่าวมี 12 ถึง 15 ข้อความ มี 2 ถึง 3 องค์ประกอบ มีร้อยละของการอธิบาย 52.38 ถึง 61.43 มีความเที่ยงโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 ถึง .93 และ ยังมีความตรงเชิงลู่เข้า การวิจัยระยะที่สอง มุ่งศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของ ข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ได้มา โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดตัวแปรที่เป็นมาตรฐานรวม ค่าจำนวน 11 แบบวัด ที่มีค่าจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .265 ถึง .828 ค่าความเที่ยง ตั้งแต่ .687 ถึง .942 สถิติที่ใช้เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย Stepwise Multiple Regression Analysis, Structural equation modeling: SEM การวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มสามารถทำนายการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูได้มากกว่าร้อยละ 30 โมเดลปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับ การวิจัยระยะที่สาม เป็นการวิจัยเชิงทดลองมุ่งศึกษา ประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่สมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โปรแกรมการพัฒนา ปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู และแบบวัดตัวแปร 4 แบบวัด ที่เกี่ยวกับผลการพัฒนา สถิติที่ใช้เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย t-test independent และ ANOVA with repeated measures การวิจัยพบว่า ครูที่ได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานอย่างอุทิศตน มีพัฒนาการจิตลักษณะที่ฝึก และ แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู สูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก และ พบว่า เมื่อวัดติดตาม 2 สัปดาห์หลังฝึก ผลดังกล่าวยังคงอยู่

Title: A MODEL TO ENHANCE DEDICATED WORKING BEHAVIORS OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION.

Author: Piputh Sornpaiboon, Thesis: Ph.D. (Administration education), University of Phayao, 2020

Advisor: Associate Professor Dr. Kosol Meekun, **Co–advisor:** Associate Professor Dr. Nara Somprasong,
Dr. Tharin Rasanon

Keywords: measure development, Causal factors, training program, teacher dedicate work behavior

ABSTRACT

This research is divided into three phases. First phase research. Focus on creating high quality tools to measure the dedication of teachers and 3 related variables in development after initial quality checks. The validity has been determined by analyzing the composition and other methods. The results show that the device has 12 to 15 texts with 2 to 3 components with the percentage of explanations 52.38 to 61.43. The reliability was by the coefficients alpha of .86 to .93 and still have linear convergence. The second phase research, aims to examine the casual factors model of teachers' dedicative work behavior under Bangkok Metropolitan Administration. Samples for casual factors model of teachers' dedicative work behavior studied were 400 school teacher under Bangkok Metropolitan Administration, selected by stratified random sampling. The instruments of this research were 11 sets of summated rating scale with r item total correlations from .265 to .828 and coefficient alpha reliabilities from .687 to .942. The statistics for hypothesis testing were Stepwise Multiple Regression Analysis, Structural equation modeling: SEM. Research results were: First, each of the 3 causal factors groups could predicted the teachers' dedicated work behavior more than 30 %, and model of teachers' dedicated work behavior were confirmed with empirical data. The Last phase research, to study the effectiveness of causal factors teachers' dedicated work program. Samples for dedicated work program effectiveness studied 87 voluntary school teacher under Bangkok Metropolitan Administration. The statistics for hypothesis testing were t–test independent, and ANOVA with repeated measures. Research results were: Second, teachers who had been trained by causal factors dedicated work programs showed higher scores of trained characteristics and dedicated work behaviors tendency than teachers who had not been trained, 2 weeks after training those results still remained.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การบริหารการศึกษากับการทำงานของครูกรุงเทพมหานคร	12
พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู: ความหมายและองค์ประกอบ.....	14
การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู.....	29
จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู	32
สถานการณ์ในการทำงานของครูกับจิตลักษณะตามสถานการณ์พฤติกรรม	
การทำงานอย่างอุทิศตน.....	51
จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู.....	75
รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด	
กรุงเทพมหานคร	83
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	87
กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 1	88
กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 2.....	89
การประมวลเอกสารเพิ่มสำหรับการวิจัยระยะที่ 3	91
แนวคิดการพัฒนาคูคน.....	91
โปรแกรมการพัฒนา (การฝึกอบรม) การทำงานอย่างอุทิศตน.....	98
กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 3.....	104
นิยามปฏิบัติการ.....	104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	109
การวิจัยในระยะที่ 1.....	109
การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง	109
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1.....	110
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1.....	111
การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1	112
การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1	113
สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1.....	114
การวิจัยในระยะที่ 2.....	115
การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง	115
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2.....	115
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 2	118
การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2.....	120
การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2.....	120
สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2	122
การวิจัยในระยะที่ 3.....	123
การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง	123
แบบแผนการทดลอง.....	124
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3	124
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในระยะที่ 3	124
การดำเนินการทดลอง	125
การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 3.....	126
สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3	127
ความสัมพันธ์ของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะ.....	128
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	132
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1.....	133
1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่.	133
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่.	145
3. การตรวจสอบความสามารถในการใช้งานในสถานการณ์ต่าง ๆ ของ ของเครื่องมือที่สร้างขึ้น (Validation).....	157
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2	161
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์	161
2. ผลการวิเคราะห์ปริมาณการดำเนินงานพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ของครู ด้วยตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มต่าง ๆ	163
3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ของพฤติกรรม การทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.	167
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 3	173
1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะทาง ชีวสังคมและภูมิหลังของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	174
2. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึก จากการวัดหลังฝึกทันที.....	175
3. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึกจากการวัดหลังฝึกทันที และการวัด ติดตามในลักษณะการวัดซ้ำ	177
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	183
สรุปผลการวิจัย	184
ผลการวิจัยระยะที่ 1.....	184
ผลการวิจัยระยะที่ 2	185
ผลการวิจัยระยะที่ 3	185
อภิปรายผลการวิจัย.....	186

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อภิปรายผลการวิจัยในระยะที่ 1	186
อภิปรายผลการวิจัยในระยะที่ 2	189
อภิปรายผลการวิจัยในระยะที่ 3	193
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	195
ข้อเสนอแนะการนำไปใช้	195
ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป	196
บรรณานุกรม	198
ภาคผนวก	228
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1, 2	229
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 3	230
ภาคผนวก ค คะแนนการประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC)	231
ภาคผนวก ง เครื่องมือ (แบบวัด) ที่ใช้ในการวิจัย	249
ภาคผนวก จ ชุดฝึก (โปรแกรมการฝึก) และแบบวัดในงานวิจัยระยะที่ 3	269
ประวัติผู้วิจัย	320

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน.....	24
2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	119
3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในการทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อหาค่าประกอบเชิงสำรวจ.....	134
4 ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Bartlett's Test ของคะแนนจากแบบวัด	135
5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA ค่าCumulative percentage และ ค่า Factor loading ของแบบวัด พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู.....	136
6 แผนผังแบบวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของครู จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)	137
7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA ค่าCumulative percentage และ ค่า Factor loading ของแบบวัด ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู.....	138
8 แผนผังแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครูจากการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)	140
9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA ค่าCumulative percentage และ ค่า Factor loading ของแบบวัด ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู	140
10 แผนผังแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครูจากการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)	142
11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA ค่าCumulative percentage และ ค่า Factor loading ของแบบวัด การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	143
12 แผนผังแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)	144

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อหาองค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	145
14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: (CFA) ของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน.....	147
15 ความสอดคล้องของโมเดล (Model fit) การวัดพฤติกรรมการทำงาน อย่างอุทิศตน	148
16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: (CFA) ของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู.....	150
17 ความสอดคล้องของโมเดล (Model fit) การวัดความเชื่ออำนาจในตนในการ ทำงานอย่างอุทิศตนของครู	150
18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: (CFA) ของแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู.....	152
19 ความสอดคล้องของโมเดล (Model fit) การวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศ ตนของครู.....	153
20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: (CFA) ของแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	155
21 ความสอดคล้องของโมเดล (Model fit) การวัดการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	156
22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน กับจิตลักษณะและสถานการณ์อื่น ๆ	159
23 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ด้วย Z-test	160
24 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะทางชีวสังคม และภูมิหลังของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	162
25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย (ระยะที่สอง)	163
26 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรชุดที่ 1 กลุ่มจิตลักษณะเดิม.....	165

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยกลุ่มตัวแปร สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์.....	166
28 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยกลุ่มตัวแปร จิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์.....	167
29 แสดงความสอดคล้องของกลมกลืนของโมเดลการวัดแต่ละตัวแปรแฝง	169
30 ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลในโมเดล.....	170
31 แสดงความสอดคล้องของโมเดล (Model fit) ปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานอย่างอุทิศตน.....	171
32 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะทางชีวสังคมและ ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกพัฒนา.....	175
33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลผลการฝึกพัฒนาระหว่างครูที่ได้รับการฝึก (Exprement) กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก (Control).....	176
34 ค่าสถิติพื้นฐานของการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลผลการฝึกพัฒนาระหว่างครู ที่ได้รับการฝึก (Exprement) กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก (Control).....	176
35 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึกและ ติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกในส่วนที่เป็น การวัดซ้ำ (Tests of Within-Subjects Effects).....	178
36 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึกและ ติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกในส่วน เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม (Tests of Between-Subjects Effects)	178
37 ค่าประมาณ (Estimates) สถิติ.....	178
38 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึกและติดตาม) ของครู กลุ่มที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกในส่วนที่เป็นการวัดซ้ำ (Tests of Within-Subjects Effects)	179

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึกและติดตาม) ของครู กลุ่มที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกในส่วนเปรียบเทียบระหว่าง กลุ่ม (Tests of Between-Subjects Effects)	179
40 ค่าประมาณ (Estimates) สถิติ	180
41 ผลการวิเคราะห์แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่มี การวัดซ้ำ (หลังฝึกและติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้ รับการฝึกในส่วนที่เป็นการวัดซ้ำ (Tests of Within-Subjects Effects)	180
42 ผลการวิเคราะห์แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่มี การวัดซ้ำ (หลังฝึกและติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้ รับการฝึกในส่วนเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม (Tests of Between-Subjects Effects)	181
43 ค่าประมาณ (Estimates) สถิติ	181
44 แผนผังของแบบวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของครู	231
45 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของครู	232
46 แผนผังของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู	236
47 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่าง อุทิศตนของครู	237
48 แผนผังของแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู	241
49 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู .	242
50 แผนผังของแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	244
51 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	245

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคลด้วยรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม	31
2 ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมชาติลักษณะ 8 ประการที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม คนไทย	32
3 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1	88
4 แสดงกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน อย่างอุทิศตนของครู	89
5 รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงเหตุกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู.	90
6 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 3.....	104
7 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1.....	114
8 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2.....	122
9 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3	127
10 ความสัมพันธ์ของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะ	129
11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (2 nd order Confirmatory factor analysis)ของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู.....	148
12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (2 nd order Confirmatory factor analysis)ของความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู	151
13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (2 nd order Confirmatory factor analysis)ของทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู.....	154
14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (2 nd order Confirmatory factor analysis)ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	157
15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู กับจิตลักษณะอีก 2 ประการ และสถานการณ์ 1 ประการ	159
16 โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างอุทิศตนของครู	171

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับเป็นกลไกสำคัญ เป็นการสร้างและพัฒนาคนเพื่ออนาคตของประเทศ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องผลักดันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง ยั่งยืน” โดยภาพรวมของการศึกษาไทยในปัจจุบัน ยังเป็นปัญหามาก โดยเฉพาะภาพสะท้อนคุณภาพของเด็กไทยเป็นความจำเป็นเร่งด่วน ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (สำนักงานโฆษก สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2557, หน้า 1) ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ได้กำหนดเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2579 กำหนดไว้ว่า “เศรษฐกิจและสังคมไทย มีการพัฒนาอย่างมั่นคง และยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตี๋นรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี นอกจากนี้ประเทศไทย ยังประสบปัญหาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 2)

กรอบและทิศทางของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2575 เป็นเสมือนหนึ่งแผนที่นำทางให้ระบบการศึกษาไทยสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคลให้เต็มตามศักยภาพสำหรับประชากรทุกช่วงวัย ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่เป็นพลวัต การศึกษาจึงนับเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (comparative advantage) เพื่อให้ประเทศสามารถแข่งขันในเวทีโลก และเป็นกลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้าน เศรษฐกิจและสังคม จึงมีความสำคัญอย่างมากกับทุกกลไกในการขับเคลื่อนประเทศที่แต่ละ ประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพราะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของมนุษย์ ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 1)

ที่ผ่านมา สัดส่วนการลงทุนด้านการศึกษาของไทย เมื่อเปรียบเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และงบประมาณแผ่นดินมีค่อนข้างสูงแต่ พบว่าคุณภาพการศึกษา

ของไทยยังไม่น่าพึงพอใจ ทั้งในระดับนานาชาติ และระดับประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 23) “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ สิ่งต่าง ๆ หรือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม ล้วนมาจากคน ถึงแม้คนไทยจะมีความคิด ความเชื่อที่ แตกต่างกันไป แต่เราสามารถปรับคนไทยให้เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ได้

คุณภาพของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ยิ่งใหญ่ ในความสำเร็จหรือล้มเหลวของการศึกษา ของผู้เรียน (Audrey Amrein-Beardsley, 2007, p. 129) ดังนั้น “ครู” จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา โดยในปัจจุบันมีจำนวนผู้ประกอบอาชีพครู อยู่ถึง 720,000 คน และครูเหล่านี้รับผิดชอบในการอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนอยู่ถึงประมาณ 15 ล้านคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 2) ซึ่งหากครูเหล่านี้ประสบความสำเร็จในการปลูกฝังอบรมเยาวชนให้เติบโตเป็นประชาชนที่มีคุณภาพมากเท่าใด ก็ย่อมส่งผลดีต่อการพัฒนาชาติมากเท่านั้น พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 ได้ทรงเน้นความสำคัญมาตั้งแต่อดีตตั้งแต่ที่พระราชทานแก่ครูใหญ่และนักเรียน ณ ศาลาดุสิตดาลัย พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2520 (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2549, ออนไลน์) ความตอนหนึ่งว่า

“การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วย พลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศชาติ ก็ย่อมทำได้โดย รวดเร็ว ได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว...”

นอกจากนี้ พระธรรมโกศาจารย์ หรือพุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายความหมายของ “ครู” ไว้ว่า ในสมัยโบราณ คำว่า “ครู” เป็นคำที่สูงมาก “ครูเป็นผู้เปิดประตูวิญญาณ” และนำวิญญาณไปสู่คุณธรรมชั้นสูง เป็นเรื่องทางจิตใจโดยเฉพาะ ครูเป็นผู้ควรเคารพ หรือมีความหนักที่เป็นหน้อยเหนือศิระ เป็นเจ้าหน้อยเหนือศิระคนทุกคน (พุทธทาสภิกขุ, 2529, หน้า 92) ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามกฎหมายนี้ครู มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ทำหน้าที่หลักทางการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ 2) ทำการสอนในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน 3) เป็นบุคลากรวิชาชีพ

จากสรุปรายงานการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการใช้จ่ายเพื่อการศึกษา” ในโครงการความร่วมมือระหว่างธนาคารโลกและกระทรวงศึกษาธิการ กองทุน ASEM ผลการศึกษาชี้ว่า การเพิ่มคุณภาพการศึกษา ทำได้โดยการเพิ่มคุณภาพ ครู ส่วนนักวิชาการชาวจีนเจิ้งและซุย (Cheng and Tsui, 1999, p. 76) ได้เสนอความเห็นว่

ประสิทธิภาพของครูเป็นประเด็นหลักในกระแสการเคลื่อนไหวการปฏิรูปการศึกษาและการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้นเสมอ เป็นการเห็นพ้องโดยทั่วไปว่า ครู คือ กุญแจของการประสบความสำเร็จการจัดการศึกษา การศึกษาประสิทธิภาพของครูในยุคดั้งเดิม มุ่งเป้าหมายอย่างกว้างๆ ถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียนอย่างปัจเจกบุคคล กรอบความคิดแคบๆเช่นนี้มีข้อจำกัดและไม่สามารถพบเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการโรงเรียนที่มีคุณภาพของผู้ปกครองและสาธารณะชนสูงขึ้น ถือเป็นเรื่องเร่งด่วนที่จะต้องเข้าใจในธรรมชาติของความซับซ้อนของประสิทธิภาพของครูและพัฒนากลยุทธ์ใหม่ๆเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ที่ผ่านมาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในด้านมิติของการทำงานและมิติด้านส่วนตัว พบว่า ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับพอใช้ เนื่องจากภาระงานของครูที่เพิ่มมากขึ้นและความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทของครู (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2556, หน้า 1 – 83) ขณะที่ครูยังต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของนโยบายด้านการศึกษา การต้องเร่งพัฒนาตนเอง และต้องปฏิบัติตามความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาพื้นฐานที่อาจทำให้ครูเกิดความเหนื่อยล้า (Burnout) ในงานได้ และเมื่อครูเกิดความเหนื่อยล้า จะนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานของโรงเรียน การเตรียมการสอน และการเอาใจใส่ต่อนักเรียนลดลง หากยังไม่มีการแก้ไขอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู และคุณภาพการศึกษา และที่สำคัญ คือ ผลกระทบที่เกิดกับเด็กและเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติ และถ้าหากครูไม่สามารถหาทางออกหรือหลีกเลี่ยงจากความรู้สึกเหล่านี้ได้ ครูจะเริ่มมีพฤติกรรมในการทำงานที่แย่ลง กล่าวคือ ครูจะทำงานโดยไม่มีใจจดจ่อกับงาน ทำงานเพื่อแค่ให้จบไปเท่านั้น มีความคิดในทางลบกับงาน กับเพื่อนร่วมงาน และเมื่อรวมกับความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์หมดแรงกาย แรงใจ รู้สึกว่าตนเองไร้ประสิทธิภาพ อาการเหล่านี้รวมเรียกว่า ความเหนื่อยล้าในงาน (Leiter and Maslach, 2005, p.554)

หลายหน่วยงานมีความพยายามในการที่จะเร่งพัฒนาคุณภาพของครู เพื่อให้ครูสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายทางการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2559 ได้กำหนดไว้ในประเด็นที่ 4 พัฒนาครู ต้องกำหนดยุทธศาสตร์ด้านครูให้ชัดเจน และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งการผลิต และพัฒนาครู โดยผลิตครูมืออาชีพ รับประกันการมีงานทำ วางแผนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เปลี่ยนการอบรมครูให้เป็นเชิงรุก คือ สร้างทีมลงไปทำการฝึกอบรมครูในพื้นที่โดยตรง เพื่อไม่ให้ครูออกจากห้องเรียน และทอดทิ้งนักเรียน สิ่งสำคัญที่สุดครูต้องพัฒนา คือ ปรับและพัฒนาวิธีการสอนของตนให้มีคุณภาพ ยึดการพัฒนาเด็กเป็นหลัก และใช้เวลาให้มากขึ้นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่าง

มีคุณค่า และเกิดคุณภาพต่อเด็ก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 3) ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูหากโรงเรียนใดมีครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ก็จะสามารถส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติต่อไป แต่การศึกษาของไทยยังคงมีปัญหาในสมรรถนะด้านประสิทธิภาพ และคุณภาพการศึกษาค่อนข้างมากในปัจจุบันรวมทั้งมีสถานการณ์ท้าทายที่เกิดขึ้นในอนาคตและส่งผลกระทบกับการศึกษาเข้ามาอีก ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐานนั้นต้องปรับระบบควบคุมคุณภาพ มาตรฐานการผลิต และการพัฒนาให้ตอบสนองความต้องการของครูในระดับประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 28)

ส่วนของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2563 กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีระเบียบการปกครองตาม บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานครโดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครและตระหนัก ถึงความสำคัญในการจัดการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนา ให้เด็กในพื้นที่ กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ โดย สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครจัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพส่งเสริมวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้เป็น ศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครมีกรอบทิศทางการดำเนินงานในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559, หน้า 2) โดยอาศัยกรอบทิศทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559, บทนำ) ขณะที่แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2556-2575) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 3 (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559, หน้า 11-12) กรุงเทพมหานคร ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาและพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพครบทุกด้าน ทั้งองค์ความรู้คุณธรรม และทักษะในการดำรงชีวิตกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย 3.3 การศึกษาสำหรับทุกคน (Education for All) ให้มีความสำคัญใน การพัฒนามนุษย์ในสองแนวทางใหญ่คือกระจายโอกาส

ทางการศึกษาที่เท่าเทียมและเสมอภาคและ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญ ศึกษาของกรุงเทพมหานคร กำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและ บุคลากร ทางการศึกษา โดยมีโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียน 286,719 คน ครูจำนวน 14,375 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2561)

ที่ผ่านมา กรุงเทพมหานครได้พยายามในการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร อย่างต่อเนื่องแต่ยังพบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการศึกษา (SWOT analysis) ในแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2562) พบว่าปัญหาและ อุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร คือ สภาพแวดล้อมทาง สังคมของนักเรียนทำให้นักเรียนมีความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด/ตั้งครุฑในวัยเรียน/ อุบัติเหตุ รวมไปถึง สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวของนักเรียนกรุงเทพมหานคร ทำให้ ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลบุตรหลาน และการเคลื่อนย้าย อพยพของประชากร, แรงงานไทย – ต่างด้าว ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการทั้งงบประมาณ การจัดการเรียนการสอน ซึ่ง ปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูกกรุงเทพมหานคร ที่ต้องรับภาระเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการสอน ในการดูแลด้านปัญหาของนักเรียนกรุงเทพมหานคร ทำให้ครู กรุงเทพมหานครมีภาระงานหลายหน้าที่ ทั้งบทบาทการสอน และสนับสนุนงานของหน่วยงาน อื่น ๆ ในกรุงเทพมหานคร อีกทั้งขาดแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้ การพัฒนาครูไม่เป็นระบบ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนด้านวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559, หน้า 40 – 41) ปัญหาดังกล่าวเป็นส่วน สำคัญต่อการปันทอนประสิทธิภาพการทำงานของครูกกรุงเทพมหานคร ดังนั้น การพัฒนา คุณภาพการทำงานของครูกกรุงเทพมหานครจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ครูพร้อมรับกับบริบทของ นักเรียนกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในประเด็น ความสำคัญของการทำงานของครู ถ้าการทำงานของครูเป็นเพียงเพราะ หน้าที่ เพราะเป็นอาชีพ ย่อมจะหวังคุณภาพได้ยาก คุณภาพของการทำงานอาจต้องขึ้นอยู่กับ การเอาใจใส่ การทุ่มเท เอาจริงเอาจัง หรืออุทิศตนให้กับงานจึงจะหวังหวังคุณภาพของ การศึกษาได้ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 จรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้กำหนดจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครูไว้ว่า ครูจะต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อ

วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพ โดยต้องประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม โดย การแสดงออกของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือการอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ ต้อง ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการได้รับการพัฒนาตาม ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 24)

กล่าวได้ว่าพฤติกรรมสำคัญที่จำเป็นและมีคุณค่ายิ่งคือ **“การทำงานอย่างอุทิศตน ของครู”** ครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น อาจจะได้จากปัจจัยหลาย ประการ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ การทำงานครูไว้ เช่น วราภรณ์ ธนะสุริยะเกียรติ (2550, หน้า 99) ได้ทำการวิเคราะห์ระบบ จิตมอดไหม้ (Burnout) ในงานครู พบว่า ครูที่มีภาระงานน้อย เป็นผู้ที่ม่เจตคติที่ดีต่องานครู มากกว่าครูประเภทตรงข้าม และศุภวดี บุญญวงศ์ (2552) ที่ศึกษาพฤติกรรมของครูในการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พบว่า ครูที่รายงานว่าตนมี ภาระในงานครูน้อยเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าครูที่ รายงานว่าตนมีภาระในงานครูมาก สอดคล้องกับ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532, หน้า 155-157) ที่ ได้วิจัยไว้ก่อนหน้านี้ พบว่า ครูที่มีลักษณะทางจิต 4 ด้านสูง ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนสูง เจตคติที่ดีต่อสภาพการทำงานมาก การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงานมาก และความรู้สึกลึกซึ้งภูมิใจในตนเองมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ครูมีพฤติกรรมการปลุกฝัง อบรมจริยธรรมแก่นักเรียนมากเท่านั้น นอกจากนี้ อ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2549) ยังพบว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนสูง มีความเชื่ออำนาจในตนมาก และมีความ ชัดแย้งในบทบาทหน้าที่น้อย มีพฤติกรรมการถ่ายทอดทางศาสนามากกว่าครูประเภทตรงข้าม ในส่วนของปัจจัยภายนอกตัวครู พบผลจากงานวิจัยหลายเรื่องที่สอดคล้องกันว่า สถานการณ์ ในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปลุกฝังอบรมนักเรียน เช่น ความสัมพันธ์ ระหว่างครูกับนักเรียน การสนับสนุนทางสังคม (จากหน่วยงาน หัวหน้า เพื่อร่วมงาน) ประสบการณ์ในการฝึกอบรม และภาระงานเป็นต้น พบการศึกษาของนักวิชาการท่านอื่น ๆ เช่น ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547); ปริญา ณ วันจันทร์ (2536); วราภรณ์ ธนะสุริยะเกียรติ (2550); ศุภวดี บุญญวงศ์ (2552) จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการทำงานอย่าง อุทิศตนของครูนั้นอาจขึ้นกับปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกหลายประการ

จากที่ได้นำเสนอมาทำให้เห็นความสำคัญของการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และมี หลักฐานแสดงว่าพฤติกรรมสำคัญของครูอาจเกิดจากหลายสาเหตุปัจจัย จึงเป็นประเด็นปัญหา ของการวิจัยข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครว่า จะวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน

ของครูอย่างน่าเชื่อถือได้อย่างไร อะไรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เพื่อตอบปัญหาการวิจัยดังกล่าวการวิจัยจะดำเนินการ 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 สร้างเครื่องมือที่ได้มาตรฐานเพื่อวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ระยะที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ระยะที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อสร้างเครื่องมือที่ได้มาตรฐานในการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสายการสอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 กลุ่มเขต ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวนครู 1,062 คน กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวนครู 1,657 คน กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวนครู 2,356 คน กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวนครู 4,512 คน กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 1,998 คน และกลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ จำนวนครู 3,179 คน รวมทั้งสิ้น 14,764 คน (ข้อมูลจากสำนักการการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยอาจพิจารณาจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย เนื่องจากการวิจัยมี 3 ระยะ ขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรจึงเป็นดังต่อไปนี้

1. การวิจัยระยะที่ 1

ตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วย ตัวแปรที่มีการสร้างเครื่องมือวัดขึ้นใหม่ซึ่งมี 4 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน 2) ทักษะต่อการทำงานอย่าง

อุทิศตน 3) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน และ 4) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2. การวิจัยระยะที่ 2

ตัวแปรในการวิจัยในระยะนี้ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชุด เป็นชุดตัวแปรอิสระ และชุดตัวแปรตาม

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

2.1.1 กลุ่มจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย ตัวแปร 4 ตัว คือ 1) สุขภาพจิตของครู 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม และ 4) ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน

2.1.2 กลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว คือ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) บรรยากาศองค์การ 3) การสนับสนุนทางสังคม และ 4) การมีตัวแบบที่ดี

2.1.3 กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ตัวแปร 2 ตัว คือ 1) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน และ 2)ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนด้านการจัดการเรียนการสอน พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

3. การวิจัยระยะที่ 3

ตัวแปรในการวิจัยระยะนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) เป็นตัวแปรอิสระจัดกระทำ คือ การฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของครูเป็นโปรแกรมพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญซึ่งมี 2 โปรแกรมคือ 1) โปรแกรมการพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน และ 2) โปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบด้วย

3.2.1 จิตลักษณะที่ได้รับการฝึกที่เป็นปัจจัยเชิงเหตุที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 2

3.2.2 ความตั้งใจที่จะทำงานอย่างอุทิศตน (แผนการวัดพฤติกรรม)

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผลที่ได้จากการศึกษาก่อให้เกิดคุณค่า ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับ 1) การพัฒนาเครื่องมือ 2) องค์ความรู้ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรม และ 3) ผลการพัฒนาปัจจัยสำคัญของการทำงานอย่างอุทิศตนของครู
2. ได้นวัตกรรม ได้แก่ 1) เครื่องมือวัดที่ได้มาตรฐานสูง และ 2) โปรแกรมฝึกพัฒนาปัจจัยสำคัญ เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยและพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของครู
3. ได้แนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ทั้งการสร้างเครื่องมือ การหาปัจจัยเชิงสาเหตุ พฤติกรรมสำคัญของครู และการสร้างโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

งานวิจัยนี้ได้ให้นิยามปฏิบัติการของตัวแปรไว้ในบทที่ 2 ในส่วนคำศัพท์ที่ไม่ใช่ตัวแปร และมีความสำคัญ ให้นิยามไว้ดังนี้

1. **ข้าราชการครู** หมายถึง บุคลากรในสังกัดที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน ในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต จำนวน 14,375 คน ปี พ.ศ. 2561

2. **รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร** หมายถึง แบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ ซึ่งในงานวิจัยนี้ตัวแปรเชิงสาเหตุประกอบด้วยตัวแปรด้านจิตลักษณะเดิม ได้แก่ สุขภาพจิตของครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ด้านสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และการมีตัวแบบที่ดี ด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติต่อการทำงานของครู โดยเขียนเป็นรูปแบบการวิจัยในรูปสัญลักษณ์ที่โครงสร้างรูปแบบอยู่บนพื้นฐานการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่หลากหลายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

3. **โปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร** หมายถึง โปรแกรมเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครให้สูงขึ้น ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นชุดกิจกรรมที่มีการประยุกต์แนวคิดการพัฒนาพฤติกรรมจากทฤษฎีการเรียนรู้ปัญญาสังคม ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครสามารถพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนได้ โดยการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมผ่านการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรทางจิตลักษณะต่าง ๆ โดยฝึกอบรมด้วยการทำกิจกรรมทั้งหมดใช้เวลาทั้งสิ้น 6 ชั่วโมง

4. รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร หมายถึง เป็นรูปแบบผสมผสานระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุฯ กับ รูปแบบการพัฒนา (ด้วยโปรแกรม) การทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) สร้างเครื่องมือวัดการทำงานอย่างอุทิศตนที่ได้มาตรฐาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู และ 3) เพื่อสร้างโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

การบริหารการศึกษากับการทำงานของครูกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ความหมายและองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

วิธีวัดการพฤติกรรมทำงานอย่างอุทิศตนของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

สุขภาพจิตของครูกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมคนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

สถานการณ์ในการทำงานของครูกับจิตลักษณะตามสถานการณ์

การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

บรรยากาศในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

การสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

การมีตัวแบบที่ดี กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน

ความเชื่ออำนาจในตน กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน

ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน

รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาระยะที่ 1 และ 2

กรอบแนวคิด และสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 1

กรอบแนวคิด และสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 2

การประมวลเอกสารเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยระยะที่ 3

โปรแกรมการพัฒนา (การฝึกอบรม) การทำงานอย่างอุทิศตน

กรอบแนวคิด และสมมติฐานของการวิจัยระยะที่ 3

โดยในแต่ละหัวข้อสามารถประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

การบริหารการศึกษา กับการทำงานของครูกรุงเทพมหานคร

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2563 ระบุว่า กรุงเทพมหานครเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบการปกครองตาม บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง และเป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร และตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาให้เด็กในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ ความรู้ มีคุณธรรมและมีทักษะในการดำรงชีวิต โดยสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครมีอำนาจ หน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับ การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษา ในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลาง เครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อ นำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559, หน้า 2)

ภายใต้แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2566 - 2575) ได้กำหนด วิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2575 ที่เรียกว่า “มหานครแห่งเอเชีย” (Bangkok : Vibrant of Asia) ในอีก 20 ปีข้างหน้า เมืองกรุงเทพมหานครจะก้าวขึ้นเป็น “มหานครแห่งเอเชีย” เป็นพลัง สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสังคมในภูมิภาคอาเซียนในฐานะที่เป็นเมืองที่มีความปลอดภัย สวยงาม สะดวกสบายน่าอยู่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ในขณะที่เดียวกันเมืองกรุงเทพฯ มี

เอกลักษณ์เฉพาะในด้านความเรียบง่าย มีเสน่ห์ มีชีวิตชีวา เป็นมหานครสำหรับทุกคน (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2556, หน้า 5) โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางสังคม การเมือง ศาสนา และวัฒนธรรม และจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพฯ มีความรู้มีจิตสำนึกรักเมืองกรุงเทพฯ มีทักษะในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพสุจริตในเมืองกรุงเทพฯ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา และพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพครบทุกด้าน ทั้งองค์ความรู้ คุณธรรม และทักษะในการดำรงชีวิต กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มหานครสำหรับทุกคน ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย 3.3 การศึกษาสำหรับทุกคน (Education for all) ให้ความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในสองแนวทางใหญ่ คือ 1) กระจายโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและเสมอภาค (Equal Educational Opportunity) หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับเยาวชนอย่างทั่วถึง โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม และศาสนา 2) การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (High – quality Education) หมายถึง การจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีความรู้ สามารถอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีจิตสำนึกรักชุมชนและประเทศชาติบ้านเมือง ห่วงแค้นและเห็นคุณค่า วัฒนธรรมของตนเอง มีคุณธรรม มีทักษะในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพสุจริตเลี้ยงตัวได้ เป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2575 (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2556, หน้า 6) โดยกรุงเทพมหานครได้กำหนดวิสัยทัศน์ ในแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 – 2563 ไว้ว่า “นักเรียนกรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่ดี มีองค์ความรู้ มีทักษะในการดำรงชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21” โดยมีพันธกิจทั้ง 6 ประการ สำหรับพันธกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนและคุณภาพการศึกษานั้น กำหนดไว้ในพันธกิจที่ 2 คือ พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครสู่ความเป็นมืออาชีพ มีเป้าประสงค์ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ โดยกำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ 1) จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร 2) สร้างครูมืออาชีพ 3) เสริมสร้างแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ และ 4) นิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559, หน้า 43)

สำหรับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 437 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต ซึ่งมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 281,029 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 14,088 คน ตั้งระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักเรียนเรียนรวม (เด็กพิเศษ) มีโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับ

อนุบาลจนถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 431 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวน 109 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 9 โรงเรียน เปิดสอนเฉพาะชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 6 โรงเรียน และโรงเรียนที่เปิดสอนการจัดการศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) จำนวน 121 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2562, หน้า 8)

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่มาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ภายใต้แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575) และวิสัยทัศน์ของกรุงเทพมหานคร “มหานครแห่งเอเชีย” ด้านการศึกษากำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มหานครสำหรับทุกคน ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย 3.3 การศึกษาสำหรับทุกคน (Education for all) มีพันธกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนและคุณภาพการศึกษานั้น กำหนดไว้ในพันธกิจที่ 2 คือ พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครสู่ความเป็นมืออาชีพ มีเป้าประสงค์ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ โดยกำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ 1) จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) สร้างครูมืออาชีพ 3) เสริมสร้างแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ และ 4) นิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู: ความหมายและองค์ประกอบ

ความหมายของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

องค์การหนึ่ง ๆ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย นอกจากนั้น การปฏิบัติงานยังมีความสำคัญต่อบุคคลอีกด้วย เพราะการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพย่อมทำให้บุคคลรู้สึกพอใจ และภาคภูมิใจในตนเอง และมักได้รับการยอมรับและรางวัลจากผู้อื่นด้วย ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จในชีวิตของบุคคล (ชูชัย สมितिไกร, 2554, หน้า 59)

เสนาะ ตีเยาว์ (2532, หน้า 338) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ สภาพจิตใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความหวัง ซึ่งเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการ

ทำงานมีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคน และการทำงานขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และกลุ่มบุคคลในองค์กร เป็นที่มาของพฤติกรรมองค์กรอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมขององค์กรจะได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมของพนักงานหรือพฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั่นเอง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541, หน้า 20) นอกจากนี้ สุพรรณา หนูรักษ์ (2542, หน้า 24) ยังได้กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมการทำงานที่เป็นบุคคลสายการเงิน และบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีสุขภาพจิตดี มีความละเอียดรอบคอบ นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนี้ พรพรรณ อุณจันทร์ (2543, หน้า 7) ยังได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานอีกว่า หมายถึง ลักษณะการทำงานในหน้าที่ซึ่งรวมถึง การกระทำที่แสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบ และที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงาน ทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามนโยบายขององค์กร ประกอบด้วย การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับอ้อมเดือน สดมณี (2553, หน้า 17), มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 19), ทวีชัย อ่ำวิจิตร (2545, หน้า 13), น้ำฝน เพ็ชรดี (2547, หน้า 27), และวิภาวี สีมเนตร (2546, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกันว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมหรือกลุ่มบุคคล เมื่อเผชิญกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งในรูปของการคล้อยตามกันหรือต่อต้าน ทั้งการพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน ซึ่งสามารถสังเกต และวัดได้ และวรรณุช แสงฉัตรกร (2547, หน้า 5) กล่าวอีกว่า พฤติกรรมการทำงาน ยังชี้ให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด เช่นเดียวกับ โสริยา คงดีศ (2555, หน้า 15) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำที่แสดงออกของบุคลากรหรือบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ของตน และกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของตนโดยตรง เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร การกระทำเหล่านี้ สามารถสังเกตและวัดได้

ส่วน เบญจวรรณ โทประเสริฐ (2551, หน้า 4) กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติกรว่า หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานที่ได้รับ

มอบหมายให้เสร็จโดยเร็ว โดยสามารถทำงานได้ผลผลิต และคุณภาพตามแนวการผลิตของบริษัทได้อย่างถูกต้องและตรงตามเวลารวมถึงพนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในองค์การเป็นต้น และจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553, หน้า 22) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกมาทางความคิด และความรู้สึกของบุคคล เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งการประพฤติปฏิบัติ การกระทำ หรือการแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าการกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว

นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานจำนวนหนึ่งเช่น Baruch (1968, p. 136) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม ส่วน ล็อบเปอร์ (Loper, 1968, pp. 242-243) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง การกระทำที่แสดงให้เห็นได้ (Overt Behavior) หรืออาการกิริยาภายในที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตหรืออาจจะเห็นได้ยาก (Invert Behavior) เช่น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลกำลังปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ อัลบานเนส (Albanese, 1981, p. 204) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของคนงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม เป็นต้น และไวท์ (White, 1989, p. 143) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง การแสดงออกของบุคคลเพื่อตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้น จะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกก็ตาม นอกจากนี้ยังรวมถึง การกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิด ความรู้สึก ที่มีอยู่ภายในของบุคคลตลอดเวลา

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้สิ่งที่กระทำอยู่บรรลุความสำเร็จ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ ไม่ว่าการกระทำหรือการแสดงออกนั้นจะเป็นไปโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม

สตีเยร์ (Steers, 1977, p. 113) เห็นว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ และนอกจากนี้ แคทซ์ และแคนซ์ (Katz and Kahn,

1966, pp. 114–116) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ที่องค์การจะต้องรับการสนองตอบจากคนในองค์การ ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพสูงได้ คือ ประการแรก องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าของบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านั้นไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย ประการที่สอง องค์การจะต้องมีความสามารถในการจะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตน ตามความรับผิดชอบ และประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณาลักษณะงานที่จะเป็นแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ

ดังนั้นองค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อพนักงาน ไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่จะต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์ และคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทศนคติที่ดี ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยและทักษะในการเข้าสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ต้องการของหน่วยงาน

บุญรับ คักคิมณี (2532, หน้า 50–51) ได้จัดประเภทพฤติกรรมการทำงานไว้ 3 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปฏิบัติตามผู้อื่นที่คิดว่าเป็นทางที่เสื่อมเสีย และจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจและมีความอดทนในงานที่ทำ 2) พฤติกรรมการทำงานแบบเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต หมายถึง การหมั่นศึกษาหาความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาการทำงาน การปรึกษากับผู้มีประสบการณ์เมื่อประสบกับปัญหาในการทำงาน การรู้จักสังเกตและบันทึกสิ่งที่พบเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 3) พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การรู้จักอดกลั้นที่จะตอบโต้ การยอมเสียสละผลประโยชน์ของตนเองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน ทั้งนี้เป็นการเน้นความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน

วิจิตร อาวะกุล (2542, หน้า 224) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่มีกำลังใจดีที่จะปฏิบัติงาน มักแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงาน โดยการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้ง การทำงานไม่ผิดพลาด มีความแม่นยำในงานสูง การทำงานของบุคคลเต็มไปด้วยความพอใจ มีความสุข และสนุกกับงานที่ได้ทำ มีความสนใจ และมีความตั้งใจในการทำงาน ร่วมกับสมาชิกในหน่วยงานโดยร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ ร่วมกันแก้ไข และปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นมีการวิพากษ์วิจารณ์ และการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมโปร่งใส และด้วยความบริสุทธิ์ใจ มีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานของตนได้ในกรณีพิเศษ หรือเร่งด่วนต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ และยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ ด้วยความภาคภูมิใจ และเต็มใจ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 94-96) เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคคลมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยที่บุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยตัวบุคคลนั้น บุคคลย่อมมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วยปัจจัยในตัวบุคคล เช่น ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดได้จะสามารถมอบงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ และลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป ซึ่งก็ต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะทางกายภาพของบุคคล ที่มีความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับการทำงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม 4) ความสนใจและการตั้งใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย รวมไปถึง อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก สำหรับการศึกษาเป็นส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ และประสบการณ์ การเคยเรียนรู้มาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น สิ่งเหล่านี้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอีกด้วย

ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกซึ่งอาจจะ เป็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน และลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การมีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ ลักษณะขององค์การ ว่ามีสวัสดิการ หรือเรื่องรายได้ ชนิด

ของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส ฯลฯ และสภาพแวดล้อมในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการหรือมีความน่าเชื่อถือหรือไม่ เป็นต้น

ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานคือ การกระทำ หรือการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้สิ่งที่กระทำหรือนั้น บรรลุความสำเร็จหรือเป้าหมาย ไม่ว่าจะการกระทำหรือการแสดงออกนั้นจะเป็นไปโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม โดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นเกิดจากปัจจัยทั้งภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานนั้น เมื่อกระทำแล้วผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ หรือการกระทำที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยตาเปล่า แต่มีเครื่องมือต่าง ๆ ที่สามารถช่วยตรวจสอบได้ ในขณะที่บุคคลปฏิบัติงาน

สำหรับการทำงานของครู จัดได้ว่าครูมีบทบาทและหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา ให้กับนักเรียนหรือผู้รับบริการ รวมถึงหน้าที่อื่น ๆ ที่สนับสนุนการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังเช่นที่ นักวิชาการได้ระบุถึงบทบาทและหน้าที่ของครูไว้ เสถียร ชาวไทย (2549, หน้า 23-24) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู โดยจำแนกแยกออกได้ 2 บทบาท คือ 1) บทบาททั่วไป ได้แก่ ใฝ่รู้และศรัทธาในอาชีพ กล้าแสดงออก อยู่ในกรอบของศีลธรรมและขยันอดออม 2) บทบาทต่อนักเรียน ได้แก่ ฝึกความคิดริเริ่ม ฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม ขจัดช่องว่างระหว่างครูกับลูกศิษย์ ส่งเสริมความถนัดของศิษย์ และปลูกฝังคุณธรรมให้แก่ศิษย์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537, หน้า 1-2) ได้กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูไว้ว่า ครูต้องทำการสอน และอบรมความรู้สามัญและวิชาชีพตาม ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน รับผิดชอบ ปกครอง ดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน ตามที่ได้รับมอบหมายรวมถึง ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนา ริเริ่ม จัดทำ สื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมือและอุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้องและรักษาวินัย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน นิเทศ และช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษ ตามลักษณะประเภทการศึกษา และระดับการศึกษา อีกทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนของกรุงเทพมหานครได้กำหนดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 ข้อ (สำนักงานการศึกษา

กรุงเทพมหานคร, 2545, หน้า 12) ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า ข้าราชการครูในสังกัด กรุงเทพมหานครต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ผ่านกระบวนการตัดสินใจ เพื่อการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ตามความถนัด ความสนใจ และความเหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ครูจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มีการเลือกใช้ ปรับปรุงหรือวางแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร สิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติตนจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

นอกจากนี้ ครูยังต้องรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการแสดงออก รับรู้ ประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง อีกทั้งร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ และร่วมมือกับชุมชน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย และสร้างโอกาส ให้ผู้เรียนเรียนรู้ในทุกสถานการณ์

มีนักวิชาการจำนวนหนึ่งได้กล่าวถึง และความหมายของภาระงานครูไว้อย่างน่าสนใจ เช่น อังคินันท์ อินทรกำแหง, อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ (2550, หน้า 74) ให้ความหมายของภาระงานว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ตนต้องทำนั้น ว่าต้องใช้ความรวดเร็ว ใช้ความพยายามสูง ยากลำบากเกินไป หรือต้องใช้สมาธิความรับผิดชอบสูง และปริมาณงานมากเกินไปเกินศักยภาพที่มีอยู่ ส่วนศุภวดี บุญญวงศ์ (2552, หน้า 26) ให้ความหมายของภาระในงานครู หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานของครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร การเอาใจใส่ดูแล แนะนำแก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่สถานศึกษา

มอบหมายให้เหมาะสม นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ อุบลไทร (2555, หน้า 28) ให้ความหมายของภาระงานครูว่า คือ การรับรู้ถึงภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ งานสอน ตรวจการบ้าน ออกข้อสอบ และคุมสอบ และงานอบรมบ่มเพาะลักษณะนิสัยที่ดีงาม เป็นต้น และอีกส่วนหนึ่งเป็นงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำบางช่วงเวลา เช่น งานอยู่เวรในวันหยุด งานดูแลการเข้าค่ายของนักเรียน งานประเมินคุณภาพการเรียนการสอน งานอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

สรุปได้ว่า การทำงานของครู หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของครู โดยมีหน้าที่หลักในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ โดยสามารถแบ่งลักษณะงานของครูได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

Dive (2004) ได้ศึกษาองค์การที่หลากหลายถึงกรอบแนวทางการไปสู่การเป็นองค์การที่มีสุขภาพะดี (Healthy Organization) และคำจำกัดความ โดยได้สรุปถึงการเป็น Healthy Organization ไว้หลายประเด็น หนึ่งในนั้นคือ การมีพนักงานที่ทุ่มเทและอุทิศตนต่อองค์การ (Highly Dedicated Worker) โดยเชื่อว่า พนักงานเหล่านั้นจะสะท้อนความสามารถอันโดดเด่นออกมาสู่การทำงาน รวมถึง การมีความผูกพัน และรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตน ซึ่งการที่พนักงานทุ่มเทและอุทิศตนต่อองค์การ จึงเป็นความท้าทายสำคัญ องค์การใดสร้างให้เกิดขึ้นได้ ก็มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความรัก ความเอาใจใส่ และความผูกพันในงานที่ทำ

การอุทิศตนและความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นการที่เน้นผลสำเร็จของงานเป็นเกณฑ์ มีการวัดผลงานที่มีประสิทธิภาพชัดเจน เป็นรูปธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีกลไกการบริหารที่ได้มาตรฐาน มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม องค์การควรมีการสร้างระบบการตรวจสอบและควบคุมร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบตนเองและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยสมาชิกรับรู้และปฏิบัติงานตามมาตรฐาน มุ่งเน้นคุณภาพและมีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณค่าผลผลิตจากงานของตน โดยไม่รู้สึกว่าเป็นการบังคับในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556, หน้า 34)

ดังนั้นการอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้มุ่งที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน และศึกษาค้นคว้าอธิบายความหมายของการทำงานอย่างอุทิศตน ซึ่งมีนักวิชาการบางส่วนได้ให้ความหมายของคำว่า การอุทิศตน (Dedication) ไว้ได้แก่ วัชรินทร์ หนูสมตน (2553, หน้า 32) กล่าวว่า การอุทิศตน (Dedication) หมายถึง สภาวะความมุ่งมั่นที่เกี่ยวข้องในการ

ปฏิบัติงาน และจากประสบการณ์ในงานโดยรู้สึกถึงความหมาย (Significant) ของงาน มีความตื่นตัว (Enthusiasm) ภาคภูมิใจ (Pride) และความรู้สึกท้าทาย (Challenge) ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนไตรภพ จตุรพาณิชย์ (2548, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของ การอุทิศตนต่อองค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจของพนักงาน โดยบางครั้งอาจอยู่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำและไม่ได้รับสิ่งตอบแทน ตลอดจนจนถึงการทุ่มเทร่างกาย แรงใจของพนักงานในการทำงาน และให้คามร่วมมือเป็นอย่างดีแก่องค์การ เพื่อทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายส่วน พาน สก็อตเตอร์ และโมนิวิดโล (Van Scotter and Motowidlo, 1966, pp. 525-531) กล่าวว่า การอุทิศตนในงาน (Job Dedication) คือ การเน้นที่ลักษณะพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง (Self-disciplined Behavior) เช่น การทุ่มเทในการทำงาน การริเริ่ม แก้ปัญหา

นอกจากนี้ ซัปปาล่า (Seppala, 2008, pp. 231-243) ได้กล่าวถึงโมเดลความทุ่มเทในการทำงานประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง เป็นคุณลักษณะของการทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ระหว่างปฏิบัติงาน บรรณาธิที่จำทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องในหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล แม้ว่าจะต้องเผชิญหน้ากับความยากลำบากก็ตาม 2) การอุทิศตน (Dedication) หมายถึง สภาวะความมุ่งมั่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในงาน โดยรู้สึกถึงความหมาย ความตื่นตัว ภาคภูมิใจ และท้าทาย ต่องานที่รับผิดชอบ และ 3) การการซึมซับ (Absorption) หมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการจดจ่อใส่ใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่วน Schaufeli (2002, pp. 71-92) ให้คำจำกัดความของการทุ่มเทในการทำงานว่าเป็นมิติของความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานโดยไม่ได้เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และไม่ขึ้นตรงกับองค์ประกอบด้านนิสัย เหตุการณ์ ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม แต่มีความต่อเนื่อง (Persistent) และแผ่ซ่าน (Pervasive) ทั้งทางอารมณ์ ความรู้สึก และความคิด ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ ความกระฉับกระเฉง (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และการซึมซับ (Absorption)

นอกจากนี้ ยังมีการให้ความหมายของการอุทิศตนจากคำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า “อุทิศ” หมายถึง “การให้” เป็นความหมายเดียวกันกับคำว่า “เสียสละ” ซึ่งพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “เสียสละ” เช่น กรมการวัฒนธรรม (2526, หน้า 3) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมเสียสละประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ 1) เต็มใจช่วยเหลือบำบัดทุกข์ และบำรุงสุขให้แก่กันด้วยน้ำใสใจจริง โดยไม่เห็นแก่หน้าหรือหวังอามิสผลใด ๆ เป็นเครื่องตอบแทน ไม่เป็น

คนดูตายในเมื่อพอที่จะช่วยเหลือได้ 2) ต้องเป็นคนเผื่อแผ่ มีน้ำใจกว้างขวางไม่คับแคบได้อะไร
 มากก็ไม่ตระหนี่หวงแหนไว้บริโภคคนเดียว อดคิดที่จะเจือจานให้ผู้อื่นเพื่อให้เขาได้กินได้ใช้มี
 ความสุขเช่นตนบ้าง 3) รู้จักใช้เงินทองที่เก็บออมและประหยัดไว้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นบ้าง
 ตามควรแก่กำลังและฐานะ ไม่ใช่จะตั้งหน้าเก็บออมสะสมไว้ฝ่ายเดียว ขณะเดียวกันก็ไม่เผื่อแผ่
 เจือจานแก่คนอื่นจนสิ้นเนื้อประดาตัว 4) ต้องรู้จักสละ คือ ยอมสละสิ่งที่ตนมีอยู่บ้างจะเป็น
 ทรัพย์สินเงินทอง ความสุขส่วนตัว หรือแม้แต่ชีวิตอันมีค่าของตนตามโอกาสที่เห็นสมควรและ
 จำเป็น น้ำใจกว้างขวาง ส่วนกรมวิชาการ (2529, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของคำว่าเสียสละ
 ไว้ว่า ความเสียสละ หมายถึง การยอมเสียสละและยอมลำบากเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น เช่น
 พ่อแม่ยอมลำบากทำงานหาเงินเลี้ยงลูก ครูอาจารย์ยอมลำบากอบรมสั่งสอนนักเรียน
 ประชาชนบริจาคโลหิตให้โรงพยาบาล ทหารเสียสละชีวิตเพื่อชาติ เป็นต้น และบรรทม มณีโชติ
 (2530, หน้า 25-26) ได้สรุปจริยธรรมด้านความเสียสละไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกของ
 บุคคลในพฤติกรรมต่อไปนี้ 1) การให้ปัน หมายถึง การช่วยเหลือหรือให้ผู้อื่นในด้านทรัพย์สิน
 สิ่งของ ความรู้ และแรงงาน 2) การเห็นแก่ส่วนรวม หมายถึง การอุทิศตนทำงานเพื่อสังคมและ
 ส่วนรวม 3) ความมีน้ำใจ หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นในด้านการพูดและการกระทำ โดย
 ให้กำลังใจและแสดงความเห็นใจผู้อื่น และ 4) การไม่เอาเปรียบผู้อื่น หมายถึง การสละทรัพย์สิน
 สิ่งของ และแรงงานของตน เท่ากับหรือมากกว่าผู้อื่น นอกจากนี้ เทอร์เนอร์ (Turner, 1972, pp.
 502-516) กล่าวถึงความเสียสละว่า เป็นผลรวมของความไวของบุคคลต่อความต้องการของคน
 อื่น ผู้ที่มีจริยธรรมแบบเสียสละจะมีความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น หรือสนองตอบความต้องการ
 ของผู้อื่น โดยการให้ปันทรัพย์สินหรือสิ่งของ การกระทำให้ผู้อื่นมีความพึงพอใจ และเป็นผู้ที่ม
 ีทัศนคติแบบการให้และการรับ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์พฤติกรรมการอุทิศตนเพื่อใช้ในการอธิบายความหมายของการ
 ทำงานอย่างอุทิศของครูจากความหมายของนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างชาติ พบว่า ลักษณะ
 พฤติกรรมการอุทิศตนที่นักวิชาการกล่าวถึงมากที่สุดคือ การรู้จักให้ มีค่าความถี่ เท่ากับ 5
 อันดับ 2 คือ การกระทำด้วยความเต็มใจไม่ถูกบังคับ มีค่าความถี่ เท่ากับ 4 อันดับ 3 คือ มี
 ทุเมเท ,รับผิดชอบ และกระตือรือร้น ค่าความถี่เท่ากับ 3 ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์การอุทิศตน

นักวิชาการและ ลักษณะพฤติกรรม	Turner (1972)	1996Scotter&Motowidlo (1996)	Schaufli (2002)	Dive B. (2004)	Seppala (2008)	กรมวัฒนธรรม (2526)	กรมวิชาการ (2529)	บรรพต (2530)	ไตรภพ (2548)	วัชรินทร์ (2553)	กพร. (2556)	ความถี่
ความทุ่มเท		✓		✓					✓			3
ความผูกพัน				✓								1
ความรับผิดชอบ		✓		✓							✓	3
ความเอาใจใส่				✓								1
ไม่ถูกบังคับ ,เต็มใจ	✓					✓			✓		✓	4
มีมาตรฐาน											✓	1
รู้ความหมายงาน					✓					✓		2
มีความมุ่งมั่น					✓					✓		2
กระตือรือร้น			✓		✓					✓		3
มีความภูมิใจ					✓					✓		2
รู้สึกท้าทาย					✓					✓		2
มีส่วนร่วม									✓			1
ความคิดริเริ่ม		✓										1
ซึมซับ			✓		✓							2
ทำต่อเนื่อง			✓									1
รู้จักการให้	✓			✓		✓	✓	✓				5
ประโยชน์ส่วนรวม							✓	✓				2

ดังนั้น การอุทิศตน จึงหมายถึง สภาวะการเป็นผู้รู้จักให้ มีความเต็มใจ ความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่แสดงออกถึง ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ทุ่มเท แรงกาย แรงใจ เพื่อให้สิ่งที่กระทำประสบผลสำเร็จ ด้วยความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งอาจอยู่นอกเหนือสิ่งที่ทำเป็นประจำในหน้าที่ และไม่ได้รับสิ่งตอบแทน

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของครู ที่เป็นผู้รู้จักให้

มีความเต็มใจ ความรับผิดชอบ ทุ่มเท กระตือรือร้น เสียสละด้วยร่างกาย แรงใจ ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนา ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ ทั้งในด้านการ จัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน

ในส่วนองค์ประกอบของพฤติกรรมดังกล่าวจากการประมวลเอกสาร กำหนดเป็น องค์ประกอบการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ 3 ประการ หรือ 3 ด้าน คือ

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้านการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนอย่างอุทิศตน คือ การกระทำ หรือการแสดงออกของครูใน การนำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท แรงกาย แรงใจ โดยให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การจัดการเรียนการสอนจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากหลักสูตร ผู้สอน ผู้เรียน วิธี สอน และการประเมินผลตลอดจนสื่อการเรียนการสอน และให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยครูไม่รู้สึกถึงการถูกบังคับ และไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543, หน้า 10; Ellies and Hurs, 2002, p.1016; กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 23)

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างอุทิศตนของครู คือ การกระทำหรือการแสดงออก ของครู ที่ชัดเจนในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยมีวิธีการ และเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐาน การทำงานที่ตรวจสอบได้โดยครู ด้วยความทุ่มเท มุ่งมั่น ในการดูแลนักเรียน รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขให้แก่ นักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และรอดพ้นจากวิกฤตทั้งปวง ด้วย ความเสียสละร่างกาย แรงใจ โดยไม่รู้สึกถึงการถูกบังคับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 5; สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด, 2545, หน้า 12; ธนปัทม์ รุ่งโรจน์, 2553, หน้า 32)

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

การทำงานอย่างอุทิศตนของครูด้านความสัมพันธ์กับชุมชน คือ ความเต็มใจในการให้ ความการร่วมมือกันของครูในโรงเรียนกับชุมชน โดยใช้เป็นวิธีการต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท ปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และนอกหน้าที่ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน ไม่รู้สึกถึงการถูกบังคับ เพื่อ สร้างความรู้สึกอันดีต่อกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับประชาชนในท้องถิ่น ในการให้การ สนับสนุนซึ่งกันและกัน การใช้แหล่งทรัพยากรของชุมชนไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงิน สิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์ แลกเปลี่ยน ช่วยเหลือ ประสานงานกันอันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันมีประโยชน์ที่

เกิดขึ้น (Stoops and Raffer, 1961, pp. 515–519; Harris, 1975, p. 13; ศิลป์ชัย ผลกล้า, 2540, หน้า 37)

วิธีวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูพบว่า มีนักวิชาการ ได้ทำการศึกษาไว้ เช่น นริศรา ริชาร์ดสัน (2546) ได้สร้างแบบวัดจริยธรรมด้านความเสียสละ ซึ่งมีลักษณะเป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเสียสละ ประกอบด้วยสถานการณ์ต่าง ๆ 7 เรื่อง จำนวน 10 ข้อ แต่ละเรื่องบรรยายถึงสถานการณ์ขัดแย้ง โดยสมมติให้ผู้ตอบกำลังอยู่ในสถานการณ์จากนั้นให้ผู้ตอบแต่ละคนต้องคิดหาเหตุผลว่าทำไมจึงเลือกเช่นนี้ และเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความคิดของตนเองมากที่สุด 1 ด้านตอบต่อกตัวเลือกที่ให้ไว้ 6 ตัวเลือก ส่วนศิริภรณ์ สุขศิลป์เลิศ (2551, หน้า 88) ได้ทำการศึกษาแนวคิดของอิงเคลเลส และสมิท (Inkeles and Smith, 1976) และศึกษาแบบวัดของดาร์กา เอนกพิณี (2547) แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามคุณลักษณะและความทันสมัยด้านความกระตือรือร้น ในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ จำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .3488–.8476 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .8332

กมลชนก ภิรมย์ศิริพรรณ (2549) ได้สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความเสียสละ โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) การเสียสละทรัพย์สิน 2) การเสียสละกำลังกาย 3) การเสียสละกำลังวาจา และ 4) การเสียสละความสุขสบายส่วนตัว ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 3 หน่วย จาก “มาก” ถึง “น้อย” ส่วนจุไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ (2553) ได้สร้างเครื่องมือวัดการทุ่มเทในการทำงานโดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ได้ค่า CVI เท่ากับ .86 และทำการหาความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบราคได้เท่ากับ .92

นอกจากนี้ ว่าที่ร้อยตรีภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) ยังได้สร้างแบบสอบถามจิตวิญญาณความเป็นครูจำนวน 42 ข้อ แบบออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ด้านความรักความเมตตาต่อศิษย์ ด้านความเสียสละ ด้านความอดทน ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .973

จินดา ทับจีน (2546, หน้า 53-54) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการเตรียมการสอน ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียน ด้านการเอาใจใส่ช่วยเหลือนักเรียน ด้านส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้จากกลุ่ม ด้านการใช้สื่อการสอน สร้างสรรค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน ด้านรู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ด้านการสอนให้ผู้เรียนมีวินัยและจริยธรรม และด้านการประเมินพัฒนาของผู้เรียน ใช้วัดครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 125 คน เป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า มีมาตร 5 หน่วย ประกอบด้วย “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” จำนวน 40 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น .95

จากการศึกษาเอกสารวิธีวัดตัวแปรที่มีความใกล้เคียงกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนข้างต้น สามารถพอที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยใช้แนวทางที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การจัดการเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน ลักษณะของแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานไว้วางนี้ ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550, หน้า 58-68) ที่ได้ศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์ และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 250 คน ที่พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบสูง มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีค่านิยมซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่ำ และยังพบอีกว่าค่านิยมซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งสัมฤทธิ์ผลของงาน ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 30 และในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อยได้ร้อยละ 31 ส่วนบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการมาก ค่านิยมซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 12

วัชรินทร์ หนูสมตน (2553) ได้ทำการศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของครู ในพื้นที่ พหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานแก่ครูในพื้นที่ มีความเกี่ยวข้องกับ 5 มิติหลักคือ มิติด้านจิตลักษณะส่วนบุคคล มิติด้านการให้การสนับสนุนในเชิงจิตวิทยา มิติด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มิติด้านการบริหารจัดการ และมิติด้านปัจจัยสนับสนุนทางกายภาพ ส่วนวัชรินทร์ เข้มทอง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเสียสละของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีแบบอย่างจากครู บิดามารดา และเพื่อนมา จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเสียสละมากกว่านักเรียนที่มีแบบอย่างจากครู บิดามารดา และเพื่อนน้อย

จุไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับการทุ่มเทในงานอยู่ในระดับมาก และการทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r=.160$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เกตุณภัส เมธิกสิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์กร กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันทุ่มเทต่องาน ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้ร้อยละ 13.50

ต่อมา ว่าที่ร้อยตรีภาวิต ตั้งเพชรเดโช (2556) ได้ทำการศึกษาจิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู พบว่า 1) ความทุ่มเทในการทำงานของครู จิตวิญญาณความเป็นครู และความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) จิตวิญญาณความเป็นครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความทุ่มเทในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) จิตวิญญาณความเป็นครู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ด้านความรัก ความเมตตาต่อศิษย์ ด้านความซื่อสัตย์ และความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูได้ร้อยละ 52.60

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความหมายว่าเป็นการกระทำ หรือการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของครู ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท กระตือรือร้น เสียสละด้วยร่างกาย แรงใจ ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนา ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยไม่มีความรู้สึกถึงการถูกบังคับ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยไม่มีความรู้สึกถึงการถูกบังคับ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู จากแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมจะมีความเกี่ยวข้องและสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้

การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

แนวทางการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์โดยทั่วไป งามตา วณิชทานนท์ (2535, หน้า 9) อธิบายไว้มีสาระสำคัญว่า สามารถศึกษาได้จากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ สาเหตุภายนอกตัวของมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม สภาพภูมิประเทศ เป็นต้น และสาเหตุภายในตัวของมนุษย์ เช่น ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ โดยแนวการวิเคราะห์ส่วนมากจะใช้รูปแบบดังนี้ คือ 1) รูปแบบที่เน้นจิตลักษณะ (Trait Model) คือเน้นลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ได้แก่ ศึกษาบุคลิกลักษณะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะทางจิตย่อย ๆ หลายลักษณะที่คงสภาพอยู่ภายในตัวบุคคล 2) รูปแบบการวิเคราะห์พลวัตรทางจิต (Psychodynamic Model) มุ่งศึกษาโครงสร้างทางจิตที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมประกอบด้วย อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Supergo) โครงสร้างทั้งสามด้านนี้ จะมีความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลา และแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่เหมาะสม และไม่เหมาะสม 3) รูปแบบสถานการณ์นิยม (Situational Model) รูปแบบที่เน้นสถานการณ์ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกนี้อาจแก้ไขปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมภายนอก เจือปนทางสังคม และสิ่งเร้าต่างๆ ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่าง ๆ กัน และ 4) รูปแบบปฏิสัมพันธ์ (Interaction Model) มุ่งเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของจิตใจของบุคคล (สาเหตุภายใน) กับ

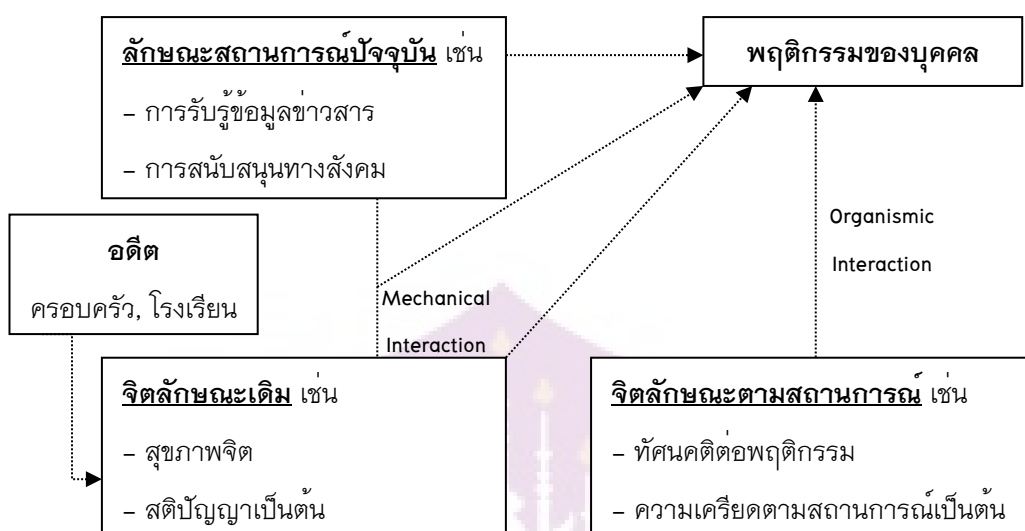
สถานการณ์ที่บุคคลกำลังประสบอยู่ (สาเหตุภายนอก) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน ขณะที่ Magnusson and Endler (1977, pp. 3-4) ได้จัดเป็นรูปแบบที่พยายามจะอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ที่เน้นความสัมพันธ์หลายทิศทางระหว่างบุคคลกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน ปัจจัยด้านบุคคลหรือปัจจัยด้านสถานการณ์เพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่สามารถเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้โดยที่ปัจเจกบุคคลเป็นอินทรีย์ที่มีความตั้งใจและมีความกระฉับกระเฉง (An Active Agent) ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญของพฤติกรรม คือ ปัจจัยด้านพุทธิปัญญาและด้านแรงจูงใจในส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญของพฤติกรรม คือ การให้ความหมายต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมของบุคคล พฤติกรรมที่แท้จริงของปัจเจกบุคคลเป็นผลมาจากการกระทำของกระบวนการต่อเนื่องของปฏิสัมพันธ์หลายทิศทางหรือเป็นผลสะท้อนกลับระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลผู้นั้นต้องเผชิญอยู่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เพราะมีความสอดคล้อง และครอบคลุม ปัจจัยหรือตัวแปรที่ศึกษา

รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541) สรุปสาระสำคัญของรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ที่เสนอโดย Magnusson and Endler (1977) มีสาระสำคัญว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor) เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น การสนับสนุนทางสังคม วิธีการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และปทัสถานทางสังคม เป็นต้น 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่ดั้งเดิม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เอกลักษณ์แห่งอีโก้ เป็นต้น 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน (สถานการณ์) กับความเชื่ออำนาจในตน (จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เป็นต้น และ 4) สาเหตุทางจิตเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของ

บุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น ทักษะติดต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น



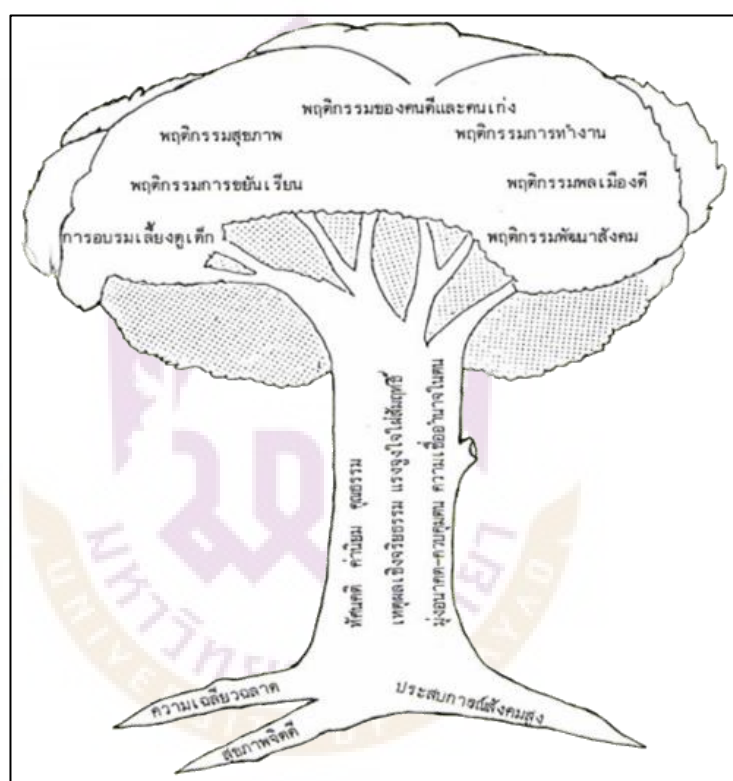
ภาพ 1 การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคลด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model)

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2548ก, หน้า 7-8 อ้างอิงใน Magnusson and Endler, 1977

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบแนวคิดเพื่อประมวลเอกสารตลอดจนการตั้งสมมติฐานในการวิจัย เพื่อกำหนดตัวแปรเชิงเหตุในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยจะแบ่งปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) จิตลักษณะเดิมของครู ตัวอย่างตัวแปร เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น 2) ลักษณะสถานการณ์ในการทำงานของครู ตัวอย่างตัวแปร เช่น การสนับสนุนทางสังคม บรรยากาศองค์การ การมีตัวแบบที่ดี เป็นต้น และ 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ เช่น สุขภาพจิต เป็นต้น โดยจะใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติที่เป็นการนำตัวแปรหลายกลุ่มเข้ารวมกัน เพื่ออธิบายความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูโดยภาพรวมได้ ต่อไปนี้เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ ความหมาย การวัดตัวแปรอิสระในกลุ่มต่าง ๆ และหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละด้านกับตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

จิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะภายในตัวบุคคลที่มีบทบาทในการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นสะสมในตัวบุคคลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีลักษณะค่อนข้างคงที่ ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจิตลักษณะเดิมจากแนวทางของ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม สำหรับคนไทย (ภาพประกอบ) มาศึกษาว่าจิตลักษณะด้านใดจะเป็นปัจจัยเชิงเหตุสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน หรือไม่อย่างไร



ภาพ 2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ระบุจิตลักษณะ 8 ประการที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนไทย

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นทฤษฎีที่นำเสนอโดย ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) ตั้งแต่ พ.ศ. 2526 เกิดจากการประมวลผลงานวิจัยจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุ และผล

ของพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่จำนวนหลายพันคน จากทั้งใน กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด อายุตั้งแต่ 6 ถึง 60 ปี ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมได้อธิบายว่า คนที่มีพฤติกรรมน่าปรารถนาหรือไม่น่าปรารถนาบางประการในปริมาณที่ต่างกัน ล้วนแล้วแต่มีสาเหตุจากจิตลักษณะด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน โดยทฤษฎีนี้ได้นำเสนอรูปแบบของต้นไม้ (ภาพประกอบ) ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 3 ส่วน คือ ส่วนแรก คือ ราก แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรม คือ 1) สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ 2) สติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด และ 3) ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดการณ์ความรู้สึกของบุคคลอื่น จิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้จะเป็จิตลักษณะพื้นฐานของส่วนที่สอง คือ ส่วนที่เป็นลำต้น ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ร่วมกับจิตลักษณะทั้ง 5 ประการในส่วนนี้ได้แก่ 1) เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรม 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม 3) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 4) ความเชื่ออำนาจในตน และ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ ส่วนที่สาม คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมคนดีและเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรม การทำความดี ละเว้นความชั่วประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มพฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เช่น พฤติกรรมการบริโภคอย่างเหมาะสม พฤติกรรมการรักษานามยัส่วนบุคคล และละเว้นพฤติกรรมที่จะนำโทษมาสู่ตน (เช่น เล่นการพนัน) 2) กลุ่มพฤติกรรมที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมก้าวร้าวน้อย 3) กลุ่มพฤติกรรมรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ เช่น พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูบุตร พฤติกรรมการสอน 4) กลุ่มพฤติกรรมการพัฒนาตนเองและสังคม เช่น พฤติกรรมรับนวัตกรรม พฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ พฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสาธารณะ และพฤติกรรมอาสาพัฒนา เป็นต้น

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู จัดได้ว่าเป็นพฤติกรรมการทำงาน อยู่ใน กลุ่มของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมหนึ่งใน 4 กลุ่ม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543) ของพฤติกรรมคนดีคนเก่งในคนไทย มีหลักฐานผลการวิจัยเป็นจำนวนมาก ที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างจิตลักษณะเดิมตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม (เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตน) กับ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้ใหญ่ (เช่น พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดู พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการทำงานครู พฤติกรรมการทำงานข้าราชการ เป็นต้น)

ต่อไปนี้เป็น การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย สุขภาพจิตของครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

สุขภาพจิตของครูกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ความหมายของสุขภาพจิตของครู

การทำงานของจิตเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นการให้พื้นฐานที่สร้างความเข้าใจอย่างสมบูรณ์ ในการพัฒนาความผิดปกติทางจิตและพฤติกรรม ข้อมูลใหม่จากศาสตร์ด้วยระบบประสาททำให้มีความก้าวหน้าในความเข้าใจการทำงานของจิต เป็นที่ชัดเจนว่าการทำงานของจิตสนับสนุนกระบวนการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายของสิ่งมีชีวิต และเป็นพื้นฐานการเชื่อมโยงการทำงานของกายภาพ และผลทางสังคมสำหรับบุคคล สุขภาพจิต สุขภาพกาย และสุขภาพสังคมเป็นเกลียวเชือกที่สำคัญของชีวิตที่ซึ่งประสานกันอย่างใกล้ชิด และพึ่งพากันอย่างลึกซึ้ง เมื่อความเข้าใจในความสัมพันธ์นี้พัฒนาขึ้นก็ชัดเจนมากขึ้นว่าสุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีชีวิตที่ดี (World Health Organization, 2009)

โดยปกติปัญหาสุขภาพจิตเกิดจากกิจกรรมชีวิต รวมทั้งความกดดันในการทำงาน และสิ่งนี้ก็เป็นความจริงของครู และคนอื่น ๆ การสูญเสียญาติหรือเพื่อสนิท (Bereavements) หย่าร้าง (Divorces) ปัญหาทางการเงิน (Financial difficulties) ครอบครัว (Family history) และลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) สามารถกระตุ้นการเกิดปัญหาสุขภาพจิต ปัญหาเหล่านี้เป็นธรรมดา บางคนต้องการความช่วยเหลือเพราะคิดว่าพวกเขายอมจะสูญเสียงานของพวกเขาหากพวกเขามีปัญหา (Commer mental health problems, 2010)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2547, หน้า 20-68) ได้กล่าวถึงจุดสำคัญที่จะให้ชีวิตมีความสุขอยู่ที่ว่าจะต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ให้มีความสุขขณะที่ทำงาน งานที่ต้องการอย่างแท้จริงที่ได้ผลสมบูรณ์จะต้องมีความหมายครบสองส่วน คือ 1) ตัวงานที่จะต้องทำให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงานคือ ให้ได้ผลงานอย่างดี และ 2) จิตใจที่ทำงานนั้นเป็นจิตใจที่มีความสุขหมายความว่า เวลางานนั้นคนที่ทำก็มีความสุขด้วย ถ้าได้ทั้ง 2 อย่างนี้ก็เรียกว่าได้ผลสมบูรณ์ ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องมีวิธีการ คือ อยู่ที่การทำใจ วางใจที่ถูกต้อง และมีหลักใจ การทำงานด้วยใจที่มีสุข งานนั้นก็จะได้ผลดี งานนั้นเป็นส่วนใหญ่ของชีวิต ทำให้งานเป็นตัวที่ทำให้เกิดความสุขแล้วเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตก็มีความสุข และยิ่งไปกว่านั้นก็คือ การทำงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน ก็ได้ความสุขอีกเป็นความสุขซ้อนอีกชั้นหนึ่ง ก็เลยสุขไปหมด สุขสองชั้น สุขตลอดเวลา

จากที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่าสุขภาพจิตมีความสำคัญต่อสภาพจิตใจ และสภาพทางกาย มีความสัมพันธ์กับงานที่มีอิทธิพลต่อสภาพจิตใจ ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ดังนั้นสุขภาพจิตจึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งมีผู้ที่ได้ให้ทำการศึกษา และให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถทางจิตของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขเข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อมได้ด้วยดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่น และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกอย่างสุขสบายใจ รวมทั้งสามารถสนองความต้องการของตนเองในสังคมของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจแต่อย่างใด มิได้หมายความว่าเฉพาะเพียงแต่ปราศจากการของโรคประสาท และโรคจิตเท่านั้น คนที่มีสุขภาพจิตที่ดีหรือสมบูรณ์เป็นคนที่มีความมั่นคงสามารถทำงานด้านจิตใจได้ดี ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้เรียบร้อย และไม่มีอาการบกพร่องทางจิตที่เห็นได้เด่นชัด คนที่มีสุขภาพจิตดีสามารถทำงานได้ดี ตรงกันข้ามกับคนที่มีสุขภาพจิตไม่ดี มีความผิดปกติทางจิตจะขาดประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต จิตใจไม่เป็นสุขซับซ้อนใจ มักยอมแพ้ทุกสิ่งทุกอย่าง

ในฝ่ายของนักวิชาการ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530, หน้า 190-191) กล่าวว่า สุขภาพจิตครู คือสภาพชีวิตที่เป็นสุขของครู สภาพสมบูรณ์ทางจิตใจ และภูมิใจในกิจกรรมต่าง ๆ ความรื่นเริงเบิกบาน และมีความสุขในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทั้งนักเรียน และเพื่อนร่วมอาชีพ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผลและศีลธรรม ส่วนวิรัตน์ ปานศิลา (2542, หน้า 65) ได้ทำการศึกษาและให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขของบุคคลมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุขโดยมีข้อขัดแย้งในใจน้อยที่สุด บุคคลที่มีสุขภาพจิตดีจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และไม่วิตกกังวลมากนัก สามารถปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อัมพร อัครโรจนกุลชัย (2553, หน้า 25) กล่าวว่า สุขภาพจิตครู คือความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ที่อาจสร้างความยากลำบากในการปฏิบัติงาน โดยการปรับตัว เข้าใจสังคม เอาใจเขามาใส่ใจเรา ความรื่นเริง เบิกบาน และมีความสุขในการทำงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถผ่านพ้นอุปสรรคได้อย่างมีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และณัฐวัฒน์ สมโภชน์พงศ์ (2547, หน้า 10) ได้กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทางจิตใจของมนุษย์ ซึ่งสามารถควบคุมตนเองให้มั่นคง มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

วาร์ (Warr, 2007) เห็นว่าสุขภาพจิตที่ดีมีความรู้สึกหรือแสดงออก 5 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความรู้สึกของสภาพชีวิตที่ดี (Affective well-being) ซึ่งสภาพชีวิตที่ดีมีมิติ คือ ความปิติยินดี และความตื่นเต้น 2) สมรรถนะ (Competence) สุขภาพจิตที่ดีถูกแสดงให้เห็นจากความสำเร็จ

จากการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationship with others) การจ้างงานที่เพิ่มขึ้น (Gainful employment) และความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) 3) ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความเป็นอิสระที่เลือกเส้นทางพฤติกรรมของตนเอง สุขภาพจิตของบุคคลมีศักยภาพที่จะแสดงคุณค่าและความพึงพอใจของตนเองเมื่อได้แสดงพฤติกรรมที่ตนเองเลือกเอง 4) ความทะเยอทะยาน (Aspiration) สุขภาพจิตของบุคคลเป็นความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งบุคคลอาจจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เครียดและอาจสร้างความยากลำบากได้ 5) การบูรณาการการทำงาน (Integrated functioning) ดังคำกล่าวของฟรอยด์เกี่ยวกับความรักและการทำงาน (Friend's statement about love and work) ว่าเป็นเครื่องหมาย (Hallmark) ของสุขภาพจิตของบุคคลที่พบเส้นทางที่สมดุลของการทำงานและความรัก

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปความหมายของสุขภาพจิตของครูได้ว่า สุขภาพจิตของครูหมายถึง สภาพของจิตใจที่เป็นสุขของครู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป สามารถผ่านพ้นอุปสรรคได้อย่างมีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

วิธีวัดสุขภาพจิตของครู

จินตนา บิลมาศ (2529) ได้สร้างเครื่องมือวัดสุขภาพจิตในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ใช้กับข้าราชการพลเรือน ลักษณะของแบบวัดแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นเนื้อหาแสดงความรู้สึกของผู้ตอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานเบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หหมดกำลังใจ รำคาญ มีความเครียด มีความวิตกกังวล หงุดหงิด ข้อคำถามประกอบด้วยประโยคมาตรฐานค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” (คะแนนเรียงจาก “จริงที่สุด” = 1 ถึง “ไม่จริงเลย” = 6 คะแนน) จำนวน 10 ข้อ และตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นในตัวผู้ตอบ มีลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยมาตรฐานค่า 4 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว “เกิดขึ้นเสมอ” ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” (คะแนนเรียงจาก “เกิดขึ้นเสมอ” = 1 ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” = 4 คะแนน) โดยแบบวัดทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43 - .76 จำนวน ต่อมาบุญรับศักดิ์มณี (2532) ได้นำแบบวัดของจินตนา บิลมาศ (2529) มาใช้วัดสุขภาพจิตในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ หลังจากนั้น วิรติ ปานศิลา (2542) ก็ได้นำแบบวัดของจินตนา บิลมาศ (2529) มาวัดสุขภาพจิตในการทำงานกับบุคลากรสาธารณสุข ระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ต่อมา จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ได้ดัดแปลงแบบวัดสุขภาพจิตในการทำงานของวิรติ ปานศิลา (2542) มาใช้วัดสุขภาพจิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 12 ข้อ มีพิสัยคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 24 คะแนน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดสุขภาพจิต ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528) มาใช้ในการวัดสุขภาพจิตของครู ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ

งานวิจัยสุขภาพจิตที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ได๋มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับสุขภาพจิตนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ใหญ่ไว้ดังนี้ แบลค (Black, 2004, pp. 28–32) ได้รายงานการศึกษาครู Midwestern โดย Minnesota – based Optum Research พบว่า ความเครียดน่าจะเป็นวิถีชีวิตสำหรับครู ครูหลายคนอธิบายตนเองว่าเป็นผู้ถูกระทำให้พ่ายแพ้ พวกเขายอมรับความรู้สึกกระวนกระวาย และวิตก โดยเฉพาะเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของนักเรียน ร้อยละ 40 ของผู้ตอบรายงานระดับความเครียดในงานว่ามีระดับสูง และส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ความเครียดงานมีผลต่อสุขภาพจิต สุขภาพกาย การปฏิบัติงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนการลดความเครียดจากการทำงานเป็นสิ่งดีสำหรับนักเรียนและอาจารย์ โดยการสร้างบรรยากาศโรงเรียนให้แน่ใจว่าโรงเรียน และบริเวณมีความปลอดภัย ครูมีปริมาณงานที่เหมาะสม และมีช่วงพักระหว่างงานที่เพียงพอ

แมคฟิลด์ (Maxfield, 2009, pp. 26–30) จากการศึกษารายงานว่า สภาพห้องเรียนแออัด การสนับสนุนจากผู้บริหาร และผู้ปกครองต่ำ ครูสูญเสียการควบคุมในชั้นเรียน และระเบียบปฏิบัติอย่างราชการ เป็นสาเหตุเพียงพอที่จะทำให้ครูละทิ้งการต่อสู้เพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาและออกไปจากอาชีพ เมื่อครูถอยหนี พวกเขาข้ามเส้นระหว่างความเครียดน้อยและเหนื่อยหน่ายร้ายแรง ทำให้สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และมองโลกในแง่ร้าย ครูหมดพลังงาน ความต้านทาน ต่อความเจ็บป่วยต่ำ เพิ่มการขาดงานอย่างไร้เหตุผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง คนทุกคนจะมีความทุกข์ เมื่อครูติดในวงจรความเครียดนี้ (การถอนตัวและความเหนื่อยหน่าย) แต่ก็ไม่ใช่ครูทั้งหมดครูบางคนจัดการได้อย่างดี และยังคงยึดหยุ่นอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันกับผู้อื่นได้

เรมี (Ramey, 2004, pp. 28–31) กล่าวถึงการผ่อนคลายความเข้มงวด (Relaxed intensity) ว่าหมายถึงปรัชญาวิชาชีพ (Professional Philosophy) ความประพฤติ (Demeanor) และวิถีชีวิต (Way of life) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะประสบความสำเร็จบุคคลต้องผ่อนคลาย ซึ่งหมายถึงการจัดการความเครียดอย่างมี

ประสิทธิภาพ มีความสนุกสนานและเพลิดเพลินกับงาน ความเข้มงวดเป็นการให้บุคคลปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จอย่างมีเป้าหมายแน่นอน ส่วน เคลเฮียร์ (Kelehere, 2004, pp. 30-33) ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า ความเครียดเกิดขึ้นทุกกลุ่มในชุมชนในโรงเรียนและจะมีผลต่อขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพ และความสามารถในการเป็นผู้นำ

จากการศึกษาของนักวิชาการชาวไทย ยังได้ข้อค้นพบถึงความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงานดังนี้ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) พบว่า กลุ่มนักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตดีมีพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของตนเองสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีสุขภาพจิตไม่ดี พบในกลุ่มอายุมาก อายุน้อย และกลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพบว่าสุขภาพจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มอายุมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ วิรัตน์ ปานศิลา (2542) ที่พบว่า สุขภาพจิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ กล่าวคือ ในกลุ่มที่มีรายได้มากหากมีสุขภาพจิตดี และมีความขัดแย้งในบทบาทน้อยจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการเหมาะสมมากขึ้น และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรสุขภาพจิตทำนายพฤติกรรมการทำงานในด้านรวม รองลงมาถูกคัดเลือกเข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านวิชาการ ด้านปฏิบัติงานสนับสนุน และด้านการบริการ เป็นต้น

ระยะต่อมาออมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2549) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีความสุขใจสูงเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาดีกว่าครูที่มีความสุขใจต่ำ ส่วน อรพิน สีแก้ว (2551, หน้า 122) ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา พบว่า ความสุขใจในการสอนเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา และจากรูวรรณ หาดเหม้นต์ (2552) พบว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนมีความเครียดเกี่ยวกับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องความต้องการจากงาน ความต้องการจากบทบาท ความต้องการส่วนบุคคล โครงสร้างองค์การภาวะผู้นำในองค์การ หรือวงจรชีวิตขององค์การเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิตและด้านการขาดงานจะมากขึ้นในระดับต่ำโดยที่พนักงานอาจจะไม่ค่อยแสดงพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านการขาดงานออกมาอย่างเห็นได้ชัดหรือถ้าแสดงออกก็จะแสดงน้อย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า สุขภาพจิตเป็นจิตลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยคาดว่าครูที่รายงาน

ว่าตนเองเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนอยู่ในระดับสูง ส่วนครูที่รายงานว่าตนมีสุขภาพจิตไม่ดี จะมีพฤติกรรมในลักษณะตรงกันข้าม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นลักษณะภายในที่สำคัญ ซึ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนประสบผลสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วรินทร์านนท์, 2535, หน้า 345) ซึ่งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Achievement Orientation) เป็นความเกี่ยวข้องสำหรับการทำงานที่ดีหรือสำหรับการแข่งขันกับมาตรฐานที่จัดการโดยผู้บริหาร ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพวางแผนและกำหนดเวลาการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับตัวเองหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ข้อดีของทรัพยากรเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Vichita and Jintawee, 2007, pp. 45-70)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้คำจำกัดความของของมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) อนุমানได้ถึง คุณลักษณะหลายอย่างที่สัมพันธ์กันที่แสดงถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยายามปรับปรุงงาน (Striving for Improvement) การทำงานได้ตามเป้าหมาย (Results Orientation) การทำงานได้ดีกว่าคนอื่น (Competitiveness) และ การทำงานที่ยากท้าทาย ซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อน (Innovation) คำในภาษาอังกฤษอื่น ๆ ที่มีความหมายคล้ายคลึงกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การเน้นที่ผลลัพธ์ (Results Orientation) การเน้นที่ประสิทธิผล (Efficiency Orientation) การใส่ใจกับมาตรฐาน (Concern for Standards) การเน้นการปรับปรุงงาน (Focus on Improvement) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) การใช้ทรัพยากรอย่างสูงสุด (Optimizing Use of Resources)

แมคเคลแลนด์ และคนอื่น ๆ (McClelland and others, 1953, pp. 110-111) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ว่าเป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว แอทกินสัน (Atkinson, 1958, pp. 240-241) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

นอกจากนี้ เมอร์เรย์ (Murray, 1964, p. 19) ยังได้อธิบายความหมายของความ ต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for Achievement) ไว้ว่า เป็นความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จจากการ กระทำในสิ่งที่ยาก ต้องการที่จะควบคุม จัดกระทำหรือระเบียบ วัตถุ บุคคล หรือความคิด โดย การกระทำสิ่งเหล่านี้อย่างรวดเร็ว และมีความเป็นอิสระให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องการ เอาชนะอุปสรรค และบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการ แข่งขันและเอาชนะคนอื่น ๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเองโดยการบรรลุความสำเร็จใน กิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ ส่วน สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993, p. 25) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างดี หรือการทำงานที่แข่งขัน กับมาตรฐานความเป็นเลิศ มาตรฐานอาจจะวัดจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง (มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น) วัตถุประสงค์ของการวัด (ผลของการกำหนดเป้าหมาย) การ ปฏิบัติงาน (ความปรารถนาอันแรงกล้าเพื่อประสบผลสำเร็จ) เป้าหมายที่ท้าทาย หรือสิ่งใด ๆ ที่ ทุกคนเคยทำ (การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2540, หน้า 18) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง พลังจูงใจให้บุคคลมีความมุ่งมั่น มานะ พยายาม อดทน ฝ่าฟันอุปสรรค โดยไม่ย่อท้อ มีความพยายามทำให้ดีที่สุด เพื่อบรรลุในสิ่งที่ปรารถนา ส่วน สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) ว่าหมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ อัมพร อัสวโรจนกุลชัย (2553, หน้า 85) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าหมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น โดยมีความพยายามอยู่ตลอดเวลาใน การคิดวิธีการทำสิ่งที่ดีกว่า เมื่อเกิดอุปสรรคก็ต้องการทำงานกับปัญหาแทนที่จะหนีปัญหา ต้องการเอาชนะอุปสรรค ประเมินเป้าหมายงานที่ยากปานกลางแต่อาจทำได้ ไม่ปฏิเสธรางวัล แต่รางวัลไม่ใช่สิ่งจำเป็นเทียบเท่าความสำเร็จ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และวิตก กังวลเมื่อประสบความล้มเหลว มีเป้าหมายท้าทาย ดังนั้น จึงมีการปรับปรุงพัฒนาการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

แมคเคลแลนด์ และวินเทอร์ (McClelland and Winter, 1971, pp. 50–51) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่ 1) เป็นผู้รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการ ทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จมากกว่าที่จะรับรู้เหตุการณ์ในแง่อื่น ๆ รวมทั้งมีความไวในการ รับรู้เหตุการณ์ โดยคิดคาดการณ์ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว 2) เป็นผู้ยอมรับปัญหาและ

ดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพราะถือว่าการแก้ปัญหาคืองานที่จะต้องทำให้สำเร็จ ด้วยดีและให้เกิดผลถาวรโดยมองสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในแง่มุมที่ตนจะเข้าไปรับผิดชอบ ดำเนินการแก้ไขโดยเร็วด้วยความรู้ ความสามารถ และความพยายามของตน 3) เป็นผู้ที่เพียรพยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้สามารถทำงานเป็นผลสำเร็จอย่างงดงาม และตั้งเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของตน ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป 4) ดำเนินการหรือแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบขั้นตอน มีความบากบั่น อดทน ทำงานอย่างมุ่งมั่น มีประสิทธิภาพสูง ไม่รังเกียจการปฏิบัติใด ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน 5) เมื่อทำงานสำเร็จก็เกิดความพอใจ ชื่นใจ มีความสุข แต่เมื่อทำงานล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อต้องการข้อมูลย้อนกลับหรือประเมินผลที่จะชี้ข้อดีข้อเสียของผลงานของตน เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993, pp. 26-27) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามีความสัมพันธ์กับการแสวงหาสารสนเทศอย่างผู้ประกอบการ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แสดงพฤติกรรมเฉพาะ กล่าวคือ 1) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะแสวงหาสารสนเทศเพื่อการพิจารณาความชัดเจนในการทำกำไรที่อาจเกิดขึ้นจากผลตอบแทน ของการลงทุน หรือวิเคราะห์ต้นทุนผลประโยชน์ 2) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะแสวงหาสารสนเทศเพื่อคำนวณความเสี่ยงอย่างผู้ประกอบการ โดยใช้ทรัพยากรหรือเวลาอย่างมีคุณค่า (ที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย และ 3) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะแสวงหาสารสนเทศโดยยืนหยัดในความพยายามอย่างผู้ประกอบการ ปฏิบัติการอย่างยั่งยืนตลอดเวลาในการเผชิญอุปสรรคเพื่อการบรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จที่สมบูรณ์ของความเพียรพยายามอย่างผู้ประกอบการ

ขณะที่สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) เป็นสมรรถนะหลักของครูในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดพฤติกรรมที่ปฏิบัติ 9 ประการ คือ 1) วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ 2) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3) กำหนดแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน 4) ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 5) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 6) แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆเพื่อการพัฒนาตนเอง 7) ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง 8) ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และ 9) ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งมั่นปรารถนาในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ มีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งการรับรู้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาและสร้างเครื่องมือไว้

วิธีวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

บุญรับ คักดีมณี (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประเภทมาตรประมาณรวมค่า โดยอาศัยแนวทางวิธีวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ เฮอร์แมน (Hermans, 1970, pp. 354-355) มีจำนวน 20 ข้อ มีพิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-ratio) อยู่ระหว่าง 2.75-7.45 แบบวัดมีความเชื่อมั่น แบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 ต่อมา นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ปรับปรุงแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญรับ คักดีมณี (2532) เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจจำนวน 1,209 นาย แบบวัดที่ปรับปรุงขึ้นมาใหม่นี้ มีข้อความจำนวน 20 ประโยค มีพิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-ratio) อยู่ระหว่าง 3.73-7.42 แบบวัดมีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81

ในทางการศึกษาดูเจื่อน พันธุมนาวัน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อใช้ถามครูในการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนาการเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา โดยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของจินตนา บิลมาศ (2529) โดยปรับลดข้อคำถามลงเหลือ 10 ประโยค แต่ละประโยคมีมาตร 6 หน่วยประกอบจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยของค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-ratio) อยู่ระหว่าง 7.51-10.94 และพิสัยของความสัมพันธ์ภายในระหว่างรายข้อกับแบบวัดอยู่ระหว่าง .35-.70 แบบวัดมีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 และลักษมี ลุประสงค์ (2546) ได้ดัดแปลงแบบวัดมาจาก นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ที่ได้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับนักวิชาการศึกษา มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษามีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .49-.78 มีลักษณะเป็นประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ

งามตา วนิทานนท์ (2557) ได้พัฒนาแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบทั่วไปและแบบเฉพาะกิจที่วัดกับผู้ใหญ่ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสองขั้นตอน คือ Exploratory Factor Analysis (EFA) และ Second-Order Confirmatory Factor Analysis (CFA) แบบทั่วไปมีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ และมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ แบบวัดเฉพาะกิจมีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

และมีองค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่น (จากชุดข้อมูล CFA) เท่ากับ .76 และ .84 ตามลำดับ และมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = .30, p < .01$)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ งามตา วณิชานนท์ (2557) มาใช้ โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความประโยคแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ

งานวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่าง อุทิศตนของครู

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้วพบผลการวิจัยที่มีความสอดคล้องกับจิตลักษณะและพฤติกรรมการที่พึงปรารถนา เช่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (อมรรัตน์ เทพพิทักษ์, 2552) ความสำเร็จในวิชาชีพ (พัทธภรณ์ จินกุล, 2547) การมีส่วนร่วมในงาน (วราทิพย์ ละออง, 2551) พฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งมั่นอดทน (รังสรรค์ หิงสนาวิน, 2549) เป็นต้น

ยังพบหลักฐานและงานวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมที่นำปรารถนาของบุคคลหลายด้าน โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ใหญ่ ทั้งคนไทยและคนต่างชาติ (บังอร โสพล, 2540) ดังนี้ เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 140-148) ได้ทำการวิจัยเรื่องจิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมและมัธยมในเขตการศึกษาภาคกลาง จำนวน 4 เขต รวม 240 คน พบว่า ยิ่งผู้บริหารโรงเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเท่าใด ประสิทธิภาพของโรงเรียนก็ยิ่งมีมากเท่านั้น โดยพบรายละเอียดว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 (ค่าเบต้าเท่ากับ .53) เมื่อรวมกับตัวแปรในทฤษฎีของฟิตเลอร์ 4 ตัวแปร และจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะอื่นอีก 6 ตัวแปร รวมเป็น 10 ตัวแปร สามารถทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ร้อยละ 45 ในกลุ่มรวม ส่วน แสงว ทวีคุณ (2546, หน้า 151-167) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองพัฒนาจิตและทักษะของครูที่มีต่อพฤติกรรมการปลูกฝังแก่นักเรียนของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 429 คน ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นจิตลักษณะสมทบและวัดพฤติกรรมที่เป็นตัวแปรตามหลังจากฝึกอบรมไปแล้ว 1 เดือน พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการปลูกฝังวินัยแก่นักเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรม มีความเชื่อในการปลูกฝังวินัยแก่นักเรียน และมีการปฏิบัติต่อนักเรียนแบบรักสนับสนุน และใช้เหตุผลมากกว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ โดยพบในกลุ่ม

ที่สำคัญคือ กลุ่มครูที่ไม่ได้รับการฝึกจิตลักษณะและกลุ่มครูที่ไม่ได้รับการฝึกทักษะการปลูกฝังวินัยแก่นักเรียน

ขณะที่ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546, หน้า 71-74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ จำนวน 24 แห่ง รวม 1,440 คน ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการประหยัดเวลามาก และวัสดุสำนักงานมากด้วย โดยพบในรายละเอียดว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 (ค่าเบต้า .35) เมื่อรวมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่นอีก 4 ด้าน รวมเป็น 5 ด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมการประหยัดเวลาของอาจารย์ได้ร้อยละ 37 ในกลุ่มรวม และตัวแปรนี้ยังสามารถทำนายพฤติกรรมการประหยัดเวลาของอาจารย์ ได้เป็นลำดับแรกในทุกกลุ่มย่อยอีกด้วย (ค่าเบต้าอยู่ระหว่าง .33 ถึง .38) โดยมีเปอร์เซ็นต์การทำนายในกลุ่มย่อยต่าง ๆ อยู่ระหว่างร้อยละ 36 ถึง 39 และในตัวทำนายชุดเดียวกัน ยังพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 (ค่าเบต้าเท่ากับ .30) ในการทำนายพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน และวัสดุสำนักงานของอาจารย์ ได้เป็นลำดับแรกในทุกกลุ่มย่อยเช่นเดียวกัน (ค่าเบต้าอยู่ระหว่าง .30 ถึง .33) โดยมีเปอร์เซ็นต์การทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 27 ถึง 35

ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547, หน้า 81-91, 176-195) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุ และผลของพฤติกรรมการพัฒนาการเรียนของครูคณิตศาสตร์ที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มตัวอย่างคือครูคณิตศาสตร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 595 คน ผู้วิจัยพบว่า ครูคณิตศาสตร์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนมาก และมีพฤติกรรมการสอนสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนมากด้วย โดยพบในรายละเอียดว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 (ค่าเบต้าเท่ากับ .21) เมื่อรวมกับจิตลักษณะอีก 3 ด้าน รวมเป็น 4 ด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ได้ร้อยละ 16.9 ในกลุ่มรวม และในตัวทำนายชุดเดียวกัน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก (ค่าเบต้าเท่ากับ .30) ในการทำนายพฤติกรรมการสอนสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนในกลุ่มครูที่ได้รับการอบรมมาก โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 34 นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้นยังปรากฏอีกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางตรงไปยังพฤติกรรมการสอนสนับสนุนทางสังคมของครูคณิตศาสตร์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .16) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทัศนคติที่ดีต่องานครูคณิตศาสตร์ ไปสู่พฤติกรรมการสอนสนับสนุนทางสังคมของครูคณิตศาสตร์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .28)

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ใหญ่ และมีความสอดคล้องกับ

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่า ครูที่รายงานตนเองว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนสูงกว่าครูที่รายงานว่าตนเองมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

เหตุผลเชิงจริยธรรม กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ความหมายของเหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยในการอธิบายเหตุผลของการกระทำของบุคคลได้ ดังเช่นที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้เช่น วิลาสลักขณ์ ชีววัลลี (2547, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นการใช้เหตุผลของบุคคลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวนี้สะท้อนเหตุจูงใจอยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล ในด้านของวรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเหตุผลที่บุคคลอ้างถึงในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์หรือคุณธรรมค่านิยมหลายด้าน เหตุผลนี้จะสะท้อนพัฒนาการทางจริยธรรมของแต่ละบุคคล ส่วนทิพนพพร เกื้อเกตุ (2558, หน้า 17) กล่าวว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้เหตุผลของเจ้าหน้าที่ในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใด ที่เป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัว กับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการขัดแย้งระหว่างอุดมคติกับสถานการณ์จริง เหตุผลดังกล่าวจะแสดงให้เห็นเหตุถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล

ในวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้ให้ความหมายของเหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการเลือกหรือใช้เหตุผลในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใด ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ที่เป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการขัดแย้งระหว่างอุดมคติกับสถานการณ์จริง เหตุผลดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล

วิธีวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

มีนักวิชาการได้สร้างแบบวัดลักษณะทางจิตดังกล่าวขึ้นคือ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้สร้างแบบวัดเชิงผลเชิงจริยธรรมขึ้น ต่อมา โกศล มีคุณ (2547) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยมีลักษณะเป็นเรื่องสั้นเกี่ยวกับความขัดแย้งทางจริยธรรมทั้งหมด 6 เรื่อง จำนวน 12 ข้อ และพัฒนาไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู พบว่า มีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 และกรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) ได้นำแบบวัดของโกศล มีคุณ (2547) มาปรับปรุงจำนวน 8 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นสถานการณ์

สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 6-36 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดมีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .78 ยังพบอีกว่าวิลาสลักษณ์ ชวัณวลี (2547) ได้นำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาปรับปรุง จำนวน 12 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น ลักษณะข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนในลักษณะตรงข้าม แบบวัดมีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .64

นอกจากนี้ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ได้นำแบบวัดของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาปรับปรุงจำนวน 7 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรมลักษณะข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดมีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .82 และวรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ก็ได้้นำแบบวัดของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาปรับปรุงจำนวน 8 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” จนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 6-36 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดมีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .76

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของโกศล มีคุณ (2557) มาปรับปรุง เพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา และกลุ่มตัวอย่างโดยแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประมาณค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” จนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” โดยผู้ที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ

งานวิจัยเหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

พบว่า มีผลงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานจำนวนหนึ่งเช่น ผลการวิจัยของน็อน พินประดิษฐ์ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการ

ทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสายสอบสวนได้ร้อยละ 39.7 และสายทั่วไปได้ร้อยละ 36.8 ส่วน มยุรฉัตร สุขดำรง (2547) ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ลินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ลินเชื้อ บมจ. ธนาคารกรุงไทย พบว่า เหตุผลเชิง จริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานลินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.158$) และกรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่กับการ ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ และสามารถทำนายได้ สูงสุดในกลุ่มย่อยคือกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานพยาบาลจิตเวชน้อยได้ร้อยละ 27.7

นอกจากนี้ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะทางจิตใจและ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี โดยพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในระดับ ซี 5-8 ที่มีเหตุผล เชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมทั้ง 4 ด้าน มากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และพิชามญช์ ปฐมศิริกุล (2555) ได้ ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของ เจ้าหน้าที่จัดซื้อในบริษัทกลุ่มวิสาหกิจการผลิตอาหารและอาหารสำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม 6 ตัว ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจัดซื้อ อย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยในกลุ่มรวม สามารถทำนายได้ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่เป็นตัวทำนาย สำคัญ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม (เบต้า = .19)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงานของ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร คาดว่า ครูที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนสูงกว่า ครูที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในลักษณะตรงข้าม

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

นักวิจัยหลายท่านพบผลที่สอดคล้องกันว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนน้อย ผลการวิจัย ที่สอดคล้องกันนี้ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ใหญ่ ตัวอย่างเช่น กลุ่มพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมในหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ

เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (อภิริติ โสภางค์, 2547) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (วาฤทธิ์ ศิริภักย์, 2549) สัตวแพทย์ (วรวรรณ อร่ามพงศ์, 2551) และหัวหน้าสถานีอนามัย (สุชาดา ลานุเคราะห์, 2552) เป็นต้น

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (Future Orientation and Self Control) เป็นลักษณะ 2 ด้านควบคู่กันคือ ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นลักษณะทางจิตใจที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ (1) ความสามารถในการคิดคาดการณ์ได้ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งใกล้และไกล จากเหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบัน (2) ตระหนักและเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลความดีที่ยังไม่เกิดขึ้น แม้ต้องรอคอยว่า มีคุณค่าที่มิลดลง หรือ ไม่หมดค่า (3) ยอมรับว่าผล (ผลร้าย) ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตกับคนอื่น ก็สามารถจะเกิดขึ้นกับตนได้ด้วย ถ้าสาเหตุนั้น ๆ ได้เกิดกับตน หรือ ตนทำให้เกิดขึ้นแล้ว (อุบล เลี้ยววาริณ, 2552, หน้า 37, อ้างอิงใน DeVolder and Lens, 1982) ส่วนการควบคุมตน หมายถึง ทักษะความสามารถในการจัดระเบียบพฤติกรรมของตนอย่างเป็นระบบ และกระทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะเกิดผลตามความต้องการ โดยเริ่มจาก (1) การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายรวมที่ตนต้องการให้เกิด หรือมีเพิ่มขึ้นในอนาคต และแบ่งพฤติกรรมเป้าหมายรวมออกเป็นพฤติกรรมเป้าหมายย่อย ๆ เป็นขั้น ๆ (2) สังเกตพฤติกรรมเดิม ๆ ของตนว่าอยู่ในระดับใด และวางเป้าหมายพฤติกรรมขั้นแรกให้ใกล้กับระดับพฤติกรรมระดับพื้นฐานนั้น ๆ โดยตั้งใจจะทำมากกว่าเดิม หรือบ่อยขึ้นกว่าเดิมเล็กน้อย (3) คาดว่าสภาพแวดล้อมเช่นใดจะช่วยทำให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้น ๆ ได้มากขึ้น นานขึ้น เตรียมจัดสร้างสภาพแวดล้อมดังกล่าวไว้ (4) พยายามกระทำพฤติกรรมตามเป้าหมายย่อยหนึ่ง ๆ เมื่อทำได้ตามกำหนดให้รางวัลตนเอง หรือ บอกให้คนอื่นช่วยให้รางวัลแก่ตนเอง (5) พยายามทำต่อไปตามเป้าหมายขั้นที่สอง (6) ถ้าทำตามเป้าหมายย่อยในขั้นแรกหรือ ขั้นใดขั้นหนึ่งยังไม่ครบ ก็ขยายเวลาให้โอกาสแก้ตัว กล่าวคือ ยึดหยุ่นในกฎที่บุคคลสร้างให้ตนเอง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2549; อุบล เลี้ยววาริณ, 2553, หน้า 37, อ้างอิงใน DeVolder and Lens, 1982)

ดังนั้น ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนในการวิจัยนี้ หมายถึงการที่ครูแต่ละคนมีปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของผลดีที่จะก่อประโยชน์กับตนเองมีคุณค่าไม่ลดลงแม้จะต้องรอคอยในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้กระทำพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตนตั้งขึ้นอย่างอดทน เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าในอนาคต เช่น การที่ครูตั้งใจสอนนักเรียนอย่างเต็มความสามารถเพื่อต้องการให้นักเรียนเป็นคนเก่ง และคนดี ตั้งใจทำงานในหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

วิธีวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ในงานวิจัยที่วัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนกับบุคคลวัยผู้ใหญ่ ตัวอย่างเช่น บุญรับ คักดีมณี (2532) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่ใช้กับข้าราชการพลเรือน โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของจินตนา บิลมาศ (2529) มีข้อคำถามฉบับละ 10 ประโยค รวมเป็น 20 ประโยค แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78 และแบบวัดการควบคุมตน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 ลักษณะแบบวัดเป็นชนิดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 – 120 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ ต่อมาได้มีนักวิจัยนำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน ของบุญรับ คักดีมณีไปใช้อีกหลายท่าน เช่น ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546); ชุยุตธ กุลตังวัฒนา (2547); นีออน พิณประดิษฐ์ (2547) เป็นต้นสำหรับการพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน เพื่อใช้ถามครูปรากฏว่าในงานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ซึ่งได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนของจินตนา บิลมาศ (2529) มาปรับใช้จำนวน 10 ข้อความ จากเดิม 20 ข้อความ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t - ratio) ระหว่าง 3.00 ถึง 8.24 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .68

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2557) โดยแบบวัดมีจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 13-78 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีการหาสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) .16-.50 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .73 โดยผู้ที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมากกว่า ผู้ที่มีคะแนนต่ำ

งานวิจัยลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบหลักฐานงานวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนกับจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการพลเรือนหลายเรื่อง ตัวอย่างเช่น ศิริกุล กลิ่นทอง (2549) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทจำนวน 245

คน และข้าราชการที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการจำนวน 240 คน นักวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนสูง เป็นผู้ที่มีการเจตคติต่อการทำงานและมีความพร้อมในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนต่ำ โดยพบในรายละเอียดว่า ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 เมื่อรวมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่นอีก 4 ตัวแปร รวมเป็น 5 ตัวแปร สามารถทำนายความพร้อมในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 40.6 สำหรับวรรณะ บรรจง (2546) ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของครูในภาคใต้ พบว่า ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนสูง เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งมากกว่าผู้ที่มีลักษณะตรงกันข้าม และในปีเดียวกันนี้ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ในสถาบันราชภัฏจำนวน 1,294 คน พบว่า ยิ่งอาจารย์มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนมาก ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการประหยัดการใช้จ่ายมากด้วย โดยพบในรายละเอียดว่า ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 (ค่าเบต้าเท่ากับ .44) เมื่อรวมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่นอีก 4 ตัวแปร และลักษณะสถานการณ์อีก 3 ตัวแปร รวมเป็น 8 ตัวแปร สามารถรวมทำนายพฤติกรรมการประหยัดการใช้จ่ายของอาจารย์ได้ร้อยละ 37 ในกลุ่มรวมและตัวแปรนี้ยังสามารถรวมทำนายพฤติกรรมการประหยัดการใช้จ่ายของอาจารย์ได้เป็นลำดับเดียวกันในกลุ่มครูที่มีลักษณะชีวิตสังคมที่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (จำนวน 6 กลุ่ม) โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มครูชาย และกลุ่มครูเงินเดือนมาก (ค่าเบต้าเท่ากับ .40 และ .44) และมีค่าการทำนายเท่ากันคือร้อยละ 39

ส่วนการวิจัยของวรารมณ ณะสุริยเกียรติ (2550) ได้ทำการวิเคราะห์จิตมอดใหม่ในงานครู พบว่า ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนมาก เป็นผู้ที่มีสภาวะจิตมอดใหม่ในงานครู และพฤติกรรมในสภาวะจิตมอดใหม่น้อยกว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนน้อย นอกจากนี้จุฑาเดือน พันธุมนาวัน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมของครูอีก 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 16.90 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มครูที่มีการศึกษาสูงโดยทำนายได้ร้อยละ 25.80 และตัวแปรชุดเดียวกันนี้ยังสามารถทำนายพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 29.60 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มครูที่มีการศึกษาสูง โดยทำนายได้ร้อยละ 35.60 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงทดลองของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545, หน้า 173 – 182) ที่ได้ทำการฝึกใช้เหตุผลเชิง

จริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครูจำนวน 276 คน คณะผู้วิจัยกำหนดลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน เป็นตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุผลพบ ปรากฏว่า ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนของครู เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 (ค่าเบต้าเท่ากับ .26) เมื่อรวมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่นอีก 6 ด้าน รวมเป็น 7 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู (วัด 3 เดือนหลังจากการฝึกอบรม) ได้ร้อยละ 27.1 ในกลุ่มรวม และสามารถทำนายได้สูงสุดในกลุ่มครูหญิงโดยทำนายได้ร้อยละ 34.1 เช่นเดียวกับแสง ทวีคุณ (2546, หน้า 143) ที่ได้ทดลองการพัฒนาจิต และทักษะต่อพฤติกรรมการปลูกฝังวินัยแก่นักเรียนของครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 429 คน คณะผู้วิจัยกำหนดลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนเป็นตัวแปรกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุผลพบเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 (ค่าเบต้าเท่ากับ .13) เมื่อรวมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่นอีก 3 ตัวแปร รวมเป็น 4 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการปลูกฝังวินัยแก่นักเรียนของครู (วัด 1 เดือนหลังจากการฝึกอบรม) ได้ร้อยละ 10.2 และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มควบคุม โดยทำนายได้ร้อยละ 16.2 และ ศุภวดี บุญญวงศ์ (2552) ทำการวิจัยปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา จำนวน 446 คน คณะผู้วิจัยพบว่า ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่นักเรียนมากด้วย โดยพบในรายละเอียดว่าลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน เมื่อรวมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่นรวม 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่นักเรียนได้ร้อยละ 16.8 และสามารถทำนายได้สูงสุดร้อยละ 26.4 ในกลุ่มครูอายุมาก

จากการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ในการวิจัยครั้งนี้ จึงคาดว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนมาก จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนมากด้วย

สถานการณ์ในการทำงานของครู กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

นักจิตวิทยาเจ้าของทฤษฎีระบบนิเวศ (งามตา วณิชทานนท์, 2545, หน้า 32-33, อ้างอิงใน Bronfenbrenner, 1989, pp.188, 226 – 229) ได้พยายามชี้ให้เห็นว่าสถานที่และสถานการณ์ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์อาศัยอยู่เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการของมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของสภาพแวดล้อม ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม

ต่อมนุษย์ที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมนั้น ๆ ดังนั้น สถานการณ์ทางสังคมที่บุคคลประสบอยู่ในปัจจุบัน เช่น สถานที่หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงสามารถส่งผลกระทบต่อลักษณะทางจิตใจ และพฤติกรรมของบุคคลที่เผชิญสภาพแวดล้อมนั้นอยู่

ต่อไปนี้เป็น การประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสถานการณ์ในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู 4 ด้าน ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู บรรยากาศในการทำงานของครู การสนับสนุนทางสังคม และการมีตัวแบบที่ดีในการทำงานของครู ที่อาจเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ความหมายของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

“พลังอำนาจ” เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นภายในของผู้นำ เป็นอำนาจที่พร้อมจะให้ผู้ นำได้นำไปใช้ ผู้นำได้รับพลังอำนาจจากหน่วยงานหรือองค์การโดยให้สิทธิที่จะสั่งการ ประเมินผล ให้รางวัลหรือลงโทษในขอบเขตที่กำหนดได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, หน้า 2-6) อำนาจมักแฝงอยู่ในทุก ๆ ความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อกัน การใช้อำนาจ จึงเป็นความสามารถของผู้บริหาร หรือผู้นำที่จำเป็นต้องใช้เพื่อเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุม และครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ (สิทธิโชค วราสันติกุล, 2539, หน้า 78) โดยอำนาจจะมีลักษณะเป็นพลังที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในตัวลูกน้อง ซึ่งถ้าปราศจากอำนาจแล้วพฤติกรรมหรือการกระทำเช่นนั้นจะไม่เกิดขึ้น

จุมพล หนิมพานิช (2539, หน้า 42) กล่าวว่า แต่เดิมผู้บริหารคือผู้ที่มีอำนาจในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ หรือการมีความสามารถบังคับให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ตนปรารถนา การเป็นผู้บริหารคือ การใช้อำนาจในการบังคับ หรือการเป็นใหญ่เหนือคนอื่น แต่ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไป การเป็นผู้บริหารมิได้มีลักษณะของการใช้อำนาจในลักษณะเช่นนั้น หากแต่เปลี่ยนมาเป็นการใช้อำนาจในลักษณะที่ทำให้เกิดความร่วมมือ ประสานงานกันที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือนโยบายที่กำหนดหรือตั้งไว้บรรลุ ในแง่นี้การใช้อำนาจเป็นการใช้ในลักษณะที่ทำให้เกิดความยินยอมพร้อมใจของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานที่ยินดีทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตามไม่ว่าผู้บริหารจะใช้อำนาจที่ตนมีในลักษณะใด ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจ อำนาจนี้เองที่ช่วยให้คนที่ เป็นผู้บริหารแตกต่างไปจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร เพราะหากผู้บริหารไม่มีอำนาจย่อมไม่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือปฏิบัติงานได้

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูค่อนข้างสูง เช่น ด้านการให้รางวัลกับด้านลักษณะงานหรือด้านอำนาจบารมีกับด้านความสำเร็จของงาน เป็นการแสดงให้เห็นทราบว่าหากโรงเรียนจัดให้มีสิ่งจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครูจะทำให้การปฏิบัติงานของครู และการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ (วิเชียร ไพรเลิศ, 2540, หน้า 57) นอกจากนี้ เสนาะ ดิยาว (2544, หน้า 82) กล่าวว่า “อำนาจ” เป็นคำที่มีความหมายกว้างที่สุดเพราะไม่ว่าอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดอำนาจทั้งในทางบวก และในทางลบเรียกว่าอำนาจทั้งทั้งสิ้น เช่น อำนาจทางการเมือง อำนาจทางเศรษฐกิจ อำนาจทางสังคม อำนาจทางเทคโนโลยี ซึ่งอำนาจนี้อาจเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมก็ได้ เพราะเป็นการใช้ปัจจัยต่าง ๆ บังคับคนทำตาม ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ ดังนี้

วอเรน (Warren, 1970, p. 243) อธิบายว่า อำนาจ คือ ความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจ สามารถควบคุมชะตาชีวิตของคนอื่น ๆ ได้ โดยมีผู้ใช้อำนาจสร้างความชอบธรรมในการใช้อำนาจ ด้วยการบังคับหรือแสดงให้เห็นว่าการใช้อำนาจนั้นเป็นไปอย่างสมเหตุผลสอดคล้องกับ ไซเคนเบอร์ท และสนาโดวสกี (Scidenbery and Snadowsky, 1967, p. 343) ให้ความหมายของอำนาจว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ ส่วน แฮนสัน (Hanson, 1996, p. 92) กล่าวว่า “อำนาจ” เป็นความสามารถในการควบคุมหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ขนาดของการควบคุมอิทธิพลหรืออิทธิพลตัดสินใจได้จากจำนวนบุคคลหรือขอบเขตของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบาย และเดสเลอร์ (Dessler, 1998, p. 112) ได้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันว่า อำนาจเป็นความสามารถของบุคคลที่ทำให้เกิดมีอิทธิพลต่อคนอื่น ยังผลให้บุคคลอื่นเหล่านั้นกระทำตาม

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการชาวไทยที่ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ เช่น ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2540, หน้า 67) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่าหมายถึง ชีตความสามารถซึ่งบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของอีกบุคคลหนึ่ง หรือหมายถึงศักยภาพด้านความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมบุคคลหรือผู้อื่น เช่น ความสามารถของผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมของผู้อื่น สอดคล้องกับความเห็นของอำนาจ ศิริแพทย์ (2543, หน้า 14) ที่กล่าวว่า อำนาจคือความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิดเห็น ทศนคติเป้าหมาย ความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลอื่น ให้เป็นไปในทิศทางหนึ่งได้ตามความต้องการและอำนาจจะใช้กับบุคคลหรือกลุ่มคนเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้ ส่วนนิตยา ประเสริฐศรี (2543, หน้า 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจเป็นความสามารถ

ของบุคคลในอันที่จะหันเหความคิดเห็นของบุคคล องค์การ หรือสถานการณ์ของบุคคลอื่น ให้เบี่ยงเบนไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์แกตนเอง

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจด้วยความเหมาะสม การบริหารงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานยิ่งขึ้น (ฉนิตย์ ทองกาย, 2549, หน้า 27)

วีگا และยานูซา (Vega and Yanouzas, 1984, pp. 203–205) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจสูง และในทำนองเดียวกันก็จะมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาสูงด้วยเช่นกัน ผู้บริหารที่มีอำนาจจะสามารถดึงเอาความสามารถพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ แทนที่จะเก็บเอาไว้ และเนื่องจากการมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นในทางกว้าง ดังนั้น ผู้บริหารที่มีอำนาจจึงมักเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในระดับล่างๆ พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างอิสระ นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่มีอำนาจไว้ดังนี้ 1) ได้รับความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยเพื่อช่วยเหลือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ประสบปัญหาในหน่วยงาน 2) สามารถจัดสรรตำแหน่งที่ดี ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ 3) ได้รับการสนับสนุนเรื่องงบประมาณตามที่เสนอ 4) ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ค่าจ้างในระดับที่สูง 5) ได้รับการบรรจุเรื่องเข้าที่ประชุมในระดับนโยบาย 6) เรื่องที่เสนอผ่านการตัดสินใจฉับพลันอย่างรวดเร็วเสมอ และ 7) รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการตัดสินใจและนโยบายใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้อธิบายถึงการใช้อำนาจไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ 1) การใช้อำนาจแบบครอบงำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้อำนาจแบบนี้จะทำให้เกิดการยึดตัวบุคคลมากกว่าจุดหมายขององค์การ ทำให้บุคคลขาดความคิดริเริ่ม ถ้าองค์การขาดผู้นำประเภทนี้อย่างฉับพลันอาจทำให้เกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในองค์การได้ 2) การใช้อำนาจแบบสร้างทักษะและความมั่นใจในตัวเองแก่บุคลากรในองค์การเพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายใน และการควบคุมตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความผูกพันกับองค์การมากกว่าความผูกพันกับผู้นำ มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสมให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เฟรนช์ และราเวน (French and Raven, 2001, pp. 314–317) และตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 18–19) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้เหมือนกันว่า แหล่งที่มาของอำนาจที่สำคัญจากแหล่งใหญ่ 5 แหล่งคือ 1) การให้คุณหรือรางวัลหรือสิ่งตอบแทน (Reward) แหล่งอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ และทรัพยากรที่จะให้รางวัล โดยผู้รับเต็มใจรับและเห็น

คุณค่าของสิ่งที่ให้ 2) การบังคับ (Coercion) แหล่งอำนาจนี้ ขึ้นอยู่กับความเกรงกลัวการถูกลงโทษ บุคคลจึงปฏิบัติตามหน้าที่และอยู่ในกรอบประเพณี 3) ความชอบธรรมหรือตามกฎหมาย (Legitimacy) เป็นแหล่งอำนาจที่ขึ้นกับตำแหน่งสามารถให้คุณให้โทษบุคคลได้หากปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตาม 4) การอ้างอิง (Reference) เป็นแหล่งอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งผู้บริหารมักปรับปรุงบุคลิกลักษณะให้เป็นที่ดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ความรู้ความชำนาญ (Expert) เป็นแหล่งอำนาจสุดท้ายของเฟรนช์ และราเวน เกิดจากการยอมรับเชื่อถือในความรู้ ภูมิปัญญา และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาของบุคคลที่แสวงหาอำนาจโดยเฉพาะผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นหลักเพื่อใช้ในการพัฒนางาน

นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, หน้า 2-7) กล่าวว่า อำนาจมีที่มาอยู่ 2 ประการ คือ 1) อำนาจจากองค์การ (Organizational power) เป็นอำนาจที่ติดมากับตำแหน่งในองค์การเป็นอำนาจเฉพาะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ผู้บริหารใช้อำนาจนี้ตามกฎหมาย ระเบียบ หรือตามคำสั่งต่าง ๆ จึงจะเห็นได้ว่าอำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย มักเป็นอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ในองค์การ 2) อำนาจจากบุคคล (Personal power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้หรือสร้างขึ้นมาจากบุคคล อาจมีพื้นฐานทางจิตวิทยา เช่น บารมีเสน่ห์ การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นแบบอย่าง เป็นต้น หรืออาจมีพื้นฐานทางกายภาพ เช่น สายเลือด ตระกูล รูปร่าง ท่าทาง เป็นต้น หรืออาจมีพื้นฐานจากความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคล จึงจะเห็นได้ว่าอำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ รวมทั้งอำนาจข้อมูลข่าวสาร มักเป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ และสามารถดึงเอาความสามารถพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

วิธีวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

ได้มีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัย รวมถึงการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารไว้ ดังนี้ ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547) ได้สร้างเครื่องมือวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสร้างเครื่องมือจากแนวคิดของรอนด์น วิเศษ และได้้นำแนวคิดของเฟรนช์ และเรเวน (French and Raven) โดยครอบคลุมอำนาจทั้ง 5 องค์ประกอบ และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .096 ต่อมาธีระ เงินแก้ว (2553) ได้สร้างเครื่องมือวัดการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดเชิงทฤษฎีของ เดสเลอร์ (Dessler, 1998) และเฟรนช์ และเรเวน (French and Raven, 1968) ทั้ง 5

ด้านคือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญรวมทั้งสิ้น 37 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9748

ส่วน ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้สร้างแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ตามแนวคิดและทฤษฎีของ French and Raven (1968, pp. 321–326) ประกอบด้วยการใช้อำนาจของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจการบังคับบัญชา (Coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจอ้างอิง (Referent power) 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธัลแอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ .949 และจักรพันธ์ ชุกกลิ่น (2558) ได้สร้างแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของเฮอร์เชย์ บลัดชาร์ด และจอห์นสัน (Hersey Blanchard and Johnson, 2001) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน จำนวน 35 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นตาม ตามแนวคิดทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวน (French and Reven, 1968) มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” โดยผู้ที่มีคะแนนสูงกว่า คือผู้ที่รับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ

งานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

โดยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาพบผลการวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์และสอดคล้องกับตัวแปรดังนี้

วณิภา ปรียานนท์ (2545) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้อำนาจทั้งโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจ อยู่ในระดับมาก และการใช้อำนาจทั้งโดยรวมและทุกลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารสตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนทั้งโดยรวมและทุกหมวดงาน การวิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์ พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการใช้อำนาจความสามารถพิเศษ การใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจการบังคับขู่เข็ญอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ชีระ เงินแก้ว (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอทซियोนี (Etzioni, 1975) ได้ศึกษาการใช้อำนาจกับการตอบสนองของบุคลากรในองค์กร พบว่า การใช้อำนาจมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรก่อให้เกิดความผูกพันและความแตกแยก ซึ่งการใช้อำนาจที่เหมาะสมจะสามารถขยายผลจากความผูกพันเป็นประสิทธิผลขององค์กร ส่วน โคปส์ (Copes, 1983, pp. 2173-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้ฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา และระบบบริหารงานในโรงเรียนพบว่า ครูและอาจารย์ใหญ่ มีความเห็นแตกต่างกันในการยอมรับตามฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่จะใช้ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมาย โดยอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมืองใช้ฐานอำนาจตามกฎหมายซึ่งทำให้ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะที่อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในแถบชนเมือง ใช้ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญซึ่งมีผลทำให้ระบบการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

นอกจากนี้ คเซนสกี (Kshensky, 1990, pp. 185-A) ได้ศึกษาการใช้อำนาจกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า การใช้อำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยถ้าผู้บริหารใช้ทั้งอำนาจหน้าที่ และอิทธิพลในการบริหารก็จะทำให้เป็นผู้นำอย่างแท้จริงสามารถใช้อำนาจได้อย่างชาญฉลาด และเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ

จากการศึกษาประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ผู้วิจัยจึงคาดว่า ครูที่รับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน มากกว่าครูประเภทตรงข้าม

บรรยากาศในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศของครู

ความหมายของบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศองค์การจัดได้ว่าเป็นสถานการณ์หนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ ส่งผลต่อการปฏิบัติและคุณภาพขององค์การ ดังมีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

Gary Dessler (1986, p. 554) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การคือ การรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่และ “ความรู้สึก” ของเขาที่มีต่อองค์การในแง่ของ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน บรรยากาศขององค์การมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงทางด้านหนึ่งเป็นลักษณะที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎ และแบบของความเป็นผู้นำ บรรยากาศเป็นการรับรู้หรือ “ความรู้สึก” ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การเหล่านี้ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ส่วนอีกทางหนึ่งของบรรยากาศคือ ขวัญ และพฤติกรรมของพนักงาน พฤติกรรมของพนักงานไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับแบบของความเป็นผู้นำหรือโครงสร้างที่แท้จริง บุคคลแต่ละคนมองดูโลกโดยผ่านทางหน้าต่างที่เต็มไปด้วยค่านิยม ความต้องการ และบุคลิกภาพของตน การรับรู้ที่มีต่อโลกเหล่านี้เป็นสิ่งที่มียุทธิต่อพฤติกรรมและทัศนคติของเขา

Muchinsky (1993, p. 271) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้ทางจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับคุณลักษณะของกระบวนการและวิธีปฏิบัติขององค์การ ส่วน อรุณ รักธรรม (2534, หน้า 243) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) หมายความว่า การสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้เกิดความรู้สึกในด้านจิตใจ ความรู้สึกพอใจ ความภาคภูมิใจ อบอุ่น มั่นคงปลอดภัยสบายใจ ความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ เสริมสร้างความคิดและประสิทธิภาพของบุคคลของกลุ่ม โดยการบำรุงขวัญหรือการจูงใจในการทำงาน จะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและยังเป็นส่วนขัดขวางหรือส่งเสริมผลผลิตขององค์การต่อมา มณฑิรา บุญมาก (2541, หน้า 14) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้หรือเข้าใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การโดยจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์การประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อเจตคติและความพอใจที่สมาชิกมีต่อองค์การ และมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ ส่วนพรพรรณ อุจน์จันทร์ (2543, หน้า 6) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะภายในองค์การ รวมถึงรูปแบบในการบริหารงานขององค์การซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ และเข้าใจได้ตามความรู้สึกนึกคิดของตนเองก่อให้เกิดการจูงใจ และมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยที่บรรยากาศองค์การจะอยู่ในช่วงระยะหนึ่งเท่านั้น อันประกอบด้วยโครงสร้างและเป้าหมายของงานความเป็นอิสระ ความอบอุ่น การสนับสนุน รางวัลตอบแทน การติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรม

มัทนินี ฉายชูวงศ์ (2543, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกในองค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ การรับรู้นั้นมีต่อลักษณะได้แก่ โครงสร้างองค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ แต่ละองค์การ อาจรับรู้ได้โดยทางอ้อม การรับรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ส่วน ศิริพงษ์ เศรษฐายน (2547, หน้า 87) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานแผนกต่าง ๆ และเรื่องอื่น ๆ อมรไชย (2550, หน้า 62-63) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในหน่วยงานตามความรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของตนแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ตามแนวคิดของ สตริงเจอร์ (Stringer, 2002, pp. 10-11)

เลทวินส์ และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968, pp. 46-63) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 8 ด้าน คือ 1) โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างที่กำหนดขึ้นมาสำหรับใช้ในองค์การย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การไม่ว่าองค์ประกอบนั้นจะเป็นองค์การรูปนัยหรือองค์การรูปนัยก็ตาม 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบของงาน (Challenge and responsibility) องค์ประกอบนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ต้องทำ และเส้นทางที่จะทำงานให้สำเร็จความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบสูงด้วย ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง (Self-Control) การมีส่วนร่วม (Participation) ความมีอิสระในการทำงานของแต่ละคน นอกจากนี้การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและทำให้ได้ผลงานเพิ่มมากขึ้น 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) องค์ประกอบนี้ใช้วัดในเรื่องของการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ สำหรับการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการช่วยเหลือสนับสนุน และช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงานและเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกใหม่ขององค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การ 4) การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment Approval and Disapproval) องค์ประกอบด้านนี้วัดการรับรู้ทางการให้รางวัลและการลงโทษ การให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษเพราะจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานประสบ

ความสำเร็จในการทำงาน ลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการทำงาน นอกจากนี้การให้รางวัลหรือการลงโทษยังถือได้ว่าเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับได้อีกประการหนึ่งด้วย 5) ความขัดแย้ง (Conflict) องค์ประกอบนี้ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งอยู่เสมอ 6) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standards and Expectations) องค์ประกอบนี้ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องสร้างขึ้นมาจากความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จกับมาตรฐานและระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา โดยผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมจะเป็นแรงใจให้เขาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 7) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์การ (Organization identity) องค์ประกอบนี้เน้นให้เห็นความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 8) ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and risk taking) องค์ประกอบนี้จะเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเสี่ยง บุคคลที่เผชิญกับการตัดสินใจ อยู่ในบรรยากาศที่เสี่ยงในระดับปานกลาง และในทางกลับกันบรรยากาศที่มีความเสี่ยงที่อยู่ในระดับต่ำ จะทำให้ความต้องการทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำด้วย

นอกจากนี้ เวทวิท และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968, pp. 81-52) ยังได้กำหนดมิติของบรรยากาศองค์การต่าง ๆ 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติรางวัล มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเสี่ยงภัย และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จากมิติบรรยากาศองค์การทั้ง 9 มิติ ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 ประการได้แก่ 1) บรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ, ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจแก่บุคคล, ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับเล็กน้อย, ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน 2) บรรยากาศมุ่งการใช้อำนาจมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน, บุคลากรยอมรับ ความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง, กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน 3) บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงานมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ เน้นความรับผิดชอบส่วนตน, มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ, ให้การยอมรับ และรางวัลสำหรับผู้ที่มีผล

การปฏิบัติงานดี, สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า และความสำเร็จของทีม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปความหมายของบรรยากาศองค์การได้ว่า หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจความพอใจ ความภาคภูมิใจ ความอบอุ่น ความมั่นคงปลอดภัย ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้นั้นมีต่อลักษณะองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การแต่ละองค์การ

วิธีวัดบรรยากาศในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การพบว่า มีนักวิชาการได้ทำการสร้างเครื่องมือและวิธีการวัดไว้ดังนี้ ฮาลปิน และดอน (Halpin and Don, 1998) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศขององค์การชื่อว่า “Organizational Climate Description Questionnaire” (OCQD) โดยครั้งแรกได้ใช้วัดบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษา 71 แห่ง ต่อมาผู้ดัดแปลง OCQD ไปใช้ในการศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาระดับอื่น ๆ รวมทั้งองค์การประเภทอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล กรม กอง หรือองค์การทางธุรกิจ เป็นต้น แบบสอบถามมีจำนวน 64 ข้อ แบ่งออกเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ ความห่วงใย การเน้นที่งาน การให้ความช่วยเหลือ และการให้ความเอาใจใส่ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 ด้าน คือ การไม่ให้ความร่วมมือ ภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง ขวัญและกำลังใจ และความสนิทสนม ผลจากการประเมิน พฤติกรรมขององค์การทั้ง 8 ด้าน ดังกล่าว สามารถกำหนดบรรยากาศขององค์การได้ 6 ลักษณะ คือ บรรยากาศแบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุมแบบกึ่งเอง แบบฉันทพอกับลูก และแบบปิด

สตริงเจอร์ (Stringer, 2002, pp. 65–67) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational climate questionnaire) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) มีจำนวน 24 ข้อ ส่วนนักวิชาการของไทยที่ได้ทำการศึกษาบรรยากาศขององค์การและทำการวัดไว้ดังนี้

ศิริชัย ชินะดังกูร (2526) ได้นำแบบวัดของ ฮาลปิน และดอน (Halpin and Don, 1998) มาแปล และปรับคำถามให้สอดคล้องกับการศึกษาในระบวมหาวิทยาลัย พบว่า ค่าความเชื่อมั่นด้านการไม่ให้ความร่วมมือ มีค่าเท่ากับ .82 ด้านภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง มีค่า .70 ด้านขวัญและกำลังใจมีค่า .65 ด้านความสนิทสนม มีค่า .72 ความห่วงใยมีค่า .63 การเน้นที่

งานมีค่า .75 การให้ความช่วยเหลือมีค่า .80 และการให้ความเอาใจใส่มีค่า .73 ต่อมาสุชาติ ภาพาจน์ (2539) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศแบบเปิดตามแนวคิดของ ฮาลปิน และดอน (Halpin and Don, 1998) ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรวัด 4 หน่วยจาก “พฤติกรรมที่เป็นเช่นนั้นเสมอ” จนถึง “พฤติกรรมเป็นเช่นนั้นน้อยมาก” จำนวน 15 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 3.79 – 15.07 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 นอกจากนี้ อิศริยา สดมณี (2546) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศองค์การมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) โดยการใช้การวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยนำไปใช้กับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9499 และสมชาย ประกิจเจริญสุข (2547) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) โดยการใช้การวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ซึ่งนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา คือ บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 50 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .812

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวจากแบบวัดของอุไร อมรไชย (2550) ซึ่งได้แปลและปรับปรุงมาจากแบบวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational climate questionnaire) ของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002, pp. 65–67) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบวัดมีลักษณะเป็น แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่มีคะแนนสูงกว่าคือ ผู้ที่มีบรรยากาศในการทำงานดีกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ

งานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูดังนี้ สุชาติ ภาพาจน์ (2539) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า บรรยากาศแบบเปิดสามารถทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยได้ร้อยละ 1.1 ส่วน เรื่องศักดิ์ วิทวัสการเวช (2542, หน้า 107) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพนักงานบริษัทเทเลคอม เอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การ และเจตคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .440 โดยองค์ประกอบภายในบรรยากาศองค์การด้านสิ่งจูงใจในหน่วยงาน การเน้นย้ำความสำเร็จในงาน การเน้นการ

ฝึกอบรมและพัฒนา ความมั่นคงในการทำงาน การเปิดเผยเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งในองค์กร การได้รับการยอมรับ ความสามารถและยืดหยุ่นขององค์กรและการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับเจตคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วินัย คำสุวรรณ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความ เป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บรรยายากาศการวิจัยเป็นตัวแปรหนึ่งในคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .013 ส่วนงานวิจัยของพรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543) ที่ได้ ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรม การทำงานโดยภาพรวมของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศ องค์กร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น และด้านความเป็นอิสระ สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา สดมณี (2546) ที่ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย พบว่า บรรยายากาศองค์กรทั้งภาพรวมและรายมิติทุกมิติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานของตำรวจท่องเที่ยวที่ระดับนัยสำคัญ 0.1

นอกจากนี้วิภาวี มหารักษ์กะ (2550) ยังได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการโรงเรียนร่วมฤดี วิเทศศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพัชรี รัตนพันธ์ (2551) ศึกษาเรื่อง สถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน สุนันทา พบว่า บรรยายากาศในองค์การเป็นตัวแปรร่วมตัวหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย โดยพบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อิสระบรรยายากาศในการทำงาน และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บรรยายากาศในการทำงานร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร่วมกันมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 29.30

จากการศึกษาประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า บรรยาการองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ผู้วิจัยคาดว่า ครูที่รายงานว่าตนเองมีบรรยาการองค์การที่ดีจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนสูง ส่วนครูที่รายงานตนเองว่ามีบรรยาการองค์การและพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนในลักษณะตรงกันข้ามเช่นกัน

การสนับสนุนทางสังคม กับจิตลักษณะตามสถานการณ์และพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม เช่น คอปป์ (Cobb, 1976, pp. 300-314) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทำให้บุคคลเชื่อว่ามีคนรัก มีคนคอยดูแลเอาใจใส่ มีคนยกย่อง เห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีความผูกพัน และเอื้ออาทรต่อกัน เรียกสิ่งนี้ว่าเป็นการสนับสนุนด้านการเห็นคุณค่าการสนับสนุนด้านอารมณ์ และการสนับสนุนด้านชุมชน ในอีกความหมายหนึ่งหมายถึง ข่ายงานทางสังคมที่จะช่วยให้บุคคลปรับตัวเข้ากันได้กับความต้องการของสังคม ด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลคาดหวังให้ข้อมูลย้อนกลับ จากการกระทำของบุคคล ช่วยทำงานให้สำเร็จให้สำเร็จให้รางวัลแก่การกระทำที่เหมาะสม

ดูจเดื่อน พันธุมนาวิน (Duchdun, 2000, pp. 155-166) ได้ให้นิยามของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความหวังใจ ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ปัญหาช่วยเหลือหาทางออกที่มีในการแนะนำ คำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยให้ความเข้าใจ หรือในการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุเครื่องใช้รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support) การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) พนักงานได้พัฒนามุมมองที่เกี่ยวข้องกับระดับที่หัวหน้างานให้คุณค่า และดูแลความเป็นอยู่ความสุขของพวกเขา เนื่องจากหัวหน้างานเป็นตัวแทนขององค์การที่รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานมองหัวหน้างานด้วยมุมมองที่แตกต่างกันทั้งชื่นชมหรือไม่ชื่นชม ส่วนสาขาอื่น และคณะ (Sarason, et, al., 1987, pp. 813-832) ได้กล่าวถึงความหมายของการ

สนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือชุมชน จะเป็นสิ่งที่ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีที่ปรึกษา มีที่พึ่งพาเมื่อเกิดปัญหาและมีผู้ให้ความสำคัญทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้แล้วจะรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง

สอดคล้องกับ บาร์นาร์ด (Barnard, 1997, pp. 130-139) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นเสมือนสังคมย่อย ๆ ที่บุคคลภายในโรงเรียนจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งครูเป็นบุคคลหนึ่งในสังคม หรือโรงเรียน ที่ต้องทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ๆ ภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ประกอบกัน โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ในการให้ความรู้กับสมาชิกในชุมชน โรงเรียนจะมีความก้าวหน้าเจริญรุ่งเรือง ครูผู้สอนจะมีขวัญกำลังใจในการทำงานหรือมีประสิทธิภาพการทำงานดีเพียงใด ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน โรงเรียนใดชุมชนไม่ให้ความช่วยเหลือ ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมใด ๆ ย่อมไม่สามารถทำให้คุณภาพการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนดีขึ้นได้ นอกจากนี้แล้วยังมีนักวิชาการไทยตั้งแต่อดีต ที่ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้หลายท่าน เช่น

ไพฑูรย์ สินสวรัตน์ (2526, หน้า 62-65) กล่าวว่าการจัดการศึกษาโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา ประชาชนในชุมชน มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กำหนดทิศทางของโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการจัดกิจกรรม แร่งงาน เงิน วัสดุ วิทยากร ซึ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไปได้ ทำให้คุณภาพของครูในโรงเรียนดีขึ้นตามไปด้วย และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532, หน้า 64) ได้สรุปความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่าหมายถึง การรับรู้ถึงแหล่งบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ เช่น ให้ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หรือด้านข้อมูลข่าวสาร หรือการช่วยเหลือด้านอื่น ๆ เมื่อตนต้องการ สอดคล้องกับ บาเรียรา (Barrera, 1983), อังคินันท์ อินทรกำแหง, อรพินทร์ ชุชม และอัจฉรา สุขารมณ์ (2550, หน้า 9), มนัส บุญประกอบ และพรณี บุญประกอบ (2549, หน้า 16-17) ที่ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกัน

ต่อมา ทรรศนะ ใจชุ่มชื่น (2543, หน้า 17-19) กล่าวอีกว่า การสนับสนุนทางสังคม (องค์การ) คือ การที่หัวหน้างานได้มีพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีการรับรู้พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ หรือเป็นการปรับตัว เพื่อสามารถทำงานในองค์การได้เป็นปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันของบุคคลที่มีผู้ให้ และผู้รับการสนับสนุนในด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ การประเมิน หรือ

การให้ข้อมูลย้อนกลับ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับวัสดุสิ่งของ หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องการทำงาน โดยแบ่งการได้รับการสนับสนุนเป็น 3 ด้าน คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากลูกน้อง

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่บุคคล ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการทำงาน ทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุสิ่งของ ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การที่ครูรับรู้ได้ว่า บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงานของครู ใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์-ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ การสนับสนุนด้านวัสดุ-อุปกรณ์

วิธีวัดการสนับสนุนทางสังคม

ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และสร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมไว้ เช่น สาราซัน และคณะ (Sarason, et, al., 1987, pp. 813-832) ได้วัดการสนับสนุนทางสังคมกับนักศึกษามหาวิทยาลัยลันวอชิงตัน จำนวน 602 คน ด้วยแบบวัด SSQ (Social Support Questionnaire) จำนวน 27 ข้อ โดยลักษณะของแบบวัดประกอบด้วยองค์ประกอบสองประการ คือ 1) ระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบรับรู้ว่าสามารถพึ่งพาอาศัยได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ 2) ให้แสดงว่าผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจหรือไม่ พอใจอย่างไรต่อการช่วยเหลือนั้น โดยค่าของคะแนนจะเป็นแบบมาตรประเมิณรวม 6 หน่วยประกอบ ตั้งแต่พอใจมาก (6) ถึงไม่พอใจมาก (1) ซึ่งแบบวัดนี้มีค่าสหสัมพันธ์ของแต่ละข้ออยู่ระหว่างช่วง .35-.71 โดยมีค่าเฉลี่ย .54 และมีค่าความเชื่อมั่นภายใน .97 นอกจากนั้นยังพบว่าองค์ประกอบแรกสามารถอธิบายการสนับสนุนทางสังคมถึง 82% องค์ประกอบที่สองสามารถอธิบายการสนับสนุนทางสังคม 72% โดยทั้งสององค์ประกอบมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการสอบก่อนและหลัง (Test-retest) เท่ากับ .90 และ .83 ตามลำดับ ต่อมา คักดีชัย นิรัญทวี (2532) ได้นำแบบวัด SSQ มาดัดแปลงสร้างเป็นแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของครูจำนวน 30 ข้อ เป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมิณรวมค่า วัดแหล่งการสนับสนุนทางสังคมที่ครูได้รับขณะประกอบอาชีพครู เป็นการให้การช่วยเหลือด้านอารมณ์ เช่น ให้ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หรือในด้านข้อมูลข่าวสาร หรือด้านอื่น ๆ เมื่อตนต้องการ มีมาตร 6 หน่วยองค์ประกอบ โดยให้ผู้ตอบระบุปริมาณที่แต่ละบุคคลให้การสนับสนุนตนเมื่อมีปัญหา ค่าของคะแนนที่ได้จะเป็นค่าความช่วยเหลือที่ครูได้รับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามี ภรรยา หรือบุคคลอื่น ๆ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 36-180 คะแนน ซึ่งแบบวัดนี้ได้ผ่านการทดสอบค่าอำนาจจำแนกของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 2.19 ถึง 8.76 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87

ณัฐสุตา สุจินนัทกุล (2541) ได้นำแบบวัดของคักดีชัย นิรัญทวี (2532) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 299 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90 ต่อมา ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมเพื่อใช้ถามครู โดยวัดการสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุ แบบวัดเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตร 6 หน่วยประกอบ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-ratio) ระหว่าง 6.34 ถึง 11.77 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ได้มีผู้วิจัยนำไปปรับใช้เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอีกหลายท่าน เช่น

กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547, หน้า 67) ได้นำไปปรับใช้กับพยาบาลวิชาชีพในการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 มาริษา สกอต (2548, หน้า 70) ได้นำไปปรับใช้กับผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 วราภรณ์ ธนะสุรินเกียรติ (2550) ได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมนำไปปรับปรุงและใช้ถามครูโดยเลือกข้อความไปใช้จำนวน 12 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92 และจรีพร ภีบาลจันทร์ (2551) นำไปใช้กับพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .88

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) มาปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง แบบวัดเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีมาตร 6 หน่วยประกอบ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ

งานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมการทำงาน ของครูอย่างอุทิศตน

จากการประมวลเอกสารหลักฐานการวิจัย พบผลที่สอดคล้องกันว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ตัวอย่างเช่น ฟรีด (Freed, 1994, p. 909) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในอาชีพครู พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพครู นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพครู

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการสนับสนุนทางสังคมช่วยลดความท้อแท้ในการทำงานของครู และเซิน (Chen, 1996, p. 41) ที่ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมของครูระดับประถมศึกษาในประเทศไต้หวัน พบว่า ระดับการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความท้อแท้ในการทำงานลดลง และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนครูในโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานมากขึ้น

นอกจากนี้ คักดีชัย นิรัญทวี (2532, หน้า 158) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่อสภาพการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมร่วมกันทำนายพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครูได้ 6% และร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมได้ 13% ส่วนปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก ต่อมาการศึกษาของ รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ส่วนชวนชัย เชื้อสาธุน (2546, หน้า 121-122) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัดทรัพย์ากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 (ค่าเบต้า เท่ากับ .19) เมื่อรวมกับตัวแปรสถานการณ์อีก 2 ด้าน สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อการประหยัดทรัพย์ากรในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 8 และตัวแปรชุดนี้ยังสามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อการประหยัดทรัพย์ากรได้เป็นลำดับเดียวกัน (ค่าเบต้าอยู่ระหว่าง .16 ถึง .27) ในกลุ่มอาจารย์ที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน ทั้ง 6 กลุ่ม โดยทำนายได้ระหว่างร้อยละ 7 ถึง 10

งานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ และปั่นด้าย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 5 โรงงาน จำนวน 485 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยโดยมีค่า (เบต้า เท่ากับ .19 และ .25) การสนับสนุนทางสังคมเมื่อรวมกับตัวแปรอีก 7 ตัว สามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานแผนกสิ่งทอ ได้ร้อยละ 42.5 โดยมีค่า (เบต้า) เท่ากับ .31 สอดคล้องกับ จูรีพร ภิบาลจันทร์ (2551) ศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

ในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2000 พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก (ค่าเบต้า เท่ากับ .30) เมื่อร่วมกับตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานอีก 2 ด้าน รวมเป็น 3 ตัวแปร สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกได้ร้อยละ 19.4 ในกลุ่มรวม

นอกจากนี้ ศิริกุล กลิ่นทอง (2549, หน้า 197-198) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มข้าราชการอายุน้อยโดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 46.9 และกลุ่มข้าราชการที่มีอายุน้อยโดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 46.5 (ค่าเบต้า เท่ากับ .23 และ .26 ตามลำดับ) และ วราภรณ์ ธนสุริยะเกียรติ (2550) ได้ทำการวิเคราะห์ระบบจิตมอดใหม่ในงานครู ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 (ค่าเบต้าเท่ากับ .30) เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะ ชุดสถานการณ์ และชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 11 ตัวแปร สามารถทำนายความพร้อมที่จะลาออกจากงานครูได้ร้อยละ 24 ในกลุ่มรวม กล่าวคือ ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมาก จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะลาออกจากงานครูน้อยกว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อย ส่วนงานวิจัยของมลทิรา สุนสุข (2552, หน้า 84-88) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 325 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานโดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เท่ากับ .59 และ .47 ตามลำดับ ยังพบอีกว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน กับตัวแปรอีก 2 ตัว สามารถทำนายความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 54

สุกัญญา พูลเดช (2552, หน้า 66, 71) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 479 คน พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานสูง เป็นผู้ที่ มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบอีกว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน รวมกับอีก 3 ตัวแปร สามารถรวมทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 34.3 (เบต้า เท่ากับ .32) โดยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเป็นอันดับที่สอง นอกจากนี้ ศุภวดี บุญญวงค์ (2552)

ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 (ค่าเบต้า เท่ากับ .21) เมื่อรวมกับชุดตัวแปรสถานการณ์รวม 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ร้อยละ 19.7 ในกลุ่มรวม และยังพบอีกว่า ครูที่รายงานว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างมาก เป็นครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าครูที่รายงานว่าตนได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และในการวิจัยครั้งนี้ คาดว่า ครูที่รายงานว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง (ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน) จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนมากกว่า ครูที่รายงานว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างน้อย

การมีตัวแบบที่ดีในการทำงานของครู กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ความหมายของการมีตัวแบบที่ดีในการทำงานของครู

การมีตัวแบบที่ดีเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของมนุษย์ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีตัวแบบที่ดีไว้และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

วิลาสลักณ์ ชวัลลสี (2547, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานคือปริมาณการสังเกตเห็น หรือรับรู้ของบุคคลว่ามีบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อตนได้กระทำพฤติกรรมที่ดีและไม่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วน กรรณิกา ศิลปพรมมาต (2547, หน้า 28) และวรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551, หน้า 32) ที่ได้ให้ความหมายที่ใกล้เคียงกันว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลจากการสังเกตเห็นแบบอย่างเกี่ยวกับการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้างที่ดีหรือไม่ดีมาน้อยเพียงใด สอดคล้องกับ สุกันยา พูนเดช (2552, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การมีแบบอย่างที่ดี หมายถึง การที่บุคคลได้เห็นตัวอย่างจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้ดี และประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน เป็นสำคัญ นอกจากนี้ ทิพนพพร เกื้อเกต (2558, หน้า 33) กล่าวว่า การมีแบบอย่างที่ดีหมายถึง การที่บุคคลได้เห็นหัวหน้าหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางองค์กรหน่วยงาน และประชาชนเป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคคลนั้น คิดว่าตนสามารถทำได้เช่นกัน หรืออาจทำได้ดีกว่าถ้ามีความมุ่งมั่นและอดทนกว่า

วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี (2544, หน้า 1) กล่าวว่า การมีแบบอย่างหรือตัวแบบจัดเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่งซึ่งผู้ถ่ายทอด (Socializing Agents) อาจเป็นพ่อแม่ ครู เพื่อนร่วมงาน ตัวแบบในละครหรือหนังสือการถ่ายทอดทางสังคม อาจพิจารณาว่าเป็นแบบทางการซึ่งผู้ถ่ายทอดมักได้แก่ นักศึกษาทุกระดับรวมทั้งผู้ฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย ส่วนการถ่ายทอดแบบไม่เป็นทางการผู้ถ่ายทอดมักได้แก่ พ่อ แม่ หรือเพื่อนต่าง ๆ อีกทั้งการถ่ายทอดทางสังคมจะเป็นกระบวนการสองทางที่ผู้ถ่ายทอด และผู้รับการถ่ายทอดสามารถมีอิทธิพลซึ่งกันและกันได้

แบนดูรา (Bandura, 1986, pp. 378–380) มีแนวคิดที่ว่า พฤติกรรมของบุคคลเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ (Olsen rational or Modeling Learning) โดยสิ่งแวดล้อมและตัวผู้เรียนมีความสำคัญเท่า ๆ กันผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน เนื่องจากการเรียนรู้เกิดปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมของมนุษย์หลายอย่างจึงเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ชีระพร อุวรรณโณ (2527, หน้า 239) กล่าวว่า จากทฤษฎีการเรียนรู้ ทางสังคม ที่กล่าวว่า พฤติกรรมส่วนมากของมนุษย์ เกิดจากการเรียนรู้ การเรียนรู้นี้มี 2 รูปแบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรือการเรียนรู้จากผลการกระทำ และการเรียนรู้จากการสังเกตในประเด็นของการเห็นแบบอย่างเป็นการเรียนรู้จากการสังเกตเกิดจากการสังเกตตัวแบบ (Model) ว่าตัวแบบทำอะไร ทำอย่างไร มีกฎเกณฑ์อย่างไร เมื่อสังเกตแล้วก็นำมาคิดว่าตนสามารถทำพฤติกรรมใหม่ได้อย่างไร

ทฤษฎีการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ (Social Cognitive Learning Theory) ของแบนดูรา (Bandura, 1997, p. 89) แบ่งกระบวนการเรียนรู้แบบเลียนแบบไว้ 4 กระบวนการได้แก่ 1) กระบวนการใส่ใจ (Attentional Processes) คือการที่บุคคลมีความเอาใจใส่ สนใจรับรู้ในพฤติกรรมของตัวแบบเพื่อทำการเลียนแบบ 2) กระบวนการเก็บจำ (Retention Processes) คือเมื่อบุคคลสนใจแล้วทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ โดยบุคคลสามารถจดจำพฤติกรรมของตัวแบบไว้ได้มากน้อยเพียงใดในการเลียนแบบ 3) การแสดงออก (Production Processes) เมื่อบุคคลจดจำพฤติกรรมของตัวแบบได้แล้วบุคคลจะนำเอาการเก็บจำเป็นสัญลักษณ์มาแปลงเป็นการกระทำที่คล้ายคลึงกับตัวแบบและ 4) กระบวนการจูงใจ (Motivation Processes) คือตัวจูงใจมีความสำคัญที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบออกมา เช่น การที่บุคคลเห็นตัวแบบทำพฤติกรรมหนึ่ง ๆ แล้วได้รับการเสริมแรงทำให้ผู้สังเกตเกิดความรู้สึกพอใจ และได้ชื่นชมตัวแบบไปพร้อมกัน ซึ่งมีผลทำให้ผู้สังเกตจะประเมินตนเองว่าสามารถทำพฤติกรรมตามตัวแบบได้ เมื่อประสบความสำเร็จก็จะยิ่งภูมิใจในตัวแบบมากขึ้น (ประทีป จินฉี, 2540, หน้า 97 – 102)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันท์ (2520, หน้า 11) กล่าวว่า ในสถานการณ์ทั่วไป เมื่อบุคคลเห็นคนอื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่าง เป็นแบบอย่างแล้ว บุคคลผู้เห็นจะกระทำพฤติกรรมชนิดเดียวกันนี้มากขึ้นกว่าเดิม การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมการทำงาน ของตัวแบบในทำนองของการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตนทฤษฎีประเภทนี้เอาหลักการเสริมแรง (Principle of Reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (Principle of Association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ได้ดำเนินการเรียนรู้โดยบังเอิญและการเลียนแบบ ซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่ายโดยทฤษฎีที่ได้ให้ความสำคัญแก่ ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็เครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้คือ การหวังความพอใจและการหลบหลีกความทุกข์

ดังนั้นสรุปได้ว่า การมีตัวแบบที่ดี หมายถึง การรับรู้ของบุคคลจากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลรอบข้างทั้งที่ดีและไม่ดี ผ่านกระบวนการเก็บจำ เอาใจใส่ และแสดงออกของพฤติกรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การ

วิธีวัดการมีตัวแบบที่ดี

มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาค้นคว้าการมีตัวแบบที่ดีและได้สร้างเครื่องมือวัดไว้ดังนี้ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี (2547, หน้า 112) ได้สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงานลักษณะของแบบวัดเป็นการวัดปริมาณการสังเกตเห็นหรือรับรู้ของบุคคลว่ามี บุคคลอื่น ซึ่งมีความสำคัญกับตนได้กระทำพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดี ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยวัดจากสมาชิกในหน่วยงานประกอบด้วย หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคคำถามประกอบด้วย มาตรการประเมินรวมค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 นิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 75 ถึง 90 คะแนน ส่วน นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550, หน้า 69 – 70) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่การเงินและการบัญชีได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี (2547) แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคคำถาม

ประกอบด้วยมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับจากจริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .87

วรวรรณ อร่ามพงษ์ (2551, หน้า 73 – 74) ที่ได้ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ สังกัดกรมปศุสัตว์ ได้สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างที่มีจากบุคลากรในหน่วยงานโดยปรับปรุงมาจาก แบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี (2547) แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคคำถาม ประกอบด้วยมาตรประเมิน รวมค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86

ชญญา ลีศัตร์พาย (2552, หน้า 109 – 110) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค สังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบอบการบริการจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ได้สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างที่ดี จากบุคลากรในหน่วยงาน โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี (2547) แบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคคำถาม ประกอบด้วยมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .94

นอกจากนี้ สุกันยา พูนเดช (2552) ที่ได้นำแบบวัดของวิลาสลักษณ์ และคณะ (2547) มาปรับปรุง จำนวน 9 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่วิศวกรได้เห็นตัวอย่างจากเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้ดี และประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน และประชาชน เป็นสำคัญ ลักษณะข้อคำถามเป็นประโยคคำถามแต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วยตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนของแบบวัดแต่ละชุดอยู่ระหว่าง 9 – 54 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .7951 เกณฑ์การให้คะแนนเมื่อเป็นข้อความทางบวกผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับหากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงข้าม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานสูง

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี (2547) มีปรับปรุงและพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ผู้ที่มีตัวแบบที่ดีมากกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ

งานวิจัยการมีตัวแบบที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศ

ตนของครู

โดยมีผู้ทำการศึกษาวิจัยการมีตัวแบบที่ดีแล้วพบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ดังนี้ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ได้ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ผลการศึกษาพบว่าในกลุ่มรวม ตัวทำนายชุดที่ 1 คือ สถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปรได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ด้วยปริมาณการทำนาย ร้อยละ 5.3 มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า. 21) และในกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม พบผลว่าตัวทำนายชุดที่ 1 คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มย่อยต่าง ๆ กลุ่มก็มีอายุน้อย และอายุมาก กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย และระยะเวลาปฏิบัติงานมาก กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงนัยน้อยและลักษณะงานตรงอุปนัยมาก กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจปานกลาง และระดับเศรษฐกิจสูงในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ : 2.7 ถึง 13.2 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์หญิงมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า.48 และ.28)

สอดคล้องกับ กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547, หน้า 104) ที่ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช จำนวน 256 คน พบว่าเมื่อใช้ตัวแบบการมีแบบอย่างจากบุคลากรในหน่วยงานกับตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมอีก 2 ตัวแปร พบว่า การมีแบบอย่างจากบุคลากรในหน่วยงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล และพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยได้อย่างชัดเจนในกลุ่มรวมได้โดยมีค่า (เบต้าเท่ากับ .36 และ.38 ตามลำดับ)

นอกจากนี้ ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550, หน้า 79) ที่ศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์ทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 222 คน พบว่า บุคลากรในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยมีแบบอย่างที่ดีใน การทำงานวิจัยสูง และในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

วิจัยน้อยมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยน้อย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการมีตัวแบบที่ดีของครูที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ผู้วิจัยคาดว่า ครูที่รายงานว่าตนเองสามารถรับรู้ถึงตัวแบบที่ดีในองค์การสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนสูง ส่วนครูที่รายงานว่าตนเองไม่สามารถรับรู้การมีตัวแบบที่ดีในลักษณะตรงข้าม จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนในลักษณะตรงข้าม

จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

สาเหตุในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) กล่าวถึงกลุ่มตัวแปรทางจิตลักษณะที่เป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่ง คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือการปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตของบุคคลที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลเผชิญอยู่ เป็นจิตลักษณะที่ไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์หรือเป็นจิตลักษณะที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ เช่น เจตคติต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เป็นต้น

ต่อไปนี้เป็นผลการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย สุขภาพจิตของครูต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน

ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู กับ พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ความหมายของความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะของบุคคลในลักษณะรวม หรืออาจเป็นลักษณะเฉพาะเรื่องเจาะจงลงไป เป็นความเชื่อที่สามารถทำนายพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543) มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความสนใจในการศึกษาและได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน เช่น รอตเตอร์ (ดูจเดือน พันธุมนาวิน, 2550 อ้างอิงใน Rotter, 1966) เป็นผู้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของจิตลักษณะประการหนึ่งของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความเชื่อที่ว่า “ตนมีความสามารถในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่ง-กับผลหนึ่ง และสามารถควบคุมผลของสาเหตุนั้น” โดยเรียกว่า ความเชื่ออำนาจ (Locus of control)

รอตเตอร์ ได้อธิบายว่าความเชื่ออำนาจของบุคคลแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท โดยบุคคลที่เชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุสำคัญมาจากการกระทำของตนเอง บุคคลเหล่านี้จะจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน (Belief in internal locus of reinforcement) ส่วนบุคคลอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งมีความเชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุสำคัญมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ อำนาจของคนอื่น หรือสาเหตุอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน บุคคลประเภทนี้จะจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน (Belief in external locus of control of reinforcement) หรืออาจเรียกว่า เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ บุคคลประเภทนี้ เมื่อมีผลเสียเกิดขึ้นกับตนก็มักกล่าวโทษผู้อื่น ที่ไม่ใช้การกระทำของตนว่า เป็นต้นเหตุของผลเสียนั้น

สอดคล้องกับ แมกกี้ และ แคลนคอลล (Mc Ghee and Crandall, 1968, pp. 91-92) ที่ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน โดยสรุปว่า ผลของการเสริมแรงที่ตนได้รับนั้นเกิดจากการกระทำของตน จัดว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน ส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน จะเป็นผู้ที่เชื่อว่าผลของการเสริมแรงที่ตนได้รับนั้นเกิดจาก สิ่งที่อยู่ภายนอกไม่สามารถควบคุมได้ ได้แก่ โชคเคราะห์ ความบังเอิญ อำนาจเหนือธรรมชาติ ลักษณะงาน หรือสถานการณ์ ความซับซ้อนทางสังคม ตลอดจนผู้ที่มีอำนาจเหนือตน นอกจากนี้ สตรีกแลนด์ (Strickland, 1977, pp. 4598-4599) กล่าวว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะเป็นผู้ที่เชื่อว่า ผลต่างๆ ที่ตนได้รับไม่ว่าจะเป็นผลดี หรือผลร้ายก็ตามเกิดจากการกระทำของตนเอง ส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน จะเป็นผู้ที่เชื่อว่า ผลต่าง ๆ ที่ตนได้รับไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุจากภายนอก เช่น โชคชะตา ความบังเอิญ หรือจากบุคคลอื่น

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532, หน้า 64) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเข้ม (Degree) ที่บุคคลรับรู้ว่าการกระทำที่เกิดขึ้นกับตนขึ้นอยู่กับทักษะ หรือความสามารถของตนเอง หรือไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา และ/หรืออำนาจที่อยู่เหนือการควบคุม และความเข้าใจของตนเอง คนที่เชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง บุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวต่างๆ เกิดจากการกระทำของตนเองและตนสามารถควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการได้ ส่วนคนที่เชื่ออำนาจนอกตน หมายถึง บุคคลที่เชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลจากพฤติกรรมหรืออำนาจการตัดสินใจของบุคคลอื่น ที่เขาไม่สามารถควบคุมได้ และจากงานวิจัยเรื่อง ลักษณะทางพุทธศาสนา และพฤติกรรมศาสตร์ ของปิตมารดาที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูบุตรของ งามตา วณิชานนท์ (2535, หน้า 56) ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน ในการเลี้ยงดูบุตร หมายถึง ปริมาณความเชื่ออำนาจภายในภายนอกตน ในการอบรมเลี้ยงดูบุตรความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่ปิตมารดา มีความเชื่อว่าตนเอง

สามารถให้การอบรมปลูกฝังนิสัยที่ดีให้แก่บุตรได้มาก ไม่จำเป็นต้องพึ่งอำนาจจากภายนอก ลักษณะที่ตรงข้าม คือ ความเชื่ออำนาจภายนอกตน ซึ่งหมายถึง การที่บิดามารดามีความเชื่อว่าบุตรจะเติบโตเป็นคนเช่นใดนั้นขึ้นอยู่กับโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออำนาจภายนอกอื่น ๆ และเชื่อว่าการอบรมเลี้ยงดูของตนมีส่วนส่งเสริมให้บุตรเป็นคนดี หรือคนเก่งได้ไม่มากนักหรือไม่ได้เลย

ขณะที่วิชัย เอียดบัว (2534, หน้า 52-53); ปริญา ณ วันจันทร์ (2536, หน้า 23); อัจฉราพร บุญญพนิช (2547, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตนไว้ใกล้เคียงกัน คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียขึ้นอยู่กับกระทำของตนเอง และตนสามารถควบคุมได้ ส่วนเกรียงศักดิ์ อุบลไทร (2555, หน้า 74) และแสงทวีคุณ, นิภาพร โชติสุดเสนห์ และณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2546, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตนในการปลูกฝังนักเรียน หมายถึง ปริมาณความเชื่อของครูว่าครูสามารถอบรมสั่งสอนหรือปลูกฝังนักเรียน ให้เป็นคนดี คนเก่งได้ ด้วยความสามารถในการอบรม สั่งสอนของตัวครูในการจัดประสบการณ์ มิได้เกิดจากโชคเคราะห์ความบังเอิญ

สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนในงานวิจัยนี้ หมายถึง ปริมาณความเชื่อของครูที่สามารถรับรู้ถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น เกิดจากทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจและการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถควบคุมได้ ไม่เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออำนาจการตัดสินใจของบุคคลอื่นที่ตนไม่สามารถควบคุมได้

วิธีวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

จินตนา บิลมาต (2529) ได้สร้างเครื่องวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน สำหรับใช้วัดกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นแบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scales) ลักษณะแบบวัดเป็นการเสนอประโยคที่แสดงความเชื่ออำนาจในตนน้อย ซึ่งเป็นข้อความทางลบ หรือแสดงความเชื่ออำนาจในตนมาก ซึ่งเป็นข้อความทางบวก พร้อมมาตราประกอบ 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีจำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-radio) อยู่ระหว่าง 4.17-7.31 ต่อมา คักดีชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนของครูประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีชื่อว่า “เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า” ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ของจินตนา บิลมาต โดยใช้มาตราประเมินรวมค่า มีมาตรา 6 หน่วยประกอบ จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 4.17-7.31 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และ นอกจากนี้ วรวรรณ อัครกุล และคณะ (2546) ได้นำแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2538) ไปใช้วัดกับ

มารดา จำนวน 920 คน ค่าความเชื่อมั่นแอลฟา เท่ากับ .72 และแสง ทวีคุณ, นิภาพร โชติสุดเสน่ห์ และณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2546) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในการปลุกฝังวินัยแก่นักเรียน แบบวัดเป็นชนิดมาตราประเมนรวมค่า จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประกอบ 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-radio) อยู่ระหว่าง 5.17-14.73 และพิสัยของความสัมพันธ์ภายในระหว่างรายข้อกับแบบวัด (Item Total Correlation) อยู่ระหว่าง .27 ถึง .62 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศของครู โดยมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จากที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

งานวิจัยความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ผลของการวิจัยที่ผ่านมา มีจำนวนหลายเรื่องที่ให้ผลสอดคล้องกันว่าความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของครู เช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532, หน้า 167) ได้ศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และเมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตนร่วมกับลักษณะทางจิตด้านอื่น ๆ คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม และความภาคภูมิใจในตนเอง ก็พบว่า ถ้าครูมีความเชื่ออำนาจในตนสูง ในขณะที่มีลักษณะทางจิตอื่นต่ำก็ยังคงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอน และอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูลักษณะอื่น แต่ถ้าครูมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ในขณะที่มีลักษณะทางจิตอื่นสูง จะมีพฤติกรรมทั้งสองด้านต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความเชื่ออำนาจในตนเอง สอดคล้องกับ วิชัย เอียดบัว (2534, หน้า 180) ที่พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนของครูเป็นลักษณะทางจิตที่สำคัญมาก และเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครู ต่อมารุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536, หน้า 105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคม และจิตวิทยา กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ กัน ในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในลักษณะตรงข้าม

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการการศึกษาในส่วนภูมิภาค พบว่า นักวิชาการการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะนักวิชาการการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และนักวิชาการการศึกษา

อายุน้อยที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง นอกจากนี้ แสง ทัศน, นิภาพร โชติสุดเสน่ห์ และ ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2546) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองพัฒนาจิต และทักษะต่อพฤติกรรม การปลูกฝังวินัยแก่นักเรียนของครู คณะผู้วิจัยได้ทำการฝึกลักษณะทางจิต 3 ด้าน หนึ่งในนั้นคือ ความเชื่ออำนาจในตน และการทดลองพบว่า ครูที่ได้รับการฝึกจิตลักษณะ มีพฤติกรรม การปลูกฝังวินัยแก่นักเรียนมากกว่า มีการปฏิบัติต่อนักเรียน แบบรักสนับสนุนมากกว่า ครูที่ไม่ได้ รับการฝึกจิตลักษณะพบในกลุ่มย่อยที่สำคัญคือ กลุ่มครูเพศชาย และการศึกษาของ วรณะ บรรจง (2546) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมีส่วนร่วมทางการเมือง ของครูในภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูจำนวน 985 คน พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัว ทำนายสำคัญลำดับที่ 3 (ค่าเบต้า เท่ากับ $-.8$) เมื่อรวมกับตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะรวม 6 ตัว แปรสามารถทำนายพฤติกรรมการสนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองได้ร้อยละ 25 ในกลุ่มรวม และชวนชัย เชื้อสาธุน (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัด ทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นหนึ่งในชุด ตัวทำนายด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์จำนวนรวม 8 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรม การประหยัดในการใช้จ่ายของอาจารย์ราชภัฏได้ร้อยละ 37 ในกลุ่มรวม นอกจากนี้ ทิพย์สมบัติ เกษโกมล, ปราณี เสนีย์ และยุพิน เนียมแสง (2551) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและเชิงผลที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตำรวจในการปลูกฝังอบรมบุตรชายให้เคารพกฎระเบียบ พบว่า ความเชื่อ อำนาจในตนในการปลูกฝังบุตรชายให้เคารพกฎระเบียบเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 3 (ค่า เบต้า เท่ากับ $-.14$) เมื่อรวมกับตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะ ตามสถานการณ์อื่นรวมตัวแปร 13 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการปรับพฤติกรรมบุตร ให้เคารพกฎระเบียบของบิดาตำรวจได้ร้อยละ 46 ในกลุ่มรวม ยิ่งกว่านั้นจากผลการวิเคราะห์ อิทธิพลทางตรงไปยังพฤติกรรมการปรับพฤติกรรมบุตรให้เคารพกฎระเบียบของบิดา โดยมีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ $-.60$

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็น ลักษณะทางจิตที่มีความสำคัญกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น พฤติกรรมปลูกฝังนักเรียน พฤติกรรมการประหยัด พฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่า ครู ที่รายงานว่าตนเองมีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่าง อุทิศตน มากกว่าครูที่รายงานว่าตนเองมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน

ความหมายของทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ทัศนคติเป็นปัจจัยทางจิตลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์และการทำงานของครูโดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้เช่น ธกร ถาวรลันต์ (2550, หน้า 28) ที่ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นความรู้สึกประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงาน และความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง ส่วนปริญญา บ่อรอด (2555, หน้า 57) ก็ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกประเมินค่าเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกและภายในองค์กรที่มีผลดีต่อสังคม และประชาชนว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษ ต่ออาชีพการงานเพียงใด รวมถึงมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม ทั้งภายในและภายนอก และมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนหรือยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพียงใด

นอกจากนี้ พันธนิภา วินิจกิจเจริญ (2555, หน้า 18) ได้หมายความว่า เป็นผลรวมของความรู้สึกนึกคิดและความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคนที่มีต่อการทำงาน 3 ส่วน ได้แก่ 1) การรู้สึกเชิงประมาณค่า 2) ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในพฤติกรรมการทำงานของคน และ 3) ความพร้อมที่จะสนับสนุน หรือการหลีกเลี่ยงในการกระทำพฤติกรรมการทำงานมากขึ้นหรือน้อยเพียงใด

แมคไกวอร์ (McGuire, 1969, pp. 155-156) ได้อธิบายองค์ประกอบของทัศนคติว่ามีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive component) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ว่าดีมีประโยชน์และหรือเลวมากขึ้นหรือน้อยเพียงใด โดยองค์ประกอบนี้จะต้องมีลักษณะที่มีทิศทางร่วมด้วยคือ ดีหรือเลว ประโยชน์หรือโทษ จึงไม่ใช่ข้อเท็จจริง (Fact) ตามปกติเท่านั้น จัดเป็นองค์ประกอบที่เป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นหากบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่สมบูรณ์ หรือ มีความรู้ที่ผิดพลาดจะทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงและอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมได้ 2) ด้านความรู้สึก (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง จะเกิดโดยอัตโนมัติ และสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่า ต่อสิ่งนั้นด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์บุคคลก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษบุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น และ 3) ด้านความพร้อมที่จะกระทำ (Behavioral intention component) หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เขา

ชอบหรือพอใจ และพร้อมที่จะทำลายหรือเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่ชอบหรือไม่พอใจเป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายหลังเมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่า และมีความรู้สึกว่าจะชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ทศนคติต่อการทำงานของครูหมายถึง ผลรวมของความรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของครู ที่เกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของครู ทั้งภายนอกและภายในองค์กรและความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง

วิธีวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ชาญญา ลีศัตร์พ่าย (2552) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลขึ้นเอง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึก ความพร้อมที่จะกระทำ โดยมีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .914 วิธีการให้คะแนนสำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ตอบจริงที่สุดจะได้ 6 คะแนน และผู้ที่ไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน และ สุกันยา พูนเดช (2552) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ขึ้นเองจำนวน 30 ข้อ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่พนักงานมีความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษในการทำงานเพียงใด มีความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบไม่ชอบพฤติกรรมดังกล่าว ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำเพื่อประสิทธิผลของงานหรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนของแบบวัดแต่ละชุดอยู่ระหว่าง 30-180 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อคำถามทางบวกผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ หากเป็นข้อคำถามทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงข้าม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครูสูงกว่า ผู้ที่มีคะแนนต่ำ

งานวิจัยทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครูที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

จากการศึกษา พบว่ามีนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของมนุษย์ไว้เช่น แสวง ทวีคุณ, นิภาพร โชติสุดเสน่ห์ และณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2546) ที่ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองพัฒนาจิต และทักษะต่อพฤติกรรมการปลูกฝังวินัยแก่นักเรียนของครู พบว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการปลูกฝังวินัยแก่นักเรียนมากกว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนต่ำ โดยพบในรายละเอียดว่า ทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 (ค่าเบต้า เท่ากับ .24) เมื่อรวมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่นอีกรวม 4 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการปลูกฝังวินัยแก่นักเรียน (วัดหลังฝึกอบรม 1 เดือน) ได้ร้อยละ 10.2 ในกลุ่มรวม ต่อมา ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล, ปราณี เสนีย์ และยุพิน เนียมแสง (2551) ก็ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมตำรวจในการปลูกฝังอบรมบุตรชายให้เคารพกฎระเบียบ พบว่า ทัศนคติที่ดีต่อบุตรเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก (ค่าเบต้าเท่ากับ .35) เมื่อรวมกับตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตตามสถานการณ์ รวม 13 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรม การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนของบิดาตำรวจได้ร้อยละ 47.3 ในกลุ่มรวม และตัวแปรชุดนี้ ทัศนคติที่ดีต่อบุตร ยังเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 (ค่าเบต้าเท่ากับ .21) สามารถทำนายพฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลของบิดาตำรวจได้ร้อยละ 40.2 ในกลุ่มรวม ส่วนปิยนุช ดวงใต้ (2551) พบว่า ทัศนคติที่ดีต่อบุตรเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 3 (ค่าเบต้า เท่ากับ .17) เมื่อรวมกับจิตเดิมและสถานการณ์รวม 8 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมจัดการด้านการบริโภคของมารดาได้ร้อยละ 44.8 ในกลุ่มรวม และตัวแปรชุดนี้ ทัศนคติที่ดีต่อบุตรเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 3 เช่นเดียวกัน (ค่าเบต้าเท่ากับ .15) สามารถทำนายพฤติกรรมการปรับพฤติกรรมเด็กด้านการบริโภคของมารดาได้ร้อยละ 44.1 ในกลุ่มรวม

นอกจากนี้ ศุภินิศา ม่วงศรีงาม (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย ของนักบินอากาศยานปีกหมุนสังกัดศูนย์การบินทหารบก ผลการศึกษาพบว่า นักบินที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสูงกว่านักบินที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม และตัวแปรที่เข้าทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นลำดับแรก คือ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย บรรยากาศที่ดีขององค์การ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยได้ ร้อยละ

34.40 ในกลุ่มรวม เมื่อพิจารณากลุ่มย่อย ในกลุ่มสถานภาพสมรส ของนักบินอากาศยานปีกหมุนพบว่า นักบินที่สมรสแล้ว เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย บรรยายภาพที่ดีขององค์การ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยได้ร้อยละ 34.70 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นลำดับแรก คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยเช่นเดียวกับกลุ่มรวมส่วนนักบินที่มีสถานภาพโสดนั้น เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย บรรยายภาพที่ดีขององค์การ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยได้ร้อยละ 40.60 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นลำดับแรก คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

สำหรับงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะตามสถานการณ์คือ ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยเชื่อว่า ทักษะที่ดีต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และสถานการณ์ที่ครูเผชิญ โดยครูที่มีทัศนคติในการทำงานอย่างอุทิศตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนสูง ส่วนครูที่มีทัศนคติในการทำงานอย่างอุทิศตนต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนในลักษณะตรงข้าม

รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นพื้นฐานของการวิจัยรูปแบบ จึงได้ประมวลเอกสาร และนำเสนอแนวคิดและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ความหมายของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ การสร้างและพัฒนารูปแบบ ซึ่งมีสาระโดยสังเขปดังต่อไปนี้

ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะ เช่น คีฟ (Keeves, 1988, p. 599) ได้อธิบายเกี่ยวกับรูปแบบว่า เป็นการแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ส่วนของฮอเซอร์ (Hausser, 1980, pp. 132-161) ได้กล่าวว่ารูปแบบเป็นสิ่งที่ออกแบบ มาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบและกระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง นอกจากนี้ ทิศนา แหมมณี (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับรูปแบบว่า เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลจะแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไตรอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนมากขึ้น รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือทางความคิดที่ช่วยให้บุคคลนำไปใช้ในการค้นหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับ สะอาดลักษณ์ จึงคล้ายกลาง

(2556, หน้า 24); ลออง วัจนะสาธิตากุล (2557, หน้า 16); นิชาภา ธพิพัฒน์ (2559, หน้า 118)

จากการศึกษาความหมาย สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวความคิด หรือสิ่งที่ได้ศึกษา ที่แสดงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน และใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อค้นหาคำตอบความรู้ความเข้าใจ ซึ่งสามารถสื่อให้ตนเองหรือบุคคลอื่นเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้แตกต่างกัน ดังนี้ คีฟ (Keeves, 1998, pp. 386–387 อ้างอิงใน ทิศนา แคมมณี, 2551) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบโดยทั่วไป คือ 1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้ 2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้ 3) รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Inter relations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้ 4) รูปแบบควรจะต้องประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) มากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationships)

นอกจากนี้ ทิศนา แคมมณี (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบด้านการศึกษาดังนี้ 1) มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการสอน 2) มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการ 3) มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของรูปแบบหรือกระบวนการนั้น 4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสาร สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นลักษณะหนึ่งที่ใช้ศึกษาวิจัย และทำการวิเคราะห์ โดยรูปแบบต้องเป็นแนวคิดที่มีทฤษฎี หลักการ หรือเหตุผลสนับสนุนการในการเปรียบเทียบกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้น องค์ประกอบของรูปแบบต้องแสดงความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างไรรูปแบบนั้นต้องมุ่งหมายให้นำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ องค์ประกอบของรูปแบบนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือตัวแปรที่ผู้สนใจต้องดำเนินศึกษาไม่มีหลักเกณฑ์องค์ประกอบของรูปแบบที่ตายตัว

ประเภทของรูปแบบ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของรูปแบบ ดังนี้ คีฟ (Keeves, 1988, pp. 561-565) และ ฮูเซน และโพสเลทอร์นไวท์ (Husen and Postlethwaite, 1994, pp. 3866-3872) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ด้วยกันคือ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบอุปมาอุปไมยกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่ออธิบาย ให้เข้าใจถึงสิ่งที่ปรากฏการณ์นามธรรม มีลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ซึ่งมักนำ มาใช้กับ วิทยาศาสตร์กายภาพ 2) รูปแบบเชิงความหมาย (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษา บรรยาย อธิบายลักษณะของรูปแบบ โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของเรื่อง นั้น ๆ เช่น รูปแบบเกี่ยวกับเจตคติ รูปแบบเกี่ยวกับผลการเรียนแบบต่าง ๆ อธิบายด้วยรูปภาพ เช่น รูปแบบทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2559) 3) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นวิธีการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งสามารถบอกได้ว่า ตัวแปรอิสระ ตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและมีผลกระทบทางอ้อมต่อตัวแปรที่ศึกษา โดยนำตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลที่เกิดขึ้น รูปแบบนี้ได้พัฒนา มาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เช่น รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม 4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ทางสมการสูตรคณิตศาสตร์ เพื่อสื่อในการแสดง ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ เช่น รูปแบบการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) 5) รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model) รูปแบบที่เป็นความคิดแสดงออกผ่านทางแผนผัง ไดอะแกรมกราฟ

สรุปได้ว่า มีการแบ่งประเภทของรูปแบบไว้ตั้งแต่ 2-5 ประเภท โดยขึ้นกับเกณฑ์ที่ใช้ ในการแบ่งรูปแบบที่พบในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เช่น รูปแบบเชิงสาเหตุ รูปแบบเชิงทฤษฎี และรูปแบบการปฏิบัติ ในงานวิจัยนี้ ได้สร้างโมเดลเชิงทฤษฎีตามแนวคิดของรูปแบบปฏิสัมพันธ์ นิยม ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แล้วตรวจสอบด้วยโมเดลทางคณิตศาสตร์ (SEM)

การสร้างและการพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการที่ให้แนวคิดในการสร้างและการพัฒนารูปแบบไว้หลายท่าน ดังนี้ วิลเลอร์ (Willer, 1986) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่าอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกัน ไป แต่ส่วนใหญ่เท่าที่ศึกษาสามารถแบ่งขั้นตอนการพัฒนาออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้าง รูปแบบ (Construct) และ 2) การหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละ ขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะของกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนา รูปแบบนั้น ๆ

ในส่วนของ เมสคอน และแคร์ดิวรี (Mescon and Khedouri, 1985, p.199) ได้อธิบาย ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นศึกษาและรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เป็นขั้นตอนที่ศึกษาเพื่อให้ทราบว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง 2) ขั้นการพัฒนารูปแบบ (Model construction) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างรูปแบบเพื่อให้ทราบ คุณสมบัติ รายละเอียดของข้อมูลในการสร้างรูปแบบ 3) ขั้นทดสอบรูปแบบ (Testing model) เป็นการตรวจสอบ รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นจากขั้นตอนที่ 2 4) ขั้นนำไปใช้ (Implementation) เมื่อรูปแบบดังกล่าวผ่านการทดสอบแล้ว ควรนำรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้จริง เพื่อจะได้ทราบ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ 5) ขั้นปรับปรุงรูปแบบ (Model updating) รูปแบบที่นำไปใช้ อาจต้องปรับปรุงเพื่อให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จากปัจจัยภายนอก

อัมพร เรืองศรี (2554, หน้า 58) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบที่มีคุณภาพ ต้องทำความเข้าใจถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ลักษณะที่ดีของรูปแบบในการพัฒนาและ สร้างรูปแบบได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model”

นอกจากนี้ สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556, หน้า 26) อธิบายเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ความรู้ 2) การสร้างรูปแบบ 3) การตรวจสอบ รูปแบบ 4) การแก้ไขรูปแบบ นอกจากนี้ รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548, หน้า 17) ได้อธิบาย เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่า หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง และได้ สังเคราะห์แนวคิดโดยแบ่งขั้นตอนการพัฒนารูปแบบออกเป็น 3 ขั้นตอนหลักและ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย คือ ขั้นตอนแรก เป็นขั้นการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ 1) ศึกษา และวิเคราะห์ องค์ความรู้และข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา และ 2) พัฒนา รูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ ในมิติของความถูกต้อง ความเหมาะสม และความ เป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ ขั้นตอนที่ 3 ทบทวน และปรับปรุงรูปแบบให้มีความเหมาะสม และ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

งานวิจัยนี้ จะมีผลการวิจัยเป็น “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ” คือ รูปแบบปัจจัยเชิง สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และมี ผลการวิจัยเป็น “รูปแบบสถิติ (คณิตศาสตร์)” คือการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ มีการบูรณาการ 2 รูปแบบดังกล่าวเข้าด้วยกันเป็น “รูปแบบการ พัฒนาการงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร” หลังจากนั้นได้นำ

บางส่วนของรูปแบบ (ที่อยู่ในขอบข่ายที่การวิจัยนี้จะดำเนินการได้) ไปสร้างโปรแกรมพัฒนา โดยดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลองต่อไป

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุแบบบูรณาการทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตัวบุคคลรวมทั้งปัจจัยเชิงผลของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของครู ด้วยความกระตือรือร้น หุ่นเหวแรงกาย แรงใจ และให้ความร่วมมือในการทำงาน โดยไม่รู้สึกว่าเป็นการบังคับ เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของผู้เรียน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน สำหรับปัจจัยเชิงเหตุสำคัญของการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ทั้ง 3 ด้านดังกล่าว กำหนดขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ คือ รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวทางในการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องในการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า มีตัวแปรสำคัญในกลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน (ได้แก่ สุขภาพจิตของครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม) กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน มี 4 ตัวแปร (ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการมีตัวแบบที่ดีในการทำงาน) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ มี 2 ตัวแปร (คือ ความเชื่ออำนาจในตน และเจตคติต่อการทำงาน) โดยอาศัยหลักฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังที่ปรากฏในการประมวลเอกสารบทที่ 2 งานวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งเป็นการสร้างเครื่องมือวัดที่ได้มาตรฐานที่ใช้ในการวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมา ส่วนงานวิจัยในระยะที่ 2 นี้จึงได้ตั้งสมมติฐาน ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อพิสูจน์ตามหลักการของรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมที่กล่าวว่า พฤติกรรมใด ๆ ของมนุษย์เกิดจากสาเหตุสำคัญทั้งสาเหตุภายใน (ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์) และสาเหตุภายนอก (ตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน) รวมกัน

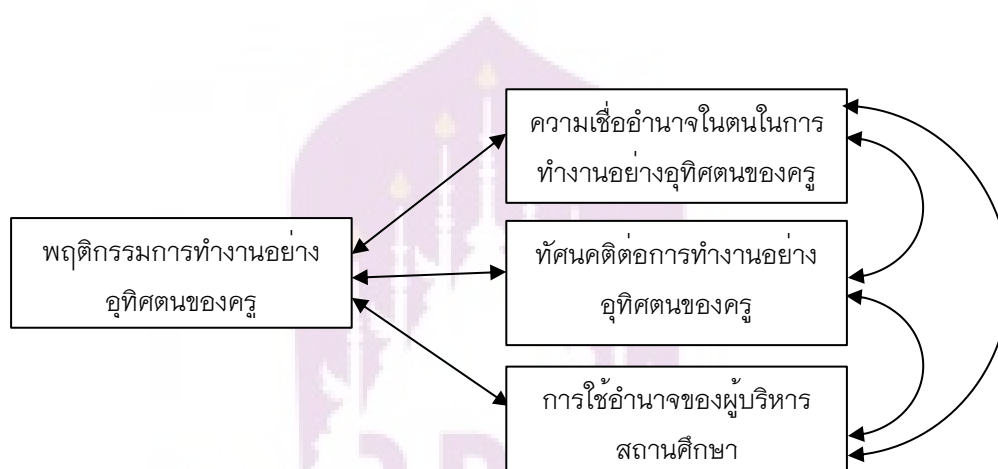
ดังนั้นสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้มาจากการประมวลเอกสารตามหลักการของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม ที่กล่าวว่า พฤติกรรมใด ๆ ของมนุษย์ย่อมเกิดจากสาเหตุหลายด้านทั้ง

สถานการณ์ภายนอก จิตลักษณะเดิมที่ติดตัวบุคคลมา และจิตลักษณะตามสถานการณ์ร่วมกัน และจากการสรุปปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตามดังกล่าวข้างต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 2 ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 ได้ดังภาพประกอบ 3 และ 4 ดังนี้

กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1

สมมติฐานการวิจัยระยะที่ 1

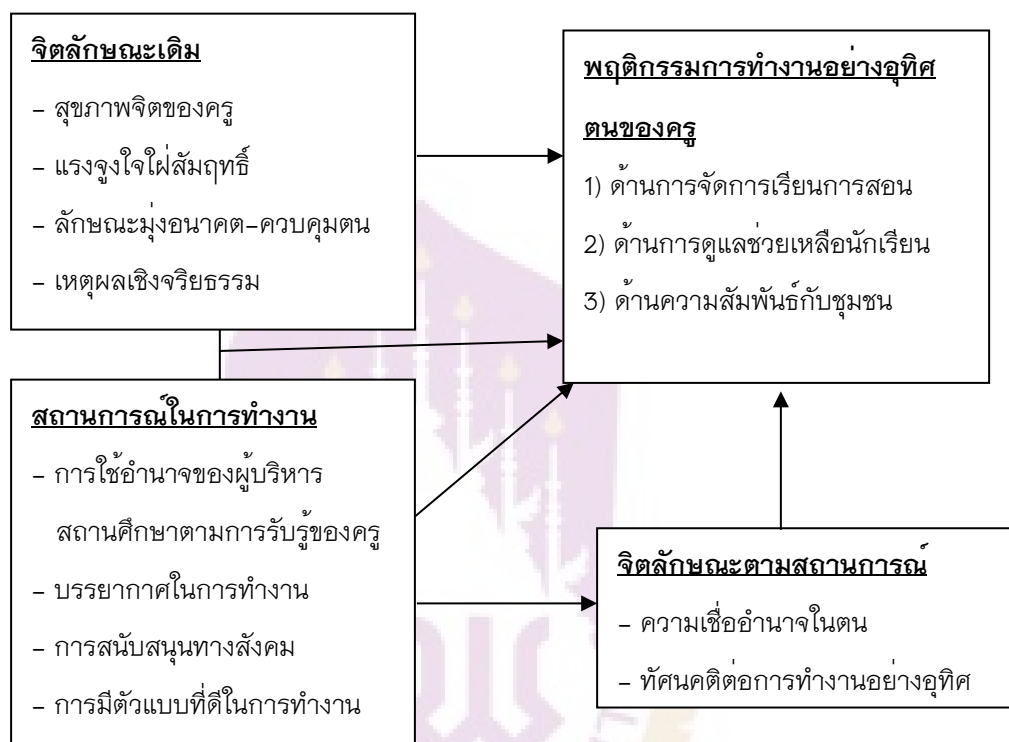
สมมติฐานที่ 1 เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบของตัวแปรที่วัดอย่างน้อยสององค์ประกอบ องค์ประกอบทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนลักษณะที่วัดได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบที่พบได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit)

สมมติฐานที่ 3 เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความตรงในลักษณะต่าง ๆ อย่างน้อย สองลักษณะ โดยปรากฏ ความตรงในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการวัดด้วยเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูกับเครื่องมือชนิดอื่นอยู่ด้วย และมีค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ไม่น้อยกว่า

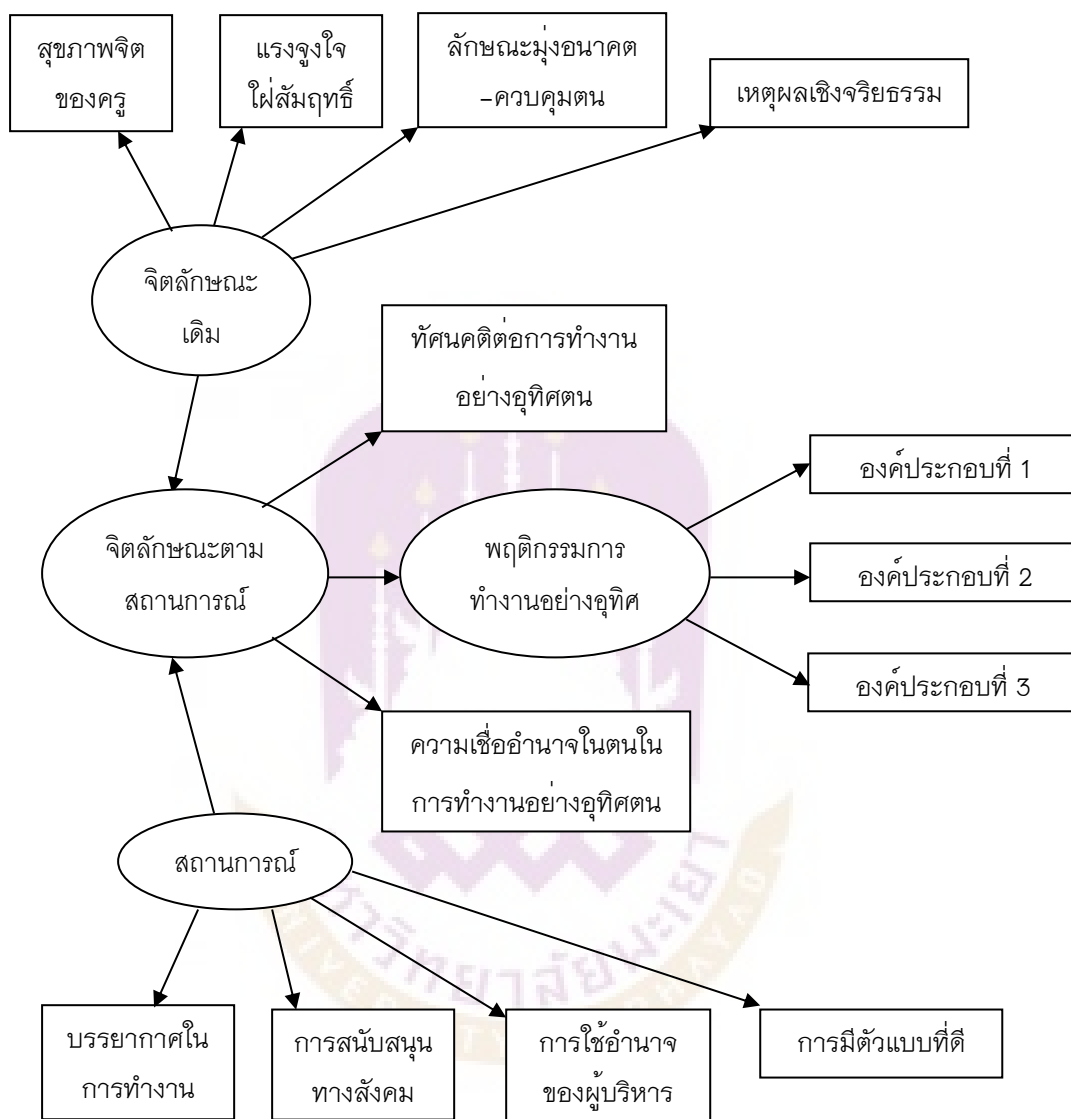
กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 2

กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยระยะที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดได้ไว้ดังนี้
กรอบแนวคิดที่ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศ
ตนของครู



ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน
อย่างอุทิศตนของครู

กรอบแนวคิดที่ 2 กรอบแนวคิดรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน
อย่างอุทิศตนของครู



ภาพ 5 รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนครู

สมมติฐานการวิจัยระยะที่ 2

สมมติฐานที่ 1 ในกลุ่มจิตลักษณะเดิมของครู ที่ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม มีตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

สมมติฐานที่ 2 ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน และความเชื่ออำนาจในตน และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงานประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการมีตัวแบบที่ดี รวม 6 ตัวแปร มีตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

สมมติฐานที่ 3 ตัวทำนายชุดที่ 1 (คือ จิตลักษณะเดิม 4 ตัวแปร) ร่วมกับตัวทำนายชุดที่ 2 (คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสถานการณ์ในการทำงาน 6 ตัวแปร) รวม 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้มากกว่า เมื่อใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงลำพัง โดยกำหนดเกณฑ์ความแตกต่างของปริมาณการทำนายไว้ที่ ร้อยละ 5

สมมติฐานที่ 4 รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การประมวลเอกสารเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยระยะที่ 3

การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ประเด็นของการประมวลเอกสารประกอบด้วย

แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรสามารถพัฒนาได้เพราะเป็นการสังสมที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลซึ่งสามารถเรียนรู้ ปรับปรุงพฤติกรรมต่าง ๆ ของตนเอง ให้เหมาะสมตามสิ่งแวดล้อมในแต่ละองค์กรนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. **ทฤษฎีการเรียนรู้** เป็นทฤษฎีที่อธิบายลักษณะทางการเรียนรู้ การเกิดและพัฒนาการของการเรียน กระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนรู้ อาจแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปัญญานิยม กลุ่มมนุษยนิยม และกลุ่มพฤติกรรมนิยม

1.1 ทฤษฎีกลุ่มปัญญานิยม มีความเป็นมาสืบเนื่องแต่อดีต ตั้งแต่มีการแสวงหาความรู้ความจริงอย่างมีเหตุผล คือ สมัยอริสโตเติลและพลาโต การเกิดมีศาสตร์ทางจิตวิทยา ต่อมาจิตวิทยาปัญญานิยมได้อุบัติขึ้นและดำเนินมากระทั่งปัจจุบัน ทฤษฎีที่ทันสมัยและยังเป็นที่ น่าสนใจกันอยู่มากคือ ทฤษฎีโครงสร้างนิยม ทฤษฎีการประมวลสารสนเทศ ทฤษฎีการเรียนรู้ โดยการค้นพบ และทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย จุดเด่นและความน่าสนใจประการหนึ่งของจิตวิทยาปัญญานิยม คือ การพยายามศึกษาว่าสมองมีกระบวนการจัดการกับสารสนเทศ (Information) อย่างไร หรือมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างไร จุดเด่นดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะได้ให้ความสนใจกับความสามารถทางสมองของมนุษย์ ที่ทำให้มนุษย์เข้าใจเกี่ยวกับโลกที่อาศัยอยู่ โดยใช้ประสาทสัมผัส เช่น การมองเห็น การได้ยิน ได้กลิ่น และรับรส ข้อมูลที่ได้รับได้โดยการสัมผัสต่าง ๆ ของเราก็คือเป็นข้อมูลดิบ เป็นข้อมูลที่ยังไม่ได้มีการจัดการให้มีความหมายจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีกระบวนการในการจัดระบบข้อมูล แปลความหมาย เพื่อให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ความเข้าใจในกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้ทราบว่าการกำลังทำอะไร หรือต้องทำอะไร เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศเหล่านั้น กิจกรรมดังกล่าวมีปริมาณมากและความหลากหลาย

สเตอร์นแบร์ก (Sternberg, 2006, p.2) ได้ให้ความหมายของจิตวิทยาการศึกษาปัญญานิยม (Cognitive Psychology) ว่าเป็นการศึกษาเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับการรับรู้ การเรียน การจำ การลืม และการคิดเกี่ยวกับสารสนเทศ (ข้อมูล) ข่าวสาร เรื่องราว ของบุคคล ส่วนสเตอร์นแบร์ก (Sternberg, 2006, p.20) กล่าวว่าจิตวิทยาการศึกษาปัญญานิยม ประกอบด้วย 7 ประเด็น ซึ่งได้แก่ 1) ความเป็นธรรมชาติกับการส่งเสริมพัฒนาได้ (Nature versus Nurture) 2) เหตุผลนิยมกับประจักษ์นิยม (Rationalization versus Empiricism) 3) โครงสร้างกับกระบวนการ (Structure versus Process) 4) ความเป็นทั่วไปของมิติกับความเป็นเฉพาะเจาะจงของมิติ (Domain Generality versus Domain Specity) 5) ความตรงของการอ้างอิงเชิงสาเหตุกับความตรงเชิงนิเวศ (Validity of Causal Inferences versus Ecology Validity) 6) การวิจัยประยุกต์กับการวิจัยบริสุทธิ์ (Applied versus Basic Research) และ 7) วิธีการทางชีววิทยากับวิธีการทางพฤติกรรม (Biological versus Behavioral Method)

1.2 ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม เป็นผลมาจากการเคลื่อนไหวทางจิตวิทยาในระหว่าง ค.ศ. 1961 โดยนักจิตวิทยาทั้งหลายให้ความสนใจในพฤติกรรมมนุษย์ว่าได้รับอิทธิพลจากการเรียนรู้ที่มีความหมายของผู้เรียนโดยปฏิเสธแนวคิดที่ว่า พฤติกรรมมนุษย์เป็นผลมาจากแรงขับทางชีวภาพ แต่เห็นว่าพฤติกรรมมนุษย์ได้รับอิทธิพลมาจากแรงจูงใจในระดับจิตสำนึก พลังภายในและเป้าหมายในการนำตนเองของบุคคล นับเป็นการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยาที่สำคัญ

ซึ่งเรียกว่าเป็นคลื่นลูกที่ 3 โดยแตกต่างจากแนวคิดของจิตวิทยาพฤติกรรมนิยมและจิตวิเคราะห์ที่ได้รับความนิยมมากในยุคก่อนหน้านี้มีทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องและได้รับความสนใจมาก 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ ทฤษฎีของคาร์ล โรเจอร์ และทฤษฎีของอาร์เธอร์ โคมส์

จิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมเน้นคำสำคัญ 3 คำ ได้แก่ การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงหรือบรรลุสัจการแห่งตน (Self-Actualization) การเติมเต็มตน (Self-Fulfillment) และการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง (Self-Realization) ซึ่งกลุ่มจิตวิทยากลุ่มนี้มีความเชื่อว่า มนุษย์มนุษย์ต้องการบรรลุเป้าหมายชีวิตที่สำคัญคือ การรู้จักตนเองอย่างแท้จริง บุคคลมีความสามารถพัฒนาตนเองเพื่อการเติมเต็มตน และการนำความเข้าใจตนเองเพื่อเป็นทางเลือกที่สามารถจะสร้างสรรค์และเติมเต็มให้ชีวิตที่สมบูรณ์

จากความสำคัญดังกล่าวนี้ สืบเนื่องมาจากจิตวิทยามนุษยนิยมเน้นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาความงอกงาม ส่วนบุคคลและสังคมได้แก่ พลังแห่งความเชื่อมั่นในตนเอง อันเป็นผลมาจากการได้รับการยอมรับ การชื่นชมของพ่อแม่ ครู และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ตรงกันข้ามกับเด็กที่ขาดความเชื่อมั่นในตน ซื่อๆ ซักๆ ไม่กล้าแสดงออก ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง แนวคิดจากทฤษฎีแห่งตน (The Self Theory) ของ โรเจอร์ (Rogers, 1977) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นผลมาจากอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ซึ่งเป็นผู้รับรู้ประสบการณ์ชีวิตและตัวตนตามที่ปรารถนา โรเจอร์เห็นว่าตนเป็นที่รวมแห่งความคิดและการรับรู้การเห็นคุณค่า บุคคลจะประมวลการรับรู้แห่งตนและการประเมินตน รวมเข้าเป็นภาพพจน์ของตน เอลเลนสัน (Ellenson, 1982) ให้ความเห็นว่า อัตมโนทัศน์เป็นการแสดงกรอบความคิดของตน อันเนื่องมาจากการประเมินประสบการณ์ชีวิตและปฏิกิริยาที่ตนมีต่อประสบการณ์นั้น ขณะที่แมคไกวร์ (McGuire and McGuire, 1988 อ้างอิงใน เรียม ศรีทอง, 2542) กล่าวถึงอัตมโนทัศน์ว่า เป็นภาพที่เกิดจากโครงสร้างความคิดเกี่ยวกับตนที่ต้องการจะเป็น (Ideal Self) และที่เป็นจริง (Real Self) โรเจอร์เน้นว่าการยอมรับตนของบุคคลเกิดขึ้นจากความสอดคล้องกันระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนที่เป็นจริง และความคิดเห็นเกี่ยวกับตนในอุดมคติ เมื่อการรับรู้ตนที่เป็นจริง กับตนในอุดมคติที่คล้ายกัน หรือแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ก็เป็นผลทำให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวในทางที่ดีได้

1.3 ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม จิตวิทยาในกลุ่มพฤติกรรมนิยมมุ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง หรือพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งจะให้ความสนใจกับพฤติกรรมที่สามารถวัดและสังเกตจากภายนอกได้ และเน้นความสำคัญของสิ่งแวดล้อม เพราะเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม

ตามแนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อม หรือเกิดจากการฝึกหัด นักจิตวิทยาในกลุ่มพฤติกรรมนิยม ได้แบ่งพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ พฤติกรรมเรสปอนเดนต (Respondent Behavior) หมายถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยสิ่งเร้า เมื่อมีสิ่งเร้า พฤติกรรมตอบสนองก็จะเกิดขึ้น ซึ่งจะสามารถสังเกตได้และทฤษฎีที่นำมาใช้ในการอธิบายกระบวนการเรียนรู้ประเภทนี้ เรียกว่า ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning Theory) นักจิตวิทยาที่ศึกษาพฤติกรรมเรสปอนเดนต ได้แก่ พาฟลอฟ และจอห์น บี. วัตสัน

ความเชื่อของกลุ่มพฤติกรรมนิยม คือ พฤติกรรมทุกอย่างจะต้องมีสาเหตุ พฤติกรรมเป็นการตอบสนองบุคคลต่อสิ่งเร้า มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองซึ่งแยกย่อยไปได้เป็น 2 แนวคิด คือ แนวคิดของทฤษฎีที่ว่าด้วยการกำหนดเงื่อนไข (Operant Conditioning Theory) ทฤษฎีที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ต่อเนื่อง (Thorndike's Connectioning Theory) ทฤษฎีที่ว่าด้วยการกำหนดเงื่อนไข เชื่อว่า สิ่งเร้าสิ่งหนึ่ง เมื่อไม่สามารถทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการต้องหาล้างเร้าอื่นที่เหมาะสมเข้าหาคู่ เพื่อทำให้เกิดพฤติกรรมนั้น ส่วนทฤษฎีที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ต่อเนื่อง เชื่อว่าการตอบสนองหรือการกระทำใดก็ตาม เมื่อได้ผลเป็นที่น่าพอใจและแก้ปัญหาได้ บุคคลจะจำการตอบสนองหรือการกระทำนั้น ๆ ไปใช้ในสถานการณ์อื่นที่คล้ายสถานการณ์เดิมอีก

2. หลักการและแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ และการพัฒนา

การจูงใจจะเป็นเรื่องสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล และเป็นเครื่องมือที่จะกระตุ้นให้เขาแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ จนทำให้มีความสนใจและการศึกษาการจูงใจอย่างหลากหลายจากแนวคิดระดับพื้นฐานจนถึงระดับที่มีความซับซ้อนในปัจจุบัน แต่มีได้หมายความว่าเราจะสามารถทำความเข้าใจในพฤติกรรมของแต่ละบุคคล และสามารถชักจูงให้เกิดการแสดงพฤติกรรมตามที่เรต้องการได้อย่างง่ายดาย เนื่องจากการศึกษาการจูงใจจะมีปัญหาที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ประการแรก คือ ปัญหาจากความเข้าใจในความหมาย (Meaning) การจูงใจมักจะได้รับการแปลความหมายไปตามความเข้าใจของแต่ละคน ทำให้เกิดความเข้าใจที่แตกต่างและสับสนกันอยู่บ้างในการใช้งาน โดยเฉพาะความซับซ้อนในภาษาอังกฤษและภาษาไทย เช่น ความต้องการ (Wants) แรงขับ (Drivers) ความจำเป็น (Needs) แรงกระตุ้น (Stimulation) และการจูงใจ (Motivation) ซึ่งอาจทำให้ผู้ศึกษาสับสนได้ โดยเฉพาะแนวคิดที่ว่า การจูงใจเกิดขึ้นจากภายในตัว หรือสามารถกระตุ้นจากภายนอกได้ ดังนั้นเราต้องการกำหนดความหมายของการจูงใจให้ชัดเจนร่วมกันก่อน ประการที่สอง ปัญหาจากความซับซ้อนของ

พฤติกรรม (Complexity) การสนใจเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ทำให้ไม่สามารถอธิบายได้ตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ (Mathematics) และเหตุผล (Logics) เพียงอย่างเดียว โดยเราจะเห็นว่าหลายครั้งที่บุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกัน แต่กลับแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งเราจะเห็นได้จากการศึกษาต่าง ๆ ที่ผ่านมามีมนุษย์จะมีพฤติกรรมที่หลากหลายและสัมพันธ์กันตัวแปรต่างๆ มากมายทำให้การศึกษาการสนใจจะต้องใช้ทั้งความละเอียดอ่อน ประสบการณ์ ความรอบคอบ ในการสังเกตพฤติกรรมบุคคล และสภาพแวดล้อม เพื่อนำมาประยุกต์ร่วมกับประสบการณ์ให้ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง โดยวิธีที่ดีที่สุดคือ ผู้สนใจต้องเรียนจากสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ มากกว่าการศึกษาจากตำราเพียงอย่างเดียวประการสำคัญ การศึกษาการสนใจจะต้องทำอย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคทางจิตวิทยาประกอบกับประสบการณ์ในชีวิตจริง และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการเปิดใจต่อความแตกต่าง

ทฤษฎีแรงจูงใจไม่ล้มเหลว

เป็นทฤษฎีที่เริ่มต้นจากหลักการของ David McClelland และคณะ ที่ทำการศึกษาความต้องการของบุคคลซึ่งจะส่งผลให้ประเทศประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งต่อมาทฤษฎีนี้ได้ขยายขอบเขตเข้ามาประยุกต์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยจะให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ความต้องการอำนาจ (Power Needs) และความต้องการมีส่วนร่วม (Affiliation Needs) ของบุคคล ซึ่งความต้องการทั้ง กลุ่มนี้ล้วนมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมและการทำงานของบุคคลทั้งสิ้น

3. หลักการและแนวคิดของทัศนคติ กับการพัฒนา

การพัฒนาลักษณะทางจิตที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ดีได้นั้น ทัศนคติถือเป็นลักษณะทางจิตที่สำคัญอย่างหนึ่งนอกจากหลักการแล้วทัศนคติมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลในทางพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูที่ดี การให้ความรู้จึงต้องสร้างกิจกรรมที่จะต้องเป็นไปเพื่อสร้างทัศนคติที่ดี ต่อพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทัศนคติของบุคคลนั้นนักวิชาการได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาไว้เช่น McGuire (1985, p. 239), ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531, หน้า 132-147) กล่าวว่า การพัฒนาความรู้เชิงประเมินค่า เป็นการให้ข้อความชักจูงทางด้านคุณหรือโทษของสิ่งที่ต้องการจะเปลี่ยนทัศนคติหรือทั้งสองด้าน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น โดยผู้ชักจูงควรเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือสูง เนื้อหาของสารชักจูงเป็นข้อความที่กล่าวถึงประโยชน์ที่จะเกิดจากการยอมรับการชักจูงหรือโทษของการที่บุคคลจะไม่ปฏิบัติตามการชักจูง และตรงกับความต้องการของผู้รับ รวมถึง กระบวนการเปลี่ยนทัศนคติในจิตใจของผู้รับ การพัฒนาความรู้

เชิงประมาณค่านี้ เป็นวิธีพัฒนาทัศนคติที่นิยมมากที่สุด เพราะสะดวกต่อการดำเนินการและเหมาะสมกับผู้ที่มีความรู้และสติปัญญาปานกลางถึงสูง การเปลี่ยนองค์ประกอบแรกของเจตคตินี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบที่สองและสามโดยอัตโนมัติ เนื่องจากการเพิ่มความรู้อาจเป็นความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษของสิ่งนั้นหรือทั้งสองด้าน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และเปลี่ยนความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นได้โดยทางอ้อม

ส่วนการพัฒนาอารมณ์เพื่อเปลี่ยนทัศนคติ เป็นการเปลี่ยนทัศนคติที่องค์ประกอบด้านความรู้สึกโดยตรงอาจกระทำได้หลายวิธี ทำได้โดยการเสริมอารมณ์ทางบวกเข้าไปแทนอารมณ์ทางลบในขณะที่กระทำพฤติกรรมการเชื่อมโยงสิ่งเร้าจะทำให้บุคคลมีอารมณ์ดี มีความสุข บุคคลจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ โดยความสมัครใจของตนเอง กิจกรรมที่ผู้รับการชักจูงจะเกี่ยวข้องอย่างเต็มที่นี้ จะทำให้เกิดผลในการที่ผู้รับการชักจูงจะชักจูงตนเองให้เปลี่ยนทัศนคติ กลุ่มจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลอีกทางหนึ่งด้วยการชักจูงในกลุ่ม การเป็นตัวแบบและผู้เลียนแบบเพราะความบีบคั้นของกลุ่มทำให้เกิดความสอดคล้องหรือเปลี่ยนตามกัน นอกจากนั้นวิธีการนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนเจตคติที่ให้ผลคงทน พฤติกรรมที่ฝึกฝนอาจเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับทัศนคติเดิมก็ได้ วิธีนี้จะช่วยเพิ่มความเข้มข้นของทัศนคติในทิศทางเดิมให้มากยิ่งขึ้น

การต้านทานการเปลี่ยนเจตคติ เป็นวิธีการอนุรักษ์ทัศนคติที่เหมาะสมอยู่แล้ว หรือได้เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมแล้วของบุคคลให้อยู่ทนนาน ไม่เปลี่ยนไปทางด้านที่ไม่ปรารถนานั้น แมคไกวร์ (McGuire, 1969, pp. 263-265) ได้เสนอวิธีการป้องกัน 2 ประเภท คือ การฝึกสนับสนุน และการสร้างภูมิคุ้มกันโดยการฝึกสนับสนุน หมายถึง การสร้างความแข็งแกร่งและความมั่นคงให้แก่ทัศนคติเดิม สำหรับกระบวนการเปลี่ยนทัศนคตินั้นแมคไกวร์ (McGuire, 1969, p. 101) ได้อธิบายขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสร้างความสนใจ (Attention) 2) ขั้นสร้างความเข้าใจ Comprehension) 3) ขั้นสร้างการยอมรับ (Acceptance) 4) การจดจำการเปลี่ยนเจตคติ (Retention) และ 5) การกระทำตามการชักจูง (Action)

วิธีการพัฒนาทัศนคติในวิธีการต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาข้างต้นนี้ มีผู้ที่ได้นำวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าว พัฒนาเจตคติเช่น การศึกษาของ พัชรี ดวงจันทร์ (2553) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของโปรแกรมการควบคุมตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อการปรับเปลี่ยนตัวแปรทางจิต ตัวแปรทางพฤติกรรม และตัวแปรทางกายภาพในเด็กนักเรียนที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเบาหวาน ชนิดที่ 2 โดยนำเอาแนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) และการควบคุมตนเอง (Self-control) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการรับรู้การ

ควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control : PBC) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า 1) โปรแกรมการควบคุมตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถช่วยรักษาระดับพฤติกรรมการบริโภคอาหารในกลุ่มทดลองให้คงอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่าง จากก่อนการทดลอง ในขณะที่กลุ่มควบคุมซึ่งไม่ได้รับโปรแกรมมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่แย่ลง ทำให้พฤติกรรมการบริโภคอาหารทั้งสองกลุ่มเกิดความแตกต่างกันเมื่อทำการวัดภายหลังการทดลอง 2) โปรแกรมการควบคุมตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถเพิ่มระดับพฤติกรรมการเคลื่อนไหวออกกำลังในกลุ่มทดลองให้สูงกว่าก่อนการทดลอง แต่ก็ยังไม่สูงพอที่จะทำให้เกิดความแตกต่างจากกลุ่มควบคุมซึ่งไม่ได้รับโปรแกรม

จากข้อมูลข้างต้น นักวิชาการได้ใช้วิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเป็นแนวทางในการพัฒนาทัศนคติต่อพฤติกรรม เช่น การบรรยาย การตั้งคำถาม การเล่นเกม การฝึกซ้อมและลงมือปฏิบัติจริงทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม การอภิปรายกลุ่มย่อย การฝึกคิดเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม และการนำเสนอประสบการณ์เดิมของนักเรียนมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ การใช้ตัวแบบโดยการให้กลุ่มตัวอย่างเห็นตัวแบบที่ประสบความสำเร็จจากการแสดงพฤติกรรม การใช้ตัวแบบสัญลักษณ์ การบรรยาย การใช้ใบบทบาทสมมติ การทดลองประเมินน้ำหนักของตนเอง การแสดงความคิดเห็น การสำรวจอาหารที่ขายในโรงเรียนและบริเวณใกล้เคียง รวมทั้งการจัดบรรยายภาค และการจัดกิจกรรมในรูปแบบที่สนุกสนาน ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งพบผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีเจตคติที่ดีขึ้นในเรื่องนั้น ๆ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นของการพัฒนาหรือเสริมสร้าง หรือปลูกฝังเจตคติดังกล่าวมาข้างต้น เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่เหมาะสมต่อไป

ทั้งนี้การสร้างและพัฒนาชุดฝึกการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีดังที่กล่าวมา โดยนำแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์ บัปใช้เพื่อสร้างเป็นชุดฝึกการทำงานอย่างอุทิศตนผ่านรูปแบบ และกระบวนการต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูที่เหมาะสมที่สุด

โปรแกรมการพัฒนา (การฝึกอบรม) การทำงานอย่างอุทิศตน

ความหมายของการฝึกอบรม

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าในบรรดาปัจจัยทางการบริหารทั้งหลายไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ฯลฯ “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งหมด กล่าวคือ ทรัพยากรอื่น ๆ เมื่อใช้ไปแล้วย่อมมีการเสื่อมสลาย สึกหรอหรือหมดไปในที่สุด แต่คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพิ่มคุณค่าได้ และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอ ๆ อีกทั้งจะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะ “คน” จะมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานให้ดีขึ้นได้ โดย “คน” สามารถบันดลเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ได้จะทำให้้องค์การหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวก็ได้ และจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ใน้องค์การหรือหน่วยงานนั้นประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ ดังนั้น้องค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งหวังความสำเร็จทั้งหลายจึงต่างให้ความสำคัญกับคนและวิธีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมาก และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายมากในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนวิธีการหนึ่งคือ “การฝึกอบรม” (ชาญสวัสดิ์สาส์, 2550, หน้า 11)

วิจิตร อาวะกุล (2550, หน้า 15) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล” หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม ก็คือ “กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล (พนักงาน ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน สอดคล้องกับ ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2550, หน้า 15) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง นอกจากนี้ กู๊ด (Good, 1973, p. 33) ได้เสนอว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการให้ความรู้ และฝึกทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการ แต่ยังไม่เป็นระบบเหมือนกับการศึกษาในสถาบันทั่วไป นอกจากนี้ ชาญสวัสดิ์สาส์ (2550, หน้า 16) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง ช่วยในการปรับปรุงความรู้ ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น รวมถึงแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มพูน

ประสบการณ์ ทำให้บุคคลมีความเหมาะสมกับงานมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ และตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานของผู้เข้ารับการอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรมบางหลักสูตรที่กำหนดเงื่อนไขในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลดความสิ้นเปลือง เพราะการฝึกอบรมจะจัดขึ้นในช่วงเวลาอันสั้น แต่สามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระ รวมทั้งขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ ทำให้บุคคลากรในหน่วยงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานได้ และที่สำคัญการฝึกอบรมสามารถช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล ให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย ช่วยสร้างสัมพันธ์ และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน

สรุปได้ว่าการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ช่วยในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลากรในองค์กรด้านต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการขององค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วย

ประเภทของการฝึกอบรม

การพัฒนาชุดฝึกอบรมที่ใช้ในปัจจุบันมีความหลากหลายในด้านของประเภทของชุดฝึกอบรม โดยการเลือกประเภทของชุดฝึกอบรมที่ใช้สำหรับการฝึกอบรมนั้น ต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ กิจกรรม และพื้นฐานของผู้รับการอบรมเป็นหลักโดย อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 111-113) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมได้แก่ 1) การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Introduction or Orientation) มีวัตถุประสงค์ต้องการให้ผู้ทำงานใหม่เป็นคนทำงานที่มีประโยชน์ในระยะเวลาอันสั้น 2) การฝึกอบรมการทำงาน (On the Job Training) เป็นการฝึกอบรมการสอนงาน (Job Instruction Training) เพื่อการสอนและให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง ๆ 3) การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา (Supervisory Training) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา จะต้องจัดให้ตรงกับความต้องการ (Needs) ของผู้รับการฝึกอบรมและขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งโดยหลักการแล้วถือว่า ผู้บังคับบัญชามีความต้องการในเรื่องสำคัญ 5 ประการ คือความรอบรู้ ความรอบรู้ในด้านความรับผิดชอบ ความชำนาญในการคมนาคม หรือ การใช้ภาวะผู้นำ ความชำนาญในการวางแผน ความชำนาญในการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหารหรือเรียกว่า การพัฒนานัก

บริหาร หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสายการบังคับบัญชาขององค์กร และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องนโยบายสำคัญ ๆ เป็นต้น

วิจิตร อวระกุล (2550, หน้า 83-87) ที่ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ 6 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training or Pre-Entry Training) 2) การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) 3) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) 4) การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In-Service Training, On-The -Job Training) 5) การฝึกอบรมเฉพาะเรื่องเฉพาะสาขาวิชา (Specific Training) และ 6) การอบรมพิเศษ (Special Training) นอกจากนี้ นิพนธ์ ศุขปรีดี (2547, หน้า 151-152) ยังได้แบ่งประเภทของชุดฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก เป็นชุดฝึกอบรมที่แบ่งตามลักษณะโครงสร้าง โดยการแบ่งชุดฝึกอบรมตามโครงสร้างนั้นสามารถแบ่งออกไปเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ชุดอุปกรณ์ชุดฝึกอบรม (Training Kit) หมายถึง การจัดระบบสื่อที่จำเป็นในระบบการฝึกอบรมให้อยู่ในที่เดียวกัน เพื่อง่ายต่อการแสวงหาและใช้สื่อ 2) ชุดฝึกอบรม (Training Package) หมายถึง การจัดระบบฝึกอบรมที่สมบูรณ์ ที่ผู้รับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งชุดฝึกอบรมที่ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นผู้ใช้ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม และ 3) โมดูลฝึกอบรม (Module Training) หมายถึงการจัดการฝึกอบรมที่จัดเป็นชุดฝึกอบรม (Training Package) หลายชุดต่อเนื่อง โมดูลฝึกอบรมมีลักษณะเป็นโมดูลฝึกอบรมแบบสื่อสิ่งพิมพ์เป็นหลัก และโมดูลฝึกอบรมสื่อประสมเป็นหลัก

ประเภทที่ สอง เป็นชุดฝึกอบรมสามารถแบ่งตามลักษณะการดำเนินการ กล่าวคือ ชุดฝึกอบรมที่แบ่งตามลักษณะการใช้งาน สามารถแบ่งได้ 4 ลักษณะได้แก่ 1) ชุดฝึกอบรมแบบบรรยาย เป็นชุดฝึกอบรมที่มุ่งขยายเนื้อหาสาระการสอนแบบบรรยายให้ชัดเจน 2) ชุดฝึกอบรมแบบกลุ่ม เป็นชุดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมไปประกอบ กิจกรรมกลุ่ม 3) ชุดฝึกอบรมตามเอกัตภาพหรือชุดฝึกอบรมแบบรายบุคคล เป็นชุดฝึกอบรมที่ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตามความแตกต่างระหว่างบุคคลอาจในโรงเรียนหรือที่บ้านก็ได้เพื่อให้ผู้เรียนก้าวไปข้างหน้าตามความสามารถของผู้เรียน ชุดฝึกอบรมรายบุคคลอาจออกมาในรูปของหน่วยการสอนย่อยหรือ “โมดูล” และ 4) ชุดฝึกอบรมทางไกล เป็นชุดฝึกอบรมที่ผู้สอนและผู้เรียนอยู่ต่างถิ่น ต่างเวลากัน มุ่งสอนให้ผู้เรียน ได้ศึกษาด้วยตนเองโดยไม่ต้องมาเข้าชั้นเรียน

เทคนิคการฝึกอบรม

วิจิตร อวระกุล (2550, หน้า 88-93) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรมในรูปแบบต่าง ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรม ที่ค่อนข้างถาวร ตามวัตถุประสงค์ของการอบรม โดยการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรม

ดังนั้น เทคนิคการสอนแต่ละอย่างย่อมจะเหมาะสมกับบางวิชา กับบางกลุ่ม บางระดับ อายุ การศึกษา ช่วงระยะเวลา ฯลฯ ฉะนั้น ผู้สอนจึงต้องเลือกใช้เพื่อให้เกิดผลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ มิใช่ที่เคยใช้เคยสอนอย่างไร ได้ผลหรือไม่ได้ผล ก็ยังใช้วิธีเดิมหรือไม่ใช้วิธีใหม่ ๆ บ้างเลย เทคนิคการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และยังมีผลไปถึงการจูงใจ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรมที่ใช้กันทั่วไปมีมากมายแต่ที่นิยมปฏิบัติกันคือ 1) การบรรยายหรือการสอน (Lecture) เป็นการสอนโดยอาศัยหลักความแตกต่างของความรู้ โดยผู้บรรยายมีความรู้สูงกว่าผู้เข้ารับการบรรยาย ผู้อบรมมีความรู้ต่ำ ผู้สอนถ่ายทอดให้ผู้รับการอบรมทางเดียว มีลักษณะการสอนบอกเล่า ทางวิชาการ 2) การประชุม (Meeting) การประชุมเป็นวิธีหนึ่งของการฝึกอบรมในหน่วยธุรกิจขนาดเล็กมักใช้การประชุมเป็นการอบรม โดยประชุม เจ้าหน้าที่พนักงาน มีวิธีการทำงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีอะไรก็มาพูด มาบอก ชี้แจง ทำความเข้าใจ ในการประชุม ผู้จัดการมักเป็นประธานที่ประชุม หรือการอบรมนั้น ๆ สรุปลงเป็นมติที่ประชุมที่ทุกคนต้องปฏิบัติ รวมทั้งการให้รางวัลสำหรับผู้ที่ทำงานได้ดี และลงโทษผู้ฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดระเบียบ กฎเกณฑ์ 3) การนำอภิปราย (Leading Discussion) เป็นเทคนิคการอบรมเพื่อให้ความรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรม สามารถแสดงความคิดเห็นเสรี ข้อยุติเป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูน ความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนการเรียนรู้ที่กว้างขวาง 4) การอภิปราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน (Panel Discussion) การอภิปรายที่มีผู้อภิปรายระหว่าง 3 - 4 คน รวมทั้งผู้นำอภิปรายคอยสรุปและเชื่อมโยงเรื่องราวของวิทยากรแต่ละคน ให้ผู้ฟังเข้าใจดีขึ้น โดยวิทยากรจะออกความเห็นในหัวข้อเรื่องเดียวกัน 5) การอภิปรายแบบซิมโปเซียม (Symposium) การอภิปรายแบบนี้คล้ายกับการอภิปรายหมู่ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน วิธีการคือทุกคนพูดเรื่องเดียวกันแต่แบ่งกันพูดคนละ โดยมีการดำเนินการอภิปราย (Moderator) เป็นผู้คอยเชื่อมโยงและประสานเรื่อง ให้ผู้ฟังเข้าใจดีขึ้น และ 6) การฝึกอบรมแบบอื่น ๆ เช่น การประชุมผู้มีประสบการณ์หรือมีความรอบรู้ใน สาขาต่าง ๆ (Conference) การประชุมทางวิชาการ (Institute) การประชุมระดับผู้นำหัวหน้า (Convention) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมซินดิเคต (Syndicate) การสัมมนา (Seminar) การตั้งเป็นคณะทำงาน (Working Group) การตั้งเป็นคณะกรรมการ (Colloquy) การศึกษาจากกรณี (Case Study) การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion) การระดมความคิด (Brain Storming) ฯลฯ

ขั้นตอนการออกแบบชุดฝึกอบรม

นิพนธ์ ศุขปรีดี (2547, หน้า 158-168) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการออกแบบชุดฝึกอบรมนั้นประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ขั้นตอนแรก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบชุดฝึกอบรม โดยการการศึกษาแนวคิดพื้นฐานสำหรับชุดฝึกอบรม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น เพื่อเป็นข้อมูลการออกแบบชุดฝึกอบรม จากนั้นจึงทำการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบชุดฝึกอบรม ประกอบด้วยวัตถุประสงค์สองประเภท ประเภทแรกคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ชุดฝึกอบรมประเภทชุดสื่อฝึกอบรม ซึ่งเป็นการกำหนดแบบกว้างๆ ไม่เจาะจงชัดเจนลงไปนัก เพื่อให้ผู้ใช้ชุดสื่อฝึกอบรมได้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงชุดสื่อฝึกอบรมให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมได้โดยง่าย เช่น “ชุดสื่อฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ” ส่วนอีกประเภทหนึ่งนั่นคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ชุดฝึกอบรมประเภทโมดูลฝึกอบรม จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนในขั้นการออกแบบชุดฝึกอบรม เพราะชุดฝึกอบรมประเภทนี้จะจัดการฝึกอบรมพร้อมสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ต่าง ๆ ที่ไม่มีในสถานที่ฝึกอบรม เป็นชุดเพื่อการฝึกอบรมวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งโดยเฉพาะ เช่น “ชุดฝึกอบรมการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนแบบบรรยาย”

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการศึกษาชุดฝึกอบรมที่มีอยู่ เกี่ยวกับ ชุดอุปกรณ์ชุดฝึกอบรม ชุดฝึกอบรม และ โมดูลฝึกอบรม ที่มีอยู่ก่อนแล้ว เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบชุดฝึกอบรมต่อไป และขั้นตอนที่ 3 คือ การออกแบบจำลองชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) การกำหนดปัจจัยนำเข้าเพื่อการออกแบบชุดฝึกอบรม ครอบคลุมการวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่ และได้มาเป็นปัจจัยนำเข้าของชุดฝึกอบรม โดยพิจารณาถึงทรัพยากรที่เหมาะสมและเกื้อหนุนวัตถุประสงค์ในการออกแบบ หาง่ายและมีราคาถูก วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยนำเข้าในระบบฝึกอบรมและไม่ต้องขนย้ายมาจากที่อื่น อีกทั้งไม่เป็นอันตรายต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น เครื่องมืออันตรายต่าง ๆ สัตว์ร้ายที่ควบคุมยาก แต่ถ้าจำเป็นต้องใช้เครื่องมืออันตรายต่าง ๆ เช่น วัตถุระเบิด ก็ต้องมีมาตรการรักษาความปลอดภัยแก่ผู้รับการฝึกอบรม จะต้องไม่ขัดต่อ ประชญา ความเชื่อ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น เกื้อหนุนต่อการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อกิจกรรมที่เป็นขั้นเป็นตอนที่ละน้อยในการนำเสนอเนื้อหาสาระ หรือปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรมของชุดฝึกอบรมที่ออกแบบส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติกิจกรรมของชุดฝึกอบรม และเกื้อหนุนต่อการให้รางวัลความสำเร็จในการปฏิบัติกิจกรรมสำเร็จตามเกณฑ์ของชุดฝึกอบรม 2) การกำหนดกระบวนการออกแบบชุดฝึกอบรม โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกื้อหนุนวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น

ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดที่จะกำหนดสื่อที่ใช้ปฏิบัติกิจกรรมของผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมในชุดฝึกอบรม 3) การกำหนดการประเมินผลลัพธ์และผลย้อนกลับในชุดฝึกอบรม กำหนดทั้งด้านการเตรียมการฝึกอบรมการดำเนินการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลในการออกแบบชุดฝึกอบรม และ 4) ออกแบบจำลองชุดฝึกอบรม เป็นการกำหนดทางเลือกในการออกแบบชุดฝึกอบรม และออกแบบจำลองตามรูปแบบตามที่กำหนดในการออกแบบชุดฝึกอบรม

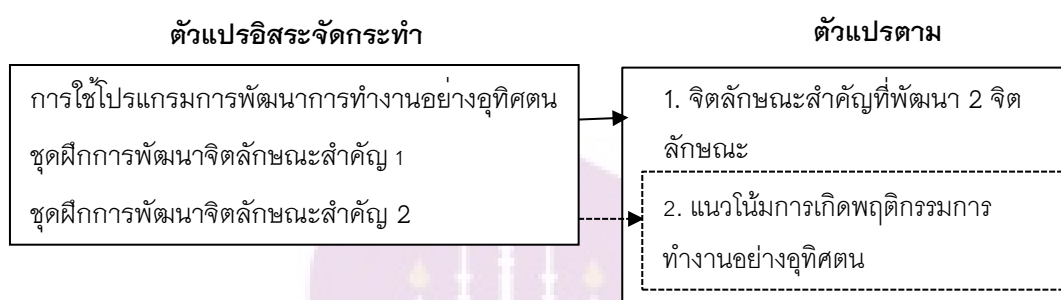
โปรแกรมการพัฒนา (ฝึกอบรม) การทำงานอย่างอุทิศตนของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยในระยที่ 2 พบปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู มี 4 ปัจจัย คือ การมีตัวแบบที่ดี การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยปัจจัยสถานการณ์ คือ การมีตัวแบบที่ดี และการสนับสนุนทางสังคม จะสามารถสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมโดยการพัฒนาปัจจัยภายนอกของครู ส่วนปัจจัยที่สามารถสร้างโปรแกรมการพัฒนาได้โดยตรงกับครู คือ จิตลักษณะเดิม ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม กิจกรรมละ 1 ชั่วโมง มีขั้นตอนในการพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ 1) การฝึก การวิเคราะห์ตนเอง และตั้งเป้าหมายที่ต้องการกระทำให้สำเร็จ 2) การฝึกการวางแผนการทำงานตามที่ตั้งเป้าไว้เพื่อที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์ และ 3) การฝึกเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวางความสำเร็จ จัดสภาพแวดล้อมอำนวยความสะดวก โปรแกรมการพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ประกอบด้วย 3 กิจกรรม กิจกรรมละ 1 ชั่วโมง มีขั้นตอนการพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนาความรู้เชิงประเมินค่าการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เป็นอย่างไร มีคุณหรือมีโทษต่อครูอย่างไร และมีคุณหรือมีโทษต่อผู้อื่นอย่างไร 2) การพัฒนาความรู้ลึกซึ้ง เห็นคุณค่า พอใจการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยการตรวจสอบจิตใจความรู้ลึกซึ้งของตน และ 3) การให้กระทำพฤติกรรมที่สนับสนุนทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครูและยื่นหยัดโต้ตอบสารที่ขัดแย้งกับทัศนคติเดิมของตน

กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 3

กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 3

เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเชิงทดลอง (Experiment Study) โดยมุ่งที่จะประเมินผล การฝึกอบรมในโปรแกรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 3 แสดงไว้ในภาพประกอบ 6



ภาพ 6 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 3

สมมติฐานการวิจัยระยะที่ 3

สมมติฐานที่ 1 การฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน สามารถพัฒนาจิตลักษณะที่ฝึก แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้สูงกว่าการไม่ได้ฝึกด้วยโปรแกรมฝึกดังกล่าว

สมมติฐานที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ถ้ามีผลดีสามารถพัฒนาจิตลักษณะที่ฝึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้จากการวัดทันทีหลังฝึก ผลนั้นจะคงอยู่เมื่อมีการวัดติดตาม (2 สัปดาห์)

นิยามปฏิบัติการ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถกำหนดความหมาย และวิธีการวัดตัวแปรตามในงานวิจัยนี้ได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู หมายถึง การกระทำ หรือการ แสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของครู ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท กระตือรือร้น เสียสละด้วย แรงกาย แรงใจ ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนา ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้าน

ความสัมพันธ์กับชุมชน โดยไม่มีความรู้สึกถึงการถูกบังคับ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ลักษณะของแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณรวมค่ามีข้อความประมาณ 20 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรประกอบ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงคือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

2. สุขภาพจิตของครู หมายถึง สภาพของจิตใจที่เป็นสุขของครู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป สามารถผ่านพ้นอุปสรรคได้อย่างมีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดสุขภาพจิต ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528) มาใช้ในการวัดสุขภาพจิตของครู โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งมั่น พยายามในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ มีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ งามตา วนิชทานนท์ (2557) มาใช้โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความประโยคแบบมาตราประมาณรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

4. เหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู หมายถึง ความสามารถในการเลือกหรือใช้เหตุผลในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใด ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ที่เป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการขัดแย้งระหว่างอุดมคติกับสถานการณ์จริง เหตุผลดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล ผู้วิจัยได้นำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของโกศล มีคุณ (2557) มาปรับปรุง เพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา และกลุ่มตัวอย่างโดยแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” จนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรม สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

5. ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน หมายถึง ปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของผลดีที่จะก่อประโยชน์กับตนเองมีคุณค่าไม่ลดละแม้จะต้องรอคอยในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้กระทำพฤติกรรม

ตามเป้าหมายที่ตนตั้งขึ้นอย่างอดทน เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าในอนาคต งานวิจัยนี้ผู้วิจัยผู้ได้นำแบบลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของ ดุจเดียน พันธุมนาวิน (2557) มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

6. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ และสามารถดึงเอาความสามารถพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้เกิดผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่ ตามแนวคิดทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven, 1968) มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่รับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

7. บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจ ความพอใจ ความภาคภูมิใจ ความอบอุ่น ความมั่นคงปลอดภัย ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้นั้นมีต่อลักษณะองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การแต่ละองค์การ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของอุไร อมรไชย (2550) ซึ่งได้แปลและปรับปรุงมาจากแบบวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational climate questionnaire) ของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002, pp. 65-67) มาปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed form questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีบรรยากาศในการทำงานดีกว่า ผู้ที่มีคะแนนต่ำ

8. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคล ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการทำงาน ทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุสิ่งของ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การที่ครูรับรู้ได้ว่า บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงานของครู ใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์-ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุ-อุปกรณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของดุจเดียน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) มาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง แบบวัดเป็นชนิดมาตราประมาณ

รวมค่า มีมาตร 6 หน่วยประกอบ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่มีคะแนนสูง คือ ผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่า ผู้ที่มีคะแนนต่ำ

9. การมีตัวแบบที่ดี หมายถึง การรับรู้ของบุคคลจากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลรอบข้างทั้งที่ดีและไม่ดี ผ่านกระบวนการเก็บจำ เอาใจใส่ และแสดงออกของพฤติกรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การผู้วิจัยได้นำแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชั่ววลลี (2547) มีปรับปรุงและพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่มีคะแนนสูง คือผู้ที่มีตัวแบบที่ดีในการทำงานดีกว่า ผู้ที่มีคะแนนต่ำ

10. ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู หมายถึง ปริมาณความเชื่อของบุคคลที่สามารถรับรู้ถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น เกิดจากทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจและการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถควบคุมได้ ไม่เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออำนาจการตัดสินใจของบุคคลอื่น ที่ตนไม่สามารถควบคุมได้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ลักษณะของแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณรวมค่ามีข้อความประมาณ 20 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรประกอบ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงคือ ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

11. ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของครู ที่เกี่ยวกับประโยชน์และโทษความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของครู ทั้งภายนอกและภายในองค์กรและความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ลักษณะของแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณรวมค่ามีข้อความประมาณ 20 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรประกอบ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงคือ ผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

12. แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของครู ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเท กระตือรือร้น เสียสละด้วยแรงกาย แรงใจ ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนา ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ โดยไม่มีความรู้สึกถึงการถูกบังคับ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ลักษณะของแบบวัดมี

ลักษณะเป็นแบบมาตรฐานรวมค่ามีข้อความประมาณ 20 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรฐานประกอบ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงคือ ผู้ที่มีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

13. การฝึกพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การกระทำหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดไว้เพื่อให้ครูเกิดการใช้ความพยายามมุ่งมั่น ประจักษ์ในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ มีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบ 3 กิจกรรม กิจกรรมละ 1 ชั่วโมง มีขั้นตอนในการพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ 1) การฝึก การวิเคราะห์ตนเอง และตั้งเป้าหมายที่ต้องการกระทำให้สำเร็จ 2) การฝึกการวางแผนการทำงานตามที่ตั้งเป้าไว้เพื่อที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์ และ 3) การฝึกเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวางความสำเร็จ จัดสภาพแวดล้อม ผู้ที่ได้รับการฝึกจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าที่ไม่ได้รับการฝึก

14. การฝึกพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู หมายถึง การกระทำหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดไว้เพื่อให้ครู เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของครู ที่เกี่ยวกับประโยชน์และโทษความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของครู ทั้งภายนอกและภายในองค์กรและความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเองประกอบด้วย 3 กิจกรรม กิจกรรมละ 1 ชั่วโมง มีขั้นตอนการพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนาความรู้เชิงประเมินค่าการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เป็นอย่างไร มีคุณหรือมีโทษต่อครูอย่างไร และมีคุณหรือมีโทษต่อผู้อื่นอย่างไร 2) การพัฒนาความรู้สึกชอบ เห็นคุณค่า พอใจการทำงานอย่างอุทิศตนของครูด้วยการตรวจสอบจิตใจความรู้สึกของตน และ 3) การให้กระทำพฤติกรรมที่สนับสนุนทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครูและยืนยันโต้ตอบสารที่ขัดแย้งกับทัศนคติเดิมของตน ครูที่ได้รับการฝึกจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก

หมายเหตุ ตัวแปร 1 – 11 เป็นตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 1, 2 ตัวแปร 12 – 14 เป็นตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 3

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณพหุวิธี (multi quantitative method) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ โดยการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อสร้างเครื่องมือวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Model) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู และการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ โปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู ซึ่งการวิจัยแต่ละระยะมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการทำวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทั้งนี้ มีรายละเอียดในการวิจัยในแต่ละระยะ ดังต่อไปนี้

การวิจัยในระยะที่ 1

1. การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยระยะที่ 1

ประชากรของการวิจัยระยะที่ 1 คือ ข้าราชการครูสายการสอน สังกัด กรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวนครู 1,062 คน กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวนครู 1,657 คน กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวนครู 2,356 คน กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวนครู 4,512 คน กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 1,998 คน และกลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวนครู 3,179 คน รวมทั้งสิ้น 14,764 คน (สำนักการการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 เลือกจากประชากร จำนวนชั้นต่ำ 300 คน โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้กฎที่ว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง ต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ควรจะเป็น 5 หน่วยต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ (เนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 121) กรณีการใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) จึงจะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ และมีจำนวนพอเพียงที่จะทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวิจัยรวมจำนวน 100 ตัวแปร จึงประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้อย่างน้อย 500 คน

1.2.2 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย โดยขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มพื้นที่ (Area sampling) ได้พื้นที่ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 กลุ่มเขต จาก 6 กลุ่มเขต ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Quota Random Sampling) ทำการสุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 5 โรงเรียน ต่อ 1 กลุ่มเขต ได้ทั้งหมด 45 โรงเรียน ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มแบบสัดส่วน (Quota sampling) โดยใช้สุ่มเลือกข้าราชการครูเพศชาย และเพศหญิงในสัดส่วนเท่ากัน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 650 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามขอบเขตของนิยามปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ โดยเครื่องมือทั้งหมดเป็นแบบวัดประเภมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ รวมจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 แบบวัด ได้แก่ กลุ่มตัวแปรตาม 1 แบบวัด คือ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดสถานการณ์ในการทำงาน 1 แบบวัด ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหาร แบบวัดจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดทัศนคติในการทำงานอย่างอุทิศตน และแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู รายละเอียดของเครื่องมือแต่ละฉบับดังต่อไปนี้

2.1.1 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เป็นแบบวัดที่ให้

ครูรายงานการกระทำหรือการแสดงออกของครูในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนหรือการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่เมเท แรงกาย แรงใจ ในการส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียน โดยครูและผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยไม่รู้สึถึงการถูกบังคับ และไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน โดยมีองค์ประกอบ

ทั้งหมด 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างอุทิศตน 2) ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างอุทิศตน และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2.2.2 แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เป็นแบบวัดที่ให้ครูรายงานปริมาณความเชื่อของบุคคลที่สามารถรับรู้ถึงความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น เกิดจากทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจและการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถควบคุมได้ ไม่เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือ อำนาจการตัดสินใจของบุคคลอื่น ที่ตนไม่สามารถควบคุมได้

2.1.3 แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เป็นแบบวัดที่ให้ครูรายงานว่าความรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของครู ที่เกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของครู และความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง

2.1.4 แบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบวัดที่ให้ครูรายงานการรับรู้ของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ และสามารถดึงเอาความสามารถพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้เกิดประโยชน์ ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1

ในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนและการหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

2.2.1 ประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครู จากการวิเคราะห์เอกสาร (Content analysis) การสังเคราะห์องค์ความรู้ (Content synthesis) ประมวลผลทุกส่วนแล้วนำมาสร้างแบบวัดภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบวัด นำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบด้วยเทคนิค IOC (Index of Objective Congruence) ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามตัวแปร ค่า IOC ของข้อความที่เลือกไว้ มีค่ามากกว่า .60

1) หาค่าจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) ผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา แล้วไปทดสอบใช้กับกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการ

หาความสัมพันธ์กับคะแนนรวมมีนัยสำคัญหรือมีค่าไม่น้อยกว่า .20 ไว้ใช้ในแบบวัด แบบวัดทั้ง 4 ชุด มีค่า r ระหว่าง .20 ถึง .86

2) หาค่าความเที่ยง (Reliability) การหาค่าความเที่ยงของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะทำหลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้วกับกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัท (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบวัดทั้ง 4 ชุด มีค่าความเที่ยง (Reliability) ระหว่าง .64 ถึง .95

2.2.3 การตรวจสอบคุณภาพขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis: FA)

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) พบว่า แบบวัดมีจำนวนข้อ 12 ถึง 15 ข้อความ มีองค์ประกอบ 2 ถึง 3 องค์ประกอบ มีร้อยละการอธิบายตัวแปรตั้งแต่ 52.38 ถึง 61.43 มีค่าความเที่ยง (Reliability) .75 ถึง .94 และ 300 คนเพื่อใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) พบว่า องค์ประกอบของแบบวัดทั้ง 4 ฉบับได้รับการยืนยัน (fit)

2) ตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของวิธีการวิเคราะห์เครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่ด้วยเทคนิค Method Validation พบว่า แบบวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าหากัน (Convergent validity) ระหว่างการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู กับการวัดหรือสถานการณ์ และได้พบนัยสำคัญของความแตกต่าง 2 จาก 3 คู่

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1

3.1 นำหนังสือเลขที่ ศธ 0590.35/ว0410 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2561 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จากวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษาของสังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2 นำหนังสือตอบรับการอนุญาตจากสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เลขที่ กท 0805/1944 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2561 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อ

ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ถึงผู้อำนวยการเขตและผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย

3.3 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง หรือโรงเรียนที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุเคราะห์ดำเนินการให้เองจำนวน 700 ชุด

3.4 ผู้วิจัยรับเครื่องมือในการวิจัยคืนด้วยตนเองตามเวลานัดหมาย พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือทุกฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 650 ชุด

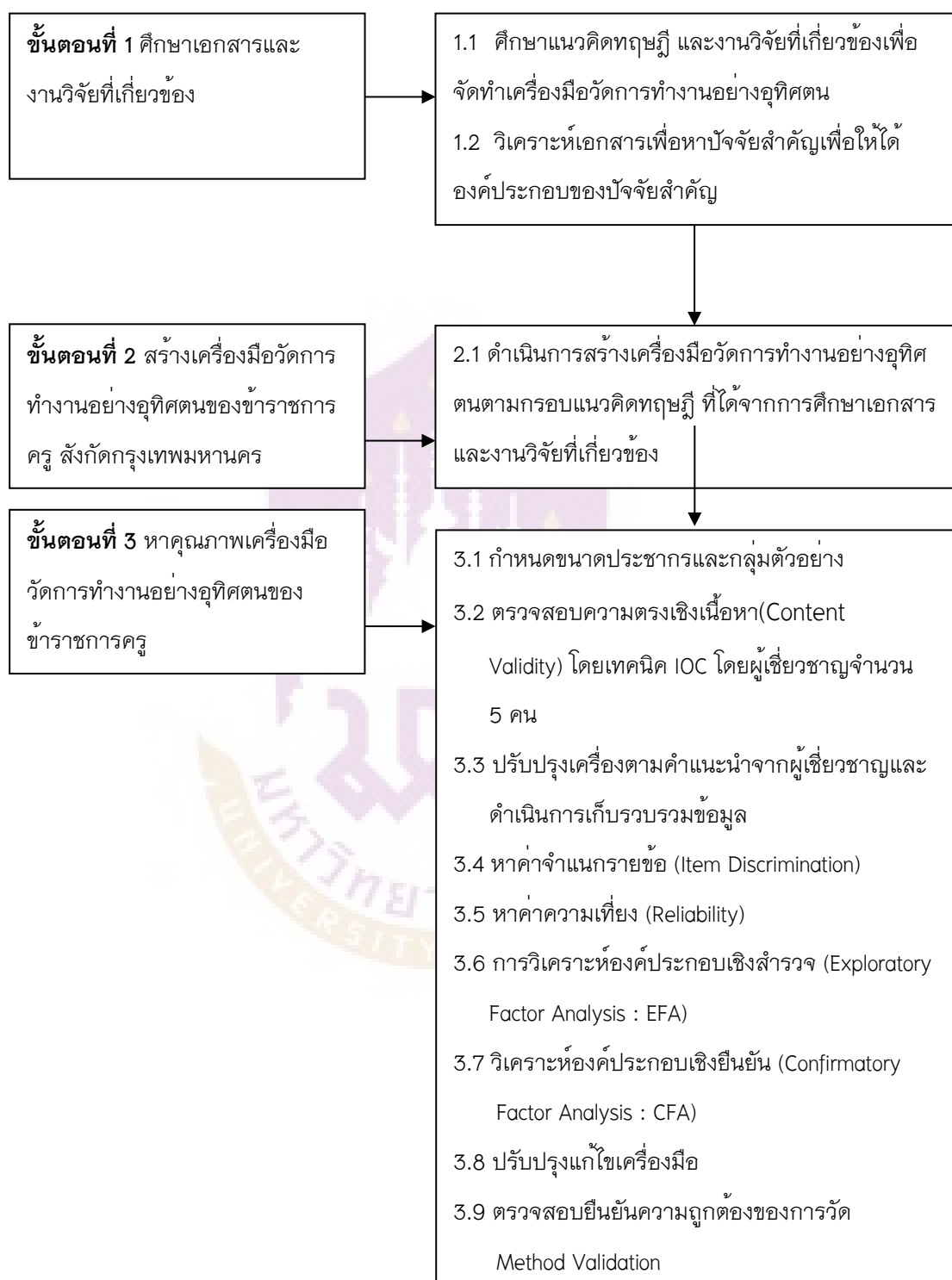
4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ สถิติที่ใช้คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ สถิติตำนวนร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis : FA) โดย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 22

5. สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1



ภาพ 7 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1

การวิจัยในระยะที่ 2

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยระยะที่ 2

ประชากรในการวิจัยระยะที่ 2 คือ ข้าราชการครูสายการสอน สังกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 กลุ่มเขต ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวนครู 1,062 คน กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวนครู 1,657 คน กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวนครู 2,356 คน กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวนครู 4,512 คน กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 1,998 คน และกลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ จำนวนครู 3,179 คน รวมทั้งสิ้น 14,764 คน (ข้อมูลจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 เลือกจากประชากร จำนวนขั้นต่ำ 220 คน โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้กฎที่ว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง ต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ควรจะเป็น 10 หน่วยตัวอย่าง ต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 121) ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ขณะที่ในวิจัยนี้มีตัวแปรสำคัญมากกว่าสิบตัวแปรและจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มย่อยด้วยจึงกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 110 คน

1.2.2 วิธีการเลือกตัวอย่าง

ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย โดยขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มพื้นที่ (Area sampling) ได้พื้นที่ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 กลุ่มเขต จาก 6 กลุ่มเขต โดยไม่ซ้ำกับกลุ่มเขตในการวิจัยระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทำการสุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 4 โรงเรียน ต่อ 1 กลุ่มเขต ได้ทั้งหมด 36 โรงเรียน ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มแบบสัดส่วน (Quota sampling) โดยใช้สุ่มเลือกข้าราชการครูเพศชาย และเพศหญิงในสัดส่วนเท่ากัน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 400 คน

2. เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 2

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขอบเขตของนิยามปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ โดยเครื่องมือทั้งหมดเป็นแบบวัดประเภทมาตรประมาณค่า

(Summated Rating Scale) ซึ่งมีทั้งเครื่องมือที่ผู้วิจัยร่วมสร้างขึ้นใหม่ และได้รับปรับปรุงจากแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยอื่นๆ รวมจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 11 แบบวัด ได้แก่ กลุ่มตัวแปรตาม 1 แบบวัด คือ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดจิตลักษณะเดิม จำนวน 4 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดสุขภาพจิตครู แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม และแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน แบบวัดสถานการณ์ในการทำงานของครู จำนวน 4 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แบบวัดการรับรู้บรรยากาศในการทำงาน แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดการมีตัวแบบที่ดีในการทำงาน แบบวัดจิตลักษณะตามสถานการณ์ จำนวน 2 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน และแบบวัดเจตคติในการทำงานอย่างอุทิศตน ซึ่งมีรายละเอียดของเครื่องมือแต่ละฉบับดังต่อไปนี้

2.1.1 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่จากการวิจัยในระยะที่ 1 โดยให้ครูรายงานการกระทำหรือการแสดงออกของครูในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนหรือการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ้มเท แรงกาย แรงใจ ในการส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาให้กับผู้เรียน โดยครูและผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยไม่รู้สึกรถึงการถูกบังคับ และไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน จำนวน 14 ข้อความ

2.1.2 แบบวัดสุขภาพจิตของครู แบบวัดให้ครูรายงานสภาพของจิตใจที่เป็นสุขของครู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป สามารถผ่านพ้นอุปสรรคได้อย่างมีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้วิจัยได้นำแบบวัดสุขภาพจิตของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528) มาใช้ในการวัดสุขภาพจิตของครู ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยแบบวัดมีจำนวน 15 ข้อความ

2.1.3 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดให้ครูรายงานการใช้ความพยายามมุ่งมั่น พยายามในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ มีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ งามตา วณิชทานนท์ (2557) มาใช้โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความประโยคคำถามจำนวน 12 ข้อความ

2.1.4 แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม แบบวัดให้ครูรายงานความสามารถในการเลือกหรือใช้เหตุผลในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดๆ ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ที่เป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม

หรือการขัดแย้งระหว่างอุดมคติกับสถานการณ์จริง เหตุผลดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล ผู้วิจัยได้นำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของโกศล มีคุณ (2557) มาปรับปรุงข้อความเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ จำนวน 11 ข้อ

2.1.5 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน เป็นแบบวัดให้ครูรายงานปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของผลที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับตน มีคุณค่าแม้จะต้องรอคอยในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการบังคับควบคุมตนเองให้แสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้อย่างอดทน เพื่อรอรับผลดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้วิจัยได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของ ดุจเดือน พันธุนาวัน (2557) มาใช้โดยแบบวัดมีจำนวน 15 ข้อ

2.1.6 แบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่จากการวิจัยในระยะที่ 1 แบบวัดให้ครูรายงานการรับรู้ของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ และสามารถดึงเอาความสามารถพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้เกิดประโยชน์ ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัด ตามแนวคิดทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven, 1968) จำนวน 15 ข้อความ

2.1.7 แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน แบบวัดให้ครูรายงานถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจความพอใจ ความภาคภูมิใจ ความอบอุ่น ความมั่นคงปลอดภัย ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้นั้นมีต่อลักษณะองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การแต่ละองค์การ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของ อูไร อมรไชย (2550) ซึ่งได้แปลและปรับปรุงมาจากแบบวัดบรรยากาศองค์การ (Organizational climate questionnaire) ของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002, pp. 65–67) มาปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 ข้อ

2.1.8 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม แบบวัดให้ครูรายงานการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคล ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อเอื้อต่อการทำงาน ทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ความรู้สึก ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุสิ่งของ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การที่ครูรับรู้ได้ว่า บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร

โรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงานของครู ใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์-ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุ-อุปกรณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของดุงเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) มาปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน แบบวัดเป็น ข้อความ

2.1.9 แบบวัดการมีตัวแบบที่ดี แบบวัดให้ครูรายงานการรับรู้ของบุคคล จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลรอบข้างทั้งที่ดีและไม่ดี ผ่านกระบวนการ เก็บจำ เอาใจใส่ และแสดงออกของพฤติกรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การผู้วิจัยได้นำแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชั่ววลี (2547) มาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคคำถามจำนวน 15 ข้อความ

2.1.10 แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่จากการวิจัยในระยะที่ 1 แบบวัดให้ครูรายงานปริมาณความเชื่อของบุคคลที่สามารถรับรู้ถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น เกิดจากทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจและการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถควบคุมได้ ไม่เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออำนาจการตัดสินใจของบุคคลอื่น ที่ตนไม่สามารถควบคุมได้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู จำนวน 12 ข้อความ

2.1.11 แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่จากการวิจัยในระยะที่ 1 แบบวัดให้ครูรายงานว่าความรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของครู ที่เกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของครู และความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึกพอใจ และความพร้อมที่จะกระทำ จำนวน 13 ข้อความ

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยระยะที่ 2

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัย นำมาจากผู้อื่น และปรับปรุงจากผู้อื่นโดยมีขั้นตอนและการหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

2.2.1 ประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับความหมาย แนวคิด ทฤษฎี วิธีวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะสร้างเครื่องมือ จากการศึกษาเอกสาร (Content analysis) การ

สังเคราะห์องค์ความรู้ (Content synthesis) สร้างนิยามปฏิบัติการตัวแปร สร้างผังตัวแปร แล้วนำมาสร้างแบบวัดภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบวัด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Objective Congruence) ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามตัวแปร ผลการดำเนินการส่วนนี้ ได้ IOC เท่ากับ .60 – 1.00

2.2.3 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) ผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา ไปทดลองใช้กับกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เลือกข้อความที่มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวม (r Item – total correlation) ไม่น้อยกว่า .20 ไว้ใช้ในแบบวัด ผลการดำเนินการข้อความมีค่า r ตั้งแต่ .28 ถึง .81 แต่มีเพียง 1 ข้อที่มีค่า r เท่ากับ .15

2.2.4 หาค่าความเที่ยง (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะทำหลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง ชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ผลการดำเนินการแบบวัดที่ปรับปรุง และนำมาจากผู้อื่น มีค่าความเที่ยง (Reliability) ตั้งแต่ .69 ถึง .89 ส่วนแบบวัดที่สร้างขึ้นเอง (โดยผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบและตรวจสอบความตรงด้วยวิธีต่าง ๆ) จำนวน 4 แบบวัด มีค่าความเที่ยง (Reliability) ตั้งแต่ .86 ถึง .93

ผลการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ตัวแปร (แบบวัด)	จำนวน ข้อ เดิม	จำนวน ข้อ ใช้จริง	ทดลองใช้ พิสัยอาร์ สหสัมพันธ์ รายข้อ	ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา	ใช้จริง พิสัยอาร์ สหสัมพันธ์ รายข้อ	ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา
1. พฤติกรรมการ ทำงานอย่างอุทิศตน*	24	14	.18 – .63	.88	.45 – .65	.87

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร (แบบวัด)	จำนวน ข้อ เดิม	จำนวน ข้อ ใช้จริง	ทดลองใช้ พิสัยอาร์ สหสัมพันธ์ รายขอ	ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา	ใช้จริง พิสัยอาร์ สหสัมพันธ์ รายขอ	ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา
2. สุขภาพจิตของ ครู***	15	15	.21 – .67	.87	.41 – .70	.89
3. แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์***	12	12	.32 – .60	.75	.28 – .58	.74
4. เหตุผลเชิง จริยธรรม**	11	11	.10 – .52	.77	.30 – .54	.75
5. ลักษณะมุ่งอนาคต ฯ***	15	15	.16 – .50	.73	.15 – .48	.69
6. การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา*	20	15	.46 – .86	.95	.55 – .81	.93
7. บรรยากาศ องค์การ**	9	9	.24 – .79	.85	.46 – .73	.87
8. การสนับสนุนทาง สังคม**	10	10	.40 – .61	.87	.28 – .62	.76
9. การมีตัวแบบที่ดี**	15	15	.21 – .70	.89	.27 – .74	.85
10. เชื้ออำนาจในตนฯ*	18	12	.38 – .67	.64	.40 – .74	.86
11. ทักษะคนดีฯ*	16	13	.02 – .64	.79	.33 – .68	.87

หมายเหตุ: * หมายถึง แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่, ** หมายถึง แบบวัดที่ปรับปรุงจากแบบวัดเดิม, *** หมายถึง แบบวัดที่นำมาใช้โดยตรง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ตามขั้นตอนเดียวกันกับการวิจัยในระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและได้รับการอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ สถิติที่ใช้คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ สถิติด้านร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

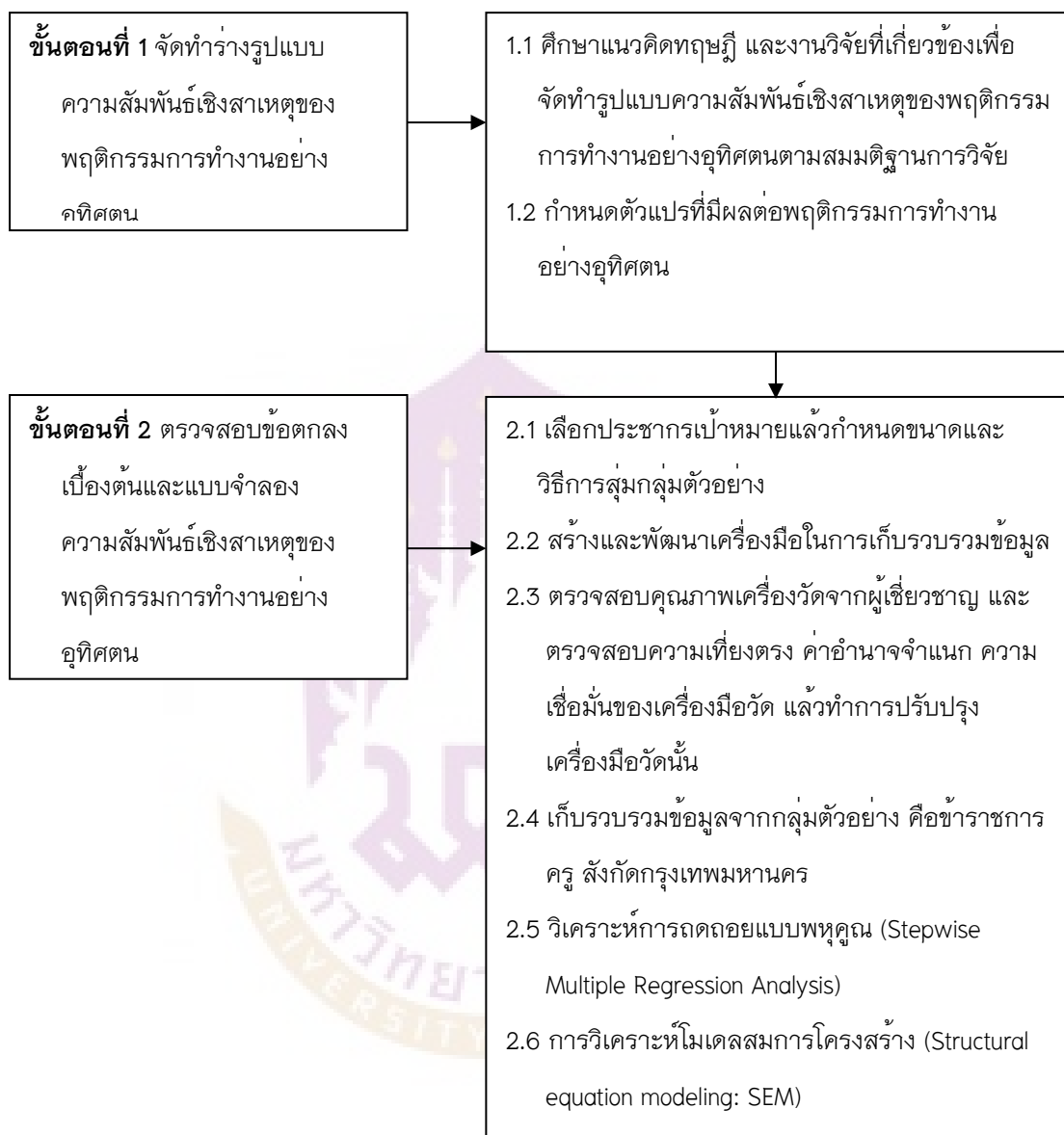
4.2 สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

4.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

4.2.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 22 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบสมมติฐานเชิงทฤษฎี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการใช้การประมาณค่าแบบความน่าจะเป็นสูงสุด (Hair, et. al., 1995; อ้างอิงใน สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญญานันท์, 2557, หน้า 24)



5. สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2



ภาพ 8 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2

การวิจัยในระยะที่ 3

การวิจัยในระยะที่ 3 นี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยคาดหวังว่า โปรแกรมการจะสามารถพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรมเป้าหมายของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยระยะที่ 3

ประชากรของการวิจัยระยะที่ 3 คือ ข้าราชการครูสายการสอน สังกัดกรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพกลาง จำนวนครู 1,062 คน กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวนครู 1,657 คน กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวนครู 2,356 คน กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวนครู 4,512 คน กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 1,998 คน และกลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวนครู 3,179 คน รวมทั้งสิ้น 14,764 คน (ข้อมูลจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 เลือกจากประชากร จำนวน 90 คน โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้โปรแกรม G*Power : Statistical Power Analyses (Faul, et al., 2007, pp. 175–191) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3 จำนวน 90 คน เป็นข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครจาก 2 โรงเรียน ที่ยินดีเข้าร่วมการวิจัย

1.2.2 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแต่ละคนเข้ากลุ่มอย่างไม่ลำเอียง (Random Assignment) ด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อเข้ากลุ่ม 2 กลุ่ม แต่ละโรงเรียนจึงมีสมาชิกจำนวน 2 กลุ่ม จากนั้นทำการสุ่มให้เป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุมอย่างละ 1 กลุ่มโดย

กลุ่มที่ 1 ฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาจิตลักษณะ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มควบคุม (Control Group) ไม่ได้ฝึกด้วยโปรแกรมพัฒนาจิตลักษณะ

2. แบบแผนการทดลอง

แบบแผนการทดลองที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 3 นี้คือ True Experimental Study แบบ Randomize Posttest Only Control Group Design กลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง มีความเท่าเทียมกัน เป็นข้าราชการครูสังกัดเดียวกัน

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) เป็นตัวแปรอิสระจัดกระทำ เป็นการฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของครูซึ่งมี 2 โปรแกรมคือ 1) โปรแกรมการพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และ 2) โปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจไฟ้ล้สมฤทธิ์ ค่าของตัวแปรอิสระ คือ การฝึกด้วยโปรแกรมกับการไม่ได้ฝึกด้วยโปรแกรม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบด้วย

2.2.1 จิตลักษณะที่ได้รับการฝึกมี 2 จิตลักษณะ คือ ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน และแรงจูงใจไฟ้ล้สมฤทธิ์

2.2.2 ความตั้งใจในการทำงานอย่างอุทิศตน

3. เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 3

เครื่องมือในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร และเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งได้มาจากการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 ได้แก่ แบบวัดแรงจูงใจไฟ้ล้สมฤทธิ์ แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน และแบบวัดแนวโน้มแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง เป็นโปรแกรมการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญสองโปรแกรม คือ โปรแกรมการพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจไฟ้ล้สมฤทธิ์ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการพัฒนา และผลวิจัยการพัฒนาแต่ละจิตลักษณะเป็นโปรแกรมฝึกทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน 3 กิจกรรม ใช้เวลากิจกรรมละ 1 ชั่วโมง โปรแกรมการฝึกแรงจูงใจไฟ้ล้สมฤทธิ์ 3 กิจกรรม ใช้เวลากิจกรรมละ 1 ชั่วโมง

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยระยะที่ 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 นี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 เป็นแบบวัดการทำงานอย่างอุทิศตนที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 และ 2 คือ แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และแบบวัดแรงจูงใจไฟ้ล้สมฤทธิ์ สำหรับแบบวัดแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดำเนินการหาอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) และค่าความเที่ยง (Reliability) จากการใช้จริง ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ข้อ r เท่ากับ .37 – .62 มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .84 ประเภทที่ 2 คือ โปรแกรมการพัฒนากการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ประกอบด้วย โปรแกรมการพัฒนาศักยภาพต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.2 สร้างโปรแกรมการพัฒนากการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับค่านิยมคัมภีร์เฉพาะ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.3 โปรแกรมที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องกับนิยามคัมภีร์เฉพาะ วัตถุประสงค์ และเนื้อหา

4.4 นำโปรแกรมการพัฒนากการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของการเข้าโปรแกรมกับการดำเนินการพัฒนากการทำงานอย่างอุทิศตนแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

4.5 ผลการพัฒนาได้โปรแกรมการพัฒนาศักยภาพต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างละ 3 กิจกรรม แต่ละกิจกรรมใช้เวลาฝึก 1 ชั่วโมง รวมใช้เวลาฝึกทั้งสิ้น 6 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดของแต่ละกิจกรรมแสดงไว้ในภาคผนวก

5. การดำเนินการทดลอง

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

5.1 ระยะเตรียมก่อนการทดลอง ใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์

5.1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ติดต่อประสานงานขอความร่วมมือจากสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัยและขอใช้สถานที่

5.1.2 ติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ประสานงาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์รายละเอียดขั้นตอนในการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1.3 ส่งจดหมายให้ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์เพื่อชี้แจงรายละเอียดของการวิจัย วัตถุประสงค์ กิจกรรมในโปรแกรม ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับ พร้อมทั้งจัดส่งแบบแสดงความจำนงเข้าร่วมโปรแกรม

5.1.4 จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ

5.2 ระยะดำเนินการทดลอง ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 เก็บข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรตามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะดำเนินการเก็บก่อนการใช้โปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตน ทั้งนี้ ก่อนการทดลองผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตัวแปรต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานก่อนการเริ่มการทดลอง ในระยะนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

5.2.2 ระยะดำเนินการฝึก จัดกลุ่มเพื่อการทดลอง โดยสุ่มสมาชิกเข้ากลุ่มแบบให้สมาชิกมีโอกาสเท่าเทียมกัน (Random assignment) ได้กลุ่มละ 45 คน สุ่มให้เป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม กลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม ให้ในกลุ่มทดลองเข้าโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตน เป็นระยะเวลา 6 ชั่วโมงฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน และโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับกลุ่มควบคุม จะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานทั่ว ๆ ไป เป็นเวลา 6 ชั่วโมง

5.2.3 การวัดหลังฝึกและติดตามผล หลังสิ้นสุดการใช้โปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนทำการวัดทันทีในจิตลักษณะที่ฝึก คือ ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังได้วัดแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูอีกด้วย ภายหลังจากสิ้นสุดโปรแกรมแล้ว 2 สัปดาห์ ทำการวัดอีกครั้ง โดยวัดจิตลักษณะ 2 ประการที่ฝึก คือ ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวโน้มแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 3

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

6.1 วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิสัย และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

6.2 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Analysis of variance with repeated measures : ANOVA Repeated measures) ตามวิธีของบอนเฟอร์รอนี (Bonferroni method)

7. สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3



ภาพ 9 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3

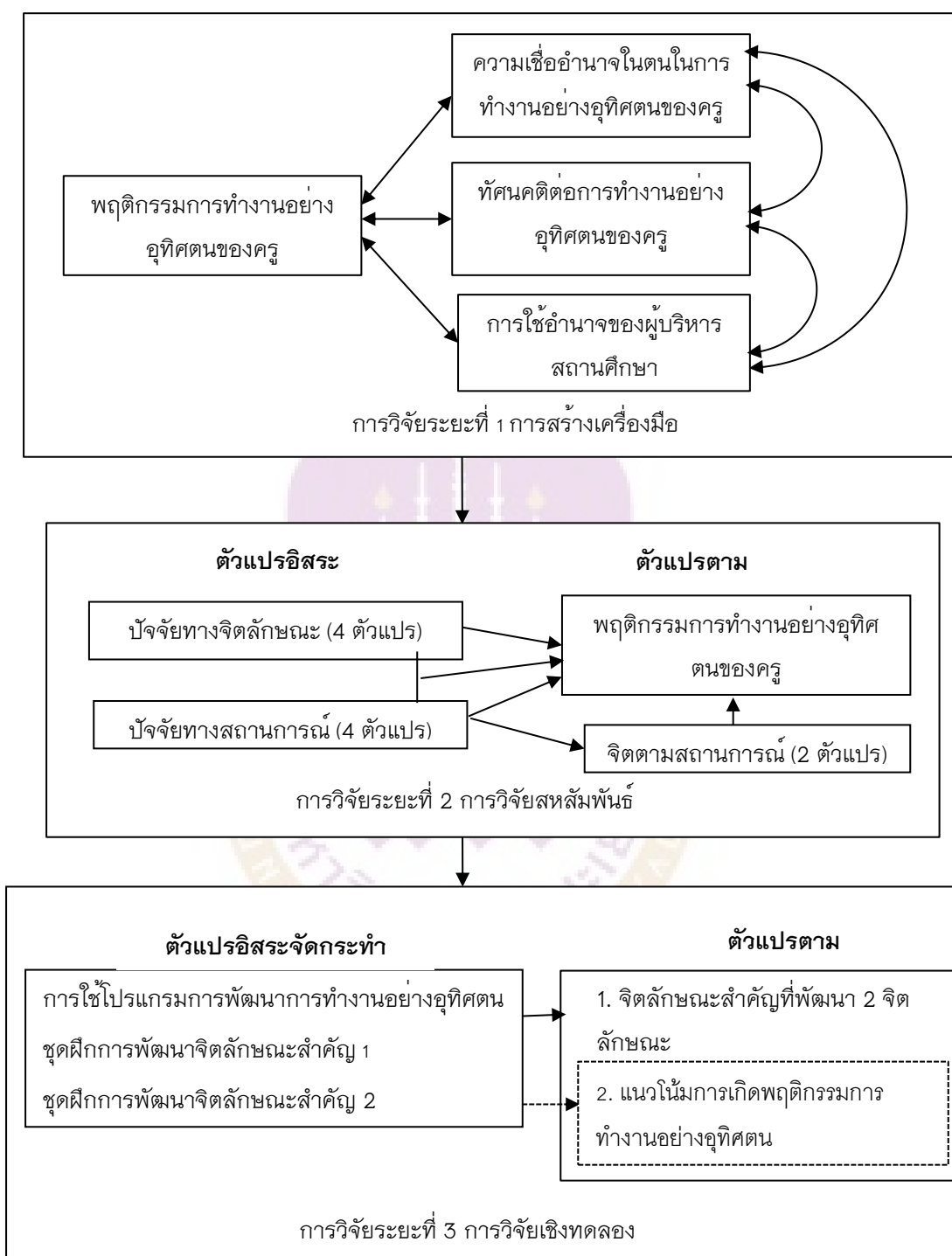
ความสัมพันธ์ของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะ

การวิจัยในครั้งนี้ที่มีการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้มาตรฐาน การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และระยะที่ 3 เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะ ต่างมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การวิจัยในแต่ละขั้นตอนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และทำให้การอภิปรายผลสามารถกระทำได้โดยลดข้อจำกัดของการออกแบบการศึกษาในแต่ละระยะ

การวิจัยในระยะที่ 1 จะทำให้ได้เครื่องมือวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู ที่ได้มาตรฐาน ซึ่งเครื่องมือวัดที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 จะสามารถนำไปใช้ในการวัดระดับการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูและตัวแปรสำคัญบางตัวแปร ในการวิจัยระยะที่ 2 สำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 จะทำให้ทราบข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุต่างๆที่ใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู และทำให้ทราบขนาดอิทธิพลของตัวแปรต่างๆที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการสร้างและพัฒนากิจกรรมในโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สำหรับการวิจัยในระยะที่ 3 นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้ในการวิจัยระยะที่ 2 ยังช่วยให้ทราบขนาดของตัวแปรแฝงที่อาจมีอิทธิพล ต่อการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตน ดังนั้น การวิจัยระยะที่ 2 จึงมีความสำคัญในการออกแบบกิจกรรมและวางแผนการควบคุมตัวแปรกวนในการวิจัยระยะที่ 3

ในขณะที่ การวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู การวิจัยในระยะนี้ก็จะมีความสำคัญและสามารถยืนยันผลของความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในการวิจัยระยะที่ 2 ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการวิจัยระยะที่ 3 เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง ดังนั้น ในเงื่อนไขของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแง่ผลย่อมเกิดตามหลังจากเหตุ (Causal relationship) จึงมีความชัดเจนมากกว่าการวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยระยะที่ 3 จึงมีความสำคัญในการช่วยตรวจสอบความถูกต้องของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุและผลในการศึกษาระยะที่ 2

สรุปความสัมพันธ์ของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะ ดังภาพ 10



ภาพ 10 ความสัมพันธ์ของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะ

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
KMO	แทน	ค่าการตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง (Kaiser Meyer Olkin)
Bartlett's test	แทน	ค่าการตรวจสอบเมตริกสหสัมพันธ์ของประชากร
df	แทน	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
χ^2	แทน	สถิติค่าไค-สแควร์ (Chi-square)
χ^2/df	แทน	ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
λ_i	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบ
β	แทน	น้ำหนักการทำนาย (Beta)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (Squared multiple correlation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
z	แทน	ค่าสถิติทดสอบซี (Z-Test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบซี (T-Test)
F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
DE	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถีอิทธิพลรวม (Total Effect)
EFA	แทน	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)
CFA	แทน	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

SEM	แทน	การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)
NFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเกณฑ์ (Normed Fit Index)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMR	แทน	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean square Residual)
RMSEA	แทน	ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปร

Behavior	แทน	พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน
lucus	แทน	ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน
attitude	แทน	ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน
power	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร” นี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไป 3 ประการ คือ เพื่อสร้างเครื่องมือที่ได้มาตรฐานในการวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษารูปแบบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือที่ได้มาตรฐานในการวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3 ข้อ ซึ่งมีลำดับในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่ จำนวน 4 ชุด
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่ ทั้ง 4 ชุด หลังการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)
3. ผลตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของการวัดด้วยเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่ด้วยเทคนิค Method Validation

การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 ข้อ ซึ่งมีลำดับในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis: MRA) เพื่อหาความสัมพันธ์ของการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรต่างๆ
3. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูแต่ละด้านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยระยะที่ 3 การวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึก จากการวัดหลังการฝึกทันที
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึก จากการวัดหลังการฝึกทันทีและการวัดติดตามในลักษณะการวัดซ้ำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1

การวิจัยในระยะที่ 1 มีเป้าหมายสำคัญเพื่อสร้างเครื่องมือที่ได้มาตรฐานในการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู การวิเคราะห์ข้อมูลมุ่งตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ 3 ข้อ การนำเสนอมี 3 ส่วนคือ 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่ จำนวน 4 ชุด 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่ ทั้ง 4 ชุด หลังการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ 3) ตรวจสอบยืนยัน ความสามารถในการใช้งานในสถานการณ์ต่าง ๆ (ความถูกต้องของการวัด) ของเครื่องมือที่สร้างขึ้น (Validation)

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ของการวัดด้วยเครื่องมือที่เป็นแบบวัด ซึ่งสร้างขึ้นใหม่ในการวิจัยนี้ 4 ชุด แบบวัดดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นเชิงคุณภาพและเชิงประมาณแล้ว ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน

กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้เครื่องมือ (แบบวัด) ในขั้นนี้ จำนวน 350 คน มีอายุโดยเฉลี่ย 39.21 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.25 อายุราชการเฉลี่ย 11.12 ปี ค่าเบี่ยงเบนฯ 9.09 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (55.71%) เป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด และสมรสใกล้เคียงกัน (51.14%, 45.43%) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (56.57%) รองลงไปเป็นปริญญาโท (42.86%) ส่วนใหญ่เป็นครู คศ.2 (35.43%) รองลงไปเป็นครู คศ.1 (33.14%) สอนในโรงเรียนประถมศึกษา (58.29.31%) มากกว่าสอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา (41.71%) ผลวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเป็นดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในการทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อหาค่าประกอบเชิงสำรวจ

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (n=350)	ร้อยละ (%)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
อายุ		350	100	39.21	9.25
อายุราชการ		350	100	11.12	9.09
เพศ	ชาย	155	44.29		
	หญิง	195	55.71		
สถานภาพ	โสด	179	51.14		
	สมรส	159	45.43		
	หย่าร้าง	10	2.86		
	หม้าย	2	0.57		
การศึกษา	ปริญญาตรี	198	56.57		
	ปริญญาโท	150	42.86		
	ปริญญาเอก	2	0.57		
ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	50	14.29		
	ครู คศ.1	116	33.14		
	ครู คศ.2	124	35.43		
	ครู คศ.3	60	17.14		
ระดับโรงเรียน	ร.ร.ประถม	204	58.29		
	ร.ร.มัธยม	146	41.71		

วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่ จำนวน 4 ชุด ได้แก่ แบบวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดความอำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นแรกเป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างกัน (ความไม่เป็นอิสระต่อกัน) ของตัวแปร (คะแนนรายข้อ) ที่จะนำเข้าวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยการวิเคราะห์ค่า KMO และ Bartlett's Test การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคะแนนจากแบบวัด มีค่า KMO ตั้งแต่ .87 ถึง .93 ค่า Chi-square มีนัยสำคัญทุกแบบวัด [เกณฑ์ตัดสิน KMO เข้าใกล้ 1.00; Chi-

square มีนัยสำคัญ (Sig.), กัลยา วาณิชย์บัญชา 2557, น.52] ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงว่าคะแนนจากแบบวัด 4 ชุด มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป ผลวิเคราะห์ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Bartlett's Test ของคะแนนจากแบบวัด

แบบวัด	KMO	Chi-square	df	Sig.
แบบวัดพฤติกรรมการทำงานฯ	0.91	2973.00	190	.00
แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนฯ	0.89	1508.72	66	.00
แบบวัดทัศนคติฯ	0.87	1902.83	78	.00
แบบวัดการใช้อำนาจฯ	0.93	3357.45	105	.00

1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู

ในขั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู ได้วิเคราะห์หาค่า Cumulative percentage และ ค่า Factor loading ของคะแนนจากแบบวัดดังกล่าว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่วัดได้จากแบบวัดดังกล่าว มี 3 องค์ประกอบ 14 ข้อความ แต่ละองค์ประกอบมีค่า Eigen-value ตั้งแต่ 1 ขึ้นไป องค์ประกอบที่ 1 มี 6 ข้อความ มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .63 ถึง .82 องค์ประกอบที่ 2 มี 5 ข้อความ มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .56 ถึง .71 องค์ประกอบที่ 3 มี 3 ข้อความ มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .73 ถึง .83 ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูรวมได้ 52.99% ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ค่า Cumulative percentage และ ค่า Factor loading ของ แบบวัด พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ข้อ	รหัส	ประโยค	Anti-image Correlation	Factor loading		
				1	2	3
1	a3	แม่จะเหนื่อยมากในการสอนด้วยวิธีการให้ คิดแก้ปัญหา ฉันก็จะมุ่งมั่นที่จะสอนถ้า นักเรียนจะได้ความรู้	0.93	0.82		
2	a2	แม่จะเหนื่อยยากฉันก็ไม่ท้อแท้ยังคงตั้งใจที่ จะสอนให้ดีที่สุด	0.88	0.79		
3	a1	ฉันใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการสอน นักเรียนให้มีผลการเรียนที่ดี	0.90	0.77		
4	a4	การซ่อมเสริม/ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อน เป็นสิ่งที่ฉันทำด้วยความเต็มใจ	0.95	0.71		
5	a6	เมื่อมีโอกาส ฉันจะทบทวนและพัฒนา เนื้อหาสาระในวิชาที่สอน เพื่อเตรียมสอนใน ครั้งต่อไป	0.92	0.66		
6	a5	แม้การสอนนักเรียนจะพบปัญหาอุปสรรค ใดๆ ฉันก็พร้อมเอาชนะปัญหาอุปสรรคนั้นๆ	0.93	0.63		
7	a18	แม่จะเป็นวันหยุด ฉันก็ยินดีเข้าร่วมประชุม หรือช่วยเหลือผู้นำชุมชนที่อยู่ใกล้กับ โรงเรียนของฉัน	0.90		0.71	
8	a11	ฉันรู้สึกท้อแท้ต่อการพัฒนาลักษณะนิสัย นักเรียน ที่เห็นผลได้ช้า	0.86		0.66	
9	a16	ถ้าชุมชนจัดกิจกรรมทำความสะอาดครั้ง ใหญ่ ฉันยินดีที่จะนำนักเรียนไปช่วย แม้ จะต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกมาก	0.91		0.65	
10	a13	แม่จะเป็นเวลาพักผ่อนของฉัน ถ้านักเรียน โทรศัพท์มาขอคำปรึกษาเรื่องใดๆก็ตาม ฉัน ก็ยินดีให้คำปรึกษา	0.94		0.60	
11	a20	ฉันร่วมมือกับชาวบ้านด้วยความเต็มใจ ถ้ามี การจัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด	0.93		0.56	

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	รหัส	ประโยค	Anti-image	Factor loading		
			Correlation	1	2	3
12	a17	ฉันคิดว่าชุมชนโดยรอบโรงเรียนมักจับผิดผู้บริหารและครูโรงเรียนของฉัน ฉันจึงไม่ อยากทำงานที่โรงเรียนนี้อีกแล้ว	0.77			0.83
13	a15	ถ้าโรงเรียนของฉันถูกร้องเรียนจากชุมชน ฉันจะไม่ข้องเกี่ยวกับชุมชนอีกเลย	0.81			0.78
14	a19	ฉันยินดีที่จะไปช่วยงานประจำปีของชุมชน เพราะได้รับค่าตอบแทนจากการมาช่วยงาน	0.87			0.73
Eigen value				7.31	1.91	1.38
% of Variance				36.56	9.55	6.89
Cumulative %				36.56	46.10	52.99

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เมื่อพิจารณาข้อความสามารถตั้งชื่อองค์ประกอบได้เป็น องค์ประกอบที่ 1 ความมุ่งมั่นทุ่มเท ประกอบด้วย 6 ข้อความ องค์ประกอบที่ 2 ความเสียสละ ประกอบด้วย 5 ข้อความ และ องค์ประกอบที่ 3 การไม่หวังผลตอบแทน ประกอบด้วย 3 ข้อความ รวมทั้งแบบวัด 14 ข้อความ ข้อความในแต่ละองค์ประกอบเรียงลำดับตาม factor loading ด้วยการใช้หมายเลขข้อความจากเดิม (a) 20 ข้อความ ดังตาราง 6

ตาราง 6 แผนผังแบบวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของครู จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

องค์ประกอบ	ข้อความบวก	ข้อความลบ	รวม
1. ความมุ่งมั่นทุ่มเท	a3, a2, a1, a4, a6, a5	-	6 ข้อ
2. ความเสียสละ	a18, a16, a13, a20	a11	5 ข้อ
3. การไม่หวังผลตอบแทน	-	a17, a15, a19	3 ข้อ
รวม	10 ข้อ	4 ข้อ	14 ข้อ

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) คะแนนจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ในขั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้วิเคราะห์หาค่า Cumulative percentage และ ค่า Factor loading ของคะแนนจากแบบวัดดังกล่าว พบว่า คะแนนความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่วัดได้จากแบบวัดดังกล่าว มี 2 องค์ประกอบ 12 ข้อความ แต่ละองค์ประกอบมีค่า Eigen-value ตั้งแต่ 1 ขึ้นไป องค์ประกอบที่ 1 มี 7 ข้อความ มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .58 ถึง .77 องค์ประกอบที่ 2 มี 5 ข้อความ มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .58 ถึง .78 ทั้ง 2 องค์ประกอบรวมกันอธิบายความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครูลงได้ 52.38% ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ค่า Cumulative percentage และ ค่า Factor loading ของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ข้อ	รหัส	ประโยค	Anti-image	Factor loading	
			Correlation	1	2
1	b12	ฉันรู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะพยายามทำอะไรอย่างเต็มที่เพราะสิ่งต่าง ๆ ไม่เคยให้ผลตามที่ฉันพยายาม	0.89	0.77	
2	b10	ไม่ว่าฉันจะพยายามมากเพียงใด ก็คงเป็นการยากที่จะปรับจิตใจและพฤติกรรมนักเรียนที่เกรงให้ดีขึ้นได้	0.89	0.72	
3	b7	ฉันมักบ่นใจว่า ฉันไม่สามารถทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานได้	0.91	0.71	
4	b6	ฉันไม่เคยนึกถึงผลเสียที่เกิดกับตัวฉัน ไม่ว่าฉันจะทำงานอย่างไร	0.85	0.65	
5	b11	ไม่ว่าฉันจะช่วยเหลืองานของชุมชนมากเพียงใด คิดว่าชุมชนก็คงไม่ช่วยเหลืองานของโรงเรียน	0.86	0.64	
6	b1	ฉันมั่นใจว่าแม่ฉันสอนเสริมนักเรียนบ่อยแค่ไหนก็คงช่วยอะไรนักเรียนที่เรียนอ่อนไม่ได้	0.90	0.58	

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	รหัส	ประโยค	Anti-image	Factor loading	
			Correlation	1	2
7	b5	ฉันไม่สามารถทำสื่อการสอนให้สวยเหมือนกับคนอื่น ๆ ได้ เพราะฉันไม่มีหัวทางศิลปะ	0.90	0.58	
8	b3	ฉันเชื่อว่าฉันสามารถสอนนักเรียนให้เป็นคนดีได้ ดังที่คุณครูของฉันเคยทำกับฉันและเพื่อน	0.87		0.78
9	b8	ฉันมักทุ่มเทความพยายามมากอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานของฉัน	0.88		0.75
10	b4	ฉันเชื่อว่า การพยายามเตรียมตัวล่วงหน้าให้มากจะช่วยให้การสอนของฉันประสบความสำเร็จ	0.89		0.71
11	b9	ฉันเชื่อว่าการสอบยอยเก็บคะแนนบ่อย ๆ จะสามารถพัฒนาการเรียนของนักเรียนได้อย่างชัดเจน	0.89		0.64
12	b2	ถ้าเพื่อนครูของฉันสอนนักเรียนให้ผ่าน O-NET ทั้งห้องเรียนได้ ฉันเชื่อว่าฉันก็ทำได้	0.89		0.58
Eigen value				4.94	1.35
% of Variance				41.17	11.21
Cumulative %				41.17	52.38

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เมื่อพิจารณาข้อความสามารถตั้งชื่อองค์ประกอบได้เป็นองค์ประกอบที่ 1 นี้ก็ถึงผลที่จะเกิดขึ้น ประกอบด้วย 7 ข้อความ องค์ประกอบที่ 2 ความเชื่อที่จะกระทำ ประกอบด้วย 5 ข้อความ รวมทั้งแบบวัด 12 ข้อความ ข้อความในแต่ละองค์ประกอบเรียงลำดับตาม factor loading โดยใช้หมายเลขข้อความจากเดิม (b) 12 ข้อความ ดังตาราง 8

ตาราง 8 แผนผังแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครูจาก
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

องค์ประกอบ	ขอความบวก	ขอความลบ	รวม
1. นึกถึงผลที่จะเกิด	–	b12, b10, b7, b6, b11, b1, b5	7 ข้อ
2. ความเชื่อที่จะกระทำ	b3, b8, b4, b9, b2	–	5 ข้อ
รวม	5 ข้อ	7 ข้อ	12 ข้อ

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) คะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ในขั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้วิเคราะห์หาค่า Cumulative percentage และ ค่า Factor loading ของคะแนนจากแบบวัดดังกล่าว พบว่า คะแนนทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่วัดได้จากแบบวัดดังกล่าว มี 3 องค์ประกอบ 13 ข้อความ แต่ละองค์ประกอบมีค่า Eigen-value ตั้งแต่ 1 ขึ้นไป องค์ประกอบที่ 1 มี 7 ข้อความ มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .56 ถึง .77 องค์ประกอบที่ 2 มี 4 ข้อความ มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .70 ถึง .82 องค์ประกอบที่ 3 มี 2 ข้อความ มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .72 ถึง .84 ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกันอธิบายทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู รวมได้ 61.43% ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ค่า Cumulative percentage และ ค่า Factor loading ของแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ข้อ	รหัส	ประโยค	Anti-image Correlation	Factor loading		
				1	2	3
1	c13	ฉันยินดีรับฟังความเห็นของชุมชนอย่างเต็มใจในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	0.89	0.77		
2	c12	ฉันพร้อมที่จะช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่างๆโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน	0.89	0.75		

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รหัส	ประโยค	Anti-image	Factor loading		
			Correlation	1	2	3
3	c11	ถ้าได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาใด ฉันจะทุ่มเทให้การสอนในวิชานั้นอย่างเต็มความสามารถ	0.86	0.75		
4	c10	ถ้านักเรียนไม่เข้าใจในเนื้อหาที่ฉันสอน ฉันพร้อมที่จะอธิบายจนกว่านักเรียนจะเข้าใจ	0.94	0.67		
5	c6	ฉันพอใจที่ได้ใช้เวลาส่วนตัวในการสอนนักเรียนนอกเวลา	0.88	0.66		
6	c9	ฉันรู้สึกสนุกและมีความสุขเมื่อมีโอกาสได้ทำงานร่วมกับชุมชน	0.82	0.58		
7	c5	ฉันมีความสุขที่ได้ทุ่มเทพัฒนานักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ	0.89	0.56		
8	c4	ไม่เห็นจะมีประโยชน์ใดๆ กับการพยายามพัฒนานักเรียนที่เกเร	0.85		0.82	
9	c7	ฉันเบื่อหน่ายที่จะต้องอดทนต่อการสอนนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน	0.83		0.78	
10	c8	บ่อยครั้งที่ฉันต้องสิ้นใจพัฒนานักเรียนที่มีสติปัญญาไม่ดี	0.83		0.77	
11	c3	การเหนื่อยยากกับการทำงานการสอน ไม่เกิดผลดีอะไรกับฉัน	0.85		0.70	
12	c1	การที่ฉันทุ่มเทให้กับงานสอนอย่างจริงจัง จะทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากนักเรียน	0.78			0.84
13	c2	การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนั้นเป็นผลดีต่องานของครู	0.88			0.72
Eigen value				5.36	1.49	1.15
% of Variance				41.19	11.43	8.81
Cumulative %				41.19	52.62	61.43

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เมื่อพิจารณาข้อความสามารถตั้งชื่อองค์ประกอบได้เป็น องค์ประกอบที่ 1 พร้อมทั้งจะกระทำ ประกอบด้วย 7 ข้อความ องค์ประกอบที่ 2 ความพอใจ ประกอบด้วย 4

ข้อความ และ องค์ประกอบที่ 3 การประเมินค่า ประกอบด้วย 2 ข้อความ รวมทั้งแบบวัด 13 ข้อความ ข้อความในแต่ละองค์ประกอบเรียงลำดับตาม factor loading ด้วยการใช้หมายเลขข้อความจากเดิม (c) 20 ข้อความ ดังตาราง 10

ตาราง 10 แผนผังแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครูจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

องค์ประกอบ	ข้อความบวก	ข้อความลบ	รวม
1. พรอมที่จะกระทำ	c13, c12, c11, c10, c6, c9, c5	–	7 ข้อ
2. ความพอใจ	–	c4, c7, c8, c3	4 ข้อ
3. การประเมินค่า	c1, c2	–	2 ข้อ
รวม	9 ข้อ	4 ข้อ	13 ข้อ

1.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) คะแนนจากแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ในขั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้วิเคราะห์หาค่า Cumulative percentage และ ค่า Factor loading ของคะแนนจากแบบวัดดังกล่าว พบว่า คะแนนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่วัดได้จากแบบวัดดังกล่าว มี 2 องค์ประกอบ 15 ข้อความ แต่ละองค์ประกอบมีค่า Eigen-value ตั้งแต่ 1 ขึ้นไป องค์ประกอบที่ 1 มี 9 ข้อความ มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .50 ถึง .81 องค์ประกอบที่ 2 มี 6 ข้อความ มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .73 ถึง .79 ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกันอธิบายการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารวมได้ 61.37% ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ค่า Cumulative percentage และ ค่า Factor loading ของแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รหัส	ประโยค	Anti-image Correlation	Factor loading	
				1	2
1	d13	ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	0.92	0.81	
2	d11	ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน มีบุคลิกภาพดี มีเหตุผล และเป็นที่ยอมรับ	0.90	0.81	
3	d12	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นที่ยอมรับแก่ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง	0.89	0.79	
4	d1	ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน กล้าวยกย่องแก่ครูที่ทำงานได้สำเร็จ	0.96	0.71	
5	d2	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยความยุติธรรม	0.96	0.70	
6	d8	ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน แจ้งภาระหน้าที่ในตำแหน่งครู ให้ทราบอย่างชัดเจน	0.92	0.68	
7	d10	ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน แต่งกายสุภาพ เป็นแบบอย่างให้แก่ครูและนักเรียน	0.91	0.68	
8	d9	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	0.95	0.64	
9	d5	ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	0.93	0.50	
10	d7	ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ขาดความเที่ยงตรงเป็นธรรมในการบังคับบัญชา	0.94		0.79
11	d4	เมื่อพบเห็นการกระทำผิดของครู ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเพิกเฉย ไม่มีการลงโทษใดๆ	0.92		0.79
12	d6	ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ไม่สนใจที่จะนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครู	0.94		0.77

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	รหัส	ประโยค	Anti-image	Factor loading	
			Correlation	1	2
13	d15	ฉันไม่เคยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร ใหม่ๆ มาบริหารงานของโรงเรียน	0.94		0.77
14	d14	ความคิดริเริ่ม หรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ไม่ เคยปรากฏจากผู้บริหารโรงเรียนของฉัน	0.93		0.77
15	d3	บ่อยครั้งที่ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ไม่ดูแล ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ครู	0.93		0.73
Eigen value				7.59	1.62
% of Variance				50.60	10.77
Cumulative %				50.60	61.37

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) สามารถจัดเป็นผังแบบวัด (ผังเครื่องมือวัด) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงข้อความในแต่ละองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาข้อความสามารถตั้งชื่อองค์ประกอบได้เป็น 1) ความสามารถในการบริหาร 2) ความตระหนักในหน้าที่ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบที่ตั้งชื่อใหม่ได้แก่ 1) ความสามารถในการบริหาร ประกอบด้วยข้อความ 9 ข้อความ 2) ความตระหนักในหน้าที่ ประกอบด้วยข้อความ 6 ข้อความ โดยข้อความเรียงลำดับตาม factor loading ใช้หมายเลขข้อความเดิม ดังตาราง 12

ตาราง 12 แผนผังแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

องค์ประกอบ	ข้อความบวก	ข้อความลบ	รวม
1. ความสามารถในการบริหาร	d13, d11, d12, d1, d2, d8, d10, d9, d5	–	9 ข้อ
2. ความตระหนักในหน้าที่	–	d7, d4, d6, d15, d14, d3	6 ข้อ
รวม	9 ข้อ	6 ข้อ	15 ข้อ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของเครื่องมือ (แบบวัด) ที่สร้างขึ้นใหม่ 4 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อยืนยัน องค์ประกอบการวัด (Confirmatory factor analysis) ของการวัดด้วยแบบวัด ซึ่งสร้างขึ้นใหม่ในการวิจัยนี้ 4 ชุด และผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) แล้ว ปรับแก้แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครอีก จำนวน 300 คน (ไม่ซ้ำกับ 350 คน ที่วัดในรอบแรก) กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้แบบวัด จำนวน 300 คน มีอายุโดยเฉลี่ย 38.66 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.24 อายุราชการเฉลี่ย 10.55 ปี ค่าเบี่ยงเบนฯ 9.11 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (55.00%) เป็นผู้มีสถานภาพโสด และสมรสใกล้เคียงกัน (52.67%: 43.67%) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (63.00%) รองลงไปเป็นปริญญาโท (36.33%) ส่วนใหญ่เป็นครู คศ.2 (36.00%) รองลงไปเป็นครู คศ.1 (27.33%) สอนในโรงเรียนประถมศึกษา (62.67%) มากกว่าสอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา (37.33%) ผลวิเคราะห์เป็นดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในการทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อหาองค์ประกอบเชิงยืนยัน

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (n=300)	ร้อยละ (%)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
อายุ		300	100	38.66	9.24
อายุราชการ		300	100	10.55	9.11
เพศ	ชาย	135	45.00		
	หญิง	165	55.00		
สถานภาพ	โสด	158	52.67		
	สมรส	131	43.67		
	หย่าร้าง	9	3.00		
	หม้าย	2	0.67		
การศึกษา	ปริญญาตรี	189	63.00		
	ปริญญาโท	109	36.33		
	ปริญญาเอก	2	0.67		
ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	56	18.67		
	ครู คศ.1	82	27.33		
	ครู คศ.2	108	36.00		
	ครู คศ.3	54	18.00		

ตาราง 13 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (n=300)	ร้อยละ (%)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ระดับโรงเรียน	ร.ร.ประถม	188	62.67		
	ร.ร.มัธยม	112	37.33		

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สอง (CFA 2nd order) ของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู พบว่ายืนยันองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ (ที่พบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ) คือ 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเท 2) ความเสียสละ 3) การไม่หวังผลตอบแทน แต่ละองค์ประกอบมีข้อความที่สำคัญเรียงตามลำดับได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความมุ่งมั่นทุ่มเท มีจำนวน 6 ข้อความ ค่า factor loading ตั้งแต่ .62 ถึง .84 ข้อความที่สำคัญลำดับแรก คือ แม้จะเหนื่อยมากในการสอนด้วยวิธีการให้คิดแก้ปัญหา ฉันก็จะมุ่งมั่นที่จะสอนให้นักเรียนจะได้ความรู้ (a3) ค่า factor loading เท่ากับ .84 รองลงมาคือ แม้จะเหนื่อยยากฉันก็ไม่ท้อแท้ยังคงตั้งใจที่จะสอนให้ดีที่สุด (a2) ค่า factor loading เท่ากับ .82 และการซ่อมเสริม/ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนเป็นสิ่งที่ฉันทำด้วยความเต็มใจ (a4) ค่า factor loading เท่ากับ .79 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 ความเสียสละ มีจำนวน 6 ข้อความ ค่า factor loading ตั้งแต่ .15 ถึง .74 ข้อความที่สำคัญลำดับแรก คือ ถ้าชุมชนจัดกิจกรรมทำความสะอาดครั้งใหญ่ ฉันยินดีที่จะนำนักเรียนไปช่วย แม้จะต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกมาก (a16) ค่า factor loading เท่ากับ .74 รองลงมาคือ แม้จะเป็นวันหยุด ฉันก็ยินดีเข้าร่วมประชุมหรือช่วยเหลือผู้นำชุมชนที่อยู่ใกล้กับโรงเรียนของฉัน (a18) ค่า factor loading เท่ากับ .69 และฉันร่วมมือกับชาวบ้านด้วยความเต็มใจ ถ้ามีการจัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด (a20) ค่า factor loading เท่ากับ .69 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 การไม่หวังผลตอบแทน มีจำนวน 3 ข้อความ ค่า factor loading ตั้งแต่ .23 ถึง .82 ข้อความที่สำคัญลำดับแรก คือ ถ้าโรงเรียนของฉันถูกร้องเรียนจากชุมชน ฉันจะไม่ขอยุ่งเกี่ยวกับชุมชนอีกเลย (a15) ค่า factor loading เท่ากับ .82 รองลงมาคือ ฉันคิดว่าชุมชนโดยรอบโรงเรียนมักจับผิดผู้บริหารและครูโรงเรียนของฉัน ฉันจึงไม่อยากทำงานที่โรงเรียนนี้อีกแล้ว (a17) ค่า factor loading เท่ากับ .58 และฉันยินดีที่จะไปช่วยงานประจำปี

ของชุมชน เพราะได้รับคำตอบแทนจากการมาช่วยงานดี (a19) ค่า factor loading เท่ากับ .23 ตามลำดับ ผลวิเคราะห์ ดังตาราง 14

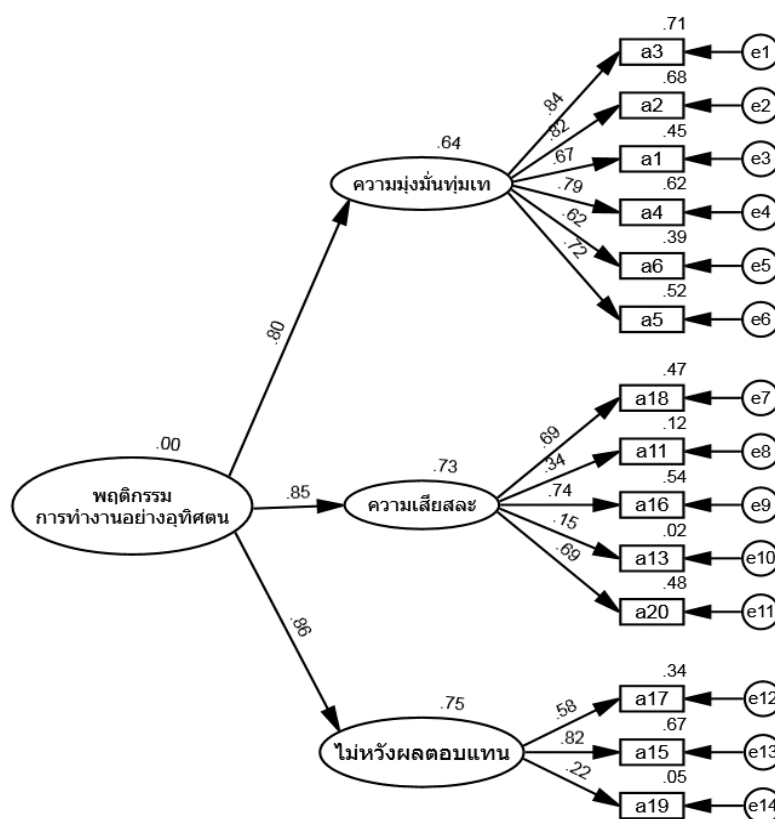
ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: (CFA) ของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน

ตัวแปร	Factor loading martix									R ²
	ความมุ่งมั่นทุ่มเท			ความเสียสละ			ไม่หวังผลตอบแทน			
	Factor loading	S.E.	t	Factor loading	S.E.	t	Factor loading	S.E.	t	
α3	0.84	***	***							0.71
α2	0.82	0.06	16.30							0.68
α1	0.67	0.07	12.32							0.45
α4	0.79	0.07	15.40							0.62
α6	0.62	0.06	11.25							0.39
α5	0.72	0.06	13.73							0.52
α18				0.69	***	***				0.47
α11				0.35	0.14	5.36				0.12
α16				0.74	0.08	10.33				0.54
α13				0.15	0.31	2.40				0.02
α20				0.69	0.09	9.84				0.48
α17							0.58	***	***	0.34
α15							0.82	0.14	8.59	0.67
α19							0.23	0.14	3.83	0.05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (2nd order Confirmatory factor analysis) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูแสดงให้เห็นว่าโมเดลได้รับการยืนยัน (Fit) คือ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) 89.85 (df = 65, χ^2/df = 1.38, p-value = .02, NFI = .95, GFI = .96 CFI = .99 RMR = .05 และ RMSEA = .04 ดังตาราง 15 และ ภาพ 11

ตาราง 15 ความสอดคล้องของโมเดล (Model fit) การวัดพฤติกรรมการทำงาน
อย่างอุทิศตน

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์แสดงความสอดคล้อง	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์
p	$.05 < p \leq 1.00$	.02
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	1.38
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	.05
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	.04
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	.95
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	.99
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	.96



Chi-square = 89.853, Chi-square/df = 1.382, df = 65, p = .022, GFI = .960, CFI = .986, NFI = .950, RMR = .056, RMSEA = .036

ภาพ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (2nd order Confirmatory factor analysis) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สอง (CFA 2nd order) ของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน พบว่ายืนยันองค์ประกอบทั้ง 2 ประการ (ที่พบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ) คือ 1) นึกถึงผลที่จะเกิด 2) ความเชื่อที่จะกระทำ แต่ละองค์ประกอบมีข้อความที่สำคัญเรียงตามลำดับได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 นึกถึงผลที่จะเกิดขึ้น มีจำนวน 7 ข้อความ ค่า factor loading ตั้งแต่ .24 ถึง .56 ข้อความที่สำคัญลำดับแรก คือ ฉันไม่สามารถทำสื่อการสอนให้สวยเหมือนกับคนอื่น ๆ ได้ เพราะฉันไม่มีหัวทางศิลปะ (b5) ค่า factor loading เท่ากับ .56 รองลงมาคือ ฉันมักปักใจว่า ฉันไม่สามารถทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานได้ (b7) ค่า factor loading เท่ากับ .51 และฉันไม่เคยนึกถึงผลเสียที่เกิดกับตัวฉัน ไม่ว่าฉันจะทำงานอย่างไร (b6) ค่า factor loading เท่ากับ .46 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 ความเชื่อที่จะกระทำ มีจำนวน 5 ข้อความ ค่า factor loading ตั้งแต่ .27 ถึง .68 ข้อความที่สำคัญลำดับแรก คือ ถ้าเพื่อนครูของฉันสอนนักเรียนให้ผ่าน O-NET ทั้งห้องเรียนได้ ฉันเชื่อว่าฉันก็ต้องทำได้ (b2) ค่า factor loading เท่ากับ .68 รองลงมาคือ ฉันเชื่อว่าการสอบย่อยเก็บคะแนนบ่อยๆ จะสามารถพัฒนาการเรียนของนักเรียนได้อย่างชัดเจน (b9) ค่า factor loading เท่ากับ .66 และฉันเชื่อว่าฉันสามารถสอนนักเรียนให้เป็นคนดีได้ ดังที่คุณครูของฉันเคยทำกับฉันและเพื่อน (b3) ค่า factor loading เท่ากับ .48 ตามลำดับ ผลวิเคราะห์ ดังตาราง 16

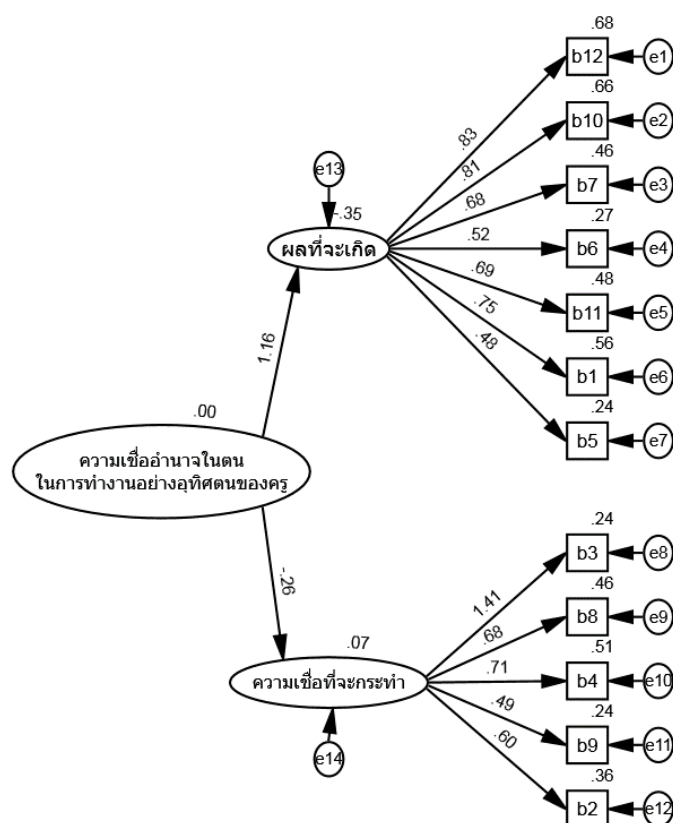
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (2nd order Confirmatory factor analysis) ของความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แสดงให้เห็นว่าโมเดลได้รับการยืนยัน (Fit) คือ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) 75.57 (df = 49, χ^2/df = 1.54, p-value = .01), NFI = .95, GFI = .96 CFI = .98 RMR = .04 และ RMSEA = .04 ดังตาราง 17 ภาพ 12

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ตัวแปร	Factor loading matrix						R ²
	นึกถึงผลที่จะเกิด			ความเชื่อที่จะกระทำ			
	Factor loading	S.E.	t	Factor loading	S.E.	t	
b12	0.36	***	***				0.68
b10	0.24	0.07	15.72				0.66
b7	0.51	0.07	12.40				0.46
b6	0.46	0.09	9.10				0.27
b11	0.25	0.06	12.86				0.48
b1	0.26	0.06	14.19				0.56
b5	0.56	0.09	8.33				0.24
b3				0.48	***	***	0.24
b8				0.27	0.05	8.73	0.46
b4				0.46	0.06	8.41	0.51
b9				0.66	0.06	6.88	0.24
b2				0.68	0.06	7.57	0.36

ตาราง 17 แสดงความสอดคล้องของโมเดล (Model fit) การวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์แสดงความสอดคล้อง	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์
p	$.05 < p \leq 1.00$	.01
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	1.54
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	.04
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	.04
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	.95
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	.98
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	.96



Chi-square = 75.571, Chi-square/df = 1.542, df = 49, p = .009, GFI = .959, CFI = .981, NFI = .947, RMR = .038, RMSEA = .043

ภาพ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (2nd order Confirmatory factor analysis) ของความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สอง (CFA 2nd order) ของแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู พบว่ายืนยันองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ (ที่พบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ) คือ 1) พร้อมที่จะกระทำ 2) ความพอใจ 3) การประเมินค่า แต่ละองค์ประกอบมีข้อความที่สำคัญเรียงตามลำดับได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 พร้อมที่จะกระทำ มีจำนวน 7 ข้อความ ค่า factor loading ตั้งแต่ .44 ถึง .92 ข้อความที่สำคัญลำดับแรก คือ ฉันมีความสุขที่ได้ทุ่มเทพัฒนานักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ (c5) ค่า factor loading เท่ากับ .92 รองลงมาคือ ฉันพร้อมที่จะ

ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใด ๆ ตอบแทน (c12) ค่า factor loading เท่ากับ .87 และถ้าได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาใด ฉันจะทุ่มเทให้การสอนในวิชานั้นอย่างเต็มความสามารถ (c11) ค่า factor loading เท่ากับ .83 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 ความพอใจ มีจำนวน 4 ข้อความ ค่า factor loading ตั้งแต่ .72 ถึง .85 ข้อความที่สำคัญลำดับแรก คือ ไม่เห็นจะมีประโยชน์ใด ๆ กับการพยายามพัฒนา นักเรียนที่เกเร (c4) ค่า factor loading เท่ากับ .85 รองลงมาคือ ฉันเบื่อหน่ายที่จะต้องอดทนต่อการสอนนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน (c7) ค่า factor loading เท่ากับ .72 และบ่อยครั้งที่ฉันต้องฝืนใจพัฒนานักเรียนที่มีสติปัญญาไม่ดี (c8) ค่า factor loading เท่ากับ .72 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินค่า มีจำนวน 2 ข้อความ ค่า factor loading ตั้งแต่ .70 ถึง .79 ข้อความที่สำคัญลำดับแรก คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนั้นเป็นผลดีต่องานของครู (c2) ค่า factor loading เท่ากับ .79 รองลงมาคือ การที่ฉันทุ่มเทให้กับงานสอนอย่างจริงจัง จะทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากนักเรียน (c1) ค่า factor loading เท่ากับ .70 ตามลำดับ ผลวิเคราะห์ ดังตาราง 18

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (2nd order Confirmatory factor analysis) ของทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แสดงให้เห็นว่าโมเดลได้รับการยืนยัน (Fit) คือ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) 75.66 (df = 54, χ^2/df = 1.40, p-value = .03), NFI = .96, GFI = .96 CFI = .99 RMR = .03 และ RMSEA = .04 ดังตาราง 19 และ ภาพ 13

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

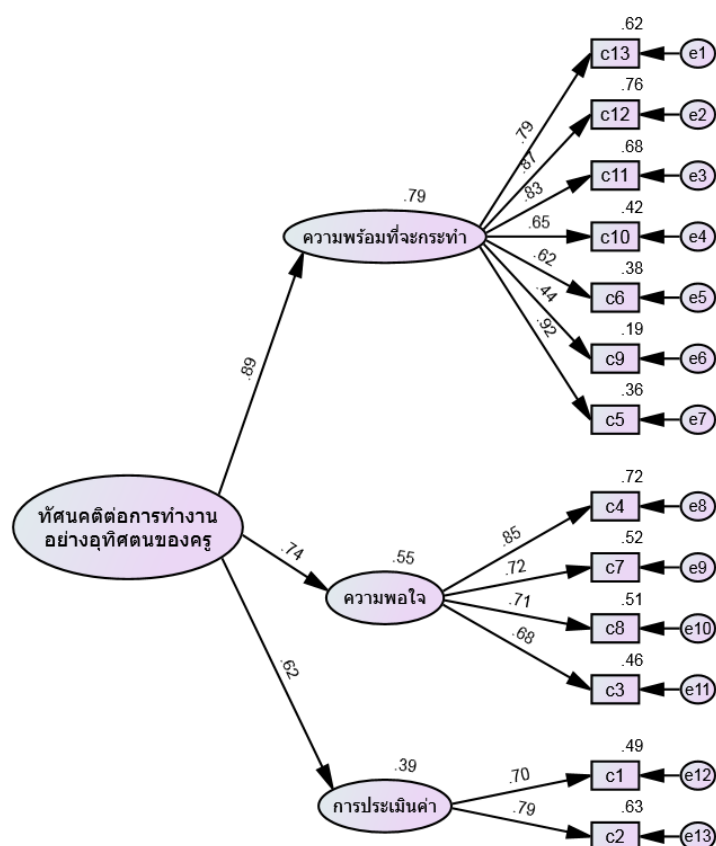
ตัวแปร	Factor loading martix									R ²
	ความพร้อมที่จะกระทำ			ความพอใจ			การประเมินค่า			
	Factor loading	S.E.	t	Factor loading	S.E.	t	Factor loading	S.E.	t	
c13	0.79	***	***							0.62
c12	0.87	0.07	16.15							0.76
c11	0.83	0.06	15.23							0.68
c10	0.65	0.09	11.53							0.42
c6	0.62	0.10	10.90							0.38
c9	0.44	0.08	8.37							0.19
c5	0.92	0.11	10.84							0.30
c4				0.85	***	***				0.72

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปร	Factor loading martix									R ²
	ความพร้อมที่จะกระทำ			ความพอใจ			การประเมินค่า			
	Factor loading	S.E.	t	Factor loading	S.E.	t	Factor loading	S.E.	t	
c7				0.72	0.07	12.65				0.52
c8				0.72	0.07	12.61				0.51
c3				0.68	0.08	11.83				0.46
c1							0.70	***	***	0.49
c2							0.79	0.12	7.83	0.63

ตาราง 19 แสดงความสอดคล้องของโมเดล (Model fit) การวัดทัศนคติต่อการทำงาน
อย่างอุทิศตนของครู

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์แสดงความสอดคล้อง	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์
p	$.05 < p \leq 1.00$	.03
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	1.40
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	.03
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	.04
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	.96
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	.99
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	.96



Chi-square = 75.659, Chi-square/df = 1.401, df = 54, p = .027, GFI = .964, CFI = .989, NFI = .962, RMR = .027, RMSEA = .037

ภาพ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง (2nd order Confirmatory factor analysis) ของทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: EFA) แบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สอง (CFA 2nd order) ของแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ายืนยันองค์ประกอบทั้ง 2 ประการ (ที่พบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ) คือ 1) ความสามารถในการบริหาร 2) ความตระหนักในหน้าที่ แต่ละองค์ประกอบมีข้อความที่สำคัญเรียงตามลำดับได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการบริหาร มีจำนวน 9 ข้อความ ค่า factor loading ตั้งแต่ .46 ถึง 1.08 ข้อความที่สำคัญลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (d13) ค่า factor loading เท่ากับ

1.08 รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน มีบุคลิกภาพดี มีเหตุผล และเป็นที่ยอมรับ (d11) ค่า factor loading เท่ากับ .84 และผู้บริหารโรงเรียนของฉันมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นที่ยอมรับแก่ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง (c12) ค่า factor loading เท่ากับ .78 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักในหน้าที่ มีจำนวน 6 ข้อความ ค่า factor loading ตั้งแต่ .69 ถึง .96 ข้อความที่สำคัญลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ขาดความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชา (d7) ค่า factor loading เท่ากับ .96 รองลงมาคือ ฉันไม่เคยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารใหม่ๆ มาบริหารงานของโรงเรียน (d15) ค่า factor loading เท่ากับ .82 และเมื่อพบเห็นการกระทำผิดของครู ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเพิกเฉย ไม่มีการลงโทษใดๆ (d4) ค่า factor loading เท่ากับ .81 ตามลำดับ ผลวิเคราะห์ ดังตาราง 20

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (2nd order Confirmatory factor analysis) ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าโมเดลได้รับการยืนยัน (Fit) คือ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) 89.95 (df = 63, χ^2/df = 1.43, p-value = .02), NFI = .97, GFI = .96 CFI = .99 RMR = .04 และ RMSEA = .04 ดังตาราง 21 และ ภาพ 14

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

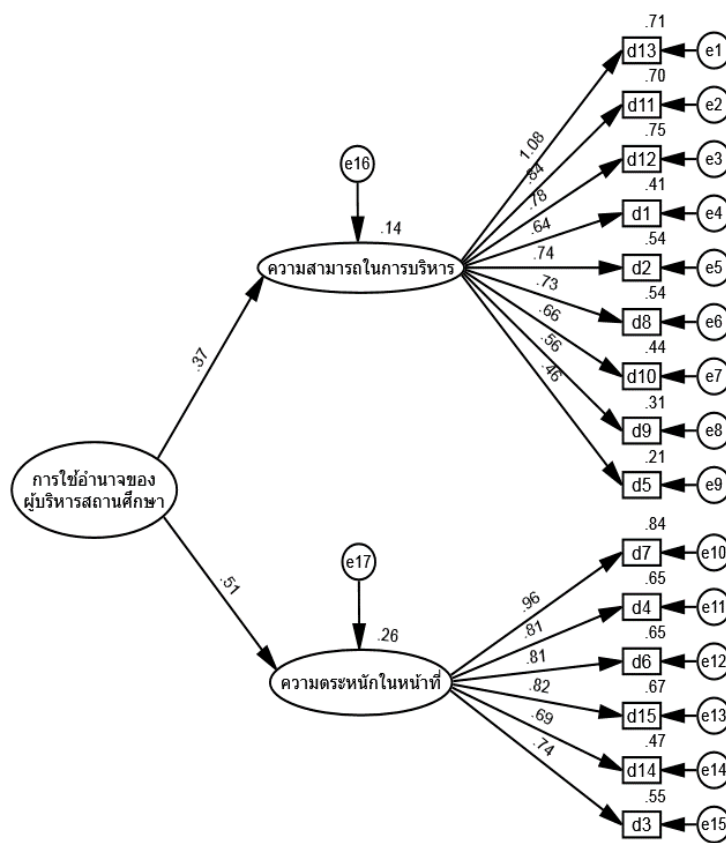
ตัวแปร	Factor loading martix						R ²
	ความสามารถในการบริหาร			ความตระหนักในหน้าที่			
	Factor loading	S.E.	t	Factor loading	S.E.	t	
13	1.08	***	***				0.71
11	0.84	0.05	14.07				0.70
12	0.78	0.05	13.29				0.75
1	0.64	0.05	10.82				0.41
2	0.74	0.06	12.39				0.54
8	0.73	0.05	12.32				0.54
10	0.66	0.04	11.22				0.44
9	0.56	0.06	9.38				0.31
5	0.46	0.06	7.42				0.21
7				0.96	***	***	0.84
4				0.81	0.09	8.54	0.65

ตาราง 20 (ต่อ)

ตัวแปร	Factor loading martix						R ²
	ความสามารถในการบริหาร			ความตระหนักในหน้าที่			
	Factor loading	S.E.	t	Factor loading	S.E.	t	
6				0.81	0.09	5.51	0.65
15				0.82	0.10	8.72	0.67
14				0.69	0.10	8.12	0.47
3				0.74	0.10	8.32	0.55

ตาราง 21 แสดงความสอดคล้องของโมเดล (Model fit) การวัดการใช้อำนาจ

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์แสดงความสอดคล้อง	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์
p	$.05 < p \leq 1.00$	.02
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	1.43
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	.04
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	.04
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	.97
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	.99
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	.96



Chi-square = 89.949, Chi-square/df = 1.428, df = 63, p = .015, GFI = .964, CFI = .992, NFI = .974, RMR = .036, RMSEA = .038

ภาพ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (2nd order Confirmatory factor analysis)ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การตรวจสอบความสามารถในการใช้งานในสถานการณ์ต่าง ๆ ของเครื่องมือที่สร้างขึ้น (Validation)

คุณภาพประการหนึ่งที่นักพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสำคัญอย่างยิ่งก็คือ “ความตรง” ความตรงของเครื่องมือวัดที่พัฒนาขึ้นมีหลายลักษณะ เช่น ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามเกณฑ์ (Criterion-related Validity) ความตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity) ความตรงเชิงจำแนก (Discriminative Validity) ความตรงเชิงสอดคล้อง (Concurrent Validity) และความตรงเชิงคล้ายคลึง หรือใกล้เคียง (Convergent Validity) เป็นต้น หลักฐานความตรงของเครื่องมือมาจาก 3 แหล่ง คือ เนื้อหาของเครื่องมือ โครงสร้างของเครื่องมือ และความสัมพันธ์ของการวัดตัวแปรนั้นด้วยเครื่องมือนี้กับ

การวัดตัวแปรอื่นด้วยเครื่องมืออื่น (Joint Committee on Standards for Educational and Psychological Testing: JSEPT. 1999)

ในการวิจัยนี้ได้ตรวจสอบความตรงสองแหล่งแรกในขั้นตอนการพัฒนา คือการหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (หาค่า IOC) และการหาความตรงเชิงแนวคิดทฤษฎี (โครงสร้าง) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ดังที่ได้รายงานมาแล้ว ที่จะกล่าวต่อไปเป็นการใช้แหล่งที่สาม คือการศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ซึ่งปรากฏในลักษณะของความสอดคล้องไม่สอดคล้องกันของคะแนนจากการวัดด้วยเครื่องมือเหล่านั้น

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู ไปวัดร่วมกับเครื่องมือวัดจิตลักษณะอีก 2 ประการ (ซึ่งได้สร้างขึ้นพร้อมกันในครั้งนี้) ที่ระบุว่าเป็นจิตลักษณะสำคัญตามแนวคิดทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของศาสตราจารย์ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) อันได้แก่ ทศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องอีก 1 ประการ คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน เป็นกลุ่มเดียวกับที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ในการตรวจสอบความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกรณีความสัมพันธ์ระหว่างการวัดตัวแปร นอกจากจะสะท้อนความตรงในลักษณะต่าง ๆ โดยเฉพาะความตรงเชิงลู่เข้าหากัน (Convergence Validity) แล้ว ยังสามารถทดสอบความต่างของความตรงเป็นคู่ได้ด้วย เป็นการเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างคู่โดย Z-test (Steiger. 1980) ข้อมูลที่ได้จากการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู กับจิตลักษณะและสถานการณ์อีก 3 ประการที่วัดทดสอบความต่างของความตรงเชิงลู่เข้าหากันได้ดังนี้

การทดสอบ ได้ตั้งสมมติฐานส่วน validation นี้ไว้ 3 ข้อ คือ

สมมติฐานที่ 1 : $r_1 > r_2$

สมมติฐานที่ 2 : $r_1 > r_3$

สมมติฐานที่ 3 : $r_2 > r_3$

เมื่อ r_1 เป็นความสัมพันธ์ (ความตรงเชิงลู่เข้าหากัน) ระหว่างการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน (behavior) กับ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน (lucus)

r_2 เป็นความสัมพันธ์ (ความตรงเชิงลู่เข้าหากัน) ระหว่างการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน (behavior) กับ ทศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน (attitude)

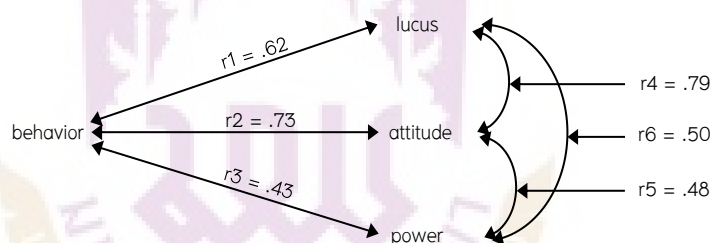
r_3 เป็นความสัมพันธ์ (ความตรงเชิงลู่เข้าหากัน) ระหว่างการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน (behavior) กับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (power)

การวิเคราะห์ได้ดำเนินการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากการวัดตัวแปรต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือที่สร้างขึ้น ได้พบค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .434 ถึง .790 ทุกค่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่ามีความตรงเชิงลู่เข้าระหว่างคะแนน จากการวัดของ 4 ตัวแปร ดังตาราง 22 และ ภาพ 15

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน กับจิตลักษณะและสถานการณ์อื่น ๆ (n=240)

ตัวแปร	1	2	3	4
1. พฤติกรรมการทำงาน	1			
2. ความเชื่ออำนาจในตน	.615**	1		
3. ทศนคติต่อการทำงาน	.725**	.790**	1	
4. การใช้อำนาจ	.434**	.495**	.484**	1

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01



ภาพ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูกับจิตลักษณะอีก 2 ประการ และ สถานการณ์ 1 ประการ

ผลการทดสอบ ไม่พบความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู กับการวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เปรียบเทียบกับ ความสัมพันธ์ของการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูกับทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ($Zr1r2 = 1.07$, $p = .504$) ขณะที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู กับการวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู สูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู กับการวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ($Zr1r3 = 2.35$, $p = .003$) และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู กับการวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ทำงานอย่างอุทิศตนของครู กับการวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู สูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูกับการวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ($Zr2r3 = 2.97, p = .002$) ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ด้วย Z-test

	Z-test	p
Zr1r2	1.07	.504
Zr1r3	2.35	.003
Zr2r3	2.97	.002

กล่าวโดยสรุปคือ มีความตรงเชิงลู่เข้าหากัน (Convergent validity) ระหว่างการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู กับการวัดอีก 3 ตัวแปร คือ การวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู การวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และการวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ในส่วน Validation ทั้ง 3 ข้อ ขณะที่ได้ทำการทดสอบความต่างของความตรงเชิงลู่เข้าหากัน และได้พบนัยสำคัญของความแตกต่าง 2 จาก 3 คู่

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ระยะที่ 1

เครื่องมือที่สร้างขึ้น คือแบบวัด 4 ชุด ข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบวัดกับกลุ่มตัวอย่าง 350 คน เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า มีองค์ประกอบตั้งแต่ 2 ถึง 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบในแบบวัดรวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ตั้งแต่ร้อยละ 52.38 ถึง 61.43 (สนับสนุนสมมติฐานที่หนึ่ง)

เครื่องมือที่ปรับหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง องค์ประกอบการวัดของแต่ละแบบวัดได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) (สนับสนุนสมมติฐานที่สอง)

เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในขั้นของการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีความตรงเชิงโครงสร้างอันเป็นผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (EFA and CFA) และมีความตรง เชิงลู่เข้า ฉายออก และมีค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตั้งแต่ .86 ถึง .93 (สนับสนุนสมมติฐานที่สาม)

สมมติฐานการวิจัยระยะที่ 1 ทั้ง 3 ข้อ กล่าวไว้ดังนี้

1. เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบของตัวแปรที่วัดอย่างน้อยสององค์ประกอบ องค์ประกอบทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนลักษณะที่วัดได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
2. องค์ประกอบที่พบได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit)
3. เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความตรงในลักษณะต่าง ๆ อย่างน้อย สองลักษณะ โดยปรากฏ ความตรงในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการวัดด้วยเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูกับเครื่องมือชนิดอื่นอยู่ด้วย และมีความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ท (Cronbach's Alpha Coefficient) ไม่น้อยกว่า .70

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อตรวจสอบพบว่า สนับสนุนสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 ข้อ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ เป็นตามลำดับคือ 1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง และ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ 2. ผลการวิเคราะห์ปริมาณการดำเนินงานพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มต่าง ๆ และ 3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู (เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์)

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง และ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อความเข้าใจกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยระยะที่ 2 ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 400 คน มีอายุโดยเฉลี่ยที่ 38.64 ปี มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 9.22 มีอายุราชการโดยเฉลี่ย 10.58 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 8.93 เป็นเพศชาย ร้อยละ 45.75 เพศหญิงร้อยละ 54.25 ส่วนใหญ่ สถานภาพโสด (ร้อยละ 53.50) มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 43.50 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.50) รองลงมาคือปริญญาโท (ร้อยละ 39.00) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ครู คศ.2 (ร้อยละ 36.25) รองลงมาคือ ครู คศ.1 (ร้อยละ 29.00) เป็น

ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ร้อยละ 60.25 และสอนในโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 39.75 ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะทางชีวสังคม และภูมิหลังของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n =400)	ร้อยละ (%)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
อายุ	400	100	38.64	9.22
อายุราชการ	400	100	10.58	8.93
เพศ	ชาย	183	45.75	
	หญิง	217	54.25	
สถานภาพ	โสด	214	53.50	
	สมรส	174	43.50	
	หย่าร้าง	11	2.75	
	หม้าย	1	0.25	
การศึกษา	ปริญญาตรี	242	60.50	
	ปริญญาโท	156	39.00	
	ปริญญาเอก	2	0.50	
ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	74	18.50	
	ครู คศ.1	116	29.00	
	ครู คศ.2	145	36.25	
	ครู คศ.3	65	16.25	
ระดับโรงเรียน	ร.ร.ประถม	241	60.25	
	ร.ร.มัธยม	159	39.75	

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการตรวจสอบเบื้องต้นกับตัวแปรที่จะนำเข้าวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลต่อไป ตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ประกอบด้วย ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม กลุ่มแรก ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม มี 4 ตัวแปร (เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต) กลุ่มที่สอง กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ (การใช้อำนาจของผู้บริหาร การสนับสนุนทางสังคม บรรยากาศในการทำงาน และ การมีตัวแบบที่ดี) กลุ่มที่สาม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (การใช้อำนาจในตนในการทำงานอย่าง

อุทิศตนของครู และ ทักษะติดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู) การวิเคราะห์ด้วยสถิติหาความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) ของเพียร์สัน พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กัน (เป็นคู่) อย่างมีนัยสำคัญ และเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์ระหว่าง .066 ถึง .821 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าว เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลต่อไปได้ ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ดังตาราง 25

2. ผลการวิเคราะห์ปริมาณการดำเนินงานพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ มีเป้าหมายเพื่อหาปริมาณการดำเนินงานพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ Stepwise Multiple Regression Analysis (Stepwise MRA) ตัวแปรถูกทำนายคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ตัวแปรทำนายเป็นตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มต่าง ๆ การทำนายมี 3 แบบ (design) คือ ทำนายโดยชุดตัวแปรที่ 1 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม (4 ตัวแปร) ทำนายโดยชุดตัวแปรที่ 2 กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (6 ตัวแปร) และ ทำนายโดยชุดตัวแปรที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยชุดตัวแปรที่ 1 ร่วมกับชุดตัวแปรที่ 2 (รวม 10 ตัวแปร) การวิเคราะห์แต่ละแบบดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (กลุ่มรวม) และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม อันได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา และ กลุ่มที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา การนำเสนอผลการวิเคราะห์เรียงลำดับ แบบที่ 1 แบบที่ 2 และ แบบที่ 3 ตามลำดับ

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย (ระยะที่สอง)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	DV ^a	1 ^b	2 ^b	3 ^b	4 ^b	5 ^c	6 ^c	7 ^c	8 ^c	9 ^d
DV ^a	5.26	.52	1.00									
1 ^b	4.78	.87	.434	1.00								
2 ^b	4.46	.79	.341	.477	1.00							
3 ^b	4.51	.98	.379	.661	.462	1.00						
4 ^b	4.78	.79	.436	.821	.585	.691	1.00					
5 ^c	4.84	.71	.431	.348	.138	.370	.272	1.00				
6 ^c	5.00	.88	.389	.423	.068	.567	.394	.435	1.00			

ตาราง 25 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	DV ^a	1 ^b	2 ^b	3 ^b	4 ^b	5 ^c	6 ^c	7 ^c	8 ^c	9 ^d
7 ^c	4.50	1.00	.296	.359	.066	.460	.322	.329	.622	1.00		
8 ^c	4.41	.77	.490	.446	.260	.476	.449	.360	.588	.590	1.00	
9 ^d	5.03	.70	.615	.495	.211	.553	.443	.573	.559	.439	.542	1.00
10 ^d	5.19	.61	.725	.484	.272	.501	.425	.624	.565	.438	.525	.790

หมายเหตุ: a หมายถึง ตัวแปรตาม: DV = พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

b หมายถึง ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม: 1 = เหตุผลเชิงจริยธรรม, 2 = ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน, 3 = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, 4 = สุขภาพจิต

c หมายถึง ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน: 5 = การใช้อำนาจของผู้บริหาร, 6 = การสนับสนุนทางสังคม, 7 = บรรยากาศในการทำงาน, 8 = การมีตัวแบบที่ดี

D หมายถึง ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์: 9 = ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู, 10 = ทักษะติดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

2.1 ผลการวิเคราะห์ปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรชุดที่ 1 กลุ่มจิตลักษณะเดิม

ผลการวิเคราะห์ การทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรชุดที่ 1 กลุ่มจิตลักษณะเดิม พบว่า ในครูกลุ่มรวม ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(3) และเหตุผลเชิงจริยธรรม (1) โดยน้ำหนักการทำนาย (β) เป็น .385 และ .293 ตามลำดับ ตัวแปรชุดที่ 1 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 31.4 (R Square = .314) (ดังตาราง 26) ในกลุ่มย่อย ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูคือ ยังคงเป็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(3) และเหตุผลเชิงจริยธรรม (1) โดยน้ำหนักการทำนาย (β) ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีตั้งแต่ .236 ถึง .477 โดยน้ำหนักการทำนาย (β) ของเหตุผลเชิงจริยธรรมมีตั้งแต่ .244 ถึง .306 ตัวแปรชุดที่ 1 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูในกลุ่มย่อย ได้ร้อยละ 15.0 ถึง 42.4 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มย่อยเพศชาย (42.4%) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มย่อยเพศหญิง (15.0%) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรชุดที่ 1 กลุ่มจิตลักษณะเดิม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ตัวทำนาย*	ค่าเบตา	% ทำนาย
รวม	400	3, 1	.385, .293	31.4
ชาย	187	3, 1	.477, .284	42.4
หญิง	217	1, 3	.244, .236	15.0
รร.ประถม	241	3, 1	.376, .306	32.9
รร.มัธยม	159	3, 1	.375, .302	30.4

หมายเหตุ: * 1 หมายถึง เหตุผลเชิงจริยธรรม, 2 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน, 3 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, 4 หมายถึง สุขภาพจิต

2.2 ผลการวิเคราะห์ปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรชุดที่ 2 กลุ่มสถานการณ์ร่วมกับกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์

ผลการวิเคราะห์ การทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรชุดที่ 2 กลุ่มสถานการณ์ร่วมกับกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์พบว่า ในครูกลุ่มรวม ตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูคือ ทักษะติดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู (10) การมีตัวแบบที่ดี (8) บรรยากาศในการทำงาน (7) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน (9) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (β) เท่ากับ .595, .161, -.158, .135 ตามลำดับ ตัวแปรชุดที่ 2 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.7 (R Square = .567) (ดังตาราง 27) ในกลุ่มย่อย ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูคือ ทักษะติดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู (10) (ค่า β ตั้งแต่ .496, ถึง .688) การมีตัวแบบที่ดี (8) (ค่า β ตั้งแต่ .255, ถึง .317) และ การสนับสนุนทางสังคม (6) (ค่า β ตั้งแต่ .114, ถึง .176) ตัวแปรชุดที่ 2 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูในกลุ่มย่อย ได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.0 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มย่อยเพศชาย (63.0%) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มย่อยเพศหญิง (45.2%) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยกลุ่มตัวแปร
สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ตัวทำนาย*	ค่าเบต้า	% ทำนาย
รวม	400	10, 8, 7, 9	.595, .161, -.158, .135	56.7
ชาย	187	10, 8, 7, 6	.685, .255, -.169, .114	63.0
หญิง	217	10, 6	.617, .165	45.2
ร.ร.ประถมฯ	241	10, 6	.688, .176	58.6
ร.ร.มัธยม	159	10, 8, 9, 7	.496, .317, .271, -.268	56.2

หมายเหตุ: * 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา, 6 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคม, 7 หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน, 8 หมายถึง การมีตัวแบบที่ดี, 9 หมายถึง ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน, 10 หมายถึง ทักษะติดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

2.3 ผลการวิเคราะห์ปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ของครู ด้วยตัวแปรชุดที่ 3 กลุ่มจิตลักษณะเดิม ร่วมกับ กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิต ลักษณะตามสถานการณ์

ผลการวิเคราะห์ การทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วย
ตัวแปรชุดที่ 3 กลุ่มจิตลักษณะเดิม ร่วมกับ กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตาม
สถานการณ์พบว่า ในครูกลุ่มรวม ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายสำคัญ ของพฤติกรรมการทำงาน
อย่างอุทิศตนของครูคือ ทักษะติดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู (10) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3)
การสนับสนุนทางสังคม (6) และ สุขภาพจิต (4) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (β) เท่ากับ
.639, .180, .127, -.098 ตามลำดับ ตัวแปรชุดที่ 3 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่าง
อุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.5 (R Square = .565) ดังตาราง 30 ในกลุ่มย่อย ตัวแปรที่เป็นตัว
ทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูคือ ทักษะติดต่อการทำงานอย่าง
อุทิศตนของครู (10) (ค่า β ตั้งแต่ .496, ถึง .653) การมีตัวแบบที่ดี (8) (ค่า β ตั้งแต่ .220,
ถึง .317) และ การสนับสนุนทางสังคม (6) (ค่า β ตั้งแต่ .118, ถึง .165) ตัวแปรชุดที่ 3
ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูในกลุ่มย่อย ได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.9
โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มย่อยเพศชาย (63.9%) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มย่อยเพศหญิง
(45.2%) ดังตาราง 28

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบร้อยละการทำนายของ ตัวแปรทำนายชุดที่ 3 เปรียบเทียบกับการทำนายของตัวแปรชุดที่ 1 และตัวทำนายชุดที่ 2 พบความแตกต่างของการทำนาย ตั้งแต่ร้อยละ -2 ถึง 2.5 ซึ่งน้อยกว่าร้อยละ 5

ตาราง 28 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมกลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1		ชุดที่ 2		ชุดที่ 3			% ต่าง
		ตัว	%	ตัว	%	ตัว	ค่าเบต้า	%	
		ทำนาย*	ทำนาย	ทำนาย*	ทำนาย	ทำนาย*		ทำนาย	
รวม	400	3,1	31.4	10, 8, 7, 9	56.7	10, 3, 6, 4	.639, .180, .127, -.098	56.5	-2
ชาย	187	3,1	42.4	10, 8, 7, 6	63.0	10, 8, 7, 6, 3	.626, .220, -.195, .118, .141	63.9	.9
หญิง	217	1,3	15.0	10, 6	45.2	10,6	.617, .165	45.2	.0
รร.	241	3,1	32.9	10, 6	58.6	10, 3, 6, 4	.653, .200, .138, -.144	61.1	2.5
ประถม									
รร.	159	3,1	30.4	10, 8, 9, 7	56.2	10, 8, 9, 7	.496, .317, .271, -.268	56.2	.0
มัธยม									

หมายเหตุ: * 1 หมายถึง เหตุผลเชิงจริยธรรม, 2 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน, 3 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, 4 หมายถึง สุขภาพจิต, 5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา, 6 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคม, 7 หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน, 8 หมายถึง การมีตัวแบบที่ดี, 9 หมายถึง ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน, 10 หมายถึง ทักษะติดต่อการทำงานอย่างอุทิศตน

3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ตัวแปรที่น่ามาวิเคราะห์ประกอบด้วย 1) ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน สุขภาพจิต และเหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การมีตัวแบบที่ดี และการ

ใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน และทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู 4) กลุ่มตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ได้แก่ ความเสียสละ การไม่หวังผลตอบแทน และความมุ่งมั่นทุ่มเท ผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มจิตลักษณะเดิมที่มีค่าอิทธิพลสูงที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .78 สามารถทำนายได้ร้อยละ 61 ($R^2 = .61$) รองลงมาคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .74 สามารถทำนายได้ร้อยละ 65 ($R^2 = .65$) สุขภาพจิต มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .74 สามารถทำนายได้ร้อยละ 54 ($R^2 = .54$) และเหตุผลเชิงจริยธรรมมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .54 สามารถทำนายได้ร้อยละ 21 ($R^2 = .21$) ตามลำดับ

3.2 ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ที่มีค่าอิทธิพลสูงที่สุด คือ การมีตัวแบบที่ดี โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .96 สามารถทำนายได้ร้อยละ 74 ($R^2 = .74$) รองลงมาคือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .82 สามารถทำนายได้ร้อยละ 91 ($R^2 = .91$) บรรยากาศในการทำงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .74 สามารถทำนายได้ร้อยละ 55 ($R^2 = .55$) และการสนับสนุนทางสังคมมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .58 สามารถทำนายได้ร้อยละ 34 ($R^2 = .34$) ตามลำดับ

3.3 ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่มีค่าอิทธิพลสูงที่สุด ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .93 สามารถทำนายได้ร้อยละ 73 ($R^2 = .73$) รองลงมาคือ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .77 สามารถทำนายได้ร้อยละ 87 ($R^2 = .87$) ตามลำดับ

3.4 ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ที่มีค่าอิทธิพลสูงที่สุด คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .91 สามารถทำนายได้ร้อยละ 48 ($R^2 = .48$) รองลงมาคือ ความเสียสละ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .82 สามารถทำนายได้ร้อยละ 63 ($R^2 = .63$) และการไม่หวังผลตอบแทน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .70 สามารถทำนายได้ร้อยละ 51 ($R^2 = .51$) ตามลำดับ

ผลวิเคราะห์ ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงค่าความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดแต่ละตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	Regression Weights				Standardized	R ²
		Estimate	S.E.	C.R.	p	Regression Weight Estimate	
จิตลักษณะเดิม	- แรงจูงใจ	1.58	.20	8.03	***	.78	.61
	- มุ่งอนาคต	1.72	.22	7.89	***	.74	.65
	- สุขภาพจิต	1.95	.25	7.89	***	.74	.54
	- เหตุผล	1.00	-	-	-	.54	.21
สถานการณ์ในการทำงาน	- บรรยากาศ	1.02	.06	17.30	***	.74	.55
	- การสนับสนุน	.64	.05	12.89	***	.58	.34
	- ตัวแบบที่ดี	1.05	.05	22.31	***	.96	.74
	- การใช้อำนาจ	1.00	-	-	-	.82	.91
จิตฯ ตาม	- ความเชื่อ	.96	.05	18.99	***	.77	.87
สถานการณ์	- ทักษะ	1.00	-	-	-	.93	.73
พฤติกรรมการทำงาน	- เสียสละ	1.10	.10	10.71	***	.82	.63
	- ไม่หวังผล	1.31	.10	12.86	***	.70	.51
	- มุ่งมั่นทุ่มเท	1.00	-	-	-	.91	.48

หมายเหตุ: *** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($p < 0.05$)

การวิเคราะห์หัตถิทธิพลของตัวแปรต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อจิตลักษณะตามสถานการณ์ มีดังนี้

1.1 ส่งผลทางตรง ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงสูงสุดคือ จิตลักษณะเดิม รองลงมาคือ สถานการณ์ในการทำงาน

1.2 ส่งผลกระทบบรวมสูงสุด ตัวแปรที่ส่งผลกระทบบรวมสูงสุด คือ จิตลักษณะเดิม รองลงมาคือ สถานการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูมีดังนี้

2.1 ส่งผลทางตรง ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงสูงสุดคือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ รองลงมาคือ สถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะเดิม ตามลำดับ

2.2 ส่งผลทางอ้อม ตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมสูงสุดคือ จิตลักษณะเดิม รองลงมาคือ สถานการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ

2.3 ส่งผลกระทบบรรวมสูงสุด ตัวแปรที่ส่งผลกระทบบรรวมสูงสุด คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ รองลงมาคือ จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ในการทำงาน

ดั่งนำเสนอไว้ในตาราง 30

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลในโมเดล

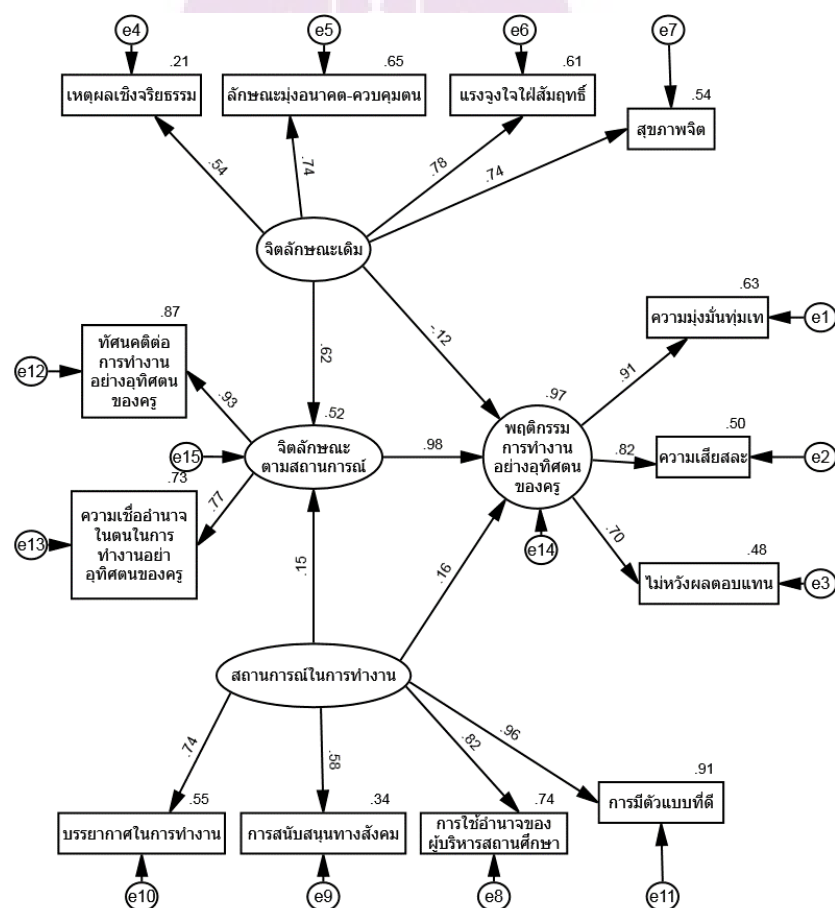
ตัวแปรตาม (Endogenous variable)	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ		
			จิตลักษณะเดิม	สถานการณ์ใน การทำงาน	จิตฯตาม สถานการณ์
จิตลักษณะตาม สถานการณ์	.52	DE	.62	.15	–
		IE	–	–	–
		TE	.62	.15	–
พฤติกรรมการทำงานฯ	.97	DE	–.12	.16	.98
		IE	.61	.15	–
		TE	.49	.31	.98

หมายเหตุ: DE หมายถึง direct effect, IE หมายถึง indirect effect, TE หมายถึง total effect

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ของปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แสดงให้เห็นว่าโมเดลได้รับการยืนยัน (Fit) คือ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 55.69, df = 41, χ^2/df = 1.36, p-value = .06, NFI = .98, GFI = .98 CFI = 1.00 RMR = .02 และ RMSEA = .03 ดังตาราง 31 ผลนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ได้คาดหมายไว้ว่า “รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูสามารถเป็นดังภาพ 16

ตาราง 31 แสดงความสอดคล้องของโมเดล (Model fit) ปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อ
พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์แสดงความสอดคล้อง	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์
p	$.05 < p \leq 1.00$	.06
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	1.36
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	.02
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	.03
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	.98
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	1.00
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	.98



Chi-square = 55.690, Chi-square/df = 1.358, df = 41, p = .063, GFI = .980,
NFI = .983, CFI = .995, RMR = .017, RMSEA = .030

ภาพ 16 โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
อย่างอุทิศตนของครู

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2

สรุปผลการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ปริมาณการดำเนินงานพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มต่าง ๆ ได้ว่า

1. ตัวแปรทำนายชุดที่ 1 กลุ่มจิตลักษณะเดิม ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 31.4 ในกลุ่มรวม ทำนายได้ร้อยละ 15.0 ถึง 42.4 ในกลุ่มย่อย โดยตัวทำนายสำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม

2. ตัวแปรทำนายชุดที่ 2 กลุ่มสถานการณ์ร่วมกับกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 31.4 ในกลุ่มรวม ทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.0 ในกลุ่มย่อย โดยตัวทำนายสำคัญคือ ทักษะติดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู การมีตัวแบบที่ดี และการสนับสนุนทางสังคม

3. ตัวแปรทำนายชุดที่ 3 กลุ่มจิตลักษณะเดิม ร่วมกับกลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.5 ในกลุ่มรวม ทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.9 ในกลุ่มย่อย โดยตัวทำนายสำคัญคือ ทักษะติดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู การมีตัวแบบที่ดี และ การสนับสนุนทางสังคม (ซึ่งใกล้เคียงกับตัวแปรทำนายชุดที่ 2

4. ตัวแปรทำนายชุดที่ 3 เปรียบเทียบกับ ตัวทำนายของตัวแปรชุดที่ 1 และตัวทำนายชุดที่ 2 พบความแตกต่างของการทำนาย ตั้งแต่ร้อยละ -.2 ถึง 2.5 (ไม่ถึงร้อยละ 5)

5. โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ของปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แสดงให้เห็นว่าโมเดลได้รับการยืนยัน (Fit) คือ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 55.69, $df = 41$, $\chi^2/df = 1.36$, $p\text{-value} = .06$, $NFI = .98$, $GFI = .98$, $CFI = 1.00$, $RMR = .02$ และ $RMSEA = .03$

สมมติฐานการวิจัย ระยะที่ 2

สมมติฐานที่ 1 ในกลุ่มจิตลักษณะเดิมของครู ที่ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม มีตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

สมมติฐานที่ 2 ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน และความเชื่ออำนาจในตน และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงานประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการมีตัวแบบที่ดี รวม 6 ตัวแปร

มีตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

สมมติฐานที่ 3 ตัวทำนายชุดที่ 1 (คือ จิตลักษณะเดิม 4 ตัวแปร) ร่วมกับตัวทำนายชุดที่ 2 (คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสถานการณ์ในการทำงาน 6 ตัวแปร) รวม 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้มากกว่า เมื่อใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงลำพัง โดยกำหนดเกณฑ์ความแตกต่างของปริมาณการทำนายไว้ที่ ร้อยละ 5

สมมติฐานที่ 4 รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 2 ทั้ง 4 ประการพบว่า สมมติฐาน ข้อ 1, 2 และ 4 ได้รับการสนับสนุน จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ส่วนสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ไม่ได้รับการสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองสร้างสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยสำคัญ (บางประการ) ของพฤติกรรมทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นตามลำดับดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

ส่วนที่สอง การวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึก จากการวัดหลังการฝึกทันที

ส่วนที่สาม การวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึก จากการวัดหลังฝึก และวัดติดตามในลักษณะการวัดซ้ำ [ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (ANOVA – Repeated measures) ตามวิธีของบอนเฟอร์โรนี (Bonferroni method)]

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ คือต้องการตรวจสอบผลการฝึกเพื่อพัฒนาลักษณะที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญ 2 ประการ ของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูที่เป็นผลค้นพบจากการวิจัยในระยะที่ 2 ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่เด่นในการวิเคราะห์การทำนายพฤติกรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นตัวแปรจิตลักษณะเดิมที่เด่นในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุของ

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยตรวจสอบทั้งผลที่เกิดขึ้นหลังการฝึกทันที และเมื่อทิ้งช่วงเวลา (วัดติดตาม) และรวมถึงการตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นกับแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู (Action tendency) ด้วย โดยมีการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 3 จำนวน 4 ข้อ พร้อมไปด้วย

ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ได้แก่ คะแนนการวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และ แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ทั้งคะแนนที่ได้จากการวัดหลังการฝึกทันที และเมื่อทิ้งช่วงเวลา (วัดติดตาม 2 สัปดาห์ผ่านไป)

สำหรับตัวแปรแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู นั้นเป็นลักษณะที่ได้มีการฝึกโดยตรง แต่เป็นลักษณะที่คาดว่า เมื่อมีการฝึกสร้างสาเหตุสำคัญ คือ ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนฯ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตนฯ หากการฝึกสร้างสาเหตุสำคัญดังกล่าวได้ผล ก็อาจส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนได้ แต่การวัดพฤติกรรมในระยะใกล้กับการฝึกอาจไม่เด่นชัด การวิจัยนี้จึงวัดแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมดังกล่าวแทน

การวิเคราะห์ข้อมูลทำเป็นสามตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวัดหลังการฝึกทันที โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีการวัดซ้ำ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (ANOVA – Repeated measures) ตามวิธีของบอนเฟร์โรนี (Bonferroni method) ผลการวิเคราะห์รายงานไปตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะทางชีวสังคม และภูมิหลังของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เข้ารับการฝึกพัฒนา (กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 87 คน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว มีอายุโดยเฉลี่ยที่ 30.94 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 5.94 เป็นเพศชาย ร้อยละ 24.10 เพศหญิง ร้อยละ 75.90 สถานภาพโสด ร้อยละ 74.70 สถานภาพสมรส ร้อยละ 25.30 ส่วนใหญ่การศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.40 รองลงมาคือปริญญาโท ร้อยละ 27.60 ดำรงตำแหน่ง ร้อยละ 55.20 และดำรงตำแหน่งครู ร้อยละ 44.80 ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะทางชีวสังคม และภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกพัฒนา

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (n=87)	ร้อยละ (%)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
อายุ		87	100	30.94	5.94
เพศ	ชาย	21	24.10		
	หญิง	66	75.90		
สถานภาพ	โสด	65	75.70		
	สมรส	22	25.30		
การศึกษา	ปริญญาตรี	63	72.40		
	ปริญญาโท	24	27.60		
ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	48	55.20		
	ครู	39	44.80		

2. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึก จากการวัดหลังการฝึกทันที

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึกพัฒนา ทศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน ที่วัดทันที ตัวแปรตามคือ ทศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่วัดทันที ตัวแปรอิสระคือ การฝึกซึ่งมี 2 ค่า คือ ฝึก กับไม่ฝึก (ทดลอง กับ ควบคุม) เนื่องจากได้มีการจัดตัวอย่างเข้าสู่กลุ่มโดยวิธีการสุ่มโดยสมาชิกมีโอกาสเท่าเทียมกัน (Random assignment) ทำให้เชื่อได้ว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสองกลุ่มมีความเท่าเทียมกันก่อนการจัดกระทำ ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ส่วนนี้จึงพิจารณาเฉพาะคะแนนการวัดหลังการฝึก สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ สถิติทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t-test independent)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบความแตกต่างของคะแนนทศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน ($t = 15.118, p < .01$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน ($t = 9.995, p < .01$) และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ($t = 14.622, p < .01$) ระหว่างกลุ่มที่ครูได้รับการฝึกกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยทศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน ($\bar{X} = 71.02, S.D. = 4.15$) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ($\bar{X} = 54.16, S.D. = 6.02$) ครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน ($\bar{X} = 54.07, S.D. = 3.91$)

สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ($\bar{X} = 41.51$, S.D. = 7.21) และครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ($\bar{X} = 76.64$, S.D. = 4.04) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ($\bar{X} = 58.27$, S.D. = 7.15) ดังตาราง 33 และ 34

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลผลการฝึกพัฒนาระหว่างครูที่ได้รับการฝึก (Experiment) กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก (Control)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ทัศนคติต่อการทำงานฯ	9.010	.004	15.118	85	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	33.617	.000	9.995	85	.000
แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมฯ	11.449	.001	14.622	85	.000

ตาราง 34 ค่าสถิติพื้นฐานของการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลผลการฝึกพัฒนาระหว่างครูที่ได้รับการฝึก (Experiment) กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก (Control)

	กลุ่ม	n	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ความต่างของ
			($\bar{X}$)	มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย
ทัศนคติต่อการ	ทดลอง	42	71.02	4.15	16.86
ทำงานฯ	ควบคุม	45	54.16	6.02	
แรงจูงใจใฝ่	ทดลอง	42	54.07	3.91	12.56
สัมฤทธิ์	ควบคุม	45	41.51	7.21	
แนวโน้มการเกิด	ทดลอง	42	76.64	4.04	18.37
พฤติกรรมฯ	ควบคุม	45	58.27	7.15	

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ พบว่า กลุ่มครูที่ได้รับการฝึกมีทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศ สูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก และการฝึกดังกล่าวส่งผลถึงแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนด้วย ผลดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 3 ข้อ 1 ที่กล่าวว่า “การฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน สามารถพัฒนาจิตที่ฝึก แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้สูงกว่าการไม่ได้ฝึกด้วยโปรแกรมฝึกดังกล่าว”

3. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึกจากการวัดหลังฝึกทันที และการวัดติดตามในลักษณะการวัดซ้ำ

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึกพัฒนา ทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน ที่วัดทันที และที่มีการวัดซ้ำ (หลังการฝึก 2 สัปดาห์) ตัวแปรตามคือ ทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่วัดทันที และที่วัดซ้ำ ตัวแปรอิสระคือ การฝึกซึ่งมี 2 ค่า คือ ฝึก กับไม่ฝึก (ทดลอง กับ ควบคุม) และ การวัดซึ่งมี 2 ค่า คือ วัดทันที และวัดติดตาม

สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (ANOVA – Repeated measures) ตามวิธีของบอนเฟร์โรนนี่ (Bonferroni method) เนื่องจากผลการวิเคราะห์มีองค์ประกอบหลายส่วน เพื่อให้การรายงานผลมีความชัดเจน จึงนำเสนอแยกเป็นแต่ละตัวแปรตาม คือ ผลการวิเคราะห์ทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตน ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน และ แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดซ้ำทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึก และติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ไม่พบความแตกต่างระหว่างคะแนนจากการวัดซ้ำ 2 ครั้ง (Within Subjects) ($F = .069$, $p > .05$) และไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการวัด กับกลุ่มฝึก ($F = .021$, $p > .05$) ผลดังตาราง 35 ขณะที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่ได้รับการฝึกพัฒนาทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตน กับกลุ่มครูที่ไม่ได้รับการฝึก (Between Subjects) ($F = 446.855$, $p < .01$) ผลดังตาราง 36 โดยกลุ่มครูที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตน ($\bar{X} = 70.869$) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ($\bar{X} = 54.111$) ผลในส่วนนี้ ดังตาราง 37

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึกและติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกในส่วนที่เป็นารวัดซ้ำ (Tests of Within-Subjects Effects)

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ทัศนคติฯ	1.724	1.000	1.724	.069	.793
ทัศนคติฯ x กลุ่ม	.529	1.000	.529	.021	.884
ความคลาดเคลื่อน	2115.310	85.000	24.886		

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึกและติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ในส่วนเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม (Tests of Between-Subjects Effects)

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
จุดตัด	678663.810	1	678663.810	24854.677**	.000
กลุ่ม	12201.511	1	446.855	446.855**	.000
ความคลาดเคลื่อน	2320.948	85	27.305		

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 37 ค่าประมาณ (Estimates) สถิติ

กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
ทดลอง	70.869	.570	69.367	72.371
ควบคุม	54.111	.551	52.660	55.562

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดซ้ำแรงงูใจไฟ้สัณฤทธิ์

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจไฟ้สัณฤทธิ์ที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึก และติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ไม่พบความแตกต่างระหว่างคะแนนจากการวัดซ้ำ 2 ครั้ง (Within Subjects) ($F = .068$, $p > .05$) และไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการวัด กับกลุ่มฝึก ($F = .016$, $p > .05$) ดังตาราง 38 ขณะที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่ได้รับการฝึกพัฒนาแรงงูใจไฟ้สัณฤทธิ์ กับกลุ่มครูที่ไม่ได้รับการฝึก (Between Subjects) ($F = 206.911$ $p < .01$) ดังตาราง 39 โดยกลุ่มครูที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจไฟ้สัณฤทธิ์ ($\bar{X} = 53.786$) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ($\bar{X} = 41.122$) ผลในส่วนนี้ ดังตาราง 40

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจไฟ้สัณฤทธิ์ที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึก และติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกในส่วนที่เป็นารวัดซ้ำ (Tests of Within-Subjects Effects)

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงงูใจไฟ้สัณฤทธิ์	19.773	1.000	19.773	.068	.416
แรงงูใจ x กลุ่ม	.463	1.000	.463	.016	.901
ความคลาดเคลื่อน	2515.032	85.000	29.589		

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจไฟ้สัณฤทธิ์ที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึก และติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ในส่วนเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม (Tests of Between-Subjects Effects)

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
จุดตัด	391361.058	1	391361.058	11622.020*	.000
กลุ่ม	6967.541	1	6967.541	206.911*	.000
ความคลาดเคลื่อน	2862.298	85	33.674		

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 40 ค่าประมาณ (Estimates) สถิติ

กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน	95% Confidence Interval	
		มาตรฐาน (S.D.)	Lower Bound	Upper Bound
ทดลอง	53.786	.633	52.117	55.454
ควบคุม	41.122	.612	39.510	42.734

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดซ้ำ แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึก และติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ไม่พบความแตกต่างระหว่างคะแนนจากการวัดซ้ำ 2 ครั้ง (Within Subjects) ($F = .021$, $p > .05$) และไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการวัด กับกลุ่มฝึก ($F = .000$, $p > .05$) ดังตาราง 41 ขณะที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มครูที่ไม่ได้รับการฝึก (Between Subjects) ($F = 327.958$, $p < .01$) ดังตาราง 42 โดยกลุ่มครูที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ($\bar{X} = 76.571$) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ($\bar{X} = 58.211$) ผลในส่วนนี้ ดังตาราง 43

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึก และติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก และ กลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ในส่วนที่เป็นการวัดซ้ำ (Tests of Within-Subjects Effects)

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แนวโน้มฯ	.701	1.000	.701	.021	.885
แนวโน้ม x กลุ่ม	.011	1.000	.011	.000	.986
ความคลาดเคลื่อน	2828.794	85.000	33.280		

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูที่มีการวัดซ้ำ(หลังฝึก และติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ในส่วนเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม (Tests of Between-Subjects Effects)

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
จุดตัด	789295.848	1	789295.848	17673.625*	.000
กลุ่ม	14646.468	1	14646.468	327.958*	.000
ความคลาดเคลื่อน	3796.060	85	44.660		

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 43 ค่าประมาณ (Estimates) สถิติ

กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน	95% Confidence Interval	
		มาตรฐาน (S.D.)	Lower Bound	Upper Bound
ทดลอง	76.571	.729	74.650	78.493
ควบคุม	58.211	.704	56.355	60.067

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ พบว่า ครูที่ได้รับการฝึก ยังคงมีทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน สูงกว่า กลุ่มครูที่ไม่ได้รับการฝึก ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยระยะที่ 3 ข้อ 2 ที่กล่าวว่า “โปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ถ้ามีผลสามารถพัฒนาจิตลักษณะที่ฝึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้จากการวัดทันทีหลังฝึก ผลนั้นจะคงอยู่เมื่อมีการวัดติดตาม (2 สัปดาห์)”

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองสร้างสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ผู้ที่ได้รับการฝึก (กลุ่มทดลอง) ด้วยโปรแกรมการพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผู้ไม่รับการฝึก พบว่า กลุ่มครูที่ได้รับการฝึก มีทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน สูงกว่าครูผู้ไม่ได้รับการฝึก และการฝึกดังกล่าวส่งผลถึงแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศ

ตนด้วย ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า “การฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน สามารถพัฒนาจิตที่ฝึก แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้สูงกว่าการไม่ได้ฝึกด้วยโปรแกรมฝึกดังกล่าว”

ในส่วนที่เป็นการวัดซ้ำ (Tests of Within-Subjects Effects) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวัดสองครั้ง (การวัดซ้ำหลังฝึกและติดตาม) ของกลุ่มครูที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ของทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ผลคือไม่พบความแตกต่างกัน (ของการวัดซ้ำ) ขณะที่ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มครูที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก พบว่า ครูที่ได้รับการฝึก ยังคงมีทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน สูงกว่า กลุ่มครูที่ไม่ได้รับการฝึก ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐาน ข้อ 2 ที่กล่าวว่า “โปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ถ้ามีผลสามารถพัฒนาจิตลักษณะที่ฝึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้จากการวัดทันทีหลังฝึก ผลนั้นจะคงอยู่เมื่อมีการวัดติดตาม (2 สัปดาห์)”

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อสร้างเครื่องมือที่ได้มาตรฐานในการวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครื่องมือวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 540 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลมี สาม ช่วงสำคัญ ช่วงแรกคือ ตรวจสอบคุณภาพในขั้นต้น ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสามารถในการจำแนกรายข้อ (Item Discrimination: r) และ ความเที่ยง (Reliability) ช่วงที่สอง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ช่วงที่สามคือ การตรวจสอบความสามารถใช้งานในสถานการณ์ต่าง ๆ (Validation)

การวิจัยในระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน เลือกโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ทั้งหมดเป็นแบบวัดประเภตมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) ซึ่งมีทั้งเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ (จากการวิจัยในระยะที่ 1) และปรับปรุงจากแบบวัดที่ผู้สร้างไว้ในงานวิจัยก่อนหน้านี้ และแบบวัดที่ขออนุญาตนำมาใช้จากที่มีการสร้างไว้ รวมจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2 จำนวน 11 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดจิตลักษณะเดิม จำนวน 4 แบบวัด แบบวัดสถานการณ์ในการทำงานของครู จำนวน 4 แบบวัด แบบวัดจิตลักษณะตามสถานการณ์ จำนวน 2 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

การวิจัยในระยะที่ 3 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของ ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการ

วิจัยครั้งนี้จำนวน 81 คน โดยการใช้โปรแกรม G*Power : Statistical Power Analyses (Faul, et al., 2007, pp. 175–191) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ตัวอย่างจำนวน 90 คน เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ให้ความร่วมมือการวิจัย การจัดกลุ่มตัวอย่างเพื่อการทดลองใช้การสุ่มเข้ากลุ่มอย่างไม่ลำเอียง (Random Assignment) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด คือ เครื่องวัดตัวแปร ประกอบด้วย แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และแบบวัดแนวโน้มในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และเครื่องมือทดลอง ประกอบด้วย โปรแกรมการพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นโปรแกรมพัฒนาจิตลักษณะสำคัญที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติทดสอบทีแบบ 2 กลุ่มอิสระ (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (ANOVA – Repeated measures) ตามวิธีของบอนเฟอร์โรนี (Bonferroni method) เพื่อการตรวจสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยในแต่ละระยะ โดยสามารถนำเสนอสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยระยะที่ 1 การสร้างเครื่องมือที่ได้มาตรฐานในการวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เครื่องมือวัดที่พัฒนาขึ้น ปรากฏองค์ประกอบและสามารถอธิบายลักษณะที่วัดได้อย่างชัดเจน โดยเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะที่วัดได้ร้อยละ 52.99 เครื่องมือวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู มี 3 องค์ประกอบทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะที่วัดได้ร้อยละ 61.43 เครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู มี 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะที่วัดได้ร้อยละ 52.38 และเครื่องมือวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่วัดได้จากเครื่องมือดังกล่าว มี 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะที่วัดได้ร้อยละ 61.37

โมเดลองค์ประกอบของเครื่องมือวัดตัวแปรที่สร้างขึ้น ได้แก่ เครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการ

ยืนยัน (ด้วยการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง) เครื่องมือมีความเที่ยงเท่ากับ .87, .87, .86 และ .93 ตามลำดับ

ความตรงในการวัดของเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เมื่อตรวจสอบกับเครื่องมือวัดตัวแปรอีก 3 ชุดที่สร้างขึ้นพร้อมกัน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง (ค่า r ตั้งแต่ .434 – .790) เมื่อตรวจสอบทำให้พบความตรงเชิงลู่เข้าของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้น ขณะที่ได้พบความแตกต่างของความตรงเชิงลู่เข้า 2 จาก 3 ครั้งของการตรวจสอบ

ผลการวิจัยระยะที่ 2 การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 31.4 ในกลุ่มรวม กลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 15.0 ถึง 42.4 โดยตัวทำนายสำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม

ตัวแปรทำนาย กลุ่มสถานการณ์ร่วมกับกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.7 ในกลุ่มรวม กลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.0 โดยตัวทำนายสำคัญคือ ทักษะติดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู การมีตัวแบบที่ดี และการสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม ร่วมกับกลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.5 ในกลุ่มรวม กลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.9 โดยตัวทำนายสำคัญคือ ทักษะติดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู การมีตัวแบบที่ดี และการสนับสนุนทางสังคม เมื่อเปรียบเทียบร้อยละการทำนายกับการทำนายด้วยตัวทำนายของชุดที่ 1 และตัวทำนายชุดที่ 2 พบความแตกต่างของการทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ไม่ถึงร้อยละ 5

โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ของปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้รับการยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Fit) คือ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 55.69, df = 41, χ^2/df = 1.36, p -value = .06, NFI = .98, GFI = .98 CFI = 1.00 RMR = .02 และ RMSEA = .03

ผลการวิจัยระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโปรแกรมการพัฒนาทัศนคติและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตนฯ พบว่า ครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกพัฒนาการทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ

ทำงานอย่างอุทิศตน และมีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก เมื่อวัดติดตาม 2 สัปดาห์หลังฝึก พบว่า ผลของการฝึกด้วยโปรแกรมยังคงอยู่ เช่นเดียวกับผลการฝึกเมื่อวัดทันที

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นประเด็นสำคัญ อภิปรายได้ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัยในระยะที่ 1

ประเด็นที่หนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือวัดซึ่งเป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่ 4 ชุด อันได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) แล้ว ปรากฏองค์ประกอบ และสามารถอธิบายลักษณะที่วัดได้อย่างชัดเจน โดยแบบวัดมีองค์ประกอบ 2 – 3 องค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนของลักษณะที่วัดได้ประมาณร้อยละ 52 ถึง 61 ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ของการวิจัยที่กล่าวว่า “เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบของตัวแปรที่วัดอย่างน้อยสององค์ประกอบ องค์ประกอบทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนลักษณะที่วัดได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50”

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของ ดุจเดือน พันธุนาวิน (2557) ที่ได้วิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ ปรากฏว่าแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalue มากกว่า 1.00 รวมทั้งสิ้น 11 ข้อ เช่นเดียวกับ โกศล มีคุณ (2557) ที่ได้สร้างเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมแบบทั่วไป พบว่า เครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมแบบทั่วไปที่สร้างขึ้นพบองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ จำนวน 14 ข้อความ ในส่วนของการหาคุณภาพด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบงานวิจัยของจุไลลักษณ์ เหลียงกอบกิจ (2553) ที่ได้สร้างเครื่องมือวัดการทุ่มเทในการทำงานโดยมีการตรวจสอบเบื้องต้น มีการวิเคราะห์องค์ประกอบสองรอบกับกลุ่มตัวอย่างคนละกลุ่มด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และผลงานของ Pereda, Arch, Pero, Guardia and Foms (2011) ที่พัฒนาแบบวัดความรู้สึกละอาย (Guilt) ต่อจาก Kubany and Harnes (2001) ก็ได้มีการทดลองใช้และตรวจสอบความตรงของ

โมเดลที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ด้วย Confirmatory Factor Analysis ที่ได้ผลการยืนยันองค์ประกอบเดิมอย่างชัดเจน สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับร้อยละการอธิบายพบบางงานวิจัยของดวงเดือน พันธุนาวิน (2557) ได้วิจัยเพื่อสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนทั่วไปและเฉพาะกิจเพื่อใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินคุณลักษณะของคะแนนจากแบบวัด พบว่าแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนฉบับทั่วไป ที่ตอบโดยนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น จำนวน 392 คน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 54.87 และแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน ฉบับเฉพาะกิจ ที่ตอบโดยวัยรุ่นตอนต้น จำนวน 390 คน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 52.81 เช่นเดียวกับ งามตา วรินทร์านนท์ (2557) ได้วิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบทั่วไปและแบบเฉพาะกิจสำหรับใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินความตรง พบว่า แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ใช้กับวัยรุ่นไทยแบบทั่วไป สามารถอธิบายได้ร้อยละ 59.91 ส่วนแบบวัดฉบับเฉพาะกิจสามารถอธิบายได้ร้อยละ 55.43

สรุปได้ว่า แบบวัดที่สร้างขึ้นทั้ง 4 ชุด พบองค์ประกอบ 2 – 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายลักษณะของตัวแปรที่วัดได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งขึ้น และสอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้มีการศึกษาไว้ก่อนหน้านี้ที่พบผลในลักษณะเดียวกัน

ประเด็นที่สอง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลองค์ประกอบของเครื่องมือวัดตัวแปรที่สร้างขึ้น ได้แก่แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการยืนยัน (ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง) จากข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .87, .87, .86 และ .93 สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยที่กล่าวว่า “องค์ประกอบที่พบได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit)” การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในงานวิจัยสร้างเครื่องมือส่วนใหญ่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบดั้งเดิม ในงานวิจัยนี้ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ซึ่งเป็นเทคนิคที่มีปัญหาน้อยลง และได้ผลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

ทั้งนี้เพราะได้มี ผู้วิจัยศึกษาวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบในการพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะต่าง ๆ มีข้อสรุปสำคัญประการหนึ่งว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแต่เดิมมีจุดอ่อนหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวัดพหุลักษณะ-พหุวิธี (Multi Trait – Multi Method: MTMM) เช่น ความคลาดเคลื่อนในการวัด และการจัดการกับความคลาดเคลื่อนในการวัด การทดสอบความเป็นหนึ่งเดียวของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ พบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง สามารถที่จะใช้

เพื่อจัดการกับปัญหาเหล่านี้ได้ นอกจากนั้น การวิเคราะห์ด้วยเทคนิคดังกล่าวได้ช่วยลดจำนวนข้อคำถามลงได้มาก และได้แสดงให้เห็นผลของการวัดที่ชัดเจน (Marsh and Hocevar, 1988) ทำให้ได้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองหรืออันดับที่สูงกว่า (higher order) ในการพัฒนาเครื่องมือกันมากขึ้น เช่น การศึกษาองค์ประกอบทัศนคติและพฤติกรรมสิ่งแวดล้อมของนักศึกษา (Milfont and Duckitt, 2004) การศึกษามโนทัศน์แห่งตน (Self-concept) ของนักเรียนเกรด 2 ถึงเกรด 5 (Marsh and Hocevar, 1985) การศึกษาโครงสร้างค่านิยมการทำงานอย่างเป็นมิตรของนักศึกษา (Kay, 2008) เป็นต้น

สรุปว่า แบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่ทั้ง 4 แบบวัด ได้รับการยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยที่มีการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ประเด็นที่สาม ผลการวิจัยพบว่า ในการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ได้หาคุณภาพด้านความเที่ยงของคะแนนจากการวัด (Score reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายใน โดยวิธี Cronbach's co-efficient alpha (Cronbach's, 1970) ซึ่งเป็นที่นิยมกันในปัจจุบัน พบว่าแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงของคะแนนเป็น .86 ถึง .93 แสดงว่าค่าความเที่ยงของคะแนนจากแบบวัดที่สร้างขึ้นเป็นไปตามที่คาดหมาย (ไม่ต่ำกว่า .70) เกี่ยวกับความตรงในการวัดของเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เมื่อตรวจสอบกับเครื่องมือวัดตัวแปรอีก 3 ชุดที่สร้างขึ้นพร้อมกัน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง (ค่า r ตั้งแต่ .434 - .790) แสดงให้เห็นถึงความตรงเชิงลู่เข้าของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้น ขณะที่ได้พบความแตกต่างของความตรงเชิงลู่เข้า 2 จาก 3 ครั้ง ของการตรวจสอบ ซึ่งแสดงถึงด้านความเที่ยงของเครื่องมือ ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 ของการวิจัยที่กล่าวว่า “เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความตรงในลักษณะต่าง ๆ อย่างน้อย สองลักษณะ โดยปรากฏ ความตรงในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการวัดด้วยเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูกับเครื่องมือชนิดอื่นอยู่ด้วย และมีค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ท (Cronbach's Alpha Coefficient) ไม่น้อยกว่า .70”

ผลที่พบค่าความเที่ยงของคะแนนจากเครื่องมือที่สร้างขึ้นสูงกว่า .70 นั้นมีความสอดคล้องกันกับการพัฒนาเครื่องมือทั้งในและต่างประเทศ ที่ใช้วิธีการขั้นสูงดังในงานวิจัยนี้ เช่น ในการศึกษาของ Simola, Barling and Turner (2010) ซึ่งได้มีการสร้างเครื่องมือวัด

จริยธรรม ethic of care ได้ตรวจสอบความเที่ยงของคะแนนจากเครื่องมือวัดทั้งสองด้วยการหาความสอดคล้องภายใน (coefficient alpha) โดยพบว่าเครื่องมือวัดมีความเที่ยงของคะแนนเป็น .77 เช่นเดียวกับงานวิจัยของโกศล มีคุณ (2557) ซึ่งได้สร้างเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมชนิดทั่วไป มีความเที่ยงของคะแนนจากการใช้เครื่องมือซึ่งหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .76 และงามตา วรินทร์านนท์ (2557) ได้สร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบทั่วไปและแบบเฉพาะกิจ พบค่าความเที่ยงของคะแนนจากการวัดเท่ากับ .76 และ .84 ตามลำดับ ขณะที่ก่อนหน้านี้ การสร้างเครื่องมือวัดความวิตกกังวล (State-Trait Anxiety Inventory: STA1) โดย Spielberger (1970) ซึ่งเป็นระยะแรก ๆ ของการสร้างเครื่องมือลักษณะนี้ หาค่าความเที่ยงของคะแนนเครื่องมือดังกล่าวด้วยวิธีวัดซ้ำ (test-retest reliability) โดยเฉพาะ form Y ซึ่งเป็นชุดที่ใช้กับผู้ใหญ่ (เกรด 6 ขึ้นไป) โดยหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีดังกล่าวได้ .86

สรุปได้ว่า การสร้างแบบวัดขึ้นใหม่ทั้ง 4 แบบวัด แบบวัดมีความเที่ยงมากกว่า .70 และพบความแตกต่างของความตรงเชิงลู่เข้า 2 จาก 3 คู่ ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้ศึกษาไว้เช่นเดียวกัน

จากการดำเนินการ ผลที่ได้และการอภิปรายที่กล่าวมาทำให้เข้าใจได้ว่า การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบวัดใหม่ 4 ชุด อันได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน และแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ครังนี้ผ่านขั้นตอนที่ได้มาตรฐานและมีลักษณะที่เป็นมาตรฐานเช่นเดียวกับในต่างประเทศ ที่สร้างเครื่องมือวัดจิตลักษณะอื่น ๆ

อภิปรายผลการวิจัยในระยะที่ 2

ประเด็นที่หนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 31.4 ในกลุ่มรวม ในกลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 15.0 ถึง 42.4 โดยตัวทำนายสำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ผลดังกล่าวโดยเฉพาะในกลุ่มรวมมีส่วนสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ของการวิจัยในระยะที่ 2 ที่กล่าวว่า “ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมของครู ที่ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม มีตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30” ผลที่พบนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของจุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547, หน้า 81-91, 176-195) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับจิตลักษณะอีก 3 ด้าน รวมเป็น 4 ด้าน ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนทางสังคมแก่นักเรียนในกลุ่มครูที่ได้รับการอบรมมาก โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 34 ส่วนการวิจัยของ

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับลักษณะอื่น บางประการ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสายสอบสวนได้ร้อยละ 39.7 และสายทั่วไป ได้ร้อยละ 36.8

ที่กล่าวมาจึงเป็นหลักฐานสอดคล้องกับผลในการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรทำนายสำคัญในกลุ่มจิตลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ร่วมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่น บางประการ สามารถที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู ได้อย่าง ชัดเจน

ประเด็นที่สอง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อนำตัวแปรทำนายในกลุ่มสถานการณ์ร่วมกับ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.7 ในกลุ่มรวม กลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.0 โดยตัวทำนายสำคัญคือ ทักษะคิดต่อ การทำงานอย่างอุทิศตนของครู การมีตัวแบบที่ดี และการสนับสนุนทางสังคม ผลดังกล่าว สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยในระยะที่ 2 ที่กล่าวไว้ว่า “ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตน และ ความเชื่ออำนาจในตน และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงานประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการมีตัวแบบที่ดี รวม 6 ตัวแปร มีตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างอุทิศตนของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30”

ผลแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทำนายสำคัญ 3 ประการที่พบ คือ ทักษะคิดต่อการทำงาน อย่างอุทิศตนของครู การมีตัวแบบที่ดี และการสนับสนุนทางสังคม มีบทบาทสำคัญ ทำนายได้ สูงตามที่คาดหมายไว้ อภิปรายได้ว่า ที่พบทักษะคิดต่อการทำงานอย่างอุทิศตนมีความสำคัญต่อ การทำงานอย่างอุทิศตนของครู สอดคล้องกับการวิจัยของ ดุจเดือน พันธมนาวิน (2556) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ทักษะคิดต่อพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติเป็นตัวทำนายอันดับแรกใน 3 ตัวทำนายสำคัญของ พฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติ 3 ด้านและจรัพร ภิบาลจันทร์ (2551) พบว่าพนักงานในโรงงานที่ รายงานว่าตนมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันภัยอันตรายในการทำงาน มักเป็นผู้รายงานว่า ตนเองมีสถิติเจ็บป่วยน้อยด้วย ในส่วนที่พบบทบาทของการมีตัวแบบที่ดีนั้นสอดคล้องกับการ วิจัยของ ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550, หน้า 79) ที่พบว่า บุคลากรในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยมี แบบอย่างที่ดีใน การทำงานวิจัยสูง และในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อยมี แบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

บุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยน้อย ในส่วนที่เป็นบทบาทของการสนับสนุนทางสังคมนั้น ผลการศึกษาของ ฟรีด (Freed, 1994, p. 909) ได้พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพครู และการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และช่วยลดความท้อแท้ในการทำงานของครู เช่นเดียวกับเชน (Chen, 1996, p. 41) ที่ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมของครูระดับประถมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ระดับการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความท้อแท้ในการทำงานลดลง และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนครูในโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานมากขึ้น

ในงานวิจัยของนักวิชาการไทยสอดคล้องกับการวิจัยของ ศุภวดี บุญญวงค์ (2552) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้พบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 (ค่าเบต้า เท่ากับ .21) ส่วนครูที่รายงานว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างมาก เป็นครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าครูที่รายงานว่าตนได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และวัชรินทร์ หนูสมตน (2553) พบว่า ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานแก่ครูในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีความเกี่ยวข้องกับ 5 มิติหลักคือ มิติด้านจิตลักษณะส่วนบุคคล มิติด้านการให้การสนับสนุนในเชิงจิตวิทยา มิติด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มิติด้านการบริหารจัดการ และมิติด้านปัจจัยสนับสนุนทางกายภาพ

สรุปได้ว่า เมื่อนำตัวแปรทำนายในกลุ่มสถานการณ์ร่วมกับกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้มากกว่าร้อยละ 30 โดยตัวทำนายสำคัญคือ ทศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู การมีตัวแบบที่ดี และการสนับสนุนทางสังคม ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยในระยะที่ 2 ผลนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของนักวิชาการทั้งชาวต่างชาติและชาวไทย

ประเด็นที่สาม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม ร่วมกับกลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.5 ในกลุ่มรวม กลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.9 โดยตัวทำนายสำคัญคือ ทศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู การมีตัวแบบที่ดี และการสนับสนุนทางสังคม และเมื่อเปรียบเทียบกับ ตัวทำนายของตัวแปรชุดที่ 1 และตัวทำนายชุดที่ 2 พบความแตกต่างของการทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ไม่ถึงร้อยละ 5

ผลดังกล่าวไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 ของการวิจัยในระยะที่ 2 ที่กล่าวไว้ว่า “ตัวทำนายชุดที่ 1 (คือ จิตลักษณะเดิม 4 ตัวแปร) ร่วมกับตัวทำนายชุดที่ 2 (คือ จิตลักษณะตาม

สถานการณ์ และสถานการณ์ในการทำงาน 6 ตัวแปร) รวม 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้มากกว่า เมื่อใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงลำพัง โดยกำหนดเกณฑ์ความแตกต่างของปริมาณการทำนายไว้ที่ ร้อยละ 5”

ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สามารถใช้ตัวทำนายสำคัญในชุดที่ 1 ชุดที่ 2 ชุดหนึ่งชุดใดก็เพียงพอต่อการทำนายพฤติกรรม มีงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบผลเช่นเดียวกันนี้ คือ ดุจเดือน พันธุมนาวิ (2556) ที่ทำการศึกษาศักยภาพเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ในส่วนของการวิเคราะห์ผลการทำนายพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติด้านการเดินทาง ไม่พบตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 14 ตัวแปร มีปริมาณการทำนายพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติด้านการเดินทาง ทั้ง มากกว่า ตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์รวม 10 ตัวแปร หรือกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 4 ตัวแปร เกินร้อยละ 5 ตามเกณฑ์ที่กำหนด และ นีออน พิณประดิษฐ์ (2557) ทำการศึกษาศักยภาพเชิงเหตุและผลของปัจจัยเชิงสังคมอย่างฉลาดของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ทำนายทัศนคติด้านทานโฆณาชวนเชื่อ โดยมีตัวทำนาย 3 ชุด จำนวน 11 ตัวแปร ในกลุ่มย่อย ทำนายได้ร้อยละ 30.1 – 42.0 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของเปอร์เซ็นต์ทำนายระหว่างตัวทำนายทั้ง 3 ชุด ไม่พบการทำนายเกินร้อยละ 5 ตามเกณฑ์ที่กำหนดในกลุ่มย่อยจาก 5 จาก 14 กลุ่ม

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยพบ ตัวแปรทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม ร่วมกับกลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยตัวทำนายสำคัญคือ ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู การมีตัวแบบที่ดี และการสนับสนุนทางสังคม และเมื่อเปรียบเทียบกับ ตัวทำนายของตัวแปรชุดที่ 1 และตัวทำนายชุดที่ 2 พบความแตกต่างของการทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ไม่ถึงร้อยละ 5 ผลดังกล่าวไม่สนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดไว้ และมีนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาริวิจัยและพบผลในลักษณะเดียวกัน

ประเด็นที่สี่ ผลการวิจัยพบว่าโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ปัจจัยเชิงเหตุ พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้รับการยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Fit) ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 ของการวิจัยในระยะที่ 2 ที่กล่าวไว้ว่า “รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์”

ผลดังกล่าวเป็นไปตามการอธิบายรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Magnusson and Endler (1977) ที่มีสาระสำคัญว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor) 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) และ 4) สาเหตุทางจิตเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ขณะที่พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู จัดได้ว่าเป็นพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในกลุ่มของพฤติกรรมรับผิดชอบหน้าที่ ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมหนึ่งใน 7 กลุ่ม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543) ของพฤติกรรมคนดีคนเก่งในคนไทย เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้โมเดลปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้รับการยืนยัน ก็อาจเป็นเพราะว่าทุกตัวแปรในโมเดลได้ผ่านการประมวลเอกสารอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านของนิยาม วิธีการวัด และความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างตัวแปรในโมเดล ทำให้โมเดลดังกล่าว มีความเป็นไปได้สูงที่สอดคล้องกับความเป็นจริง (เชิงประจักษ์)

อภิปรายผลการวิจัยในระยะที่ 3

ประเด็นที่หนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกมีทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน และมีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ของการวิจัยในระยะที่ 3 ที่กล่าวไว้ว่า “การฝึกด้วยชุดฝึกจิตลักษณะ สามารถพัฒนาจิตลักษณะที่ฝึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูสูงกว่าการไม่ได้ฝึกด้วยชุดฝึกดังกล่าว”

ผลดังกล่าวอภิปรายได้ว่า การฝึกที่มีหลักการที่ดีจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่ได้รับการฝึก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กู๊ด (Good, 1973, p. 33) ที่เสนอว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการให้ความรู้ และฝึกทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการ แต่ยังไม่เป็นระบบเหมือนกับการศึกษาในสถาบันทั่วไป มีงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ทำการศึกษาการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น เมธิณี คุปพิทยานันท์ (2546) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาพบว่า การฝึกชุดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลดีต่อการพัฒนาการของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และจิตลักษณะอื่น ๆ อีก 3 ประการ เมื่อวัดผลทันทีหลังฝึก โดยพบผลชัดเจนในกลุ่มนักเรียนโดยรวม และในนักเรียนบางประเภท (เช่น นักเรียนกลุ่มอายุน้อย)

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2548) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรมทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการป้องกันโรคเอดส์ในนักศึกษาชายในมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกจิตลักษณะ 5 ด้านซึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ด้วย เมื่อวัดภายหลังการฝึกทันที สูงกว่าก่อนการฝึก และสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกเพียง 2 ด้าน และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย ยังมีงานวิจัยของงามตา วรินทร์านนท์ (2562) ที่พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยนิทานจิตมิติใหม่ ซึ่งพบว่า ได้ผลดีสามารถพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนได้อย่างชัดเจน ในส่วนที่เป็นการพัฒนาทัศนคติต่อพฤติกรรมนั้นยังมีงานวิจัยที่ผ่านมาได้แก่ ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2553) ทำการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัย พบว่า การฝึกอบรมแต่ละชุดส่งผลดีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมประชาธิปไตย ผลเช่นนี้ปรากฏในนักศึกษาโดยรวม โดยเฉพาะนักศึกษาหญิง กลุ่มผลการเรียนสูงกลุ่มอายุมากและกลุ่มที่มาจากครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจสูง

ยังมีงานวิจัยของดุจเดือน พันธุนาวัน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อฝึกอบรมครูผู้สอนคณิตศาสตร์ พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกจิตลักษณะและทักษะแบบบูรณาการ ได้รับการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ และอยู่ในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยมาก เป็นผู้มีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมพัฒนานักเรียนมากกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจิตลักษณะและทักษะแบบบูรณาการ ไม่ได้รับการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ และอยู่ในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยน้อย และงานวิจัยของ วรวรรณ อัครกุล (2553) ทำการวิจัยที่นำการพัฒนามารดาไปสู่ความสำเร็จในการดูแลทันตสุขภาพบุตรก่อนวัยเรียน : การวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์สองเรื่องที่ต้องเนื่อง พบว่า มารดาที่ได้รับการฝึกจิตลักษณะแบบบูรณาการ (ฝึก 50 %) เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการดูแลทันตสุขภาพบุตร มีพฤติกรรมการดูแลความสะอาดในช่องปากบุตรมาก

ประเด็นที่สอง ผลการวิจัยพบว่า หลังสิ้นสุดการฝึก แล้ววัดติดตาม 2 สัปดาห์ ผลของการฝึกด้วยโปรแกรมยังคงอยู่ เช่นเดียวกับผลการฝึกเมื่อวัดทันที ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยในระยะที่ 3 ที่กล่าวไว้ว่า “ชุดฝึกจิตลักษณะ ถ้ามีผลสามารถพัฒนาจิตลักษณะที่ฝึกและแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูจากการวัดทันทีหลังฝึก ผลนั้นจะคงอยู่เมื่อมีการวัดติดตาม (2 สัปดาห์)”

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ เช่น ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัย พบว่า การฝึกอบรมแต่ละชุดส่งผลดีต่อจิตลักษณะของนักศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ประสบการณ์ทางสังคม ลักษณะมุ่งอนาคต และเจตคติที่ดีต่อ

พฤติกรรมประชาธิปไตย เมื่อวัดหลังฝึก 3 เดือน พบว่า การฝึกแต่ละชุดยังส่งผลดีต่อจิตลักษณะของนักศึกษา และในงานวิจัยของดุจเดือน พันธมนาวิน (2553) พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมศาสตร์ มีจิตลักษณะที่ถูกฝึกอบรม ทศนคติ ความพร้อมที่จะพัฒนา นักเรียน และพฤติกรรมที่วัด 3 เดือน หลังฝึกอบรม ยังคงสูงกว่า ครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมนี้

เช่นเดียวกับการวิจัยของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในปริมาณ 100% และ 50% เป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (วัดทันทีหลังฝึก) มากกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก (กลุ่มควบคุม 0%) และเมื่อวัดติดตาม 1 เดือนหลังการฝึกผลนั้นยังคงอยู่ นอกจากนี้พบในงานวิจัยของ วรวรรณ อัครกุล (2553) ที่พบว่า มารดาที่ได้รับการฝึกจิตลักษณะแบบบูรณาการ (ฝึก 50 %) เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการดูแลทันตสุขภาพบุตร มีพฤติกรรมการดูแลความสะอาดในช่องปากบุตรมากและมีพฤติกรรมดูแลการบริโภคเพื่อทันตสุขภาพบุตร (หลังฝึก 3 เดือน) มากกว่ามารดาที่ไม่ได้รับการฝึก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากการดำเนินการและผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ คือ

1. การนำเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นไปใช้

1.1 ควรนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่ในการวิจัยนี้ไปใช้ในการวิจัยสำคัญ เนื่องจากเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่ ซึ่งเป็นแบบวัด 4 ชุดในการวิจัยผ่านการสร้างอย่างมีมาตรฐานขั้นสูง และน่าเชื่อถือว่าเป็นเครื่องมือที่ดี เครื่องมือที่ดีจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ดี ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด และจะมีความคุ้มค่าเมื่อนำไปใช้

1.2 เครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นผู้ใช้ต้องใช้อย่างถูกต้องเครื่องที่สร้างขึ้นและใช้ในการวิจัยนี้ ทั้งที่เป็นแบบวัดตัวแปร และโปรแกรมการฝึก ผู้นำไปใช้ต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎี กลุ่มเป้าหมาย วิธีการใช้ โดยเฉพาะวิธีการใช้ควรได้รับการฝึกจนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง เพื่อให้การใช้เครื่องมือดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สามารถนำไปใช้โดย

2.1 ผลการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรได้

2.2 ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ทางวิชาชีพครู ให้มีคุณภาพที่เหมาะสม และผลดังกล่าวยังอาจช่วยสร้างความเข้าใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

3. ผลวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนนำไปใช้ได้โดย

3.1 นำโปรแกรมการฝึกไปใช้พัฒนาจิตลักษณะสำคัญอันได้แก่ ทศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครโดยทั่วไปได้

3.2 อาจนำโปรแกรมการฝึกที่พบว่าใช้ได้ผลดีนี้ ไปใช้ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู อันได้แก่ การทำงานอย่างอุทิศตน การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือ การทำงานในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการดำเนินการและผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปคือ

1. ผลการวิจัยสร้างเครื่องมือควรวิจัยต่อไปโดย

1.1 ทำการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือลักษณะเช่นนี้กับคุณลักษณะอื่น ๆ และ/หรือกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างออกไป และ/หรือด้วยเทคนิค รูปแบบที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยกระบวนการรูปแบบการศึกษาใหม่ ๆ ในระดับที่สูงขึ้น เช่น Latent State-Trait Model, Integrated State-Trait Model เป็นต้น

1.2 ใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นนี้ในการวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายครูที่มีความหลากหลาย เช่น ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นต้น โดยให้ความสำคัญกับการตรวจสอบความเที่ยงและความตรง (validation) แบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

2. ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู ควรวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยพฤติกรรมสำคัญให้มากยิ่งขึ้นเช่น ตาม “ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม” มีถึง 7 กลุ่มพฤติกรรม ในครั้งนี้ได้วิจัยพฤติกรรมการทำงานของครู จึงยังมีพฤติกรรมสำคัญอื่น ๆ น่าจะต้องศึกษาวิจัย

3. ผลวิจัยศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาจิตลักษณะสำคัญควรวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรวิจัยสร้างชุดฝึกจิตลักษณะสำคัญที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมเพิ่มให้ครบถ้วนเช่น เหตุผลเชิงจริยธรรม และการวัดผลของการฝึกอาจติดตามถึงผลที่เกิดกับ

พฤติกรรมด้วย และอาจทำการฝึกปัจจัยสำคัญร่วมกับการฝึกทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงานเฉพาะของครูคณิตศาสตร์ ครูพลศึกษา เป็นต้น

3.2 การฝึกเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมควรออกแบบการวิจัยให้มีตัวแปรอิสระสมทบด้วย เพราะพฤติกรรมของมนุษย์สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ ตัวแปรอิสระสมทบอาจเป็นตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมที่พบจากงานวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุว่ามีบทบาทสำคัญในการอธิบายพฤติกรรม เช่น การมีตัวแบบ การสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลชนก ภริมย์ศิริพรรณ. (2549). **คู่มือพัฒนาความเสี่ยสละของนักเรียนช่วงชั้นที่ 1**.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กมลลักษณ์ ทองสมัคร. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของ
พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจทางธนาคาร
สังกัดสำนักงานใหญ่**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- กมลศรี ว่องเจริญ. (2550). **ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการ
แก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด
(มหาชน)**. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กรมสุขภาพจิต. (2544). **คู่มือครูที่ปรีกษาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. กรุงเทพฯ: ยูเรนัส.
- กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ. (2547). **ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของ
พยาบาลจิตเวชที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม**.
ปริญญาานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและ
มาตรฐานการศึกษา.
- การัญญา เหมะธรร. (2542). **การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต
บริษัท สหโมเสต อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)**. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- กิตติ ศิริพงษ์. (2537). **บรรยากาศองค์การที่ผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีต่อการให้บริการ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.**
- เกตุณภัส เมธิ์กสิวัฒน์. (2555). **ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.**
- เกรียงศักดิ์ อุบลไทร. (2555). **ปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานของครูที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการปลุกฝังอบรมนักเรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- โกมล ไพศาล. (2554). **การจัดการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้เองในรายวิชาคณิตศาสตร์วิเคราะห์ (ทุนอุดหนุนงบประมาณรายได้ปีงบประมาณ 2554). รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.**
- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). **ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู. ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.**
- โกศล มีคุณ. (2557). **การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ชนิดทั่วไปและชนิดเฉพาะกิจ และการประเมินความตรงจากการวัด. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย, 11(1). 16 – 65.**
- ขวัญฤทัย พรรณวิจารณ์. (2543). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมือง. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.**
- งามตา วนินทานนท์. (2535). **จิตวิทยาสังคม. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- งามตา วนินทานนท์ (2545). **การวิเคราะห์ดัชนีเชิงเหตุและผลของคุณภาพชีวิตสมรสในครอบครัวไทย. รายงานการวิจัยฉบับที่ 82 ทุนสนับสนุนจากโครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**

- งามตา วณินทานนท์. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบทั่วไปและแบบเฉพาะกิจสำหรับใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินความตรง. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย**, 11(1), 66-120.
- จักรพันธ์ ชุกกลิน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**, 8(1), 23-27.
- จารุวรรณ หาดเหม้นต์. (2552). **ปัจจัยทางด้านความเครียดที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จินดา ทับจีน. (2546). **พฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จินตนา บิลมาศ. (2529). **คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. รายงานการวิจัย, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน, กรุงเทพฯ.
- จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2555). **การถ่ายทอดทางสังคมกับความผูกพันในงานและองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จุมพล หนีมพานิช. (2539). การได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจของผู้นำ. 9(1), 97-104.
- จรัสพร ภิบาลจันทร์. (2551). **จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2000**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- จุไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในงาน และสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ พย.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2556). **รูปแบบการพัฒนาระบบด้านการจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15(พิเศษ), 43.
- ชวนชัย เชื้อสาธุชน. (2546). **ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ**. รายงานการวิจัย ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- ชัยญา ลีศัตรูพาย. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคสังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล**. วิทยานิพนธ์ วท.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ชาติรี คงสมจิตต์. (2557). **กลยุทธ์ในการดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชิดศักดิ์ โฆวลินธุ์. (2520). **การวัดทัศนคติ**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ณปักษ์ รุ่งโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- ณัฐยา ลือชากิตติกุล. (2546). **ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร**. ปรินญาณพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐสุดา สัจฉินท์กุล. (2541). **ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ**. ปรินญาณพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นิชากร พยุงแสนกุล. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน**. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). **จิตวิทยาปลูกฝังวินัยแห่งตน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2527). **จิตวิทยาการปลูกฝังวินัยแห่งตน**. **แนะแนว**. 18(91), 58-75.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2528). **การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ: หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ**. **วารสารข้าราชการ**. 30(2), 21-34.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531). **ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. รายงานการวิจัย, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, กรุงเทพฯ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). **รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์**. **วารสารทันตภิบาล**. 10(2), 105-108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2548). **การวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคคลและสังคม**. **เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการเรื่อง “การใช้และการผลิตผลงานวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อประโยชน์แก่สังคมไทย”** (หน้า 2-21). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2551). **การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุระดับในบริบทของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (ผู้อภิปราย). (4-6 มิถุนายน 2552). แผนการประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อแก้วิกฤตสังคมไทย เรื่องการสร้างพลเมืองจริยธรรมอย่างถูกวิธี : การพัฒนาในครอบครัว โรงเรียน หน่วยงาน. เอกสารวิชาการประกอบการประชุมเรื่อง “การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาวิกฤต โดยสภาวิจัย ครั้งที่ 2”. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (ผู้อภิปราย). (23-24 มิถุนายน 2552). จิตพอเพียง: การวัดและการพัฒนา. เอกสารประกอบการบรรยายสัมมนานักพัฒนา ใน โครงการส่งเสริมการวิจัย และ พัฒนาพหุทัศน์ทางจิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2557). การวิจัยเพื่อสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนทั่วไปและเฉพาะกิจเพื่อใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินคุณลักษณะของคะแนนจากการวัด. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย**, 11(2). 121 – 188.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2559). **สี่ทศวรรษใต้ร่มทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม**. กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วนินทานนท์. (2536). **ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงในครอบครัวและทางป้องกัน**. รายงานการวิจัย, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ. กรุงเทพฯ,

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วนินทานนท์. (2540). **ความเชื่อและการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต**. รายงานการวิจัย, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วนินทานนท์. (2551). **การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตน**. รายงานการวิจัย, สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. (2520). **จริยธรรมของเยาวชนไทย**. รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉินิก. (2524). **ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น**. รายงานวิจัยฉบับที่ 26, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.**
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2549). **ความเชื่ออำนาจในตน: การวัด ความสำคัญ และการเปลี่ยนแปลง. วารสารพัฒนาสังคม. 8(8), 108-142.**
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2550ก). **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ. รายงานทุนอุดหนุนจากศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).**
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2550ข). **รูปแบบทฤษฎีสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) และแนวทางการตั้งสมมติฐาน ในการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. วารสารพัฒนาสังคม. 9(1), 85-117.**
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2553). **ผลสำเร็จของการพัฒนาครุคณิตศาสตร์ ด้วยการฝึกจิตลักษณะและทักษะแบบบูรณาการ: หลักฐานจากงานวิจัยสองขั้นตอน. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย. 7(1), 66-109.**
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2556). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. รายงานการวิจัย. โครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยและพัฒนากระบวนการพฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.**
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2557). **การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ: แบบวัดทั่วไปและแบบวัดเฉพาะกิจ และการประเมินคุณภาพจากการใช้. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย, 11(2). 189 – 231.**
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง. (2547). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมพัฒนานักเรียนของครุคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา. รายงานการวิจัย, สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.**
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). **หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์.**

- ไตรภพ จตุรพาณิษฐ์. (2548). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ทรรคนะ ใจชุ่มชื่น. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การ แบบการนำชีวิตตนพฤติกรรมการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทวีชัย อำนวยจิตร. (2545). ทักษะและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : ห้องหุ่นส่วนจำกัด คอมโมเนนท์ เทรต เซ็นเตอร์. ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ทิพนพพร เกื้อเกตุ. (2558). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล, ปราณี เสนีย์ และยุพิน เนียมแสง. (2551). ปัจจัยเชิงเหตุและเชิงผลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตำรวจในการปลูกฝังอบรมบุตรชายให้เคารพกฎระเบียบ. รายงานการวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- ทิพวรรณ แสงทับทิม. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ทิตนา แหมมณี. (2546). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แหมมณี. (2550). ศาสตร์ของการปฏิบัติ: องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ธกร ถาวรสันต์. (2550). ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ธนิศย์ ทองกาย. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธวัช เต็มญวน. (2548). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ระดับปริญญาตรี ของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกรมศิลปากร.** ปริญญาโท กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธวัชชัย ศรีพรงาม. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย.** ภาคนิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธีรพร สุนธิโส. (2550). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์.** ปริญญาโท วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธีระ เงินแก้ว. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ธีระพร อุวรรณโณ. (2527). **พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน : ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม.** รายงานการวิจัย, โครงการวิจัยและสัมมนาเรื่องจริยธรรมในสังคมไทย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, และสุวิมล ว่องวาณิช. (2550). **แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์.** ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2544). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : องค์กรการพิมพ์.

- นริศรา ริชาร์ดสัน. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความ
เสียสละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดธาตุทอง เขต
วัฒนา กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.**
- น้ำฝน เพ็ชรดี. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท เคนแมกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. ปรินญาณิพนธ์
บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). **ลักษณะทางจิตใจ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี.
ปรินญาณิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- นิตยา ประเสริฐศรี. (2543). **ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- นิพนธ์ ศุภปริดี. (2547). **เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม
หน่วยที่ 11. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- นิตดา ศรีหานาม. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง.
ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.**
- นืออน พิณประดิษฐ์. (2546). **ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4. ทฤษฎีทุนการวิจัย: การวิจัยและ
พัฒนาระบบพฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.**
- นืออน พิณประดิษฐ์. (2557). **การวิจัยระบบดัชนีความไว้วางใจสังคมอย่างฉลาดของ
นักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนใต้. รายงานการวิจัย.
โครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย, สำนักงาน
คณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.**
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). **การศึกษาระหว่างความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือใน
บทบาทลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการ
ศึกษาในส่วนภูมิภาค. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.**

- บรรทม มณีโชติ. (2530). การศึกษารูปแบบของข้อคำถามวัดลักษณะนิสัย ด้านความ
 เสียสละชนิดข้อความและชนิดสถานการณ์ที่มีผลต่อคุณภาพของแบบสอบถาม.
 ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม., บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บังอร โสพล. (2540). การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับ
 ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน. ทุนอุดหนุนการ
 วิจัย โครงการแม่บท : การวิจัยและพัฒนากระบวนการพฤติกรรมไทย, สำนักงาน
 คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- บุญมี เณรยอด. (2536). หลักการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ใน การสัมมนาผู้บริหาร
 ระดับสูงของกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงแรมแมนดาริน.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน
 ราชการ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เบญจวรรณ โทประเสริฐ. (2551). ปัจจัยจิตลักษณะและความยุติธรรมในองค์กรที่
 เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท อีโน
 มอเตอร์ส แมนแพคเจริง (ประเทศไทย) จำกัด. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ประทีป จินนี. (2540). การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม. เอกสารประกอบการ
 สอน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู
 ประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปริญญา ป้องรอด. (2555). ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการ
 ทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง. วารสาร
 พฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 4(1),14-25,
- ปรียดา จิงทวิสูตร. (2552). การกำหนดได้ด้วยตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความ
 ยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน
 บริษัท ฟิลไทย จำกัด. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
 กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม
 กรุงเทพฯ.

- ปิยวรรณ บุญเพ็ญ. (2550). **ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. ปรินญานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. (2536). **จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). **สุขภาพจิตเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: ตำราอุดมศึกษาโครงการส่งเสริมการแต่งตำรา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ผอบเขียว วงศ์ภักดี. (2537). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย**. ปรินญานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พนิดา ธนวัฒนากุล. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน)**. ปรินญานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2547). **ทุกข์สำหรับเห็นแต่สุขสำหรับเป็น**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551). **การพัฒนาจริยธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- พัชรี ดวงจันทร์. (2553). **ประสิทธิผลของโปรแกรมการควบคุมตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อการปรับเปลี่ยนตัวแปรทางจิตและพฤติกรรมการบริโภคอาหารและการเคลื่อนไหวออกกำลังกาย และตัวแปรทางกายภาพในเด็กนักเรียนโรงเรียนสาธิต เขตกรุงเทพมหานครที่มีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดโรคเบาหวาน ชนิดที่ 2**. ปรินญานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- พัชรี รัตนพันธ์. (2551). สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พัฒนาภรณ์ ฉัตรวิโรจน์. (2545). บทบาทของครูในการส่งเสริมความรู้เศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พัทธภรณ์ จินกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พันธนิภา วิณิชกิจเจริญ. (2555). ปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิชามญช์ ปลุ่มศิริกุล. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อในบริษัทกลุ่มวิสาหกิจการผลิตอาหารและอาหารสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2526). การประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา โรงเรียนกับชุมชน หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 2). (หน้า 62-65). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภาวดี ตั้งเพชรเดโช. (2556). จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- มณฑิรา บุญมาก. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาคุณภาพ: กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- มนัส บุญประกอบ และพรณี บุญประกอบ. (2549). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** รายงานการวิจัย ฉบับที่ 10, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มยุรฉัตร สุขดำรง. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน สิ้นเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อ บมจ.ธนาคารกรุงไทย.** ปรินญาณินพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มลทิรา สุนสุข. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนเอง ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** ปรินญาณินพนธ์ พ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- มณฑิณี ฉายชูวงศ์. (2543). **บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานประจำสถานีอนามัย จังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- มาริษา สกอต. (2548). **จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์.** ปรินญาณินพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เมธิณี คุปพิทยานันท์. (2548). **ประสิทธิผลของการฝึกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อปลูกฝังและพัฒนาพฤติกรรมทันตสุขภาพเด็กนักเรียนประถมศึกษา. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย.** 2(1). 111-148.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2528). **สังคมวิทยา.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). **ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 6).** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รังสรรค์ หิงสนาวิน. (2549). **ลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพัฒนาการ.** ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รุ่งทิพย์ สมานรักษ์. (2536). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคมและจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์.** ปรินญาณินพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- รุ่งทิพย์ เสลานอก. (2543). พฤติกรรมการให้บริการของพนักงานในเครือเจริญโภคภัณฑ์: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซี.พี. เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช. (2542). การรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การ และทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เรืองอุไร อมรไชย. (2550). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฤกษ์ชัย คุณูปการ. (2553). การวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัย. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย. 7(1). 110-157.
- ล่อง วัจนะสาสิกกุล. (2557). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ลักษมี ลูประสงค์. (2546). ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102 : ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ลีอชา สร้อยพาน. (2526). การจัดงานวิชาการในโรงเรียนมัธยม (เอกสารการสอน). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วณิกา ปรียานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจและประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

- วรรณุช แสงฉัตรกร. (2547). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพระ
นักรงาน บริษัท ไทยวงศ นิติตั้ง จำกัด. ปรินญานินพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- วรรณทณีย์ สุขวิบูลย์. (2548). **บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่. ปรินญานินพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- วรรณวรรณ อร่ามพงศ์. (2551). **ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์. ปรินญานินพนธ์ วท.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- วรรณวรรณ อัครกุล, รัชนี ลิ้มสวัสดิ์ และสุมาลี อรุณรัตน์ดิลก. (2546). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่
เกี่ยวกับพฤติกรรมของมารดาในการดูแลทันตสุขภาพแก่บุตรก่อนวัยเรียน.
รายงานทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย,
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.**
- วรรณวรรณ อัครกุล. (2548). **สถานการณ์ในครอบครัว จิตลักษณะและประสบการณ์ของมารดา
ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการดูแลทันตสุขภาพแก่บุตรก่อนวัยเรียน. วารสารจิต
พฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย. 2(1). 73-110.**
- วราทิพย์ ละออง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พ.ม., จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.**
- วราภรณ์ ธนสุริยะเกียรติ. (2550). **การวิเคราะห์ระบบจิตมอดใหม่ในงานครู. ภาคนิพนธ์
ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.**
- วัชรินทาน เข้มทอง. 2555. **ปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
เสียสละของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัด
นครปฐม. ปรินญานินพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- วัชรินทร์ หนูสมตน. (2553). **การวิจัยผานวิธี : ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่
พหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.**

- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). **ลักษณะทางธรรมชาติของผู้เรียนอุดมศึกษา, การพัฒนาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อวระกุล. (2542). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์.
- วิจิตร อวระกุล. (2550). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย ดิสสระ. (2535). **การพัฒนาหลักสูตรและการสอน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย เขียดบัว. (2534). **ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปรินทิพนิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร ไพโรเลิศ. (2540). **การใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร และความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วินัย คำสุวรรณ. (2542). **การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. ปรินทิพนิพนธ์ วท.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิภาวี มหารักขกะ. (2550). **การศึกษาคความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสานปฏิบัติการโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา**. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิภาวี สิมเนตร. (2546). **ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)**. ปรินทิพนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). **การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลภาคเหนือในประเทศไทย**. ปรินทิพนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2544). **การถ่ายทอดทางสังคมเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่การทำงาน, เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ วิชาการสัมมนาการวิจัยเยาวชนจิตวัฒนา**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2547). **กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการชุดใหม่**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ). (2529). **ธรรมสำหรับครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- ศักดิ์ชัย นิธิภูมิ. (2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริภรณ์ สุขศิลป์เลิศ. (2551). คุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 14(1). 88.
- ศิริกุล กลิ่นทอง. (2549). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริชัย ชินะดังกู. (2526). **รายงานการวิจัยเรื่องบรรยากาศขององค์การในมหาวิทยาลัยมหิดล**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. **วารสารสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล**, 1(1), 1-83.
- ศิริพงษ์ เคาภายน. (2547). **หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บุคพอยด์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2540). **องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- ศิลป์ชัย ผลกล้า. (2540). **การศึกษาการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในห้าอำเภอชายแดนจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ศุภรัตน์ ปุ้งขอ. (2558). **สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ศุภวดี บุญดวงศ์. (2552). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์**. รายงานการวิจัยทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน, มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ศุภินtha ม่วงศรีงาม. (2552). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย ของนักบินอากาศยานปีกหมุน สังกัดศูนย์การบินทหารบก**. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมชาย ประกิตเจริญสุข. (2547). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. ปรินญาณินพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมพิศ ไยสุน. (2540). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนนักศึกษาพยาบาลเพื่อให้การศึกษาแก่หญิงตั้งครรภ์**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมยศ แซ่โตว. (2556). **สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนวิชาพลศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนราชวินิต ปีการศึกษา 2555**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง. (2556). **การพัฒนาแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สัญญาชัย พัฒนสิทธิ์. (2545). **การพัฒนาแบบการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนจำอากาศ**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2563)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2562). **แผนปฏิบัตินโยบายประจำปี พ.ศ. 2563 สำนักงานการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วันไฟรีเดย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). **สภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**. รายงานการวิจัย, กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2545). **รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **(ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564**.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556–2561)**. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี**. พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2557 จาก. www.cabinet.thaigov.go.th.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551ก). **กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545–2559) ฉบับสรุป**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551ข). **สภาวะการศึกษาไทยปี 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาค และคุณภาพของการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551ค). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551–2555)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542–2551)**. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สิทธิโชค วรรณสุนติกุล. (2539). **ศิลปะการบังคับบัญชาลึกซึ้งถึงก้นบึ้งการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โอ เอ็น จี.

- สินีนารถ รัตนมณี. (2538). การศึกษาบรรยากาศองค์การวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคใต้
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, สงขลา.
- สุกัญญา พูนเดช. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมี
จริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. ปรินญานิพนธ์ วท.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุจิตรา ธนนันท์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ ปภาพจน์. (2539). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินญานิพนธ์ วท.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุนทรี ดริอำนรรค. (2539). บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ วท.ม.,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุพรรณนา หนูรักษ์. (2542). พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- สุพัตรา ธรรมวงษ์. (2544). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิ
มนุษยชนในงานผู้ป่วยใน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชฎีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2552). สถิติการ
วิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์:เทคนิคการใช้
โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.
- สุมิตร คุณานุกร. (2518). การส่งเสริมวิชาการในโรงเรียนและความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร.
วิทยาวารสาร, 2(2), 137.
- สุมิตร คุณานุกร. (2528). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- สุรางค์ จันท์เอม. (2527). สุขวิทยาจิต. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- เสนาะ ดิยาว. (2532). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร ใน **ประมวลชุดวิชาการวิจัยและ
การบริหารการศึกษา หน่วยที่ 8-9**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แสง ทวีคุณ, นิภาพร โชติสุดแสน์, และณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก. (2546). **ผลของการพัฒนา
จิตและทักษะต่อพฤติกรรมการปลูกฝังวินัยแก่นักเรียนของครู**. รายงานการวิจัย
ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทการวิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย, สำนักงาน
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- โสธยา คงดี. (2555). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความ
รับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์. ปรินทิฟิกัน วท.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมสามัญศึกษา. (2544). **การพัฒนาและการใช้แหล่งเรียนรู้ใน
โรงเรียนและท้องถิ่นเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อนิสรา จรสศรี. (2541). **ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม
การพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนัก
การแพทย์ กรุงเทพมหานคร และสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
ปรินทิฟิกัน วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- อมรรัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.**
- อรพิน สีแก้ว. (2551). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนว
ปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อรุณ รักรธรรม. (2534). **การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ระบบ
สังคมไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2553). **ปัจจัยเชิงบูรณาการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่าง
มีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในภาคกลาง: การศึกษาระยะที่หนึ่ง**. รายงาน
การวิจัย (ทุนสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน ปี 2550), สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- อ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์. (2549). **ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษา** รายงานการวิจัยฉบับที่ 106, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง, อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ. (2550). **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานนอกร้านในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.** รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อัจฉราพร บุญญพนิช. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1.** ปรินญาณิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อัมพร อัครโรจนกุลชัย. (2553). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อัสภาวุธ สุวดี. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อำนวย ศิริแพทย์. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 12.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อิสริยา สดมณี. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย.** ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2526). **เอกสารการสอนชุดวิชาโรงเรียนกับชุมชน หน่วยที่ 8-15.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). **องค์การ.** กรุงเทพฯ: เอส พี การพิมพ์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2554). **ปัจจัยทางจิตสังคมลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อุทุมพร สุราฤทธิ์. (2547). **ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เอกพจน์ สืบญาติ. (2549). **การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติการพยาบาลตามบาปทวิชาติของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Albanese, R. (1981). **Managing: Toward Accountability For Performance** (3rd ed.). Illinois: Richard D. Irwin.
- Audrey, A.B. (2007). Recruiting Expert Teacher into Hard-to-Staff Schools. **Phi Delta Kappa** 89, 1(Sep 2007). 526-539.
- Bandura, A. (1986). **Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory** Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977a). **Self-reinforcement : The power of positive personal control**. In P.G. Zimbardo and F.L. Ruch (Eds.), **Psychology and life**. (9th ed.). Glenview, IL: Scott Foresman.
- Bandura, A. (1977b). **Social Learning Theory**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997c). **Self-efficacy : The exercise of control**. New York : W.H. Freeman and company.
- Barrera, M. (1983). **Social support in the adjustment of pregnant adolescents: Assessment issues**. London: SAGE Publications.
- Baruch, B.D. (1968). **New ways in discipline**. New York: McGraw-Hill.
- Bass, B.M. (1997). Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?. **American Psychologist**, 52(2), 130-139.

Black, A.K. and Susan, L.T. (2004). Stroking Stressed – Out Teachers. Education Digest.

Essential Readings Condensed for Quick Review, 67(5), 28–32.

Carol, A.B. and Warren, Y.R. (1970). **Sociology: Change and Continuity**. Illinois : The Dorsey Press.

Chen, S.J. (1996). Stress, Bunout and Social Support among Teachers in Taiwan (China). **Dissertation Abstracts International**, 57(1), 41.

Cheng, F.B. and Tsui, J.N. (1999). Multi-models of teacher Effectiveness: Implications for Research. **Journal of Educational Research**, 92(3), 141–150.

Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. **Psychosomatic Medicine**, 38(5), 300–314.

Copes, L.P. (1983). The Relationship between the Teacher's Perception of base of power Used by selected Secondary Principals and the Management System of Their School. **Dissertation Abstracts International**, 43(7), 2173–A.

David, C.M. (1953). **The Achievemwnt Motive**. New York: Appleton–Centuy–Crofts.

Dessler, G. (1986). **Organization Theory Integrating Structure And Behavior** (2nd ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice–Hall International.

Dessler, G. (1998). **Mamgement. Upper Saddle River**. New Jersey: Prentice Hall International.

Dive, B. (2004). **The Healthy organization**. USA: DMA Consultancy Limited.

Duchduen, B. (2000). Importance of Supervisory Social Support and Implications for HRD in Thailand. **Psychology and Developing Societies**, 12(February), 155–166.

Edward, J.M. (1964). **Motivation and Emotion**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Ellies, A.K. and Hurs, L. (2002). **Introduction to the Foundations of Education**. New Jersey: Prentice Hall.

Etzioni, A. (1975). **A comparative analysis of complex organization**. New York: Freepres.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.–G. and Buchner, A. (2007). G*Power 3 : A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods**, 39, 175–191.

- Freed, E.H. (1994). The Relationship of Social Support, Occupational Stress, Burnout and Job Satisfaction among special Education Teachers. **Dissertation Abstracts International**, 55(4), 909.
- French, J.R.P. and Raven, B.H. (2001). **The Bases of Social Power Group Dynamics**. New York, N.Y. Harper and Row. 1960. : quoted in Hoy, Wayne. K. and Cecil G. Miskel. **Educational Administration : Theory Research and Practice**. (6th ed.). Boston: McGraw–Hill.
- Gagne, R.M. and Briggs, L.J. (1979). **Principles of instructional design**(2nd ed.). U.S.A. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw–Hill Book.
- Halpin, A.W. and Don, B.C. (1998). **The Organization Climate of School**. Chicago : University of Chicago.
- Hanson, M.E. (1996). **Educational Administration and Organizational Behavior** (4th ed.). Boston: Ally and Bacon.
- Harris, B.M. (1975). **Supervisory Behavior Education** (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice–Hall.
- Hermans, J.M. (1970). A Questionnaire Measure of Achievement Motivation. **Journal of Applied Psychology**. 54(June 1970), 354–355.
- Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.E. (2001). **Management of organizational behavior : Leading human resources** (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Inkeles, A. and Smith, D.H. (1976). **Becoming Modern**. Massachusetts: Harvard University.
- John, F.V. and John, N.Y. (1984). **The Dynamic of Organization Theory** (2nd ed.). Minnesota: West Publishing.
- John, W.A. (1958). Motives in fantasy, action, and society: a method of assessment and study. **Princeton : D. Van Nostrand**, 240–241.

- Katz, D. and Kahn, R.L. (1966). **The Social psychology of organizations**. New York: Wiley, Dept. Psychol. And Survey Research Center, University of Michigan, Ann Arbor, ML.
- Kelehere, Z. (2004). Controlling Stress. **Principal Leadership** 5, 3(Nov 2004), 30–33.
- Kerlinger, F.N. and Lee, H.B. (2000). **Foundation of behavioral research**. Wadsworth Thomson Learning.
- Kshensky, M. (1990). Principal power and school effectiveness: A study of urban public middle schools. **Dissertation Abstracts International**, 51(6), 185–A.
- Kubany, E.S. and Haynes, S.N. (2001). **Trauma–related Guilt inventory Manual**. Los Angeles, CA: Western Psychological Services.
- Leiter, M.P. and Maslach, C. (2005). 36 A mediation model of job burnout. **Research Companion to Organizational Health Psychology**, 554–562.
- Litwin, G.H. and Stringer, R.A. (1968). **Motiration and Organization Climate**. Bonton: Division of research, Greduate school of business–administration. Havard University.
- Loper, F.M. (1968). **Evaluation of Employ Performance**. New York: Public Personality Association.
- Lyle, M.S. and Signe, M.P. (1993). **Competence at work: models for superior performance**. New York : Wiley.
- Magnusson, D. and Endler, N.S. (1977). **Personality at the crossroad**. New Jersey: LEA.
- Maxfield, D. (2009). Speak up or Burn out: Five Crucial Conversations that Drive Educational Excellence. Education Digest. **Essential Readings Condensed for Quick Review**, 2(Oct 2009), 26–30.
- Mc Ghee, P.E. and Crandall, V.C. (1968). Beliefs in Internal External Control of Reinforcements and Academic Performance. **Chilg Development**, 39, 91–92.
- McCelland, D.C. and Winter, D.G. (1971). **Motivating economic achievement**. New York: R=Free Press.
- McGuire, W.J. (1969). **The Nature Of Attitude And Attitude Change: The Handbook Of Social Psycholigy**. Massachusetts: Addison–Wesley.

- McGuire, W.J. (1985). **Attitudes and attitude change**. New York: Random House.
- Mescon, M.H. and Khedouri, F. (1985). **Management: Individual and organizational effectiveness**. New York: Harper and Row.
- Milfont, T.L. and Duckitt, J. (2004). The structure of environment attitude: A first-and second-order Confirmatory factor analysis. **Journal of Environmental Psychology**, 24(2), 289 – 303.
- Muchinsky, P.M. (1993). **Psychology applied to work**. California: Brookes/Cole Publishing Company.
- Murray, H. (1964). **Motivation and Emotion**. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Prench, J.R.P. and Raven, B.H. (1968). **Bases of Social Power. Group Dynamic: Research and Theory**. Darwin Cartwright and Alrin Zander. New York : Harper & Row.
- Ramey, K. (2004). Relaxed Intensity. **Principal Leadership**, 8(April 2004), 28–31.
- Sarason, A.L. (1987). Interrelations of Social Support Measuers: Theoretical and Practial Implication. **Journal of Personality and Social Phychology**, 52(4), 813–832.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2003). **Utrecht Work Engagement Scale**. Utrecht: Utrecht University Press.
- Schaufeli, W.B. (2002). The measurement of Engagement and Burnout: A Two-sample Confirmatory Factor Analytic Approach. **Journal of Happiness Studies**, 3(2002), 71–92.
- Scidenbery, R.T. and Snadowsky, H.L. (1967). **Power and Bargaining, in Social Psychology: An Introduction**. New York: The Free Press, A Davision of Mc Millan Publishing Co.
- Seppala, P. (2008). The Construct Validty of the Utrecht Work Engagement Scale : Multisample and Longitudinal Evidence. **Journal of Happiness Study**, 68(2), 1258–1267
- Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.
- Stoops, E. and Raffer, M.L. (1961). **Practice and Trends in School Administration**. New York : Ginn.

Striakland, B.F. (1977). A study of factor affecting administrative unit of North California.

Dissertation Abstracts International, 23(12), 4598–4599.

Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational climate**. Upper Saddle River.
New Jansey: Prentice Hall.

Sutherland, F. (1995). Teacher Percetions of Power and Authority. **Journal of Educational administration**, 12(2), 72.

Turner, J.F.C. (1972). The reeducation of a professional. In: John F.C. Turner, & R. Fichter (Eds.), **Freedom to build**. New York: Macmillan.

Van Scotter, J.R. and Motowidlo, S.J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. **Journal of Applied Psychology**, 81(5), 525–531.

Vichita, V. and Jintawee, T. (2007). Competency Requirements for Effective Job Performance in the Thai Public Sector. **Comtemporary Management Research**, 1(March 2007), 45–70.

Warr, P. (2006). **Work, Happiness, and Unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

White, D.D. (1989). **Organization Behavior**. New York: Jimone & Schaster.

William, L.K., Steers, R.M. and Terbory, J.R. (1995). The Effects of Transforational Leadership on Teacher Attitudes and student Performance in Singapore. **Journal of Organnization Behavior**. 16(4), 319–333.

World Health Organization. (2009). **WHO Report on the Global Tobacco Epidemic, 2009**. Research 7th Jan 2018 form <http://www.who.tnt/tobacco>.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1, 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 และ 2

1. รองศาสตราจารย์ ดร. บังอร โสฬส ตำแหน่ง อาจารย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุบล เลี้ยววาริณ ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภณ พวงสุวรรณ
ตำแหน่ง อупนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
4. ดร. เกศินี ไสขุมา ตำแหน่ง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
5. ดร. ศิริพร ตันติยมาศ ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ญัฐวิทย์ ลิทธิศิริธรรม ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ งามตา วนินทานนท์ ตำแหน่ง อาจารย์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร. วิไลวรรณ เทียนประนอมกร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ค คะแนนการประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นใหม่

คำชี้แจง สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิผู้ประเมิน

ให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อความ แต่ละข้อความว่ามีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสาระสำคัญของนิยามปฏิบัติการ ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1, ไม่แน่ใจให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0, ถ้าไม่สอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง -1 หากมีข้อคำแนะนำขอให้เขียนในช่องข้อเสนอแนะ

แบบวัดที่ 1 การทำงานอย่างอุทิศตนของครู

นิยามปฏิบัติการ

การทำงานอย่างอุทิศตนของครู หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของครูในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนหรือการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่่มเท แรงกาย แรงใจ ในการส่งเสริมพัฒนา บั่บ่งกัน และแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียน โดยครูและผู้เรียนได้สั่บปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยไม่รู้สั่บกั่บถึงการถูกบั่บงคับ และไม่ค่านั่บถึงสั่บงตอบแทน โดยมีองค์ประกอบทั่บหมด 3 ด้าน คื่บ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างอุทิศตน 2) ด้านการดูแลช่วยเหลือ่นักเรียนอย่างอุทิศตน และ3) ด้านความสั่บพันธ์กับชุมชน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จรั่บงที่สั่บสุด” ถึง “ไม่จรั่บงเลย

ตาราง 44 แผนผังของแบบวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม
1) การจัดการเรียนการสอนอย่างอุทิศตน	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10	7, 9	10
2) การดูแลช่วยเหลือ่นักเรียนอย่างอุทิศตน	11, 13, 14, 17, 18, 19, 20	12, 15, 16	10
3) สั่บพันธ์กับชุมชนอย่างอุทิศตน	21, 24, 26, 27, 29, 30	22, 23, 25, 28	10
รวม	21	9	30

ตาราง 45 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบวัดการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1) ด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างอุทิศตน	1. ฉันใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการสอนนักเรียนให้มีผลการเรียนที่ดี (+)	+1	+1	+1	0	+1	.80	ผ่าน
	2. แม้จะเหนื่อยยากฉันก็ไม่ท้อแท้ยังคงตั้งใจที่จะสอนให้ดีที่สุด (+)	0	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	3. แม้จะเหนื่อยมากในการสอนด้วยวิธีการให้คิดแก้ปัญหา ฉันก็จะมุ่งมั่นที่จะสอนแก่นักเรียนจะได้ความรู้ (+)	0	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	4. การชมเชย/ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนเป็นสิ่งที่ฉันทำด้วยความเต็มใจ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	5. แม้การสอนนักเรียนจะพบปัญหาอุปสรรคใดๆ ฉันก็พร้อมเอาชนะปัญหาอุปสรรคนั้นๆ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	6. เมื่อมีโอกาส ฉันจะทบทวนและพัฒนาเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน เพื่อเตรียมสอนในครั้งต่อไป (+)	+1	+1	+1	0	+1	.80	ผ่าน
	7. ฉันไม่จำเป็นต้องแก้ไขนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ เพราะคงสอนให้นักเรียนเก่งเท่ากันทุกคนไม่ได้ (-)	0	+1	+1	+1	0	.60	ไม่ผ่าน
	8. ฉันไม่คิดว่าการที่ฉันเหนื่อยยากกับการสอนจะต้องได้รับผลตอบแทนใดๆ (+)	-1	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	9. ถ้าเป็นไปได้ฉันอยากสอนแต่นักเรียนที่เก่งและสนใจเรียนเท่านั้น (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	10. แม้ฉันจะมีชั่วโมงสอนมาก ฉันก็เต็มใจและไม่เคยลืมนัดที่บันทึกหลังการสอนทุกครั้ง (+)	0	+1	+1	0	+1	.60	ไม่ผ่าน

ตาราง 45 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
2) ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างอุทิศตน	11. ฉันศึกษาพัฒนาการของนักเรียนทุกคนที่ฉันเป็นครูประจำชั้นโดยไม่รู้ลี้กเปื้อหนาย เพื่อที่ฉันจะได้จัดกิจกรรมได้เหมาะสม (+)	+1	+1	+1	0	+1	.80	ผ่าน
	12. แม่บางครั้งฉันมีเวลาว่าง ฉันก็ไม่คิดถึงการพัฒนานักเรียน (-)	0	+1	+1	-1	0	.20	ไม่ผ่าน
	13. ฉันดูแลนักเรียนจนนักเรียนคนสุดท้ายของห้องกลับ ฉันจึงจะกลับบ้าน (+)	+1	+1	+1	0	+1	.80	ผ่าน
	14. ฉันพยายามแนะนำแนวทางนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนได้เรียนต่อในชั้นที่สูงขึ้น (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	15. ฉันรู้สึกท้อแท้ต่อการพัฒนาลักษณะนิสัยนักเรียน ที่เห็นผลได้ช้า (-)	+1	+1	+1	0	+1	.80	ผ่าน
	16. ฉันไม่สนใจนักเรียนที่ก้าวร้าว ไม่มาโรงเรียน เพราะคิดว่าเป็นเรื่องที่แก้ไขไม่ได้ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	17. ถ้านักเรียนไม่มาโรงเรียน เพราะต้องช่วยที่บ้านหารายได้ ฉันจะพยายามไปพูดคุยกับผู้ปกครองแม่จะไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ (+)	-1	0	+1	+1	+1	.40	ไม่ผ่าน
	18. แม่จะเป็นเวลาพักผ่อนของฉัน ถ้านักเรียนโทรศัพท์มาขอคำปรึกษาเรื่องใดๆก็ตาม ฉันก็ยินดีให้คำปรึกษา (+)	+1	0	+1	+1	+1	.80	ผ่าน

ตาราง 45 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
2) ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	19. แม่เป็นวันที่ไม่ใช่เวรของฉัน ฉันก็จะมาโรงเรียนแต่เช้าเพื่อช่วยดูแลความเรียบร้อยของนักเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	20. ฉันยินดีอาสาพานักเรียนไปร่วมงานแนะแนวการศึกษาหรือมหกรรมที่เสริมทักษะประสบการณ์การเรียนรู้ (+)	0	0	+1	+1	+1	.60	ผ่าน
3) ด้านสัมพันธ์กับชุมชนอย่างถูกต้อง	21. เมื่อบุคคลสำคัญของชุมชนเข้ามาให้ความรู้กับนักเรียน ฉันจะดูแลเขาเป็นอย่างดี (+)	0	0	+1	0	+1	.40	ไม่ผ่าน
	22. ฉันเชื่อมั่นว่านักเรียนจะประสบความสำเร็จได้ก็เพราะครูฉันจึงไม่ขอความช่วยเหลือจากชุมชน (-)	-1	0	+1	+1	+1	.40	ไม่ผ่าน
	23. ถ้าโรงเรียนของฉันถูกร้องเรียนจากชุมชน ฉันจะไม่ขอยุ่งเกี่ยวกับชุมชนอีกเลย (-)	-1	+1	+1	+1	+1	.60	ผ่าน
	24. ถ้าชุมชนจัดกิจกรรมทำความสะอาดครั้งใหญ่ ฉันยินดีที่จะนำนักเรียนไปช่วย แม่จะต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกมาก (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตาราง 45 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
3) ด้าน สัมพันธ์กับ ชุมชนอย่าง อุทิศตน	25. ฉันคิดว่าชุมชนโดยรอบ โรงเรียนมักจับผิดผู้บริหารและครู โรงเรียนของฉัน ฉันจึงไม่อยาก ทำงานที่โรงเรียนนี้อีกแล้ว (-)	0	+1	+1	0	+1	.60	ผ่าน
	26. แม่จะเป็นวันหยุด ฉันก็ยินดี เข้าร่วมประชุมหรือช่วยเหลือผู้นำ ชุมชนที่อยู่ใกล้กับโรงเรียนของฉัน (+)	0	+1	+1	+1	0	.60	ผ่าน
	27. แม่ครูเพียงคนเดียวที่จะต้อง นำนักเรียนมารับความรู้จาก ชาวบ้าน ฉันก็จะพามาถ้าสิ่งนั้นมี ประโยชน์กับนักเรียน (+)	+1	0	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	28. ฉันยินดีที่จะไปช่วยงาน ประจำปีของชุมชน เพราะได้รับ ค่าตอบแทนจากการมาช่วยงานดี (-)	0	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	29. ฉันร่วมมือกับชาวบ้านด้วย ความเต็มใจ ถ้ามีการจัดกิจกรรม รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด (+)	0	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	30. ฉันรวมกิจกรรมกับชุมชน อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้โรงเรียน และชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข (+)	+1	0	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
รวม (ขอ)		30 ขอ						

แบบวัดที่ 2 แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

นิยามปฏิบัติการ

ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู หมายถึง ปริมาณความเชื่อของบุคคลที่สามารถรับรู้ถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น เกิดจากทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจและการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถควบคุมได้ ไม่เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออำนาจการตัดสินใจของบุคคลอื่น ที่ตนไม่สามารถควบคุมได้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครูสูงกว่า ผู้ที่ตอบในลักษณะตรงข้าม

ตาราง 46 แผนผังของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม
1) เน้นความเชื่อ	1, 3, 4, 5	2, 6, 7	7
2) ผลที่เกิดกับตนเอง	8, 10, 13	9, 11, 12	6
3) ทำมากได้มาก ทำดีได้ดี	14, 16, 17, 18	15, 19, 20	7
รวม	11	9	20

ตาราง 47 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนฯ

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1) เน้น ความเชื่อ	1. ฉันเชื่อว่าถ้าสอนนักเรียนให้ เต็มทีทีกว่านี้ คะแนนสอบของ นักเรียนก็คงสูงกว่าที่ผ่านมา (+)	+1	0	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	2. ฉันมั่นใจว่าแม้ฉันสอนเสริม นักเรียนบ่อยแค่ไหนนักเรียนก็คง ช่วยอะไรนักเรียนที่เรียนอ่อนไม่ได้ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	3. ถ้าเพื่อนครูของฉันสอน นักเรียนให้ผ่าน O-NET ทั้ง ห้องเรียนได้ ฉันเชื่อว่าฉันก็ทำได้ ทำได้ (+)	0	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	4. ฉันเชื่อว่าฉันสามารถสอน นักเรียนให้เป็นคนดีได้ ดังที่คุณครู ของฉันเคยทำกับฉันและเพื่อน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	5. ฉันเชื่อว่า การพยายามเตรียม ตัวล่วงหน้าให้มากจะช่วยให้การ สอนของฉันประสบความสำเร็จ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	6. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถปฏิเสธ ผู้บริหารที่มอบหมายงานที่ฉันไม่ ถนัดได้ (-)	0	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	7. ฉันเชื่อว่า ถึงแม้ฉันจะพยายาม ทำงานให้ดีแค่ไหน ฉันก็คงจะยัง ไม่ได้รับคำชมจากผู้บริหารอยู่ดี (-)	0	0	+1	+1	+1	.60	ไม่ผ่าน

ตาราง 47 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1) เน้น ความเชื่อ	1. ฉันเชื่อว่าถ้าสอนนักเรียนให้ เต็มทีทีกว่านี้ คะแนนสอบของ นักเรียนก็คงสูงกว่าที่ผ่านมา (+)	+1	0	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	2. ฉันมั่นใจว่าแม้ฉันสอนเสริม นักเรียนบ่อยแค่ไหนนักเรียนก็คง ช่วยอะไรนักเรียนที่เรียนอ่อนไม่ได้ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	3. ถ้าเพื่อนครูของฉันสอน นักเรียนให้ผ่าน O-NET ทั้ง ห้องเรียนได้ ฉันเชื่อว่าฉันก็ทำได้ ทำได้ (+)	0	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	4. ฉันเชื่อว่าฉันสามารถสอน นักเรียนให้เป็นคนดีได้ ดังที่คุณครู ของฉันเคยทำกับฉันและเพื่อน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	5. ฉันเชื่อว่า การพยายามเตรียม ตัวล่วงหน้าให้มากจะช่วยให้การ สอนของฉันประสบความสำเร็จ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	6. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถปฏิเสธ ผู้บริหารที่มอบหมายงานที่ฉันไม่ ถนัดได้ (-)	0	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	7. ฉันเชื่อว่า ถึงแม้ฉันจะพยายาม ทำงานให้ดีแค่ไหน ฉันก็คงจะยัง ไม่ได้รับคำชมจากผู้บริหารอยู่ดี (-)	0	0	+1	+1	+1	.60	ไม่ผ่าน

ตาราง 47 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
2) ผลที่เกิด แก่ตนเอง	8. ถ้าฉันทุ่มเทให้กับงานเหมือน เพื่อนของฉัน ฉันก็คงจะได้รางวัล ครูสอนดีเช่นเดียวกัน (+)	0	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	9. ฉันไม่สามารถทำสื่อการสอน ได้สวยเหมือนกับคนอื่น ๆ ได้ เพราะฉันไม่มีหัวทางศิลปะ (-)	+1	0	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	10. ฉันคิดว่าฉันก็สามารถเป็น วิทยากรให้กับชุมชนได้ เช่นเดียวกับเพื่อนฉันบางคน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	11. ฉันไม่เคยนึกถึงผลเสียที่เกิด กับตัวฉัน ไม่ว่าฉันจะทำงาน อย่างไร (-)	+1	0	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	12. ฉันมักปักใจว่า ฉันไม่สามารถ ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ ในการทำงานได้ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	13. ฉันมักทุ่มเทความพยายาม มากอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผล สำเร็จในการทำงานของฉัน (+)	0	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
3) ทำมาก ได้	14. ฉันเชื่อว่าการสอบย่อยเก็บ คะแนนบ่อยๆ จะสามารถ พัฒนาการเรียนของนักเรียนได้ อย่างชัดเจน (+)	0	+1	+1	+1	+1	.80	ผ่าน
	15. ไม่ว่าฉันจะพยายามมาก เพียงใด ก็คงเป็นการยากที่จะ ปรับจิตใจและพฤติกรรมนักเรียน ที่เกรงให้ดีขึ้นได้ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตาราง 47 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
3) ทำมาก ได้	16. ฉันพยายามอย่างเต็มที่ที่จะ สั่งสอนนักเรียนที่ชอบหนีเรียน อีกไม่นาน นักเรียนของฉันต้อง เข้าเรียนและขยันเรียนมากขึ้น (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	17. ฉันเชื่อว่าทุกครั้งที่ฉันไปเยี่ยม บ้านนักเรียน จะทำให้นักเรียน ได้รับการแก้ไขปัญหาดังอย่าง ถูกต้อง (+)	0	+1	+1	0	+1	.60	ไม่ผ่าน
	18. ถ้าฉันยอมเหน็ดเหนื่อยที่จะจัด กิจกรรมแนะแนว อย่างสม่ำเสมอ นักเรียนของฉันคงมีโอกาสได้ เรียนต่อมากกว่านี้ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	19. ไม่ว่าฉันจะช่วยเหลืองานของ ชุมชนมากเพียงใด คิดว่าชุมชนก็ คงไม่ช่วยเหลืองานของโรงเรียน (-)	+1	+1	+1	0	+1	.80	ผ่าน
	20. ฉันรู้สึกว้าวุ่นใจที่ พยายามทำอะไรอย่างเต็มที่ เพราะสิ่งต่างๆไม่เคยให้ผลตามที่ ฉันพยายาม (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
รวม (ขอ)		20 ขอ						

แบบวัดที่ 3 แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

นิยามปฏิบัติการ

ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของครู ที่เกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของครู และความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึกพอใจ และความพร้อมที่จะกระทำ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครูสูงกว่า ผู้ที่ตอบในลักษณะตรงข้าม

ตาราง 48 แผนผังของแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม
1) ความรู้เชิงประเมินค่า	1, 2, 3, 6	4, 5	6
2) ความรู้สึกพอใจ	7, 8, 13	9, 10, 11, 12	7
3) ความพร้อมที่จะกระทำ	14, 15, 16, 17, 18, 20	19	7
รวม	13	7	20

ตาราง 49 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1) ความรู้เชิงประเมินค่า	1) การที่ฉันทุ่มเทให้กับงานสอนอย่างจริงจัง จะทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากนักเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	2) ถ้าฉันพยายามพัฒนานักเรียนอย่างเต็มที่ผลสำเร็จก็ย่อมจะเป็นของฉัน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	3) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนั้นเป็นผลดีต่องานของครู (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	4) การเหนื่อยยากกับการทำงานการสอน ไม่เกิดผลดีอะไรกับฉัน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	5) ไม่เห็นจะมีประโยชน์ใดๆ กับ การพยายามพัฒนานักเรียนที่ เกเร (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	6) ปัญหาในการเรียนของนักเรียน คือปัญหาของครูอย่างฉันด้วย (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
2) ความรู้สึกพอใจ	7) ฉันมีความสุขที่ได้ทุ่มเทพัฒนานักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	8) ฉันพอใจที่ได้ใช้เวลาส่วนตัวในการสอนนักเรียนนอกเวลา (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	9) ฉันเบื่อหน่ายที่จะต้องอดทนต่อการสอนนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	10) ฉันรู้สึกท้อแท้ เมื่อผู้บริหารตำหนิการทำงานของฉัน (-)	+1	+1	+1	+1	0	.80	ไม่ผ่าน

ตาราง 49 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
2) ความรู้สึกพอใจ	11) บ่อยครั้งที่ฉันต้องฝืนใจพัฒนา นักเรียนที่มีสติปัญญาไม่ดี (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	12) ฉันรู้สึกไม่พอใจเมื่อนักเรียน มาขอคำปรึกษาในเวลาที่ฉันไม่ ว่าง (-)	+1	+1	+1	0	+1	.80	ไม่ผ่าน
	13) ฉันรู้สึกสนุกและมีความสุข เมื่อมีโอกาสได้ทำงานร่วมกับ ชุมชน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
3) ความพร้อมที่จะ กระทำ	14) ถ้านักเรียนไม่เข้าใจในเนื้อหา ที่ฉันสอน ฉันพร้อมที่จะอธิบาย จนกว่านักเรียนจะเข้าใจ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	15) ฉันยินดีให้เพื่อนครูวิจารณ์ การสอนของฉันได้ เพื่อให้ฉันสอน ได้ดีขึ้น (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	16) ถ้าได้รับมอบหมายให้สอนใน วิชาใด ฉันจะทุ่มเทให้การสอน ในวิชานั้นอย่างเต็มความสามารถ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	17) ฉันพร้อมที่จะสละเวลาให้ คำปรึกษานักเรียนอย่างเต็มที่ ใน การปรับปรุงนิสัยไม่ทำตาม กฎระเบียบ (+)	+1	+1	+1	-1	+1	.60	ไม่ผ่าน
	18) ฉันพร้อมที่จะช่วยเหลือ นักเรียนที่ประสบปัญหาต่างๆโดย ไม่หวังสิ่งใดตอบแทน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน

ตาราง 49 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
3) ความพร้อมที่จะกระทำ	19) ฉันมีงานต้องทำมาก บางครั้งฉันจึงไม่พร้อมที่จะไปร่วมงานของชุมชน (-)	+1	+1	+1	0	0	.60	ไม่ผ่าน
	20) ฉันยินดีรับฟังความเห็นของชุมชนอย่างเต็มที่ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
รวม (ขอ)		20 ขอ						

แบบวัดที่ 4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามปฏิบัติการ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ และสามารถดึงเอาความสามารถพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้เกิดประโยชน์ ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัด ตามแนวคิดทฤษฎีของเฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1968) มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยครูที่รับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน มากกว่าครูประเภทตรงข้าม

ตาราง 50 แผนผังของแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม
1) ด้านอำนาจการให้รางวัล	1, 2,	3, 4	4
2) ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	5, 7, 9	6, 8, 10	6
3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย	13, 14, 15	11, 12	5
4) ด้านอำนาจอ้างอิง	16, 17, 18, 19,	20	5
5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	21, 22,	23, 24, 25	5
รวม	15	10	25

ตาราง 51 แสดงค่าความสอดคล้องของแบบวัดการใช้อำนาจของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1) อำนาจ การให้ รางวัล	1) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน กล่าว ยกย่องแก่ครูที่ทำงานได้สำเร็จ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	2) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน พิจารณาความดีความชอบของ ครูด้วยความยุติธรรม (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	3) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ไม่ สนใจที่จะส่งเสริม ให้ครูได้พัฒนา ตนเอง เพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	4) บ่อยครั้งที่ผู้บริหารโรงเรียน ของฉัน ไม่ดูแลให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ครู (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
2) อำนาจ การบังคับ บัญชา	5) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ให้ โอกาสครูได้รับผิดชอบงานที่ สำคัญอย่างเต็มที่และทั่วถึง (+)	+1	+1	0	0	+1	.60	ไม่ผ่าน
	6) ผู้บริหารโรงเรียนของฉันชอบ ออกกฎ ระเบียบข้อบังคับใหม่ ๆ ให้ครูปฏิบัติตาม (-)	+1	+1	0	0	+1	.60	ไม่ผ่าน
	7) ผู้บริหารโรงเรียนของฉันดูแล ควบคุม ให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่ กำหนด (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	8) เมื่อพบเห็นการกระทำผิดของ ครู ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน เพิกเฉย ไม่มีการลงโทษใดๆ (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตาราง 51 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
2) อำนาจ การบังคับ บัญชา	9) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ว่า กล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งที่ได้รับมอบหมาย (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	10) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ไม่ สนใจที่จะนิเทศ ติดตามการ ปฏิบัติงานของครู (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
3) อำนาจ ตาม กฎหมาย	11) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน สั่งงานและมอบหมายตามใจของ ตนเอง (-)	+1	+1	0	0	+1	.60	ไม่ผ่าน
	12) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ขาด ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการ บังคับบัญชา (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	13) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน แจ่ง ภาระหน้าที่ในตำแหน่งครู ให้ ทราบอย่างชัดเจน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	14) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน พิจารณาการทำงาน of ครูตาม ระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	15) ผู้บริหารโรงเรียนของฉันใช้ อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการ บริหารงานหรือแก้ไขปัญหาคือ เกิดขึ้น (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตาราง 51 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
4) อำนาจ อ้างอิง	16) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน แต่ง กายสุภาพ เป็นแบบอย่างให้แก่ครู และนักเรียน (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	17) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งใน ชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	18) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน มี บุคลิกภาพดี มีเหตุผล และเป็นที่ยอมรับ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	19) ผู้บริหารโรงเรียนของฉันมี วิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นที่ยอมรับ แก่ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	20) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน นิ่ง เฉย ขาดความมุ่งมั่น ในการ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (-)	0	+1	+1	+1	0	.60	ไม่ผ่าน
5) อำนาจ ความ เชี่ยวชาญ	21) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน มี ความสามารถในการวางแผนการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	22) ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน มี ความรู้ความสามารถ ในการ บริหารงานเป็นอย่างดี (+)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	23) เมื่อครูพบปัญหาในการ ทำงาน มักไม่มีคำแนะนำใดๆ จากผู้บริหารโรงเรียนของฉัน (-)	0	+1	+1	+1	0	.60	ไม่ผ่าน
	24) ความคิดริเริ่ม หรือวิธีการ ทำงานใหม่ๆ ไม่เคยปรากฏจาก ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตาราง 51 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
5) อำนาจ ความ เชี่ยวชาญ	25) ฉันไม่เคยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนของฉัน ประยุกต์ใช้ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร ใหม่ๆ มาบริหารงานของโรงเรียน (-)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
รวม(ขอ)		25 ขอ						



ภาคผนวก ง เครื่องมือ (แบบวัด) ที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจง

เรียน ครูอาจารย์ที่นับถือทุกท่าน

ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบวัดที่แนบมานี้ **ตามความเป็นจริง**เกี่ยวกับท่าน และ **ขอให้ท่านตอบครบทุกข้อ** ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในรูปแบบของกลุ่มเท่านั้น **ก่อนลงมือตอบ โปรดอ่านวิธีการตอบที่แนะนำ** และขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าให้แก่โครงการวิจัยนี้ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

นายพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์
ผู้วิจัย

คำแนะนำวิธีตอบ

ขั้นที่ 1 อ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ

ขั้นที่ 2 ขอให้ท่านคิดว่า ข้อความนี้เป็น “จริง” หรือ “ไม่จริง” สำหรับท่าน



ขั้นที่ 3

ถ้า “เป็นจริง” ขอให้คิดว่า เป็นจริงมากน้อยเพียงใด มี 3 ระดับ คือ ค่อนข้างจริง, จริง และจริงที่สุด

ถ้า “ไม่จริง” ขอให้คิดว่า ไม่จริงมากน้อยเพียงใด มี 3 ระดับ คือ ค่อนข้างไม่จริง, ไม่จริง และไม่จริงเลย

ตัวอย่างประโยค (และการตอบของท่าน) เช่น

1. ฉันชอบรับประทานกล้วยเตี๊ยมมากกว่าข้าวผัด

..... ✓

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ถ้าท่านตอบเช่นนี้แสดงว่า เป็นความจริง ที่ท่านชอบรับประทานกล้วยเตี๊ยมมากกว่าข้าวผัด (แต่ไม่ถึงขั้น “จริงที่สุด”)

ตอนที่ 1 สอบถามลักษณะภูมิหลังของผู้ตอบ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และ กรอกรหัสความตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง 2. อายุ.....ปี.....เดือน
3. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง ☐ หม้าย
4. การศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งปัจจุบัน ☐ ครูผู้ช่วย ☐ ครู คศ.1 ☐ ครู คศ. 2 ☐ ครู คศ. 3 ☐ ครู คศ. 4
6. อายุราชการ.....ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
7. ท่านสอนในโรงเรียนแห่งนี้ (ปัจจุบัน) เป็นเวลา.....ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
8. ระดับชั้นที่ท่านสอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ☐ ปฐมวัย ☐ ป.1-3 ☐ ป.4-6 ☐ มัธยม
9. ท่านเป็นครูสอนในกลุ่มสาระ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
☐ คณิตศาสตร์ ☐ วิทยาศาสตร์ ☐ ภาษาไทย ☐ ภาษาต่างประเทศ
☐ กอท. ☐ สังคมศึกษา ☐ ศิลปะ ☐ สุขศึกษาและพลศึกษา
☐ ปฐมวัย ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ความเห็นด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครูผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความซึ่ง มีทั้งหมด 11 ตอน แต่ละตอนมี 9-20 ข้อความ แล้วพิจารณาตามความคิดของท่าน ว่าข้อความนั้น ๆ จริงหรือไม่จริงมาก-น้อยเพียงใด (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

ตอนที่ 2.1 “สภาพจริงในการทำงาน”

1. ฉันใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการสอนนักเรียนให้มีผลการเรียนที่ดี

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. แม้จะเหนื่อยยากฉันก็ไม่ท้อแท้ยังคงตั้งใจที่จะสอนให้ดีที่สุด

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. แม้จะเหนื่อยมากในการสอนด้วยวิธีการให้คิดแก้ปัญหา ฉันก็จะมุ่งมั่นที่จะสอนถ้านักเรียนจะ
ได้ความรู้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. การซ่อมเสริม/ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนเป็นสิ่งที่ฉันทำด้วยความเต็มใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. แม้การสอนนักเรียนจะพบปัญหาอุปสรรคใด ๆ ฉันก็พร้อมเอาชนะปัญหาอุปสรรคนั้น ๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. เมื่อมีโอกาส ฉันจะทบทวนและพัฒนาเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน เพื่อเตรียมสอนในครั้งต่อไป

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันไม่คิดว่าการที่ฉันเหนื่อยยากกับการสอน จะต้องได้รับผลตอบแทนใด ๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันศึกษาพัฒนาการของนักเรียนทุกคนที่ฉันสอนโดยไม่รู้ลี้กเปื้อนหน่าย เพื่อที่ฉันจะได้จัด
กิจกรรมได้ เหมาะสม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันดูแลนักเรียนจนนักเรียนคนสุดท้ายของห้องกลับ ฉันจึงจะกลับบ้าน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ฉันพยายามแนะนำแนวทางนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน ได้เรียนต่อในชั้นที่สูงขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ฉันรู้สึกท้อแท้ต่อการพัฒนาลักษณะนิสัยนักเรียน ที่เห็นผลได้ช้า.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

20. ฉันร่วมมือกับชาวบ้านด้วยความเต็มใจ ถ้ามีการจัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.2 “ความเชื่อของฉันเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง”

1. ฉันมั่นใจว่าแม้ฉันสอนเสริมนักเรียนบ่อยแค่ไหน ก็คงช่วยอะไรนักเรียนที่เรียนอ่อนไม่ได้.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ถ้าเพื่อนครูของฉันสอนนักเรียนให้ผ่าน O-NET ทั้งห้องเรียนได้ ฉันเชื่อว่าฉันก็ทำได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันเชื่อว่าฉันสามารถสอนนักเรียนให้เป็นคนดีได้ ดังที่คุณครูของฉันเคยทำกับฉันและเพื่อน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันเชื่อว่า การพยายามเตรียมตัวล่วงหน้าให้มากจะช่วยให้การสอนของฉันประสบความสำเร็จ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันไม่สามารถทำสื่อการสอนให้สวยเหมือนกับคนอื่น ๆ ได้ เพราะฉันไม่มีหัวทางศิลปะ.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันไม่เคยนึกถึงผลเสียที่เกิดกับตัวฉัน ไม่ว่าฉันจะทำงานอย่างไร.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันมักปักใจว่า ฉันไม่สามารถทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานได้.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันมักทุ่มเทความพยายามมากอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานของฉัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันเชื่อว่าการสอบย่อยเก็บคะแนนบ่อย ๆ จะสามารถพัฒนาการเรียนของนักเรียนได้อย่างชัดเจน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ไม่ว่าฉันจะพยายามมากเพียงใด ก็คงเป็นการยากที่จะปรับจิตใจและพฤติกรรมนักเรียนที่เกรงให้ดีขึ้นได้.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ไม่ว่าฉันจะช่วยเหลืองานของชุมชนมากเพียงใด คิดว่าชุมชนก็คงไม่ช่วยเหลืองานของโรงเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ฉันรู้สึกว่ไม่คุ้มค่าที่จะพยายามทำอะไรอย่างเต็มที่ เพราะสิ่งต่าง ๆ ไม่เคยให้ผลตามที่ฉันพยายาม.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.3 “ความเห็นของฉันต่องาน”

1. การที่ฉันทุ่มเทให้กับงานสอนอย่างจริงจัง จะทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากนักเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนั้นเป็นผลดีต่องานของครู

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. การเหนื่อยยากกับการทำงานการสอน ไม่เกิดผลดีอะไรกับฉัน.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ไม่เห็นจะมีประโยชน์ใด ๆ กับการพยายามพัฒนานักเรียนที่เกเร.

จริงที่สุด จริง คนข้างจริง คนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันมีความสุขที่ได้ทุ่มเทพัฒนานักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ

จริงที่สุด จริง คอนข้างจริง คอนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันพอใจที่ได้ใช้เวลาส่วนตัวในการสอนนักเรียนนอกเวลา

จริงที่สุด จริง คนข้างจริง คนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันเป็นหน่วยที่จะต้องอดทนต่อการสอนนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน.

จริงที่สด จริง คนขางจริง คนขางไมจริง ไมจริง ไมจริงเลย

8. บ่อยครั้งที่ฉันต้องฝืนใจพัฒนานักเรียนที่มีสติปัญญาไม่ดี.

จริงที่สด จริง คนขางจริง คนขางไมจริง ไมจริง ไมจริงเลย

9. ฉันรู้สึกสนุกและมีความสุขเมื่อมีโอกาสได้ทำงานร่วมกับชุมชน

จริงที่สุด จริง คนข้างจริง คนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ถ้านักเรียนไม่เข้าใจในเนื้อหาที่ฉันสอน ฉันพร้อมที่จะอธิบายจนกว่านักเรียนจะเข้าใจ

จริงที่สด จริง คนขางจริง คนขางไมจริง ไมจริง ไมจริงเลย

11. ถ้าได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาใด ฉันจะทุ่มเทให้การสอนในวิชานั้นอย่างเต็มความสามารถ

จริงที่สุด จริง คนทางจริง คนทางไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ฉันพร้อมที่จะช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใด ๆ ตอบแทน

.....

จริง¹ที่สุด จริง¹ คน¹ข้าง³จริง คน¹ข้าง³ไม่จริง ไม่จริง¹ ไม่จริง¹เลย

13. ฉันยินดีรับฟังความเห็นของชุมชนอย่างเต็มที่ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.4 “ผู้บริหารทำได้”

1. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน กล่าวยกย่องแก่ครูที่ทำงานได้สำเร็จ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยความยุติธรรม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. บ่อยครั้งที่ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ไม่ดูแลให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ครู.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. เมื่อพบเห็นการกระทำผิดของครู ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเพิกเฉย ไม่มีการลงโทษใด ๆ.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ไม่สนใจที่จะนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครู.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ขาดความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชา.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน แจ้งภาระหน้าที่ในตำแหน่งครู ให้ทราบอย่างชัดเจน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน แต่งกายสุภาพ เป็นแบบอย่างให้แก่ครูและนักเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน มีบุคลิกภาพดี มีเหตุผล และเป็นที่ยอมรับ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นที่ยอมรับแก่ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. ความคิดริเริ่ม หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ไม่เคยปรากฏจากผู้บริหารโรงเรียนของฉัน.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. ฉันไม่เคยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารใหม่ ๆ มาบริหารงานของโรงเรียน.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.5 “การตัดสินใจของฉัน”

คำชี้แจงในการตอบ

ข้อความต่อไปนี้ เป็นเชิงการกระทำ และเหตุผลของการกระทำนั้น ๆ ขอให้ท่านอ่านแต่ละข้อความแล้วพิจารณาว่าสำหรับท่าน เป็นจริงหรือไม่จริงมากน้อยเพียงใด (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

1. รถไฟใกล้ออกแล้วมีคนเข้าคิวซื้อตั๋วเป็นแถวยาว แต่ฉันก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง เพราะฉันยึดมั่นที่จะรักษาความเป็นระเบียบของสังคม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ตามปกติเมื่อฉันจะต้องเดินข้ามถนน ฉันจะเดินไปข้ามตรงทางม้าลาย เพราะฉันต้องการปฏิบัติตามกฎจราจร

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. รถไฟใกล้จะออกแล้วมีคนเข้าคิวซื้อตั๋วเป็นแถวยาว แต่ฉันก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง เพราะมันยุติธรรมสำหรับทุกคน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ในการสอบแข่งขันฉันทำข้อสอบไม่ได้ เพื่อนที่นั่งข้าง ๆ แอบส่งกระดาษคำตอบให้ ฉันก็จะไม่ยอมรับกระดาษคำตอบของเพื่อน เพราะฉันละเอียดใจที่จะเอาเปรียบผู้อื่นในการแข่งขัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. เมื่อฉันพบกับกมลนานวันเข้าจึงรู้ว่าเขาเป็นคนนิสัยไม่ดี ชอบนินทาวาร้าย ฉันเองก็เคยถูกนินทา ฉันจึงตั้งใจจะเลิกคบกับกมล ด้วยสาเหตุที่ว่า ฉันต้องการได้รับคำชมเชยจากคนใกล้ชิดว่าฉันรู้จักเลิกคบเพื่อน.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. แม้ในวันหยุดฉันจะชอบไปเที่ยวกับเพื่อนๆ แต่ในบางครั้งฉันก็มาช่วยผู้บริหารทำงานโรงเรียน ด้วยเหตุผลที่ว่า ฉันทำงานในโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารก็จะรักเอ็นดูและให้ในสิ่งที่ฉันขอ.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. บางครั้งฉันรู้สึกเบื่อการทำงาน แต่ก็ยังคงทำงานต่อไป เพราะฉันกลัวผู้บริหารโรงเรียนจะลงโทษถ้าฉันไม่ทำงาน.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ตามปกติเมื่อฉันจะต้องเดินข้ามถนน ฉันจะเดินไปข้ามตรงทางม้าลาย เพราะถ้าเกิดอุบัติเหตุ ฉันจะได้เป็นฝ่ายถูก และสามารถเรียกร้องค่าเสียหาย.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ในบางครั้งฉันได้โต้เถียง ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนครูด้วยกันอยู่บ้าง แต่ต่อมาฉันหลีกเลี่ยงไม่ทะเลาะกับเพื่อนครูเพราะ ถ้ามีการทุบตี ขว้างปากกันอาจทำให้ฉันเจ็บตัว.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. แม้ในวันหยุดฉันจะชอบไปเที่ยวเพื่อนๆ แต่ในบางครั้งฉันก็จะช่วยผู้บริหารโรงเรียนทำงาน ด้วยเหตุผลที่ว่า ฉันอยากให้ใคร ๆ ชมว่าเป็นคนดี ขยัน.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ถ้าฉันขึ้นรถประจำทางที่มีคนโดยสารแน่นมาก และกระเป๋ารถล้มเก็บเงินค่าโดยสาร ฉันจะยื่นเงินค่าโดยสารให้เขา เพราะเป็นหน้าที่ของผู้ให้บริการที่จะต้องเสียค่าบริการ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.6 “บุคคลรอบข้าง”

1. ผู้ปกครองนักเรียนพูดให้กำลังใจ เมื่อทราบว่าฉันทุ่มเทให้การอบรมสั่งสอน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่องครูที่สามารถฝึกฝนลูกศิษย์ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ผู้บริหารโรงเรียนเพิกเฉย แม้ทราบว่าฉันและลูกศิษย์กำลังร่วมกันทำกิจกรรมด้าน การบำเพ็ญประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. เมื่อฉันริเริ่มจัดทำสื่อการสอนนักเรียน ฉันจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์หลายด้านจากผู้ปกครองนักเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. เพื่อนครูนำข้อมูลข่าวสารความรู้ที่ได้จากการประชุม/อบรม มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับฉันบ่อยครั้ง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นที่ปรึกษาที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. เมื่อฉันได้รับมอบหมายงานกิจกรรมพิเศษเช่น กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณมาให้เพียงพอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. หากฉันต้องการความช่วยเหลือในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ฉันมักได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ๆ ครู

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. หลายครั้งที่ผู้บริหารโรงเรียนของฉันรับแทนนโยบายมาให้ครูทำ แต่ไม่ได้จัดหางบประมาณมาให้เพียงพอ.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ผู้ปกครองนักเรียน เคยสนับสนุนวัสดุ – อุปกรณ์หลายอย่าง เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.7 “ที่ทำงานของฉัน”

1. โรงเรียนของฉันมีการกำหนดโครงสร้างของงานไว้อย่างมีเหตุผล

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ในโรงเรียนของฉันบางครั้งไม่มีความชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ในบางกิจกรรม/โครงการที่ฉันทำ ฉันไม่มั่นใจว่าใครเป็นหัวหน้าของฉัน .

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. เพื่อนครูในโรงเรียน ไม่รู้สึกภูมิใจกับการปฏิบัติงานของตนเอง.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ในโรงเรียนของฉันมีการให้รางวัลและการยอมรับน้อยมากสำหรับการทำงานที่ดี.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันไม่ได้รับการเห็นอกเห็นใจมากนักในโรงเรียนนี้ ถ้าฉันทำผิดพลาด.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ครูในโรงเรียนของฉันรู้สึกถูกกดดันจากการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ครูในโรงเรียนของฉันให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ตามที่ฉันเข้าใจคนที่จงรักภักดีต่อโรงเรียนมีน้อย.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.8 “เพื่อนครูและผู้บริหารของฉัน”

1. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบราชการ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. เพื่อนครูในโรงเรียนของฉันมาทำงานสายกันบ่อย ๆ.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันทำงานอย่างมีขั้นตอนทำให้ติดตามและตรวจสอบได้ง่าย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. เพื่อนครูของฉันส่วนใหญ่ ดูแลช่วยเหลือแก่ลูกของญาติหรือผู้ใกล้ชิด ก่อนเด็กอื่น ๆ.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันพยายามใช้จ่ายงบประมาณ อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. เพื่อนครูของฉันทำงานราชการโดยยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพจนมีความเจริญก้าวหน้า

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ทำงานอย่างเสียสละ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. หลายครั้งที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ทำงานโดยไม่บอกหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนของฉันจะยอมรับ และพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. เพื่อนครูของฉันพูดคุยกับผู้ปกครองนักเรียนที่มารับบริการอย่างสุภาพ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. แม้จะเป็นเรื่องที่ถูกต้องควรทำ แต่เมื่อมีเสียงคัดค้านผู้บริหารโรงเรียนของฉันจะลังเลใจไม่กล้าดำเนินการ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ฉันสังเกตเห็นว่า บางครั้งผู้บริหารโรงเรียนนำสิ่งของราชการไปใช้ส่วนตัว.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. เพื่อนครูของฉันบางคนวางแผนการทำงานด้วยการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอน เพื่อสามารถดำเนินงานสำเร็จได้ง่าย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. ฉันสังเกตเห็นผู้บริหารโรงเรียนพยายามทำตัวใกล้ชิดสนิทกับนักการเมือง.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่พยายามทำงานให้สำเร็จตามกำหนด

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.9 “ฉันในปัจจุบันและอนาคต”

1. แม้ร่างกายจะสกปรก ฉันจะไม่อาบน้ำ ถ้ายังไม่รู้สึกอยากอาบน้ำ.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. การอารมณ์เสียใส่คนในครอบครัว อาจทำให้บ้านไม่สงบสุข ฉันจึงต้องระวังอารมณ์ของฉัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. คนเราอาจโดนชักจูงจากคนแปลกหน้าได้ง่าย ฉันจึงต้องระวังตัวให้มาก

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. คนเป็นหวัดเพราะเดินตากฝน ฉันจึงไม่ไปตากฝน เพราะฉันอาจจะเป็นหวัดได้เหมือนกัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันไม่ค่อยได้คิดว่า โตขึ้นอยากรจะทำอาชีพอะไร.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันจะไม่เปลี่ยนใจง่าย ๆ ถ้าสิ่งที่ฉันต้องการนั้นหาได้ยาก

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ใคร ๆ ก็ต้องมีเป้าหมายในอนาคต แต่ฉันไม่คิดถึงมันเพราะอาจล้มเหลวได้.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ถ้ารถเมล์อยู่นาน รถยังไม่มาฉันอยากจะยกเลิกการเดินทางนั้น.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันใช้เวลาไปวัน ๆ โดยไม่คิดถึงวันข้างหน้า.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ฉันมักไม่เปลี่ยนใจ แม้สิ่งที่ฉันต้องการนั้นต้องรอคอยไปก่อน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. เมื่อฉันซีเกียจ ฉันจะไม่แปร่งพันในตอนเช้า.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ฉันมักเตือนตัวเองให้ระมัดระวังขณะกระทำสิ่งใด ๆ เพราะอาจจะเสียหายได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. ฉันชอบเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเพื่อเอาไว้นำไปใช้ประโยชน์ในวันข้างหน้า

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. คนที่ไม่ตรงต่อเวลา มักเป็นคนที่ไม่น่าคบหา ฉันจึงระวังตัวในเรื่องนี้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. ฉันอยากเรียนหนังสือมาก ๆ เพื่อโตขึ้นจะได้ทำงานดี ๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.10 “ความรู้สึกของฉันเกี่ยวกับตนเอง”

1. ฉันรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่ดีแน่นอน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันรู้สึกว่าคุณสนใจอะไรไม่ได้นาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. เวลาทำงานถ้าใครมาส่งเสียงดังข้าง ๆ ฉันจะทำต่อไปไม่ได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันมีเรื่องกลุ้มใจอยู่เสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันรู้สึกลำบากใจถ้าจะต้องตัดสินใจทำอะไรด้วยตนเอง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ถ้ามีคนมาขัดใจหรือช่วยเพียงเล็กน้อยฉันจะโกรธเอาง่าย ๆ.

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันรู้สึกกลัวโดยไม่รู้ว่าจะกลัวอะไรอยู่บ่อย ๆ.

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ฉันบังคับตัวเองไม่ค่อยได้.

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ฉันรู้สึกว่าตนเองเป็นคนตกใจง่าย.

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. เวลาฉันดีใจฉันรู้สึกดีใจมาก และเวลาเสียใจก็รู้สึกเสียใจมาก.

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ฉันไม่ค่อยกล้าทำความรู้จักกับคนซึ่งไม่เคยรู้จักมาก่อน.

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ฉันไม่ชอบพูดเล่นเลย.

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. บางครั้งฉันรู้สึกว่า ตัวเองมักทำอะไรผิดอยู่เสมอ.

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. เมื่อเข้านอนตอนกลางคืน ฉันมักนอนไม่ค่อยหลับเพราะคิดอะไรต่าง ๆ นานา.

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. บางเวลาฉันรู้สึกอึดอัด อยากจะตะโกนออกไปดัง ๆ.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.11 “ความรู้สึกของฉันเกี่ยวกับการทำงาน”

1. เพื่อน ๆ ลงความเห็นว่ ถ้าให้ฉันเป็นผู้รับผิดชอบงานใด งานนั้นมักจะสำเร็จด้วยดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ถ้างานที่ฉันได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ฉันไม่สนใจ ฉันจะทำเพียงแคให้เสร็จไป.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. หากมีโอกาสเลือกได้ ฉันจะเลือกทำงานที่ง่าย.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันตั้งเป้าหมายที่จะอบรมสั่งสอนศิษย์ของฉันให้มีความรู้ คุณธรรมให้มากยิ่งขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันมักไม่มีเวลาคิดวางแผนที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านวิชาการของตนเอง.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. หากฉันทำงานใดยังไม่สำเร็จ ฉันจะหาต้นเหตุที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง เพื่อขจัดให้หมดไป

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ภาระหน้าที่หลายด้าน เป็นอุปสรรคขัดขวางการพัฒนานักเรียนของครูอย่างฉัน.

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. เมื่อพบว่งานที่กำลังทำอยู่นั้นยากกว่าที่คาดไว้ ฉันจะแสวงหาวิธีที่จะทำได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. เมื่อต้องทำงานที่ยากบ่อย ๆ ฉันจะรู้สึกท้อแท้ และไม่อยากทำอีกต่อไป.

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันเคยคิดแผนสำรอง เพื่อไม่ให้งานสำคัญที่รับผิดชอบอยู่ล้มเหลว

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ ชุดฝึก (โปรแกรมการฝึก) และแบบวัดในงานวิจัยระยะที่ 3

ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

- ฝึกทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน
- ฝึกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์



จัดทำโดย
นายพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์

ชุดฝึกจิตลักษณะนี้เป็นเครื่องมือทดลองในการวิจัย
ตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

พ.ศ. 2562

คำนำ

ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อนึ่ง ชุดฝึกจิตลักษณะฉบับนี้ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกจิตลักษณะ 2 ด้าน คือ ฝึกทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ฝึกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีกิจกรรมหลายกิจกรรมได้แก่ การอภิปราย กลุ่มกรณีศึกษา บทบาทสมมติ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การสัมภาษณ์ การเล่นเกม แลกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อมุ่งพัฒนาข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครให้มีจิตลักษณะที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 6 กิจกรรม โดยแยกเป็น 2 ชุด คือ ชุดแรกฝึกทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู มี 3 กิจกรรม ชุดที่ 2 คือ ฝึกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มี 3 กิจกรรม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จะสามารถนำไปพัฒนาข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครทั้งกลุ่มตัวอย่าง และข้าราชการครูทั่วไปได้

พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์
ผู้วิจัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. คู่มือการใช้ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาพฤติกรรม การทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	1
2. โครงสร้างแสดงขั้นตอนการพัฒนาจิตลักษณะที่เป็นปัจจัยของพฤติกรรม การทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	2
ชุดที่ 1 การพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู.....	2
ชุดที่ 2 การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	2
3. โครงสร้างชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู... การฝึกทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน.....	3
การฝึกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	4
4. กิจกรรมการฝึก.....	5
กิจกรรมที่ 1 ทำไม้ครูตองอุทิศตน.....	5
กิจกรรมที่ 2 ความรู้สึกในคุณค่าของการทำงานอย่างอุทิศตน.....	10
กิจกรรมที่ 3 การแสดงออกที่สนับสนุนความเห็น ความรู้สึก การโต้ตอบ สาร/สื่อที่ขัดแย้ง.....	15
กิจกรรมที่ 4 หัวใจทองคำ (กำหนดเป้าหมาย).....	20
กิจกรรมที่ 5 กำแพงแก้ว (กำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย).....	30
กิจกรรมที่ 6 สำเร็จได้ด้วยใจ.....	36

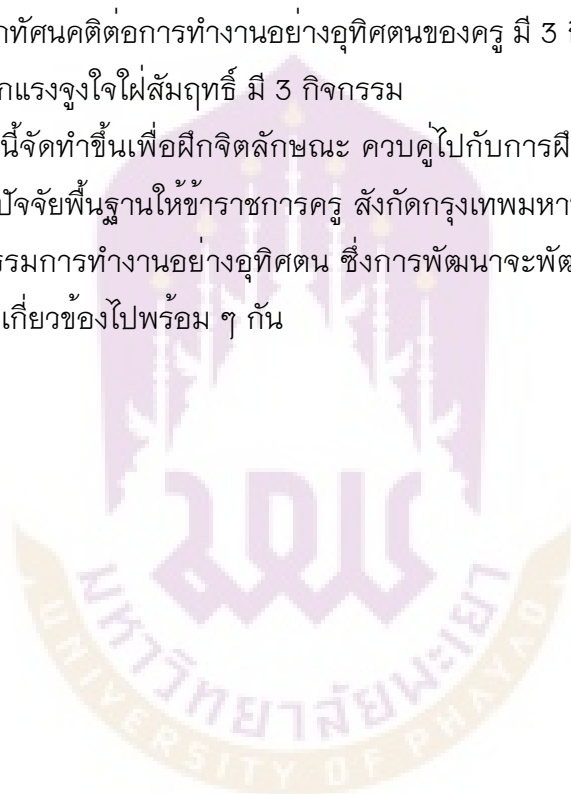
1. คู่มือการใช้ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำแนะนำการใช้

ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อเป็นพื้นฐานพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยชุดกิจกรรมการฝึกจิตลักษณะ 2 ประการ คือ

1. การฝึกทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู มี 3 กิจกรรม
2. การฝึกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มี 3 กิจกรรม

กิจกรรมนี้จัดทำขึ้นเพื่อฝึกจิตลักษณะ ควบคู่ไปกับการฝึกทักษะ การฝึกจิตลักษณะทั้ง 2 ประการเป็นปัจจัยพื้นฐานให้ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครเกิดความพร้อมที่จะรับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ซึ่งการพัฒนาจะพัฒนาจิตลักษณะควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องไปพร้อม ๆ กัน



2. โครงสร้างแสดงขั้นตอนการพัฒนาจิตลักษณะที่เป็นปัจจัยของพฤติกรรม การทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

.....

ชุดที่ 1 การพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ขั้นตอนการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

1. การพัฒนาความรู้เชิงประเมินค่าการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เป็นอย่างไร มีคุณหรือมีโทษต่อครูอย่างไร และมีคุณหรือมีโทษต่อผู้อื่นอย่างไร	กิจกรรมที่ 1 “ทำไมครูต้องอุทิศตน”
2. การพัฒนาความรู้สึกชอบ เห็นคุณค่าพอใจการทำงานอย่างอุทิศตนของครูด้วยการตรวจสอบจิตใจความรู้สึกของตน	กิจกรรมที่ 2 “ความรู้สึกในคุณค่าของการทำงานอย่างอุทิศตน”
3. การให้กระทำพฤติกรรมที่สนับสนุนทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครูและยืนยันโต้ตอบสารที่ขัดแย้งกับทัศนคติเดิมของตน	กิจกรรมที่ 3 “การแสดงออกที่สนับสนุนความเห็น ความรู้สึก การโต้ตอบ สาร/สื่อที่ขัดแย้ง”

ชุดที่ 2 การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ขั้นตอนการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

1. การฝึก การวิเคราะห์ตนเอง และตั้งเป้าหมายที่ต้องการกระทำให้สำเร็จ	กิจกรรมที่ 4 “หัวใจทองคำ (กำหนดเป้าหมาย)”
2. การฝึกการวางแผนการทำงานตามที่ตั้งเป้าไว้เพื่อที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์	กิจกรรมที่ 5 “กำแพงแก้ว (กำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย)”
3. การฝึกเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวางความสำเร็จ จัดสภาพเอื้ออำนวย	กิจกรรมที่ 6 “สำเร็จได้ด้วยใจ”

3. โครงสร้างชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

การฝึกทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน

ลำดับที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิค
1	ทำไมครูต้องอุทิศตน	1. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถวิเคราะห์ประโยชน์และโทษของการทำงานอย่างอุทิศตนของครู 2. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถตัดสินใจประโยชน์และโทษรวมทั้งบอกประโยชน์และโทษที่ชัดเจน	1. การระดมความคิด 2. การวิเคราะห์ 3. สรุปและประเมิน
2	ความรู้สึกในคุณค่าของการทำงานอย่างอุทิศตน	1. ผู้เข้ารับการฝึกแสดงความเห็นของตนเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าหรือไม่เห็นคุณค่า ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ 2. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถสรุปทิศทางความโน้มเอียงของความรู้สึกของตนต่อการทำงานอย่างอุทิศตน	1. แสดงความคิดเห็น 2. อภิปรายและการซักถาม 3. สรุปและประเมิน
3	การแสดงออกที่สนับสนุนความเห็นความรู้สึก การโต้ตอบ สาร/สื่อที่ขัดแย้ง	1. ผู้เข้ารับการฝึกแสดงออกในการชักชวนผู้อื่นให้ทำงานอย่างอุทิศตน 2. โต้ตอบสื่อสารที่ขัดแย้งกับความเห็น ความรู้สึกดังกล่าว	1. แสดงความคิดเห็น 2. การสวมบทบาทเชิงชวน 3. โต้ตอบการโจมตี

การฝึกแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

ลำดับที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิค
1	หัวใจทองคำ (กำหนดเป้าหมาย)	1. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถสำรวจความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับตนในอดีตได้ 2. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถกำหนดเป้าหมายสำคัญที่ต้องการจะทำให้สำเร็จ (เพื่อการพัฒนาชิ้นงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การทำงาน) ภายในระยะเวลา 6 เดือน – 1 ปีได้	1. สนทนาชีวิตและความสำเร็จของบุคคล 2. ทำกิจกรรมตามใบงาน (กิจกรรมหัวใจทองคำ กิจกรรมโยนบอลหรือโยนห่วง) 3. อภิปรายกลุ่ม
2	กำแพงแก้ว (กำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย)	1. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสม สามารถทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ (จากกิจกรรมที่ 1) บรรลุความสำเร็จได้ 2. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ 3. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถนำเสนอได้ชัดเจน ให้ผู้อื่นเข้าใจคล้อยตาม	1. การคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ 2. กิจกรรมใบงาน (กิจกรรมกำแพงแก้ว) 3. การนำเสนอและวิพากษ์
3	สำเร็จได้ด้วยใจ	1. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถสำรวจอุปสรรคและสิ่งอำนวยความสะดวกความสำเร็จของตน 2. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถเลือกสิ่งเอื้ออำนวยและระบุวิธีการจัดการที่เกิดขึ้นกับตนเพื่อการบรรลุความสำเร็จได้ 3. ผู้เข้ารับการฝึกเสนอวิธีการที่ตนจะแสดงออกเมื่อตนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว (ที่เป็นเชิงบวก) ได้	1. การอภิปราย 2. การซักถาม 3. การทำงานเป็นกลุ่ม 4. กิจกรรมใบงาน

กิจกรรมที่ 1

ชื่อกิจกรรม ทำไม้ครูต้องอุทิศตน

เวลา 50 นาที

แนวคิด

การทำงานอย่างอุทิศตนของครู คือ การกระทำ หรือการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของครู ที่เป็นผู้รู้จักให้ มีความเต็มใจ ความรับผิดชอบ ทุ่เมเท กระตือรือร้น เสียสละ ด้วยร่างกาย แรงใจ ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนา ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537, หน้า 1-2) ได้กำหนด หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูไว้ว่า ครู ต้องทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและวิชาชีพตาม ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้ คำแนะนำ นักเรียน ดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแลการศึกษาเล่า เรียนของนักเรียน วิชาชีพครู คือ หนึ่งอาชีพที่ส่งเสริมให้มนุษย์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ครูคือ ผู้สอนให้เยาวชนเป็นคนเก่ง เป็นคนดี ส่งเสริมความสามารถให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี คุณภาพ และมีส่วนสำคัญในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมแต่การพัฒนาเสริมสร้างเยาวชน เป็นงานที่ต้องใช้ศาสตร์/ศิลป์และความเสียสละ ทุ่เมเทหรืออาจเรียกว่า “การอุทิศตน” ทั้ง ร่างกาย แรงใจ คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ วัชรินทร์ หนูสมตน (2553) กล่าวว่า การอุทิศตน (Dedication) หมายถึง สภาวะความมุ่งมั่นที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน และจากประสบการณ์ในงานโดยรู้สึกถึงความหมาย (Significant) ของงาน และฟาน สก็อตเตอร์ และโมโนวิดโล (Van Scotter and Motowidlo, 1966) กล่าวว่า การอุทิศตนในงาน (Job Dedication) คือ การเน้นที่ลักษณะพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง (Self-disciplined Behavior) เช่น การทุ่มเทในการทำงาน การริเริ่ม แก้ปัญหา ดังนั้นครูที่สามารถอุทิศตนให้กับ การทำงาน ได้อย่างเต็มที่ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานพัฒนาเยาวชนได้มาก

ดังนั้น ครูที่จะทำงานอย่างอุทิศตนได้ดังที่กล่าวมาต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการ กระทำนั้น ๆ การพัฒนาทัศนคติเริ่มด้วยการให้ผู้กระทำมีความรู้คุณ-โทษของการกระทำสิ่งนั้น กิจกรรมนี้มุ่งให้ครูผู้รับการฝึกสามารถได้รับรู้และประเมินว่าการทำงานอย่างอุทิศตนของครูมี ประโยชน์-โทษต่อตนอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถวิเคราะห์ประโยชน์และโทษของการทำงานอย่างอุทิศตนของครู
2. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถตัดสินประโยชน์และโทษรวมทั้งบอกประโยชน์และโทษที่ชัดเจน

ขั้นตอนกิจกรรม

1. ชำนาญ (10 นาที)

- 1.1 วิเคราะห์สนทนากับผู้เข้ารับการฝึกถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ
- 1.2 วิเคราะห์ สรุปว่า “สิ่งที่จะทำให้งานสำเร็จได้นั้น มีปัจจัยหลายอย่างและที่สำคัญคือปัจจัยในตัวบุคคล”
- 1.3 วิเคราะห์สนทนากับผู้เข้ารับการฝึกถึงผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ๆ จะต้องมีความรักในงาน มีความมุ่งมั่น ทุ่เมเท ให้กับการทำงาน
- 1.4 วิเคราะห์ตั้งคำถามถึงผู้เข้ารับการฝึกว่า “ครูที่พัฒนาศิษย์จนศิษย์มีพัฒนาที่ดีจนประสบความสำเร็จหรือครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ต้องมีการทำงานอย่างไร” (แนวคำตอบคือ ต้องอุทิศตน ทุ่เมเท เสียสละ)
- 1.5 วิเคราะห์กล่าวโดยสรุปถึง “การทำงานอย่างอุทิศตนในทัศนะของวิทยากร” ให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นร่วมกันกำหนดและสรุปเป็นนิยามของกลุ่ม

2. ชำนาญกิจกรรมหลัก (35 นาที)

- 2.1 วิเคราะห์แจกใบงาน (รายบุคคล) โดยให้ระบุว่าการทำงานอย่างอุทิศตนของครูมีประโยชน์หรือโทษต่อตัวครูเองอย่างไร
- 2.1 วิเคราะห์แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกออกเป็น 7 กลุ่ม กลุ่มละ 7-8 คน ให้นำเสนอใบงานของตนเองต่อกลุ่มแล้วสรุปเป็นความเห็นของกลุ่ม
- 2.3 ให้ตัวแทนของแต่ละกลุ่มนำเสนอผลงานต่อกลุ่มใหญ่
- 2.4 ผู้เข้ารับการฝึกร่วมกันสรุปว่า การทำงานอย่างอุทิศตนของครูมีประโยชน์ต่อครูอย่างไรและมีโทษต่อครูอย่างไรบ้าง (อย่างละ 5 ข้อ)

2.5 ให้ผู้เข้ารับการฝึกร่วมกันให้คะแนนกับประโยชน์และโทษแต่ละข้อ (คะแนนเต็ม 10 คะแนน) รวมแล้วหาค่าเฉลี่ยคะแนนแต่ละฝ่าย แล้วเปรียบเทียบคะแนนฝ่ายประโยชน์และฝ่ายโทษ ฝ่ายใดได้คะแนนสูงกว่า

2.2 วิทยากรนำ และชี้แจงการทำกิจกรรมระดมความคิดเห็นในกลุ่ม ในหัวข้อเรื่อง การทำงานอย่างอุทิศตนของครูคืออะไร และให้ส่งตัวแทนแต่ละกลุ่มออกไปอภิปรายหน้าห้องฝึกอบรม

3. ขั้นสรุป (5 นาที)

3.1 วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกช่วยกันสรุปความรู้ที่ได้จากกิจกรรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างอุทิศตนของครูคืออะไร มีประโยชน์ หรือมีโทษอย่างไร (การทำงานอย่างอุทิศตนของครู คือ การกระทำของครูในการจัดการเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้วยความมุ่งมั่น คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และกระทำด้วยความเต็มใจ ไม่ถูกบังคับ และไม่มุ่งหวังผลตอบแทนที่จะได้รับ ประโยชน์คือ สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ให้นักเรียนมีคุณภาพ พัฒนาการทำงานของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โทษ คือ อาจทำให้สุขภาพร่างกายของครู เกิดความเหนื่อยล้า เสียเวลา ความเป็นส่วนตัว)

3.2 ให้พิจารณาประโยชน์หรือโทษ อะไรมากกว่าสำหรับครู (ประโยชน์ของการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ควรจะมากกว่า วิทยากรควรอธิบายขยายความว่า โทษนั้นมีผลเสียต่อตนเองอย่างไร และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างไร)

3.3 ครูควรมีวิธีการพัฒนาอย่างไร (อธิบายถึงบทบาทหน้าที่ของครู ให้ครูสามารถทำงานได้ตรงกับความสามารถและศักยภาพของตนเอง หรือยกตัวอย่างบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน)

สื่อและอุปกรณ์

- ใบงานที่ 1 ประโยชน์-โทษ ของการทำงานอย่างอุทิศตน
- กระดาษชาร์ต
- ปากกาเคมี
- เครื่อง Projector

การวัดประเมินผล

- สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึก ความร่วมมือ การทำงานเป็นกลุ่ม
- สังเกตจากการคิดวิเคราะห์ อภิปราย และการสรุปของผู้เข้ารับการฝึก
- ตรวจสอบความถูกต้องจากใบงานของผู้เข้ารับการฝึก

เอกสารอ้างอิง

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531). **ชุดฝึกอบรบการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง. (2552). **การฝึกอบรมจิตลักษณะและทักษะแบบบูรณาการที่มีผลต่อพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น**. รายงานการวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทการวิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วัชรินทร์ หนูสมตน. (2553). **การวิจัยผลสัมฤทธิ์ : ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้**. วิทยานิพนธ์ ปรัชญา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). **สภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**. รายงานการวิจัย, กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, กรุงเทพฯ.
- McGuire, W.J. (1969). **The Nature Of Attitude And Attitude Change: The Handbook Of Social Psycholigy**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Van Scotter, J.R. and Motowidlo, S.J. (1966). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. **Journal of Applied Psychology**, 81(5), 525-531.

กิจกรรมที่ 2

ชื่อกิจกรรม ความรู้สึกในคุณค่าของการทำงานอย่างอุทิศตน

เวลา 50 นาที

แนวคิด

กิจกรรม “ความรู้สึกในคุณค่าของการทำงานอย่างอุทิศตน” เป็นกิจกรรมที่สืบเนื่องจากกิจกรรมที่ 1 สำหรับในกิจกรรมที่ 1 มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกได้ประเมินถึงคุณ-โทษของการทำงานอย่างอุทิศตนที่มีต่อตนเอง สำหรับในกิจกรรมนี้มุ่งที่จะพัฒนาองค์ประกอบที่ 2 ของทัศนคติ คือ ความรู้สึก (ด้านดี) ที่มีต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ซึ่งแมคไกวซ์ (McGuire, 1969, pp. 155–156) กล่าวว่า ความรู้สึก (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง จะเกิดโดยอัตโนมัติ และสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่า ต่อสิ่งนั้นด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์บุคคลก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษบุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้นดังนั้นการทำงานอย่างอุทิศตนของครู จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อครูเกิดความรู้สึกดังกล่าวก่อน จึงจะเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนตามมาภายหลัง

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการฝึกแสดงทัศนคติของตนเองเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าหรือไม่เห็นคุณค่า ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ
2. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถสรุปทิศทางการเพิ่มความเข้มแข็งของความรู้สึกของตนต่อการทำงานอย่างอุทิศตน

ขั้นตอนกิจกรรม

1. ขั้นนำ (10 นาที)

1.1 วิทยากรกล่าวนำและทบทวนประสบการณ์เดิมจากกิจกรรมครั้งที่แล้ว ว่าการทำงานอย่างอุทิศตนของครูคืออะไร มีคุณประโยชน์หรือโทษต่อครูผู้กระทำอย่างไร (ประโยชน์-โทษอะไรมากกว่ากัน)

1.2 วิทยากรซักถามสมาชิก ถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ว่าพฤติกรรมใดบ้างของครูที่แสดงออกถึงการอุทิศตน โดยวิทยากรอาจยกตัวอย่างการกระทำของ

ครู เช่น การเอาใจใส่ดูแลนักเรียน ครูทำงานเกินเวลาโดยไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทน การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้ตลอดเวลา เป็นต้น สุ่มถามผู้เข้ารับการฝึกเป็นรายบุคคลเพื่อให้บอกถึงความรู้ ความเข้าใจ พร้อมยกตัวอย่างประกอบ

2. ขั้นตอนกิจกรรมหลัก (30 นาที)

2.1 วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกชี้แจงว่า อยากให้แต่ละคนได้แสดงความรู้สึกของตนโดยตอบลงในแบบประเมินที่แจกให้ ทำแบบประเมินแสดงความรู้สึกต่อการทำงานอย่างอุทิศตนเป็นรายบุคคล

2.2 วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกคิดข้อดี-ข้อเสียของการทำงานอย่างอุทิศตนอย่างน้อยด้านละ 3 ข้อ

2.3 ให้สมาชิกรวมกลุ่มและให้สรุปข้อดี-ข้อเสียของการทำงานอย่างอุทิศตนด้านละ 5 ข้อ แล้วให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอต่อที่กลุ่มใหญ่

2.4 วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกร่วมสรุปข้อดีและจัดอันดับ 1-7 ในแต่ละด้าน

2.5 ให้ผู้เข้ารับการฝึกแต่ละคนลงคะแนนความสำคัญแต่ละข้อ ทำการรวมคะแนนด้านดี และรวมคะแนนด้านเสีย หรือเปรียบเทียบข้อดี-ข้อเสีย

2.6 วิทยากรร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกสรุปข้อดีของการทำงานอย่างอุทิศตนมีมากกว่าข้อเสียหรือไม่

3. ขั้นสรุป (10 นาที)

วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกร่วมกันสรุปโดยตั้งคำถามว่า การทำงานอย่างอุทิศตนมีคุณค่าสมกับที่ควรทำหรือไม่ ถ้าทำแล้วพึงพอใจหรือไม่ และตั้งใจที่จะทำเพียงใด (การทำงานอย่างอุทิศตนของครู มีคุณค่า และครูทุกคนควรทำ เพราะพฤติกรรมการอุทิศตนจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มกำลังความสามารถของครู การดำเนินงานต่าง ๆ ของครู จะส่งผลดีต่อคุณภาพของการศึกษา แม้ว่าครูอาจจะต้องเสียสละเวลาส่วนตัว แต่ครูคืออาชีพที่ต้องใช้ความเสียสละเป็นพื้นฐานสำคัญ และกระทำด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ โดยไม่รู้ลึกถึงการถูกบังคับ)

สื่อและอุปกรณ์

- ใบประเมินความรู้สึกต่อการทำงานอย่างอุทิศตน
- ใบงานที่ 1 คุณค่าจากการทำงานอย่างอุทิศตน

- กระดาษชาร์ต ปากกาเคมี
- อื่น ๆ

การวัดประเมินผล

1. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึก
2. การอภิปรายผล ความร่วมมือของระบบกลุ่ม
3. สังเกตจากการคิดวิเคราะห์ การสรุปจากการตอบคำถาม ความรู้ที่ได้รับจากการทำกิจกรรม
4. ตรวจผลงาน/ตรวจใบงาน

เอกสารอ้างอิง

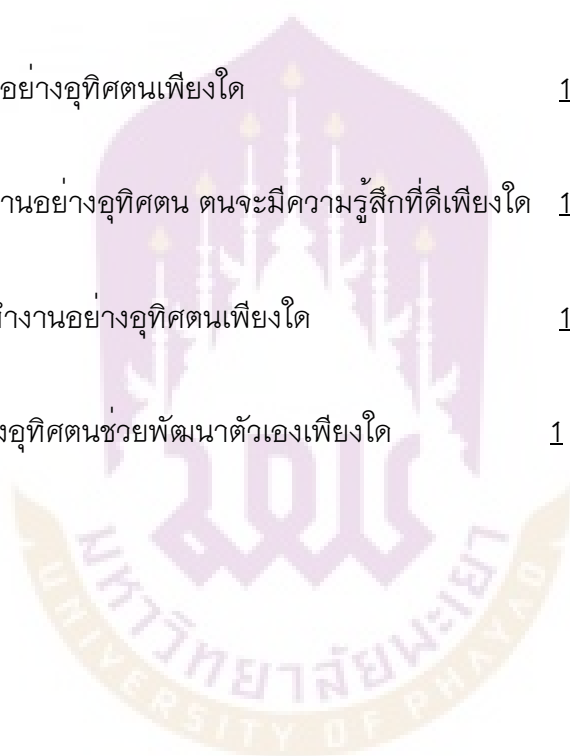
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531). **ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). **ตำราชั้นสูงเรื่อง ทฤษฎี การวัด และงานวิจัยเอกลักษณ์แห่งอีโกในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไตรภพ จตุรพาณิษฐ์. (2548). **การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- McGuire, W.J. (1969). **The Nature Of Attitude And Attitude Change: The Handbook Of Social Psychology**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Seppala, P. et al. (2008). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale : Multisample and Longitudinal Evidence. **Journal of Happiness Study**.
- Van Scotter, J.R. and Motowidlo, S.J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. **Journal of Applied Psychology**, 81(5), 525-531.

ใบประเมินความรู้สึกต่อการทำงานอย่างอุทิศตน

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกให้ทำเครื่องหมายวงกลมให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อตามความรู้สึกของตนเอง

ในฐานะครู

1. เห็นคุณค่าของการทำงานอย่างอุทิศตนเพียงใด 1 2 3 4 5 6
2. ชอบที่จะทำงานอย่างอุทิศตนเพียงใด 1 2 3 4 5 6
3. ถ้าเมื่อใดได้ทำงานอย่างอุทิศตน ตนจะมีความรู้สึกที่ดีเพียงใด 1 2 3 4 5 6
4. มีความรักที่จะทำงานอย่างอุทิศตนเพียงใด 1 2 3 4 5 6
5. การทำงานอย่างอุทิศตนช่วยพัฒนาตัวเองเพียงใด 1 2 3 4 5 6



[illegible]

กิจกรรมที่ 3

ชื่อกิจกรรม การแสดงออกที่สนับสนุนความเห็น ความรู้สึก
การโต้ตอบ สาร/สื่อที่ขัดแย้ง

เวลา 50 นาที

แนวคิด

สืบเนื่องจาก 2 กิจกรรมที่ผ่านมา กิจกรรมที่ 3 “การแสดงออกที่สนับสนุนความเห็น ความรู้สึก การโต้ตอบ สาร/สื่อที่ขัดแย้ง” นี้ จะเน้นที่องค์ประกอบที่ 3 ของทัศนคติ คือ ความพร้อมที่จะทำงานอย่างอุทิศตนของครู ในด้านต่าง ๆ แมคไกวซ์ (McGuire, 1969, pp. 155-156) ได้กล่าวว่า ความพร้อมที่จะกระทำ (Behavioral intention component) หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เขาชอบหรือพอใจ และพร้อมที่จะทำลายหรือเพิกเฉยต่อสิ่งที่ไม่ชอบหรือไม่พอใจเป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายหลังเมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่า และมีความรู้สึกว่าเขาชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว ตามที่ตนต้องการ การลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังและตั้งใจด้วยวิธีการต่าง ๆ ถือว่ามีผลมาจากการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการฝึกแสดงออกในการชักชวนผู้อื่นให้ทำงานอย่างอุทิศตน
2. โต้ตอบสื่อสารที่ขัดแย้งกับความเห็น ความรู้สึกดังกล่าว

ขั้นตอนกิจกรรม

1. ขั้นนำ (10 นาที)

วิทยากรกล่าวนำและทบทวนว่า การทำงานของครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษาของผู้เรียน และต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นในทุก ๆ การทำงานของครูจึงต้องอาศัยความมุ่งมั่น วิริยะอุสาหะ มีความตั้งใจ รู้จักความเสียสละ เน้นการทำความดี มีความสุข มีความภาคภูมิใจ คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ถึงแม้ว่างานที่ครูทำจะต้องปฏิบัติเกินกว่าหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ แต่ถ้าเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนแล้ว ครูก็ยังจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำ นั่นคือการอุทิศตนในการทำงานของครู

2. ขั้นกิจกรรม (30 นาที)

2.1 กิจกรรมย่อยที่ 1

1) วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกเขียนหรือพูดชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ทำงานอย่างอุทิศตน (รายบุคคล)

2) ผู้เข้ารับการฝึกกรรรวมกลุ่มกันแล้วคัดเลือก สารที่ดีที่สุดของกลุ่ม 1 สาร เพื่อเสนอต่อกลุ่มใหญ่

3) ผู้เข้ารับการฝึกกรรรวมกัน Vote อันดับที่ดีที่สุด และอันดับรองลงมา

2.2 กิจกรรมย่อยที่ 2

1) วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึก เขียนหรือพูดโต้ตอบสารในลักษณะการโจมตี ครูที่ทำงานอย่างอุทิศตน (รายบุคคล)

2) ผู้เข้ารับการฝึกกรรรวมกลุ่มกันและคัดเลือก สารที่ดีที่สุดของกลุ่ม 1 สาร เพื่อเสนอต่อกลุ่มใหญ่

3) ผู้เข้ารับการฝึกกรรรวมกัน Vote อีกครั้งจัดอันดับที่ดีที่สุด

วิทยากรกล่าวสรุปผลและสิ่งที่ได้จากกิจกรรมย่อยที่ 1 และ 2 คือ การเน้นย้ำทัศนคติ และการสร้างภูมิต้านทานการถูกเปลี่ยนทัศนคติ

3. ขั้นสรุป (10 นาที)

3.1 วิทยากรซักถามผู้เข้ารับการฝึกว่า รู้สึกอย่างไรกับการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และมั่นใจในความรู้สึกนั้นเพียงใด

3.2 วิทยากรสรุปเชื่อมโยงทั้ง 3 กิจกรรม ว่า “การพัฒนาทัศนคติมี 3 ขั้น เริ่มจาก ให้มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน รู้ว่าสิ่งที่เป็นเป้าหมายนั้นคืออะไร มีประโยชน์-โทษต่อตนเองอย่างไร ขั้นต่อไปสะท้อนความรู้สึก หรือสร้างให้เกิดความรู้สึกในด้านดี กรณีต้องการให้เกิดทัศนคติทางบวก ด้านลบกรณีต้องการให้เกิดทัศนคติทางลบ และขั้นสุดท้ายให้โอกาสได้ยืนยันความรู้สึก เช่น แสดงการสนับสนุน ความเห็นที่สอดคล้อง หรือ โต้ตอบความเห็นที่ไม่สอดคล้อง เพื่อสร้างความมั่นคงในทัศนคติที่เกิดขึ้น

สื่อและอุปกรณ์

- ใบงานที่ 1 ให้เขียนบทความเชิญชวนให้ครูมาทำงานอย่างอุทิศตน
- ใบงานที่ 2 โต้ตอบสารโจมตีครูที่ทำงานอย่างอุทิศตน

การวัดประเมินผล

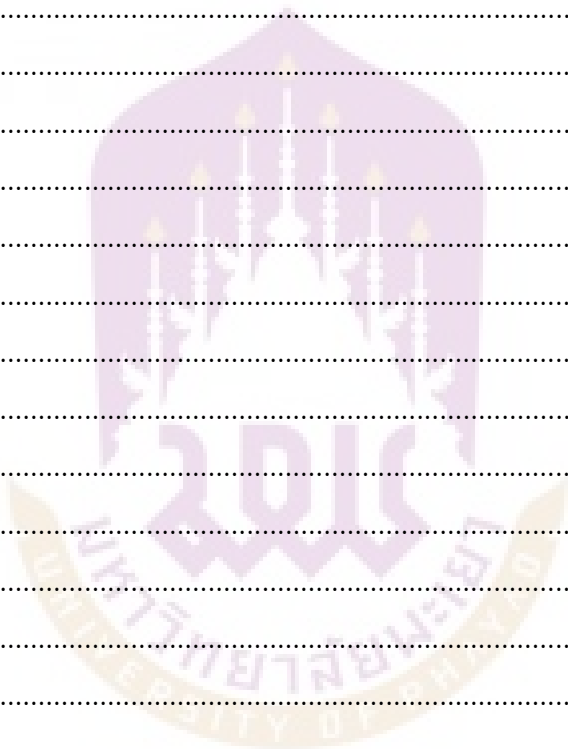
1. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรม
2. การทำงานเป็นกลุ่ม
3. การอภิปรายและการตอบคำถาม
4. ผลงานรายบุคคล รายกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- งามตา วณินทานนท์. (2560). **คู่มือการใช้นิทานพัฒนาจิตจริยธรรมแก่เยาวชนไทยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**.ทุนอุดหนุนการทำกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531). **ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). **สภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**. รายงานการวิจัย, กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, กรุงเทพฯ.
- อุบล พงษ์พัฒน์. (2553). **ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) จิตวิทยาการแนะแนวและการปรึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- McGuire, W.J. (1969). **The Nature Of Attitude And Attitude Change: The Handbook Of Social Psycholigy**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Seppala, P. et al. (2008). The Construct Validty of the Utrecht Work Engagement Scale : Multisample and Longitudinal Evidence. **Journal of Happiness Study**.
- Van Scotter, J.R. and Motowidlo, S.J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. **Journal of Applied Psychology**, 81(5), 525-531.

ใบงานที่ 1 ให้เขียนบทความความเชิญชวนให้ครูมาทำงานอย่างอุทิศตน

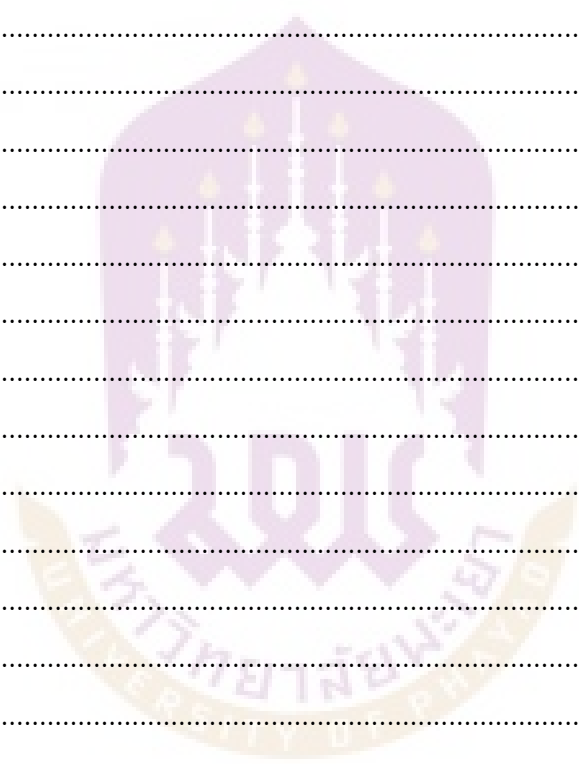
คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกเขียนบทความเชิงชวนให้ครุ่นทำงานอย่างอุทิศตน



ชื่อ.....นามสกุล.....

ใบงานที่ 2 ไต่ตอบสารโจมตีครูที่ทำงานอย่างอุทิศตน

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกเขียนบทความโต้ตอบการโจมตีครูที่ทำงานอย่างอุทิศตน



ชื่อ.....นามสกุล.....

กิจกรรมที่ 4

ชื่อกิจกรรม หัวใจทองคำ (กำหนดเป้าหมาย)

เวลา 50 นาที

แนวคิด

การทบทวนเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเองในอดีต จะทำให้ทราบ ว่าตนมีสิ่งใดแล้วหรือมีสิ่งใดต้องแก้ไขหรือพัฒนา แมคเคลแลนด์ และคนอื่นๆ (McClelland and others, 1953, pp. 110–111) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ว่าเป็น ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว การที่ บุคคลรู้จักและเข้าใจความต้องการและสิ่งตนเองเห็นว่าสำคัญ จะสามารถนำสิ่งนั้นมากำหนด เป็นเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนา ซึ่งเหมาะสมกับความสามารถของตนทั้งสามารถดำเนินการให้ บรรลุความสำเร็จได้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นลักษณะภายในที่สำคัญ ซึ่งผลักดันให้บุคคล เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนประสบผลสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วรนิทานนท์, 2535, หน้า 345)

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถสำรวจความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับตนในอดีต ได้
2. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถกำหนดเป้าหมายสำคัญที่ต้องการจะทำให้สำเร็จ (เพื่อการพัฒนาชิ้นงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การทำงาน) ภายในระยะเวลา 6 เดือน – 1 ปีได้

ขั้นตอนกิจกรรม

1. ขั้นนำ (5 นาที)

1.1 วิทยากรสนทนาซักถามผู้เข้ารับการฝึกว่า เคยได้ยินเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคล ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตบ้างหรือไม่ เช่น เรียนเก่ง ทำงานเก่ง เล่นกีฬาเก่ง อื่น ๆ จนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป โดยขออาสาสมัครเป็นตัวแทนตอบคำถาม หรือเปิดโอกาสให้ผู้ เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดเห็น และยกตัวอย่างบุคคลตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการ ดำเนินชีวิต 2–3 คน โดยสนทนาถึงความสำเร็จและสิ่งที่น่าภูมิใจของบุคคลตัวอย่าง

1.2 หลังจากนั้นให้ผู้เข้ารับการฝึกได้พูดถึงความสำเร็จของตนเองบ้าง ว่าที่ผ่าน มาประสบความสำเร็จอะไรบ้าง และคิดว่าเป็นสิ่งที่ตนเองภาคภูมิใจ ในขณะเดียวกันก็ให้ผู้เข้า

รับการฝึกได้สำรวจว่าที่ผ่านมามีอะไรบ้างที่ตนเองทำแล้วเกิดความล้มเหลว หรือทำแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง จากประสบการณ์ที่ผ่านมา เช่น การเรียน กีฬา มารยาท การทำงาน เป็นต้น โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้แสดงความคิดและความรู้สึกอย่างอิสระ

2. ชั้นกิจกรรมหลัก (40 นาที)

2.1 กิจกรรม “หัวใจทองคำ”

1) วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกทำกิจกรรมหัวใจทองคำ แจกใบงาน “หัวใจทองคำ” พร้อมตัวอย่างการเขียน ให้ผู้เข้ารับการฝึกเขียนข้อมูลเกี่ยวกับตนเองลงในช่องต่าง ๆ ในหัวใจทองคำ ทั้ง 4 ช่อง (วิทยากรศึกษารายละเอียดกิจกรรมหัวใจทองคำในตัวอย่าง และอธิบายวิธีทำในแต่ละช่องเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกทราบแนวทางการเขียน)

2) วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกวิเคราะห์หัวใจทองคำเลือกประเด็นจากช่องที่ 3 มากำหนดเป็นเป้าหมาย ใน 6 เดือน – 1 ปีข้างหน้า (เลือก 2 ประเด็น โดยเรียงลำดับความสำคัญ)

3) วิทยากรให้สมาชิกบางคน (2-3 คน) รายงานการตั้งเป้าหมายเป็นตัวอย่างให้สมาชิกคนอื่น ๆ ได้รับทราบ

2.2 กิจกรรม “โยนบอลหรือโยนห่วง”

1) ให้ผู้เข้ารับการฝึกทำกิจกรรมโยนบอล “โยนบอลหรือโยนห่วง” (โดยวิทยากรศึกษารายละเอียดกิจกรรมในใบความรู้สำหรับวิทยากร อธิบายวิธีการและสุ่มตัวแทนออกมาสาธิตการโยนกลุ่มละ 1 คน และควบคุมเวลาให้เหมาะสม)

2) วิทยากรตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้คิดว่า การจะทำให้สำเร็จควรจะต้องกำหนดเป้าหมายอย่างไร (ไม่ยากหรือไม่ง่ายเกินไป แต่ท้าทายความสำเร็จ)

3) ให้ผู้เข้ารับการฝึกพิจารณาเป้าหมายของตน และกลับไปตรวจสอบและปรับเป้าหมายของตน

วิทยากรสรุปข้อคิดจากกิจกรรมหัวใจทองคำและกิจกรรมโยนบอลหรือโยนห่วง

3. ชั้นสรุป (5 นาที)

3.1 วิทยากรสรุปโดยใช้คำถามเพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจว่า

1) กิจกรรมหัวใจทองคำ ผู้เข้ารับการฝึกได้ข้อคิดอะไร (คือในการทำอะไรก็ตาม ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่จะทำ หรือจะพัฒนาให้ชัดเจนว่าสิ่งนั้นคืออะไร)

2) ผู้เข้ารับการฝึกได้อะไร เมื่อทำหัวใจทองคำเสร็จ (สามารถกำหนดเป้าหมายที่ต้องการกระทำให้สำเร็จได้ ระยะสั้น ระยะยาวของตน ถ้าเป็นของกลุ่มต้องเป็นหัวใจทองคำของกลุ่ม)

3.2 วิทยากรสรุปกิจกรรมโยนบอลหรือโยนห่วง โดยใช้คำถามว่า “การทำงานให้สำเร็จควรกำหนดเป้าหมายอย่างไร” (คือ ให้เหมาะสมกับตัวเองโดยคำนึงถึง ความสามารถ ความรู้ ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง)

ดังนั้นกิจกรรมหัวใจทองคำ และโยนบอลหรือโยนห่วง ช่วยให้เราเข้าใจถึง การไปสู่เป้าหมายหรืออนาคตได้สำเร็จนั้น เราต้องรู้จักตั้งเป้าหมายไว้เป็นอันดับแรก และการตั้งเป้าหมายต้องเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และจะต้องลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนหรือแผนการทำงานเพื่อไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

สื่อและอุปกรณ์

1. ภาพบุคคลที่ประสบความสำเร็จ
2. ใบงานที่ 1 กิจกรรม “หัวใจทองคำ”
3. ตัวอย่าง “หัวใจทองคำ”
4. ตะกร้า 2 ใบ และบอล 4 ลูก
5. ใบงานที่ 2 กิจกรรมอภิปราย
6. ใบความรู้สำหรับวิทยากร กิจกรรมโยนบอลหรือโยนห่วง

การวัดประเมินผล

1. ตรวจสอบการปฏิบัติจากใบงาน
2. สังเกตการณ์ตอบคำถาม การอภิปรายและการสรุปแสดงความคิดเห็น
3. ตรวจสอบการแสดงออกของนักเรียนตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมทั้ง 2 ข้อ

เอกสารอ้างอิง

งามตา วณินทานนท์. (2535). จิตวิทยาสังคม. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ :

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

งามตา วณินทานนท์. (2560). คู่มือการใช้นิทานพัฒนาจิตจริยธรรมแก่เยาวชนไทยด้าน

แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์.ทุนอุดหนุนการทำกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531). **ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- ไตรภพ จตุรพาณิขย์. (2548). **การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ศุภรางค์ อินทუნท์. (2552). **ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตสังคมและปัจจัยเชิงผลด้านการจัดการกับความเครียดของพฤติกรรมรักการอ่านในนักเรียนวัยรุ่น**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุบล พงษ์พัฒน์. (2553). **ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมแสวงหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น**. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) จิตวิทยาการแนะแนวและการปรึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- David C. McClelland and others. (1953). **The Achievement Motive**. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Edward J. Murry. (1964). **Motivation and Emotion**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- McClelland, D.C., & Winter, D.G. (1971). **Motivating economic achievement**. New York : Free Press.

ใบงานที่ 1 กิจกรรม “หัวใจทองคำ”

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกกรอกข้อมูลลงในหัวใจทองคำ

ความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ ในเวลา 1 ปี

1. สิ่งที่ต้องการ

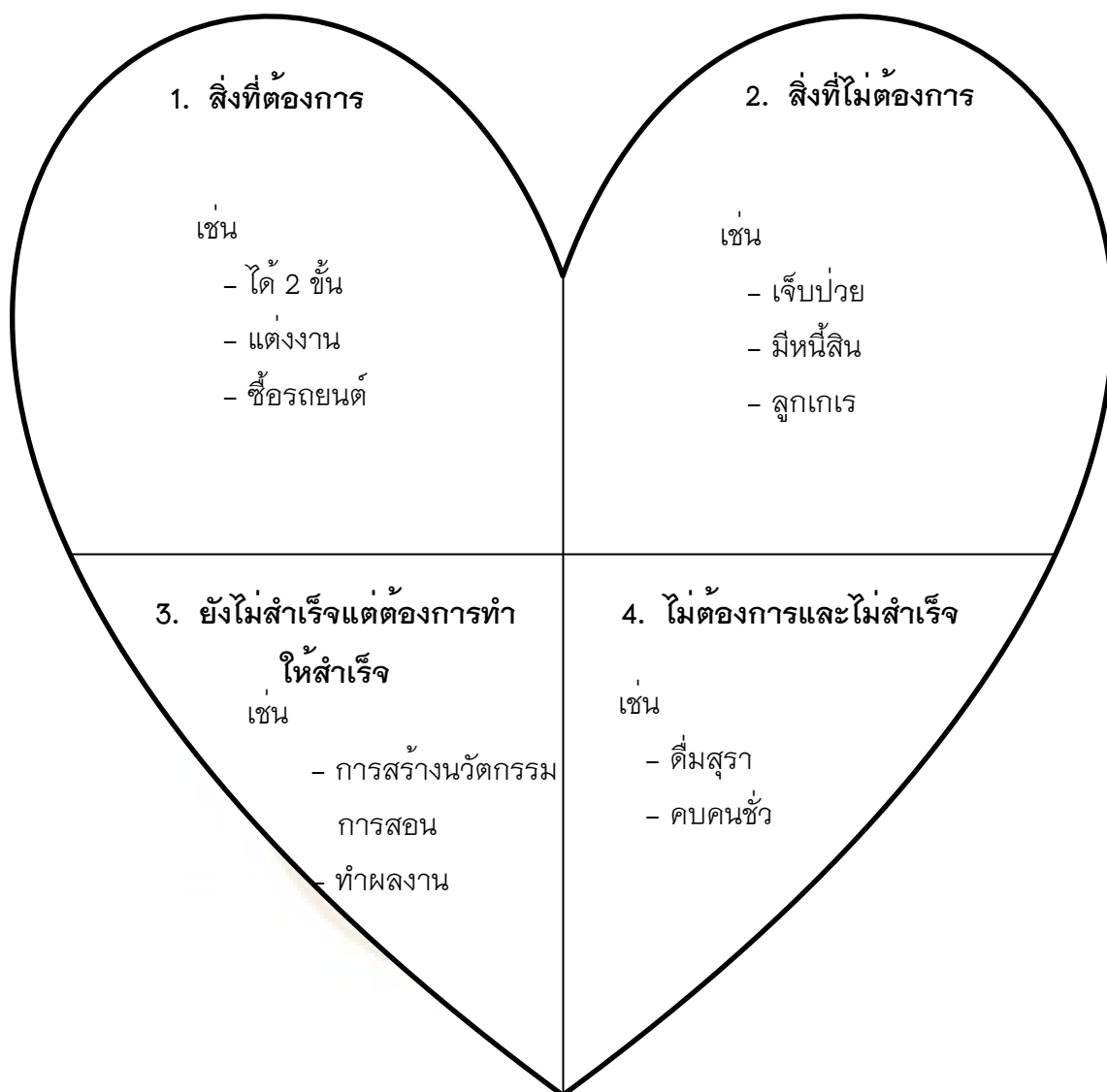
2. สิ่งที่ไม่ต้องการ

3. ยังไม่สำเร็จแต่ต้องการทำให้สำเร็จ

4. ไม่ต้องการและไม่สำเร็จ

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตัวอย่าง หัวใจทองคำ



ชื่อ.....นามสกุล.....

ภาพ แสดงภาพหัวใจทองคำที่จะใช้ในการกำหนดเป้าหมายของชีวิต

ใบความรู้สำหรับวิทยากร กิจกรรมโยนบอล หรือโยนห่วง

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถอธิบายวิธีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมได้
2. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับตนเอง ในสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จได้

คำถามที่ควรถามก่อนทำกิจกรรม

“ทำไมเราต้องตั้งเป้าหมาย”

ขั้นกิจกรรม (กติกา/เงื่อนไข)

1. วิทยากรชี้แจงกติกาการเล่นการแข่งขัน โยนบอลลงตะกร้า หรือโยนห่วง ดังนี้
 - 1) ให้ระยะห่างระหว่างจุดยืนกับตะกร้าเริ่มต้นที่ 5 ฟุต ถ้าโยนลงได้ 1 คะแนน ถ้าเพิ่มระยะไกลกว่านี้ให้ 1 ฟุต ต่อ 1 คะแนน ผู้เข้ารับการฝึกสามารถเลือกระยะได้ก่อนโยนแต่จะต้องไม่น้อยกว่า 5 ฟุต
 - 2) จัดผู้เข้ารับการฝึกทีละ 5 คน จำนวน 2 ทีม ให้โยนลูกบอลคนละ 2 ครั้งใน 1 รอบ แต่ละครั้งสามารถเลือกจุดยืนได้
 - 3) แต่ละทีมให้โยนลูกบอลได้ 2 รอบโดยสลับทีมโยน คนต่อคน
 - 4) คะแนนของแต่ละคนคิดจากการโยนลูกบอลทุกครั้งที่ยิงลง ตามค่าของระยะทาง
 - 5) คะแนนของกลุ่มคิดจากคะแนนของสมาชิกทุกคนรวมกัน
2. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกออกเป็น 2 กลุ่ม โดยวิธีการนับเลข 1, 2 แล้วให้แยกกลุ่มตามเลขที่นับได้ ขออาสาสมัครกลุ่มละ 1 คน เป็นผู้บันทึกคะแนน (ผู้บันทึกคะแนนไม่ถือว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มใด มอบหมายให้กลุ่มละ 1 คน) วิทยากรแนะนำวิธีการเล่นให้นักเรียนลองฝึกโยนลูกบอลลงตะกร้า โดยใช้เวลา 5 นาที เพื่อฝึกซ้อม (การแบ่งกลุ่มอาจจะเป็นผู้เข้ารับการฝึกออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 5-7 คน ก็ได้) นอกนั้นให้เป็นผู้สังเกตหรือผู้สนับสนุนกองเชียร์)
 3. แจกใบบันทึกคะแนนการเล่นให้ผู้สังเกตที่ตั้งเป็นกรรมการบันทึกประจำกลุ่ม
 4. เริ่มโยนลูกบอลโดน
 - 1) เริ่มจากคนที่ 1 ของทุกทีม เลือกจุดยืนตามที่ตนมั่นใจว่าจะโยนลูกบอลลงตะกร้า (จุดยืนของแต่ละคนจึงอาจมีระยะห่างไม่เท่ากัน) แล้วให้โยนลูกบอลพร้อมกัน คนละ 2 ครั้ง ผู้บันทึกคะแนนของแต่ละทีมจดบันทึกผลและคะแนนที่ได้ จากนั้นเป็นคนที่ 2 ของแต่ละทีม

เลือกจุดยืนตามที่พอใจ แล้วโยนลูกบอลพร้อมกัน ผู้บันทึกจดบันทึกคะแนน ทำอย่างนี้จนครบทุกคนของทุกทีมเป็นจกรอบที่ 1

2) โยนลูกบอลรอบที่ 2 ทำเหมือนรอบที่ 1

3) รวมคะแนนของแต่ละทีม โดยผู้บันทึกและตัวแทนทีมตรวจสอบคะแนน

1.3 ให้ผู้บันทึกรายงานผลคะแนนของทีมที่ตนบันทึกและรวมคะแนนว่าทีมไหนได้มากที่สุด

1.4 เมื่อเล่นกิจกรรมเสร็จแล้ว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอภิปรายในประเด็นต่อไปนี้

1) การร่วมปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกได้ข้อคิดอะไรบ้าง ทีมที่ได้คะแนนมาก-น้อยเกิดจากอะไร (ให้ดูพฤติกรรมการทำงานของทีมเป็นอย่างไร ทีมที่ได้คะแนนน้อย ทีมที่ได้คะแนนมาก มีการทำงานต่างกันอย่างไร)

2) แต่ละคนมีเป้าหมายชัดเจนหรือไม่ คืออะไร (โยนลงในตะกร้า)

3) ความสำเร็จของทีม เกิดจากอะไร (กำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับตน/กับทีมงาน เช่น การเลือกกระยะทางที่เหมาะสม)

ควรสรุปว่า เป้าหมายที่ดี คือความเหมาะสมและการท้าทาย นอกจากนี้ยังต้องเป็นเป้าหมายที่สำคัญต่อผู้ปฏิบัติด้วย หลังจากนั้นวิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกลองตั้งเป้าหมายในชีวิตจริง เกี่ยวกับการทำงาน การเรียน สุขภาพ กีฬา (อย่างใดอย่างหนึ่ง) โดยกำหนดว่าในระยะเวลา 1 เดือน หลังจากนี้จะตั้งเป้าหมายทำอะไรให้สำเร็จบ้าง สุ่มให้บางคนรายงานเป้าหมายของตนเอง ทุกคนจดบันทึกของตนไว้ในสมุด (เน้นให้ทุกคนกำหนดของตนให้ได้)

อุปกรณ์ที่ใช้เล่น

1. ใบคะแนนการเล่น “โยนบอลสู่เป้าหมาย”
2. ใบงานที่ 1 กิจกรรม “โยนบอลสู่เป้าหมาย”
3. ลูกบอล 4 ลูก
4. ตะกร้าทรงสูง

หมายเหตุ

การนำกิจกรรมโยนบอลหรือโยนห่วงไปใช้ ควรประยุกต์ให้เหมาะสมกับเวลา สถานที่ วัสดุ ตามความเหมาะสม

ใบงานที่ 2 กิจกรรมอภิปราย

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกสรุปตามประเด็นข้อคำถามต่อไปนี้ และส่งตัวแทนกลุ่มนำเสนอหรือจากสมาชิกในกลุ่มที่มีความประสงค์ที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ๆ ที่ต่างไปจากของกลุ่ม

1. ท่านเคยตั้งเป้าหมายอะไรบ้างที่สำคัญและมุ่งมั่นว่าต้องทำให้สำเร็จ

.....

.....

.....

.....

2. การทำงานให้สำเร็จ ควรกำหนดเป้าหมายอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ให้ท่านบอกเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จหรือบรรลุได้ ภายใน 1 เดือน (บอกมา 1 เป้าหมาย)

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีขั้นตอนในการปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าว

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรมที่ 2

ใบคะแนนการเล่น “โยนบอลสู่เป้าหมาย”

กลุ่มที่.....ชื่อกลุ่ม.....

ผู้บันทึก.....

คนที่	โยนครั้งที่								รวมคะแนน รายบุคคล
	1		2		3		4		
	ระยะ	ผล	ระยะ	ผล	ระยะ	ผล	ระยะ	ผล	
1									
2									
3									
4									
5									
คะแนนรวมของกลุ่ม									

หมายเหตุ

- ระยะมีหน่วยเป็นฟุต
- ผลสำเร็จ = 1, ไม่สำเร็จ = 0
- คะแนนการโยนแต่ละครั้งถ้าลงตะกร้า ระยะ 5 ฟุต ได้ 1 คะแนน ถ้าไกลกว่า 5 ฟุต เพิ่มฟุตละ 1 คะแนน เช่น 5 ฟุต = 1 คะแนน, 6 ฟุต = 2 คะแนน, 7 ฟุต = 3 คะแนน,
- ทีมหนึ่งโยน 2 รอบ แต่ละรอบ คนหนึ่งโยน 2 ครั้ง การโยนแต่ละรอบให้สลับคนกันโยนระหว่าง 2 ทีม

กิจกรรมที่ 5

ชื่อกิจกรรม กำแพงแก้ว (กำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย)

เวลา 50 นาที

แนวคิด

การทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องอาศัยการเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมคือ เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับตนเอง และเหมาะสมกับเวลาด้วย สอดคล้องกับ เมอร์เรย์ (Murray, 1964, p. 19) ได้กล่าวถึง ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for Achievement) ไว้ว่าเป็นความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยาก ต้องการที่จะควบคุม จัดกระทำ หรือระเบียบ วัตถุ บุคคล หรือความคิด โดยการกระทำสิ่งเหล่านี้อย่างรวดเร็ว และมีความเป็นอิสระให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ในขณะเดียวกันการทำงานแต่ละครั้งจะมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หากผู้เข้ารับการฝึกมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม จะช่วยให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสม สามารถทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ (จากกิจกรรมที่ 1) บรรลุความสำเร็จได้
2. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้
3. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถนำเสนอได้ชัดเจน ให้ผู้อื่นเข้าใจคล้อยตาม

ขั้นตอนกิจกรรม

1. ชำนาญ (5 นาที)

1.1 วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับเรื่องของการทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ เช่น การทำรายงาน การปลูกต้นไม้ การจัดป้านนิทรรศการ การเล่นเกม และถามผู้เข้ารับการฝึกว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้งานดังกล่าวสำเร็จอย่างดี

1.2 ผู้เข้ารับการฝึกพร้อมแสดงความเห็นในเรื่องของการทำงานให้สำเร็จ (ต้องรู้/เลือกวิธีการที่ดีเหมาะสม)

1.3 วิทยากรสรุปจากคำตอบของผู้เข้ารับการฝึก 2-3 ประเด็น จากนั้นวิทยากร
แจ้งว่าจะมีกิจกรรมให้ร่วมกันทำ

2. ขั้นตอนกิจกรรมหลัก (40 นาที)

2.1 ให้ผู้เข้ารับการฝึกแบ่งกลุ่มย่อยโดยวิธีการนับ 1 2 3 4 5 ผู้ที่นับ 1 รวมเป็น
กลุ่มที่ 1 นับ 2 รวมกันเป็นกลุ่มที่ 2 นับ 3 รวมกันเป็นกลุ่มที่ 3 นับ 4 รวมกันเป็นกลุ่มที่ 4 นับ 5
รวมกันเป็นกลุ่มที่ 5 รวมทั้งหมด 5 กลุ่ม และส่งผู้สังเกตการณ์กลุ่มละ 1 คน

2.2 ให้ผู้เข้ารับการฝึกแต่ละกลุ่มย่อย ส่งตัวแทนมารับใบงาน และอุปกรณ์ใน
การทำงาน

คำชี้แจงในใบงานคือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกร่วมกันสร้างกำแพงให้ได้สูงที่สุด ด้วย
แก้วพลาสติกที่แจกให้โดยห้ามให้มือสัมผัสถ้วยแก้ว กลุ่มไหนมือสัมผัสถ้วยแก้วจะถูกหักคะแนน
และขณะทำงานห้ามพูดกันจนงานนั้นสำเร็จ กำหนดเวลาในการทำงาน 10 นาที เมื่อกลุ่มใดทำ
เสร็จก่อนให้นั่งลง

2.3 วิทยากรให้สัญญาณกลุ่มทำงาน โดยวิทยากรและผู้สังเกตการณ์เดินดูอยู่
ห่าง ๆ ผู้สังเกตการณ์จะต้องเน้นสังเกตวิธีการทำงานของกลุ่มที่กำลังช่วยกันสร้างกำแพงดังนี้

- 1) กลุ่มมีวิธีการทำงานอย่างไร
- 2) กลุ่มมีขั้นตอนการทำงานอย่างไร

2.4 เมื่อหมดเวลาทำงาน วิทยากรตัดสินความสูง ของกำแพงของแต่ละกลุ่ม ให้
ผู้สังเกตการณ์สังเกตการณ์ทำงานของทุกกลุ่มแล้วรายงานผลการสังเกตของทุกกลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มมีวิธีการทำงานอย่างไร
- 2) กลุ่มมีขั้นตอนการทำงานอย่างไร

ให้ผู้สังเกตการณ์รายงานผลการสังเกตการณ์ทำงานของกลุ่มที่สร้าง
กำแพงได้สูง และกลุ่มที่สร้างกำแพงได้ต่ำ ตามข้อสังเกตดังนี้ (ผู้เข้ารับการฝึกอาจจะบันทึก
รายละเอียดเพิ่มเติมได้มากกว่าแนวคำถามนี้ได้)

1) กลุ่มที่สร้างกำแพงได้สูงเขามีวิธีการทำงานอย่างไร และมีขั้นตอน
การทำงานอย่างไร

2) กลุ่มที่สร้างกำแพงได้ต่ำเขามีวิธีการทำงานอย่างไร และมีขั้นตอนการ
ทำงานอย่างไร ให้ผู้สังเกตการณ์บอกวิธีการทำงานของกลุ่มที่สร้างกำแพงได้สูงที่สุด และกลุ่มที่
สร้างได้ต่ำสุด

2.5 วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุ
เป้าหมาย โดยนำเอาประสบการณ์จากการทำกิจกรรมกำแพงแก้วมาเป็นแนวอภิปราย

2.6 ให้ผู้เข้ารับการฝึกแยกเข้ากลุ่มตามที่กำหนดเป้าหมายร่วมกันเมื่อเสร็จกิจกรรมที่ 2 แล้วให้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายที่กลุ่มตนคิดไว้อีกครั้งก่อนออกมาอภิปราย (ใช้เวลา 15 นาที)

2.7 ให้ตัวแทนกลุ่มออกมารายงาน เน้น 2 ประเด็นสำคัญ คือ เป้าหมายของกลุ่มคืออะไร วิธีการทำงานที่กลุ่มเลือกคืออะไร และมีขั้นตอนการทำงานอย่างไร

3. ขั้นสรุป (5 นาที)

3.1 เมื่อผู้เข้ารับการฝึกทำกิจกรรมเสร็จแล้ว ให้ตอบคำถาม โดยวิทยากรซักถามความรู้ความเข้าใจเป็นข้อสรุป ดังนี้

- 1) การทำงานให้สำเร็จท่านต้องคิดถึงหรือต้องกำหนดอะไรบ้าง
- 2) การลำดับขั้นตอนการทำงานทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างไร
- 3) การวางแผนการทำงานช่วยให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร

3.2 วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกร่วมกันสรุปกิจกรรมกำแพงแก้ว

3.3 วิทยากรชี้ให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกสามารถเลือก “วิธีการและขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสม” เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ การสร้างกำแพงให้สูงที่สุด ดังนั้นไม่ว่าเราจะทำการสิ่งใดก็ตามที่จะให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

- 1) จะต้องรู้จักการวางแผนการทำงาน คือคิดวางแผนก่อนทำงาน
- 2) มีการทำตามแผนที่คิดไว้
- 3) เมื่อพบปัญหาขณะทำงานก็สามารถปรับแผนการทำงานให้เหมาะสมได้ ดังนั้นในแผนการทำงานนั้นก็จะประกอบไปด้วย วิธีการและขั้นตอนการทำงานที่ดีเหมาะสมถูกต้องนั่นเอง

สื่อและอุปกรณ์

1. แก้วน้ำพลาสติก 50 ใบ
2. เชือก 10 เส้น ความยาวต่อเส้น 30 ซม.
3. ยางวง 10 เส้น
4. โม่เสียบลูกชิ้น 10 อัน
5. หลอดกาแฟ 10 หลอด
6. แผนภูมิ แสดงองค์ประกอบ “การวางแผนเพื่อบ่มงูสู่ความสำเร็จ”
7. ใบงานที่ 1 กิจกรรมสร้างกำแพงแก้ว
8. ใบงานที่ 2 แบบบันทึกสังเกตการณ์

การวัดประเมินผล

1. สังเกตจากการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึก
2. ประเมินจากการตอบคำถามของผู้เข้ารับการฝึกในชั้นสรุป

เอกสารอ้างอิง

- งามตา วรินทร์านนท์. (2535). จิตวิทยาสังคม. **เอกสารประกอบการสอน**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามตา วรินทร์านนท์. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบทั่วไปและแบบเฉพาะกิจสำหรับใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินความตรง. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย**, 11(1), 66–120.
- งามตา วรินทร์านนท์. (2560). **คู่มือการใช้นิทานพัฒนาจิตจริยธรรมแก่เยาวชนไทยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**.ทุนอุดหนุนการทำกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ไตรภพ จตุรพาณิชย์. (2548). **การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- อุบล พงษ์พัฒน์. (2553). **ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมแสวงหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) จิตวิทยาการแนะแนวและการปรึกษา. มหาวิทยาลัยนสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Edward J. Murry. (1964). **Motivation and Emotion**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- McClland, D.C., & Winter, D.G. (1971). **Motivating economic achievement**. New York : R=Free Press.

ใบงานที่ 1 กิจกรรมสร้างกำแพงแก้ว

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกช่วยกันสร้างกำแพงให้สูงที่สุด ด้วยแก้วน้ำพลาสติกที่แจกให้ โดยมีกติกาว่าห้ามให้มือทั้งสองสัมผัสถูกแก้วถ้าสัมผัสจะถูกหักคะแนน และขณะทำงานอนุญาตให้ 2 กลุ่ม พูดคุยกันได้ และอีก 3 กลุ่มห้ามพูดกันจนกว่างานจะสำเร็จ ให้เวลาเตรียมตัว 5 นาที กำหนดเวลาในการทำงาน 10 นาที เมื่อกลุ่มใดทำเสร็จก่อนให้นั่งลง เมื่อพร้อมแล้ววิทยากรจะเป่านกหวีดให้สัญญาณ ให้ผู้เข้ารับการฝึกลงมือทำพร้อมกัน

อุปกรณ์ ที่ใช้มีดังนี้

1. แก้วน้ำพลาสติก จำนวนกลุ่มละ 50 ใบ
2. เชือก 10 เส้น ความยาวเส้นละ 30 ซม.
3. ยางวง 10 เส้น
4. ไม่เสียบลูกชิ้น 10 อัน
5. หลอดกาแฟ 10 หลอด

หมายเหตุ

ควรให้เวลาผู้เข้ารับการฝึกได้ปรึกษาหารือกันในกลุ่มสมาชิกเพื่อวางแผนการทำงาน แต่วิทยากรไม่ต้องแนะนำการทำกิจกรรมควรปล่อยให้ไปทำตามธรรมชาติ

ใบงานที่ 2 แบบบันทึกสังเกตการณ์

คำชี้แจง แบบสังเกตการณ์นี้ใช้เฉพาะผู้เข้ารับการฝึกที่ทำหน้าที่สังเกตการณ์ทำงานของกลุ่มต่าง ๆ ที่สร้างกำแพง โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกบันทึกผลการสังเกตตามประเด็นข้อคำถามต่อไปนี้

1. กลุ่มมีวิธีการทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. กลุ่มมีขั้นตอนการทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. กลุ่มทำอย่างไรเมื่อการทำงานพบปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ

แบบบันทึกนี้ใช้กับทุกกลุ่ม รวมทั้งกลุ่มที่สร้างได้สูงที่สุด และสร้างได้ต่ำที่สุด และสรุปนำเสนออภิปรายหน้าชั้น

กิจกรรมที่ 6

ชื่อกิจกรรม สำเร็จได้ด้วยใจ

เวลา 50 นาที

แนวคิด

ความสำเร็จเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา แต่ความสำเร็จนั้นเป็นปลายทางที่ทุกคนต้องใช้ความพยายามอย่างไม่ย่อท้อ แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ก็ตาม สอดคล้องกับ แอทคินสัน (Atkinson, 1958, pp. 240–241) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมิน จากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ เช่นเดียวกับ แมคเคลแลนด์ และคนอื่นๆ (McClelland and others, 1953, pp. 110–111) ได้กล่าวว่า เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

ดังนั้น อุปสรรคความสำเร็จประกอบด้วยอุปสรรคภายในและอุปสรรคภายนอก อุปสรรคภายในคือ อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง เช่น ความเกียจคร้าน ท้อแท้ ไม่มีกำลังใจ กลัวว่าจะทำผิดพลาด ไม่มั่นใจในตนเอง อันเป็นสิ่งที่ต้องรีบแก้ไข สิ่งต่าง ๆ จะหมดไปต้องเป็นผู้ที่มีใจเข้มแข็ง และมุ่งมั่นจึงสำเร็จ

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถสำรวจอุปสรรคและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีต่อความสำเร็จของตน
2. ผู้เข้ารับการฝึกสามารถเลือกสิ่งอำนวยความสะดวก และ ระบุวิธีการจัดการที่เกิดกับตน เพื่อการบรรลุความสำเร็จได้
3. ผู้เข้ารับการฝึกเสนอวิธีการที่ตนจะแสดงออกเมื่อตนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว (ที่เป็นเชิงบวก) ได้

ขั้นตอนกิจกรรม

1. ชำนาญ (5 นาที)

- 1.1 วิทยากรนำโดยการซักถามผู้เข้ารับการฝึกถึงเป้าหมายในการทำงานของตน ซึ่งอาจจะเป็นเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในกิจกรรม หัวใจทองคำ เลือกเป้าหมายเดียวที่สำคัญ

และต้องการบรรลุมากที่สุด ว่าคืออะไร ทำไมต้องการบรรลุเป้าหมายนั้น วิทยากรสุ่มนำเสนอ
บางคน (2-3 คน)

1.2 ให้ผู้เข้ารับการฝึกได้คิดและหาคำตอบเพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้น
วิทยากรแจกใบความรู้เคล็ดลับแห่งความสำเร็จ ให้ผู้เข้ารับการฝึกได้ศึกษา และอภิปราย โดย
ให้ตัวแทนกลุ่มได้ออกมาแสดงความคิดเห็นในประเด็นคำถาม ก่อนเข้ากิจกรรมหลักต่อไป

2. ขั้นตอนกิจกรรมหลัก (40 นาที)

2.1 วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกพิจารณาเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุว่าไม่ความ
ง่ายหรือยากเพียงใด

2.2 วิทยากรแจกใบงานที่ 1 ปัจจัยที่ทำให้สำเร็จ ให้ผู้เข้ารับการฝึกคิดว่า อะไร
เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และอะไรเป็นปัจจัยทำให้ไม่สำเร็จ โดยระบุด้านละ 3 ปัจจัย

2.3 ให้ตัวแทนออกมานำเสนอและให้สมาชิกร่วมกันวิจารณ์

2.4 วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกได้คิดในประเด็นใหม่ว่า

1) ถ้าทำภารกิจดังกล่าวสำเร็จจะให้รางวัลกับตนเองอย่างไร (เช่น ให้
ไปเที่ยว กินอาหารอร่อย ๆ ซื้อของที่อยากได้ ฯลฯ)

2) แต่ถ้าไม่สำเร็จจะตอบสนองต่อตนเองอย่างไร (เช่น ให้กำลังใจ
ตนเอง ความล้มเหลวไม่ใช่จุดสุดท้าย ถ้ามีความมุ่งมั่น)

3. ขั้นสรุป (5 นาที)

วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกร่วมกัน สรุปได้ว่า การทำงานใด ๆ ให้สำเร็จควร
ประกอบไปด้วย

1. การกำหนดเป้าหมายชัดเจนและเหมาะสม
2. คิดวางแผนก่อนลงมือทำ จัดการกับอุปสรรค และสิ่งเอื้ออำนวย
3. มีความพยายามอย่างเต็มที่ และเมื่อประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว มีวิธี
ตอบสนองกับตนเองอย่างเหมาะสมจนประสบความสำเร็จ

สื่อและอุปกรณ์

- ใบงานความรู้ที่ 1 ปัจจัยที่ทำให้สำเร็จและไม่สำเร็จ
- ใบความรู้ เรื่อง “เคล็ดลับแห่งความสำเร็จ”
- ใบงานที่ 1 กิจกรรมอภิปรายสิ่งเอื้อและอุปสรรคของความสำเร็จ
- อุปกรณ์อื่น เช่น บอร์ด ปากกาเคมี กระดาษเปล่า เทปขาว อื่น ๆ

การวัดประเมินผล

- สังเกตการณ์เข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้ารับการศึกษา
- การทำงานเป็นกลุ่ม
- การอภิปราย การซักถาม ความสนใจ
- การตอบใบงาน ผลงาน

เอกสารอ้างอิง

- งามตา วรนิทานนท์. (2535). จิตวิทยาสังคม. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามตา วรนิทานนท์. (2560). **คู่มือการใช้นิทานพัฒนาจิตจริยธรรมแก่เยาวชนไทยด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์**.ทุนอุดหนุนการทำกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531). **ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- อุบล พงษ์พัฒน์. (2553). **ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมแสวงหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น**. ดุษฎีนิพนธ์ ปรึชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) จิตวิทยาการแนะแนวและการปรึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Edward J. Murry. (1964). **Motivation and Emotion**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- McClland, D.C., & Winter, D.G. (1971). **Motivating economic achievement**. New York : R=Free Press.
- Seppala, P. et al. (2008). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale : Multisample and Longitudinal Evidence. **Journal of Happiness Study**.
- Van Scotter, J.R. and Motowidlo, S.J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. **Journal of Applied Psychology**, 81(5), 525-531.

ใบความรู้

เรื่อง “เคล็ดลับแห่งความสำเร็จ”

ความสำเร็จ หมายถึง การทำได้ตามที่ใจหวัง หรือได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น ทำงานที่ยาก เล่นกีฬาที่สนใจได้เก่ง ประดิษฐ์หรือคิดสิ่งของอะไรบางอย่างได้ ชนะการประกวด แข่งขัน ได้รับการคัดเลือก เป็นต้น

คุณค่าของความสำเร็จ

- ความก้าวหน้า
- การเป็นที่ยอมรับ มีชื่อเสียง
- ความยินดี ภาคภูมิใจ
- เป็นรากฐานความสำเร็จขั้นต่อไป หรือความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ขึ้น

เคล็ดลับสู่ความสำเร็จ

- “ชัดเจนในเป้าหมาย” คือ กำหนดเป้าหมายให้ เหมาะสมกับตัวเรา และท้าทายการกระทำให้สำเร็จ

- “วิธีการ” วิธีการทำงานเราจะต้องมีความมุ่งมั่น จริงจัง ตั้งใจ เอาใจใส่ที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ ๆ

- “การสร้างภาวะเอื้ออำนวย จัดการกับอุปสรรค”
- วิธีสนองตนเอง เมื่อประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ

.....

ใบความรู้ที่ 1 ตัวอย่างปัจจัยที่ทำให้สำเร็จและไม่สำเร็จ

คำชี้แจง ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยและอุปสรรคต่อความสำเร็จ ที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความสำเร็จหรือไม่สำเร็จได้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกสำรวจว่าตนเองมีลักษณะใดต่อไปนี้ โดยเลือกไว้ไม่เกิน 3 ข้อ

อุปสรรค

ก. ปัจจัยภายใน

- ผิดวันประกันพรุ่ง
- ก้าวล้มเหลว
- ไม่มั่นใจในตนเอง
- มักคิดว่า “ฉันคงทำไม่ได้”

ข. ปัจจัยภายนอก

- ขาดการสนับสนุน
- ขาดทรัพยากร

สิ่งเอื้ออำนวย

ก. ปัจจัยภายใน

- พลัง ความสามารถ (ที่มี)
- วินัย การควบคุมตนเอง
- ความคิดพยายามที่จะทำให้สำเร็จ
- สุขภาพที่ดี

ข. ปัจจัยภายนอก

- ผู้ให้การสนับสนุน เช่น ผู้บริหาร เพื่อน ครอบครัว นักเรียน
- ความพร้อมด้านทรัพยากร
- จังหวะ โอกาสที่เหมาะสม

จงเลือกปัจจัยที่ทำให้สำเร็จ และอุปสรรคเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

สิ่งที่ทำให้สำเร็จ	อุปสรรคที่ทำให้ไม่สำเร็จ
1.....	1.....
2.....	2.....
3.....	3.....

ใบงานที่ 1 กิจกรรมอภิปรายสิ่งเอื้อและอุปสรรคของความสำเร็จ

คำชี้แจง เมื่อผู้เข้ารับการฝึกสำรวจปัญหาอุปสรรคจากตัวอย่างในใบความรู้ที่แจกให้ และเลือกปัญหาอุปสรรคที่ใกล้เคียงกับของท่านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 2-3 เรื่อง เพื่อเตรียมอภิปรายต่อไป

1. สิ่งใดที่เป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้ฉันประสบความสำเร็จ

- 1.....
- 2.....
- 3.....

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ท่านไม่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างไร

อุปสรรคที่ 1 คือ.....

วิธี/แนวทางแก้ไข

.....

.....

อุปสรรคที่ 2 คือ.....

วิธี/แนวทางแก้ไข

.....

.....

อุปสรรคที่ 3 คือ.....

วิธี/แนวทางแก้ไข

.....

.....

3. ท่านมีวิธีตอบสนองกับตนเองอย่างไรเมื่อประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ

.....

.....

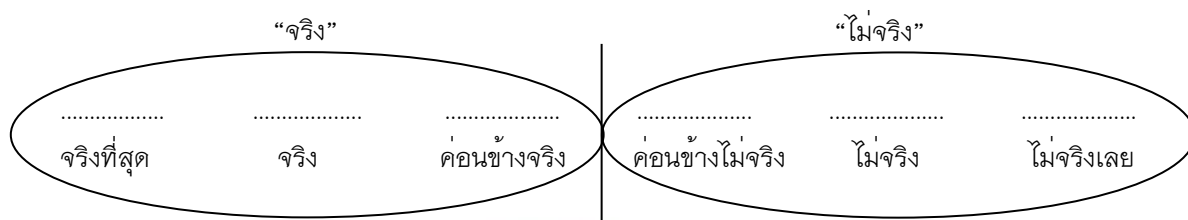
.....

.....

คำแนะนำวิธีตอบ

ขั้นที่ 1 อ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ

ขั้นที่ 2 ขอให้ท่านคิดว่า ข้อความนี้เป็น “จริง” หรือ “ไม่จริง” สำหรับท่าน



ขั้นที่ 3

ถ้า “เป็นจริง” ขอให้คิดว่า เป็นจริงมากน้อยเพียงใด มี 3 ระดับ คือ ค่อนข้างจริง, จริง และ
จริงที่สุด

ถ้า “ไม่จริง” ขอให้คิดว่า ไม่จริงมากน้อยเพียงใด มี 3 ระดับ คือ ค่อนข้างไม่จริง, ไม่จริง
และไม่จริงเลย

ตัวอย่างประโยค (และการตอบของท่าน) เช่น

1. ฉันชอบรับประทานกล้วยเตี๋ยวมมากกว่าข้าวผัด

.....	✓				
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ถ้าท่านตอบเช่นนี้แสดงว่า เป็นความจริง ที่ท่านชอบรับประทานกล้วยเตี๋ยวมมากกว่าข้าวผัด
(แต่ไม่ถึงขั้น “จริงที่สุด”)

ตอนที่ 1 สอบถามลักษณะภูมิหลังของผู้ตอบ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และ กรอกข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง 2. อายุ.....ปี.....เดือน
3. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง ☐ หม้าย
4. การศึกษาสูงสุด..... 5. ตำแหน่งปัจจุบัน.....

9. ท่านเป็นครูสอนในกลุ่มสาระ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ คณิตศาสตร์ ☐ วิทยาศาสตร์ ☐ ภาษาไทย ☐ ภาษาต่างประเทศ
- ☐ กอท. ☐ สังคมศึกษา ☐ ศิลปะ ☐ สุขศึกษาและพลศึกษา
- ☐ ปฐมวัย อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ความเห็นด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครูผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความซึ่ง มีทั้งหมด 3 ตอน แต่ละตอนมี 9-14 ข้อความ แล้วพิจารณาตามความคิดของท่าน ว่าข้อความนั้น ๆ จริงหรือไม่จริงมาก-น้อยเพียงใด (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

ตอนที่ 2.1 ชุด...สภาพจริงในการทำงาน

1. ฉันใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการสอนนักเรียนให้มีผลการเรียนที่ดี

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. แม้จะเหนื่อยยากฉันก็ไม่ท้อแท้ยังคงตั้งใจที่จะสอนให้ดีที่สุด

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. แม้จะเหนื่อยมากในการสอนด้วยวิธีการให้คิดแก้ปัญหา ฉันก็จะมุ่งมั่นที่จะสอนถ้านักเรียนจะได้รับความรู้

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. การซ่อมเสริม/ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนเป็นสิ่งที่ฉันทำด้วยความเต็มใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. แม้การสอนนักเรียนจะพบปัญหาอุปสรรคใดๆ ฉันก็พร้อมเอาชนะปัญหาอุปสรรคนั้นๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. เมื่อมีโอกาส ฉันจะทบทวนและพัฒนาเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน เพื่อเตรียมสอนในครั้งต่อไป

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันรู้สึกท้อแท้ต่อการพัฒนาลักษณะนิสัยนักเรียน ที่เห็นผลได้ช้า

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. แม้จะเป็นเวลาพักผ่อนของฉัน ถ้านักเรียนโทรศัพท์มาขอคำปรึกษาเรื่องใดๆก็ตาม ฉันก็ยินดีให้คำปรึกษา

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ถ้าโรงเรียนของฉันถูกร้องเรียนจากชุมชน ฉันจะไม่ขอยุ่งเกี่ยวกับชุมชนอีกเลย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ถ้าชุมชนจัดกิจกรรมทำความสะอาดครั้งใหญ่ ฉันยินดีที่จะนำนักเรียนไปช่วย แม้จะต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกมาก

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ฉันคิดว่าชุมชนโดยรอบโรงเรียนมักจับผิดผู้บริหารและครูโรงเรียนของฉัน ฉันจึงไม่อยากทำงานที่โรงเรียนนี้อีกแล้ว

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันมีความสุขที่ได้ทุ่มเทพัฒนานักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ

จริงที่สุด จริง คอนข้างจริง คอนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. จันทพอใจที่ได้ใช้เวลาส่วนตัวในการสอนนักเรียนนอกเวลา

จริงที่สุด จริง คอนข้างจริง คอนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันเป็นนายที่จะต้องอดทนต่อการสอนนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน

จริงที่สุด จริง คนข้างจริง คนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. บ่อยครั้งที่ฉันต้องฝืนใจพัฒนานักเรียนที่มีสติปัญญาไม่ดี

จริงที่สุด จริง คนข้างจริง คนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันรู้สึกสนุกและมีความสุขเมื่อมีโอกาสได้ทำงานร่วมกับชุมชน

จริงที่สุด จริง คอนข้างจริง คอนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ถ้านักเรียนไม่เข้าใจในเนื้อหาที่ฉันสอน ฉันพร้อมที่จะอธิบายจนกว่านักเรียนจะเข้าใจ

จริงที่สุด จริง คนข้างจริง คนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ถ้าได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาใด ฉันจะทุ่มเทให้การสอนในวิชานั้นอย่างเต็มความสามารถ

.....

จริงที่สด จริง คนข้างจริง คนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ฉันพร้อมที่จะช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่างๆโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน

จริงที่สุด จริง คอนข้างจริง คอนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. ฉันทินดีรับฟังความเห็นของชุมชนอย่างเต็มที่ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

จริงที่สุด จริง คนข้างจริง คนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.3 ชุด...ความรู้สึกของฉันเกี่ยวกับการทำงาน

1. เพื่อนๆลงความเห็นว่าคุณให้ฉันเป็นผู้รับผิดชอบงานใด งานนั้นมักจะสำเร็จด้วยดี

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ถ้างานที่ฉันได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ฉันไม่สนใจ ฉันจะทำเพียงแคให้เสร็จไป

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. หากมีโอกาสเลือกได้ ฉันจะเลือกทำงานที่ง่าย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันตั้งเป้าหมายที่จะอบรมสั่งสอนศิษย์ของฉันให้มีความรู้ คุณธรรมให้มากยิ่งขึ้น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันมักไม่มีเวลาคิดวางแผนที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านวิชาการของตนเอง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. หากฉันทำงานใดยังไม่สำเร็จ ฉันจะหาต้นเหตุที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง เพื่อขจัดให้หมดไป

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ภาระหน้าที่หลายด้าน เป็นอุปสรรคขัดขวางการพัฒนานักเรียนของครูอย่างฉัน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. เมื่อพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยากกว่าที่คาดไว้ ฉันจะแสวงหาวิธีที่จะทำให้ได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. เมื่อต้องทำงานที่ยากบ่อย ๆ ฉันจะรู้สึกท้อแท้ และไม่ยอมทำอีกต่อไป

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันเคยคิดแผนสำรอง เพื่อไม่ให้งานสำคัญที่รับผิดชอบอยู่ล้มเหลว

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ขอบคุณครับ



ประวัติผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล พัทธน์ ศรีไพบุลย์
วัน เดือน ปี เกิด 4 กุมภาพันธ์ 2530
ที่อยู่ปัจจุบัน 48/48 ซอยสุขาวดี หมู่ 5 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย
 อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130
ที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนวัดสามัคคีสุทธาวาส, กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 วิทยาลัยน้อมรองผู้อำนวยการชำนาญการ

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2562 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดสามัคคีสุทธาวาส
พ.ศ. 2554 ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2553 ครู โรงเรียนสารสาสน์วิเทศศึกษา สมุทรปราการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2555 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร,
 พิษณุโลก
พ.ศ. 2552 กศ.บ. (ทัศนศิลป์ศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
 กรุงเทพมหานคร

ผลงานตีพิมพ์

ที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์
พัธน์ ศรีไพบุลย์, โกศล มีคุณ, นรา สมประสงค์ และธารินทร์ รสานนท์.
(อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการประเมินความตรงของ
ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร, **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**.
พัธน์ ศรีไพบุลย์, โกศล มีคุณ, นรา สมประสงค์ และธารินทร์ รสานนท์.
(อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตน
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร, **วารสารการวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.

ผลงานตีพิมพ์อื่น ๆ -