

การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Development of a Causal Model Influenced Learning Management Commitment of Secondary Education Teachers under The Office of Basic Education Commission in Northeast Thailand.

ชาญชัย สิทธิโชค¹, สมบัติ ท้ายเรือคำ²

Chanchai Sitthichot¹, Sombat Tayraukham²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มร้อยละ 475 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดตัวแปรในโมเดลทั้งหมด 5 ฉบับ มีความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.943 ถึง 0.981 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีชี้วัดความกลมกลืนคือ $\chi^2 = 110.887$, $df = 93$, $p > .0996$, $GFI = 0.972$, $AGFI = 0.959$, $RMR = 0.0109$, $CFI = 0.997$, $IFI = 1.00$, $RMSEA < 0.0201$ 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ โดยกลุ่มตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 44.80

คำสำคัญ : การวิเคราะห์เชิงยืนยัน, ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

¹ นิสิตระดับปริญญาโท วิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ M. Ed. Candidate in Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Mahasarakham University.

² Associate Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University.

Abstract

This study describes the development of a causal model that characterizes the learning management commitment of secondary education teachers under The Office of Basic Education Commission in the Northeast region of Thailand. The samples, identified using the Stratified Random Sampling technique, consisted of teachers, district education offices and a group of 475 people. The instrument used was a 5 variables test with reliability of 0.943 to 0.981. Data were analyzed by confirmatory factor analysis. The findings revealed that the model was consistent with empirical data and validation of good fit, $X^2 = 110.887$, $df = 93$, $p > .0996$, $GFI = 0.972$, $AGFI = 0.959$, $RMR = 0.0109$, $CFI = 997$, $IFI = 1.00$, $RMSEA < 0.0201$. The variable influencing a direct effect for Learning Management Commitment was Self-Efficacy. The variable influencing both direct and indirect effects for Learning Management Commitment was Quality of Work Life. The variable influencing indirect effect for Learning Management Commitment was motivation. Together these variables predicted Learning Management Commitment at 44.80 percent.

Keywords : Confirmatory Factor Analysis, Learning Management Commitment.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้กล่าวว่า สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ (1) จัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้

สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่พึงปรารถนาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างพัฒนาการทางความคิด สติปัญญา ทักษะคิดและคุณธรรมของบุคคลให้เป็นคนดี มีความรู้คุณธรรม ช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าในยุคโลกาภิวัตน์ ประเทศต่างๆ จึงใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการทั้งหลายนั้นคือ ครู ทั้งในระดับอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษานั้นเอง ซึ่ง

ครูจะต้องมีความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เพราะความทุ่มเทเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูมีความตั้งใจในการอบรมสั่งสอนศิษย์มากขึ้น จากการศึกษางานวิจัยของ Paterson (1990) พบว่าความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เช่น การมาทำงานสม่ำเสมอ การทำงานนอกเวลาโดยปราศจากค่าตอบแทน และความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อวิชาชีพครู สอดคล้องกับแนวคิดของ สมโชค เนตรการ (2551) ที่กล่าวว่า ครูต้องมีความเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ แรงทรัพย์ และการติดตามศิษย์ที่มีปัญหา ทั้งที่เด็กพักอาศัยหอพักหรือที่บ้าน เมื่อมีโอกาสนี้เพราะหน้าที่ของครูไม่ได้มีแค่การสอนเพียงอย่างเดียวครูจึงต้องมีการศึกษาค้นคว้าเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และสอนนักเรียนตามเวลาที่รับผิดชอบ โดยความทุ่มเทของครูจะอยู่ที่การเสียสละทุกอย่าง ทั้งเวลา นอกเวลา ที่ต้องเดินทางไปเยี่ยมศิษย์ที่บ้านเมื่อมีโอกาสนี้ การเฝ้าติดตามดูแลความประพฤติของเด็กเพื่อให้เป็นคนดี สอนให้สามารถแยกแยะได้ว่าอะไรคือความดี อะไรคือความไม่ดี เด็กจะเกิดความละอายใจ เมื่อตนเองกระทำผิด สร้างความตระหนักและความสำนึกในหน้าที่ของความ เป็นนักเรียนให้แก่ศิษย์

วิชาชีพครูนั้นเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นที่สร้างคน ให้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่พึ่งของสังคม ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้จะต้องประกอบวิชาชีพนี้ด้วยความรักและชื่นชมในความสำคัญของวิชาชีพ มีจิตสำนึกในการสร้าง ปกป้อง และรักษาเกียรติภูมิของวิชาชีพ ไม่ให้ใครมาดูหมิ่นดูแคลน หรือเหยียดหยาม ทำให้สถานะของวิชาชีพต้องตกต่ำหรือมัวหมอง ซึ่งสอดคล้องกับ Pajak & Blas (1989) กล่าวว่า “จิตวิญญาณครูจะทำให้ครูประกอบอาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูที่มีจิตวิญญาณมักจะมีความเป็นมิตร ดูแลเอาใจใส่ ยอมรับและอดทนต่อนักเรียนของตน” ประกอบกับอาชีพครูทำหน้าที่

หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ และครูถือเป็นบุคลากรที่สำคัญมาก เนื่องจากครูไม่ใช่เป็นเพียงผู้สอนหรือผู้บอกวิชาเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น ครูที่แท้จริงต้องทำหน้าที่ที่ถูกผิด อบรมสั่งสอนคุณธรรมเพื่อยกระดับจิตวิญญาณของมนุษย์ให้สูงขึ้นเพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นคนโดยสมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) ดังนั้นครูจึงเป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่หลักในองค์กรทางการศึกษา คุณภาพของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการผลักดันให้กระบวนการปฏิรูปการศึกษาดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายจึงจำเป็นที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะต้องบำรุงรักษาบุคลากรครูไว้ โดยหาวิธีทำให้ครูจะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศตน และเวลาให้กับการสอน

จากผลการปฏิรูปการศึกษา หลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยประเมินจากคุณภาพภายนอกสถานศึกษา 17,562 แห่ง ทั่วประเทศ การสอบวัดความรู้แก่นักเรียนนานาชาติหรือที่รู้จักกันในชื่อ PISA (Programme for International Student Assessment) ซึ่งขึ้นชื่อว่าเป็นการทดสอบที่มีมาตรฐานสูง และผลสอบ PISA มักถูกใช้ในการเปรียบเทียบระดับการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนแต่ละประเทศ ปรากฏว่าผลสอบของเด็กนักเรียนไทยไม่ได้มีการพัฒนาขึ้นจากปีก่อนๆ และสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาไทยในระดับผู้ปฏิบัติ คือ เรื่องของการประเมินผล การปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งจะไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2553 ว่าด้วยความก้าวหน้าตามศักยภาพความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ โดยมีได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ครูที่มีคุณสมบัติสามารถขอประเมินเพื่อนเลื่อนวิทยฐานะได้ ซึ่งในการประเมินเลื่อนวิทยฐานะของครูไม่ได้วัดจากความสำเร็จของนักเรียน แต่วัดจากผลงานทางวิชาการ ครูจึงให้ความสนใจกับผล

งานทางวิชาการมากกว่าการสอนให้ศิษย์ได้รับความรู้จริง ๆ เป็นเหตุทำให้ครูขาดความทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการทำงานวิชาชีพครู มีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเพื่อแสวงหาความก้าวหน้า เช่น การย้ายไปทำงานในสถานศึกษาที่มีค่าตอบแทน สวัสดิการที่ดีกว่าสถานศึกษาที่ทำอยู่ปัจจุบัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ต่อความทุ่มเทในการสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางให้ครู ได้รับความสามารถของตน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก้ไข ปรับปรุง และสนับสนุนส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการศึกษาและยกผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสนับสนุนตัวแปรความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมในการนำไปใช้และตรงกับบริบทของโรงเรียนดังนี้

1. ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ใช้ทฤษฎี

ของ Schaufeli and Bakker

2. แรงจูงใจ ใช้แนวคิดของ กลวิธ ธาราโภชน

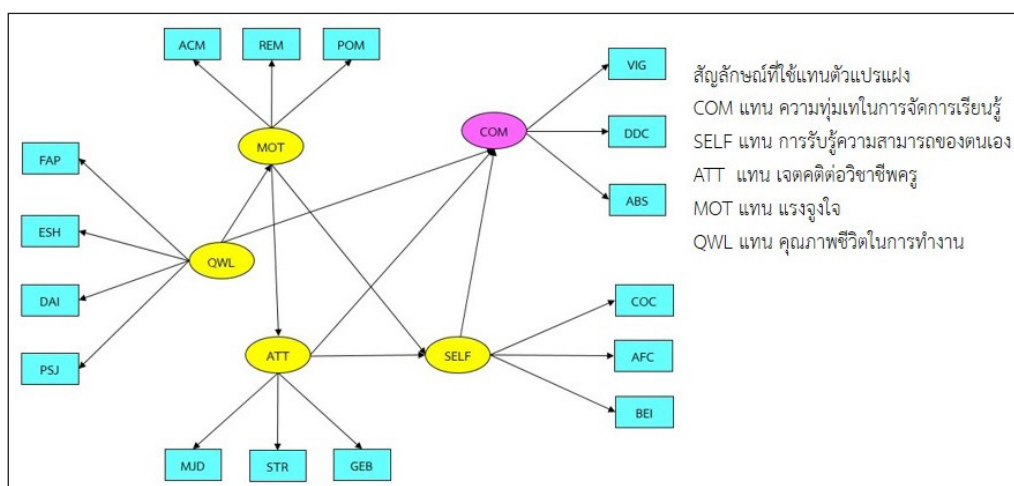
3. เจตคติต่อวิชาชีพครู ใช้แนวคิดของ Triandis

4. การรับรู้ความสามารถของตน ใช้ทฤษฎี

ของ Bandura

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้แนวคิด

ของ Walton



ภาพประกอบ 1 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมุติฐานการวิจัย

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ตัวแปรในการวิจัย

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (FAP) 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (EHS) 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (DAI) 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (PSJ)

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่

1) แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (MOT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACM) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (REM) 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (POM)

2) เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า (COC) 2) ความรู้สึก (AFC) 3) พฤติกรรม (BEI)

3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SELF) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ระดับความยาก (MDJ) 2) ความมั่นใจที่จะปฏิบัติ (STR) 3) การนำไปใช้ (GAB)

4) ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (COM) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (VIG) 2) การอุทิศตน (DED) 3) การซึมซับ (ABS)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 11,764 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โดยใช้นิยามของ HAIR (2010) ว่าการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจึงใช้ จำนวน 475 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบบวัดทุกชุดได้นำไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม กับนิยามศัพท์เฉพาะ สร้างไว้จำนวนแบบวัดละ 10 ข้อ คัดเลือกข้อที่มีคุณภาพไว้แบบวัดละ 7 ข้อ หลังจากนั้นนำไปทดลองกับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) ด้วยการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ (Item-total correlation) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์แล้วนำไปหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดแต่ละฉบับ ได้คุณภาพของเครื่องมือดังตาราง 1 และผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบ Construct Validity ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ตาราง 1 แสดงคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

แบบวัดตัวแปร	จำนวน	อำนาจจำแนก	ความเชื่อมั่น
1. ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้	21	.463 - .857	.955
2. แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้	21	.454 - .844	.943
3. เจตคติต่อวิชาชีพครู	21	.605 - .804	.960
4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	21	.752 - .903	.981
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	21	.530 - .853	.968

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มร้อยละ สสารสินธุ์ จากนั้นจึงนำแบบวัดที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบและคัดเลือกแบบวัดที่สมบูรณ์ได้นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนดไว้เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis : CFA) ส่วนเกณฑ์ในการพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลนั้นผู้วิจัยใช้ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จำนวน 6 เกณฑ์ ดังตาราง 2

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 เกณฑ์และดัชนีความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานที่ปรับแล้ว

ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล
X^2	Not significant	$X^2 = 110.887$ df = 93 p > .0551
GFI	> .90	.972
AGFI	> .90	.959
CFI	> .90	.997
RMR	< .05	.0109
RMSEA	< .07	.0201

ที่มาของเกณฑ์ : Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, (2010) : p.745-753.

2. การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอผล ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจังของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรตาม	MOT (E1)			ATT (E2)			SELF (E3)			COM (E4)		
ตัวแปรอิสระ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
QWL (K1)	.582** (.056)		.582** (.056)	.365** (.045)	.365** (.045)		.373** (.046)	.373** (.046)		.411** (.054)	.231** (.032)	.180** (.049)
MOT (E1)				.628** (.065)		.628** (.065)	.641** (.067)	.303** (.050)	.338** (.067)	.397** (.048)	.397** (.048)	
ATT (E2)							.482** (.072)		.482** (.072)	.453** (.062)	.160** (.039)	.293** (.074)
SELF (E3)										.333** (.076)		.333** (.076)
	.339			.394			.551			.448		

$X^2 = 110.887$, $df = 93$, $X^2 / df = 1.192$, $P = .0996$, $RMSEA = .0201$, $CFI = .997$, $GFI = .972$, $AGFI = .959$, $RMR = .0109$

ตัวแปร Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12

ค่าความเชื่อมั่น .474 .387 .579 .595 .276 .409 .589 .391 .428 .421 .337 .463

ตัวแปร X1 X2 X3 X4

ค่าความเชื่อมั่น .485 .288 .333 .494

สมการโครงสร้าง MOT ATT SELF COM

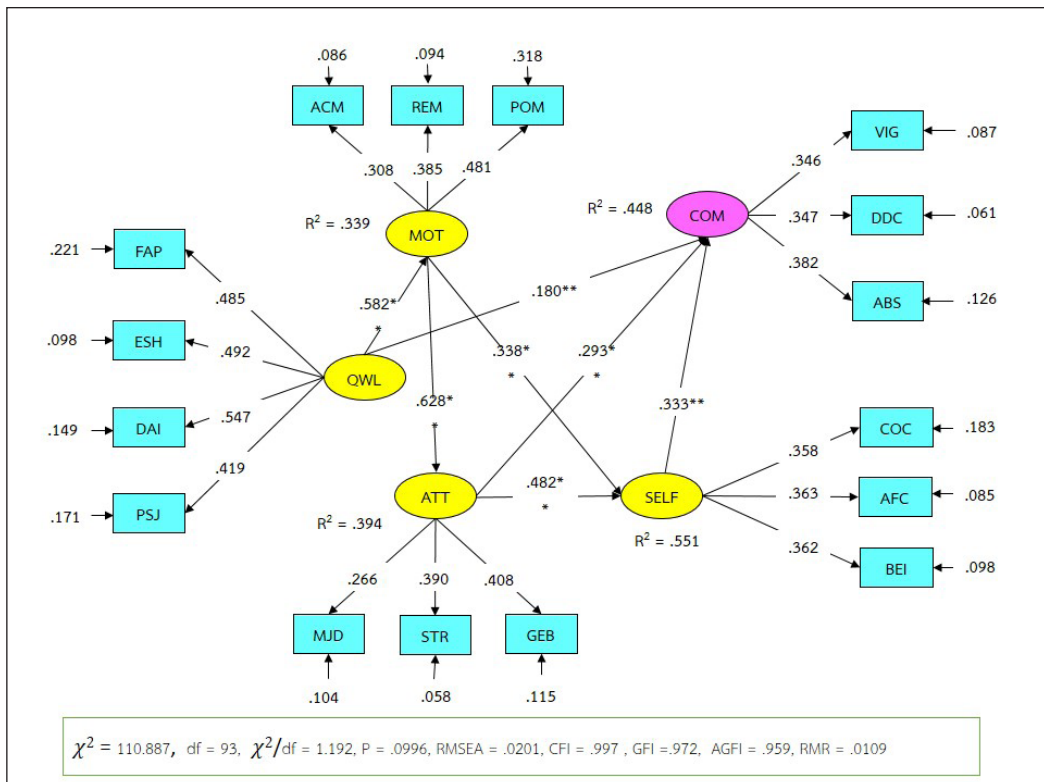
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

	QWL	MOT	ATT	SELF	COM
QWL	1.000				
MOT	.582	1.000			
ATT	.365	.628	1.000		
SELF	.313	.641	.694	1.000	
COM	.411	.502	.590	.603	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SELF) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .333 ตัวแปรที่มีผลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจ (MOT) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .397 ตัวแปรที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการ

ครู (COM) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .180 มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .231 และเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) มีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .293 มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .160 ซึ่งตัวแปรทั้งสี่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (COM) ได้ร้อยละ 44.8



ภาพประกอบ 2 ผลการทดสอบความตรงของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผล

1. การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (COM) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจากโมเดลสมมุติฐานที่สร้างขึ้นได้ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จึงทำให้โมเดลตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามแนวคิดของ Schaufeli (2002) เชื่อว่าความทุ่มเทในการทำงานว่า เป็นมิติของความรู้สึกทางบวกที่ช่วยเติมเต็มสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเป็นสภาวะที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว แต่มีความต่อเนื่อง (Persistent) และแผ่ซ่าน (Pervasive) ทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective) และการรู้คิด (Cognitive) โดยไม่พิจารณาแบบแยกส่วน ทั้งทางวัตถุวิสัย เหตุการณ์ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) 2) การอุทิศตน (Dedication) 3) การซึมซับ (Absorption) Wellins and Concelman (2005) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงานเป็นลักษณะของการหลอมรวม ความผูกพันองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ การสร้างสรรค์ประโยชน์ให้องค์การ เป็นตัวกำหนดความทุ่มเทในการทำงาน โดยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการเป็นเจ้าขององค์การ ความทุ่มเทในการทำงานไม่ใช่แค่เพียงเรื่องของโครงสร้างทางสภาวะจิตใจ แต่รวมถึงบทบาทที่บุคคลกำหนดให้กับตนเองในการกำหนดผลการปฏิบัติงานและยังรวมถึงสภาวะทางอารมณ์ความรู้สึก และแนวคิดของ Kahn (1990) ได้ให้แนวคิดความทุ่มเทของบุคคล เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงาน (Work Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับการตีความคุณค่าจากการทำงาน เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทของบุคคล และความไม่ทุ่มเทของบุคคล สรุปได้ว่า ความทุ่มเทและ

ความไม่ทุ่มเทของบุคคล เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวตน ทั้งด้านการแสดงออกทางกาย ความคิด และอารมณ์ขณะปฏิบัติงาน โดยมีความเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขทางจิตวิทยา 3 ประการ ได้แก่ 1) ความหมายทางจิตใจ (Psychological Meaningfulness) 2) ความมั่นคงปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) คือ สภาวะความรู้สึก (Sense of Being) 3) ความต้องการทางจิตใจ (Psychological Availability) ดังนั้น จึงทำให้โมเดลตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ภาวิต ตั้งเพชรเดโช (2558) ที่ศึกษาจิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรคต่างๆ ซื่อสัตย์ มีความเฝ้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับช่วยเหลือศิษย์

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (COM) ประกอบด้วย

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพครู (COM) โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยอิทธิพลเท่ากับ .582 ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน เกิดความรักในงานที่ทำ เกิดความรักในองค์กร และเกิดความทุ่มเทเพื่องานที่ทำซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสภาพความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่องาน เมื่อข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่

เพียงพอและยุติธรรม ได้รับการพัฒนาศักยภาพ โดยได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เห็นคุณค่าของตนเอง เกิดความรู้สึกทำหายในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน มีความภูมิใจและต้องการที่จะทำงานในองค์กรนั้นนานๆ กับแนวคิดของ Knox and Irving (1997) ที่กล่าวว่า ปัจจัยการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของคน ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สอดคล้องกับโลว์ (Lowe, 2002 อ้างถึงใน จำริญ จิตหลั่ง, 2554) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมและสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเน้นที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า การได้รับความยกย่อง สถานะตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารของหน่วยงาน ความมั่นคงของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะสอดคล้องและสนับสนุนแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1995) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถได้ ก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ มีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร เพื่อมีความภูมิใจ และ

เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ขึ้นอยู่กับรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทน มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูสร้างผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างสรรค์ด้านต่างๆ เกี่ยวกับสื่อการสอนหรือวิธีการสอน รวมถึงการส่งเสริมให้มีรางวัลตอบแทนแก่ผู้สร้างสรรค์ผลงานตามโอกาสและวาระที่สมควร

2.2 แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (MOT) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยอิทธิพลเท่ากับ .397 ส่งผ่านเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SELF) ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นความต้องการที่เปรียบได้กับความต้องการที่จะเข้าใจตนเองทั้งด้านความสามารถ ความถนัดรวมถึงศักยภาพอื่น ๆ และมีความปรารถนาที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เชื่อว่าพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการแข่งขัน มีความพยายามปรับปรุงตนให้ดีขึ้น และมีความสุขกับกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow, (1954) ที่กล่าวว่า (1) มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเกิดขึ้นมาแทน (2) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจพฤติกรรม (3) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น เริ่มต้นที่ระดับพื้นฐานแล้วจะพัฒนาสูงขึ้นเป็นลำดับ และทฤษฎีความต้องการของ McClelland David (1967) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ คือ (1) ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (2) ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ (3) ความต้องการใฝ่อำนาจ ซึ่ง

สอดคล้องกับ กฤติยา พิกุลทอง (2556) ได้สรุปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่าผู้ที่ทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ ต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการความสำเร็จเป็นสำคัญบุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการความสำเร็จสูงก็สามารถทำงานด้วยความมุ่งมั่นและช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพไปด้วย ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรูของข้าราชการครูประกอบไปด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการไฝ่สัมพันธและความต้องการอำนาจ

2.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรูของข้าราชการครู (COM) โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยอิทธิพลเท่ากับ .293 และ .160 ตามลำดับ โดยส่งผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SELF) ด้วยอิทธิพลเท่ากับ .482 เนื่องจากลักษณะของครูที่ดีควรมีลักษณะอย่างไรรั้น ทศนะของผู้ที่มีความรู้เกี่ยวข้องกับวงการครูทั้งหลายล้วนมีความเห็นว่า เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธาหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ เจตคติหรือทัศนคตินับเป็นสิ่งที่วัดถึงพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี เจตคติเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรม เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ถึงแสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ กล่าวคือ เจตคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในตัวบุคคลตรงข้ามกับเจตคติต่องานในเชิงลบก็จะช่วยให้เห็นถึงพฤติกรรมในเชิงลบได้เช่นกัน หากบุคคลมีเจตคติในด้านลบ หรือเกิดความไม่พอใจในการทำงานขึ้น ปัญหาที่ตามมานั้นมีมากมาย ซึ่ง

พฤติกรรมที่แสดงออกอาจเป็นได้ทั้งในเชิงความคิดหรือด้านจิตใจ เช่น นั่งฝันกลางวันไปเรื่อยไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ เช่น ขาดงานโดยพลการ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป ทำงานช้าลง ไปจนถึงการมีพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง การลาออก ตรงข้ามกับบุคคลที่มีความพอใจในงานมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและงาน พฤติกรรมในการทำงานย่อมแสดงออกแต่สิ่งที่ดี ๆ เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และจะทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ สุชา จันทรเฒ (2539) กล่าวว่า เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ด้านความรู้ (Cognitive Component) 2) ด้านความรู้สึก (Affective Component) 3) ด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เมื่อครูผู้สอนมีความรู้ ความรู้สึกศรัทธา และมีพฤติกรรมที่ดี ในการประกอบอาชีพก็ย่อมจะปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างภาคภูมิใจและมุ่งให้การสอนของตนให้สัมฤทธิ์ผล พร้อมทั้งจะรู้สึกมีความสุขในการเป็นครู

2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SELF) มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .333 ทั้งนี้เนื่องจาก การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความแปรปรวนที่อธิบายปัจจัยประสิทธิภาพได้ร้อยละ 55.1 ผลที่พบเช่นนี้ อาจเนื่องจากครูได้ประมาณความสามารถของตนเองแล้วว่าสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ครูทุ่มเทมากกว่าเดิมหากงานยังไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Bandura (1986) ที่กล่าวว่าผู้ที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนสูง จะมีผลต่อการประสบความสำเร็จในการจัดระบบและกระทำกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือคนที่รับรู้ความสามารถของตนสูงจะมีความเครียดต่ำ จะไม่รู้สึกต่อตนเองในทางลบ สามารถทำภารกิจหรือภาระงานที่มีความยาก จะมีความพยายามไม่ท้อแท้ โดยจะให้ความสนใจและ

พยายามที่จะกระทำจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำเป้าหมายนั้นมาเป็นเงื่อนไขว่าจะต้องกระทำให้บรรลุผล และถ้าประจบความล้มเหลวเขาจะไม่ท้อแท้ แต่ให้เหตุผลว่า เนื่องจากมีความพยายามไม่เพียงพอ จะไม่ให้เหตุผลว่าเนื่องมาจากตนเองมีความสามารถต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anita Woolfolk (1995) ที่ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อของครูว่า เขาหรือเธอสามารถช่วยในการเรียนรู้แก่นักเรียนที่มีอุปสรรคทางการเรียนให้บรรลุผลได้ การรับรู้ความสามารถของครูจะปรากฏขึ้นเพื่อเป็นหนึ่งในไม่กี่ลักษณะส่วนบุคคลของครู ที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถทำนายได้ว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะทำงานหนักกว่าและทุ่มเทต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพราะครูเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นในนักเรียนด้วย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ดนุรี เงินศรี (2009) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการสอนของครู ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.86 แสดงว่าหากครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูสูงได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ความสามารถในการใช้แหล่งทรัพยากรของโรงเรียน การรับรู้ความสามารถในการสอน ความสามารถในการจัดการระเบียบวินัย การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของชุมชน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน จะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนที่ดีขึ้น และ สายใจ อินทรนรงค์ (2554) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสร้างบรรยากาศทางบวกในโรงเรียน 2) ความสามารถในการจัดระเบียบ

วินัย 3) ความสามารถด้านการสอน 4) ความสามารถด้านการสร้างความร่วมมือจากผู้ปกครอง 5) ความสามารถด้านการสร้างความร่วมมือจากชุมชน 6) ความสามารถด้านการตัดสินใจ 7) ความสามารถด้านการใช้แหล่งทรัพยากร

โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) ได้ร้อยละ 44.80 ทั้งนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) ที่ผู้วิจัยไม่ได้ทำการศึกษาอีกร้อยละ 53.20

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้มากที่สุด คือเจตคติต่อวิชาชีพครู ดังนั้นในการแก้ไข ปรับปรุง และสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมี เจตคติต่อวิชาชีพครู เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนั้นผู้บริหารในสถานศึกษาจึงต้องหากลวิธีในการสร้างเจตคติที่ดีให้กับครู โดยการเปิดโอกาสในการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนโน้มน้าวให้ครูมีเจตคติต่อวิชาชีพครู เพราะเมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้แล้วย่อมส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาดีขึ้นด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ตัวแปรที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาสามารถอธิบายความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (COM) ได้ร้อยละ 44.8 ที่เหลือเป็นอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่น่าจะเป็นสาเหตุของความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะอิสระจากงาน บรรยากาศในโรงเรียน

ข้าราชการครูที่เรียนหลักสูตร 4 ปี กับข้าราชการครูที่เรียนหลักสูตร 5 ปี เป็นต้น

2.2 จากการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขอบเขตเฉพาะกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาและพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิง

สาเหตุความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู จึงควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในสังกัดอื่น เช่น สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการหาแนวทางพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสังกัดมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤติยา พิภูลทอง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต3. มหาสารคาม.
- จำเริญ จิตหลั่ง. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- ดนตรี เงินศรี. (2009). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของการรับรู้ความสามารถตนเองของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. *OJED*, 4(1), 1231-1244.
- ภาวัต ตั้งเพชรเดโช. (2558). จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 21(40), 79-88.
- สมโชค เจริญการ. (2551). ครูจะต้องรู้จักเด็กให้มากที่สุด. Retrieved November 10, 2017, from <http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=216377>
- สายใจ อินทรนรงค์. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของครู. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 22(3). สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *มาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุชา จันทรเอม. (2539). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Anita Woolfolk. (1995). *Educational Psychology* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Thought and Action : Asocial Cognitive Theory*. New Jersey : Prentice-Hall.
- HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J. & A. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall. Retrieved from <https://www.slideshare.net/adityanovanto5/hair-et-al-2010>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Huse and Cummings. (1995). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.
- Kahn. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work.

- Academy of Management Journal*, 33, 692–274.
- Knox and Irving. (1997). An interactive quality of work life model applied to organization. *Journal of Nursing Administration*, 27(1).
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland David. (1967). *The Achieving Society*. New York: The Free Press A Division of Macmillan. Retrieved from https://books.google.co.th/books?id=RI2wZw9AFE4C&printsec=frontcover&hl=th&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Pajak & Blas. (1989). The Impact of Teachers' Personal Lives on Professional Role Enactment. *Education Research Journal*, 26(2).
- Paterson, J. M. (1990). An Empirical Assessment of Kanungo'1982 Concept and Measure of Job Involvement. *Applied Psychology*, 39(3), 293–306.
- Schaufeli. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A Two sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Wellins, R and Concelman, J. (2005). *Creating a culture for engagement*. Retrieved from www.ddiworld.com/pdf/wps_engagement_ar.pdf