



ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

จิรศักดิ์ วิทยาสิงค์ *

พัชรินทร์ เกร็มย์ **

วิไลวรรณ พันธุ์ไชย ***

สุชาติ หอมจันทร์****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 360 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีดัชนีชี้วัดความกลมกลืน คือ $\chi^2 = 49.75$, $df = 62$, $\chi^2/df = .802$, $P = .869$, $RMSEA = .000$, $CFI = 1.000$, $GFI = .983$, $AGFI = .963$, $RMR = .018$ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้โดยกลุ่มตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูได้ร้อยละ 58.10

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ; ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้; การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง

*, **, *** นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
****อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



Causal Factors Influencing Teachers' Learning Management Commitment under the Office of Surin Primary Education Service Area 3

Jirasak Wiyasing *

Phatcharin Keram **

Wilaiwan Punchai ***

Suchart Homjan****

Abstract

The purpose of this research was to study the causal factors influencing learning management commitment of civil servant teachers under the office of Surin Primary Education Service Area 3. The sample was 360 civil servant teachers under the office of Surin Primary Education Service Area 3, academic year 2023, obtained from multi-staged sampling. The research tool was a 5-rating scale questionnaire. The frequency, percentage, mean, standard deviation and structural equation modeling were employed in the data analysis.

The research findings were as follows: the developed model was consistent with empirical data and validation of good fit, $\chi^2 = 49.75$, $df = 62$, $\chi^2/df = .802$, $P = .869$, $RMSEA = .000$, $CFI = 1.000$, $GFI = .983$, $AGFI = .963$, $RMR = .018$. The variable directly influencing learning management commitment was self-efficacy. Variables influencing both direct and indirect effects on learning management commitment were quality of work life and attitude towards the teaching profession. While the variable influencing indirect effect on learning management commitment was motivation. These variables can together predicted Learning Management Commitment of civil servant teachers at 58.10 percent.

Keywords: Casual Factors; Learning Management Commitment; Structural Equation Modeling

*, **, *** Master of Education program students in Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Buriram Rajabhat University

**** Lecturer of Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Buriram Rajabhat University

Received: 13 March 2024/ Revised: 27 March 2024/ Accepted: 18 April 2024/ Published online: 30 April 2024



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ กล่าวว่า สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอน สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ปัญหาสำคัญระบบการศึกษาของไทยคือการด้อยคุณภาพ (Low Quality) สะท้อนให้เห็นได้จาก ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนต่ำ ผลคะแนนเฉลี่ยในการสอบ PISA ของนักเรียนไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย นานาชาติ แนวโน้มผลคะแนนการทดสอบต่าง ๆ ภายในประเทศต่ำลง นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องการขาด ประสิทธิภาพ (Inefficiency) ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และผู้เรียนต้องใช้เวลาในห้องเรียนมาก แต่ยังคงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นโยบายสำคัญประการหนึ่ง ที่มีความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมพัฒนาให้เด็กนักเรียนเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพครบทุกด้าน ทั้งองค์ความรู้ คุณธรรม และทักษะในการดำรงชีวิต ปัจจุบันการพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครได้ดำเนินไปตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) ซึ่งสอดคล้องตามกรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป้าหมายสำคัญคือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (High Quality Education) กล่าวคือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เยาวชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิต (สำนักงาน ยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา, 2563)

จากผลการปฏิรูปการศึกษา หลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยประเมินจากคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การสอบวัดความรู้ นักเรียนนานาชาติหรือที่รู้จักกันในชื่อ PISA (Programme for International Student Assessment) ซึ่งขึ้นชื่อว่าเป็นการทดสอบที่มีมาตรฐานสูง และผลสอบ PISA มักถูกใช้ในการเปรียบเทียบระดับการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนแต่ละประเทศ ปรากฏว่า ผลสอบของเด็กนักเรียนไทยมีผลการสอบต่ำ และสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาไทยในระดับผู้ปฏิบัติ คือเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2551 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2553 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2562 ว่าด้วยความก้าวหน้าตามศักยภาพความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในสาขาอาชีพ โดยมีได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ครูที่มีคุณสมบัติสามารถขอประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้ จะต้องทำตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่งวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึง มาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น. 39) จึงส่งผลต่อการทุ่มเท ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สมโชค เจริญการ (2567) ที่กล่าวว่า จิตใจของครูแต่ก่อนนั้นมากด้วยความเมตตา ความเมตตาทำให้ครูเห็นแก่ศิษย์ยิ่งกว่าเห็นแก่ตัว จึงมุ่งที่จะสั่งสอนและอบรมศิษย์ให้มีทั้งความดี และความรู้ สามารถเสียสละความสุข ความสะดวกสบายและแม้ความสนุกของตนเองได้ เพื่อประโยชน์ ของศิษย์ ครูของไทยจึงผูกมัดใจศิษย์ให้เคารพรักใคร่ได้มั่นคง และสอดคล้องกับ กุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555, น. 67) ที่กล่าวว่า การทุ่มเทในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการที่องค์กรใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการที่บุคลากร มีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การสนับสนุนให้เกิด ความทุ่มเทในการทำงานจำเป็นต้องส่งเสริมพฤติกรรมทางบวก จากการศึกษาผลงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ต่อความทุ่มเท ในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางให้ครู รับรู้ความสามารถของตน การเห็นคุณค่า ในตนเอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก้ไข ปรับปรุง และสนับสนุนส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนา การศึกษาและยกผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรม ในลักษณะการทุ่มเทร่างกาย แรงใจ มีความมุ่งมั่น จดจ่อ กระตือรือร้น เสียสละเวลา และมีความรับผิดชอบ ในการจัดการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ และเต็มความสามารถ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ สำเร็จลุล่วง อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะพบอุปสรรคแค่ไหนก็จะไม่ย่อท้อโดยเด็ดขาด

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ต่อสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีสภาพชีวิตที่สามารถ อยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข และทำงานให้บรรลุจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ



แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ครูได้รับทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ทำให้ครูมีพลังกระตุ้น ซึ่งจะแสดงความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดกำลังใจ เกิดอารมณ์พึงพอใจ เกิดความทุ่มเทของจิตใจและเต็มใจในการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการทั้งของตนเองและองค์กร

เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่มีต่อวิชาชีพครู ซึ่งแฝงความรู้สึกทัศนคติ และพฤติกรรม อยู่ในแต่ละบุคคลและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ต่อสิ่ง ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นครูที่มาร่วมในแง่ที่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ยอมรับ หรือไม่ยอมรับ พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงปรากฏการณ์ทางความคิด อารมณ์และพฤติกรรมเข้าด้วยกัน

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การตัดสินความสามารถของตนเองว่า จะสามารถกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้หรือไม่

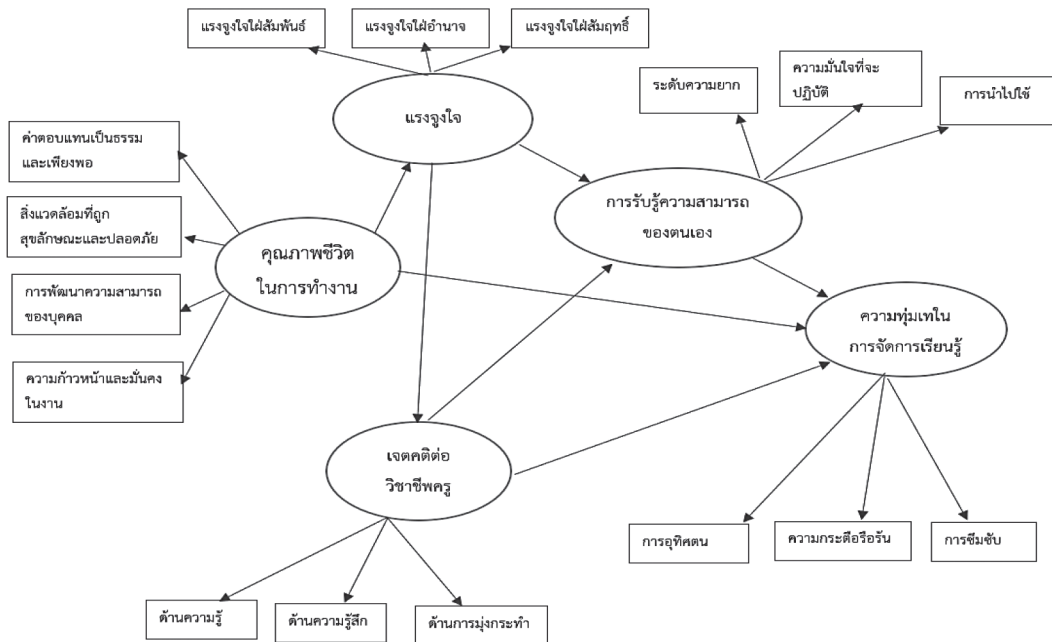
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตการวิจัย/กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดตัวแปรได้ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (FAP) 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (EHS) 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (DAI) และ 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (PSJ) ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (MOT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACM) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (REM) และ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (POM) (2) เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า (COC) 2) ความรู้สึก (AFC) และ 3) พฤติกรรม (BEI) (3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SELF) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ระดับความยาก (MDJ) 2) ความมั่นใจที่จะปฏิบัติ (STR) และ 3) การนำไปใช้ (GAB) (4) ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (COM) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (VIG) 2) การอุทิศตน (DDC) และ 3) การซึมซับ (ABS) ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,923 คน จาก 233 โรงเรียน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ณ วันที่ 11 กันยายน 2566)

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 360 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้ 3 จังหวัด เป็นหน่วยตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ อำเภอปราสาท อำเภอสังขะ และอำเภอกาบเชิง

ขั้นที่ 2 ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่มได้ 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป) โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน) และโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนลงมา) มีประชากรทั้งหมด 2,923 คน

ขั้นที่ 3 ใช้จำนวนข้าราชการครูที่ได้ในขั้นที่ 2 เป็นหน่วยการสุ่ม โดยการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มาขนาดโรงเรียนละ 40 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 360 คน

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบบสอบถามทุกชุดได้นำไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content



Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะสร้างไว้ จำนวนแบบสอบถามละ 5 ข้อ หลังจากนั้นนำไปทดลองกับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ (Item Total Correlation) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์แล้วนำไปหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ได้คุณภาพของเครื่องมือดังตาราง 1 และผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบ Construct Validity ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ตาราง 1 แสดงคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

แบบวัด	จำนวน	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเที่ยง
1. แบบวัดความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (COM)			
1.1 ความกระตือรือร้น (VIG)	5	.681-.911	.915
1.2 การอุทิศตน (DDC)	5	.348-.860	.856
1.3 การซึมซับ (ABS)	5	.484-.940	.890
2. แบบวัดแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (MOT)			
2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACM)	5	.807-.944	.946
2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (REM)	5	.755-.922	.947
2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (POM)	5	.617-.888	.913
3. แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT)			
3.1 องค์ประกอบด้านความรู้ (COC)	5	.551-.839	.871
3.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFC)	5	.808-.944	.950
3.3 องค์ประกอบด้านการมุ่งกระทำ (BEI)	5	.748-.910	.932
4. แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)			
4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (FAP)	5	.832-.884	.950
4.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (EHS)	5	.395-.864	.895
4.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (DAI)	5	.353-.892	.860
4.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (PSJ)	5	.737-.860	.920
5. แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SELF)			
5.1 ระดับความยาก (MJD)	5	.750-.848	.919
5.2 ความมั่นใจที่จะปฏิบัติ (STR)	5	.714-.894	.925

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อขอหนังสือนำเสนอแบบสอบถามจากผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในการแจกแบบสอบถามกับตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยแจกแบบสอบถามออนไลน์และติดตามเก็บรวบรวมด้วยตนเอง จากนั้นคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ส่วนเกณฑ์ในการพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลนั้นผู้วิจัยใช้ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จำนวน 6 เกณฑ์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 เกณฑ์และดัชนีความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานที่ปรับแล้ว

ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล
χ^2	Not significant	$\chi^2 / df < 2$ $p > .05$
GFI	$> .95$	.983
AGFI	$> .95$	.963
CFI	$> .95$	1.000
RMR	$< .05$	.018
RMSEA	$< .05$	.00

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอผล ดังตาราง 3



ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่ปรับแก้ให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรตาม	MOT (E1)			ATT (E2)			SELF (E3)			COM (E4)		
ตัวแปรอิสระ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
QWL (K1)	.513** (.088)		.513** (.088)	.383** (.111)	.383** (.111)		.452** (.099)	.452** (.099)		.529** (.171)	.286** (.105)	.243** (.108)
MOT (E1)				.747** (.212)		.747** (.212)	.882** (.181)	.061** (.224)	.821** (.288)	.557** (.195)	.557** (.195)	
ATT (E2)							.081** (.302)		.081** (.302)	.166** (.181)	.042** (.164)	.124** (.200)
SELF (E3)										.527** (.260)		.527** (.260)
R ²	.263			.557			.781			.581		

$\chi^2 = 49.75$, $df = 62$, $\chi^2/df = .802$, $P = .869$, $RMSEA = .000$, $CFI = 1.000$, $GFI = .983$, $AGFI = .963$, $RMR = .018$

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

ค่าความเที่ยง .356 .316 .137 .099 .379 .253 .161 .254 .268 .048 .349 .369

ตัวแปร X1 X2 X3 X4

ค่าความเที่ยง .850 .418 .430 .260

สมการโครงสร้าง MOT ATT SELF COM

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

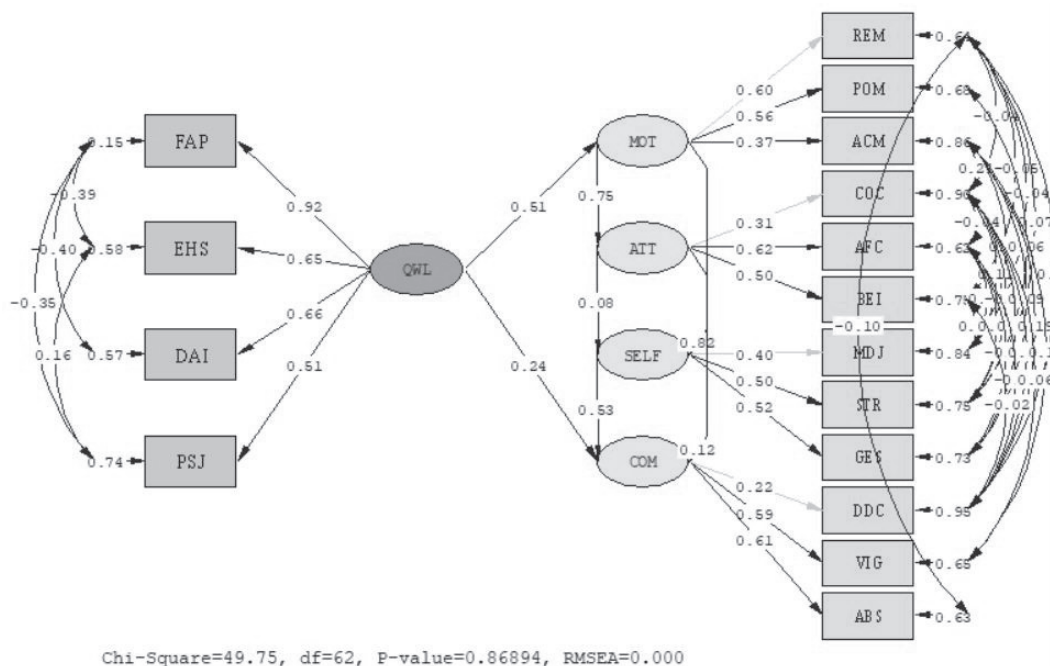
	MOT	ATT	SELF	COM	QWL
MOT	1.000				
ATT	.747	1.000			
SELF	.882	.694	1.000		
COM	.682	.582	.723	1.000	
QWL	.513	.383	.452	.529	1.000

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SELF) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .527 ตัวแปรที่มีผลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจ (MOT) มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .577 ตัวแปรที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .243 มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .286 และเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) มีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .124 มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .042 ซึ่งตัวแปรทั้งสี่สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (COM) ได้ร้อยละ 58.10

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีดัชนีชี้วัดความกลมกลืน คือ $\chi^2 = 49.75$, $df = 62$, $\chi^2/df = .802$, $P = .869$, $RMSEA = .000$, $CFI = 1.000$, $GFI = .983$, $AGFI = .963$, $RMR = .018$ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ในโปรแกรม LISREL ปรากฏดังภาพ 2



ภาพ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่ปรับแก้ให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



อภิปรายผล

1. การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (COM) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจากโมเดลสมมติฐานที่สร้างขึ้นได้ศึกษามาจากหลักการ แนวคิด เชื่อว่าความทุ่มเทในการทำงานเป็นมิติของความรู้สึกทางบวกที่ช่วยเติมเต็มสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเป็นสภาวะที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว แต่มีความต่อเนื่อง (Persistent) และแผ่ซ่าน (Pervasive) ทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective) และการคิด (Cognitive) โดยไม่พิจารณาแบบแยกส่วน ทั้งทางวัตถุนิยม เหตุการณ์ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) 2) การอุทิศตน (Dedication) และ 3) การซึมซับ (Absorption) Wellins, R. & J. Concelman (2005) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงานเป็นลักษณะของการหลอมรวม ความผูกพันองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ การสร้างสรรค์ประโยชน์ให้องค์การ เป็นตัวกำหนดความทุ่มเทในการทำงาน โดยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการเป็นเจ้าขององค์การ ความทุ่มเทในการทำงานไม่ใช่แค่เพียงเรื่องของโครงสร้างทางสภาวะจิตใจ แต่รวมถึงบทบาทที่บุคคลกำหนดให้กับตนเองในการกำหนดผลการปฏิบัติงานและยังรวมถึงสภาวะทางอารมณ์ความรู้สึก จึงทำให้โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญชัย สิทธิโชติ (2560) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ โดยกลุ่มตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 44.80

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (COM) ประกอบด้วย

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (COM) โดยส่งผลในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยอิทธิพลเท่ากับ .529 ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน เกิดความรักในงานที่เกิดความรักในองค์กร และเกิดความทุ่มเทเพื่องานที่ทำ ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสภาพความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่องาน เมื่อข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้รับการพัฒนาศักยภาพโดยได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่เห็นคุณค่าของตนเอง เกิดความรู้สึกท้าทายในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดีจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน มีความภูมิใจและต้องการที่จะทำงานในองค์กรนั้น

นาน ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ อรทัย วงศ์เพชร (2561) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ โลว์ (Lowe, 2002 อ้างถึงใน จำเริญ จิตหลัง, 2554) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Huse & Cummings (1995) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถได้ ก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทน ที่จะได้รับ มีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคม สัมพันธ์ ธรรมนุญในองค์กร ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กร เพื่อมีความภูมิใจ และเป็นกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญณรงค์ อินอิ้ว (2556) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาจากค่าอิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามเกณฑ์ การตรวจสอบความเป็นไปได้ในบริบทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา มี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 อิทธิพล ทางตรง ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของครู และรูปแบบที่ 2 อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร และปัจจัยด้านภาระงาน สายสนับสนุนการสอน ซึ่งการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย จำนวน 7 ข้อ กิจกรรม จำนวน 9 กิจกรรม และตัวชี้วัด จำนวน 7 ตัวชี้วัด

2.2 แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (MOT) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความทุ่มเท ในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) โดยส่งผลในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยอิทธิพลเท่ากับ .557 ส่งผ่านเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SELF) ทั้งนี้เนื่องจากเป็นความต้องการที่เปรียบได้กับความต้องการที่จะเข้าใจตนเองทั้งด้านความสามารถ ความถนัด รวมถึงศักยภาพอื่น ๆ และมีความปรารถนาที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เชื่อว่าพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการแข่งขัน มีความพยายามปรับปรุงตนให้ดีขึ้น และมีความสุขกับกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ สอดคล้องกับ อัจฉริยะ ทองพิมล (2566) กล่าวว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแรงกระตุ้นให้ครูนั้น แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานด้านการสอนและงานพิเศษ ให้ครูได้ตรงกับความรู้ความสามารถครูจึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ครูมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ จนเสร็จสิ้น ภารกิจ ทันตามเวลาที่กำหนดและส่งผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กฤติยา พิกุลทอง (2556) ได้สรุปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่าผู้ที่ทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ ต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการความสำเร็จเป็นสำคัญ



บุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการความสำเร็จสูงก็สามารถทำงานด้วยความมุ่งมั่นและช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพไปด้วย ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูประกอบไปด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ และความต้องการอำนาจ

2.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) โดยส่งผลในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยอิทธิพลเท่ากับ .124 และ .042 ตามลำดับ โดยส่งผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SELF) ด้วยอิทธิพลเท่ากับ .081 เนื่องจากลักษณะของครูที่ดี ทักษะของผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับวงการครูทั้งหลายล้วนมีความเห็นว่า เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธาหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ เจตคติหรือทัศนคตินับเป็นสิ่งที่วัดถึงพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี เจตคติเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรม เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ถึงการแสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ กล่าวคือ เจตคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในตัวบุคคลตรงข้ามกับเจตคติต่องานในเชิงลบก็จะช่วยให้เห็นถึงพฤติกรรมในเชิงลบได้เช่นกัน หากบุคคลมีเจตคติในด้านลบ หรือเกิดความไม่พอใจในการทำงานขึ้น บุคคลที่มีความพอใจในงานมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและงานพฤติกรรมในการทำงานย่อมแสดงออกแต่สิ่งที่ดี ๆ เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และจะทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ สุชา จันทรเอน (2544) กล่าวว่า เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ด้านความรู้ (Cognitive Component) 2) ด้านความรู้สึก (Affective Component) และ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เมื่อครูผู้สอนมีความรู้ ความรู้สึกศรัทธา และมีพฤติกรรมที่ดี ในการประกอบอาชีพก็ย่อมจะปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างภาคภูมิใจและมุ่งให้การสอนของตนให้สัมฤทธิ์ผล พร้อมทั้งจะรู้สึกมีความสุขในการเป็นครู และสอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ เปสโก และคณะ (2564) กล่าวว่า ระดับเจตคติต่ออาชีพครู พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากครูพิจารณาว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติควรค่าแก่การยกย่องและเห็นว่าอาชีพครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศจึงมีความภาคภูมิใจศรัทธาในอาชีพครูและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SELF) มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .527 ทั้งนี้ เนื่องจากการรับรู้ความสามารถตนเอง มีความแปรปรวนที่อธิบายปัจจัยประสิทธิภาพได้ร้อยละ 78.10 ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องจากครูได้ประมาณความสามารถของตนเองแล้วว่าสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ครูทุ่มเทมากกว่าเดิมหากงานยังไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Bandura (1986) ที่กล่าวว่าผู้ที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนสูง จะมีผลต่อการประสบความสำเร็จในการจัดระบบและกระทำกิจกรรมที่ต้องทำ เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือคนที่รับรู้ความสามารถของตนสูงจะมีความเครียดต่ำ จะไม่รู้สึกต่อตนเองในทางลบ สามารถทำกิจกรรมหรือ



ภาระงานที่มีความยาก จะมีความพยายามไม่ท้อแท้ โดยจะให้ความสนใจและพยายามที่จะกระทำจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำเป้าหมายนั้นมาเป็นเงื่อนไขว่าจะต้องกระทำให้บรรลุผล และถ้าประสบความสำเร็จความล้มเหลวเขาจะไม่ท้อแท้ แต่ให้เหตุผลว่า เนื่องจากมีความพยายามไม่เพียงพอจะไม่ให้เหตุผลว่าเนื่องจากตนเองมีความสามารถต่ำ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ดนุรี เงินศรี (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .86 แสดงว่าหากครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูสูง ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ความสามารถในการใช้แหล่งทรัพยากรของโรงเรียน การรับรู้ความสามารถในการสอน ความสามารถในการจัดการระเบียบวินัย การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของชุมชนและการสร้างบรรยากาศที่ในโรงเรียนจะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนที่ดีขึ้น

โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) ได้ร้อยละ 58.10 ทั้งนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (COM) ที่ผู้วิจัยไม่ได้ทำการศึกษาอีกร้อยละ 41.90

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้มากที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้นในการแก้ไข ปรับปรุง และสนับสนุน ส่งเสริมครูด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนั้นผู้บริหารในสถานศึกษาจึงต้องหาวิธีการสร้างการรับรู้ความสามารถของครู โดยการเปิดโอกาสในการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสริมสร้างความมั่นใจให้ครูในการจัดการเรียนรู้ เพราะเมื่อครูมีความมั่นใจ มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้แล้ว ย่อมส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาดีขึ้นด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่น่าจะเป็นสาเหตุของความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของครู เช่น ภาวะอิสระจากงาน บรรยากาศในโรงเรียน ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2.2 จากการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู จึงควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่กว่าในการวิจัยครั้งนี้ และควรศึกษากลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูในสังกัดอื่น เช่น สังกัดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการหาแนวทางพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสังกัดมากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิ่งกาญจน์ เปสโก และคณะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 11(1), 58-69.
- กุลธิดา เนื่องจามรงค์. (2555). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤติยา พิกุลทอง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. มหาสารคาม.
- จำเริญ จิตหลัก. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- ชาญชัย สิทธิโชติ. (2560). การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม JOURNAL OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT, 37(5), 227-240.
- ชาญณรงค์ อินอิว. (2556). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 113-123.
- ดนตรี เงินศรี. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของการรับรู้ความสามารถตนเองของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- สุชา จันทรเฒ. (2544). จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมโชค เณตระการ. (2567). ครูผู้ปลูกฝังความรู้และความดี. (ออนไลน์). <https://www.oknation.net/post/detail/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). กรอบทิศทางพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา. (2563). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569). กรุงเทพฯ: วันไพนธ์เดีย.

- อัจฉริยะ ทองพิมล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา. *วารสารศึกษาศาสตร์คุณวิวัฒน์* มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 3(1), 339-351.
- อรรถัย วงศ์เพชร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์*, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี, 81.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Thought and Action: A Social Cognitive Theory*.
New Jersey: Prentice-Hall.
- Huse, E.F., & Cummings, T.G. (1995). *Organization Development and Change*.
New York: West Publishing.
- Arnold B. Bakker. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two sample
Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Lowe, L., Mills, A. & Mullen, J. (2002). Gendering the Silences: Psychoanalysis, Gender and
Organization Studies. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 422-434.
- Wellins, R. & Concelman, J. (2005). *Creating a culture for engagement*. [www.ddiworld.com
/pdf/wps_engagement_ar.pdf](http://www.ddiworld.com/pdf/wps_engagement_ar.pdf)