

โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของ
ตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

นางสาวพัชรีพร ไชยรักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)

are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

A CAUSAL MODEL OF TEACHERS' CAREER SUCCESS WITH ACHIEVEMENT MOTIVE,
CAREER SELF-EFFICACY, AND CAREER COMMITMENT AS MEDIATORS

Miss Patchareeporn Chaiyaruk

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2012

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์ โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มี
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง
ในวิชาชีพ และความผูกพันในวิชาชีพเป็น
ตัวแปรส่งผ่าน

โดย นางสาวพัชรีพร ไชยรักษ์
สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา รัชพลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกต)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.อ.หญิง ดร.ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล)

พัชรินทร์ ไชยรักษ์ : โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (A CAUSAL MODEL OF TEACHERS' CAREER SUCCESS WITH ACHIEVEMENT MOTIVE, CAREER SELF-EFFICACY, AND CAREER COMMITMENT AS MEDIATORS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร.อวยพร เรืองตระกูล, 192 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาค 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล และ 3) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 788 คน ได้มาจากการสุ่มแบบ 3 ขั้นตอน (three - stage sampling) เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถามสำหรับครู มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราคอยู่ระหว่าง 0.649 - 0.962 และมีความตรงเชิงโครงสร้างจากผลการตรวจสอบโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.50) เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในวิชาชีพจำแนกตามภูมิภาคพบว่า ครูที่เพศต่างกัน ระดับชั้นที่สอนต่างกันและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาและระดับวิทยฐานะพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค - สแควร์ = 24.761, df = 56, p = 1.00, GFI = 0.996, AGFI = 0.990, RMR = 0.004, largest standard residuals = 1.638) และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพได้ร้อยละ 67.70

3) ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) จากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพครูและตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ

ภาควิชา.....วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่อ.....

สาขาวิชา.....วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา.....2555.....

5483397627 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS : CAREER SUCCESS / ACHIEVEMENT MOTIVE CAREER / SELF-EFFICACY / CAREER COMMITMENT

PATCHAREEPORN CHAIYARUK : A CAUSAL MODEL OF TEACHERS' CAREER SUCCESS WITH ACHIEVEMENT MOTIVE, CAREER SELF-EFFICACY, AND CAREER COMMITMENT AS MEDIATORS. ADVISOR : ASSOC. PROF. AUYPORN RUENGTRAKUL, Ph.D., 192 pp.

The purposes of this research were 1) to study and to compare the teachers' career success 2) to develop and validate a causal model of teachers' career success with achievement motive career self-efficacy and career commitment as mediator and 3) to study mediator effect of achievement motive career self-efficacy and career commitment in a causal model of teachers' career success. The research samples consisted of 788 teachers in the school under the Office of the Basic Education. The research data were collected by questionnaires. Questionnaires had Cronbach's alpha reliability coefficient in the range 0.649 – 0.962 and had construct validity by confirmatory factor analysis. Analyzed by descriptive statistics, one-way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and LISREL analysis. The research finding were as follows:

1. the teachers' career success was at a high level ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.50) and the level of teachers' career success in gender, level of teaching and group of subject no significant and teachers' career success was influenced by age, status, work experience, education and academic standing to a statistically significant extent.

2. A causal model was valid and fitted with the empirical data. (Chi-square = 24.761, df = 56, p = 1.00, GFI = 0.996, AGFI = 0.990, RMR = 0.004, largest standard residuals = 1.638). The model accounted for 67.70% of variance in teachers' career success

3. Achievement motive career self-efficacy and career commitment were the complete mediators between five-factor personality and teachers' career success. Career commitment was a partial mediator between career self-efficacy and teachers' career success.

Department : Educational Research and Psychology Student's Signature

Field of Study : Educational Research Methodology Advisor's Signature

Academic Year : 2012

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความเมตตาของ รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่คอยเอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมากและขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ภาควิชาวิธีวิทยาการวิจัยทุกท่าน ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ที่เอาใจใส่นิสิตทุกคน คอยกระตุ้นให้นิสิตต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ รองศาสตราจารย์ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ ที่คอยให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือนิสิตทุกคน รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา ที่คอยให้กำลังใจและให้ข้อคิดแก่นิสิตทุกคน

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.อ. หญิง ดร.ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตรวจเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ พี่ๆ เพื่อนๆ ภาควิชาวิธีวิทยาการวิจัยทุกคนที่คอยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คอยให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือและรับฟังเรื่องราวต่างๆ ซึ่งกันและกัน ตลอดจนพี่ๆ ระดับปริญญาเอกทุกคนที่คอยช่วยเหลือผู้วิจัยในทุกๆ ขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์ แม้ว่าพี่ๆ จะมีภาระงานมากแต่ยังเสียสละเวลาและมีน้ำใจช่วยเหลือรุ่นน้องทุกๆ คน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและจะนำแบบอย่างที่ดีนี้ไปปฏิบัติแก่รุ่นน้องและผู้อื่นต่อไป

ความสำเร็จในทุกประการของผู้วิจัยจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่ได้รับกำลังใจจากครอบครัว ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อชาติชาย คุณแม่นิภา ไชยรักษ์ ผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของข้าพเจ้า และเป็นผู้แนะนำสนับสนุนให้ข้าพเจ้าเรียนต่อในระดับปริญญาโท รวมทั้งเป็นผู้สนับสนุนกำลังทรัพย์ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ในการวิจัย.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ.....	8
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ.....	22
ตอนที่ 3 ตัวแปรที่ทำการศึกษา.....	37
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของตัวแปร.....	43
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย.....	45
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	78
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย.....	85
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผลการวิจัย.....	108
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	117
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	117
รายการอ้างอิง.....	119
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	126
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือ.....	128
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	132
ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	141
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	147
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	192

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การเรียกชื่อบุคลิกลักษณะห้าองค์ประกอบของนักจิตวิทยา (Carver และ Scheier, 2004 อ้างถึงใน สิริภรณ์ ระวังงาน, 2553).....	21
2.2	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	34
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.2	เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	55
3.3	เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	56
3.4	ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม.....	60
3.5	การพิจารณาตัดข้อคำถามของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพ.....	61
3.6	การพิจารณาตัดข้อคำถามของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพด้านการวางแผนในวิชาชีพ.....	62
3.7	การพิจารณาตัดข้อคำถามของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพด้านความทนทานในวิชาชีพ.....	62
3.8	การพิจารณาตัดข้อคำถามของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ ด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ.....	63
3.9	โครงสร้างตัวแปรที่ใช้ในแบบสอบถาม.....	63
3.10	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	64
3.11	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบบุคลิกลักษณะห้าองค์ประกอบ.....	66
3.12	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบุคลิกลักษณะห้าองค์ประกอบ.....	67
3.13	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ.....	69
3.14	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ.....	70

ตารางที่	หน้า	
3.15	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ขององค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพ.....	71
3.16	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความผูกพันในวิชาชีพ....	72
3.17	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ขององค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	73
3.18	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ.....	74
3.19	ขั้นตอนและระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง.....	76
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค.....	80
4.2	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา.....	84
4.3	ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	85
4.4	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตาม ภูมิภาค.....	89
4.5	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	93
4.6	ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าสถิติที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบความตรงของ โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	98
4.7	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์ อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	99

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
2.1	ความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ปัจจัยในทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมที่มีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำของ Bandula (2001).....	18
2.2	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นของ Bandula (1982).....	19
2.3	โมเดลคุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham (1980 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542).....	23
2.4	โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Iles, Mabey และ Roberson (1990) อ้างถึงใน อัญชลี เสงี่ยมกุล (2549).....	24
2.5	โมเดลการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al., (1995)....	25
2.6	โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Melamed (1995 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิญโญ, 2550).....	25
2.7	ความสัมพันธ์ระหว่างการมีที่เล็งกับความสำเร็จในวิชาชีพโดยมีความผูกพันในวิชาชีพกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังความสำเร็จในวิชาชีพของ Day และ Allen (2004).....	27
2.8	โมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูของ อัญชลี เสงี่ยมกุล (2549)	29
2.9	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในความสัมพันธ์แบบปิดกับความสำเร็จในวิชาชีพของ Wu, Foo และ Turban (2008).....	31
2.10	ความสัมพันธ์ของ K กับ E และมี M เป็นตัวแปรส่งผ่านของ ยูวรี ผลพันธิน (2555).....	44
2.11	กรอบแนวคิดโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	48
3.1	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	68
3.2	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ.....	70
3.3	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความผูกพันในวิชาชีพ.....	72
3.4	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ.....	74

แผนภาพที่		หน้า
4.1	แผนภูมิแท่งเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครู.....	86
4.2	ผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพัน ในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	100
4.3	ผลการวิเคราะห์การเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ของตัวแปรแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์.....	101
4.4	ผลการวิเคราะห์การเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ของตัวแปรการรับรู้ ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ.....	102
4.5	ผลการวิเคราะห์การเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ของตัวแปรความ ผูกพันในวิชาชีพ.....	102
4.6	ผลการวิเคราะห์การเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนของตัวแปรความ ผูกพันในวิชาชีพ.....	103

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำเร็จในวิชาชีพเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงานของครูซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ดีที่จะทำให้ครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูที่มีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รู้สึกภาคภูมิใจและมองเห็นคุณค่าในตนเอง (วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) ซึ่งเมื่อครูรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพของตนเองก็จะส่งผลดีต่อผู้เรียนโดยตรงเพราะครูมีหน้าที่หลักในด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเติบโตเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพของประเทศ นอกจากนี้ความสำเร็จในวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งดึงดูดความสนใจให้กับคนเก่งที่มีความรู้ความสามารถให้มาประกอบวิชาชีพครูมากขึ้น ทำให้องค์กรทางการศึกษาเกิดการตื่นตัวและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศให้ดียิ่งขึ้น แต่ถ้าหากครูรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองไม่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพก็จะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองซึ่งถ้าหากมีครูประเภทนี้อยู่เป็นจำนวนมากก็จะทำให้ระบบการศึกษายากที่จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้ กล่าวได้ว่าความสำเร็จของบุคคลเป็นที่มาของความสำเร็จขององค์กร (Judge et al., 1999 อ้างถึงใน Ng et al., 2005) และความสำเร็จขององค์กรก็จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ความสำเร็จในวิชาชีพเป็นการรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกทางด้านจิตใจอันเกิดจากการประกอบอาชีพตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตนเองประกอบด้วยความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (objective career success) และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (subjective career success) โดยความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยเป็นความสำเร็จที่ใช้บรรทัดฐานหรือสิ่งอ้างอิงภายนอกมาวัด เป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้หรือสัมผัสได้มีลักษณะเป็นรูปธรรม ได้แก่ อัตราเงินเดือน การเติบโตของขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยเป็นการประเมินโดยการรับรู้ของบุคคลถึงความพึงพอใจในงานและในวิชาชีพของตนเป็นความสำเร็จที่ไม่สามารถสังเกตได้ มีลักษณะเป็นนามธรรม ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพ เป็นต้น ซึ่งการประเมินความสำเร็จในวิชาชีพทั้งเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยเป็นการประเมินที่แยกออกจากกันค่อนข้างยาก (Poole, Langan-Fox & Omodei, 1993 อ้างถึงใน Bozionelos, 2006) เพราะบุคคลที่มีความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยอาจจะไม่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยก็ได้ เช่น การที่บุคคลได้รับเงินที่สูงหรือมีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงแต่อาจไม่มี

ความสุขในการทำงาน จึงทำให้บุคคลนั้นยังไม่รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ แต่ทุกคนจะเป็นผู้ตัดสินความสำเร็จในวิชาชีพของตนได้ดีที่สุด มิใช่เป็นการตัดสินบนบรรทัดฐานของผู้อื่น (Steer, 1991 อ้างถึงใน นฤมล บัณฑิต, 2545) ความสำเร็จของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพประกอบด้วย ปัจจัยภูมิหลัง เช่น สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านองค์กร เช่น การสนับสนุนจากองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นต้น ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน เช่น การมีอิสรภาพในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น ปัจจัยด้านสมรรถภาพ เช่น การมีความรู้และทักษะความสามารถในงาน การมีความรู้และความเชี่ยวชาญในหลายๆ ด้าน เป็นต้น ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว สภาพแวดล้อมภายในครอบครัว เป็นต้นและปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและลักษณะบุคลิกภาพ เป็นต้น

การศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพมีนักวิชาการหลายท่านเสนอให้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของ Bandura (Bandura, 2009) นอกจากนี้คุณลักษณะภายในตัวบุคคลยังเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นเองได้โดยไม่ต้องรอการสนับสนุนส่งเสริมจากบุคคลอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคลกับความสำเร็จในวิชาชีพ ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและลักษณะบุคลิกภาพ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบความสำเร็จในชีวิต โดยเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับผู้อื่น มีการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเองและมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขวางกั้น (McClelland, 1987) จากการศึกษาดังกล่าวและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542; พัชรภรณ์ จินกุล, 2547; วลัยพร ศิริภรณ์, 2550)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพส่งผลต่อกระบวนการทำงานของบุคคลในลักษณะที่เป็นแรงผลักดันสนับสนุนให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพจะมีความเชื่อมั่นและพิจารณาตัดสิน

ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ (Bandula, 1986 อ้างถึงใน รัชฎาภกร ศรีกนก, 2553) ดังนั้นถ้าครูรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานในวิชาชีพก็จะเป็นแรงผลักดันให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (Day & Allen, 2004; Pachulicz et al., 2008; Ballout, 2009)

ความผูกพันในวิชาชีพเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีต่องานในวิชาชีพ ซึ่งเป็นการยอมรับว่าวิชาชีพมีความสำคัญและมีความหมายต่อตน เป็นทัศนคติต่อการทำงานในวิชาชีพที่ตนเลือก มีการวางแผนและตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพตามเป้าหมายที่วางไว้โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพและปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพต่อไปโดยไม่คิดจะลาออกจากวิชาชีพ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความผูกพันในวิชาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (Iles, Mabey & Roberson, 1990; Day & Allen, 2004; Poon, 2004; Ballout, 2009; นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542; อัญชลี เสงี่ยมกุล, 2549)

บุคลิกภาพของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพโดยบุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Guilford, 1959 อ้างถึงใน สิริภรณ์ ระวีงาน, 2553) เป็นการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกัน การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นมีแนวคิดที่หลากหลาย นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพซึ่งแต่ละทฤษฎีก็อธิบายบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไปตามมุมมองหรือตามแนวทางที่ตนเองศึกษาเพราะบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งไม่สามารถอธิบายบุคลิกภาพได้ครบทุกด้าน (พรพรรณ อนุมาศ, 2550) แต่อย่างไรก็ตามทุกกลุ่มทฤษฎีล้วนมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญอย่างเดียวกันคือเพื่อทำความเข้าใจและทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่จะกระทำในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งนั่นเอง โดยในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาการแบ่งประเภทของบุคลิกภาพได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาจำนวนมากโดยแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้รับการยอมรับว่าสามารถจัดกลุ่มบุคลิกภาพได้อย่างครอบคลุมและชัดเจนโดยทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงมากที่สุดคือ ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae (1985 อ้างถึงใน พรพรรณ อนุมาศ, 2550 และ สิริภรณ์ ระวีงาน, 2553) โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็นห้าลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพความห่วงใยในอารมณ์ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพความเป็นมิตรและบุคลิกภาพการมีจิตสำนึก จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ (Seibert & Kraimer, 2001; Ng et al., 2005; Wu, Foo & Turban (2008); พรพรรณ อนุมาศ, 2550)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่านอกจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ผู้กพันในวิชาชีพและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบความจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพแล้ว ตัวแปรเหล่านี้ยังมีความสัมพันธ์กัน โดยที่บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Heaven,1989; Busato et al., 1999; De Guzman, Calderon & Cassaretto, 2003; Kanfer, Ackerman & Heggestad, 1996 อ้างถึงใน Komarraju, Karau & Schmeck, 2009) การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (Spurk & Abele, 2010) และความผูกพันในวิชาชีพ (Kumar & Bakhshi, 2010) การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพ (Niu, 2010; Klassen & Chiu, 2011) จากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพนอกจากจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพแล้วยังมีความสัมพันธ์ในลักษณะเป็นตัวแปรส่งผ่านจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพอีก ซึ่งตัวแปรส่งผ่านนั้นมีความสำคัญในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพในรูปแบบของความสัมพันธเชิงสาเหตุโดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านเพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูหรือเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคคลากรครูของโรงเรียนหรือหน่วยงานต้นสังกัดให้บุคคลากรครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพต่อไป

คำถามวิจัย

1. ความสำเร็จในวิชาชีพครูอยู่ในระดับใดและแตกต่างกันหรือไม่เมื่อจำแนกตามภูมิภาค
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคลมีอะไรบ้าง
3. ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาค
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในวิชาชีพครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร คือ คุณภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในวิชาชีพ

ตัวแปรต้น มีจำนวน 4 ตัวแปร ดังนี้

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
- 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านการสอน ด้านการทำวิจัยและด้านงานโรงเรียนและการบริการ
- 3) ความผูกพันในวิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร คือ เอกลักษณะในวิชาชีพ การวางแผนในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพ
- 4) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร คือ ความมั่นคงในอารมณ์ การเปิดเผยชอบแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและการมีจิตสำนึก

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสำเร็จในวิชาชีพครู หมายถึง ระดับการรับรู้ของคุณเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลจากการทำงานในวิชาชีพครูซึ่งก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจหรือส่งผลกระทบต่อจิตใจของคุณด้านบวก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในวิชาชีพ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความปรารถนาของคุณที่เป็นแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยแข่งขันกับผู้อื่นหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ เมื่อประสบความสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจแต่เมื่อไม่สำเร็จก็ยอมรับความจริงและพร้อมที่จะปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ หมายถึง ระดับความเชื่อของคุณว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ รับรู้และตัดสินใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้และสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานตามที่ตนเองต้องการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการทำงานวิจัยและด้านงานโรงเรียนและการบริการ

ความผูกพันในวิชาชีพ หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงคุณลักษณะของตนเองของคุณที่มีต่อวิชาชีพครูโดยแสดงออกถึงการยอมรับและให้ความสำคัญต่อวิชาชีพครู การวางแผนในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ตลอดจนความตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เอกลักษณะในวิชาชีพ การวางแผนในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นของคุณที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก การกระทำที่ตอบสนองและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมั่นคงในอารมณ์ การเปิดเผยชอบแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและการมีจิตสำนึก

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์เชิงวิชาการ

1. ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูในลักษณะของโมเดลเชิงสาเหตุซึ่งจะช่วยสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครูและขยายวิธีวิทยาการวิจัยให้มีความลุ่มลึกขึ้น

2. ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพ ในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครู การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

2. ได้ข้อมูลภูมิหลังของครูที่อธิบายระดับความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น สามารถนำสารสนเทศดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาครูได้ตรงกลุ่มเป้าหมาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อเรียนรู้และนำสารสนเทศมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ตอนที่ 3 ตัวแปรที่ทำการศึกษา ตอนที่ 4 การวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของตัวแปร และตอนที่ 5 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย การวัดความสำเร็จในวิชาชีพและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Judge et al., (1995) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่าหมายถึง ผลบวกทางจิตใจ ความสำคัญของผลลัพธ์กับงานหรือประสบการณ์ที่สะสมมาจากการทำงานทำให้เกิดการบรรลุความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Seibert และ Kraimer (2001) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่าหมายถึง การสะสมผลลัพธ์จากการทำงานในเชิงบวกและเป็นผลลัพธ์ทางจิตวิทยาซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากระบบการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับ Guo, Xiao และ Yang (2012) ความสำเร็จวิชาชีพ หมายถึงผลบวกทางจิตใจและผลสัมฤทธิ์จากการทำงานที่ได้จากระบบการปฏิบัติงานของบุคคลและสอดคล้องกับ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่าหมายถึง ผลทางบวกด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลที่บุคคลได้รับจากการประสบการณ์การทำงานของตน

นภดล คำเต็ม (2545) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกด้านจิตใจตลอดจนความสำคัญของผลลัพธ์จากงานที่บุคคลรับรู้ได้จากรางวัล ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าที่ได้รับซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน มีความมั่นคง

ด้านจิตใจ การเงินและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับนฤมล ปั่นลี (2545) ที่ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลต่อจิตใจในทางบวก ซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพโดยได้รับรู้จากเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนซึ่งสอดคล้องกับเปรมฤดี ปองมงคล (2546) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตนที่เกิดความพึงพอใจในงานทั้งด้านการทำงาน การเงิน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและความก้าวหน้าในงานซึ่งสอดคล้องกับพัทธาภรณ์ จินกุล (2547) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกทางด้านจิตใจ ซึ่งเกิดจากผลลัพธ์ของบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตนเองทั้งในด้านการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับณัฐกมล แพทย์รังสี (2548) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกทางด้านจิตใจที่เกิดจากการประกอบอาชีพตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตนเองซึ่งรับรู้จากความพึงพอใจในการทำงาน การเงิน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าในงานและสอดคล้องกับอัญชลี แซ่ตระกูล (2549) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่าหมายถึงผลบวกในด้านจิตใจตามการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน บทบาทความสำคัญและการได้รับการสนับสนุนในวิชาชีพซึ่งบุคคลได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของตน

จากความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าความสำเร็จในวิชาชีพเป็นการรับรู้ของบุคคลซึ่งเป็นผลบวกด้านจิตใจจากการประกอบอาชีพของตนแต่ยังมีผู้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึงการที่บุคคลได้รับการสนับสนุนโดยเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่าหมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนและเป็นผลบวกทางด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลรับรู้จากการได้รับเงินเดือน การได้รับรางวัลและความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับขั้นสูงขึ้นไปมีการพัฒนาวิชาชีพทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงทางสถานภาพทางการเงินและตำแหน่งรวมทั้งการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

นอกจากนี้การให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพยังหมายรวมถึงความสำเร็จที่ก่อให้เกิดความสุข การมีความสุขระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวและการประสบความสำเร็จในชีวิตอีกด้วยโดยพรพรรณ อนุมาศ (2550) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่า

หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพการทำงาน ที่ก่อให้เกิดผลบวกทางด้านจิตใจซึ่งเกิดจากผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตนเอง ซึ่งรับรู้ได้จากการที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน การเงิน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและความก้าวหน้าในงาน ก่อให้เกิดความสุขและมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและวอลย์พร ศิริภริมย์ (2550) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึงความรู้สึกบรรลุผลตามอุดมการณ์จากการปฏิบัติงานในวิชาชีพโดยการรับรู้จากความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ บทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสำเร็จในชีวิต

Arthur, Khapova และ Wilderom (2005) กล่าวว่าความสำเร็จในวิชาชีพประกอบด้วยความสำเร็จในเชิงปรนัยและความสำเร็จในเชิงอัตนัยโดยให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึงผลลัพธ์จากประสบการณ์การทำงานของบุคคลซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในเชิงอัตนัย หมายถึงความพึงพอใจภายในตัวบุคคลในการประเมินวิชาชีพของตน ความสำเร็จในเชิงปรนัย หมายถึงสิ่งที่อยู่ภายนอกสามารถมองเห็นได้ที่เป็นตัวบ่งชี้สภาพการทำงานของบุคคลแต่ Melamed (1995 อ้างถึงใน พรพรรณ อนุมาศ, 2550) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพ โดยให้ความหมายในเชิงความสำเร็จเชิงปรนัยว่า หมายถึงจำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการขึ้นเงินเดือนในช่วงเวลาหนึ่งของการทำงาน รวมถึงการได้รับมอบหมายงานด้านบริหารและความรับผิดชอบ ส่วน Vogt (2004 อ้างถึงใน พรพรรณ อนุมาศ, 2550) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพในเชิงความสำเร็จเชิงปรนัยว่า หมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานที่สนใจ ได้ทำงานช่วยเหลือคนอื่น มีความสุขในอาชีพ มีความเจียวสงบและมีความสุขทางใจซึ่งคำจำกัดความของความสำเร็จในอาชีพของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ส่วน Breland (2007 อ้างถึงใน พรพรรณ อนุมาศ, 2550) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึงการบรรลุถึงผลสำเร็จในสิ่งที่ต้องการเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับการทำงาน ที่บ่งชี้จากประสบการณ์การทำงานของบุคคลและ Curt (2005 อ้างถึงใน พรพรรณ อนุมาศ, 2550) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่าหมายถึงการที่ได้ทำงานโดยเป็นที่ต้องการและยอมรับของสังคมซึ่งงานมีความสำคัญต่อทุกๆ คนและมีผลต่อชีวิต การทำงานได้ทันเวลา ความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล การเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการเปลี่ยนแปลงทางบวก มีความมั่นใจและความมั่นคง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความสุข ความพึงพอใจหรือสิ่งที่ส่งผลต่อจิตใจของครูด้านบวกซึ่งเป็นผลจากการทำงานในวิชาชีพตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ความหมายของวิชาชีพ

คำว่า “อาชีพ” และ “วิชาชีพ” มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของทั้งสองคำทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน โดยนักวิชาการที่ให้ความหมายแตกต่างกันได้ให้ความหมายของคำว่า อาชีพที่คล้ายคลึงกันว่า อาชีพ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงลำดับของตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำตลอดช่วงชีวิตของบุคคล รวมถึงขั้นตอน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามระยะเวลา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการ แรงจูงใจ เจตคติ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคล ความคาดหวัง พฤติกรรมของบุคคลและข้อจำกัดต่างๆ ขององค์กรและสังคม (London & Stumpf, 1982; Steers, 1986; Montross & Shinkman, 1992; Griffin, 1996 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) ส่วนคำว่าวิชาชีพ พจนานุกรม Collins Cobuild (1995 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) ได้ให้ความหมายของวิชาชีพ (profession) หมายถึง ประเภทของงานที่ต้องการการศึกษาและฝึกอบรมขั้นสูง ส่วนพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ให้ความหมายวิชาชีพว่า หมายถึง วิชาที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น วิชาแพทย์ วิชาช่างไม้ และกรรมวิธีการ (2518 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) ได้ให้ความหมายของวิชาชีพว่า หมายถึง อาชีพซึ่งจำเป็นต้องมีการเรียนโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาเป็นเวลาหลายปีและต้องมีประมวลจริยธรรมยึดถือประจำอาชีพนั้นด้วย นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของคำว่า “อาชีพ” และ “วิชาชีพ” ในความหมายเดียวกัน (Greenhaus et al., 2000 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) โดย Hall (1976 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) ได้กล่าวถึงอาชีพในฐานะวิชาชีพ (career as profession) ว่าสิ่งที่จะพิจารณาเป็นอาชีพในฐานะวิชาชีพจะมีความเกี่ยวข้องในประเด็นความก้าวหน้า โดยมีรูปแบบความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ มีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน เช่น กลุ่มนักกฎหมาย กลุ่มแพทย์ กลุ่มนักธุรกิจ กลุ่มครู กลุ่มนักบวช เป็นต้น เช่นเดียวกับ Shein (1978 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) ได้ให้ความหมายของอาชีพ (career) และวิชาชีพ (professional) ในความหมายเดียวกันว่าหมายถึง การจ้างงานซึ่งมักจะถือเอาการจ้างงานหลังจากที่ได้รับการเตรียมตัวในอาชีพหรือวิชาชีพโดยนับจากเวลาที่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงการเกษียณอายุ นอกจากนี้ Gutteridge และ Hutcheson (1990 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) ได้ใช้คำว่า อาชีพ (career) ในงานที่มีสถานะทางสังคมสูง มีลักษณะเป็นวิชาชีพ เช่น หนายความ แพทย์ ครู นักบวช เป็นต้น นอกจากนี้ อัญชลี เสง์ตระกูล (2549) ได้ให้ความหมายของวิชาชีพว่า หมายถึง ศาสตร์หรือศิลปะการปฏิบัติ ที่บุคคลอุทิศตนในการปฏิบัติ เพื่อสนองความต้องการของสังคม ต้องใช้ทักษะระดับสูง ซึ่งได้จากการศึกษาอบรมอย่างเป็นระบบ มีเอกลักษณ์และมีอิสระในการปกครองตนเอง ทรงซึ่งความรู้ ภูมิปัญญา ทักษะ ประสบการณ์และควมมีคุณค่าของการ

ทำงานที่นำไปสู่ความก้าวหน้า ความสำเร็จในวิชาชีพ ตามทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตลอดชีวิตของบุคคลนั้น และวัลย์พร ศิริภิรมย์ (2550) ได้ให้ความหมายของวิชาชีพว่า หมายถึง อาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ เชื่อมโยงกับประสบการณ์ในการทำงานรวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเส้นทางการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เป็นอาชีพที่ต้องได้รับการศึกษาในหลักสูตรจากสถาบันการศึกษาที่มีวิทยาการเฉพาะสาขาของตน มีการควบคุมรักษาระดับมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพและมีจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ต้องมีความรับผิดชอบสูงเนื่องจากเป็นอาชีพที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและสังคม

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วิชาชีพ หมายถึง อาชีพที่มีรูปแบบความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ มีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ได้รับการศึกษาในหลักสูตรจากสถาบันการศึกษาที่มีวิทยาการเฉพาะสาขาของตน มีการควบคุมรักษาระดับมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพและมีจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ต้องมีความรับผิดชอบสูงเนื่องจากเป็นอาชีพที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม

1.3 การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการวัดความสำเร็จในวิชาชีพมี 2 แนวทาง คือการวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (subjective career success หรือ intrinsic career success) และการวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (objective career success หรือ extrinsic career success) ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย หมายถึง ความสำเร็จที่วัดได้จากการรับรู้ ความภูมิใจ ความพึงพอใจในตนเองและคนรอบข้างซึ่งรวมถึงความก้าวหน้า การได้รับการส่งเสริม เช่น ความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดของความสำเร็จเชิงอัตนัย (Arthur et al., 2005) และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย หมายถึง ความสำเร็จที่สามารถมองเห็นได้หรือสัมผัสได้เป็นรูปธรรม เช่น การวัดจากรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น มีผู้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพไว้ ดังนี้

Gattiker และ Larwood (1986 อ้างถึงใน วัลย์พร ศิริภิรมย์, 2550) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของความสำเร็จในวิชาชีพ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน (job success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานถึงควมมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ทำงานด้วยใจรัก ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ หน้าที่ของตนในงานและมีความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (inter-personal success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับการยอมรับ ชื่นชมจากผู้ร่วมงาน ได้รับการประเมินว่าปฏิบัติงานได้ดี ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ เคารพนับถือและเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ด้านการเงิน (financial success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน (hierarchical success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ รวมทั้งได้ก้าวสู่เป้าหมายการทำงานที่วางไว้ของการทำงานในวิชาชีพ ในเวลาที่กำหนด บ่งบอกถึงความก้าวหน้าในงานที่ทำ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านความสำเร็จในชีวิต (life success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงการมีความสุขในชีวิตส่วนตัว การมีความเพลิดเพลินกับกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวกับงาน โดยรวมแล้วมีความพึงพอใจในชีวิตซึ่งสอดคล้องกับ Dyke และ Murphy (2006 อ้างถึงใน Pepermans & Carlier, 2008) ที่ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสมดุล (balance) ได้แก่ การมีความสุข ความพึงพอใจส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ (relationships) ได้แก่ ความมั่นคงของความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนและผู้ติดตาม ด้านการจำได้/การเห็นคุณค่า (recognition) ได้แก่ การยอมรับจากลูกค้า และด้านวัตถุ ได้แก่ การมีรายได้ดี การไม่มีภาระทางการเงิน จะเห็นได้ว่า เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพของ Dyke และ Murphy (2006) ไม่มีเกณฑ์การวัดด้านการทำงานเหมือนกับเกณฑ์การวัดของ Gattiker และ Larwood (1986)

Parker และ Chusmir (1991 อ้างถึงใน Pepermans & Carlier, 2008) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ 6 ด้าน ประกอบด้วยด้านสถานะ/ความมั่นคง (status/wealth) ได้แก่ การมีรายได้สูงเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน การได้กำไรดี การมีรายได้เพิ่มขึ้น ด้านการช่วยเหลือสังคม (contribution to society) ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (family relationships) ได้แก่ ความสุขและความมั่นคงกับคู่สมรส การเป็นครอบครัวที่ดี ด้านความพึงพอใจส่วนบุคคล (personal fulfillment) ได้แก่ ความสงบส่วนตัว การเห็นคุณค่าของตนเอง ด้านความพึงพอใจในอาชีพ (professional fulfillment) ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้ดูแล การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความปลอดภัยทางเศรษฐกิจ ความปลอดภัยในงาน

Judge et al., (1995) เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพประกอบด้วย การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยและการวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย โดยความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (objective career success) หมายถึง ความสำเร็จที่สามารถมองเห็นได้หรือสัมผัสได้ เป็นรูปธรรม ได้แก่ การวัดจากรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพของ Sturges (1999 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) และ Nabi (2001 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) ที่เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพออกเป็น 2 ด้านเช่นกันโดยเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยของ Judge et al., (1995) สอดคล้องกับเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพภายนอกของ Sturges (1999) และ Nabi (2001) และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (subjective career success) หมายถึง ความสำเร็จที่วัดได้จากการรับรู้ ความพึงพอใจในตนเอง ไม่สามารถสังเกตได้ เป็นนามธรรม ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกทางบวก ซึ่งเป็นความสุขหรือภาวะอารมณ์ทางบวก ที่บุคคลได้รับจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรวิชาชีพของตน อันเป็นผลมาจากประสบการณ์การทำงานของตน โดยสอดคล้องกับเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพภายในของ Sturges (1999) และ Nabi (2001)

Heslin (2005 อ้างถึงใน พรพรรณ อนุมาศ, 2550) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย โดยแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ประกอบด้วย รูปแบบที่ 1 ขอบเขตการอ้างอิงจากตนเองเชิงปรนัย (objective/self-referent) เป็นการรับรู้ความสำเร็จเกี่ยวกับแรงบันดาลใจทางด้านการเงินและความก้าวหน้าในการทำงาน รูปแบบที่ 2 ขอบเขตการอ้างอิงจากตนเองเชิงอัตนัย (subjective/self-referent) เป็นการรับรู้ความสำเร็จเกี่ยวกับเป้าหมายเพื่อความสมดุลของชีวิตและงาน รูปแบบที่ 3 ขอบเขตการอ้างอิงจากภายนอกเชิงปรนัย (objective/other-referent) เป็นการรับรู้ความสำเร็จเกี่ยวกับการได้รับความเชื่อถือของผู้อื่นที่มีต่อตนเองในสังคม และรูปแบบที่ 4 ขอบเขตการอ้างอิงจากภายนอกเชิงอัตนัย (subjective/other-referent) เป็นการรับรู้ความสำเร็จเกี่ยวกับแรงกระตุ้นจากเพื่อนร่วมงาน

Hennequin (2007 อ้างถึงใน Pepermans & Carlier, 2008) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในวิชาชีพด้านวัตถุ (material career success) ได้แก่ เงินตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ความสำเร็จในวิชาชีพด้านจิตใจ (psychological career success) ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จระหว่างบุคคล ความสมดุลของชีวิต และความสำเร็จในวิชาชีพด้านสังคม (social career success) ได้แก่ สถานะทางสังคม การยอมรับ การมีชื่อเสียง

Leu, Shaffer และ Au (2007 อ้างถึงใน พรพรรณ อนุมาศ, 2550) ได้พัฒนาเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ โดยนำแนวคิดความสำเร็จในวิชาชีพของ Heslin (2005) โดยกล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพของตน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการเงินเพียงอย่างเดียวแต่ยังมีปัจจัยด้านอื่นที่มีความสำคัญเช่นเดียวกันซึ่งจำแนกได้เป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่หนึ่ง คือสิ่งที่ได้รับทางด้านการเงิน (actual financial attainment) หมายถึงรายได้จริงที่ได้รับในแต่ละเดือน องค์ประกอบที่สอง คือการรับรู้ความสำเร็จด้านการเงิน (perceived financial attainment) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานโดยรับรู้ว่าคุณค่าตนเองประสบความสำเร็จในด้านการเงินได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน มีความเสมอภาคในการให้เงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน องค์ประกอบที่สาม คือความพึงพอใจในงาน (career satisfaction) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีความสุขในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่สี่ คือความมีชื่อเสียงทางสังคม (social reputation) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าตนเองเป็นที่รู้จักในหน่วยงานและมีชื่อเสียงที่ดีทั้งในวิชาชีพเดียวกันและในสหวิชาชีพที่ต้องร่วมปฏิบัติงานด้วย องค์ประกอบที่ห้า คือการเป็นที่ยอมรับทางสังคม (social recognition) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าตนเองเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่น งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นเป็นที่ไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา องค์ประกอบที่หก คือสถานภาพทางสังคม (social status) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ที่ได้จากการเป็นสมาชิกของกลุ่มได้รับการเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค องค์ประกอบที่เจ็ด คือการรับรู้ความสำเร็จในงาน (perceived career achievement) หมายถึงผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงานที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าตนเองบรรลุผลสำเร็จในงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความสำเร็จในวิชาชีพข้างต้นกล่าวได้ว่า การวัดความสำเร็จในวิชาชีพสามารถวัดได้ทั้งความสำเร็จเชิงปรนัย เช่น เงินเดือนที่ได้รับ การเลื่อนตำแหน่งและความสำเร็จเชิงอัตนัย เช่น ความพึงพอใจในวิชาชีพซึ่งแต่ละบุคคลจะเป็นผู้ตัดสินความสำเร็จในวิชาชีพของตนได้ดีที่สุด สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้องค์ประกอบในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพตามแนวคิดของ Gattiker และ Larwood (1986), Judge et al., (1995), Sturges (1999) และ Nabi (2001) เป็นแนวทางในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพครู เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวครอบคลุมทั้งการวัดความสำเร็จในวิชาชีพทั้งเชิงปรนัยและเชิงอัตนัย นอกจากนี้เพื่อให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพครูและบริบทของประเทศไทยผู้วิจัยจึงไม่วัดองค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพด้านการเงินตาม

แนวคิดของ Gattiker และ Larwood (1986) เนื่องจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีรายได้มั่นคง แนนอนและมีอัตราเพิ่มขึ้นตามระบบราชการและผู้วิจัยขอปรับองค์ประกอบด้านความสำเร็จในชีวิตให้เป็นองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในวิชาชีพตามแนวคิดการวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยของ Judge et al., (1995), Sturges (1999) และ Nabi (2001) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยที่ดีที่สุด (Arthur et al., 2005) ดังนั้นองค์ประกอบที่ใช้วัดความสำเร็จในวิชาชีพครูในครั้งนี้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในวิชาชีพ

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพ ประกอบด้วยทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญา สังคมและทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.4.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีเชิงเนื้อหาของงาน (content theories) และทฤษฎีเชิงกระบวนการของงาน (process) โดยทฤษฎีเชิงเนื้อหาของงานกล่าวถึงความต้องการของบุคคลทั้งความต้องการพื้นฐาน ความต้องการความก้าวหน้าและความต้องการความสำเร็จซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow hierarchy of need) ทฤษฎี ERG (existence relatedness growth theory) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's manifest needs theory) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland achievement motivation theory) และทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) ส่วนทฤษฎีเชิงกระบวนการของงานกล่าวถึงการรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจในงานซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (job - characteristics theory) ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล็อก (the goal - setting theory of Locke) และทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theory) ซึ่งทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหาของงานจะอธิบายแนวคิดของความต้องการหรือแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลกระทำในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลต้องการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่าเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม

ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงาน เป็นมูลเหตุให้บุคคลตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงานด้วย ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น ค่าตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส หรือตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความตั้งใจในการทำงานและประสบความสำเร็จในการทำงาน

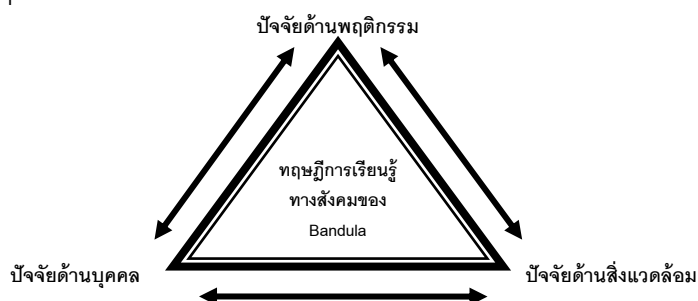
นอกจากนี้ทฤษฎีแรงจูงใจในการในการทำงานนี้ยังได้กล่าวถึงแรงจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบความสำเร็จในชีวิต โดยเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับผู้อื่น มีการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเองและมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขวางกั้น โดยทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอยู่หลายทฤษฎีแต่ทฤษฎีที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพคือ ทฤษฎีต้องการความสำเร็จของ McClelland ซึ่งกล่าวว่าความต้องการหรือแรงจูงใจของบุคคลมี 3 ประเภท คือ ความต้องการด้านความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ McClelland ยังกล่าวอีกว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงแตกต่างจากบุคคลทั่วไปโดยมีลักษณะดังนี้คือ มีความรับผิดชอบสูง แสวงหาโอกาสเพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหามีอยู่ พวกนี้จะมีความปรารถนาจะกระทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ รวมทั้งมีเป้าหมายระดับกลางซึ่งหมายถึงถ้าหากไม่ประสบความสำเร็จจะรู้สึกไม่สบายใจ ดังนั้นจึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป เพื่อลดความเสี่ยงและให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง นอกจากนี้ยังต้องการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถ เพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุง ความสามารถของเขาให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถความรู้สึกเช่นนี้จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จความสำเร็จที่สูงต่อไป

1.4.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (social cognitive theory)

Bandura (1977 อ้างถึงใน วราภรณ์ เอี่ยมวิจารณ์, 2551) กล่าวว่าพฤติกรรมของคนเรา ส่วนใหญ่ นั้น เกิดขึ้นจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบในสภาพแวดล้อมซึ่งประกอบด้วยตัวแบบที่เป็นชีวิตจริง (live model) เช่น พ่อ แม่ญาติพี่น้อง ครู เพื่อน เป็นต้น และตัวแบบสัญลักษณ์ (symbolic model) เป็นตัวแบบที่ที่เราเห็นโดยผ่านต่างๆไม่ว่าจะเป็น ภาพยนตร์ ทีวี หนังสือพิมพ์ การ์ตูน นิยาย เป็นต้น ตัวแบบทั้ง 2 ชนิด นี้มีผลต่อการเรียนรู้ของคนเราไม่แตกต่างกัน หากตัวแบบสัญลักษณ์มีผลในวงกว้างกว่าเท่านั้น กระบวนการลอกเลียนแบบประกอบด้วย 4 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการสนใจ (attention process) ซึ่งผู้สังเกตจะต้องมีความสนใจในตัวแบบก่อนจึงจะมีความคิดอยากลอกเลียนแบบหลังจากนั้นจะเกิดกระบวนการจดจำ (retention process) ซึ่งการที่จะเรียนรู้จากตัวแบบได้ดี ผู้สังเกตจะต้องสามารถจดจำพฤติกรรมที่ตัวแบบแสดงออกได้ และจะเกิดกระบวนการทำตาม (reproduction process) โดยกระบวนการนี้จะทำให้ได้ดีถ้ามีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เมื่อลองทำตามพฤติกรรมของตัวแบบ อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับความสามารถที่ผู้สังเกตมีอยู่และกระบวนการสุดท้ายคือกระบวนการแรงจูงใจ (motivation process) ซึ่งจะทำให้ผู้สังเกตตัดสินใจทำตามพฤติกรรมของตัวแบบโดยพิจารณาว่าในสภาพการณ์ใด ที่แสดงพฤติกรรมตามตัวแบบแล้วได้รับการเสริมแรงซึ่งการที่คาดว่าจะได้รับเสริมแรงนี้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้ผู้สังเกตแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบที่ตนเองลอกแบบมา

หลักการสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura ประกอบด้วย บุคคลจะเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบและตัวแบบที่เป็นสิ่งเร้าที่เหมือนกันอาจกระตุ้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ต่างกันได้ในแต่ละบุคคลหรืออาจเหมือนกันแต่ต่างกันในเวลาในการเกิดผลลัพธ์ก็ได้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกและพฤติกรรมของบุคคลความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้บุคลิกภาพของบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสามปัจจัย ได้แก่ สิ่งแวดล้อม พฤติกรรมและคุณลักษณะภายในตัวบุคคล ดังแผนภาพ 2.1



แผนภาพ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ปัจจัยในทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมที่มีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำของ Bandura (2001)

Bandura (1986 อ้างถึงใน รัชฎาภกร ศรีกนก, 2553) ได้จำแนกตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมออกมาหลายองค์ประกอบแต่ได้ให้ความสำคัญกับความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (outcome expectation) และความคาดหวังการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy expectation) ซึ่งทั้งสองตัวแปรมีความแตกต่างกันแต่ก็มีความสัมพันธ์กัน โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นสูง บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้นแน่นอนและถ้าบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นต่ำ บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่ทำพฤติกรรมนั้นแน่นอนและถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงแต่มีความคาดหวังผลที่เกิดขึ้นต่ำหรือก็จะมี การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำแต่มีความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสูงก็จะมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานที่ตัวเองกำหนดไว้ดังแผนภาพ 2.2

		การคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	
		สูง	ต่ำ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

แผนภาพ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นของ Bandula (1982)

Bandula (1986 อ้างถึงใน รัชฎาภกร ศรีกนก, 2553) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นต่างส่งผลต่อแรงจูงใจเหมือนกันแต่การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีบทบาทมากกว่าเพราะโดยส่วนใหญ่แล้วผลของพฤติกรรมที่บุคคลคาดหวังจะขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของบุคคลนั้นเองว่าจะสามารถกระทำได้ดีแค่ไหนในสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อกระบวนการทำงานของบุคคล 4 ประการได้แก่ ประการที่หนึ่ง กระบวนการทางความคิด (cognitive process) คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความคาดหวังถึงความสำเร็จ ในขณะที่คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำก็จะมี ความคาดหวังว่าต้องล้มเหลวแน่นอน ประการที่สอง กระบวนการด้านแรงจูงใจ (motivational process) ผลการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการตั้งเป้าหมาย ความอดุสาหะและความ

อดทนต่ออุปสรรค คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ประการที่สาม กระบวนการทางอารมณ์ (affective process) คือ อารมณ์ความรู้สึกและปฏิกิริยาที่แสดงออกทางด้านร่างกาย คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะไม่สามารถควบคุมความเครียดและในทางตรงกันข้ามคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะสามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึก ไม่ให้ตนเองเครียดได้ดีและประการที่สี่ กระบวนการทางเลือก (selective process) หมายถึงการที่บุคคลเลือกที่จะทำหรืออยู่ในสถานการณ์ที่เชื่อมั่นว่าปลอดภัยและสามารถรับมือได้เท่านั้น

1.4.3 ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (big-five personality theories)

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นทฤษฎีที่อธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้เราเข้าใจว่าทำไมบุคคลจึงกระทำพฤติกรรมที่แตกต่างกันในสถานการณ์เดียวกัน (Mischel, Shoda & Ayduk, 2008 อ้างถึงใน สิริภรณ์ ระวีงาน, 2553) ซึ่งพรพรรณ อนุภาค (2550) กล่าวว่า การที่บุคคลมีบุคลิกภาพเหมือนหรือแตกต่างกันเป็นผลมาจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านพันธุกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากบิดามารดาหรือบรรพบุรุษ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อและปทัสถานทางสังคม ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การนับถือศาสนา และปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่เมื่อบทบาทที่รับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไปก็จะส่งผลต่อบุคลิกภาพของบุคคลด้วย ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้นทำให้เกิดทฤษฎีบุคลิกภาพในเวลาต่อมา

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพซึ่งแต่ละทฤษฎีก็อธิบายบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไปตามมุมมองหรือตามแนวทางที่ตนเองศึกษาเพราะบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งไม่สามารถอธิบายบุคลิกภาพได้ครบทุกด้าน โดยสามารถแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ กลุ่มทฤษฎีลักษณะนิสัย (trait-dispositional theories) กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (psychoanalytic theories) กลุ่มทฤษฎีพัฒนาการ (development theories) กลุ่มทฤษฎีจิตสังคม (social psychological theories) กลุ่มทฤษฎีมนุษยนิยม (humanistic theories) กลุ่มทฤษฎีด้านชีววิทยา (biological theories) และทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (big-five personality theories) แต่อย่างไรก็ตามทุกกลุ่มทฤษฎีล้วนมีจุดมุ่งหมายที่คล้ายคลึงกันคือ เพื่อทำความเข้าใจและทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่จะกระทำในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งนั่นเอง

ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาการแบ่งประเภทของบุคลิกภาพได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาจำนวนมากโดยแนวคิดบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบนี้มีจุดเริ่มต้นจากการนำเอาสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบมาช่วยในการศึกษาบุคลิกภาพทำให้สามารถจัดกลุ่มบุคลิกภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น การแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 องค์ประกอบได้ถูกนำเสนอจากนักจิตวิทยาหลายท่านซึ่งแต่ละท่านเรียกชื่อองค์ประกอบแตกต่างกันแต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบก็มีความหมายและลักษณะที่ใกล้เคียงกันแต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงมากที่สุดคือทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae (1985 อ้างถึงใน สิริภรณ์ ระวังงาน, 2553) เพราะเป็นการขยายแนวคิดต่อจาก Norman (1963) และมีการพัฒนารูปแบบการวัดที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์บุคคลที่อยู่รอบข้างเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและการให้ประเมินตนเองซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลิกภาพสามารถแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบแต่ข้อค้นพบของ Costa และ McCrae (1985) มีความแตกต่างกับ Norman (1963) ที่องค์ประกอบด้าน Culture ซึ่ง Costa และ McCrae (1985) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ค่อนข้างน้อย จึงเห็นว่าควรเปลี่ยนองค์ประกอบนี้เป็น การเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) จึงจะเหมาะสมกว่า โดยการเรียกชื่อบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักจิตวิทยาดังตาราง 2.1

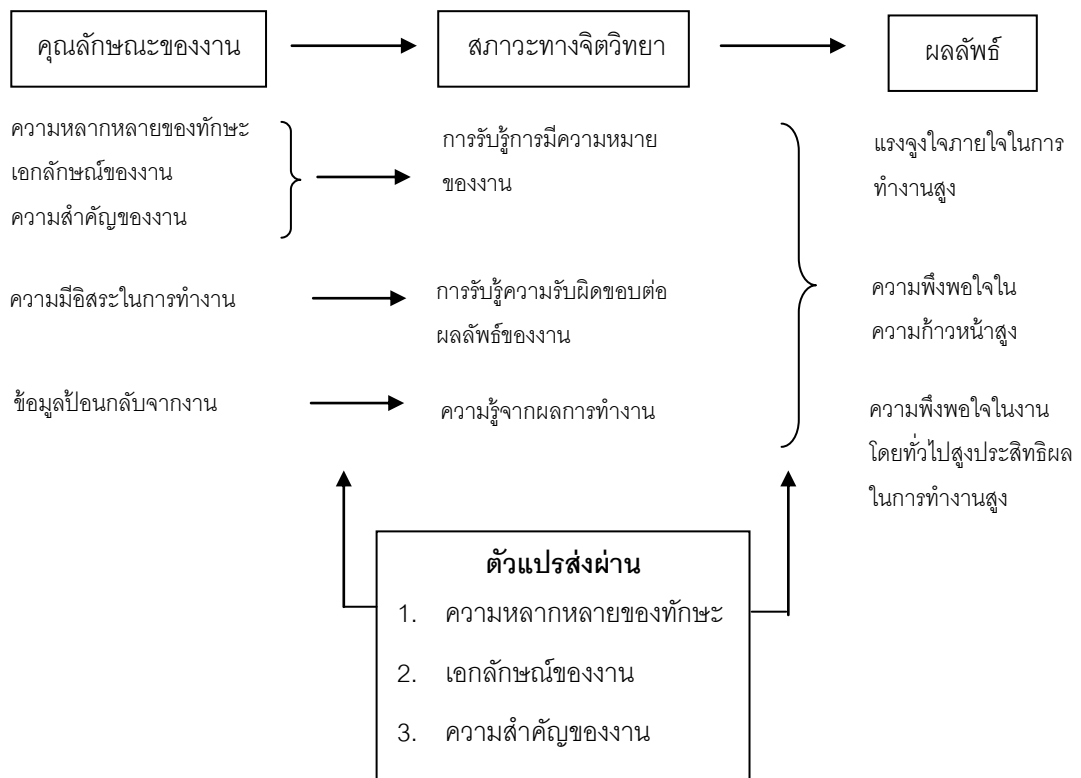
ตาราง 2.1 การเรียกชื่อบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักจิตวิทยา (Carver & Scheier, 2004 อ้างถึงใน สิริภรณ์ ระวังงาน, 2553)

องค์ประกอบที่	Fiske (1949)	Norman (1963)	Borgatta (1964)	Costa และ McCrae (1985)	Digman (1990)
1	การควบคุมอารมณ์	อารมณ์ความรู้สึก	อารมณ์ความรู้สึก	หวั่นไหวในอารมณ์	หวั่นไหวในอารมณ์
2	การปรับตัวทางสังคม	กล้าแสดงออก	กล้าแสดงออก	เปิดเผยชอบแสดงออก	เปิดเผยชอบแสดงออก
3	การแสวงหาความรู้	วัฒนธรรม	สติปัญญา	เปิดรับประสบการณ์	สติปัญญา
4	ความสมานฉันท์	ความเป็นมิตร	ความเป็นมิตร	ความเป็นมิตร	ความเป็นมิตร
5	ตั้งใจเพื่อให้ได้มา	การมีจิตสำนึก	มีความรับผิดชอบ	การมีจิตสำนึก	ตั้งใจเพื่อให้ได้มา

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความสำเร็จในวิชาชีพโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Hackman และ Oldham (1980 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ได้เสนอโมเดลคุณลักษณะของงาน (job characteristics model) ซึ่งอธิบายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยโดยกล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน เอกลักษณ์ของงาน (task identity) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลสามารถทำงานตั้งแต่เริ่มต้นไปจนงานเสร็จสมบูรณ์ ความสำคัญของงาน (task significance) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลรับรู้ว่ามีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของผู้อื่น ความมีอิสระ (autonomy) ได้แก่ งานซึ่งให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ทำงาน กำหนดขั้นตอนในการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ได้แก่ งานซึ่งผู้ทำงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนซึ่งคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการข้างต้นจะมีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ ประกอบด้วย ประการแรก การรับรู้การมีความหมายของงานซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้ทำงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะมีเอกลักษณ์และมีความสำคัญ การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน ประการที่สอง ความมีอิสระในการทำงานมีผลทำให้บุคคลเชื่อว่าตนจะต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานที่ทำ ประการที่สาม ความรู้จากผลการทำงาน เป็นผลมาจากข้อมูลการป้อนกลับในงานซึ่งจะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการทำงานของบุคคลทำให้ผู้ทำงานทราบและประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนได้ นอกจากนี้ยังมีตัวแปรส่งผ่านระหว่างคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการกับสภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้และทักษะของบุคคล ระดับความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลและความพึงพอใจในบริบทของการทำงานของคุณ



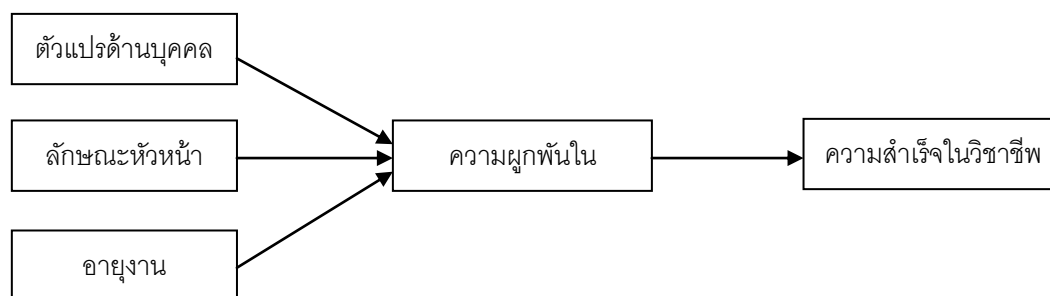
แผนภาพ 2.3 โมเดลคุณลักษณะของงานของ

Hackman และ Oldham (1980 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542)

Sonnenfeld และ Kotter (1982 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ได้รวบรวมทฤษฎีอาชีพและผลการวิจัยที่เกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพ โดยเริ่มจากทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุด ตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. 1890 เป็นต้นมา และได้จำแนกทฤษฎีอาชีพไว้ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือกลุ่มที่มุ่งอธิบายโดยใช้โครงสร้างทางสังคม กลุ่มที่ 2 คือกลุ่มที่มุ่งที่ความสัมพันธ์ของลักษณะบุคคลกับการเลือกอาชีพ กลุ่มที่ 3 คือกลุ่มที่มุ่งอธิบายถึงขั้นของอาชีพและแสดงให้เห็นถึงการได้มาซึ่งอาชีพและความพึงพอใจและกลุ่มที่ 4 คือกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่และผลจากพัฒนาการที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตที่ผ่านมาต่อการทำงานในอาชีพ และได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีอาชีพต่างๆ และสรุปเป็นโมเดลการพัฒนาทางอาชีพซึ่งแสดงถึงพัฒนาการทางอาชีพใน 2 มิติ คือ มิติที่ 1 มิติของเวลา ตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันและมิติที่ 2 คือ มิติของอาณาเขตชีวิต เช่น งาน ครอบครัวและการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในแต่ละช่วงเวลาและอาณาเขตชีวิต เป็นการแสดงให้เห็นว่าผลการประกอบอาชีพ เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยด้านอาชีพ บุคลิกภาพและครอบครัวในตลอดช่วงชีวิตของบุคคล

จากโมเดลการพัฒนาทางอาชีพของ Sonnenfeld และ Kotter (1982 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) อาจสรุปถึงตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคลได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล เช่น แรงจูงใจ ปัจจัยด้านองค์การ เช่น นายจ้าง ปัจจัยด้านการทำงาน เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของงาน ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สภาพแวดล้อมทางครัวครัว

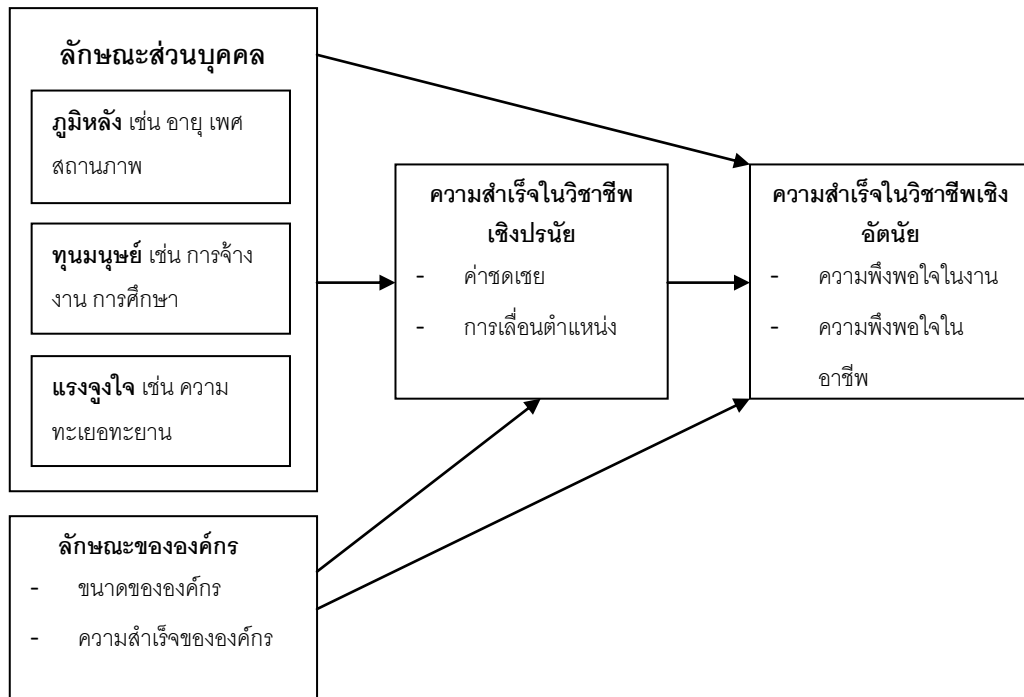
Iles, Mabey และ Roberson (1990 อ้างถึงใน อัญชลี เสง์ตระกูล, 2549) ทำการศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพกับตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะของหัวหน้าและอายุงาน พบว่าตัวแปรเหล่านี้ส่งผ่านความผูกพันในวิชาชีพไปยังความสำเร็จในวิชาชีพ



แผนภาพ 2.4 โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ

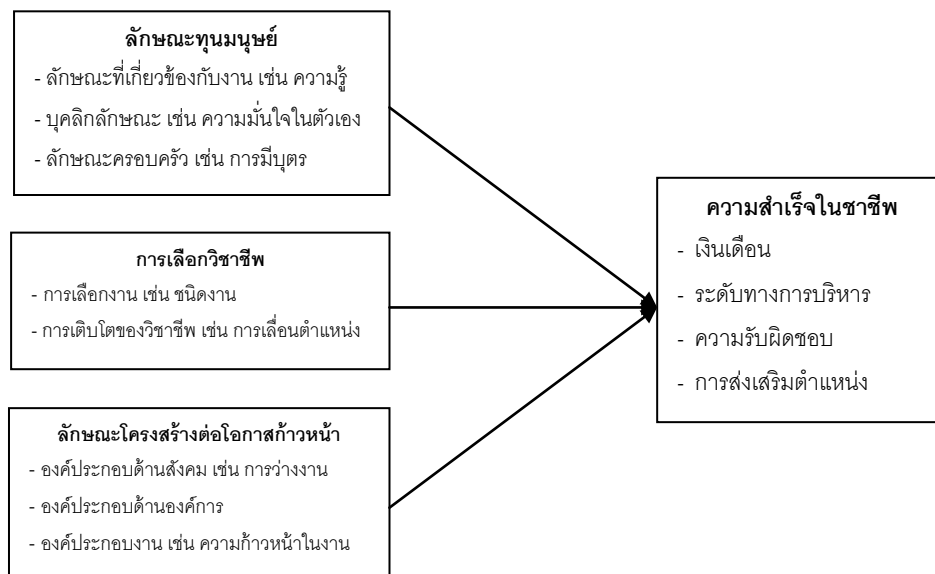
Iles, Mabey และ Roberson (1990 อ้างถึงใน อัญชลี เสง์ตระกูล, 2549)

Judge et al., (1995) ทำการศึกษาตัวแปรที่จะทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ โดยตัวแปรทำนายที่ทำการศึกษประกอบด้วย ปัจจัยภูมิหลัง ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านการจัดการองค์กร ส่วนความสำเร็จในวิชาชีพ แบ่งออกเป็นความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยวัดจากรายได้ และการเลื่อนตำแหน่งและความสำเร็จเชิงอัตนัยวัดจากความพึงพอใจในวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยภูมิหลัง ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านองค์กรสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยและปรนัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ระดับการศึกษา คุณภาพการศึกษา การมีชื่อเสียงสามารถทำนายความสำเร็จด้านการเงินได้ ส่วนแรงจูงใจ การจัดการองค์กรสามารถทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



แผนภาพ 2.5 โมเดลการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al., (1995)

Melamed (1995 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภริมย์, 2550) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ การเลือกงานวิชาชีพและลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสมกับความสำเร็จในวิชาชีพโดยวัดความสำเร็จในวิชาชีพจากเงินเดือน ระดับการบริหาร ความรับผิดชอบและการส่งเสริมตำแหน่งที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง



แผนภาพ 2.6 โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Melamed (1995 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภริมย์, 2550)

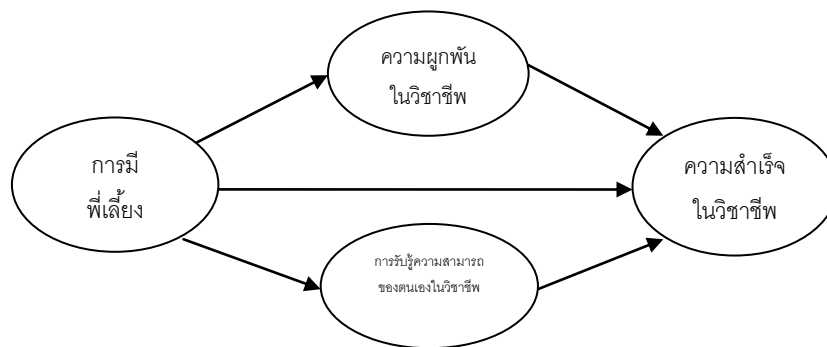
นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่าตัวแปรที่สัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับความสำเร็จในอาชีพคือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี รองลงมาคือ บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพคือ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ในขณะที่ความเชื่ออำนาจในตนและขนาดขององค์กรไม่สัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานและผ่านความผูกพันในวิชาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ บรรยากาศขององค์กรส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพและผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ผ่านความผูกพันในอาชีพและผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ โดยโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค - สแควร์เท่ากับ 116.707 ที่องศาอิสระเท่ากับ 106 ค่า p เท่ากับ .224 ค่า GFI เท่ากับ .980 ค่า AGFI เท่ากับ .961 ค่า RMR เท่ากับ .0305

Seibert และ Kraimer (2001) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพหวั่นไหวในอารมณ์ (neuroticism) บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก (extraversion) บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) บุคลิกภาพความเป็นมิตร (agreeableness) และบุคลิกภาพการมีจิตสำนึก (conscientiousness) กับความสำเร็จในวิชาชีพซึ่งวัดจากความสำเร็จภายนอกได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง และความสำเร็จภายใน ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพ พบว่าบุคลิกภาพด้านเปิดเผยชอบแสดงออกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรายได้ การเลื่อนตำแหน่งและความพึงพอใจในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับรายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพมีสติรู้ชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับรายได้ การเลื่อนตำแหน่งและความพึงพอใจในวิชาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพด้านการเลื่อนตำแหน่งได้ร้อยละ 27 ($R^2 = .27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความพึงพอใจในอาชีพได้ร้อยละ 26 ($R^2 = .26$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นฤมล ปั่นลี (2545) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือและปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัทธภรณ์ จินกุล (2547) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าระดับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพและระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .21, .62$ ตามลำดับ)

Day และ Allen (2004) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในวิชาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพ โดยศึกษาจากระบบการมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (mentoring) พบว่าความผูกพันในวิชาชีพกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังความสำเร็จในวิชาชีพ



แผนภาพ 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีพี่เลี้ยงกับความสำเร็จในวิชาชีพโดยมีความผูกพันในวิชาชีพกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังความสำเร็จในวิชาชีพของ Day และ Allen (2004)

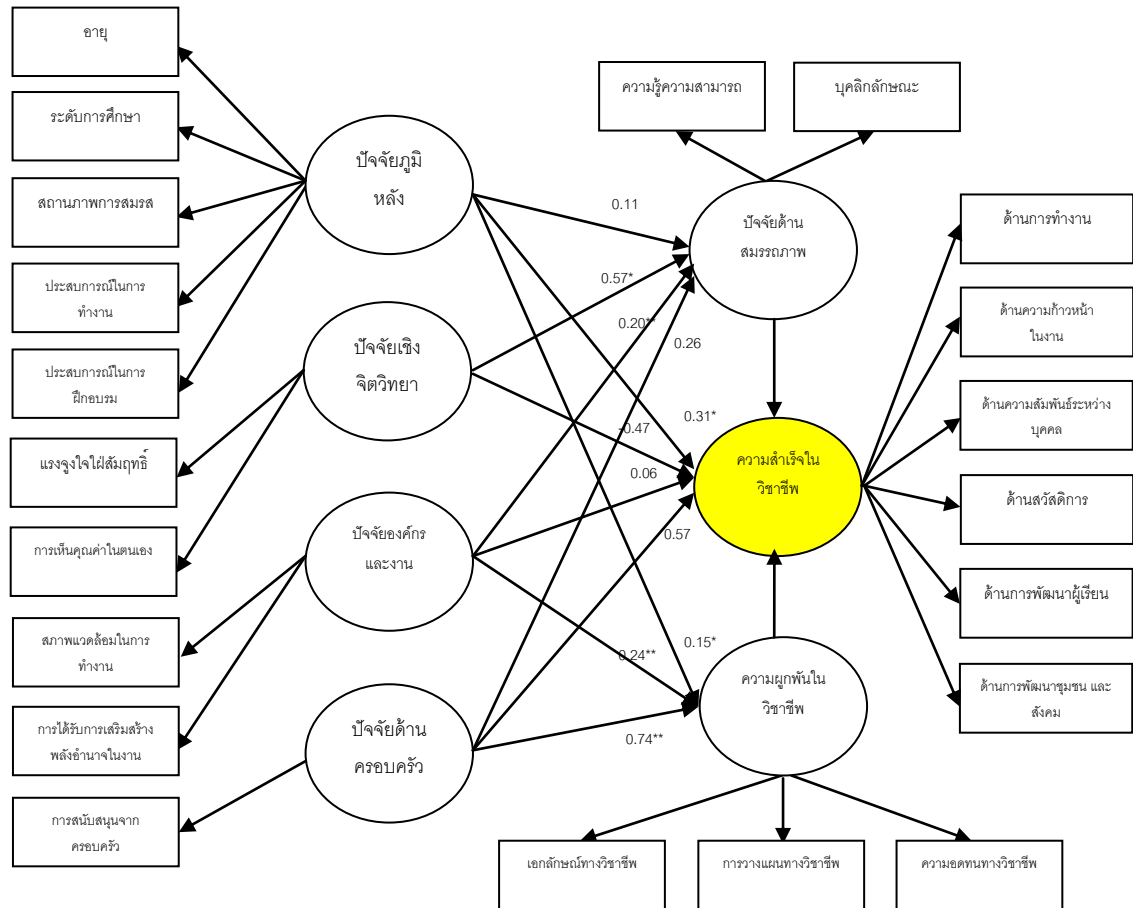
Poon (2004) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่าการรับรู้ทางอารมณ์ (emotion perception) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) เป็นตัวแปรปรับระหว่างความผูกพันในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย ได้แก่ รายได้ แต่ไม่เป็นตัวแปรปรับระหว่างความผูกพันในวิชาชีพกับความสำเร็จเชิงปรนัย ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพ

Ng et al., (2005) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเรื่องตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัย ผลการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทุนมนุษย์ ด้านสถานะทางสังคม ด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลและด้านการสนับสนุนจากองค์กรโดยตัวแปรรายได้และการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแปรที่ใช้ทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยที่ดีที่สุด ส่วนตัวแปรความพึงพอใจในวิชาชีพเป็นตัวแปรที่ใช้ทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยที่ดีที่สุด ถ้าพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้านพบว่าด้านทุนมนุษย์กับด้านสถานะทางสังคมเป็นตัวแปรทำนายที่ดีมากในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยและด้านการสนับสนุนจากองค์กรและด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นตัวแปรทำนายที่ดีมากในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรเพศเป็นตัวแปรปรับระหว่างความสัมพันธ์นี้ด้วย

Allen (2006) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในวิชาชีพซึ่งวัดจากรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง ความพึงพอใจในวิชาชีพและความพึงพอใจในงานกับการมีพี่เลี้ยง (mentoring) พบว่าการมีพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรายได้ การเลื่อนตำแหน่งและความพึงพอใจในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่การมีพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อัญชลี แซ่ตระกูล (2549) ทำการศึกษาและพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าความสำเร็จในวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสำเร็จด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับสูง ส่วนความสำเร็จด้านพัฒนาชุมชนและสังคมอยู่ในระดับปานกลาง โดยโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าไค-แอสเวิร์เท่ากับ 21.65 ที่องศาอิสระเท่ากับ 66 ค่า p เท่ากับ 1.000 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ .99 ค่า RMR เท่ากับ .018 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .89 ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติสูงที่สุดคือ การสนับสนุนจากครอบครัว รองลงมาคือความผูกพันในวิชาชีพ ปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กร ตามลำดับ



หมายเหตุ * คือ $p < .05$, ** $p < .01$

แผนภาพ 2.8 โมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูของ อัญชลี แซ่ตระกูล (2549)

De Vos และ Soens (2008) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในวิชาชีพ (protean career) กับความสำเร็จในวิชาชีพพบว่าการมองเห็นอย่างลึกซึ้งในอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการปรับตัวในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพ

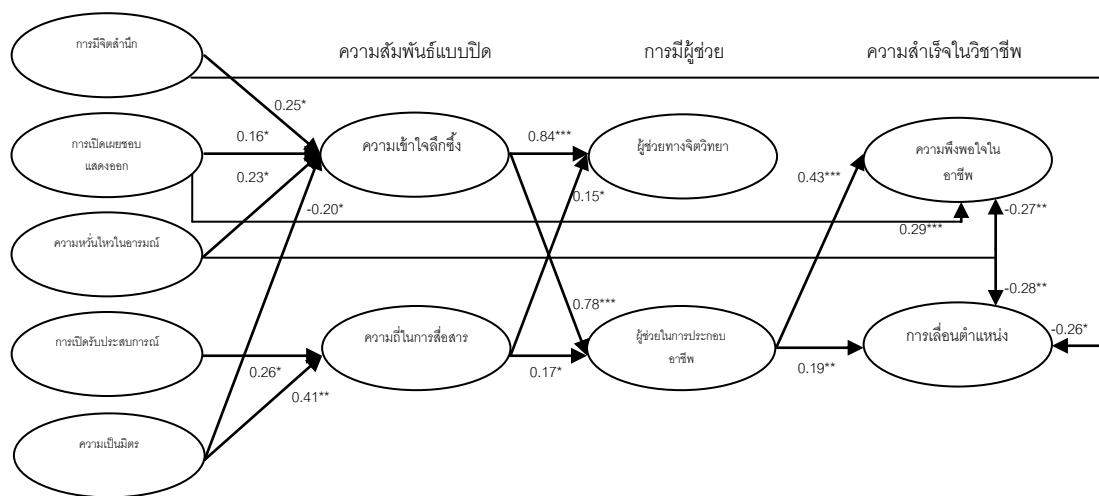
พรพรรณ อนุมาศ (2550) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและบรรยากาศขององค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าบุคลิกภาพห้านั้นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

($r = -.310$) บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.445) บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .056$) บุคลิกภาพประนีประนอมและบุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .327, .382$ ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .606$) โดยตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลคือ บรรยากาศขององค์กร บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ชอบและบุคลิกภาพประนีประนอม สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.2 ($R^2 = .462$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วลัยพร ศิริภิรมย์ (2550) ทำการวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Wu, Foo และ Turban (2008) ทำการศึกษาบทบาทของความสัมพันธ์แบบเปิดที่พัฒนาจากทฤษฎีเครือข่ายทางสังคมโดยศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสร้างความสัมพันธ์แบบเปิดกับผู้ช่วยนักจิตวิทยา จากผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทางตรงกับความสำเร็จในวิชาชีพ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทางอ้อมผ่านการมีผู้ช่วยไปยังความสำเร็จในวิชาชีพอีกด้วย โดยโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค - สแควร์เท่ากับ 443.05 ที่ $df = 264$ ค่า IFI = .95 ค่า TLI = .94 ค่า CFI = .95 และค่า RMSEA = .05 โดยบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบแสดงออกมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลิกภาพแบบหัวนโหนกทางอารมณ์มีอิทธิพลเท่ากับ -.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ



แผนภาพ 2.9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในความสัมพันธ์แบบปิดกับความสำเร็จในวิชาชีพของ Wu, Foo และ Turban (2008)

Pachulicz, Schmitt และ Kuljanin (2008) ศึกษาโมเดลความสำเร็จของวิชาชีพแพทย์ฉุกเฉิน ในรัฐมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพทั้งเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างตัวแปรด้านทุนมนุษย์ (human capital) ได้แก่ จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนปีที่ทำงานในแผนกฉุกเฉินและระดับการศึกษา ด้านสถานะทางสังคม (social demographic) ได้แก่ อายุ เชื้อชาติและสถานภาพการสมรส ด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual difference) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความอดทนและด้านการสนับสนุนจากองค์กร (organizational sponsorship) ได้แก่ การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองกับการตัดสินใจลาออกจากงาน (retirement decision)

Valcour และ Ladge (2008) ทำการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวและเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของสตรีในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ อายุตอนที่เริ่มบุตรครั้งแรกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรายได้และความพึงพอใจในอาชีพ ส่วนจำนวนบุตรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับรายได้และความพึงพอใจในอาชีพ และรายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในอาชีพ

Abele และ Spurk (2009) ทำการศึกษาผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและการตั้งเป้าหมายในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพ โดยความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยวัดจากรายได้และตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยวัดจากความพึงพอใจใน

วิชาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพส่งผลทางบวกกับรายได้ ตำแหน่งและความพึงพอใจในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการตั้งเป้าหมายในอาชีพ ส่งผลทางบวกกับรายได้และตำแหน่งแต่ส่งผลทางลบกับความพึงพอใจในวิชาชีพ

Ballout (2009) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่าความผูกพันในวิชาชีพสามารถทำนายความสำเร็จในวิชาชีพได้ทั้งความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ รายได้และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพ โดยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานเป็นตัวแปรปรับระหว่างความผูกพันในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพ โดยผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานระดับสูงจะประสบความสำเร็จในวิชาชีพในระดับสูงเช่นกัน

Colakoglu (2011) ทำการศึกษาผลกระทบของการไร้พรหมแดนในการประกอบอาชีพ พบว่าการไร้พรหมแดนในการประกอบอาชีพส่งผลให้มีการพัฒนาสมรรถนะในการประกอบอาชีพ ทำให้มีความเป็นอิสระในการประกอบอาชีพและมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพและส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยอีกด้วย

De Vos, De Hauw และ Van der Heijden (2011) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกับความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่าตัวแปรความสามารถของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกับความสำเร็จในวิชาชีพของพนักงาน

Guo, Xiao และ Yang (2012) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทุนมนุษย์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยด้านทุนมนุษย์เป็นตัวทำนายที่ดีมากสำหรับตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ โดยวัดความสำเร็จในวิชาชีพ 2 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยโดยวัดจากรายได้และตำแหน่งในงานที่ทำและความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยโดยวัดจากความพึงพอใจในวิชาชีพซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Arthur et al., 2005)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จในวิชาชีพดังตาราง 2.2 โดยแบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยภูมิหลัง 2) ปัจจัยด้านองค์กร 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล 5) ปัจจัยด้านครอบครัว และ 6) ปัจจัยด้านสมรรถภาพ ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพในปัจจุบันมีนักวิชาการหลายท่านเสนอให้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล (Ballout, 2009) นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่คุณลักษณะสามารถพัฒนาตนเอง

ให้เกิดขึ้นเองได้ โดยไม่ต้องรอการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานหรือองค์กรต้นสังกัด ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยศึกษาเฉพาะตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะภายในตัวบุคคล จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้เกณฑ์ว่าตัวแปรนั้นต้องมีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสำเร็จในวิชาชีพพร้อมกันตั้งแต่ 3 ท่านขึ้นไป ซึ่งพบว่ามีตัวแปรที่ผ่านเกณฑ์ 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความผูกพันในวิชาชีพ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ทำการศึกษาปัจจัยภูมิหลัง และปัจจัยด้านสมรรถภาพซึ่งเป็นคุณลักษณะของตัวบุคคลเนื่องจากปัจจัยด้านภูมิหลัง ตัวแปรที่ผ่านเกณฑ์ คือ สถานภาพการสมรสและอายุเป็นตัวแปรลักษณะ (attribute variable) ซึ่งไม่สามารถจัดกระทำได้ ส่วนตัวแปรระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการฝึกอบรมนั้นที่ไม่นำศึกษาเพราะครูส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นความต้องการส่วนบุคคล นอกจากนี้ครูทุกคนยังต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่แล้ว ส่วนปัจจัยด้านสมรรถภาพ ตัวแปรที่ผ่านเกณฑ์คือ การมีความรู้และทักษะความสามารถในงานเป็นตัวแปรที่มีการวัดอยู่แล้วในตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่นำมาศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปว่าในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู

ตาราง 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

รายการปัจจัย	ทฤษฎี			งานวิจัย																								รวม			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27				
1.ปัจจัยภูมิหลัง																															
เพศ							✓					✓																		2	
สถานภาพการสมรส					✓		✓					✓											✓	✓			✓			6	
อายุ							✓					✓			✓												✓			4	
ระดับการศึกษา					✓		✓					✓			✓							✓	✓			✓				7	
ประสบการณ์ในการทำงาน					✓	✓						✓			✓							✓	✓			✓				7	
ประสบการณ์ในการฝึกอบรม															✓							✓				✓				3	
ประสบการณ์ในระดับนานาชาติ												✓																		1	
จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน						✓						✓			✓															3	
2.ปัจจัยด้านองค์กร																															
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	✓																										✓	✓		3	
การเติบโตของวิชาชีพ									✓																						1
ลักษณะหัวหน้างาน					✓	✓																	✓								3
การสนับสนุนจากองค์กร												✓		✓												✓	✓		✓		5
ความสำเร็จขององค์กร							✓																								1
โครงสร้างขององค์กร																							✓								1
ขนาดขององค์กร							✓																								1
การจัดการทรัพยากรภายในองค์กร												✓																			1

รายการปัจจัย	ทฤษฎี			งานวิจัย																								รวม	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
3.ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน																													
ลักษณะของงาน	✓				✓							✓																	3
เอกลักษณ์ของงาน				✓																									1
ความสำคัญของงาน	✓			✓																									2
การเลือกอาชีพ					✓			✓																					2
การตั้งเป้าหมาย	✓		✓		✓																								3
การวางแผนในการทำงาน					✓							✓																	2
การมีอิสระภาพในการทำงาน	✓			✓																									2
การป้อนกลับ	✓			✓																									2
การได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า	✓																												1
ความเสมอภาคในการทำงาน	✓																												1
การมีพี่เลี้ยงหรือได้รับคำปรึกษา สนับสนุนจากผู้อื่น เช่น หัวหน้า เพื่อน											✓		✓	✓					✓								✓		5
4.ปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล																													
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	✓																							✓		✓		✓	4
แรงจูงใจในการทำงาน	✓																												1
การรับรู้ความสามารถของตนเอง		✓								✓					✓			✓											4
บุคลิกลักษณะ		✓	✓																							✓			3
บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบ			✓						✓		✓						✓										✓		5

ตอนที่ 3 ตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยแต่ละตัวแปรมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motives)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกันว่าหมายถึงความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศ (standard of excellence) หรือแข่งขันกับผู้อื่นโดยการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเองและมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขวางกั้น เมื่อประสบความสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากเป็นงานที่ยากและท้าทายหรือเป็นผลของการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญแต่จะมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว (Atkinson, 1964; McClellan, 1976; Spence & Helmreich, 1983 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภรณ์, 2550) นอกจากนี้เดอนเพ็ญ กลกิจ (2552) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าหมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลวใดๆ อดทนต่อการทำงานที่ยากและท้าทาย พยายามสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มีการวางแผนในการจัดการระบบงาน สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ยอมรับความเป็นจริงเมื่อทำงานไม่สำเร็จและพร้อมที่จะปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงความปรารถนาของบุคคลที่เป็นแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยแข่งขันกับผู้อื่นหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ เมื่อประสบความสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจแต่เมื่อไม่สำเร็จก็ยอมรับความเป็นจริงและพร้อมที่จะปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (career self-efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพนั้นมีแนวคิดพื้นฐานมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเองโดย Bandura (1986 อ้างถึงใน รัชฎากร ศรีกนก, 2553) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (perceived self-efficacy) หมายถึงการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุ

เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง Stajkovic และ Luthans (1998 อ้างถึงใน รัชฎากร ศรีกนก, 2553) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพ (occupational self-efficacy) หมายถึง การที่บุคคลประเมิน ซึ่งนำหนักและรวบรวมความคิดเพื่อคาดหวังว่าตนมีความสามารถอย่างไรซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่าคุณคนนั้นต้องแสดงพฤติกรรมอย่างไร ต้องใช้ความพยายามเท่าใดและจะต้องพยายามนานเพียงใดก่อนที่จะตัดสินใจทำงานใดงานหนึ่งซึ่งคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพในระดับสูงจะมีความมานะพยายามที่จะทำงานมากกว่า สามารถทำงานได้ดีและมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานได้มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถในอาชีพในระดับต่ำ ต่อมา Hoyt et al., (2003 อ้างถึงใน ศศิภา ภัทรวิทย์, 2553) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน (work self-efficacy) หมายถึง แรงจูงใจสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในงาน การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ความอดทนอดกลั้นในงานและผลการปฏิบัติงาน

Schyns และ Sczesny (2012 อ้างถึงใน ศศิภา ภัทรวิทย์, 2553) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพว่าหมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลที่จะสามารถแสดงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับงานในอาชีพของตน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานตามที่ตนเองต้องการ นอกจากนี้พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร (2546 อ้างถึงใน วรภรณ์ เขียมวิจารณ์, 2551) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานว่าหมายถึงการที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานต่างๆในสภาพการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จและรัชฎากร ศรีกนก (2553) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพ (occupational self-efficacy) กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (work self-efficacy) มีความหมายเหมือนกันคือการที่บุคคลรับรู้และตัดสินใจว่าตัวเองสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบนั้นได้สำเร็จหรือไม่ ระดับใด

จากที่กล่าวมาสรุปว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพหมายถึง ระดับความเชื่อของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ รับรู้และตัดสินใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้และสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานตามที่ตนเองต้องการ

3.3 ความผูกพันในวิชาชีพ

จากการศึกษาตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพพบว่าส่วนใหญ่แล้วมีผู้ให้ความหมายไว้ในทิศทางเดียวกันโดย Becker (1960 อ้างถึงใน สิริเดช ปรีวัตรพันธ์, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันในวิชาชีพว่าหมายถึง บุคคลที่ยึดถือวิชาชีพใดเป็นการเฉพาะแล้วจะไม่เปลี่ยนงานวิชาชีพอีก แม้จะมีสิ่งล่อใจทางอื่นที่สูงกว่าก็ยังคงยึดถือหรือรั้นที่จะยึดถือวิชาชีพนั้นต่อไป เป็นลักษณะของการให้คำมั่นสัญญากับตนเองว่าจะปฏิบัติหรือประพฤติตนที่ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อต่อหรืออื่นที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม ซึ่ง Blau (1985 อ้างถึงใน อัญชลี เชนทร์กุล, 2549) และ Gardner (1992) ให้ความหมายความผูกพันในวิชาชีพที่สอดคล้องกับ Becker (1960) ว่าหมายถึงทัศนคติของบุคคลมีต่องานวิชาชีพที่ตนทำซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพที่เลือกไปตลอดช่วงชีวิต ส่วน Aryee และ Tan (1992 อ้างถึงใน อัญชลี เชนทร์กุล, 2549) ให้ความหมายความผูกพันในวิชาชีพว่าเป็นแนวคิดทางอารมณ์ที่บ่งบอกลำดับของงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่เฉพาะและเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพและ Wallance (1993 อ้างถึงใน สิริเดช ปรีวัตรพันธ์, 2551) กล่าวถึง ความผูกพันในวิชาชีพว่าเป็นการเชื่อมโยงเอกลักษณ์ของบุคคลให้เข้ากับงานวิชาชีพของตนและมีความหมายเดียวกันกับคำว่า “occupational commitment” และ “career salience” นอกจากนี้ Hall (1971 อ้างถึงใน สิริเดช ปรีวัตรพันธ์, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันในวิชาชีพว่าหมายถึงความแข็งแกร่งของแรงจูงใจของใครก็ตามที่มีต่อการทำงานในบทบาททางอาชีพที่เลือกแล้ว

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของความผูกพันในวิชาชีพเพิ่มเติมว่าเป็นการวางแผนการทำงานในอาชีพโดยนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ให้ความหมายความผูกพันในวิชาชีพว่าหมายถึงการยอมรับและให้ความสำคัญต่ออาชีพการวางแผนตลอดจนความตั้งใจที่จะทำงานในอาชีพโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับอัญชลี เชนทร์กุล (2549) ที่ให้ความหมายของความผูกพันในวิชาชีพว่าหมายถึงการที่บุคคลให้การยอมรับว่าวิชาชีพมีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเป็นแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานวิชาชีพที่ตนเลือก มีการวางแผนและตั้งใจที่จะทำงานวิชาชีพตามเป้าหมายที่วางไว้โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพและพัฒนารมณ์ กล่าวหาญ (2550) กล่าวว่าความผูกพันในวิชาชีพเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานวิชาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ด้วยความตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเทที่จะทำงานในบทบาทวิชาชีพ คิดว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพให้ความสำคัญและยอมรับในความเป็นวิชาชีพเพื่อไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในวิชาชีพ รับรู้ว่างานวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตและปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพต่อไปโดยไม่คิดจะลาออกจากวิชาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันในวิชาชีพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไป Porter et al. (1974 อ้างถึงใน สิริเดช ปรีวัตรพันธ์, 2551) ได้เสนอว่าบุคคลที่มีความผูกพันในวิชาชีพจะมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึงการที่บุคคลรู้สึกเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าขององค์การ ประการที่สอง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ หมายถึงการที่บุคคลได้อุทิศกำลังกายกำลังใจ ปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ เป็นความผูกพันอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การ มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและ ประการที่สาม มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึงการที่บุคคลไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์การเพราะรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Aranya et al. (1981 อ้างถึงใน สิริเดช ปรีวัตรพันธ์, 2551) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่หนึ่ง มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ ด้านที่สอง มีความรู้ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อวิชาชีพและด้านที่สาม มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ

Meyer, Allen และ Smith (1993 อ้างถึงใน สิริเดช ปรีวัตรพันธ์, 2551) กล่าวว่าความผูกพันในวิชาชีพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่หนึ่งคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึงความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวิชาชีพ รู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพ องค์ประกอบที่สองคือ ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึงความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับวิชาชีพ ทางเลือกที่มีของบุคคลและสิ่งที่คุณค่าได้จากวิชาชีพ แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่ในวิชาชีพไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงอาชีพ และองค์ประกอบที่สามคือ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึงความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อวิชาชีพ

London (1983 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) และ London และ Mone (1987 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) เสนอแนวคิดความผูกพันในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่หนึ่งคือ เอกลักษณะทางวิชาชีพ (Career identity) หมายถึง

การที่บุคคลกำหนดขอบเขตความหมายของงานวิชาชีพของตน องค์ประกอบที่สองคือความเข้าใจลึกซึ้งในวิชาชีพ (Career insight) หมายถึง การที่บุคคลยอมรับเกี่ยวกับงานในวิชาชีพ เป้าหมายและการจัดการงานวิชาชีพของตนและองค์ประกอบที่สามคือความยืดหยุ่นต่อวิชาชีพ (Career resilience) หมายถึงการที่บุคคลมีความอดทนต่ออุปสรรคการทำงานในวิชาชีพ

Carson และ Bedeian (1994 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ได้พัฒนาแนวคิดความผูกพันในวิชาชีพของ London (1983) โดยปรับปรุงองค์ประกอบด้านความเข้าใจลึกซึ้งในวิชาชีพ (Career insight) เป็นการวางแผนทางวิชาชีพ (career planing) จึงทำให้องค์ประกอบของความผูกพันในวิชาชีพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่หนึ่งคือ เอกลักษณ์ทางวิชาชีพ (career identity) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงอารมณ์ของบุคคลต่อวิชาชีพ เป็นการยอมรับและให้ความสำคัญต่อวิชาชีพว่าเป็นวิชาชีพที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของตน ที่มีความหมายและความเหมาะสมต่อตนมาก องค์ประกอบที่สองคือการวางแผนทางวิชาชีพ (career planning) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลว่าได้ตัดสินใจในการตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าทางวิชาชีพพยาบาลมีการวางแผนการทำงานในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้และองค์ประกอบที่สามคือความยืดหยุ่นต่อวิชาชีพ (career resilience) หมายถึงรับรู้ถึงความอดทนต่อความยุ่งยากทางวิชาชีพมีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพกล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือความยากลำบากที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อการทำงานในวิชาชีพต่อไป

Lu et al., (2007 อ้างถึงใน สิริเดช บริวัตรพันธ์, 2551) ได้นำแนวคิดของ Porter et al., (1974) และ Aranya et al., (1981) มาพัฒนาและเสนอแนวคิดความผูกพันในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่หนึ่งคือ ความตั้งใจใช้ความพยายามเพื่อวิชาชีพ (willingness to make an effort) หมายถึงความรู้สึกว่าตนมีความรู้และความตั้งใจมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิชาชีพ องค์ประกอบที่สองคือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในอาชีพ (belief in goals and values) หมายถึงความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ ภาคภูมิใจในวิชาชีพและมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์ประกอบที่สามคือ ความปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพ (maintaining membership) หมายถึงความรู้สึกว่าวิชาชีพมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต มีความมั่นคงที่จะอยู่ในวิชาชีพและต้องการเป็นสมาชิกของวิชาชีพตลอดไป

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าความผูกพันในวิชาชีพหมายถึงการที่บุคคลให้การยอมรับว่าวิชาชีพมีความสำคัญและมีความหมายเป็นแรงจูงใจที่แข็งแกร่งในการทำงาน มีการเชื่อมโยงเอกลักษณ์ของตนให้เข้ากับงานในวิชาชีพไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อ

ไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ครูในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้เข้ามาศึกษาและผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Carson และ Bedeian (1994) ในการศึกษาเพราะเป็นแนวคิดที่นิยมใช้ทั้งในประเทศและต่างประเทศและมีความหมายครอบคลุมซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

3.4 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ในแนวทางที่แตกต่างกันตามศาสตร์หรือสาขาที่ตนศึกษาซึ่งยังไม่มีคำจำกัดความที่ได้รับการยอมรับว่ามีความถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด (สิริภรณ์ ระวังงาน, 2553) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพที่สอดคล้องกันว่าหมายถึง ระบบการทำงานร่วมกันระหว่างร่างกายหรือการกระทำ อารมณ์ความรู้สึกและกระบวนการทางปัญญาของบุคคลในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยรวมถึงความทรงจำเหตุการณ์ในอดีต การกระทำในปัจจุบันและอนาคตด้วย (Eysenck, 1950; Allport, 1961 & Pervin, 1990 อ้างถึงใน สิริภรณ์ ระวังงาน, 2553) ส่วน Cattell (1950 อ้างถึงใน สิริภรณ์ ระวังงาน, 2553) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึงพฤติกรรมทั้งหมดทั้งที่สามารถสังเกตได้และสังเกตไม่ได้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นของบุคคลได้และ Guilford (1959 อ้างถึงใน สิริภรณ์ ระวังงาน, 2553) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึงแบบแผนลักษณะนิสัยที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคล นอกจากนี้ พรพวรรณ อนุมาศ (2550) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึงลักษณะนิสัยทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคลซึ่งสามารถมองเห็นได้จากภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งกาย วิธีการพูดและลักษณะภายใน ได้แก่ สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความรู้สึกนึกคิด ที่รวมกันเป็นแบบอย่างเฉพาะของบุคคลจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพที่ต่างกันออกไป รวมถึงการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอกและสิริภรณ์ ระวังงาน (2553) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลในการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆซึ่งทำให้บุคคลแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกัน

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเลือกศึกษาบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกล่าวคือบุคลิกภาพเป็นผลรวมของลักษณะเฉพาะตัวที่ค่อนข้างคงที่และมั่นคงในแต่ละบุคคล เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละบุคคลแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆโดยบุคลิกภาพแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพหวั่นไหวในอารมณ์ บุคลิกภาพ

เปิดเผยขอบแสดงออก บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพความเป็นมิตรและบุคลิกภาพการมีจิตสำนึก แต่เนื่องจากว่าการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพในลักษณะของโมเดลเชิงสาเหตุผู้วิจัยจึงปรับบุคลิกภาพหัวไหล่ในอารมณ์เป็นบุคลิกภาพมั่นคงในอารมณ์

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของตัวแปร

อิทธิพลการส่งผ่าน (mediating effect) ถูกสร้างขึ้นเมื่อตัวแปรหรือโครงสร้างตัวที่สามเข้าแทรกระหว่างสองโครงสร้างความสัมพันธ์ซึ่งการทำความเข้าใจอิทธิพลการส่งผ่านต้องตรวจสอบอิทธิพลทางตรง (direct effects) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effects) ซึ่งอิทธิพลทางตรงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสองโครงสร้างเชื่อมโยงด้วยลูกศรเดียว เช่น $K \rightarrow E$ และอิทธิพลทางอ้อมเป็นความสัมพันธ์ที่รวมเอาลำดับของความสัมพันธ์อย่างน้อยที่สุดหนึ่งโครงสร้างแทรกเข้าไป เช่น $K \rightarrow M \rightarrow E$ หรือกล่าวได้ว่าอิทธิพลทางอ้อมเป็นลำดับของอิทธิพลทางตรงตั้งแต่สองหรือมากกว่าซึ่งเป็นเส้นทางแบบผสมและแสดงด้วยลูกศรหลายเส้น (Hair et al., 2010 อ้างถึงใน ยูวรี ผลพันธิน, 2555)

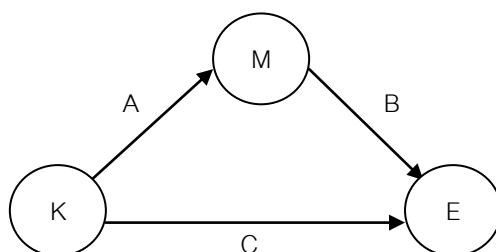
ลักษณะของการส่งผ่าน

ยูวรี ผลพันธิน (2555) กล่าวว่าทดสอบการส่งผ่าน (testing for mediating) ตามทฤษฎีนั้นโครงสร้างของการส่งผ่านจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสองโครงสร้าง ซึ่งมีลักษณะของการส่งผ่านดังนี้

1. การส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediation) เป็นลักษณะของโครงสร้างการส่งผ่านที่ตัวแปรต้นส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ตัวแปรต้นจะส่งผลต่อตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและตัวแปรส่งผ่านส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) เป็นลักษณะของโครงสร้างการส่งผ่านที่ตัวแปรต้นส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ตัวแปรต้นยังส่งผลต่อตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและตัวแปรส่งผ่านส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การตรวจสอบการส่งผ่าน

เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจการตรวจสอบประเภทของการส่งผ่านผู้วิจัยขอใช้ภาพ 2.10 ประกอบการอธิบายดังต่อไปนี้



ภาพ 2.10 ความสัมพันธ์ของ K กับ E และมี M เป็นตัวแปรส่งผ่าน (ยูวรี ผลพັນธิน, 2555)

การตรวจสอบการส่งผ่านว่าเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์หรือการส่งผ่านแบบบางส่วนสามารถทำได้หลายแนวทาง แนวทางแรก ถ้าเส้นทาง C ถูกคาดว่าจะเป็นศูนย์เนื่องจากการส่งผ่าน แสดงว่าเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) สามารถแสดงการส่งผ่านโดยการรวมเส้นทาง A และ B ในโมเดล ไม่ได้รวมเส้นทางตรงจาก K ไปยัง E (คือไม่ได้ให้ผลรวมเส้นทางจาก A ไป B) ถ้าการประมาณค่าโมเดลตามลำดับจาก $K \rightarrow M \rightarrow E$ พบว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีก็จะเป็นการสนับสนุนบทบาทการส่งผ่าน (mediating role) ของ M นอกจากนั้นแล้วความสอดคล้องของโมเดลยังสามารถเปรียบเทียบกับผลของโมเดล SEM เส้นทาง C นั่นคือถ้าการปรับเส้นทาง C มีความสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญซึ่งวัดจาก $\Delta\chi^2$ การส่งผ่านแบบสมบูรณ์ก็จะไม่ถูกสนับสนุน ถ้าหากทั้งสองโมเดลให้ค่า χ^2 เหมือนกันแล้วก็จะสนับสนุนการส่งผ่าน

ขั้นตอนเหล่านี้สามารถประยุกต์ใช้ใน SEM หรือวิธี GLM รวมทั้งการวิเคราะห์ถดถอยพหุ การประเมินการส่งผ่านจากภาพที่มีขั้นตอนดังนี้

1. การประมาณค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่าง K กับ E มีอยู่ (แสดงว่า K มีความสัมพันธ์กับ E) แสดงให้เห็นว่าตัวส่งผ่านมีความสัมพันธ์กับตัวนำเข้า (แสดงว่า K มีความสัมพันธ์กับ M) และแสดงให้เห็นว่าตัวส่งผ่านมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ (แสดงว่า M มีความสัมพันธ์กับ E)
2. การประมาณค่าโมเดลตั้งต้นด้วยอิทธิพลทางตรงเท่านั้น จากนั้นประมาณค่าในโมเดลที่สองที่มีการเพิ่มตัวแปรการส่งผ่าน (mediating variable) และการประมาณค่าอิทธิพลเพิ่มขึ้นอีก 2 ทางคือ A และ B จากนั้นวิเคราะห์การส่งผ่าน ดังนี้

2.1 ถ้าความสัมพันธ์ระหว่าง K กับ E (เส้นทาง C) ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่เปลี่ยนแปลงเมื่อเพิ่มตัวแปรส่งผ่าน (ตัวแปร M) เข้าไปในโมเดล (นั่นคือในโมเดลมีทั้ง K และ M เป็นตัวทำนาย E) ดังนั้นการส่งผ่านจะไม่ถูกสนับสนุนหรือ ตัวแปร M ไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.2 ถ้าความสัมพันธ์ในเส้นทาง C ลดลงแต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อมีตัวแปรส่งผ่าน (ตัวแปร M) เพิ่มเข้ามาเป็นตัวทำนายก็จะเป็นการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation)

2.3 ถ้าความสัมพันธ์ในเส้นทาง C ลดลงไปจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหลังจากใส่ตัวแปรส่งผ่าน (ตัวแปร M) แล้วนั่นแสดงว่าเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediation)

นอกจากนี้ ยูวีรี ผลพันธิน (2555) กล่าวว่าการศึกษาการวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของตัวแปรที่มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลาย มีหลักการและขั้นตอนการวิเคราะห์ที่เป็นพื้นฐานการวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของตัวแปรที่สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายคือแนวคิดของ Baron และ Kenny (1986) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าตัวแปรที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านจะประกอบด้วยเงื่อนไข 3 ข้อดังนี้ 1) ตัวแปรต้นต้องมีอิทธิพลต่อตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ตัวแปรส่งผ่านต้องมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) เมื่อเส้นทางในข้อ 1 และ 2 ถูกควบคุม ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นไปยังตัวแปรตามจะไม่มีนัยสำคัญอีกต่อไป สอดคล้องกับวิธีการที่ Hair et al. (2010) ได้นำเสนอข้างต้น

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ผู้วิจัยพบว่าม้งานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนั้นในการกำหนดความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลกรอบแนวคิดผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในงานวิจัย ดังต่อไปนี้

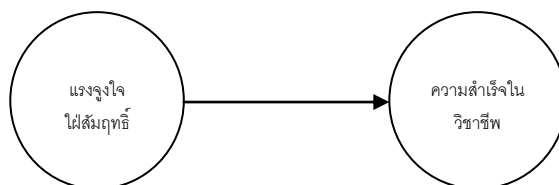
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในวิชาชีพ

ตัวแปรต้น มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านการสอน ด้านการทำวิจัยและด้านงานโรงเรียนและการบริการ 3) ความผูกพันในวิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร คือ เอกลักษณะในวิชาชีพ การวางแผนในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพ และ 4) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร คือ ความมั่นคงในอารมณ์ การเปิดเผยชอบแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและการมีจิตสำนึก

ความสำเร็จในวิชาชีพครู ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพของ Gattiker และ Larwood (1986), Judge et al., (1995), Sturges (1999) และ Nabi (2001) เป็นแนวทางในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในวิชาชีพ

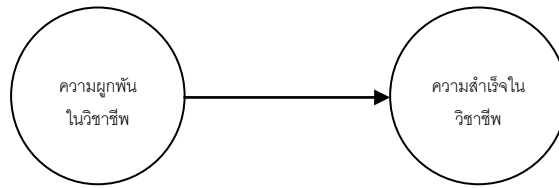
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และงานวิจัยของนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542), พัชรภรณ์ จินกุล (2547) และวลัยพร ศิริภิรมย์ (2550) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ



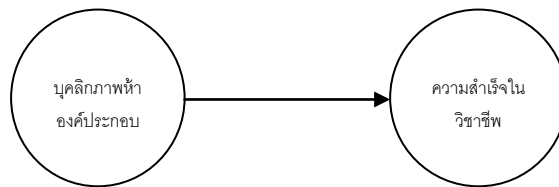
การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของ Bandura ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อการทำงานของบุคคลและงานวิจัยของ Day และ Allen (2004), Pachulicz et al., (2008) และ Ballout (2009) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ Niu (2010) และ Klassen และ Chiu (2011) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพอีกด้วย



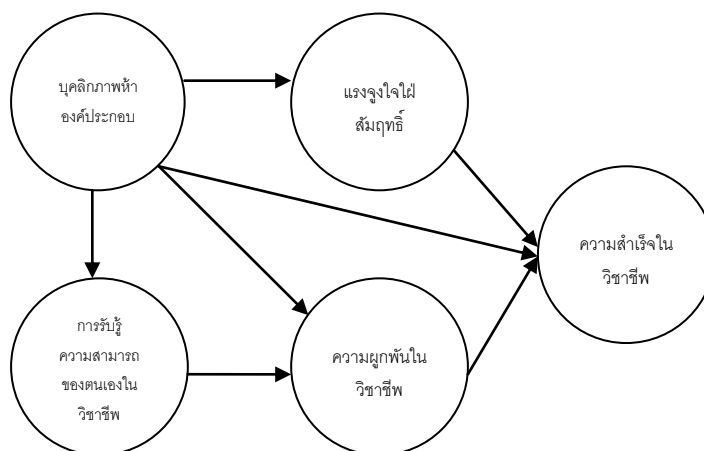
ความผูกพันในวิชาชีพ จากการศึกษาของงานวิจัยของ Iles, Mabey และ Roberson (1990) อ้างถึงใน อัญชลี เสงตระกุล, 2549), นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542), อัญชลี เสงตระกุล (2549), Day และ Allen (2004), Poon (2004) และ Ballout (2009) พบว่าความผูกพันในวิชาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

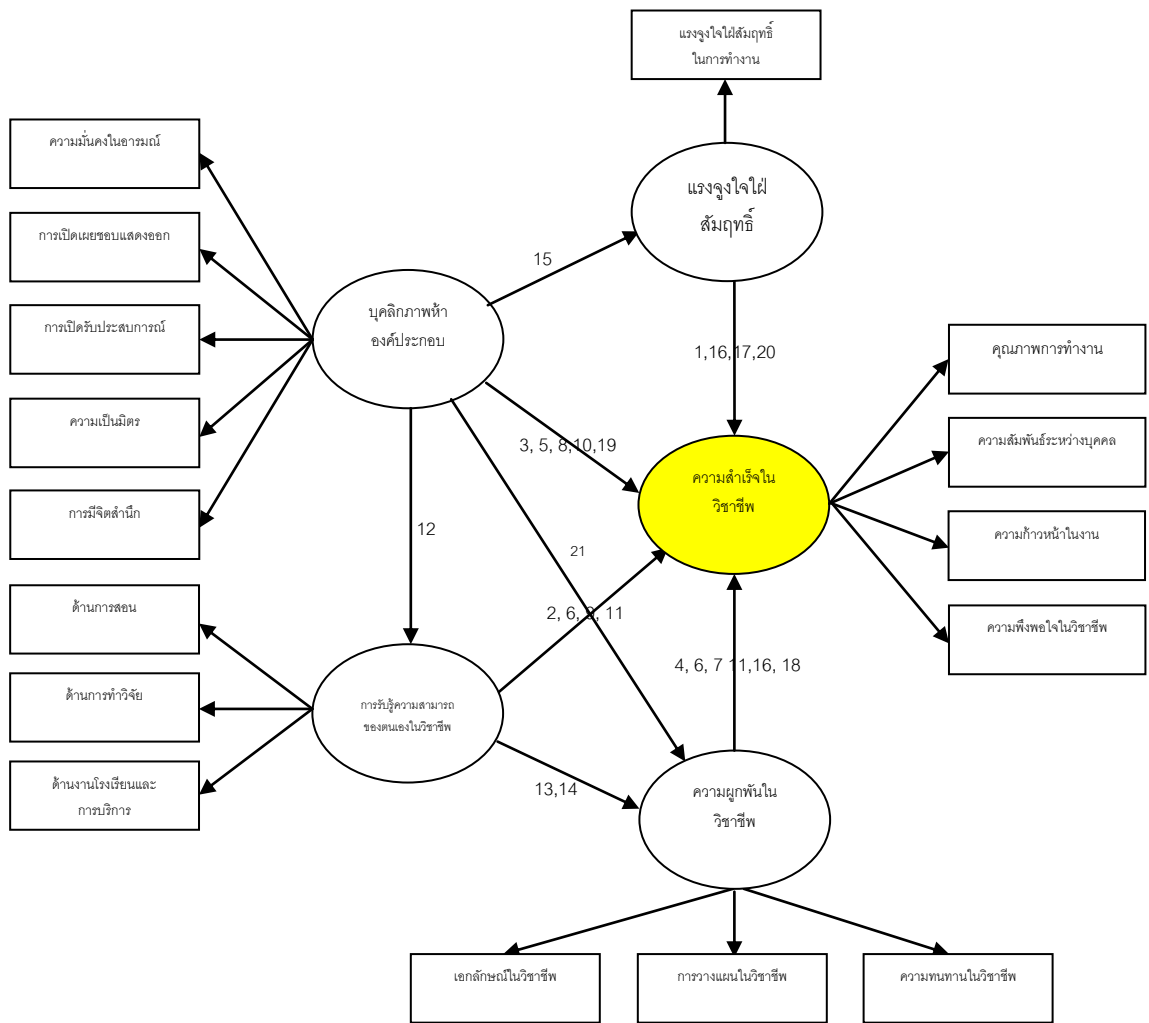


บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จากทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและงานวิจัยของ Seibert และ Kraimer (2001), Ng et al., (2005), Wu และ Turban (2008) และพรพรรณ อุนุมาศ (2550) พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ



นอกจากนี้ Spurk และ Abele, (2010) พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและ Heaven (1989), Busato et al., (1999), De Guzman, Calderon และ Cassaretto (2003) และ Kanfer, Ackerman และ Heggestad (1996 อ้างถึงใน Komarraju, Karau & Schmeck, 2009) พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Kumar และ Bakhshi (2010) พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ





แผนภาพ 2.11 กรอบแนวคิดโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

หมายเหตุ 1 = ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, 2 = ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม, 3 = ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ, 4 = Iles, Mabey และ Roberson (1990), 5 = Seibert และ Kraimer (2001), 6 = Day และ Allen (2004), 7 = Poon (2004), 8 = Ng et al., (2005), 9 = Pachulicz et al., (2008), 10 = Wu และ Turban (2008), 11 = Ballout (2009), 12 = Spurrk และ Abele, (2010), 13 = Niu (2010), 14 = Klassen และ Chiu (2011), 15 = Heaven (1989), Busato et al., (1999), De Guzman, Calderon และ Cassaretto (2003) และ Kanfer, Ackerman และ Heggstad (1996) อ้างถึงใน Komarraju, Karau และ Schmeck, (2009), 16 = นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542), 17 = พัทยาภรณ์ จินสกุล (2547), 18 = อัญชลี เห่งตระกูล (2549), 19 = พรพรรณ อนุมาศ (2550), 20 = วลัยพร ศิริภิรมย์ (2550), 21 = Kumar และ Bakhshi (2010)

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ 6 ประการ ดังนี้

ประการแรก ปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงกับความสำเร็จในวิชาชีพครู คือ บุคลิกภาพ

ห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ ประการที่สอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบน่าจะมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมผ่านการ

รับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไปยัง

ความสำเร็จในวิชาชีพ ประการที่สาม การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพน่าจะมีอิทธิพล

ทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในวิชาชีพไปยังความสำเร็จในวิชาชีพ ประการที่สี่ โมเดลเชิง

สาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประการที่ห้า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้

ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพน่าจะเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่าง

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพครู และประการที่หก ตัวแปรความผูกพันใน

วิชาชีพน่าจะเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพกับความสำเร็จ

ในวิชาชีพ

ตอนที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ในรูปแบบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship model) โดยศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรและตัวแปรส่งผ่านที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์ 3 ประการดังนี้ 1) เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาค 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล และ 3) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลและการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่าง 2 วิธี คือ วิธีที่ 1 กำหนดขนาดของตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลจากแนวคิดของ Hair et al. (1998 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยการใช้กฎแห่งการจัดเจน (rule of thumb) กล่าวคือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรจะเป็น 10 – 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยจำนวนพารามิเตอร์ 40 ค่า โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คนต่อพารามิเตอร์ 1 ค่า ดังนั้นจึงมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 800 คน และวิธีที่ 2 กำหนดขนาดของตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนจากโปรแกรม G*power (Faul et al., 2007) โดยกำหนดค่า effect size เท่ากับ 0.25 ค่าความคลาดเคลื่อน (α) เท่ากับ 0.05 และค่า power เท่ากับ 0.80 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 260 คน ดังนั้นจาก

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ความสำเร็จในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้รวม 16 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง ระดับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลจากการทำงานในวิชาชีพครูซึ่งก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจหรือส่งผลต่อจิตใจของครูด้านบวก วัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดความสำเร็จในวิชาชีพครูของอัญชลี เสงี่ยมกุล (2549) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Gattiker และ Lawood (1986) และพัฒนาจากแบบวัดความพึงพอใจในวิชาชีพของ Greenhaus (1990) โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปรดังต่อไปนี้

คุณภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานของครูได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ มีการเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ทำอย่างเต็มที่ แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ทำงานด้วยใจรักและมีความสุขในงานที่ทำ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับชื่นชมจากทุกฝ่าย ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเพื่อนครูเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจังและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ครูได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนวิทยฐานะและการเลื่อนขั้น เลื่อนวิทยฐานะมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนครูในระดับเดียวกัน

ความพึงพอใจในวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกทางบวกหรือเป็นสุขกับการปฏิบัติงานหรือตำแหน่งที่ได้รับหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความปรารถนาของครูที่เป็นแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยแข่งขันกับผู้อื่นหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ เมื่อประสบความสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจแต่เมื่อไม่สำเร็จก็ยอมรับความจริงและพร้อมที่จะปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นซึ่งวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเดอนเพ็ญ กลกิจ (2553) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ McClellane (1985)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ หมายถึง ระดับความเชื่อของครูว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ รับรู้และตัดสินใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้และสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานตามที่ตนเองต้องการซึ่งวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรดังต่อไปนี้

ด้านการสอน หมายถึง ระดับความเชื่อของครูว่าตนเองมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่การเตรียมตัวและจัดทำแผนการสอน การดำเนินการสอนและประเมินผลผู้เรียน รับรู้และตัดสินใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติการสอนและสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

ด้านการทำวิจัย หมายถึง ระดับความเชื่อของครูว่าตนเองมีความสามารถ รับรู้และตัดสินใจว่าตนเองสามารถทำงานวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะได้

ด้านงานโรงเรียนและการบริการ หมายถึง ระดับความเชื่อของครูว่าตนเองมีความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานธุรการ งานบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน เป็นต้น ตลอดจนงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน รับรู้และตัดสินใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้และสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความผูกพันในวิชาชีพครู หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงคุณลักษณะของตนเองของครูที่มีต่อวิชาชีพครูโดยแสดงออกถึงการยอมรับและให้ความสำคัญต่อวิชาชีพครู การวางแผนในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ตลอดจนความตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นซึ่งวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดความผูกพันในวิชาชีพของอัญชลี เสงี่ยมกุล (2549) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Carson และ Bedian (1994) โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรดังต่อไปนี้

เอกลักษณ์ในวิชาชีพ หมายถึง การยอมรับและให้ความสำคัญต่อวิชาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของตน มีลักษณะเฉพาะที่มีความหมายและมีความเหมาะสมต่อตนเองมาก

การวางแผนในวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู มีการวางแผนการทำงานและการพัฒนาตนเองในความก้าวหน้าของวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายทางวิชาชีพที่กำหนดไว้

ความทนทานในวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูมีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ มีความอดทนต่อความยุ่งยากทางวิชาชีพ กล้าเผชิญหน้าต่ออุปสรรคหรือความลำบากต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อการทำงานในวิชาชีพต่อไป

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นของครูที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก การกระทำที่ตอบสนองและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพครูซึ่งวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของธนิษฐ์ รัตนโอฬาร (2553) ที่ปรับปรุงจากแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ The International Personality Item Pool (IPIP) ที่พัฒนาโดย Goldberg (1992) โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปรดังต่อไปนี้

ความมั่นคงในอารมณ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความไม่แปรปรวนทางอารมณ์ และสามารถปรับตัวให้ทนต่อสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบได้

การเปิดเผยชอบแสดงออก หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ชอบงานสร้างสรรค์ ชอบพูดคุยและชอบสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น

การเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการเรียนรู้และตอบรับสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ และเข้าใจสิ่งต่างๆ รอบตัวอย่างรวดเร็ว

ความเป็นมิตร หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการมีความคิดเห็นที่โน้มเอียงคล้ายคลึงกับผู้อื่น คำนึงถึงบุคคลรอบข้างและเห็นอกเห็นใจในความรู้สึกของผู้อื่น รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและปฏิบัติตามคำแนะนำที่ดีของผู้อื่น

การมีจิตสำนึก หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการบังคับตนให้มีระเบียบวินัย มีความรอบคอบ ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนและพยายามทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

ภูมิภาค เพศอายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับวิทยฐานะ ระดับชั้นที่สอนและกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของครู ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ โดยให้ผู้ตอบเลือกระดับความคิดที่คิดว่าตรงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ครูเห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อนั้น
ระดับ 4	หมายถึง	ครูเห็นด้วยกับคำถามข้อนั้น
ระดับ 3	หมายถึง	ครูไม่แน่ใจกับคำถามข้อนั้น
ระดับ 2	หมายถึง	ครูไม่เห็นด้วยกับคำถามข้อนั้น
ระดับ 1	หมายถึง	ครูไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อนั้น

ข้อคำถามในส่วนนี้แยกออกเป็น 2 กรณี ได้แก่ข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของครู

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
ครูเห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อนั้น	5	1
ครูเห็นด้วยกับคำถามข้อนั้น	4	2
ครูไม่แน่ใจกับคำถามข้อนั้น	3	3
ครูไม่เห็นด้วยกับคำถามข้อนั้น	2	4
ครูไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อนั้น	1	5

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูดังนี้

คะแนน 4.50 - 5.00	หมายถึง	ลักษณะที่มุ่งวัดอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนน 3.50 - 4.49	หมายถึง	ลักษณะที่มุ่งวัดอยู่ในระดับสูง
คะแนน 2.50 - 3.49	หมายถึง	ลักษณะที่มุ่งวัดอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 1.50 - 2.49	หมายถึง	ลักษณะที่มุ่งวัดอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1.00 - 1.49	หมายถึง	ลักษณะที่มุ่งวัดอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ และความผูกพันในวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ โดยให้ผู้ตอบเลือกระดับความคิดที่คิดว่าตรงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามและเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนจากข้อคำถามเช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยให้ผู้ตอบเลือกระดับการรับรู้ที่เกิดขึ้นตรงกับกรรับรู้ของตนเองมากที่สุด มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความสำเร็จในวิชาชีพครู โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ครูเห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อนั้น
ระดับ 4	หมายถึง	ครูเห็นด้วยกับคำถามข้อนั้น
ระดับ 3	หมายถึง	ครูไม่แน่ใจกับคำถามข้อนั้น
ระดับ 2	หมายถึง	ครูไม่เห็นด้วยกับคำถามข้อนั้น
ระดับ 1	หมายถึง	ครูไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อนั้น

ตาราง 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
ครูเห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อนั้น	5
ครูเห็นด้วยกับคำถามข้อนั้น	4
ครูไม่แน่ใจกับคำถามข้อนั้น	3
ครูไม่เห็นด้วยกับคำถามข้อนั้น	2
ครูไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อนั้น	1

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับระดับของความสำเร็จในวิชาชีพครูดังนี้

คะแนน 4.50 - 5.00	หมายถึง	ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนน 3.50 - 4.49	หมายถึง	ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับสูง
คะแนน 2.50 - 3.49	หมายถึง	ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 1.50 - 2.49	หมายถึง	ครูมีความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1.00 - 1.49	หมายถึง	ครูมีความสำเร็จอยู่ในระดับต่ำมาก

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครูและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยพบว่าตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีเครื่องมือมาตรฐานที่สร้างไว้แล้วและสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือเหล่านั้นมาพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทที่จะศึกษา รายละเอียดในการพัฒนาแบบวัดของแต่ละตัวแปร มีดังต่อไปนี้

1) **ความสำเร็จในวิชาชีพ** ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดความสำเร็จในวิชาชีพของ อัญชลี แซ่ตระกูล (2549) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Gattiker และ Lawood (1986) โดยการปรับปรุงภาษาให้กระชับและชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบด้วยด้านการทำงาน (ความเที่ยง = 0.82) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ความเที่ยง = 0.82) และด้านความก้าวหน้าในงาน (ความเที่ยง = 0.92) โดยเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ส่วนด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยการปรับปรุงภาษาและปรับให้เหมาะสมกับบริบทของครู จากแบบวัดความพึงพอใจในวิชาชีพของ Greenhaus (1990) (ความเที่ยง = 0.88) โดยเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

2) **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเดือนเพ็ญ กลกิจ (2553) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ McClellane (1985) โดยการปรับปรุงภาษาให้กระชับและชัดเจนยิ่งขึ้น มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.95 เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3) **การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ** ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพของ Kossek et al., (1998) ที่ปรับปรุงจากแบบวัดของ Sherer และ Adams (1983) มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.86 เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยการปรับปรุงภาษาและปรับให้เข้ากับบริบทของงานในวิชาชีพครู โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานในวิชาชีพครูซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดกรอบภาระงานของครู แบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ 1) งานการผลิตผู้เรียน 2) งานวิจัยและสร้างสรรค์วิชาการ 3) งานบริการทางวิชาการ 4) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5) งานกิจการของผู้เรียน 6) งานบริหารและบริการ และ

(7) งานเฉพาะกิจ (งานที่โรงเรียนมอบหมายให้ปฏิบัติ) และพัสดุนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) ได้แบ่งภาระงานของครูเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) งานประจำ คือ งานการเรียนการสอน 2) งานพิเศษเพิ่มเติมที่ได้รับมอบหมาย และ (3) งานจร คือ งานตามที่ผู้บริหารขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้เกณฑ์ในการแบ่งภาระงานของครูตามเกณฑ์ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและพัสดุนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) โดยปรับด้านงานการผลิตผู้เรียนและงานบริการทางวิชาการ เป็นงานด้านการสอน ปรับด้านงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานกิจการของผู้เรียน งานบริหารและบริการ และงานเฉพาะกิจ (งานที่โรงเรียนมอบหมายให้ปฏิบัติ) เป็นด้านงานโรงเรียนและการบริการ ดังนั้นตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการสอน ด้านการทำงานวิจัยและด้านงานโรงเรียนและการบริการ โดยเป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

4) **ความผูกพันในวิชาชีพ** ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดของอัญชลี เห่งตระกูล (2549) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Carson และ Bedian (1994) โดยการปรับปรุงภาษาให้มีความกระชับและชัดเจนยิ่งขึ้น มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.95 เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด มีลักษณะเป็นมาตรแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เอกลักษณะในวิชาชีพ (ความเที่ยง = 0.94) การวางแผนในวิชาชีพ (ความเที่ยง = 0.94) และความทนทานในวิชาชีพ (ความเที่ยง = 0.85)

5) **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ** ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของธนิษฐ์ รัตนโอฬาร (2553) ที่ปรับปรุงจากแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ The International Personality Item Pool (IPIP) ที่พัฒนาโดย Goldberg (1992) โดยการปรับปรุงภาษาและปรับให้เหมาะสมกับบริบทของวิชาชีพครู เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ มีลักษณะเป็นมาตรแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมั่นคงในอารมณ์ (ความเที่ยง = 0.84) การเปิดเผยชอบแสดงออก (ความเที่ยง = 0.64) การเปิดรับประสบการณ์ (ความเที่ยง = 0.67) ความเป็นมิตร (ความเที่ยง = 0.84) และการมีจิตสำนึก (ความเที่ยง = 0.69)

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อคำถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของภาษา ตลอดจนรูปแบบของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร ตลอดจนความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยใช้ดัชนี IOC โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามตัวแปร

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามตัวแปร

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามตัวแปร

การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรกับข้อคำถามของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของความสำเร็จในวิชาชีพครู มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) อาจารย์สอนในระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และมีประสบการณ์ในการสอนมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน
- 2) นักวิชาการสาขาการวัดและประเมินผลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน
- 3) นักวิชาการสาขาวิจัยการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน
- 4) นักวิชาการสาขาจิตวิทยาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน
- 5) ครูสอนในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยได้รับรางวัลครูดีเด่น เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนซึ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนและการพัฒนานักเรียนมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) พบว่าค่าดัชนี IOC ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ที่มากกว่า 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด สามารถนำไปใช้วัดได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้ปรับปรุงภาษาให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น ผลการตรวจสอบสรุปได้ดังตาราง 3.3

ตาราง 3.4 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม

ค่าดัชนี IOC	จำนวนข้อ					รวม	ร้อยละ
	ความสำเร็จ ในวิชาชีพ	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การรับรู้ ความสามารถ ของตนเองใน วิชาชีพ	ความ ผูกพันใน วิชาชีพ	บุคลิกภาพ ห้าองค์ ประกอบ		
1.00	20	10	14	22	14	81	87.10
0.8	1	-	1	-	8	9	9.68
0.6	-	-	-	-	3	3	3.23
< 0.50	-	-	-	-	-	0	0
รวม	21	10	15	22	25	93	100

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงข้อคำถามตามที่คุณครูผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ โดยการปรับภาษาของข้อคำถามบางข้อให้มีความเหมาะสมและให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 5 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามในแต่ละด้านมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.649 - 0.953 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง

ขั้นตอนที่ 6 จากการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try out) พบว่าครูส่วนใหญ่เสนอแนะว่าแบบสอบถามมีข้อคำถามมากเกินไป (93 ข้อ) ซึ่งถ้านำไปเก็บข้อมูลจริงอาจทำให้ไม่ได้รับความมือในการตอบแบบสอบถามหรือผู้ตอบแบบสอบถามอาจเกิดความเมื่อยล้าในการทำแบบสอบถามและอาจส่งผลให้ได้ข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงพิจารณาปรับจำนวนข้อคำถามให้ลดลงโดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะของคุณครูผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่าตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีข้อความซ้ำๆกัน คล้ายกันมาก สามารถเลือกเอาข้อใดข้อหนึ่งได้ ผู้วิจัยจึงปรับลดข้อคำถาม โดยพิจารณาจากคำแนะนำของคุณครูผู้ทรงคุณวุฒิและพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมของทุกข้อคำถามในด้านนั้นๆ กับข้อคำถาม (Corrected Item-Total Correlation) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพ ผู้วิจัยพิจารณาค่า Corrected Item-Total Correlation หรือ ค่า CICT พบว่าข้อคำถามที่ 56) การสอนหนังสือเป็นงานที่ฉันสามารถทำได้ดี มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด (CITC = 0.663) ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามนี้ ทำให้มีค่าความเที่ยงเพิ่มขึ้นเป็น 0.959 เมื่อพิจารณาค่า CICT อีกครั้งพบว่า ข้อคำถามที่ 53) วิชาชีพครูมีความหมายต่อฉันมาก มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด (CITC = 0.731) ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามนี้ ทำให้มีค่าความเที่ยงเพิ่มขึ้นเป็น 0.962 และเมื่อพิจารณาค่า CICT อีกครั้งพบว่า ข้อคำถามที่ 55) ฉันรู้สึกผูกพันกับงานในวิชาชีพครู มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด (CITC = 0.822) ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามนี้ ทำให้มีค่าความเที่ยงเพิ่มขึ้นเป็น 0.962 รายละเอียดดังตาราง 3.5

ตาราง 3.5 การพิจารณาตัดข้อคำถามของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพ

การพิจารณาตัดข้อ 56			การพิจารณาตัดข้อ 53			การพิจารณาตัดข้อ 55		
ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation (CICT)	Alpha if Item Deleted	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation (CICT)	Alpha if Item Deleted	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation (CICT)	Alpha if Item Deleted
ข้อ 51	0.930	0.944	ข้อ 51	0.935	0.947	ข้อ 51	0.935	0.949
ข้อ 52	0.896	0.945	ข้อ 52	0.902	0.949	ข้อ 52	0.909	0.952
ข้อ 53	0.704	0.957	ข้อ 53	0.731	0.962	ข้อ 54	0.920	0.950
ข้อ 54	0.914	0.944	ข้อ 54	0.913	0.948	ข้อ 55	0.822	0.962
ข้อ 55	0.821	0.951	ข้อ 55	0.836	0.955	ข้อ 57	0.896	0.953
ข้อ 56	0.663	0.959	ข้อ 57	0.892	0.950	ข้อ 58	0.815	0.961
ข้อ 57	0.921	0.943	ข้อ 58	0.810	0.956			
ข้อ 58	0.824	0.950						

ความเที่ยงของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพก่อนตัดข้อคำถาม = 0.955

2) ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ด้านการวางแผนในวิชาชีพ ผู้วิจัยพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้เลือกข้อคำถามข้อใดข้อหนึ่ง ระหว่างข้อ 62) ฉันตั้งใจเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในงาน กับ ข้อ 64) ฉันมีการวางแผนเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยพิจารณาเลือกข้อ 64 จากนั้นพิจารณาตัดทิ้งข้อคำถามอีก 1 ข้อโดยการพิจารณาค่า Corrected Item-Total Correlation หรือ ค่า CICT พบว่าข้อคำถามที่ 60) ฉันกำหนดแผนการสอนของตนเองเพื่อความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด (CITC = 0.607) ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามนี้ ทำให้มีค่าความเที่ยงเพิ่มขึ้นเป็น 0.917 รายละเอียดดังตาราง 3.6

ตาราง 3.6 การพิจารณาตัดข้อคำถามของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ด้านการวางแผนในวิชาชีพ

การพิจารณาตัดข้อ 56		
ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation (CICT)	Alpha if Item Deleted
ข้อ 59	0.764	0.896
ข้อ 60	0.607	0.917
ข้อ 61	0.822	0.888
ข้อ 62	0.737	0.901
ข้อ 63	0.835	0.886
ข้อ 64	0.781	0.894

ความเที่ยงของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ด้านการวางแผนในวิชาชีพก่อนตัดข้อคำถาม = 0.895

3) ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ด้านความทนทานในวิชาชีพ ผู้วิจัยพิจารณาค่า Corrected Item-Total Correlation หรือ ค่า CITC พบว่าข้อคำถามที่ 68) จึงทุ่มเทให้กับการทำงานในวิชาชีพครูอย่างเต็มที่แม้จะพบกับอุปสรรค มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด (CITC = 0.535) ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามนี้ ทำให้มีค่าความเที่ยงเพิ่มขึ้นเป็น 0.914 และเมื่อพิจารณาค่า CITC อีกครั้งพบว่า ข้อคำถามที่ 72) คุณประโยชน์ของงานครุมีมากเมื่อเทียบกับที่ฉันได้ลงทุนไป มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่นๆ น้อยที่สุด (CITC = 0.655) ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามนี้ ทำให้มีค่าความเที่ยงเพิ่มขึ้นเป็น 0.922 รายละเอียดดังตาราง 3.7

ตาราง 3.7 การพิจารณาตัดข้อคำถามของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ด้านความทนทานในวิชาชีพ

การพิจารณาตัดข้อ 68			การพิจารณาตัดข้อ 72		
ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation (CICT)	Alpha if Item Deleted	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation (CICT)	Alpha if Item Deleted
ข้อ 66	0.837	0.878	ข้อ 66	0.861	0.884
ข้อ 67	0.814	0.879	ข้อ 67	0.822	0.889
ข้อ 68	0.535	0.914	ข้อ 69	0.781	0.899
ข้อ 69	0.747	0.891	ข้อ 70	0.609	0.918
ข้อ 70	0.697	0.897	ข้อ 71	0.918	0.877
ข้อ 71	0.872	0.875	ข้อ 72	0.655	0.922
ข้อ 72	0.631	0.900			

ความเที่ยงของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ด้านความทนทานในวิชาชีพก่อนตัดข้อคำถาม = 0.905

4) ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ ผู้วิจัยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมของทุกข้อคำถามในด้านนั้นๆ กับข้อคำถาม (Corrected Item-Total Correlation) พบว่าข้อคำถามที่ 93) นั้นมีความสุขกับการเป็นครู มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด (CITC = 0.493) ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามนี้ ทำให้มีค่าความเที่ยงเพิ่มขึ้นเป็น 0.957 รายละเอียดดังตาราง 3.8

ตาราง 3.8 การพิจารณาตัดข้อคำถามของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ ด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ

การพิจารณาตัดข้อ 93		
ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation (CICT)	Alpha if Item Deleted
ข้อ 88	0.832	0.912
ข้อ 89	0.925	0.901
ข้อ 90	0.853	0.910
ข้อ 91	0.837	0.912
ข้อ 92	0.881	0.906
ข้อ 93	0.493	0.957

ความเที่ยงของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ ด้านความพึงพอใจในวิชาชีพก่อนตัดข้อคำถาม = 0.930

สรุปว่าผู้วิจัยพิจารณาตัดข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ทำให้เหลือข้อคำถามในแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 85 ข้อ ดังตาราง 3.9 โดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.649 – 0.962 ตาราง 3.10

ตาราง 3.9 โครงสร้างของตัวแปรในแบบสอบถาม

ประเด็นหลัก	จำนวนข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวนข้อ	ข้อที่
ภูมิหลัง	9	สถานภาพทั่วไป	9	1 - 9
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	25	ความมั่นคงในอารมณ์	5	1 - 5
		เปิดเผยชอบแสดงออก	5	6 - 10
		เปิดรับประสบการณ์	5	11 - 15
		ความเป็นมิตร	5	16 - 20
		การมีจิตสำนึก	5	21 - 25
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	10	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	10	26 - 35
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในวิชาชีพ	15	ด้านการสอน	5	36 - 40
		ด้านการทำวิจัย	5	41 - 45
		ด้านงานโรงเรียนและการบริการ	5	46 - 50

ตาราง 3.9 (ต่อ) โครงสร้างของตัวแปรในแบบสอบถาม

ประเด็นหลัก	จำนวนข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวนข้อ	ข้อที่
ความผูกพันในวิชาชีพ	15	เอกลักษณ์ในวิชาชีพ	5	51 - 55
		การวางแผนในวิชาชีพ	5	56 - 60
		ความทนทานในวิชาชีพ	5	61 - 65
ความสำเร็จในวิชาชีพครู	20	คุณภาพการทำงาน	5	66 - 70
		ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5	71 - 75
		ความก้าวหน้าในงาน	5	76 - 80
		ความพึงพอใจในวิชาชีพ	5	81 - 85

ตาราง 3.10 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย	ความเที่ยง (n=30)
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ความมั่นคงในอารมณ์	0.770
	เปิดเผยชอบแสดงออก	0.649
	เปิดรับประสบการณ์	0.874
	ความเป็นมิตร	0.651
	การมีจิตสำนึก	0.671
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	0.856
การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ	ด้านการสอน	0.670
	ด้านการทำวิจัย	0.908
	ด้านงานโรงเรียนและการบริการ	0.797
ความผูกพันในวิชาชีพ	เอกลักษณ์ในวิชาชีพ	0.962
	การวางแผนในวิชาชีพ	0.917
	ความทนทานในวิชาชีพ	0.918
ความสำเร็จในวิชาชีพครู	คุณภาพการทำงาน	0.893
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.913
	ความก้าวหน้าในงาน	0.851
	ความพึงพอใจในวิชาชีพ	0.957

ขั้นตอนที่ 7 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง(construct validity) เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือในการวัดตัวแปรแฝง ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดตัวแปรแฝงทั้งหมด 4 โมเดล ได้แก่ โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านความผูกพันในวิชาชีพ และโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านความสำเร็จในวิชาชีพครู ซึ่งใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ใดไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยแสดงว่าเมทริกซ์นั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมกันและไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) โดยค่า KMO ควรมีค่าใกล้เคียง 1 และไม่ควรถ่ำกว่า .05 ถ้าน้อยแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อยไม่เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เมื่อได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้วจึงใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) สำหรับน้ำหนักองค์ประกอบ ผู้วิจัยนำเสนอน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบ (b) และน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (B) การเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยพิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน เพราะการเปรียบเทียบไม่สามารถนำน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบมาเปรียบเทียบได้เนื่องจากหน่วยการวัดตัวแปรต่างกัน รายละเอียดของการวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดลมีดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยชอบแสดงออก (EXTRA) และความมั่นคงในอารมณ์ (NEURO) ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .050 ถึง .430 ลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ การมีจิตสำนึก (CONSCI) และการเปิดรับประสบการณ์ (OPENESS) มีค่าเท่ากับ .430 รองลงมาคือ ความเป็นมิตร (AGREE) และการเปิดรับประสบการณ์ (OPENESS) มีค่าเท่ากับ .405 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ความมั่นคงในอารมณ์ (NEURO) และการเปิดเผยชอบแสดงออก (EXTRA) มีค่าเท่ากับ .050 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่ามีค่าเท่ากับ 425.405 ($p < .01$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีความสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ .668 ซึ่งผลการทดสอบนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ ในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันและเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ โดยมีรายละเอียดแสดงดังตาราง 3.11

ตาราง 3.11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตัวแปร	NUERO	EXTRA	OPEN	AGREE	CONSCI
NUERO	1				
EXTRA	0.050	1			
OPEN	0.217**	0.297**	1		
AGREE	0.099**	0.186**	0.405**	1	
CONSCI	0.114**	0.133**	0.430**	0.262**	1
Mean	3.485	3.190	3.828	3.626	4.211
S.D.	0.698	0.585	0.614	0.476	0.511
Bartlett's Test of Sphericity = 425.405 df = 10 p = 0.000					
KMO = 0.668					

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

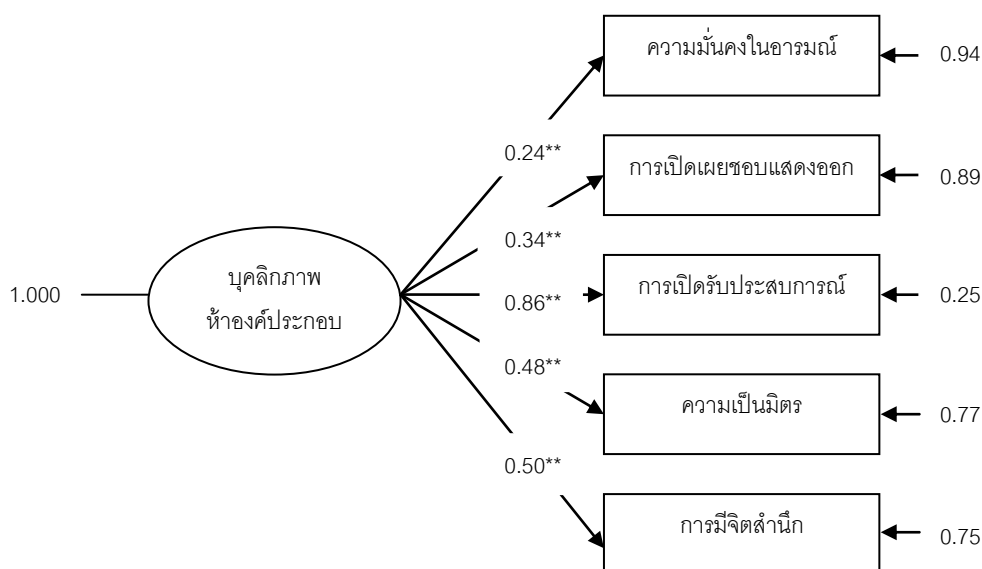
ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 4.776 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.444 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ($df = 5$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.993 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.005

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.242 ถึง 0.863 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การเปิดรับประสบการณ์ (OPENESS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.863 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบร้อยละ 74.5 รองลงมาคือ ความเป็นมิตร (AGREE) การมีจิตสำนึก (CONSCI) การเปิดเผยชอบแสดงออก (EXTRA) และความมั่นคงในอารมณ์ (NEURO) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.498, 0.477, 0.338 และ 0.242 ตามลำดับ และมีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบร้อยละ 24.8, 22.7, 11.5 และ 5.9 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 3.12 และแผนภาพ 3.1

ตาราง 3.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สป.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	B			
NUERO	0.169(0.028)	0.242	6.042**	0.059	0.078
EXTRA	0.198(0.023)	0.338	8.428**	0.115	0.138
OPENESS	0.530(0.029)	0.863	18.168**	0.745	1.164
AGREE	0.227(0.019)	0.477	11.703**	0.227	0.273
CONSCI	0.255(0.021)	0.498	12.170**	0.248	0.274
Chi-square = 4.78 df = 5 P = .444					
GFI = 0.998 AGFI = 0.993 RMR = 0.005					

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$



แผนภาพ 3.1 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ของการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .413 ถึง .469 ลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการทำวิจัย (RESEARCH) และด้านการสอน (TEACHING) มีค่าเท่ากับ .469 รองลงมาคือ ด้านงานโรงเรียนและการบริการ (SCHOOL) และด้านการสอน (TEACHING) และด้านงานโรงเรียนและการบริการ (SCHOOL) และด้านการทำวิจัย (RESEARCH) มีค่าเท่ากับ .425 และ .413 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่ามีค่าเท่ากับ 409.834 ($p < .01$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ .670 ซึ่งผลการทดสอบนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ ในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันและเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ โดยมีรายละเอียดแสดงดังตาราง 3.13

ตาราง 3.13 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ

ตัวแปร	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL
TEACHING	1		
RESEARCH	0.469**	1	
SCHOOL	0.425**	0.413**	1
Mean	3.823	3.765	3.870
S.D.	0.497	0.629	0.676
Bartlett's Test of Sphericity = 409.834 df = 3 p = 0.000			
KMO = 0.670			

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

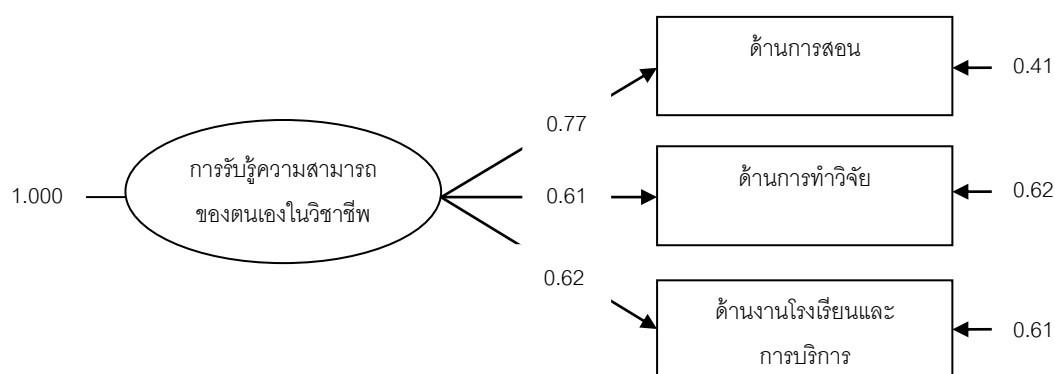
ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 1.780 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.182 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 (df = 1) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.991 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.007

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.615 ถึง 0.769 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ด้านการสอน (TEACHING) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.769 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพร้อยละ 59.2 รองลงมาคือ ด้านการทำวิจัย (RESEARCH) และด้านงานโรงเรียนและการบริการ (SCHOOL) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.622 และ 0.615 ตามลำดับ และมีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพร้อยละ 38.7 และ 37.8 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 3.14 และแผนภาพ 3.2

ตาราง 3.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	SE	R ²	สปล.คะแนน องค์ประกอบ
	b	B				
TEACHING	1.000	0.769	<-->	<-->	0.592	0.402
RESEARCH	1.000	0.615	<-->	<-->	0.378	0.154
SCHOOL	1.105	0.622	14.761	0.075	0.387	0.173
Chi-square = 1.780		df = 1	P = 0.182			
GFI = 0.998		AGFI = 0.991	RMR = 0.007			

หมายเหตุ <--> หมายถึง ไม่รายงานค่า SE และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (constrained parameter)



แผนภาพ 3.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความผูกพันในวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ของความผูกพันในวิชาชีพทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .552 ถึง .673 ลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ความทนทานในวิชาชีพ (RESIRIEN) และการวางแผนในวิชาชีพ (PLANNING) มีค่าเท่ากับ .673 รองลงมาคือ ความทนทานในวิชาชีพ (RESIRIEN) และเอกลักษณ์ในวิชาชีพ (IDENTITY) และการวางแผนในวิชาชีพ (PLANNING) และเอกลักษณ์ในวิชาชีพ (IDENTITY) มีค่าเท่ากับ .555 และ .552 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่ามีค่าเท่ากับ 831.437

($p < .01$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ .702 ซึ่งผลการทดสอบนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ ในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันและเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ โดยมีรายละเอียดแสดงดังตาราง 3.15

ตาราง 3.15 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพ

ตัวแปร	IDENTITY	PLANNING	RESIRIEN
IDENTITY	1		
PLANNING	**0.552	1	
RESIRIEN	**0.555	**0.673	1
Mean	4.424	4.094	4.092
Std. Deviation	0.546	0.567	0.582

Bartlett's Test of Sphericity = 831.437 df = 3 p = 0.000
KMO = .702

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความผูกพันในวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.238 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.625 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ($df = 1$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.999 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.002

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดความผูกพันในวิชาชีพพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .675 ถึง .825 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การวางแผนในวิชาชีพ (PLANNING) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .825 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยความ

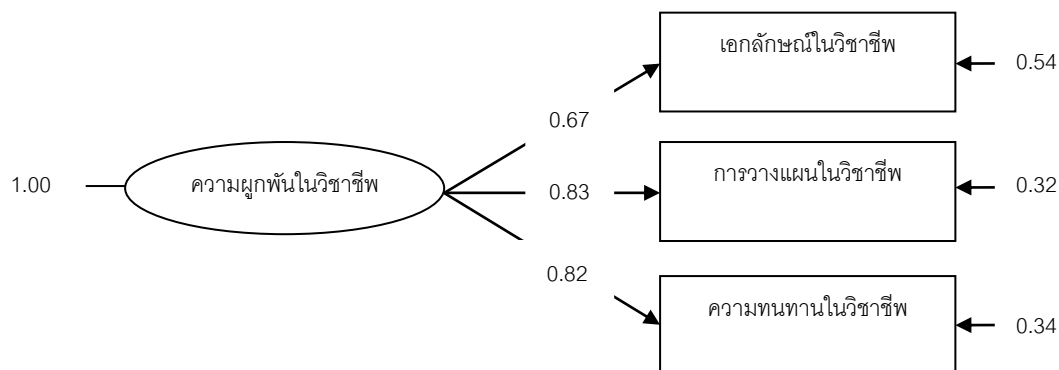
ผู้ผูกพันในวิชาชีพร้อยละ 68.1 รองลงมาคือ ความทนทานในวิชาชีพ (RESIRIEN) และเอกลักษณ์ในวิชาชีพ (IDENTITY) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .815 และ .675 ตามลำดับ และมีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยความผูกพันในวิชาชีพร้อยละ 66.5 และ 45.5 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 3.16 และแผนภาพ 3.3

ตาราง 3.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความผูกพันในวิชาชีพ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	SE	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b	B				
IDENTITY	0.641	0.675	19.996**	0.032	0.455	0.219
PLANNING	0.818	0.825	<-->	<-->	0.681	0.439
RESIRIEN	0.823	0.815	<-->	<-->	0.665	0.405

Chi-square = 0.238 df = 1 P = 0.625
 GFI = 1.000 AGFI = 0.999 RMR = 0.002

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, <--> หมายถึง ไม่รายงานค่า SE และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (constrained parameter)



แผนภาพ 3.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความผูกพันในวิชาชีพ

4. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ของความสำเร็จในวิชาชีพทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.548 ถึง 0.749 ลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) และด้านการทำงาน (WORK) มีค่าเท่ากับ 0.749

รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ (SATISFAC) และด้านความก้าวหน้าในงาน (HIRACHI) มีค่าเท่ากับ 0.665 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่ามีค่าเท่ากับ 1550.860 ($p < .01$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ 0.770 ซึ่งผลการทดสอบนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ ในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันและเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ โดยมีรายละเอียดแสดงดังตาราง 3.17

ตาราง 3.17 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพครู

ตัวแปร	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
WORK	1			
RELATION	0.749**	1		
HIRACHI	0.548**	0.570**	1	
SATISFAC	0.563**	0.567**	0.665**	1
Mean	4.040	4.120	3.850	4.173
Std. Deviation	0.513	0.541	0.698	0.647
Bartlett's Test of Sphericity =	1550.860	df = 6	p = .000	
KMO =	.770			

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.769 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.381 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ($df = 1$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.995 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.002

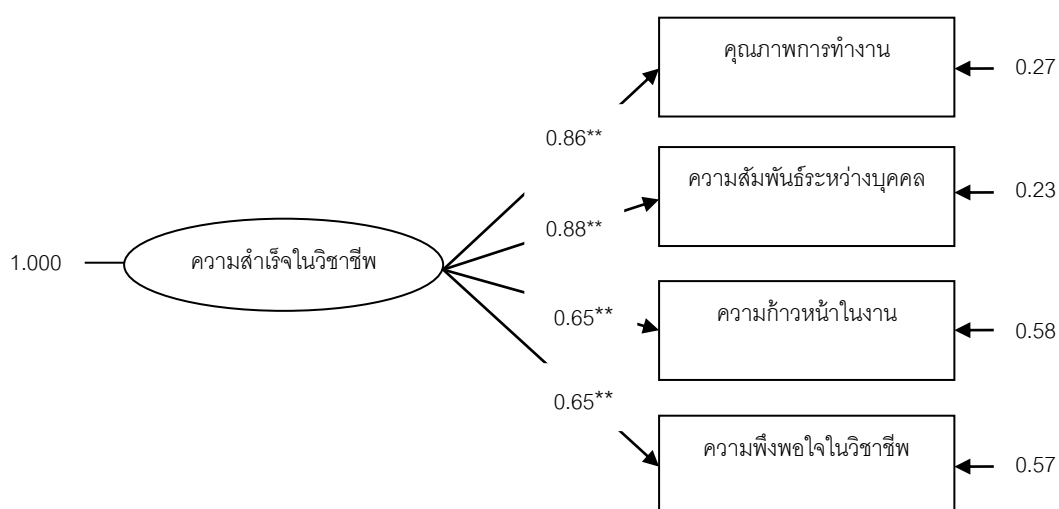
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดความสำเร็จในวิชาชีพพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .646 ถึง .875 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .875 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยความสำเร็จในวิชาชีพร้อยละ 76.6 รองลงมาคือ การทำงาน ความพึงพอใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .856, .652 และ .646 ตามลำดับ และมีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยความสำเร็จในวิชาชีพร้อยละ 73.2, 42.6 และ 41.8 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 3.18 และแผนภาพ 3.4

ตาราง 3.18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	B			
WORK	0.439(0.016)	0.856	27.285**	0.732	0.775
RELATION	0.474(0.017)	0.875	28.104**	0.766	0.861
HIRACHI	0.451(0.024)	0.646	19.109**	0.418	0.138
SATISFAC	0.422(0.022)	0.652	19.344**	0.426	0.156

Chi – square = 0.769 df = 1 P = 0.381
 GFI = 1.000 AGFI = 0.995 RMR = 0.002

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$



แผนภาพ 3.4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เทคนิคที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การกำหนดให้มีผู้ประสานงานประจำโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน โดยทำหน้าที่ขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนที่เลือกใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนโรงเรียนละ 20 ชุด และขอความร่วมมือจากทางโรงเรียนมอบหมายไปยังฝ่ายที่รับผิดชอบในการช่วยแจกแบบสอบถามและให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ กำกับติดตามแบบสอบถามคืนโดยติดต่อกับทางโรงเรียนหรือฝ่ายที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนทางโทรศัพท์อย่างสม่ำเสมอ หลังจากที่ถูกผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนแล้วประมาณ 1 เดือนพบว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 585 ฉบับ ผู้วิจัยจึงทำการส่งแบบสอบถามเพิ่มอีก 200 ฉบับ รวมกับที่ส่งในตอนแรก 960 ฉบับ เป็นจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 1,160 ฉบับ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ – 25 มีนาคม 2556 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 816 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.34 จากนั้นคัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่มีคุณภาพออกทั้งสิ้น 28 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยคัดออกนั้นเป็นแบบสอบถามที่ครูตอบไม่ครบทุกข้อและเป็นแบบสอบถามที่ตอบคำถามในระดับเดียวกันทุกข้อซึ่งแสดงออกถึงความไม่ตั้งใจในการตอบแบบสอบถามของครู จึงทำให้เหลือแบบสอบถามที่นำไปวิเคราะห์ทั้งสิ้น 788 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 67.93 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดและข้อมูลที่ได้คิดเป็น 19.7 เท่าของพารามิเตอร์ แสดงว่าข้อมูลมีปริมาณเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามทำการลงรหัส (coding) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่งโดยการตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลสูงสุดและต่ำสุดด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows พบว่ามีการลงรหัสข้อมูลผิดพลาดเล็กน้อย ผู้วิจัยจึงดำเนินการแก้ไขโดยการตรวจสอบความถูกต้องกับแบบสอบถามต้นฉบับและดำเนินการกับข้อมูลที่ขาดหายไปในบางตัวแปรที่ครูผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายไปแทน (replacement of missing data) โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (series mean) และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้งด้วยการแจกแจงความถี่ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ขั้นตอนและระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรายละเอียดดังตาราง 3.19

ตาราง 3.19 ขั้นตอนและระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอน	การปฏิบัติงาน	ช่วงระยะเวลา
1	ดำเนินการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	5 - 10 มกราคม 2556
2	ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจาก คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	18- 28 มกราคม 2556
3	จัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้ง หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์	1 - 8 กุมภาพันธ์ 2556
4	กำกับติดตามแบบสอบถามคืนโดยการติดต่อกับโรงเรียนทาง โทรศัพท์	18 กุมภาพันธ์ - 15 มีนาคม 2556
5	เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่แต่ละโรงเรียนส่งกลับคืนมาที่ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	15 กุมภาพันธ์ - 25 มีนาคม 2556
6	ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่มีคุณภาพออก	25 -26 มีนาคม 2556

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น

1.1 วิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1) วิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาค โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูและการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาคโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA)

2.2) วิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72

2.3) วิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาค 2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล และ 3) วิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนแรก การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรก ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและส่วนที่สอง ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัวแปร

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ภูมิภาค เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับวิทยฐานะ ระดับชั้นที่สอนและกลุ่มสาระการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นพบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในภาคกลางมากที่สุด (ร้อยละ 28.30) รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 25.89, 25.76) และภาคเหนือมีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 20.05) โดยครูผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 69.80, 30.20) มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 34.01) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40 - 50 ปี ช่วงอายุ 31 - 40 ปี และอายุน้อยกว่า 31 ปี ตามลำดับ (ร้อยละ 23.48, 21.57, 20.94) ครูอยู่ในสถานภาพกลุ่มคนมีคู่หรือสถานภาพสมรสมากกว่ากลุ่มคนที่ไม่มีคู่ (ร้อยละ 58.76, 41.24) ครูมีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 57.87) รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปีและ 5 - 10 ปี ตามลำดับ (ร้อยละ 22.34, 19.80) ครูมีระดับการศึกษาในกลุ่มปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีมากกว่ากลุ่มปริญญาโทและปริญญาเอก (ร้อยละ 78.30, ร้อยละ 21.70) ระดับวิทยฐานะ

ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ครูชำนาญการพิเศษและที่ระดับสูงกว่า (ร้อยละ 36.80) รองลงมาคือ ครูชำนาญการ และกลุ่มครูผู้ช่วย ครู ค.ศ.1 ตามลำดับ (ร้อยละ 34.77, 28.43) ครูผู้ตอบแบบสอบถามสอนอยู่ในระดับมัธยมศึกษามากกว่าระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 58.63, 41.37) นอกจากนี้พบว่าครูผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ในกลุ่มคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์มากที่สุด (ร้อยละ 27.79) รองลงมาคือกลุ่มภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 24.24) กลุ่มที่สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (ร้อยละ 17.64) กลุ่มวิชาเน้นการปฏิบัติ ได้แก่ ศิลปะ, สุขศึกษาและพลศึกษา, การงานอาชีพและเทคโนโลยี (ร้อยละ 16.75) และกลุ่มสังคมศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและแนะแนว (ร้อยละ 13.58) ตามลำดับ

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิหลัง

ตัวแปร		ความถี่	ร้อยละ
1. ภูมิภาค	1) เหนือ	158	20.05
	2) กลาง	223	28.3
	3) ตะวันออกเฉียงเหนือ	204	25.89
	4) ใต้	203	25.76
	รวม	788	100
2. เพศ	1) ชาย	238	30.2
	2) หญิง	550	69.8
	รวม	788	100
3) อายุ	1) น้อยกว่า 31 ปี	165	20.94
	2) 31 - 40 ปี	170	21.57
	3) 40 - 50 ปี	185	23.48
	4) 51 ปีขึ้นไป	268	34.01
	รวม	788	100
4) สถานภาพสมรส	1) กลุ่มคนไม่มีคู่ ได้แก่ สถานภาพโสด, หย่าร้าง, แยกกันอยู่, หม้าย	325	41.24
	2) กลุ่มคนมีคู่ ได้แก่ สถานภาพสมรส	423	58.76
	รวม	788	100
5) ประสบการณ์ในการทำงาน	1) น้อยกว่า 5 ปี	176	22.34
	2) 5 - 15 ปี	156	19.80
	2) 15 ปีขึ้นไป	456	57.87
	รวม	788	100

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิหลัง

ตัวแปร		ความถี่	ร้อยละ
6) ระดับการศึกษาสูงสุด	1)ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี	617	78.30
	2)ปริญญาโทและปริญญาเอก	171	21.70
	รวม	788	100
7) ระดับวิทยฐานะ	1) ครูผู้ช่วยและครู คศ.1	274	34.77
	2) ครูชำนาญการ	224	28.43
	3) ครูชำนาญการพิเศษและที่ระดับสูงกว่า	290	36.80
รวม	788	100	
8) ระดับชั้นที่สอน	1) ประถมศึกษา	326	41.37
	2) มัธยมศึกษา	462	58.63
	รวม	788	100
9) กลุ่มสาระการเรียนรู้		191	24.24
	1) กลุ่มภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ		
	2) กลุ่มคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์	219	27.79
	3) กลุ่มวิชาเน้นการปฏิบัติ ได้แก่ ศิลปะ, สุขศึกษาและพลศึกษา, การงานอาชีพและเทคโนโลยี	132	16.75
	4) กลุ่มสังคมศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและแนะแนว	107	13.58
	5) กลุ่มสอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้	139	17.64
รวม	788	100	

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพ ตัวแปรแฝงภายนอกจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตัวแปรแฝงทั้งหมดวัดจากตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 16 ตัวแปร ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการทำงานวิจัยและด้านงานโรงเรียนและการบริการ ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ เอกลักษณ์ในวิชาชีพ การวางแผนในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพ และตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงในอารมณ์ การเปิดเผยขอบแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและการมีจิตสำนึก โดยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.20 โดยค่าเฉลี่ยของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ความสำเร็จในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.05$) การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.83$) และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพมีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด (C.V. = 12.35) แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกันมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ รองลงมาคือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (C.V. = 12.00) ส่วน ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพและตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกัน (C.V. = 11.49, 11.43) และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยที่สุด (C.V. = 9.54) แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันน้อยกว่าตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าครูส่วนใหญ่มีระดับ

ความคิดเห็นของตัวแปรดังกล่าวสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ความเบ้มีค่าเป็นบวก) แสดงว่าครูส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโค้ง (Ku) พบว่าตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในวิชาชีพและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีการแจกแจงในลักษณะโค้งกว่าโค้งปกติ (ความโค้งมีค่ามากกว่า 0) แสดงว่าครูมีระดับความคิดเห็นในด้านดังกล่าวแตกต่างกันน้อย ส่วนตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีการแจกแจงในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ความโค้งมีค่าน้อยกว่า 0) แสดงว่าครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพแตกต่างกันมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้เป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความสำเร็จในวิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรมีค่าระหว่าง 3.85 - 4.17 แสดงว่าครูมีความสำเร็จในวิชาชีพในระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในวิชาชีพมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณภาพการทำงานและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.12, 4.07, 3.85$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรความก้าวหน้าในงานมีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด (C.V. = 18.18) แสดงว่าครูมีการรับรู้ความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ รองลงมาคือ ตัวแปรความพึงพอใจในวิชาชีพ (C.V. = 15.59) ส่วนตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณภาพการทำงานมีการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกัน (C.V. = 13.11, 12.62) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าครูส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโค้ง (Ku) พบว่าตัวแปรคุณภาพการทำงานและความพึงพอใจในวิชาชีพมีการแจกแจงในลักษณะโค้งกว่าโค้งปกติ (ความโค้งมีค่ามากกว่า 0) แสดงว่าครูมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพการทำงานและความพึงพอใจในวิชาชีพแตกต่างกันน้อย ส่วนตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความก้าวหน้าในงานมีการแจกแจงในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ความโค้งมีค่าน้อยกว่า 0) แสดงว่าครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 4.20 แสดงว่าครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรพบว่าข้อมูลมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าครูส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในทุกด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโค้ง

(Ku) พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงในลักษณะโด่งกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่ามากกว่า 0) แสดงว่าครูมีระดับความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันน้อย

การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรมีค่าระหว่าง 3.76 – 3.87 แสดงว่าครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพในระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยด้านงานโรงเรียนและการบริการมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ด้านการสอนและด้านการทำวิจัย ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.82, 3.76$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ทั้งสามตัวแปรมีค่าไม่แตกต่างกันมากนัก โดยอยู่ระหว่างร้อยละ 13.01 – 16.70 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรด้านการทำวิจัยและด้านงานโรงเรียนและการบริการมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านการทำวิจัยและด้านงานโรงเรียนและการบริการสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วน ด้านการสอน มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ความเบ้มีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านการสอนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่าตัวแปรด้านการสอนและด้านงานโรงเรียนและการบริการมีการแจกแจงในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าน้อยกว่า 0) แสดงว่าครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสอนและด้านงานโรงเรียนและการบริการแตกต่างกันมาก ส่วนด้านการทำวิจัยมีการแจกแจงในลักษณะโด่งกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่ามากกว่า 0) แสดงว่าครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำวิจัยแตกต่างกันน้อย

ความผูกพันในวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรมีค่าระหว่าง 4.09 – 4.42 แสดงว่าครูมีความผูกพันในวิชาชีพในระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนด้านการวางแผนในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ทั้งสามตัวแปรมีค่าใกล้เคียงกัน โดยอยู่ระหว่างร้อยละ 12.35 – 14.23 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรพบว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้ มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าครูส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในทุกด้านของความผูกพันในวิชาชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่าตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะโด่งกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่ามากกว่า 0) แสดงว่าครูมีระดับความคิดเห็นในทุกด้านของความผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกันน้อย

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรมีค่าระหว่าง 3.19 - 4.21 แสดงว่าครูมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงโดยบุคลิกภาพการมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร ความมั่นคงในอารมณ์และการเปิดเผยชอบแสดงออก ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.83, 3.63, 3.48, 3.19$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรความมั่นคงในอารมณ์มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด (C.V. = 20.03) แสดงว่าครูมีการรับรู้ด้านความมั่นคงในอารมณ์แตกต่างกันมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ รองลงมาคือ ตัวแปรการเปิดเผยชอบแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและการมีจิตสำนึก ตามลำดับ (C.V. = 18.35, 16.03, 13.12, 12.14) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ความเบ้มีค่าเป็นบวก) แสดงว่าครูส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านการเปิดเผยชอบแสดงออกต่ำกว่าค่าเฉลี่ย นอกนั้นตัวแปรทุกตัว ได้แก่ ความมั่นคงในอารมณ์ การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและการมีจิตสำนึก มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าครูส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในด้านความมั่นคงในอารมณ์ การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและการมีจิตสำนึกสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่าตัวแปรความมั่นคงในอารมณ์มีการแจกแจงในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าน้อยกว่า 0) แสดงว่าครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในอารมณ์แตกต่างกันมาก นอกนั้นตัวแปรทุกตัว ได้แก่ การเปิดเผยชอบแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและการมีจิตสำนึก มีการแจกแจงในลักษณะโด่งกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่ามากกว่า 0) แสดงว่า ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเปิดเผยชอบแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและการมีจิตสำนึกแตกต่างกันน้อย

ตาราง 4.2 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	\bar{X}	ระดับ	S.D.	C.V.	Min	Max	Sk	Ku
ความสำเร็จในวิชาชีพ	4.05	สูง	0.50	12.35	1.75	5.00	-0.21	0.18
คุณภาพการทำงาน	4.04	สูง	0.51	12.62	1.40	5.00	-0.23	0.37
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.12	สูง	0.54	13.11	2.00	5.00	-0.13	-0.14
ความก้าวหน้าในงาน	3.85	สูง	0.70	18.18	1.40	5.00	-0.29	-0.04
ความพึงพอใจในวิชาชีพ	4.17	สูง	0.65	15.59	1.60	5.00	-0.64	0.26
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.20	สูง	0.48	11.43	1.90	5.00	-0.56	0.99

ตาราง 4.2 (ต่อ) ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	\bar{X}	ระดับ	S.D.	C.V.	Min	Max	Sk	Ku
การรับรู้ความสามารถของ ตนเองในวิชาชีพ	3.83	สูง	0.46	12.00	2.33	5.00	0.10	-0.03
ด้านการสอน	3.82	สูง	0.50	13.09	2.20	5.00	0.19	-0.22
ด้านการทำวิจัย	3.76	สูง	0.63	16.76	1.00	5.00	-0.37	1.06
ด้านงานโรงเรียนและการบริการ	3.91	สูง	0.58	14.83	1.80	5.00	-0.03	-0.43
ความผูกพันในวิชาชีพ	4.20	สูง	0.48	11.49	1.53	5.00	-0.57	1.25
เอกลักษณ์ในวิชาชีพ	4.42	สูง	0.55	12.44	1.80	5.00	-1.03	1.06
การวางแผนในวิชาชีพ	4.09	สูง	0.57	13.94	1.00	5.00	-0.36	0.9
ความทนทานในวิชาชีพ	4.09	สูง	0.58	14.18	1.60	5.00	-0.25	0.06
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	3.67	สูง	0.35	9.54	2.22	4.88	-0.18	0.59
ความมั่นคงในอารมณ์	3.48	ปานกลาง	0.70	20.11	1.00	5.00	-0.17	-0.16
เปิดเผยชอบแสดงออก	3.19	ปานกลาง	0.59	18.50	1.40	5.00	0.22	0.46
การเปิดรับประสบการณ์	3.83	สูง	0.61	15.93	1.40	5.00	-0.25	0.26
ความเป็นมิตร	3.63	สูง	0.48	13.22	1.60	5.00	-0.07	0.64
การมีจิตสำนึก	4.21	สูง	0.51	12.11	1.60	5.00	-0.69	1.21

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนแรก ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูและผลการเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีภูมิหลังต่างกัน ส่วนที่สอง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู ส่วนที่สาม ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูและส่วนที่สี่ ผลการวิเคราะห์บทบาทของการเป็นตัวแปรส่งผ่านของ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

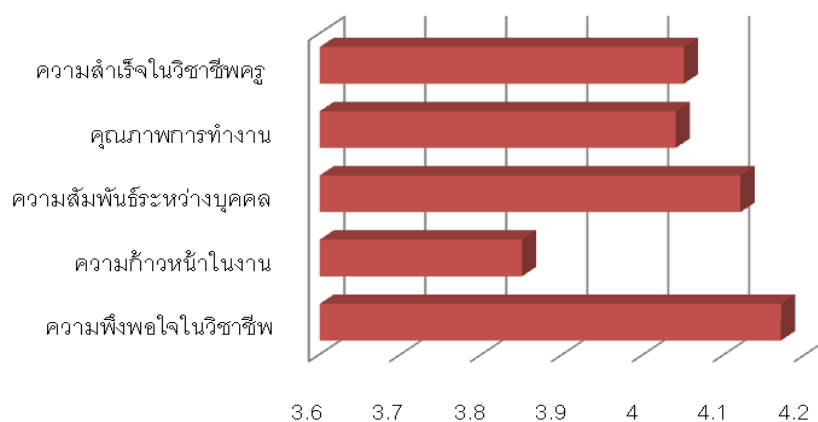
2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูและผลการเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยความพึงพอใจในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.54) คุณภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.51) และความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรความก้าวหน้าในงานมีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด (C.V. = 18.18) แสดงว่าครูมีการรับรู้ตัวแปรความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ รองลงมาคือ ตัวแปรความพึงพอใจในวิชาชีพ (C.V. = 15.59) ส่วนตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณภาพการทำงานมีการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกัน (C.V. = 13.11, 12.62) โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	ระดับ	S.D.	C.V.
คุณภาพการทำงาน	4.04	สูง	0.51	12.62
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.12	สูง	0.54	13.11
ความก้าวหน้าในงาน	3.85	สูง	0.70	18.18
ความพึงพอใจในวิชาชีพ	4.17	สูง	0.65	15.59
ความสำเร็จในวิชาชีพครู	4.05	สูง	0.50	12.35



แผนภาพ 4.1 แผนภูมิแท่งเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครู

2.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตัวแปรเพศ ประกอบด้วย เพศชายและเพศหญิง ตัวแปรอายุ ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อยกว่า 31 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 40 – 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ตัวแปรสถานภาพ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูที่ไม่มีคู่ ได้แก่ โสด หย่าร้าง แยกกันอยู่ หม้าย และกลุ่มครูที่มีคู่ ได้แก่ สถานภาพสมรส ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี 5 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ระดับปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่ 2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ระดับวิทยฐานะ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ครูผู้ช่วย ครู ค.ศ.1 กลุ่มที่ 2 ครูชำนาญการ และกลุ่มที่ 3 ครูชำนาญการพิเศษและที่ระดับสูงกว่า ระดับชั้นที่สอน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มภาษา ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ กลุ่มที่ 2 กลุ่มคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์กลุ่มที่ 3 กลุ่มวิชาเน้นการปฏิบัติ ได้แก่ ศิลปะ, สุขศึกษาและพลศึกษา, การงานอาชีพ และเทคโนโลยี กลุ่มที่ 4 กลุ่มสังคมศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและแนะแนว และกลุ่มที่ 5 กลุ่มสอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวจะทำการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variance) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผู้วิจัยจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ (pos hoc comparison) แบบ Dunnett T3 และในกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ผู้วิจัยจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ (pos hoc comparison) แบบ Scheffe ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามเพศพบว่าครูเพศชายและครูเพศหญิงรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามอายุพบว่าครูในแต่ละช่วงอายุรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe เนื่องจากผลการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนพบว่า ครูในแต่ละช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

ผลการวิเคราะห์รายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูทั้ง 4 ช่วงอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูในช่วงอายุ 31 – 40 ปี รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูในช่วงอายุน้อยกว่า 31 ปี และครูในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูในช่วงอายุน้อยกว่า 31 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า กลุ่มครูที่มีคู่ ได้แก่ สถานภาพสมรสรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีคู่ ได้แก่ โสด หย่าร้าง แยกกันอยู่ หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe เนื่องจากผลการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนพบว่า ครูในแต่ละสถานภาพมีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ผลการวิเคราะห์รายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับของความสำเร็จในวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มครูที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามระดับวิทยฐานะพบว่า ครูในแต่ละกลุ่มวิทยฐานะรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe เนื่องจากผลการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนพบว่า ครูในแต่ละกลุ่มวิทยฐานะมีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ผลการวิเคราะห์รายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูทั้ง 3 ระดับวิทยฐานะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูในกลุ่มระดับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษและที่สูงกว่ารับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูในกลุ่มระดับชำนาญการ และกลุ่มครูผู้ช่วยและครู ค.ศ.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามระดับชั้นที่ สอนพบว่า ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษารับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่ แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามกลุ่มสาระ การเรียนรู้พบว่า ครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่ แตกต่างกัน

ตาราง 4.4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามภูมิภาค

ตัวแปร	n	\bar{X}	S.D.	Test of Homogeneity		ANOVA			
				Levene's test	p	F	p	เปรียบเทียบรายคู่	
1. เพศ									
1.1) ชาย	238	4.06	0.47	5.20	0.02	0.25	0.62	-	
1.2) หญิง	550	4.04	0.52						
2. อายุ									
2.1) น้อยกว่า 31 ปี	165	3.93	0.52	0.89	0.45	4.35	0.01	2.3) > 2.1)	
2.2) 31 - 40 ปี	170	4.03	0.45					และ 2.4) > 2.1)	
2.3) 40 - 50 ปี	185	4.08	0.51						
2.4) 51 ปีขึ้นไป	268	4.10	0.52						
3. สถานภาพ									
3.1) กลุ่มคนไม่มีคู่ ได้แก่ โสด, หย่าร้าง, แยกกันอยู่, หม้าย	325	3.99	0.52	1.92	0.17	6.98	0.01	3.2 > 3.1	
3.2) กลุ่มคนมีคู่ ได้แก่ สถานภาพสมรส	463								
4. ประสบการณ์การทำงาน									
4.1) น้อยกว่า 5 ปี	176	3.90	0.51	2.57	0.08	11.59	0.00	4.3 > 4.1	
4.2) 5 - 15 ปี	156	4.03	0.44						
4.3) 15 ปีขึ้นไป	456	4.11	0.51						
5. ระดับการศึกษาสูงสุด									
5.1) ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี	617	4.01	0.50	3.21	0.07	10.88	0.00	5.2 > 5.1	
5.2) สูงกว่าปริญญาตรี	171	4.16							
6. ระดับวิทยฐานะ									
6.1) ครูผู้ช่วยและครู ค.ศ.1	274	3.92	0.48	0.64	0.53	22.21	0.00	6.3 > 6.2 และ	
6.2) ครูชำนาญการ	224	4.02	0.51					6.3 > 6.1	
6.3) ครูชำนาญการพิเศษและที่ระดับสูงกว่า	290	4.19	0.48						

ตาราง 4.4 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตาม ภูมิภาค

ตัวแปร	n	\bar{X}	S.D.	Test of Homogeneity		ANOVA		
				Levene's test	p	F	p	เปรียบเทียบรายคู่
7. ระดับชั้นที่สอน								
7.1) ประถมศึกษา	326	4.07	0.50	0.59	0.44	1.22	0.27	-
7.2) มัธยมศึกษา	462	4.03	0.51					
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้								
8.1) กลุ่มภาษา ได้แก่ ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ	191	3.98	0.48	0.73	0.57	1.59	0.18	-
8.2) กลุ่มคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์	219	4.05	0.48					
8.3) กลุ่มวิชาเน้นการปฏิบัติ ได้แก่ ศิลปะ, สุขศึกษาและ พลศึกษา, การงานอาชีพและ เทคโนโลยี	132	4.03	0.59					
8.4) กลุ่มสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและแนะแนว	107	4.10	0.49					
8.5) กลุ่มสอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้	139	4.09	0.49					

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Bartlett's Test of Sphericity = 5383.581, $p = .000$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรต้นกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรตามพบว่าความสัมพันธ์ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.058 – 0.587 ส่วนใหญ่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวในวิชาชีพ (HIRACHI) กับ การเปิดเผยขอบ แสดงออก (EXTRA) ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการทำงาน (WORK) กับ การวางแผนในวิชาชีพ (PLANING) แสดงว่าถ้าครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานในวิชาชีพในระดับสูง ครูจะมีความสำเร็จในวิชาชีพ

ด้านการทำงานในระดับสูงเช่นเดียวกัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (HIRACHI) กับการเปิดเผยขอบแสดงออก (EXTRA)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านเดียวกันมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านความสำเร็จในวิชาชีพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.548 – 0.749 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความสำเร็จในวิชาชีพด้านการทำงาน (WORK) และความสำเร็จในวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) โดยมีค่าเท่ากับ 0.749 ($p < .01$) แสดงว่าถ้าครูมีความสำเร็จในวิชาชีพด้านการทำงานในระดับสูง ครูก็จะมีความสำเร็จในวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับสูงไปด้วย และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในงาน (HIRACHI) และความสำเร็จในวิชาชีพด้านการทำงาน (WORK) โดยมีค่าเท่ากับ 0.548 ($p < .01$)

ด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.050 – 0.430 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การมีจิตสำนึก (CONSCI) และการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) โดยมีค่าเท่ากับ 0.430 ($p < .01$) แสดงว่าถ้าครูมีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับสูง ครูก็จะมีบุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์สูงไปด้วย และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ การเปิดเผยขอบแสดงออก (EXTRA) และความมั่นคงในอารมณ์ (NUERO) โดยมีค่าเท่ากับ 0.050

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.413 – 0.469 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการงานวิจัย (RESEARCH) และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสอน (TEACHING) โดยมีค่าเท่ากับ 0.469 ($p < .01$) แสดงว่าถ้าครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพด้านการทำวิจัยในระดับสูง ครูก็จะมี การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพด้านการสอนในระดับสูงด้วยและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพด้านงานโรงเรียนและการบริการ (SCHOOL) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพด้านการสอน (TEACHING) โดยมีค่าเท่ากับ 0.413 ($p < .01$)

ด้านความผูกพันในวิชาชีพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.552 – 0.673 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การวางแผนในวิชาชีพ (PLANING) และความทนทานในวิชาชีพ (RESIRIEN) โดยมีค่าเท่ากับ 0.673 ($p < .01$) แสดงว่าถ้าครูมีการวางแผนในวิชาชีพในระดับสูง ครูก็จะมี ความทนทานในวิชาชีพในระดับสูงไปด้วย และตัวแปรที่มี

ความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ การวางแผนในวิชาชีพ (PLAN) และเอกลักษณ์ในวิชาชีพ (IDENTITY) โดยมีค่าเท่ากับ 0.552 ($p < .01$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรต้นกับตัวแปรต้น มีรายละเอียดต่อไปนี้

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.092 – 0.393 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการสอน (TEACHING) กับการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ การทำงานวิจัย (RESEARCH) กับความมั่นคงในอารมณ์ (NUERO)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความผูกพันในวิชาชีพเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.120 – 0.484 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การวางแผนในวิชาชีพ (PLANING) กับการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ การวางแผนในวิชาชีพ (PLANING) กับความมั่นคงในอารมณ์ (NUERO)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพกับความผูกพันในวิชาชีพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.307 – 0.489 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การวางแผนในวิชาชีพ (PLANING) กับด้านการสอน (TEACHING) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ เอกลักษณ์ในวิชาชีพ (IDENTITY) กับการทำงานวิจัย (RESEARCH) รายละเอียดดังตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู

ตัวแปร	NUERO	EXTRA	OPEN	AGREE	CONSCI	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC	
NUERO	1																
EXTRA	0.050	1															
OPEN	0.217	0.297	1														
AGREE	0.099**	0.186**	0.405**	1													
CONSCI	0.114**	0.133**	0.430**	0.262**	1												
TEACHING	0.154**	0.173**	0.393**	0.246**	0.441**	1											
RESEARCH	0.092**	0.181**	0.401**	0.186**	0.305**	0.469**	1										
SCHOOL	0.219**	0.131**	0.280**	0.174**	0.264**	0.425**	0.413**	1									
IDENTITY	0.158**	0.130**	0.353**	0.262**	0.400**	0.390**	0.307**	0.356**	1								
PLANING	0.120**	0.144**	0.484**	0.270**	0.416**	0.489**	0.457**	0.411**	0.552**	1							
RESIRIEN	0.176**	0.130**	0.436**	0.244**	0.382**	0.436**	0.410**	0.367**	0.555**	0.673**	1						
MOTIVE	0.210**	0.120**	0.543**	0.301**	0.503**	0.511**	0.413**	0.395**	0.514**	0.557**	0.567**	1					
WORK	0.164**	0.134**	0.458**	0.298**	0.432**	0.451**	0.398**	0.400**	0.498**	0.587**	0.532**	0.551**	1				
RELATION	0.187**	0.146**	0.419**	0.303**	0.384**	0.460**	0.369**	0.388**	0.516**	0.557**	0.527**	0.516**	0.749**	1			
HIRACHI	0.134**	0.058	0.294**	0.166**	0.264**	0.275**	0.293**	0.136**	0.360**	0.443**	0.444**	0.345**	0.548**	0.570	1		
SATISFAC	0.170**	0.098**	0.295**	0.150**	0.303**	0.270**	0.269**	0.240**	0.498**	0.432**	0.460**	0.445**	0.563**	0.567	0.665	1	
Mean	3.485	3.190	3.828	3.626	4.211	3.823	3.765	3.870	4.424	4.094	4.092	4.205	4.040	4.120	3.850	4.173	
S.D.	0.698	0.585	0.614	0.476	0.511	0.497	0.629	0.676	0.546	0.567	0.582	0.481	0.513	0.541	0.698	0.647	
Bartlett's Test of Sphericity = 5383.581				df = 120	sig. = .000												

หมายเหตุ ** p<.01

2.3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ตามโมเดลกรอบแนวคิดประกอบด้วยตัวแปรแฝงทั้งหมด 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรแฝงภายในทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (EFFICACY) ความผูกพันในวิชาชีพ (COMMIT) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTIVE) และความสำเร็จในวิชาชีพ (SUCCESS) ส่วนตัวแปรแฝงภายนอกมี 1 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (PERSONALITY) โดยมีตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 16 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามกรอบแนวคิดในตอนแรกพบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค – สแควร์ มีค่าเท่ากับ 870.42 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 98 และความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.879 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.831 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.035 ค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (largest standard residuals) มีค่าเท่ากับ 11.602

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลโดยผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น (relax assumption) ให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลงโมเดล (modification indices) และผลการปรับโมเดล ผู้วิจัยได้โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค – สแควร์ มีค่าเท่ากับ 24.761 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 56 และความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1.00 นั่นคือระดับนัยสำคัญของการทดสอบค่าไค – สแควร์ มากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดคือ .05 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.990 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 และค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (largest standard residuals) มีค่าเท่ากับ 1.638 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 2

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.053 – 1.00 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (MOTIVE) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00 รองลงมาคือตัวแปร ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) มีค่าเท่ากับ 0.761 ตัวแปรที่มีความเที่ยงต่ำที่สุดคือ การเปิดเผยชอบแสดงออก (EXTRA) มีค่าเท่ากับ .053

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.618 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 61.8 ปัจจัยด้านความผูกพันในวิชาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.769 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 76.9 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.642 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 64.2 และความสำเร็จในวิชาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.677 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 67.7 สำหรับการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยขอแยกนำเสนอตามลำดับตัวแปร โดยเริ่มจากตัวแปรตามของการวิจัยนี้

ความสำเร็จในวิชาชีพครู

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูสูงที่สุดคือ ความผูกพันในวิชาชีพ (COMMIT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.630 รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTIVE) การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (EFFICACY) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.219 และ 0.213 ตามลำดับแสดงว่าครูที่มีความผูกพันในวิชาชีพสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพทั้งด้านการสอน ด้านการทำงานวิจัยและด้านงานโรงเรียนและการบริการเป็นสาเหตุทำให้ครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพในระดับสูงทั้งในด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (EFFICACY) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ

ความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.259 แต่พบว่าตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (PERSONALITY) มีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (PERSONALITY) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จในวิชาชีพโดยส่งผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (EFFICACY) ความผูกพันในวิชาชีพ (COMMIT) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยขนาดอิทธิพลทางอ้อม 0.872

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (TE) อิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE) ของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ได้แก่ ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (PERSONALITY) โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.695 ($p < .001$) รองลงมาคือ ความผูกพันในวิชาชีพ (COMMIT) การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (EFFICACY) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTIVE) โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.630, 0.472 และ 0.219 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (DE) สูงที่สุด คือ ความผูกพันในวิชาชีพ (COMMIT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.630 รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTIVE) การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (EFFICACY) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.219 และ 0.213 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงที่สุดต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (PERSONALITY) โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อม 0.872 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (EFFICACY) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.259

การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (EFFICACY) พบว่าตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (PERSONALITY) มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.786 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.689) รองลงมาคือ การมีจิตสำนึก (CONSCI) ความเป็นมิตร (AGREE) ความมั่นคงในอารมณ์ (NUERO) และการเปิดเผยชอบแสดงออก (EXTRA) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.618, 0.389, 0.278 และ 0.230 ตามลำดับ แสดงว่าถ้าครูมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับสูง ก็จะทำให้ครูรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพทั้งด้านการสอน การทำงานวิจัยและด้านงานโรงเรียนและการบริการในระดับสูง

ความผูกพันในวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันในวิชาชีพ (COMMIT) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในวิชาชีพมากที่สุดคือ ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (PERSONALITY) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.515 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (EFFICACY) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.412 แสดงว่าถ้าครุมีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ดีโดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพในระดับสูงก็จะทำให้ครุมีความผูกพันในวิชาชีพระดับสูงด้วย และถ้าครุก็มีความผูกพันในวิชาชีพสูงแล้วก็จะส่งผลให้ครุมีความสำเร็จในวิชาชีพสูงตามไปด้วย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTIVE) พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (PERSONALITY) มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.801 แสดงว่าถ้าครุมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับสูง ก็จะทำให้ครุมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงด้วยและถ้าครุมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงก็จะทำให้ครุประสบความสำเร็จในวิชาชีพในระดับสูงด้วย รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.6 และ 4.7 และแผนภาพ 4.2

ตาราง 4.6 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าสถิติที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบความตรงของโมเดล
เชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล	ค่าประมาณพารามิเตอร์		SE	t
		คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน		
โมเดลการวัด					
Matrix LX (น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก)					
PERSONNALITY					
	NUERO	0.194	0.278	0.027	7.176***
	EXTRA	0.135	0.230	0.023	5.904***
	OPEN	0.424	0.689	0.021	20.172***
	AGREE	0.185	0.389	0.018	10.318***
	CONSCI	0.316	0.618	0.018	17.771***
Matrix LY (น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายใน)					
EFFICACY					
	TEACHING	0.354	0.712	<-->	<-->
	RESEARCH	0.414	0.658	0.027	15.376***
	SCHOOL	0.409	0.605	0.028	14.450***
COMMIT					
	IDENTITY	0.405	0.741	<-->	<-->
	PLANING	0.475	0.838	0.025	19.357***
	RESIRIEN	0.439	0.753	0.024	18.447***
MOTIVE					
		1.000	1.000	<-->	<-->
SUCCESS					
	WORK	0.442	0.861	<-->	<-->
	RELATION	0.472	0.872	0.017	28.078***
	HIRACHI	0.451	0.646	0.023	19.650***
	SATISFAC	0.421	0.649	0.021	19.658***
โมเดลสมการโครงสร้าง					
Matrix GA (Gamma)					
	PERSONNALITY → EFFICACY	0.786	0.786	0.051	15.488***
	PERSONNALITY → COMMIT	0.515	0.515	0.073	7.059***
	PERSONNALITY → MOTIVE	0.385	0.803	0.016	24.856***
	PERSONNALITY → SUCCESS	-0.179	-0.179	0.169	-1.059
Matrix BE (Beta)					
	EFFICACY → COMMIT	0.412	0.412	0.079	5.187***
	EFFICACY → SUCCESS	0.213	0.213	0.102	2.090*
	COMMIT → SUCCESS	0.630	0.630	0.137	4.603***
	MOTIVE → SUCCE	0.461	0.221	0.170	2.713**

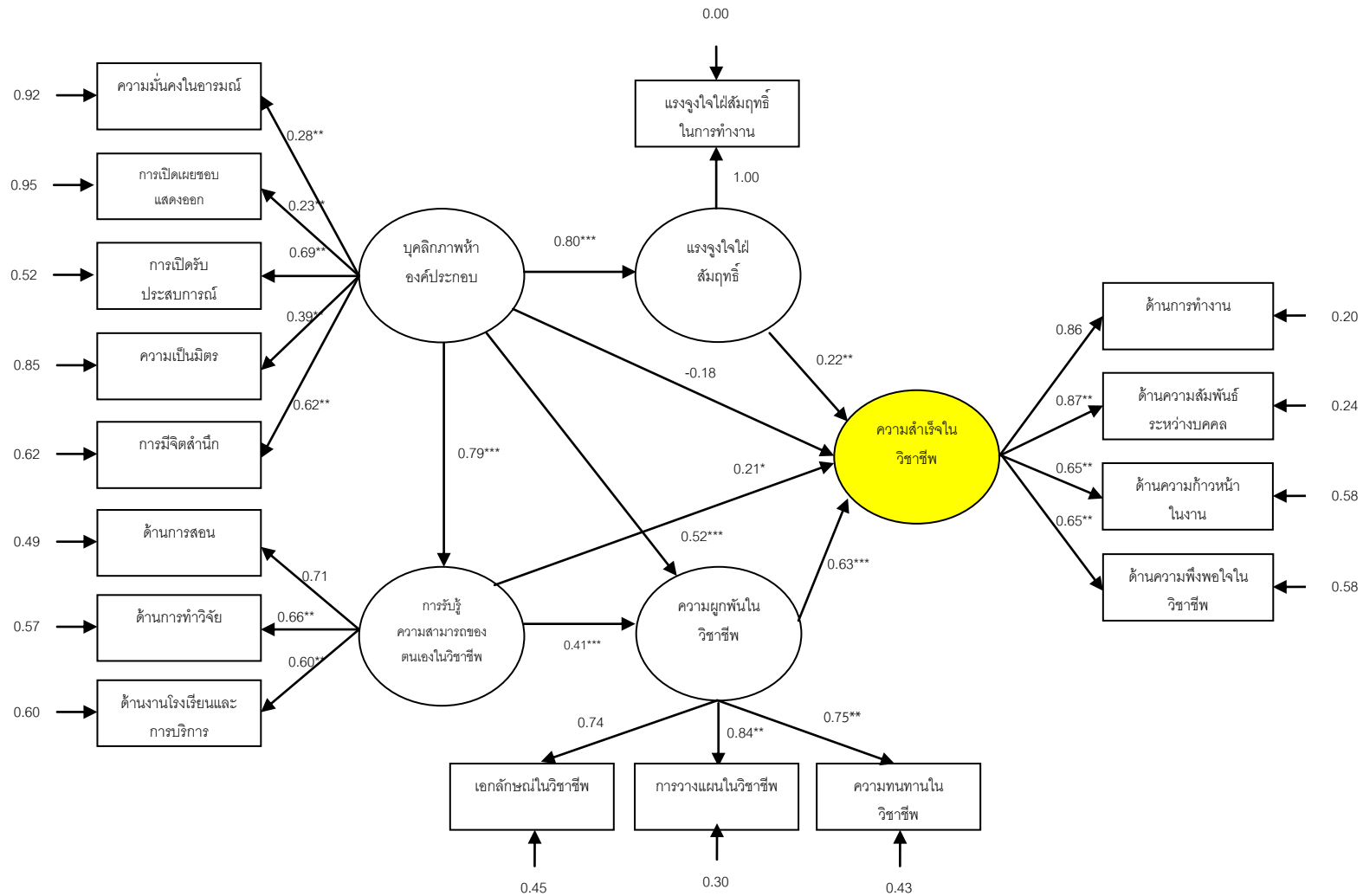
ตาราง 4.7 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

ตัวแปรผล	EFFICACY			COMMIT			MOTIVE			SUCCESS			
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	
PERSONAL	0.786 (0.051)	-	0.786 (0.051)	0.839 (0.046)	0.324 (0.061)	0.515 (0.073)	0.385 (0.016)	-	0.385 (0.016)	0.695 (0.045)	0.872 (0.150)	-0.176 (0.168)	
	0.786***	-	0.786***	0.839***	0.324***	0.515***	0.801***	-	0.801***	0.695***	0.872***	-0.176	
EFFICACY	-	-	-	0.412 (0.079)	-	0.412 (0.079)	-	-	-	0.472 (0.095)	0.259 (0.072)	0.213 (0.102)	
	-	-	-	0.412***	-	0.412***	-	-	-	0.472***	0.259**	0.213*	
COMMIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.630 (0.137)	-	0.630 (0.137)	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.630***	-	0.630***	
MOTIVE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.456 (0.168)	-	0.456 (0.168)	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.219**	-	0.219**	
ค่าสถิติไค-แอสควร์ = 19.482 df = 46 P= 1.000 GFI = 0.996 AGFI= 0.988 RMR= 0.009 RMSEA=0.000													
ตัวแปร	NEURO	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI	TEACHING							
ความเที่ยง	0.077	0.053	0.475	0.151	0.382	0.508							
ตัวแปร	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIENCE	MOTIVE							
ความเที่ยง	0.433	0.366	0.549	0.703	0.567	1.000							
ตัวแปร	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC									
ความเที่ยง	0.741	0.761	0.417	0.421									
สมการโครงสร้างของตัวแปร	EFFICACY			COMMIT			MOTIVE			CAREER.SUC			
R SQUARE	0.618			0.769			0.642			0.677			
เมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	EFFICACY			COMMIT			MOTIVE			CAREER. SUC			PERSONAL
EFFICACY	1.000												
COMMIT	0.817			1.000									
MOTIVE	0.630			0.672			1.000						
CAREER. SUC	0.727			0.803			0.636			1.000			
PERSONAL	0.786			0.839			0.801			0.695			1.000

หมายเหตุ : * p<.05, ** p<.01, *** p<.001,

ตัวเลขทึบ คือ ค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐาน, ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน,

TE คือ อิทธิพลรวม, IE คือ อิทธิพลทางอ้อม และ DE คือ อิทธิพลทางตรง

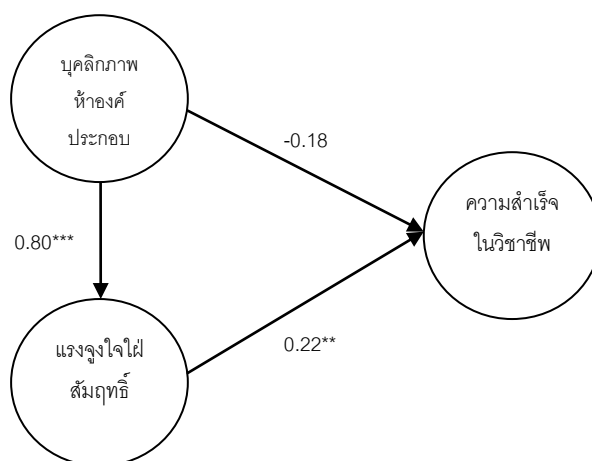


แผนภาพ 4.2 ผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีที่มี่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ และความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.4 ผลการวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

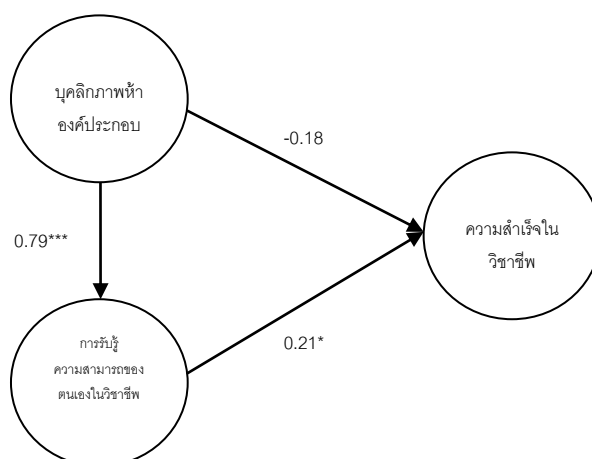
ผลการวิเคราะห์ความเป็นตัวแปรส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.80$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.22$) ดังนั้นตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) (Hair et al., 2010 อ้างถึงใน ยูวรี ผลพันธ์, 2555) ดังภาพ 4.2



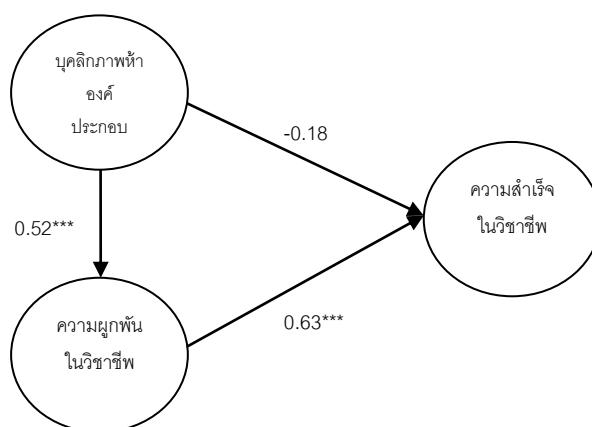
แผนภาพ 4.3 ผลการวิเคราะห์การเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ จากผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.79$) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.21$) ดังนั้นตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) (Hair et al., 2010 อ้างถึงใน ยูวรี ผลพันธ์, 2555)



แผนภาพ 4.4 ผลการวิเคราะห์การเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ

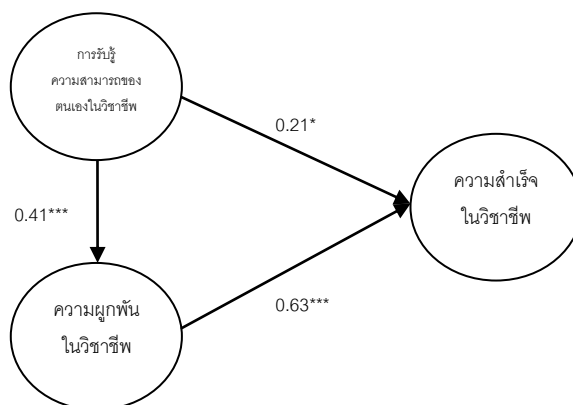
ความผูกพันในวิชาชีพ จากผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.52$) และความผูกพันในวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.63$) ดังนั้นตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) (Hair et al., 2010 อ้างถึงใน ยัวร์ ผลพັນธิน, 2555)



แผนภาพ 4.5 ผลการวิเคราะห์การเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังความสำเร็จในวิชาชีพพบว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.21$) และการการรับรู้

ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.41$) และความผูกพันในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ($B = 0.63$) ดังนั้นตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) (Hair et al., 2010 อ้างถึงใน ยูวรี ผลพันธ์, 2555) จากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังความสำเร็จในวิชาชีพ



แผนภาพ 4.6 ผลการวิเคราะห์การเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนของ
ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ

สรุป ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) จากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพครู และตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาค 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคลและ 3) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

ตัวแปรที่ใช้ในการการศึกษานี้ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (latent variable) ทั้งหมด 5 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) ทั้งหมด 16 ตัวแปร ตัวแปรแฝงแบ่งออกเป็นตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร โดยโดยตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในวิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการทำงานวิจัยและด้านงานโรงเรียนและการบริการ 3) ความผูกพันในวิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ เอกลักษณะในวิชาชีพ การวางแผนในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพ และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และตัวแปรแฝงภายนอกมี 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงในอารมณ์ การเปิดเผยชอบแสดงออก การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตรและการมีจิตสำนึก

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 788 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบ 3 ขั้นตอน (three - stage sampling) โดยขั้นที่ 1 สุ่มจังหวัดใน 4 ภูมิภาคซึ่งประกอบด้วยภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ภูมิภาคละ 2 จังหวัด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) ทำให้ได้จังหวัดทั้งสิ้น 8 จังหวัด ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียนในจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียนโดย

แบ่งเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่และขนาดกลางและโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่และขนาดกลาง รวมเป็นจังหวัดละ 6 โรงเรียน และรวมจำนวนโรงเรียนทั้งหมดที่สุ่มได้ในทุกจังหวัดเป็น 48 โรงเรียน และชั้นที่ 3 สุ่มครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดโดยการสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมโดยนำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,160 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 816 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 70.34 จากนั้นทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่มีคุณภาพออกจำนวน 28 ฉบับ เหลือแบบสอบถามที่นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 788 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 67.93 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้ สถิติบรรยาย (descriptive statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสูงสุด (Max) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามภูมิภาคหลังโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ในโมเดล โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูและวิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพโดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละภูมิภาคมีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด ส่วนช่วงอายุ 40 - 50 ปี ช่วงอายุ 31 - 40 ปี และอายุน้อยกว่า 31 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกัน ครูอยู่ในสถานภาพสมรสมากที่สุด รองลงมาคือ สถานภาพโสด ส่วนสภาพหย่าร้าง แยกกันอยู่และ

หม้ายมีจำนวนใกล้เคียงกัน มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปีและ 5 - 10 ปี ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุดมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาเอก ตามลำดับ ระดับวิทยฐานะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ครูชำนาญการพิเศษ รองลงมาคือ ครูชำนาญการ ครูผู้ช่วย ครู ค.ศ.1 ครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ เป็นครูที่สอนอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มากที่สุด รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษาและทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าครูผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มที่สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย การงานอาชีพและเทคโนโลยี สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะและอื่น ๆ เช่น นวัตกรรมพัฒนาผู้เรียน

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาพบว่าครูมีความสำเร็จในวิชาชีพในระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการทำงานและด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพบว่าครูมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงโดยบุคลิกภาพการมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การเปิดรับประสบการณ์ ความเป็นมิตร ความมั่นคงในอารมณ์และการเปิดเผยชอบแสดงออก ตามลำดับ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพพบว่าครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพในระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยด้านงานโรงเรียนและการบริการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสอนและด้านการทำงานวิจัย ตามลำดับ ด้านความผูกพันในวิชาชีพพบว่าครูมีความผูกพันในวิชาชีพในระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพมากที่สุด ส่วนด้านการวางแผนในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่าครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง 0.050 - 0.749 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการทำงานกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ความมั่นคงในอารมณ์กับการเปิดเผยชอบแสดงออก นอกจากนี้พบว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Bartlett's Test of

Sphericity = 5383.581, $p = .000$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาค

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูพบว่าครูมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับสูงโดยมีความสำเร็จในวิชาชีพด้านความพึงพอใจในวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการทำงานและด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพจำแนกตามภูมิภาค ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับวิทยฐานะ ระดับชั้นที่สอนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูที่เพศต่างกัน ระดับชั้นที่สอนต่างกันและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าครูที่มีอายุต่างกัน รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 40 - 50 ปี รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี และครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มครูที่มีคู่รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามระดับวิทยฐานะพบว่า ครูในกลุ่มระดับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษและที่สูงกว่ารับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูในกลุ่มระดับชำนาญการ และกลุ่มครูผู้ช่วยและครู ค.ศ.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

2.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค - สแควร์ = 24.761, $df = 56$, $p = 1.00$, $GFI = 0.996$, $AGFI = 0.990$, $RMR = 0.004$, largest standard residuals = 1.638) และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพได้ร้อยละ 67.70

2.2 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ครูพบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปร ความผูกพันในวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.630, 0.219 และ 0.213 ตามลำดับ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.786 ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.515 และ 0.412 ตามลำดับ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยมีขนาดอิทธิพล 0.801 และตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมากที่สุด โดยส่งผ่านตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.872 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพโดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.259

3. ผลการศึกษาบทบาทการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพ

ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) จากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพครูและตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้น โดยภาพรวมแล้วโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ดังกล่าวยังมีประเด็นที่น่าสนใจโดยผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายรวม 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประเด็นแรก ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูและความแตกต่างของความสำเร็จในวิชาชีพครูจำแนกตามภูมิลำเนา ประเด็นที่สอง การตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูและประเด็นที่สาม บทบาทการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู

1. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาค

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีประเด็นในการอภิปรายแยกได้เป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นแรก ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง และประเด็นที่สอง ครูที่มีภูมิภาคต่างกันรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกัน รายละเอียดในการอภิปรายมีดังต่อไปนี้

1.1 ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี แซ่ตระกูล (2549) อาจเนื่องมาจากการวัดความสำเร็จในวิชาชีพครูในงานวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามแนวคิดของ Steer (1991 อ้างถึงใน นฤมล บัณฑิต, 2545) ที่ว่าการตัดสินเรื่องความสำเร็จในวิชาชีพนั้น วิธีการที่ดีที่สุดคือให้ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนั้นๆ เป็นผู้ตัดสินด้วยตนเอง มิใช่เป็นการตัดสินบนบรรทัดฐานของผู้อื่น ประกอบกับเครื่องมือที่ใช้วัดความสำเร็จในวิชาชีพในงานวิจัยนี้เป็นเครื่องมือมาตรฐานที่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาโดยการปรับปรุงภาษาให้กระชับและชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงทำให้สามารถวัดความสำเร็จในวิชาชีพได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสำเร็จในวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูงทุกด้านทั้งคุณภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในวิชาชีพ โดยด้านความพึงพอใจในวิชาชีพมีระดับสูงมากกว่าด้านอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจกับการทำงานในวิชาชีพครู ตลอดจนตำแหน่งที่ได้รับและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพครู แม้ว่าจะงานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพส่วนใหญ่พบว่าความสำเร็จในวิชาชีพด้านการทำงานมีระดับสูงที่สุด (อัญชลี แซ่ตระกูล, 2549) เช่น อาชีพผู้บริหารสตรีของธนาคารไทยพาณิชย์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) และวิชาชีพพยาบาล (เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544; เปรมฤดี ปองมงคล, 2546; นฤมล บัณฑิต, 2545) อาจเนื่องมาจากการทำงานนั้นก่อให้เกิดผลิตผลของงานอันเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสามารถ สร้างความรู้สึกท้าทาย ความต้องการพัฒนาตนเองและเป็นหลักฐานในการขอรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ บุคคลจึงทุ่มเทกับการทำงานและให้การทำงานเป็นเครื่องตัดสินความสำเร็จในอาชีพของตน (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) แต่สำหรับวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักในด้านการสอนและส่งเสริมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นบุคลากรที่ดีของประเทศ เมื่อผู้เรียนประสบความสำเร็จ ครูก็จะเกิดความสุขใจ ภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของตนเองและเห็นความสำคัญของวิชาชีพครูจึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในวิชาชีพและรับรู้ว่าคุณภาพตนเองประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

สำหรับความก้าวหน้าในงานแม้จะอยู่ในระดับสูงแต่ก็มีระดับต่ำกว่าความสำเร็จในวิชาชีพด้านอื่นๆ อาจเนื่องมาจากการประเมินครูเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนยังขึ้นอยู่กับการพิจารณาของ

ผู้บังคับบัญชา บางครั้งครูอาจจะไม่เห็นด้วยหรือไม่ได้รับความยุติธรรมจึงรับรู้ว่าคุณยังไม่มี ความก้าวหน้าในงานมากนัก และรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในงานน้อยกว่า ด้านคุณภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความพึงพอใจในวิชาชีพซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของวล์พร ศิริภิรมย์ (2550) และ Ray และ Miller (1994 อ้างถึงใน วล์พร ศิริภิรมย์, 2550) ที่พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพด้าน ความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้การเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมี จำนวนน้อยจนกลายเป็นว่าการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นเรื่องยาก ซึ่งครูจำนวนมาก พยายามพัฒนาผลงานดังกล่าวอย่างสุดความสามารถแต่ก็ไม่ผ่านการพิจารณา (ปัทมา จันทรแก้ว , 2554) ส่งผลให้ครูรับรู้ถึงความก้าวหน้าในงานในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ดังนั้นการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรมีนโยบาย ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น นโยบายการส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการเพื่อ ของเลื่อนวิทยฐานะหรือส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษมากขึ้น

1.2 ครูที่มีภูมิหลังต่างกันรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน สถานภาพ ต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันและระดับวิทยฐานะต่างกันมีความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดในการอภิปรายมีดังต่อไปนี้

อายุและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูในกลุ่มอายุมากและประสบการณ์ในการทำงานมากมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยและประสบการณ์ในการทำงาน น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Judge et al., (1995), อัญชลี แซงตระกูล (2549) และ Pachulicz, Schmitt และ Kuljanin (2008) เนื่องจากการที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะสูงขึ้น ไปด้วย ความคิดอ่านและการมองปัญหาจะถูกต้องชัดเจนมากขึ้น มีการสร้างสมความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานมาก ส่งผลทำให้มีสมรรถภาพในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีอายุน้อย จึงรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพในระดับสูง (ทัศนาศ บุญทอง, 2529 อ้างถึงใน สุพรรณณี วงคำจันทร์, 2541 และภาวิณี บุญเสริม, 2546) นอกจากนี้ประสบการณ์ในการทำงานทำให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองปัญหาชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ซึ่งทำ ให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน (สกุลพร สังวรกาญจน์, 2529 อ้างถึงใน สุพรรณณี วงคำจันทร์, 2541) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย

(Cox & Harquail, 1991 และ Melamed, 1995 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ จินสกุล, 2547) ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความพึงพอใจในวิชาชีพ นอกจากนี้งานวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2523 อ้างถึงใน ภาวิณี บุญเสริม, 2546) พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนมากมีคุณภาพในการประกอบวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู

สถานการณ์การสมรส พบว่ากลุ่มครูที่มีครูรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีคู่อายุมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัษฎลี แซ่ตระกูล (2549) อาจเนื่องมาจากครูกลุ่มนี้สามารถแบ่งแยกภาระในครอบครัวออกจากงานได้ ทำให้สามารถทุ่มเทให้กับงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ (กุลยา ธรรมจินดา, 2537 อ้างถึงใน อัษฎลี แซ่ตระกูล, 2549) และผู้ที่มีสถานภาพสมรสที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันกับคู่สมรส จะมีความรักความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกันซึ่งเป็นการช่วยลดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน เป็นผลให้ครูมีกำลังใจ มีความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ (ลออ หุตางกูร, 2543 อ้างถึงใน นฤมล บัณฑิต, 2545)

ระดับการศึกษา พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกัน โดยกลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sonnenfeld และ Kotter (1982 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) และ Guo, Xiao และ Yang (2012) อาจเนื่องมาจากครูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจึงได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความมั่นใจในการที่จะทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในวิชาชีพและรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ระดับวิทยฐานะ พบว่าครูที่มีระดับวิทยฐานะแตกต่างกันมีความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกันโดยครูในกลุ่มระดับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษและที่สูงกว่ารับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูในกลุ่มระดับชำนาญการ และกลุ่มครูผู้ช่วยและครู ค.ศ.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะการที่ครูได้รับวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ทำให้ครูเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้นเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ และยังส่งผลไปยังภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือของสังคม (บุญช่วย ภักดี, 2550; ประถม นิรุรัมย์, 2551;

อัฐพล อินตะเสนา, 2552 อ้างถึงใน ปัทมา จันทรแก้ว, 2554) จึงทำให้ครูที่มีระดับ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษและที่สูงกว่ารับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าระดับวิทยฐานะอื่น ๆ

สำหรับครูที่เพศต่างกัน ระดับชั้นที่สอนต่างกันและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเป้าหมายหลักเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพดังนั้นไม่ว่าครูจะเป็นเพศใด สอนระดับชั้นใดหรือสอนในกลุ่มสาระใดก็มีเป้าหมายเดียวกันคือ การพัฒนาผู้เรียน ให้ความรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงทำให้ครูที่เพศต่างกัน ระดับชั้นที่สอนต่างกันและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

2. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีประเด็นในการอภิปรายแยกได้เป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นแรก ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และประเด็นที่สอง ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดในการอภิปรายมีดังต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากที่สุด (ขนาดอิทธิพล = 0.630) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Iles, Mabey และ Roberson (1990 อ้างถึงใน อัญชลี เห่งตระกูล, 2549), Day และ Allen (2004), Poon (2004), อัญชลี เห่งตระกูล (2549) และ Ballout (2009) อาจเนื่องมาจากเมื่อครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจและคิดว่าตนมีความเหมาะสมกับวิชาชีพครูก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานจึงออกมาดี ทำให้ได้รับการยอมรับชื่นชมจากทั้งผู้บริหาร เพื่อนครูด้วยกัน ผู้เรียนตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนทำให้ครูพึงพอใจ และรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ นอกจากนี้เมื่อครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ทำให้ครูทราบถึงโอกาสและความก้าวหน้าในวิชาชีพจึงส่งผลให้ครูรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่าตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรพัฒนาครูให้มีความผูกพันในวิชาชีพโดยเน้นในด้านนี้เป็นพิเศษ ด้วยการส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและเห็นความสำคัญของวิชาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นบุคลากรที่สร้างคุณประโยชน์ให้กับประเทศชาติ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ เมื่อครูเกิดความผูกพันในวิชาชีพก็จะไม่คิดลาออกหรือเปลี่ยนงานไปประกอบอาชีพอื่น แต่จะมีการพัฒนาตนเองเพื่อมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและปฏิบัติงานด้วยความรักในวิชาชีพ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ขนาดอิทธิพล = 0.219) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบความสำเร็จในชีวิตและสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542), พัชราภรณ์ จินกุล (2547) และวลัยพร ศิริภิรมย์ (2550) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากครูเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน ให้ความรู้และพัฒนาผู้เรียน ครูทุกคนล้วนปรารถนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและประสบความสำเร็จในชีวิตจึงเป็นแรงผลักดันให้ครูมีความอดทน มานะพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ และเมื่อผู้เรียนประสบความสำเร็จ ครูก็มีความสุข พึงพอใจกับการปฏิบัติในวิชาชีพของตนและรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ สอดคล้องกับดวงเดือน พันธุมนาวิน (2547) อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, (2550) ที่ได้เสนอเป็นทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นคุณลักษณะของบุคคลประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความอดทนต่ออุปสรรคต่างๆ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทรวงพล ภูมิพัฒน์ (2538) อ้างถึงใน พัชราภรณ์ จินกุล, (2547) ที่พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ขนาดอิทธิพล = 0.212) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้และสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของ Bandura ที่กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Day และ Allen (2004), Pachulicz et al., (2008) และ Ballout (2009) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากเมื่อครูมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานในวิชาชีพก็จะทำให้ครูมีความมั่นใจและตั้งใจทำงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและจัดการกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งงานด้านการสอนซึ่งเป็นงานหลักของครู งานด้านการทำางานวิจัยเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนหรือเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ตลอดจนงานอื่นๆ ของโรงเรียนที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานธุรการ งานบริหาร งานสัมพันธ์ชุมชน เป็นต้น ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวทำให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยหรือร่วมงานกับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ครูรับรู้ว่าคุณภาพความสำเร็จในวิชาชีพ นอกจากนี้ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพยังมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Niu (2010) และ Klassen และ Chiu (2011) อาจเนื่องมาจากเมื่อครูรับรู้ว่าคุณภาพความสำเร็จในการปฏิบัติงานในวิชาชีพก็จะมีความมั่นใจตั้งใจและทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดความภาคภูมิใจกับงานที่ตนเองทำ ตลอดจนมีความอดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งทำให้ครูเกิดความผูกพันในวิชาชีพและถ้าครูมีความผูกพันในวิชาชีพก็จะส่งผลให้ครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพด้วย

จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพด้วยขนาดอิทธิพลใกล้เคียงกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรพัฒนาครูโดยการส่งเสริมให้ครูมีทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ โดยอาจจะมีการเชิดชูเกียรติครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพที่ได้รับวิทยฐานะที่สูงขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแรงผลักดันให้ครูเห็นคุณค่าของผลของความพากเพียรพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานหรือส่งเสริมให้ครูมีการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ครูมีความรู้ความชำนาญ มีทักษะในการปฏิบัติงานทั้งด้านการสอน ด้านการทำงานวิจัยและด้านงานโรงเรียนและการบริการเพื่อให้ครูรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

2.2 ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ อาจเป็นเพราะงานวิจัยที่ผ่านมาเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพ

(Seibert & Kraimer, 2001; พรพรรณ อนุมาศ, 2550) แต่งานวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพในรูปแบบของโมเดลเชิงสาเหตุซึ่งอาจทำให้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพหรือไม่มีความสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Wu, Foo และ Turban (2008) พบว่ามีเพียง 3 บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้ช่วยนักจิตวิทยาอย่างมีความสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บุคลิกภาพหัวใจในอารมณ์ (ในงานวิจัยนี้คือบุคลิกภาพแบบมั่นคงในอารมณ์) การเปิดเผยชอบแสดงออกและการเปิดรับประสบการณ์ ส่วนบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกและความเป็นมิตรส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่งานวิจัยนี้ทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลทั้ง 5 องค์ประกอบ จึงอาจเป็นสาเหตุให้ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามการที่บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในวิชาชีพอาจเป็นเพราะบุคลิกภาพของบุคคลไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพ แต่ส่งผลต่อคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ เช่น บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีความสำคัญทางสถิติ (Heaven, 1989; Busato et al., 1999; De Guzman, Calderon & Cassaretto, 2003; Kanfer, Ackerman & Heggstad, 1996 อ้างถึงใน Komarraju, Karau & Schmeck, 2009) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (Spurk & Abele, 2010) บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (Brown, Telander & Tramayne, 2011) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพอย่างมีความสำคัญทางสถิติ (Kumar & Bakhshi, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังความสำเร็จในวิชาชีพด้วยขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.839, 0.801, 0.786 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 มีประเด็นในการอภิปรายแยกได้เป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นแรก ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพ และประเด็นที่สอง ความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนระหว่าง

การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพ รายละเอียดในการอภิปรายมีดังต่อไปนี้

3.1 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพครู จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา อาจกล่าวได้ว่าข้อค้นพบดังกล่าวเป็นข้อค้นพบใหม่เพราะจากงานวิจัยที่ผ่านมาการศึกษาเฉพาะอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพเท่านั้น ไม่ได้ให้ความสำคัญกับตัวแปรส่งผ่านข้างต้น ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้นำตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพมาเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพครูจึงเกิดข้อค้นพบดังกล่าว ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพควรพัฒนาให้ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพทั้งในด้านการสอน ด้านการทำงานวิจัยและด้านงานโรงเรียน และการบริการ และพัฒนาให้ครูมีความผูกพันในวิชาชีพทั้งด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพ การวางแผนในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพ เพราะทั้งสามตัวแปรส่งผลให้ครูรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ และในขณะเดียวกันควรพัฒนาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยเฉพาะบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.62 ซึ่งบุคลิกภาพทั้งสองแบบนี้ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและมีความผูกพันในวิชาชีพซึ่งทั้งสามตัวแปรนี้ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

3.2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพ อาจเนื่องมาจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงส่งผ่านตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพเพียงบางส่วนไปยังความสำเร็จในวิชาชีพ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพควรส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันในวิชาชีพทั้งด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพ การวางแผนในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ และความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพ ดังนั้นการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ผู้บริหาร ควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยเฉพาะกลุ่มครูที่มีอายุน้อยและมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ครู ควรพัฒนาตนเองโดยการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก การพัฒนาบุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ทำได้โดยการเรียนรู้และตอบรับสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ และการพัฒนาบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกทำได้โดยการมีระเบียบวินัยในการทำงาน มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนและพยายามทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ ซึ่งบุคลิกภาพทั้งสองแบบนี้ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและมีความผูกพันในวิชาชีพซึ่งทั้งสามตัวแปรนี้ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

2. จากการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูพบว่าครูมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในงานน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร เป็นต้น ควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น นโยบายการส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะหรือส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้วัดความสำเร็จในวิชาชีพตามการรับรู้ของครู ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวัดความสำเร็จในวิชาชีพในเชิงประจักษ์ที่ได้รับการยอมรับตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยอาจมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ของความสำเร็จในวิชาชีพเพื่อให้นักศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพมีความถูกต้องสมบูรณมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยคุณลักษณะภายในตัวบุคคล ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ทั้งนี้เพื่อให้ได้สารสนเทศมากขึ้นโดยอาจศึกษาในลักษณะบทบาทของตัวแปรส่งผ่าน

3. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาโดยรวมบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบไว้ด้วยกันซึ่งพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างไร้มีนัยสำคัญทางสถิติแต่ส่งผ่านตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการตรวจสอบซ้ำว่าถ้าแยกศึกษาบุคลิกภาพเป็นรายด้านต่อความสำเร็จในวิชาชีพ บุคลิกภาพแต่ละแบบจะมีอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพหรือไม่และบุคลิกภาพแบบใดที่ส่งผ่านมากกว่ากัน

4. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูในภาพรวม ในครั้งต่อไปควรแยกศึกษาระหว่างครูระดับชั้นประถมศึกษากับครูระดับชั้นมัธยมศึกษา หรือระหว่างครูเพศชายกับครูหญิงหรือระหว่างครูที่มีอายุน้อยกับครูที่มีอายุมาก ในลักษณะของความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ณัฐกมล แพทย์รังสี. (2548). *การวิเคราะห์ตัวประกอบการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนเพ็ญ กลกิจ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นบชนก ต้นกำเนิด. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เซอร์อาร์มอนด์และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภดล คำเต็ม. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤมล บัณฑิต. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือ กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา จันทรแก้ว. (2554). *การวิเคราะห์คุณภาพงานวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูระดับชำนาญการพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พัทธภรณ์ จินกุล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรพรรณ อนุมาศ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวิณี บุญเสริม. (2546). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและการศึกษาภูมิหลังที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพของครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ยุวีร์ ผลพันธิน. (2555). *บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่ายและความพึงพอใจงานในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชฎาพร ศรีกนก. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในอาชีพกับผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลักษมี สุดดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วราภรณ์ เขียมวิจารณ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนอาชีพและผลการปฏิบัติงาน โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วลัยพร ศิริภรณ์. (2550). *การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิภา ภัทรวิทย์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพ ความผูกพันต่อเป้าหมายกับการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริเดช ปรีวัตรพันธ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน เชาว์นอารมณ์และความผูกพันกับองค์การ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริภรณ์ ระวังงาน. (2553). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของคู่รักโดยมีองค์ประกอบของความรักรั้งสามเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณณี วงคำจันทร์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง* โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาคณะพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพครู*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.ksp.or.th> [27 กรกฎาคม 2555]
- เสาวรส คงชีพ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัษฎสิทธิ์ เสงี่ยมกุล. (2549). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู สำนักงาน
การศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1) : 53-62. doi: 10.1016/j.jvb.2008.10.005
- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2010). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 43*(3), 195-206.
- Allen, T. D. (2006). Career Success Outcomes Associated With Mentoring Others: A Comparison of Mentors and Nonmentors. *Journal of Career Development, 32*(3) : 272-285. doi: 10.1177/0894845305282942
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2) : 177-202.
- Brown, S. D., Lent, R. W., Telander, K., & Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1) : 81-90. doi: 10.1016/j.jvb.2010.11.009
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1) : 47-59.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2) : 438-447.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3) : 449-456. doi: 10.1016/j.jvb.2008.08.007

- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2) : 254-267.
- Grebner, S., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2010). The success resource model of job stress. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 8, 61-108. Doi: 10.1108/S1479-3555(2010)0000008005
- Guo, W., Xiao, H., & Yang, X. (2012). An Empirical Research on the Correlation between Human Capital and Career Success of Knowledge Workers in Enterprise. *Physics Procedia*, 25, 715-725.
- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J. and Bretz, R. (1995), "An empirical investigation of the predictors of executive career success", *Personnel Psychology*, Vol. 48, pp. 485-519.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114-129. doi: 10.1016/j.cedpsych.2011.01.002
- Komarraju, M., & Karau, S. J. (2005). The relationship between the big five personality traits and academic motivation. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 557-567. doi: 10.1016/j.paid.2005.02.013
- Komarraju, M., Karau, S. J., & Schmeck, R. R. (2009). Role of the Big Five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Learning and Individual Differences*, 19(1), 47-52. doi: 10.1016/j.lindif.2008.07.001
- Kossek, E.E., Roberts, K., Fisher, S., Demarr, B. (1998). Career self-management: a quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, Vol. 51, 935-62.
- Kumer & Bakhshi. (2010) The five-factor Model of Personality and Organizational commitment, Is there any relationship. *Humanity & Social Sciences Journal*, 5(1) : 25-34.

- Moafian, F., & Ghanizadeh, A. (2009). The relationship between Iranian EFL teachers' emotional intelligence and their self-efficacy in Language Institutes. *System*, 37(4), 708-718. doi: 10.1016/j.system.2009.09.014
- Ng, W.H., Eby, T., Sorensen, L., & Feldman, C. (2005) Predictive of objective and subjective career success : a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Niu, H.-J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4) : 743-750. doi: 10.1016/j.ijhm.2010.03.006
- Pachulicz, S., Schmitt, N., & Kuljanin, G. (2008). A model of career success: A longitudinal study of emergency physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2) : 242-253.
- Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2) : 300-309.
- Webber, K. C., Rizo, C. F., & Bowen, N. K. (2011). Confirmatory Factor Analysis of the Elementary School Success Profile for Teachers. *Research on Social Work Practice*, 22(1) : 77-84.
- Wu, P.-C., Foo, M.-D., & Turban, D. B. (2008). The role of personality in relationship closeness, developer assistance, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3) : 440-448. doi: 10.1016/j.jvb.2008.08.005
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1) : 1-21.
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2010). Who Earns More and Why? A Multiple Mediation Model from Personality to Salary. *Journal of Business and Psychology*, 26(1) : 87-103. doi: 10.1007/s10869-010-9184-3

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนิดา ศิริกุลวิเชษฐ ผู้อำนวยการศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพ
ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.โชติกา ภาษีผล อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดและประเมินผล
ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร.วรรณิ เจตจำนงนุช อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
5. รองศาสตราจารย์ วีระชาติ สอนไพรินทร์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย และอาจารย์ดีเด่นด้านความเป็น
ครู เนื่องในโอกาสวันครู ประจำปีการศึกษา
2554 คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โทร.82681-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6(2771)/55-

วันที่ ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนิดา ศิริกุลวิเชษฐ

ด้วย นางสาวพัชรีพร ไชยรักษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2771)/55-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพัชรีพร ไชยรักษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรื่องตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอตกลงใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม กับครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ขอตกลงใช้เครื่องมือดังกล่าวเพื่อ ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6 (2771)/56-0240

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

21 มกราคม 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยนางสาวพัชรีพร ไชยรักษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถามกับครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC)

ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC)

ข้อ ที่	รายการ	IOC	ข้อเสนอ/ ปรับปรุง
บุคลิกภาพความมั่นคงในอารมณ์			
1	ฉันเป็นคนเครียดง่าย (-)	1	
2	ฉันกังวลกับสิ่งต่างๆ รอบตัว (-)	1	
3	ฉันมีอารมณ์แปรปรวนบ่อยครั้ง (-)	0.8	แก้เป็น ฉันโกรธหรือไม่พอใจเรื่องเล็กๆน้อยๆได้ง่าย
4	ฉันหงุดหงิดง่าย (-)	1	
5	ฉันไม่ค่อยโตกเศร้ากับเรื่องใด ๆ (+)	1	แก้เป็น ฉันโตกเศร้ากับเรื่องต่างๆ น้อยมาก
บุคลิกภาพการเปิดเผยชอบแสดงออก			
6	ฉันชอบงานสังสรรค์ (+)	1	แก้เป็น ฉันชอบไปร่วมงานสังสรรค์
7	ฉันเป็นฝ่ายเริ่มต้นการสนทนาเสมอ (+)	1	แก้เป็น ฉันมักเป็นฝ่ายเริ่มต้นการสนทนาเสมอ
8	ฉันไม่กลัวที่จะเป็นจุดสนใจของคนรอบข้าง (+)	1	
9	ฉันเป็นคนไม่ค่อยพูด (-)	1	แก้เป็น ฉันเป็นคนพูดน้อย
10	ฉันไม่ค่อยชอบเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่น (-)	0.8	แก้เป็น ฉันไม่ชอบเข้าไปทำงานกับผู้อื่นที่ไม่คุ้นเคย
บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์			
11	ฉันเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ (+)	1	
12	ฉันค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ (+)	1	
13	ฉันเข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้อย่างรวดเร็ว (+)	1	

ข้อ ที่	รายการ	IOC	ข้อเสนอ/ ปรับปรุง
14	ฉันยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย (+)	1	
15	ฉันสนใจและติดตามนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ (+)	1	
บุคลิกภาพความเป็นมิตร			
16	ฉันมีความคิดเห็นโน้มเอียงคล้ายคลึงกับผู้อื่น (+)	0.8	
17	ฉันเห็นอกเห็นใจในความรู้สึกของผู้อื่น (+)	0.8	แก้เป็น ฉันเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
18	ฉันสนใจคนรอบข้าง (+)	0.6	แก้เป็น ฉันเอาใจใส่คนรอบข้าง
19	ฉันปฏิบัติตามคำแนะนำที่ดีของผู้อื่นเสมอ (+)	1	
20	ฉันไม่สนใจในปัญหาของผู้อื่น (-)	0.8	แก้เป็น ฉันไม่สนใจปัญหาของผู้อื่น
บุคลิกภาพการมีจิตสำนึก			
21	ฉันมักเตรียมทุกอย่างให้พร้อมเสมอ (+)	0.6	แก้เป็น ฉันเตรียมการสอนทุกครั้ง
22	ฉันสนใจในทุกๆ รายละเอียด (+)	0.6	แก้เป็น ฉันเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
23	ฉันทำงานตามกำหนดเวลา (+)	0.8	แก้เป็น ฉันทำงานตามกำหนดเวลาราชการ
24	ฉันจริงจังกับงานของฉัน (+)	0.8	แก้เป็น ฉันทุ่มเทให้กับงานของฉัน
25	ฉันชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย (+)	0.8	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์			
26	ฉันเชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จไม่ใช่เรื่องของโชคกลาง (+)	1	
27	ฉันเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานที่ยากได้สำเร็จ (+)	1	

ข้อ ที่	รายการ	IOC	ข้อเสนอ/ ปรับปรุง
28	ฉันเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น (+)	1	
29	ฉันพากเพียรทำงานในสิ่งที่ท้าทาย ความสามารถ (+)	1	
30	ฉันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน(+)	1	
31	ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ(+)	1	
32	ฉันยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติของ ฉันไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ (+)	1	
33	ถ้าฉันทำงานไม่สำเร็จในครั้งนี้นี้ฉันจะเพิ่ม ความพยายามที่จะปรับปรุงงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายในครั้งต่อไป (+)	1	
34	ฉันเชื่อว่าการปฏิบัติงานในวันนี้จะส่งผล ถึงความสำเร็จในวันหน้า (+)	1	
35	ฉันประเมินผลการปฏิบัติงานของฉันทุก ครั้งและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น (+)	1	
การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพด้านการสอน			
36	ฉันเชื่อว่าแผนการสอนของฉันสามารถ ปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง (+)	1	
37	ฉันเชื่อว่าวิธีการสอนของฉันจะทำให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (+)	1	
38	ถึงแม้จะไม่มีสื่อการสอน ฉันก็สามารถ สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (+)	0.8	
39	ฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนของฉันให้มี ประสิทธิภาพได้ (-)	1	
40	ฉันเชื่อว่าฉันสามารถประเมินผลผู้เรียน ได้อย่างถูกต้องและเที่ยงตรง (+)	1	

ข้อ ที่	รายการ	IOC	ข้อเสนอ/ ปรับปรุง
การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพด้านการทำวิจัย			
41	ฉันเชื่อว่าฉันสามารถทำงานวิจัยที่มีคุณภาพได้ (+)	1	
42	ฉันเชื่อว่างานวิจัยของฉันสามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของฉันได้ (+)	1	
43	เมื่อประสบปัญหาในระหว่างการทำวิจัย ฉันเชื่อว่าจะสามารถจัดการแก้ไขกับปัญหานั้นได้ (+)	1	
44	ฉันเชื่อว่าฉันสามารถทำงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะได้ (+)	1	
45	ฉันไม่มั่นใจว่าจะมีความรู้เพียงพอในการทำวิจัย (-)	1	
การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพด้านงานโรงเรียนและการบริการ			
46	ฉันเชื่อว่าจะสามารถปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เช่น งานธุรการ งานบริหาร งานสัมพันธ์ ชุมชนได้ (+)	1	
47	ฉันเชื่อว่าจะสามารถปฏิบัติงานด้านดูแลนักเรียนได้ (+)	1	
48	ฉันเชื่อว่าจะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาของนักเรียนได้ (+)	1	
49	ฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของฉัน (-)	1	
50	ฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนได้ (-)	1	

ข้อ ที่	รายการ	IOC	ข้อเสนอ/ ปรับปรุง
ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพ			
51	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานในวิชาชีพครู (+)	1	
52	วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญมากสำหรับฉัน (+)	1	
53	วิชาชีพครูมีความหมายต่อฉันมาก (+)	1	พิจารณาตัดทิ้ง
54	ฉันพอใจที่จะพูดถึงความสำคัญของวิชาชีพครูให้ผู้อื่นฟัง (+)	1	
55	ฉันรู้สึกผูกพันกับงานในวิชาชีพครู (+)	1	พิจารณาตัดทิ้ง
56	การสอนหนังสือเป็นงานที่ฉันสามารถทำได้ดี (+)	1	พิจารณาตัดทิ้ง
57	ฉันรู้สึกว่าตนเองเหมาะกับวิชาชีพครู (+)	1	
58	หลักการคิดของฉันสอดคล้องกับหลักการของวิชาชีพครู (+)	1	
ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านการวางแผนในวิชาชีพ			
59	ฉันมักจะคิดถึงเรื่องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (+)	1	
60	ฉันกำหนดแผนการสอนของตนเองเพื่อความก้าวหน้า (+)	1	พิจารณาตัดทิ้ง
61	ฉันพยายามพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในงานครูอยู่เสมอ (+)	1	
62	ฉันตั้งเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (+)	1	พิจารณาตัดทิ้ง
63	ฉันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (+)	1	

ข้อ ที่	รายการ	IOC	ข้อเสนอ/ ปรับปรุง
64	ฉันมีการวางแผนเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (+)	1	
65	ฉันมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อความก้าวหน้าในงาน (+)	1	
ความผูกพันในวิชาชีพครูด้านความทนทานในวิชาชีพ			
66	ฉันมั่นใจว่าทุกปัญหาที่เกิดจากการทำงานสามารถแก้ไขได้ (+)	1	
67	ฉันสามารถอดทนต่อความยุ่งยากในการทำงานในวิชาชีพครู (+)	1	
68	ฉันทุ่มเทให้กับการทำงานในวิชาชีพครูอย่างเต็มที่แม้จะพบกับอุปสรรค (+)	1	พิจารณาตัดทิ้ง
69	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ฉันจะไม่ย่อท้อที่จะฟันฝ่าอุปสรรค (+)	1	
70	ความยุ่งยากที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำอยู่ไม่ได้เป็นเรื่องใหญ่หรือสร้างความลำบากสำหรับฉันมากนัก (+)	1	
71	ปัญหาจากการทำงานไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานของฉัน (+)	1	
72	คุณประโยชน์ของงานคุณนั้นมีมากเมื่อเทียบกับที่ฉันได้ลงทุนไป (+)	1	พิจารณาตัดทิ้ง
ความสำเร็จในวิชาชีพด้านการทำงาน			
73	ผลงานของฉันได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครูว่ามีคุณภาพ (+)	1	
74	ฉันมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากการปฏิบัติงาน (+)	1	

ข้อ ที่	รายการ	IOC	ข้อเสนอ/ ปรับปรุง
75	ฉันได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานที่ทำ (+)	1	
76	งานที่ฉันปฏิบัติสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียน (+)	1	
77	ฉันเต็มใจอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (+)	1	
ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
78	ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู (+)	1	
79	ผู้เรียนให้ความเคารพนับถือในตัวฉัน (+)	1	
80	ฉันได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองของนักเรียนให้ช่วยดูแลบุตรหลาน (+)	1	
81	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจฉันในการปฏิบัติงาน (+)	1	
82	ฉันสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (+)	1	
ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในงาน			
83	ตำแหน่งงานที่ฉันทำมีความก้าวหน้า (+)	1	
84	ฉันพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (+)	1	
85	ฉันได้รับโอกาสในการเลื่อนชั้น / เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (+)	1	
86	การเลื่อนชั้น / เลื่อนตำแหน่งของฉันมีความเป็นธรรม (+)	1	
87	ฉันได้รับการเลื่อนชั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม (+)	1	

ข้อ ที่	รายการ	IOC	ข้อเสนอ/ ปรับปรุง
ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ			
88	ฉันพึงพอใจกับความสำเร็จที่ฉันได้รับ จากการทำงานในวิชาชีพครู (+)	1	
89	ฉันมีความสุขกับความก้าวหน้าใน วิชาชีพตามที่ฉันตั้งเป้าหมายไว้ (+)	1	
90	ฉันพึงพอใจกับตำแหน่งของฉันใน ปัจจุบัน (+)	1	
91	ฉันพึงพอใจกับการเลื่อนวิทยฐานะของ ฉัน (+)	1	
92	ฉันมีความสุขในการพัฒนาตนเองเพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (+)	1	
93	ฉันมีความสุขกับการเป็นครู (+)	1	พิจารณาตัดทิ้ง

ภาคผนวก ง
ตัวอย่างแบบสอบถาม



คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ขอให้คุณครูทุกท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด
2. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่าน มีความสำคัญยิ่งต่อความสมบูรณ์ในการวิจัย จึงขอความกรุณาจากคุณครูทุกท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อท่านใดๆ ทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางสาวพัชรีพร ไชยรักษ์

นิสิตปริญญาโท สาขา วิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. ภูมิภาค	<input type="checkbox"/> 1) เหนือ	<input type="checkbox"/> 2) กลาง	
	<input type="checkbox"/> 3) ตะวันออกเฉียงเหนือ	<input type="checkbox"/> 4) ใต้	
2. เพศ	<input type="checkbox"/> 1) ชาย	<input type="checkbox"/> 2) หญิง	
3. อายุ	<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 31 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 31 - 40 ปี	
	<input type="checkbox"/> 3) 41 - 50 ปี	<input type="checkbox"/> 4) 51 ปีขึ้นไป	
4. สถานภาพ	<input type="checkbox"/> 1) โสด	<input type="checkbox"/> 2) สมรส	<input type="checkbox"/> 3) หย่าร้าง
	<input type="checkbox"/> 4) แยกกันอยู่	<input type="checkbox"/> 5) หม้าย	
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 5 - 15 ปี	<input type="checkbox"/> 3) 15 ปีขึ้นไป
6. ระดับการศึกษาสูงสุด	<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2) ปริญญาตรี	
	<input type="checkbox"/> 3) ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 4) ปริญญาเอก	
7. ระดับวิทยฐานะ	<input type="checkbox"/> 1) ครูผู้ช่วย	<input type="checkbox"/> 2) ครู คศ.1	<input type="checkbox"/> 3) ครูชำนาญการ
	<input type="checkbox"/> 4) ครูชำนาญการพิเศษ	<input type="checkbox"/> 5) ครูเชี่ยวชาญ	<input type="checkbox"/> 6) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
8. ระดับชั้นที่สอน	<input type="checkbox"/> 1) ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> 2) มัธยมศึกษา	<input type="checkbox"/> 3) ประถมและมัธยมศึกษา
9. กลุ่มสาระการเรียนรู้	<input type="checkbox"/> 1) ภาษาไทย	<input type="checkbox"/> 2) คณิตศาสตร์	
	<input type="checkbox"/> 3) วิทยาศาสตร์	<input type="checkbox"/> 4) ภาษาต่างประเทศ	
	<input type="checkbox"/> 5) ศิลปะ	<input type="checkbox"/> 6) สุขศึกษาและพลศึกษา	
	<input type="checkbox"/> 7) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<input type="checkbox"/> 8) การงานอาชีพและเทคโนโลยี	
	<input type="checkbox"/> 9) อื่นๆ โปรดระบุ		

ตอนที่ 2 บุคลิกลักษณะของครู

คำชี้แจง ท่านมีบุคลิกลักษณะต่อไปนี้ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน โดย 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ฉันเป็นคนเครียดง่าย	1	2	3	4	5
2. ฉันกังวลกับสิ่งต่างๆ รอบตัว	1	2	3	4	5
3. ฉันโกรธหรือไม่พอใจเรื่องเล็กๆน้อยๆได้ง่าย	1	2	3	4	5
4. ฉันหงุดหงิดง่าย	1	2	3	4	5
5. ฉันโตกโตกร้ากับเรื่องต่างๆ น้อยมาก	1	2	3	4	5
6. ฉันชอบไปร่วมงานสังสรรค์	1	2	3	4	5
7. ฉันมักเป็นฝ่ายเริ่มต้นการสนทนาเสมอ	1	2	3	4	5
8. ฉันไม่กลัวที่จะเป็นจุดสนใจของคนรอบข้าง	1	2	3	4	5
9. ฉันเป็นคนพูดน้อย	1	2	3	4	5
10. ฉันไม่ชอบเข้าไปทำงานกับผู้อื่นที่ไม่คุ้นเคย	1	2	3	4	5
11. ฉันเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ	1	2	3	4	5
12. ฉันค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	2	3	4	5
13. ฉันเข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้อย่างรวดเร็ว	1	2	3	4	5
14. ฉันยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย	1	2	3	4	5
15. ฉันสนใจและติดตามนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	2	3	4	5
16. ฉันมีความคิดเห็นโน้มเอียงคล้ายคลึงกับผู้อื่น	1	2	3	4	5
17. ฉันเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	1	2	3	4	5
18. ฉันเอาใจใส่คนรอบข้าง	1	2	3	4	5
19. ฉันปฏิบัติตามคำแนะนำที่ดีของผู้อื่นเสมอ	1	2	3	4	5
20. ฉันไม่สนใจปัญหาของผู้อื่น	1	2	3	4	5
21. ฉันเตรียมการสอนทุกครั้ง	1	2	3	4	5
22. ฉันเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	2	3	4	5
23. ฉันทำงานตามกำหนดเวลาราชการ	1	2	3	4	5
24. ฉันทุ่มเทให้กับงานของฉัน	1	2	3	4	5
25. ฉันชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย	1	2	3	4	5

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความต่อไปนี้ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับ

ความรู้สึกของท่าน โดย 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
26. ฉันเชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จไม่ใช่เรื่องของโชคกลาง	1	2	3	4	5
27. ฉันเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานที่ยากได้สำเร็จ	1	2	3	4	5
28. ฉันเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น	1	2	3	4	5
29. ฉันพากเพียรทำงานในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ	1	2	3	4	5
30. ฉันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน	1	2	3	4	5
31. ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	1	2	3	4	5
32. ฉันยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของฉันไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ	1	2	3	4	5
33. ถ้าฉันทำงานไม่สำเร็จในครั้งนี้นั้นฉันจะเพิ่มความพยายามที่จะปรับปรุงให้สำเร็จตามเป้าหมายในครั้งต่อไป	1	2	3	4	5
34. ฉันเชื่อว่าการปฏิบัติงานในวันนี้จะส่งผลถึงความสำเร็จในวันหน้า	1	2	3	4	5
35. ฉันประเมินผลการปฏิบัติงานของฉันทุกครั้งและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	1	2	3	4	5
36. ฉันเชื่อว่าแผนการสอนของฉันสามารถปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง	1	2	3	4	5
37. ฉันเชื่อว่าวิธีการสอนของฉันจะทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น	1	2	3	4	5
38. ถึงแม้จะไม่มีสื่อการสอน ฉันก็สามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	2	3	4	5
39. ฉันไม่แน่ใจว่าจะสามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของฉันให้มีประสิทธิภาพได้	1	2	3	4	5
40. ฉันเชื่อว่าฉันสามารถประเมินผลผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและเที่ยงตรง	1	2	3	4	5
41. ฉันเชื่อว่าฉันสามารถทำงานวิจัยที่มีคุณภาพได้	1	2	3	4	5
42. ฉันเชื่อว่างานวิจัยของฉันสามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของฉันได้	1	2	3	4	5
43. เมื่อประสบปัญหาในระหว่างการทำวิจัย ฉันเชื่อว่าจะสามารถจัดการแก้ไขกับปัญหานั้นได้	1	2	3	4	5
44. ฉันเชื่อว่าฉันสามารถทำงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะได้	1	2	3	4	5
45. ฉันไม่แน่ใจว่าจะมีความรู้เพียงพอในการทำวิจัย	1	2	3	4	5
46. ฉันเชื่อว่าจะสามารถปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เช่น งานธุรการ งานบริหาร งานสัมพันธ์ชุมชนได้	1	2	3	4	5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
47. ฉันเชื่อว่าจะสามารถปฏิบัติงานด้านดูแลนักเรียนได้	1	2	3	4	5
48. ฉันเชื่อว่าจะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาของนักเรียนได้	1	2	3	4	5
49. ฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของฉัน	1	2	3	4	5
50. ฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนได้	1	2	3	4	5
51. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานในวิชาชีพครู	1	2	3	4	5
52. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญมากสำหรับฉัน	1	2	3	4	5
53. ฉันพอใจที่จะพูดถึงความสำคัญของวิชาชีพครูให้ผู้อื่นฟัง	1	2	3	4	5
54. ฉันรู้สึกว่าตนเองเหมาะกับวิชาชีพครู	1	2	3	4	5
55. หลักการคิดของฉันสอดคล้องกับหลักการของวิชาชีพครู	1	2	3	4	5
56. ฉันมักจะคิดถึงเรื่องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
57. ฉันพยายามพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในงานครูอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
58. ฉันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1	2	3	4	5
59. ฉันมีการวางแผนเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	1	2	3	4	5
60. ฉันมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อความก้าวหน้าในงาน	1	2	3	4	5
61. ฉันมั่นใจว่าทุกปัญหาที่เกิดจากการทำงานสามารถแก้ไขได้	1	2	3	4	5
62. ฉันสามารถอดทนต่อความยุ่งยากในการทำงานในวิชาชีพครู	1	2	3	4	5
63. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ฉันจะไม่ย่อท้อที่จะฟันฝ่าอุปสรรค	1	2	3	4	5
64. ความยุ่งยากที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำอยู่ไม่ได้เป็นเรื่องใหญ่หรือสร้างความลำบากสำหรับฉันมากนัก	1	2	3	4	5
65. ปัญหาจากการทำงานไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานของฉัน	1	2	3	4	5

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู

คำชี้แจง คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความต่อไปนี้ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดย 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
66. ผลงานของฉันได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครูว่ามีคุณภาพ	1	2	3	4	5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
67. ฉันมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
68. ฉันได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานที่ทำ	1	2	3	4	5
69. งานที่ฉันปฏิบัติสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียน	1	2	3	4	5
70. ฉันเต็มใจอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5
71. ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู	1	2	3	4	5
72. ผู้เรียนให้ความเคารพนับถือในตัวฉัน	1	2	3	4	5
73. ฉันได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองของนักเรียนให้ช่วยดูแลบุตรหลาน	1	2	3	4	5
74. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจฉันในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
75. ฉันสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
76. ตำแหน่งงานที่ฉันทำมีความก้าวหน้า	1	2	3	4	5
77. ฉันพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
78. ฉันได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	2	3	4	5
79. การเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งของฉันมีความเป็นธรรม	1	2	3	4	5
80. ฉันได้รับการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	1	2	3	4	5
81. ฉันพึงพอใจกับความสำเร็จที่ฉันได้รับจากการทำงานในวิชาชีพครู	1	2	3	4	5
82. ฉันมีความสุขกับความก้าวหน้าในวิชาชีพตามที่ฉันตั้งเป้าหมายไว้	1	2	3	4	5
83. ฉันพึงพอใจกับตำแหน่งของฉันในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
84. ฉันพึงพอใจกับการเลื่อนวิทยฐานะของฉัน	1	2	3	4	5
85. ฉันมีความสุขในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	1	2	3	4	5

😊 ขอขอบพระคุณคุณครูทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม 😊

นางสาวพัชรีพร ไชยรักษ์

นิสิตปริญญาโท สาขา วิชาศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร. 081-9255462

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การ
รับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน
ด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.72

DATE: 4/17/2013

TIME: 3:08

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog and Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\

DA NI=16 NO=788 MA=CM

LA

NEURO EXTRA OPENESS AGREE CONSCI TEACHING RESEARCH SCHOOL IDENTITY PLANING

RESIRIENCE MOTIVE

WORK RELATION HIRACHI SATISFAC

KM

1

0.050 1

0.217 0.297 1

0.099 0.186 0.405 1

0.114 0.133 0.430 0.262 1

0.154 0.173 0.393 0.246 0.441 1

0.092 0.181 0.401 0.186 0.305 0.469 1

0.219 0.131 0.280 0.174 0.264 0.425 0.413 1

0.158 0.130 0.353 0.262 0.400 0.390 0.307 0.356 1

0.120 0.144 0.484 0.270 0.416 0.489 0.457 0.411 0.552 1

0.176 0.130 0.436 0.244 0.382 0.436 0.410 0.367 0.555 0.673 1

0.210 0.199 0.543 0.301 0.503 0.511 0.413 0.395 0.514 0.557 0.567 1

0.164 0.134 0.458 0.298 0.432 0.451 0.398 0.400 0.498 0.587 0.532 0.551 1
 0.187 0.146 0.419 0.303 0.384 0.460 0.369 0.388 0.516 0.557 0.527 0.516 0.749 1
 0.134 0.058 0.294 0.166 0.264 0.275 0.293 0.136 0.360 0.443 0.444 0.345 0.548 0.570 1
 0.170 0.098 0.295 0.150 0.303 0.270 0.269 0.240 0.498 0.432 0.460 0.445 0.563 0.567 0.665 1
 ME
 3.485 3.190 3.828 3.626 4.211 3.823 3.765 3.870 4.424 4.094 4.092 4.205 4.040 4.120 3.850 4.173
 SD
 0.698 0.585 0.614 0.476 0.511 0.497 0.629 0.676 0.546 0.567 0.582 0.481 0.513 0.541 0.698 0.647
 SE
 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 1 2 3 4 5 /
 MO NY=11 NX=5 NE=4 NK=1 LY=FU,FI LX=FU,FI GA=FU,FI BE=FU,FI PH=SY,FR PS=FU,FI C
 TE= FU,FI TD=FU,FI
 FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(8,4) LY(9,4) LY(10,4) LY(11,4)
 FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1)
 FR GA(1,1) GA(2,1) GA(4,1) GA(3,1)
 FR BE(2,1) BE(4,1) BE(4,2) BE(4,3)
 FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) PS(4,4)
 FR TE(1,1) TE(2,2) TE(4,4) TE (5,5) TE(6,6) C
 TE(8,8) TE(9,9) TE(10,10) TE(11,11)
 FR TD(1,1) TD(2,2) TD(3,3) TD(4,4) TD(5,5)
 FI LY (7,3) TE(7,7)
 ST 1 LY(7,3)
 ST 0.001 TE(7,7)
 FR TE(3,3) TE(11,10) TE(11,4) TE(10,3) TH(1,3) TH(5,1) TD(3,2) TH(3,3) TE(10,7) TE(4,2) TH(1,5)
 TD(4,3) TD(4,2) TH(3,4) C
 TE(6,5) TE(7,1) TH(4,9) TE(7,6) TH(4,8) TE(11,3) TH(5,8) TE(9,1) TE(11,7) TH(1,2) TE(11,6) TE(10,6)
 TE(5,4) TE(4,1) TH(1,11) C
 TD(5,1) TH(3,2) TH(2,2) TH(2,10) TH(3,8) TH(5,11) TE(8,4) TE(9,5) TE(9,2) TE(9,7) TE(10,1) TE(11,1)
 TE(11,2)
 LK
 PERSONALITY
 LE
 EFFICACY COMMIT MOTIVE SUCCESS
 PD

OU SE TV EF SC MI RS MR FS ND=3 AD=OFF

Number of Input Variables 16

Number of Y - Variables 11

Number of X - Variables 5

Number of ETA - Variables 4

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 788

PATH ANALYSIS FOR TEACHER CAREER SUCCESS

Covariance Matrix

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
TEACHING	0.247					
RESEARCH	0.147	0.396				
SCHOOL	0.143	0.176	0.457			
IDENTITY	0.106	0.105	0.131	0.298		
PLANING	0.138	0.163	0.158	0.171	0.321	
RESIRIEN	0.126	0.150	0.144	0.176	0.222	0.339
MOTIVE	0.122	0.125	0.128	0.135	0.152	0.159
WORK	0.115	0.128	0.139	0.139	0.171	0.159
RELATION	0.124	0.126	0.142	0.152	0.171	0.166
HIRACHI	0.095	0.129	0.064	0.137	0.175	0.180
SATISFAC	0.087	0.109	0.105	0.176	0.158	0.173
NEURO	0.053	0.040	0.103	0.060	0.047	0.071
EXTRA	0.050	0.067	0.052	0.042	0.048	0.044
OPENESS	0.120	0.155	0.116	0.118	0.168	0.156
AGREE	0.058	0.056	0.056	0.068	0.073	0.068
CONSCI	0.112	0.098	0.091	0.112	0.121	0.114

Covariance Matrix (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC	NEURO
MOTIVE	0.231					
WORK	0.136	0.263				
RELATION	0.134	0.208	0.293			
HIRACHI	0.116	0.196	0.215	0.487		
SATISFAC	0.138	0.187	0.198	0.300	0.419	
NEURO	0.071	0.059	0.071	0.065	0.077	0.487

EXTRA	0.056	0.040	0.046	0.024	0.037	0.020
OPENESS	0.160	0.144	0.139	0.126	0.117	0.093
AGREE	0.069	0.073	0.078	0.055	0.046	0.033
CONSCI	0.124	0.113	0.106	0.094	0.100	0.041

Covariance Matrix (continued)

	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
EXTRA	0.342			
OPENESS	0.107	0.377		
AGREE	0.052	0.118	0.227	
CONSCI	0.040	0.135	0.064	0.261

PATH ANALYSIS FOR TEACHER CAREER SUCCESS

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	0	0	0	0
RESEARCH	1	0	0	0
SCHOOL	2	0	0	0
IDENTITY	0	0	0	0
PLANING	0	3	0	0
RESIRIEN	0	4	0	0
MOTIVE	0	0	0	0
WORK	0	0	0	0
RELATION	0	0	0	5
HIRACHI	0	0	0	6
SATISFAC	0	0	0	7

LAMBDA-X

	PERSONAL
NEURO	8
EXTRA	9
OPENESS	10
AGREE	11
CONSCI	12

BETA

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	0	0	0	0
COMMIT	13	0	0	0
MOTIVE	0	0	0	0
SUCCESS	14	15	16	0

GAMMA

PERSONAL

EFFICACY	17
COMMIT	18
MOTIVE	19
SUCCESS	20

PSI

EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
21	22	23	24

THETA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
TEACHING	25					
RESEARCH	0	26				
SCHOOL	0	0	27			
IDENTITY	28	29	0	30		
PLANING	0	0	0	31	32	
RESIRIEN	0	0	0	0	33	34
MOTIVE	35	0	0	0	0	36
WORK	0	0	0	37	0	0
RELATION	39	40	0	0	41	0
HIRACHI	44	0	45	0	0	46
SATISFAC	49	50	51	52	0	53

THETA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
MOTIVE	0				
WORK	0	38			
RELATION	42	0	43		
HIRACHI	47	0	0	48	
SATISFAC	54	0	0	55	56

THETA-DELTA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
NEURO	0	57	58	0	59	0
EXTRA	0	62	0	0	0	0
OPENESS	0	65	66	67	0	0
AGREE	0	0	0	0	0	0
CONSCI	76	0	0	0	0	0

THETA-DELTA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC	
NEURO	0	0	0	0	60	
EXTRA	0	0	0	63	0	
OPENESS	0	68	0	0	0	
AGREE		0	71	72	0	0
CONSCI		0	77	0	0	78

THETA-DELTA

	NEURO	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
NEURO	61				
EXTRA	0	64			
OPENESS	0	69	70		
AGREE	0	73	74	75	
CONSCI	79	0	0	0	80

PATH ANALYSIS FOR TEACHER CAREER SUCCESS

Number of Iterations = 29

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	0.354	--	--	--
RESEARCH	0.414	-	-	-
	(0.027)			
	15.376			
SCHOOL	0.409	-	-	-
	(0.028)			
	14.450			
IDENTITY	-	-	0.405	-
PLANING	-	-	0.475	-
	(0.025)			
	19.357			
RESIRIEN	-	-	0.439	-
	(0.024)			
	18.447			
MOTIVE	-	-	-	-
WORK	-	-	-	-
RELATION	-	-	-	-
	(0.017)			
	28.078			
HIRACHI	-	-	-	-
	(0.023)			
	19.650			
SATISFAC	-	-	-	-
	(0.021)			
	19.658			

LAMBDA-X

	PERSONAL
NEURO	0.194 (0.027) 7.176
EXTRA	0.135 (0.023) 5.904
OPENESS	0.424 (0.021) 20.172
AGREE	0.185 (0.018) 10.318
CONSCI	0.316 (0.018) 17.771

BETA

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--	--	--	--
COMMIT	0.412 (0.079) 5.187	-	-	-
MOTIVE	-	-	-	-
SUCCESS	0.213 (0.102) 2.090	0.630 (0.137) 4.603	0.461 (0.170) 2.713	-

GAMMA

	PERSONAL
EFFICACY	0.786 (0.051) 15.488
COMMIT	0.515 (0.073) 7.059
MOTIVE	0.385 (0.016) 24.856
SUCCESS	-0.179 (0.169) -1.059

Covariance Matrix of ETA and KSI

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS	PERSONAL
EFFICACY	1.000				
COMMIT	0.817	1.000			
MOTIVE	0.303	0.323	0.230		
SUCCESS	0.727	0.803	0.306	1.000	
PERSONAL	0.786	0.839	0.385	0.695	1.000

PHI

PERSONAL	1.000
----------	-------

PSI

Note: This matrix is diagonal.

EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
0.382	0.231	0.082	0.322
(0.057)	(0.047)	(0.007)	(0.039)
6.715	4.876	12.448	8.228

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
0.618	0.769	0.645	0.678

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
0.618	0.704	0.645	0.483

Reduced Form

	PERSONAL
EFFICACY	0.786 (0.051) 15.488
COMMIT	0.839 (0.046) 18.179
MOTIVE	0.385 (0.016) 24.856
SUCCESS	0.695 (0.045) 15.449

THETA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
TEACHING	0.122 (0.009) 14.202					

RESEARCH	-	-	0.224			
	(0.014)					
	15.824					
SCHOOL	-	-	-	-	0.289	
	(0.017)					
	16.988					
IDENTITY	-0.013	-0.031	-	-	0.135	
	(0.006)	(0.008)	(0.010)			
	-2.081	-3.722	13.707			
PLANING	-	-	-	-	-	-
	(0.008)	(0.013)				
	-2.510	7.561				
RESIRIEN	-	-	-	-	-	-
	(0.009)	(0.010)				
	1.477	14.057				
MOTIVE	0.013	-	-	-	-	-
	(0.005)	(0.005)				
	2.614	3.358				
WORK	-	-	-	-	-	-
	(0.005)					
	-1.158					
RELATION	0.001	-0.013	-	-	-	-
	(0.005)	(0.007)	(0.005)			
	0.172	-2.054	-2.099			
HIRACHI	-0.019	-	-	-0.071	-	-
	(0.008)	(0.012)	(0.008)			
	-2.431	-6.151	2.708			
SATISFAC	-0.020	-0.012	-0.020	0.045	-	-
	(0.008)	(0.009)	(0.011)	(0.007)	(0.008)	
	-2.616	-1.391	-1.932	6.304	3.534	

THETA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
MOTIVE	0.001				
WORK	-	-	0.068		
	(0.006)				
	12.052				
RELATION	-0.011	-	-	0.070	
	(0.005)	(0.006)			
	-2.144	11.046			
HIRACHI	-0.018	-	-	-	-
	(0.007)	(0.016)			
	-2.522	18.156			
SATISFAC	0.012	-	-	-	-
	(0.007)	(0.011)	(0.013)		
	1.668	10.248	18.306		

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
0.508	0.433	0.366	0.549	0.703	0.567

Squared Multiple Correlations for Y - Variables (continued)

MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
0.996	0.741	0.761	0.417	0.421

THETA-DELTA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
NEURO	--	-0.024	0.042	--	-0.029	--
		(0.012)	(0.014)		(0.009)	
		-1.895	3.022		-3.296	
EXTRA	-	-	0.019	-	-	-
	(0.011)					
	1.826					
OPENESS	-	-	0.020	-0.023	-0.028	-
	(0.009)	(0.009)	(0.007)			
	2.196	-2.504	-3.976			

AGREE	-	-	-	-	-	-
CONSCI	0.025	-	-	-	-	-
	(0.006)					
	3.990					

THETA-DELTA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
NEURO	--	--	--	--	0.020
					(0.011)
					1.934
EXTRA	-	-	-	-	-
	(0.009)				
	-1.523				
OPENESS	-	-	0.016	-	-
	(0.006)				
	2.659				
AGREE	-	-	0.017	0.018	-
	(0.006)	(0.006)			
	3.058	3.085			
CONSCI	-	-	0.015	-	-
	(0.005)	(0.007)			
	2.954	1.396			

THETA-DELTA

	NEURO	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
NEURO	0.449				
	(0.023)				
	19.442				
EXTRA	-	-	0.324		
	(0.017)				
	19.582				

OPENESS	-	-	0.050	0.199	
	(0.010)	(0.012)			
	4.816	15.937			
AGREE	-	-	0.027	0.041	0.192
	(0.009)	(0.008)	(0.010)		
	2.999	5.059	19.087		
CONSCI	-0.019	-	-	-	-
	(0.010)	(0.009)			
	-1.919	17.448			

Squared Multiple Correlations for X - Variables

NEURO	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
0.077	0.053	0.475	0.151	0.382

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 56

Minimum Fit Function Chi-Square = 24.610 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 24.761 (P = 1.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.0313

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.274

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.274 ; 0.274)

ECVI for Saturated Model = 0.346

ECVI for Independence Model = 17.289

Chi-Square for Independence Model with 120 Degrees of Freedom = 13574.052

Independence AIC = 13606.052

Model AIC = 184.761

Saturated AIC = 272.000

Independence CAIC = 13696.764

Model CAIC = 638.321

Saturated CAIC = 1043.052

Normed Fit Index (NFI) = 0.998

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.005

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.466

Comparative Fit Index (CFI) = 1.000

Incremental Fit Index (IFI) = 1.002

Relative Fit Index (RFI) = 0.996

Critical N (CN) = 2671.697

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00360

Standardized RMR = 0.0107

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.996

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.990

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.410

PATH ANALYSIS FOR TEACHER CAREER SUCCESS

Fitted Covariance Matrix

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
TEACHING	0.247					
RESEARCH	0.146	0.395				
SCHOOL	0.145	0.169	0.456			
IDENTITY	0.104	0.106	0.135	0.299		
PLANING	0.137	0.161	0.159	0.172	0.322	
RESIRIEN	0.127	0.148	0.146	0.178	0.222	0.339
MOTIVE	0.121	0.125	0.124	0.131	0.154	0.159
WORK	0.114	0.133	0.131	0.138	0.169	0.156
RELATION	0.122	0.128	0.140	0.154	0.170	0.166
HIRACHI	0.097	0.136	0.063	0.147	0.172	0.181

SATISFAC	0.088	0.115	0.105	0.182	0.161	0.176
NEURO	0.054	0.040	0.105	0.066	0.048	0.072
EXTRA	0.037	0.063	0.043	0.046	0.054	0.050
OPENESS	0.118	0.158	0.113	0.116	0.169	0.156
AGREE	0.052	0.060	0.059	0.063	0.074	0.068
CONSCI	0.113	0.103	0.101	0.107	0.126	0.116

Fitted Covariance Matrix (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC	NEURO
MOTIVE	0.231					
WORK	0.135	0.263				
RELATION	0.133	0.208	0.293			
HIRACHI	0.120	0.199	0.213	0.488		
SATISFAC	0.140	0.186	0.199	0.304	0.421	
NEURO	0.075	0.060	0.064	0.061	0.077	0.487
EXTRA	0.052	0.041	0.044	0.028	0.039	0.026
OPENESS	0.163	0.146	0.139	0.133	0.124	0.082
AGREE	0.071	0.074	0.078	0.058	0.054	0.036
CONSCI	0.122	0.112	0.104	0.099	0.102	0.042

Fitted Covariance Matrix (continued)

	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
EXTRA	0.342			
OPENESS	0.107	0.378		
AGREE	0.052	0.119	0.226	
CONSCI	0.043	0.134	0.058	0.261

Fitted Residuals

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
TEACHING	0.000					
RESEARCH	0.000	0.001				
SCHOOL	-0.002	0.007	0.001			
IDENTITY	0.001	-0.001	-0.004	-0.001		
PLANING	0.000	0.002	-0.001	-0.001	0.000	

RESIRIEN	-0.001	0.002	-0.002	-0.001	0.000	-0.001
MOTIVE	0.001	0.000	0.005	0.004	-0.002	0.000
WORK	0.001	-0.004	0.008	0.001	0.002	0.003
RELATION	0.001	-0.003	0.002	-0.001	0.001	0.000
HIRACHI	-0.002	-0.007	0.001	-0.010	0.003	0.000
SATISFAC	-0.001	-0.005	0.000	-0.006	-0.002	-0.002
NEURO	-0.001	0.001	-0.001	-0.006	-0.001	0.000
EXTRA	0.013	0.004	0.009	-0.004	-0.006	-0.005
OPENESS	0.002	-0.003	0.004	0.002	-0.001	0.000
AGREE	0.007	-0.005	-0.003	0.005	-0.001	-0.001
CONSCI	-0.001	-0.005	-0.010	0.004	-0.005	-0.003

Fitted Residuals (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC	NEURO
MOTIVE	0.000					
WORK	0.001	0.000				
RELATION	0.001	0.000	0.000			
HIRACHI	-0.004	-0.003	0.002	-0.001		
SATISFAC	-0.002	0.001	0.000	-0.003	-0.002	
NEURO	-0.004	-0.001	0.007	0.004	0.000	0.000
EXTRA	0.004	-0.001	0.002	-0.004	-0.002	-0.006
OPENESS	-0.003	-0.002	0.000	-0.007	-0.007	0.011
AGREE	-0.002	-0.001	0.000	-0.003	-0.008	-0.003
CONSCI	0.002	0.001	0.003	-0.005	-0.002	-0.001

Fitted Residuals (continued)

	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
EXTRA	0.000			
OPENESS	0.000	-0.001		
AGREE	0.000	-0.001	0.000	
CONSCI	-0.003	0.001	0.005	0.000

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.010

Median Fitted Residual = 0.000

Largest Fitted Residual = 0.013

Stemleaf Plot

-10|2
- 9|7
- 8|0
- 7|11
- 6|9
- 5|9987431
- 4|9754431
- 3|98421100
- 2|9986433331
- 1|98888554333222111
- 0|99998876666554443333332210000
0|11112233456699999
1|01234558899
2|111336
3|02569
4|1236
5|23
6|679
7|6
8|6
9|
10|6
11|
12|8

Standardized Residuals

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
TEACHING	0.138					
RESEARCH	0.039	0.585				
SCHOOL	-0.391	0.937	0.314			
IDENTITY	0.872	-0.360	-0.538	-0.882		
PLANING	0.095	0.474	-0.177	-0.664	-0.037	
RESIRIEN	-0.179	0.281	-0.273	-0.944	-0.228	-0.742
MOTIVE	1.238	-0.093	0.798	1.105	-0.663	-0.251
WORK	0.390	-0.854	1.211	0.698	0.738	0.853
RELATION	0.622	-0.963	0.290	-0.314	0.355	-0.088
HIRACHI	-0.402	-0.678	0.196	-1.237	0.412	-0.080
SATISFAC	-0.452	-0.908	0.091	-1.557	-0.356	-0.618
NEURO	-0.070	0.224	-0.262	-0.621	-0.143	-0.002
EXTRA	1.638	0.935	0.736	-0.533	-0.833	-0.635
OPENESS	0.362	-0.930	0.788	0.653	-0.125	-0.051
AGREE	1.122	-0.565	-0.384	0.847	-0.171	-0.084
CONSCI	-0.484	-0.661	-1.255	0.788	-1.153	-0.470

Standardized Residuals (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC	NEURO
MOTIVE	-0.013					
WORK	0.872	-0.211				
RELATION	0.721	-0.446	0.193			
HIRACHI	-1.131	-0.934	0.658	-0.565		
SATISFAC	-0.682	0.289	-0.058	-1.355	-1.179	
NEURO	-0.852	-0.102	0.740	0.298	-0.058	0.205
EXTRA	0.929	-0.147	0.256	-0.487	-0.204	-0.429
OPENESS	-1.109	-0.653	0.030	-0.710	-0.760	1.146
AGREE	-0.719	-0.508	-0.104	-0.308	-0.910	-0.301
CONSCI	0.706	0.356	0.542	-0.556	-0.381	-0.560

Standardized Residuals (continued)

	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
EXTRA	-0.012			
OPENESS	-0.088	-0.975		
AGREE	-0.251	-0.542	0.583	
CONSCI	-0.368	0.207	0.933	0.756

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.557

Median Standardized Residual = -0.134

Largest Standardized Residual = 1.638

Stemleaf Plot

```

-14|6
-12|654
-10|8531
- 8|76433118553
- 6|6421886665322
- 4|766644319875530
- 2|9887661107655310
- 0|887542009998876654110
 0|349949
 2|01126899016669
 4|17489
 6|256012444699
 8|055773344
10|025
12|14
14|
16|4

```


PATH ANALYSIS FOR TEACHER CAREER SUCCESS

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	--	0.121	0.567	0.030
RESEARCH	--	0.004	0.062	0.948
SCHOOL	--	0.163	0.422	1.053
IDENTITY	0.208	--	1.039	1.297
PLANING	0.192	--	0.701	0.354
RESIRIEN	0.029	--	0.006	0.056
MOTIVE	1.026	0.238	--	0.562
WORK	0.534	0.651	0.103	--
RELATION	0.042	0.015	0.859	--
HIRACHI	0.207	0.102	0.238	--
SATISFAC	0.689	0.571	0.693	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	--	0.022	0.131	0.007
RESEARCH	--	0.004	-0.016	-0.046
SCHOOL	--	-0.029	0.043	0.049
IDENTITY	-0.043	--	0.064	-0.065
PLANING	0.028	--	-0.052	0.029
RESIRIEN	-0.010	--	-0.017	0.011
MOTIVE	0.056	0.031	--	0.065
WORK	0.028	0.030	0.043	--
RELATION	0.008	0.005	0.097	--
HIRACHI	-0.020	-0.013	-0.052	--
SATISFAC	-0.046	-0.032	-0.093	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	--	0.022	0.063	0.007
RESEARCH	--	0.004	-0.008	-0.046
SCHOOL	--	-0.029	0.021	0.049
IDENTITY	-0.043	--	0.031	-0.065
PLANING	0.028	--	-0.025	0.029
RESIRIEN	-0.010	--	-0.008	0.011
MOTIVE	0.056	0.031	--	0.065
WORK	0.028	0.030	0.021	--
RELATION	0.008	0.005	0.047	--
HIRACHI	-0.020	-0.013	-0.025	--
SATISFAC	-0.046	-0.032	-0.045	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	--	0.045	0.127	0.014
RESEARCH	--	0.007	-0.012	-0.074
SCHOOL	--	-0.044	0.030	0.073
IDENTITY	-0.078	--	0.056	-0.118
PLANING	0.050	--	-0.044	0.051
RESIRIEN	-0.018	--	-0.014	0.018
MOTIVE	0.116	0.065	--	0.134
WORK	0.054	0.058	0.041	--
RELATION	0.015	0.009	0.086	--
HIRACHI	-0.029	-0.019	-0.036	--
SATISFAC	-0.071	-0.049	-0.069	--

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

Modification Indices for BETA

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--	--	1.026	1.026
COMMIT	--	--	--	--
MOTIVE	1.026	0.238	--	0.562
SUCCESS	--	--	--	--

Expected Change for BETA

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--	--	0.260	0.563
COMMIT	--	--	--	--
MOTIVE	0.056	0.031	--	0.065
SUCCESS	--	--	--	--

Standardized Expected Change for BETA

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--	--	0.541	0.563
COMMIT	--	--	--	--
MOTIVE	0.116	0.066	--	0.135
SUCCESS	--	--	--	--

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--			
COMMIT	--	--		
MOTIVE	1.026	0.000	--	
SUCCESS	--	--	--	--

Expected Change for PSI

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--			
COMMIT	--	--		
MOTIVE	0.021	0.000	--	
SUCCESS	--	--	--	--

Standardized Expected Change for PSI

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--			
COMMIT	--	--		
MOTIVE	0.044	0.000	--	
SUCCESS	--	--	--	--

Modification Indices for THETA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
TEACHING	--					
RESEARCH	0.011	--				
SCHOOL	0.181	0.339	--			
IDENTITY	--	--	0.431	--		
PLANING	0.029	0.216	0.004	--	--	
RESIRIEN	0.053	0.114	0.090	--	--	--
MOTIVE	--	0.000	0.824	0.560	0.378	--
WORK	0.002	0.674	1.292	--	0.009	0.464
RELATION	--	--	0.071	0.002	--	0.280
HIRACHI	--	0.054	--	1.713	0.876	--
SATISFAC	--	--	--	--	0.153	--

Modification Indices for THETA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
MOTIVE	--				
WORK	--	--			
RELATION	--	1.213	--		
HIRACHI	--	0.468	0.999	--	
SATISFAC	--	0.636	0.073	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
TEACHING	--					
RESEARCH	-0.001	--				
SCHOOL	-0.004	0.007	--			
IDENTITY	--	--	-0.006	--		
PLANING	0.001	0.003	-0.001	--	--	
RESIRIEN	-0.001	0.003	-0.002	--	--	--
MOTIVE	--	0.000	0.007	0.005	-0.004	--
WORK	0.000	-0.006	0.008	--	0.001	0.003
RELATION	--	--	-0.002	0.000	--	-0.003
HIRACHI	--	-0.003	--	-0.012	0.007	--
SATISFAC	--	--	--	--	-0.003	--

Expected Change for THETA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
MOTIVE	--				
WORK	--	--			
RELATION	--	-0.009	--		
HIRACHI	--	-0.004	0.007	--	
SATISFAC	--	0.004	-0.002	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
TEACHING	--					
RESEARCH	-0.003	--				
SCHOOL	-0.012	0.017	--			
IDENTITY	--	--	-0.017	--		
PLANING	0.003	0.009	-0.001	--	--	
RESIRIEN	-0.005	0.007	-0.006	--	--	--
MOTIVE	--	0.000	0.021	0.018	-0.014	--
WORK	0.001	-0.018	0.022	--	0.002	0.011
RELATION	--	--	-0.006	-0.001	--	-0.010

HIRACHI	--	-0.006	--	-0.030	0.017	--
SATISFAC	--	--	--	--	-0.008	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
MOTIVE	--				
WORK	--	--			
RELATION	--	-0.033	--		
HIRACHI	--	-0.011	0.018	--	
SATISFAC	--	0.013	-0.005	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
NEURO	0.004	--	--	0.285	--	0.030
EXTRA	2.079	--	0.398	0.383	0.560	0.218
OPENESS	0.221	--	--	--	0.203	0.012
AGREE	0.994	0.292	0.412	1.071	0.039	0.001
CONSCI	--	0.001	1.956	0.664	0.614	0.032

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
NEURO	0.729	0.727	1.056	0.083	--
EXTRA	0.758	0.087	0.091	--	0.140
OPENESS	0.510	--	0.013	0.093	0.051
AGREE	0.396	--	--	0.113	0.796
CONSCI	0.310	--	0.613	0.304	--

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
NEURO	-0.001	--	--	-0.005	--	0.002
EXTRA	0.011	--	0.007	-0.005	-0.006	-0.004

OPENESS	-0.004	--	--	--	0.003	0.001
AGREE	0.006	-0.004	-0.006	0.007	-0.001	0.000
CONSCI	--	0.000	-0.012	0.005	-0.004	-0.001

Expected Change for THETA-DELTA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
NEURO	-0.007	-0.006	0.008	0.004	--
EXTRA	0.006	-0.002	0.002	--	0.004
OPENESS	-0.005	--	0.001	-0.003	-0.002
AGREE	-0.003	--	--	0.003	-0.006
CONSCI	0.004	--	0.005	-0.005	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
NEURO	-0.002	--	--	-0.014	--	0.004
EXTRA	0.038	--	0.018	-0.016	-0.017	-0.011
OPENESS	-0.012	--	--	--	0.009	0.002
AGREE	0.025	-0.015	-0.018	0.026	-0.004	0.001
CONSCI	--	-0.001	-0.035	0.020	-0.015	-0.004

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
NEURO	-0.022	-0.018	0.022	0.008	--
EXTRA	0.022	-0.006	0.006	--	0.010
OPENESS	-0.018	--	0.002	-0.006	-0.004
AGREE	-0.015	--	--	0.008	-0.019
CONSCI	0.015	--	0.018	-0.013	--

Modification Indices for THETA-DELTA

	NEURO	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
NEURO	--				
EXTRA	0.663	--			
OPENESS	2.078	--	--		
AGREE	0.160	--	--	--	
CONSCI	--	0.607	0.104	0.411	--

Expected Change for THETA-DELTA

	NEURO	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
NEURO	--				
EXTRA	-0.011	--			
OPENESS	0.017	--	--		
AGREE	-0.004	--	--	--	
CONSCI	--	-0.007	0.002	0.004	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	NEURO	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
NEURO	--				
EXTRA	-0.027	--			
OPENESS	0.039	--	--		
AGREE	-0.012	--	--	--	
CONSCI	--	-0.022	0.008	0.017	--

Maximum Modification Index is 2.08 for Element (2, 1) of THETA DELTA-EPSILON

PATH ANALYSIS FOR TEACHER CAREER SUCCESS

Covariances

Y - ETA

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
EFFICACY	0.354	0.414	0.409	0.331	0.388	0.359
COMMIT	0.289	0.338	0.334	0.405	0.475	0.439
MOTIVE	0.107	0.125	0.124	0.131	0.154	0.142
SUCCESS	0.257	0.301	0.297	0.325	0.382	0.352

Y - ETA (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
EFFICACY	0.303	0.321	0.343	0.328	0.306
COMMIT	0.323	0.355	0.379	0.363	0.338
MOTIVE	0.230	0.135	0.144	0.138	0.129
SUCCESS	0.306	0.442	0.472	0.451	0.421

Y - KSI

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
PERSONAL	0.278	0.325	0.321	0.340	0.399	0.368

Y - KSI (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
PERSONAL	0.385	0.307	0.328	0.314	0.293

X - ETA

	NEURO	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
EFFICACY	0.153	0.106	0.333	0.145	0.248
COMMIT	0.163	0.113	0.356	0.155	0.265
MOTIVE	0.075	0.052	0.163	0.071	0.122
SUCCESS	0.135	0.094	0.295	0.129	0.220

X - KSI

	NEURO	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
PERSONAL	0.194	0.135	0.424	0.185	0.316

PATH ANALYSIS FOR TEACHER CAREER SUCCESS

Factor Scores Regressions

ETA

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
EFFICACY	0.555	0.369	0.290	0.280	0.204	0.030
COMMIT	0.094	0.119	0.048	0.503	0.614	0.240
MOTIVE	-0.108	0.012	0.023	0.035	0.038	-0.120
SUCCESS	0.047	0.072	0.048	0.093	0.181	-0.034

ETA (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC	NEURO
EFFICACY	0.098	0.029	0.146	0.132	-0.024	0.025
COMMIT	0.097	0.105	0.237	0.081	-0.124	0.065
MOTIVE	1.049	-0.060	0.111	0.107	-0.117	0.005
SUCCESS	0.239	0.658	0.729	0.149	0.080	0.004

ETA (continued)

	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
EFFICACY	-0.018	0.132	0.001	0.001
COMMIT	-0.008	0.137	-0.026	0.058
MOTIVE	0.003	0.001	-0.011	0.019
SUCCESS	0.016	-0.019	-0.124	-0.074

KSI

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
PERSONAL	0.002	0.100	0.098	0.290	0.282	-0.002

KSI (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC	NEURO
PERSONAL	0.754	-0.146	0.161	0.138	-0.160	0.099

KSI (continued)

	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
PERSONAL	0.001	0.354	0.064	0.322

PATH ANALYSIS FOR TEACHER CAREER SUCCESS

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	0.354	--	--	--
RESEARCH	0.414	--	--	--
SCHOOL	0.409	--	--	--
IDENTITY	--	0.405	--	--
PLANING	--	0.475	--	--
RESIRIEN	--	0.439	--	--
MOTIVE	--	--	0.480	--
WORK	--	--	--	0.442
RELATION	--	--	--	0.472
HIRACHI	--	--	--	0.451
SATISFAC	--	--	--	0.421

LAMBDA-X

PERSONAL

NEURO	0.194
EXTRA	0.135
OPENESS	0.424
AGREE	0.185
CONSCI	0.316

BETA

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--	--	--	--
COMMIT	0.412	--	--	--
MOTIVE	--	--	--	--
SUCCESS	0.213	0.630	0.221	--

GAMMA

	PERSONAL
EFFICACY	0.786
COMMIT	0.515
MOTIVE	0.803
SUCCESS	-0.179

Correlation Matrix of ETA and KSI

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS	PERSONAL
EFFICACY	1.000				
COMMIT	0.817	1.000			
MOTIVE	0.631	0.674	1.000		
SUCCESS	0.727	0.803	0.637	1.000	
PERSONAL	0.786	0.839	0.803	0.695	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
0.382	0.231	0.355	0.322

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	PERSONAL
EFFICACY	0.786
COMMIT	0.839
MOTIVE	0.803
SUCCESS	0.695

PATH ANALYSIS FOR TEACHER CAREER SUCCESS

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	0.712	--	--	--
RESEARCH	0.658	--	--	--
SCHOOL	0.605	--	--	--
IDENTITY	--	0.741	--	--
PLANING	--	0.838	--	--
RESIRIEN	--	0.753	--	--
MOTIVE	--	--	0.998	--
WORK	--	--	--	0.861
RELATION	--	--	--	0.872
HIRACHI	--	--	--	0.646
SATISFAC	--	--	--	0.649

LAMBDA-X

PERSONAL

NEURO	0.278
EXTRA	0.230
OPENESS	0.689
AGREE	0.389
CONSCI	0.618

BETA

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--	--	--	--
COMMIT	0.412	--	--	--
MOTIVE	--	--	--	--
SUCCESS	0.213	0.630	0.221	--

GAMMA

	PERSONAL
EFFICACY	0.786
COMMIT	0.515
MOTIVE	0.803
SUCCESS	-0.179

Correlation Matrix of ETA and KSI

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS	PERSONAL
EFFICACY	1.000				
COMMIT	0.817	1.000			
MOTIVE	0.631	0.674	1.000		
SUCCESS	0.727	0.803	0.637	1.000	
PERSONAL	0.786	0.839	0.803	0.695	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
0.382	0.231	0.355	0.322

THETA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
TEACHING	0.492					
RESEARCH	--	0.567				
SCHOOL	--	--	0.634			
IDENTITY	-0.047	-0.090	--	0.451		
PLANING	--	--	--	-0.066	0.297	
RESIRIEN	--	--	--	--	0.042	0.433
MOTIVE	0.056	--	--	--	--	0.061
WORK	--	--	--	-0.019	--	--
RELATION	0.003	-0.039	--	--	-0.032	--
HIRACHI	-0.055	--	-0.150	--	--	0.053
SATISFAC	-0.063	-0.030	-0.047	0.126	--	0.072

THETA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
MOTIVE	0.004				
WORK	--	0.259			
RELATION	-0.042	--	0.239		
HIRACHI	-0.054	--	--	0.583	
SATISFAC	0.037	--	--	0.250	0.579

THETA-DELTA-EPS

	TEACHING	RESEARCH	SCHOOL	IDENTITY	PLANING	RESIRIEN
NEURO	--	-0.054	0.090	--	-0.074	--
EXTRA	--	0.052	--	--	--	--
OPENESS	--	0.052	-0.057	-0.083	--	--
AGREE	--	--	--	--	--	--
CONSCI	0.098	--	--	--	--	--

THETA-DELTA-EPS (continued)

	MOTIVE	WORK	RELATION	HIRACHI	SATISFAC
NEURO	--	--	--	--	0.045
EXTRA	--	--	--	-0.035	--
OPENESS	--	0.050	--	--	--
AGREE	--	0.071	0.069	--	--
CONSCI	--	0.059	--	--	0.029

THETA-DELTA

	NEURO	EXTRA	OPENESS	AGREE	CONSCI
NEURO	0.923				
EXTRA	--	0.947			
OPENESS	--	0.138	0.525		
AGREE	--	0.098	0.139	0.849	
CONSCI	-0.054	--	--	--	0.618

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	PERSONAL
EFFICACY	0.786
COMMIT	0.839
MOTIVE	0.803
SUCCESS	0.695

PATH ANALYSIS FOR TEACHER CAREER SUCCESS

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	PERSONAL
EFFICACY	0.786 (0.051) 15.488
COMMIT	0.839 (0.046) 18.179
MOTIVE	0.385 (0.016) 24.856
SUCCESS	0.695 (0.045) 15.449

Indirect Effects of KSI on ETA

	PERSONAL
EFFICACY	--
COMMIT	0.324 (0.061) 5.320
MOTIVE	-
SUCCESS	0.874 (0.150) 5.815

Total Effects of ETA on ETA

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--	--	--	--
COMMIT	0.412 (0.079) 5.187	-	-	-
MOTIVE	-	-	-	-
SUCCESS	0.472 (0.095) 4.975	0.630 (0.137) 4.603	0.461 (0.170) 2.713	-

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.670

Indirect Effects of ETA on ETA

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--	--	--	--
COMMIT	-	-	-	-
MOTIVE	-	-	-	-
SUCCESS	0.259 (0.072) 3.614	-	-	-

Total Effects of ETA on Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	0.354	--	--	--
RESEARCH	0.414 (0.027) 15.376	-	-	-
SCHOOL	0.409 (0.028) 14.450	-	-	-
IDENTITY	0.167 (0.032) 5.187	0.405	-	-
PLANING	0.196 (0.037) 5.308	0.475 (0.025) 19.357	-	-

RESIRIEN	0.181 (0.034) 5.274	0.439 (0.024) 18.447	-	-
MOTIVE	-	-	-	-
WORK	0.209 (0.042) 4.975	0.278 (0.060) 4.603	0.204 (0.075) 2.713	0.442
RELATION	0.223 (0.045) 4.900	0.297 (0.065) 4.602	0.218 (0.081) 2.678	0.472 (0.017) 28.078
HIRACHI	0.213 (0.044) 4.889	0.284 (0.063) 4.483	0.208 (0.078) 2.682	0.451 (0.023) 19.650
SATISFAC	0.199 (0.041) 4.876	0.265 (0.059) 4.490	0.194 (0.073) 2.665	0.421 (0.021) 19.658

Indirect Effects of ETA on Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	--	--	--	--
RESEARCH	-	-	-	-
SCHOOL	-	-	-	-
IDENTITY	0.167 (0.032) 5.187	-	-	-
PLANING	0.196 (0.037) 5.308	-	-	-
RESIRIEN	0.181 (0.034) 5.274	-	-	-
MOTIVE	-	-	-	-
WORK	0.209 (0.042) 4.975	0.278 (0.060) 4.603	0.204 (0.075) 2.713	-

RELATION	0.223	0.297	0.218	-
	(0.045)	(0.065)	(0.081)	
	4.900	4.602	2.678	
HIRACHI	0.213	0.284	0.208	-
	(0.044)	(0.063)	(0.078)	
	4.889	4.483	2.682	
SATISFAC	0.199	0.265	0.194	-
	(0.041)	(0.059)	(0.073)	
	4.876	4.490	2.665	

Total Effects of KSI on Y

	PERSONAL
TEACHING	0.278
	(0.018)
	15.488
RESEARCH	0.325
	(0.022)
	14.804
SCHOOL	0.321
	(0.023)
	13.979
IDENTITY	0.340
	(0.019)
	18.179
PLANING	0.399
	(0.019)
	20.941
RESIRIEN	0.368
	(0.020)
	18.451
MOTIVE	0.385
	(0.016)
	24.856

WORK	0.307
	(0.020)
	15.449
RELATION	0.328
	(0.020)
	16.119
HIRACHI	0.314
	(0.023)
	13.620
SATISFAC	0.293
	(0.022)
	13.477

PATH ANALYSIS FOR TEACHER CAREER SUCCESS

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	PERSONAL
EFFICACY	0.786
COMMIT	0.839
MOTIVE	0.803
SUCCESS	0.695

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	PERSONAL
EFFICACY	--
COMMIT	0.324
MOTIVE	--
SUCCESS	0.874

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--	--	--	--
COMMIT	0.412	--	--	--

MOTIVE	--	--	--	--
SUCCESS	0.472	0.630	0.221	--

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
EFFICACY	--	--	--	--
COMMIT	--	--	--	--
MOTIVE	--	--	--	--
SUCCESS	0.259	--	--	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	0.354	--	--	--
RESEARCH	0.414	--	--	--
SCHOOL	0.409	--	--	--
IDENTITY	0.167	0.405	--	--
PLANING	0.196	0.475	--	--
RESIRIEN	0.181	0.439	--	--
MOTIVE	--	--	0.480	--
WORK	0.209	0.278	0.098	0.442
RELATION	0.223	0.297	0.104	0.472
HIRACHI	0.213	0.284	0.100	0.451
SATISFAC	0.199	0.265	0.093	0.421

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	0.712	--	--	--
RESEARCH	0.658	--	--	--
SCHOOL	0.605	--	--	--
IDENTITY	0.305	0.741	--	--
PLANING	0.345	0.838	--	--
RESIRIEN	0.310	0.753	--	--
MOTIVE	--	--	0.998	--

WORK	0.406	0.542	0.191	0.861
RELATION	0.412	0.549	0.193	0.872
HIRACHI	0.305	0.407	0.143	0.646
SATISFAC	0.307	0.409	0.144	0.649

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	--	--	--	--
RESEARCH	--	--	--	--
SCHOOL	--	--	--	--
IDENTITY	0.167	--	--	--
PLANING	0.196	--	--	--
RESIRIEN	0.181	--	--	--
MOTIVE	--	--	--	--
WORK	0.209	0.278	0.098	--
RELATION	0.223	0.297	0.104	--
HIRACHI	0.213	0.284	0.100	--
SATISFAC	0.199	0.265	0.093	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	EFFICACY	COMMIT	MOTIVE	SUCCESS
TEACHING	--	--	--	--
RESEARCH	--	--	--	--
SCHOOL	--	--	--	--
IDENTITY	0.305	--	--	--
PLANING	0.345	--	--	--
RESIRIEN	0.310	--	--	--
MOTIVE	--	--	--	--
WORK	0.406	0.542	0.191	--
RELATION	0.412	0.549	0.193	--
HIRACHI	0.305	0.407	0.143	--
SATISFAC	0.307	0.409	0.144	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	PERSONAL
TEACHING	0.278
RESEARCH	0.325
SCHOOL	0.321
IDENTITY	0.340
PLANING	0.399
RESIRIEN	0.368
MOTIVE	0.385
WORK	0.307
RELATION	0.328
HIRACHI	0.314
SATISFAC	0.293

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	PERSONAL
TEACHING	0.560
RESEARCH	0.518
SCHOOL	0.475
IDENTITY	0.622
PLANING	0.703
RESIRIEN	0.632
MOTIVE	0.801
WORK	0.598
RELATION	0.606
HIRACHI	0.449
SATISFAC	0.451

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวพัชรีพร ไชยรักษ์ เกิดเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ.2529 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์บัณฑิต สาขา มัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์) วิชาเอก เคมี ภาควิชา หลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2553 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตร ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2554

เคยได้รับทุนผู้ช่วยสอน สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2554