

รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

A Model to Develop Dedicated Work Behaviors of Teachers in Schools under Bangkok Metropolitan Administration

พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์^{1*} โกศล มีคุณ² นรา สมประสงค์² และธารินทร์ รसानนท์³

Piputh Sornpaiboon^{1*} Kosol Meekun² Nara Somprasong² and Tharin Rasanon³

(Received: February 2, 2020 ; Revised: February 2, 2020 ; Accepted: March 9, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้แบ่งเป็นสองระยะ การวิจัยระยะที่หนึ่ง มุ่งศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดตัวแปรที่เป็นมาตรประมาณรวมค่าจำนวน 11 แบบวัด ที่มีค่าจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .265 ถึง .828 ค่าความเที่ยง ตั้งแต่ .687 ถึง .942 สถิติที่ใช้เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย multiple regression, path analysis การวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มสามารถทำนายการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูได้มากกว่าร้อยละ 30 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับ การวิจัยระยะที่สอง เป็นการวิจัยเชิงทดลองมุ่งศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่สมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สถิติที่ใช้เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย t-test และ ANOVA with repeated measures การวิจัยพบว่า ครูที่ได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานอย่างอุทิศตน มีพัฒนาการจิตลักษณะที่ฝึก และ แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก และ พบว่า เมื่อวัดติดตาม 2 สัปดาห์หลังฝึก ผลดังกล่าวยังคงอยู่

คำสำคัญ ปัจจัยเชิงสาเหตุ โปรแกรมการฝึก การทำงานอย่างอุทิศตนของครู

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

² รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

³ อาจารย์ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

¹ Doctoral degree student, Educational Administration, College of Management, University of Phayao

² Associate Professor, College of Management, University of Phayao

³ Lecturer, College of Management, University of Phayao

การวิจัยนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติประจำปี 2561

The research received a 2018 graduate research grant from the National Research Council of Thailand

*Corresponding Author E-mail: sornpaiboon_p@hotmail.com

Abstract

This research was divided into two phases. Phase 1 aimed to examine the causal factors model of teachers' dedicated work behavior under Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 400 school teachers under Bangkok Metropolitan Administration, obtained through stratified random sampling. The instruments of this research were 11 sets of summated rating scale with item total correlations (r) from .265 to .828 and coefficient alpha reliabilities from .687 to .942. The statistics for hypothesis testing were multiple regression and path analysis. The research results revealed that each of the 3 causal factors groups could predict more than 30 percent of the teachers' dedicated work behaviors, and the model of teachers' dedicated work behaviors were confirmed with empirical data. Phase 2 was an experimental research aiming to study the effectiveness of the Causal Factors of the Teachers' Dedicated Work Development Program. The sample comprised 87 voluntary school teachers under Bangkok Metropolitan Administration. The research instrument was the Causal Factors of the Teachers' Dedicated Work Development Program. The statistics for hypothesis testing were t-test and ANOVA with repeated measures. The research results indicated that the teachers who had been trained in the Causal Factors of Teachers' Dedicated Work Development Program showed higher scores of trained characteristics and dedicated work behavior tendency than the teachers who had not been trained, and it was found that 2 weeks after training those results were still retained.

Keywords: causal factors, training program, teacher dedicated work behavior

บทนำ

เป้าหมายของประเทศไทยในปี 2579 ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2584 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) กำหนดไว้ว่า “เศรษฐกิจและสังคมไทย มีการพัฒนามั่นคง บนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่ จะเห็นว่าเป้าหมายดังกล่าวประเด็นสำคัญ คือ การมีประชากรที่มีคุณภาพ

ในการพัฒนาคุณภาพประชากร บุคคลผู้มีบทบาทสำคัญกลุ่มหนึ่ง คือ ครู โดยเฉพาะคุณภาพของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ยิ่งใหญ่ ในความสำเร็จหรือล้มเหลวของการศึกษาของผู้เรียน (Audrey Amrein-Beardsley, 2007) ขณะที่ในสภาพปัจจุบันครูยังต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เป็นปัญหาพื้นฐานที่อาจทำให้ครูเกิดความเหนื่อยล้า (burn - out) ในงานได้ และเมื่อครูเกิดความเหนื่อยล้า จะนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานเกิดความย่อหย่อน ขาดประสิทธิภาพ หากยังไม่มี การแก้ไขอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและ

คุณภาพการศึกษา ที่สำคัญ นโยบายทางการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2559 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ได้กำหนดไว้ในประเด็นที่ 4 เกี่ยวกับการพัฒนาครู ซึ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครู หากโรงเรียนใดมีครูที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลดีในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ

การพัฒนาครูที่สำคัญ คือ การพัฒนาพฤติกรรมของครู พฤติกรรมที่พึงปรารถนา และควรพัฒนาให้มาก คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยครูที่แสดงพฤติกรรมการอุทิศตนในการทำงานไม่ใช่ครูที่ทำหน้าที่ในการสอนเพียงอย่างเดียว แต่เป็นครูที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด โดยไม่หวังตอบแทน และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จหรือล้มเหลวของการศึกษาของผู้เรียน มีนักวิชาการได้ทำการศึกษายปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานครูไว้ เช่น (วรารณ ณะสุริยะเกียรติ, 2550) ได้ทำการวิเคราะห์ระบบจิตมอดไหม้ (burn - out) ในงานครู พบว่า ครูที่มีภาระงานน้อย เป็นผู้ที่ม่ีเจตคติที่ดีต่องานครู มากกว่าครูประเภทตรงข้าม ส่วน อ้อมเดือน สดมณี (2544) กล่าวว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน สูงมีความเชื่ออำนาจในตนมาก และมีความขัดแย้ง ในบทบาทหน้าที่น้อย มีพฤติกรรมการถ่ายทอดมากกว่าครูประเภทตรงข้าม ในส่วนของปัจจัยภายนอก พบผลจากงานวิจัยหลายเรื่องที่สอดคล้องกันว่า สถานการณ์ในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปลูกฝังอบรมนักเรียน (ดุจเดือน พันธมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง, 2547; วรารณ ณะสุริยะเกียรติ, 2550 ; ศุภวดี บุญญวงศ์ และคณะ, 2552) ในประเด็นความสำคัญของการทำงานของครู ถ้าการทำงานของครูเป็นเพียงเพราะหน้าที่ เพราะอาชีพ ย่อมจะหวังคุณภาพได้ยาก คุณภาพของการทำงานอาจต้องขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ การทุ่มเท เอาใจจริงเอาใจ หรืออุทิศตนให้กับงานจึงจะหวังคุณภาพของการศึกษาได้

จากที่กล่าวมาจึงเห็นความสำคัญที่ต้องศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู เมื่อได้ความรู้ในปัจจัยเชิงสาเหตุแล้วนำมาสร้างโปรแกรมการพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมห้ชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของข้าราชการครู เพื่อให้ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาของชาติในระยะยาวต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ คือ *ระยะที่หนึ่ง* การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ*ระยะที่สอง* การสร้างและตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยระยะที่หนึ่ง คือ ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง ต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ เป็น 20 หน่วยตัวอย่าง ต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ (Linderman Merenda; & Gold. 1980; Weiss. 1972; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2550) ขณะที่ ในวิจัยนี้มีตัวแปรสำคัญมากกว่าสิบตัวแปรและจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มย่อยด้วยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 380 คน เลือกโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) เก็บข้อมูลตัวอย่างได้จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยระยะที่สอง กำหนดขนาดโดยใช้โปรแกรม G*Power (Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A., 2007) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง ไม่น้อยกว่า 81 ขณะที่กลุ่มครูที่พร้อมร่วมการวิจัย จำนวน 90 คน (ซึ่งสูงกว่าขั้นต่ำที่กำหนด) จึงเลือก ครู 90 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อสิ้นสุดการทดลองเหลือครูกลุ่มตัวอย่าง 87 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยระยะที่หนึ่ง เป็นแบบวัดตัวแปร 11 แบบวัด (11 ตัวแปร) โดยเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 4 แบบวัด ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้งขั้นต้นและขั้นสูง อีก 7 แบบวัด เป็นแบบวัดที่พัฒนาจากแบบวัดผู้อื่นและขออนุญาตใช้แบบวัดที่ได้มีผู้สร้างไว้ดีแล้ว แบบวัด มีจำนวนข้อตั้งแต่ 9 ข้อ ถึง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ตั้งแต่ .265 ถึง .828 มีค่าความเที่ยง ซึ่งหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตั้งแต่ .687 ถึง .942 เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยระยะที่สอง ประกอบด้วย เครื่องมือทดลอง ซึ่งเป็น โปรแกรมการพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และโปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งยึดหลักการ ทฤษฎี และขั้นตอนการพัฒนาจิตลักษณะแต่ละประการดังกล่าว จิตลักษณะสองประการที่นำมาสร้างโปรแกรมการพัฒนาเป็นผลที่พบจากการวิจัยระยะที่หนึ่ง ว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แต่ละโปรแกรมมี 3 กิจกรรม ใช้เวลาการฝึกกิจกรรมละ 1 ชั่วโมง รวมใช้เวลาในการฝึกทั้งสองโปรแกรมรวม 6 ชั่วโมง เครื่องมือวัดตัวแปรเป็นแบบวัด 3 แบบวัด คือแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแบบวัดแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .275 ถึง .723 ค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .736 ถึง .890

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยระยะที่หนึ่ง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่กำหนดไว้จำนวนไม่น้อยกว่า 380 ชุด (คน) ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตตามลำดับขั้นตอนจากหน่วยงานต้นสังกัด และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง ได้เครื่องมือที่มีการตอบสมบูรณ์ 400 ชุด (ผู้ตอบ 400 คน) สำหรับ การวิจัยระยะที่สอง ดำเนินการดังนี้

3.1 จัดกลุ่มเพื่อการทดลอง สุ่มตัวอย่างทีละคนจาก 90 คนเข้ากลุ่ม 2 กลุ่ม แบบให้ออกาสเท่าเทียมกัน (random assignment) แล้วสุ่มให้เป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม (จำนวน 45 คน) กลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม (จำนวน 45 คน)

3.2 ทำการวัดก่อนการทดลอง โดยใช้แบบวัด 3 แบบวัด วัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

3.3 การจัดกระทำ โดยกลุ่มทดลองให้การฝึกพัฒนาด้วยโปรแกรมการพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู และโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ฝึกจิตลักษณะละ 3 กิจกรรม แต่ละกิจกรรมใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง รวมใช้เวลาในการฝึกทั้งสิ้น 6 ชั่วโมง กลุ่มควบคุมให้อยู่ในสภาพปกติที่ไม่ได้ให้การฝึกใด ๆ

3.4 เมื่อสิ้นสุดการฝึก ทำการวัดทันที โดยใช้แบบวัด 3 แบบวัดเดิมเมื่อก่อนทดลอง และวัดติดตามอีกครั้ง 2 สัปดาห์ผ่านไป (กลุ่มตัวอย่างขาดหายไป 3 คน ทำให้เหลือกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการทดลองจำนวน 87 คน)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ

4.1.1 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis)

4.1.2 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS version 22

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสองรอบ คือ เมื่อวัดทันทีที่สิ้นสุดการฝึก โดยใช้สถิติทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t-test independent) และเมื่อติดตามผลหลังการฝึก 2 สัปดาห์ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (ANOVA - Repeated measures) ตามวิธีของบอนเฟอรอนี (Bonferroni method)

ผลการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อสร้างและตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู พบว่า การทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วย ตัวแปรชุดต่าง ๆ ได้แก่ ตัวแปรชุดที่ 1 กลุ่มจิตลักษณะเดิม จำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพจิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะ

มุ่งอนาคต - ควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวแปรชุดที่ 2 กลุ่มสถานการณ์ ร่วมกับกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม บรรยากาศในการทำงาน การมีตัวแบบที่ดี การใช้อำนาจของผู้บริหารฯ การใช้อำนาจในตนฯ และทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนตัวแปรชุดที่ 3 ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรชุดที่ 1 และชุดที่ 2 ร่วมกัน จำนวน 10 ตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรชุดที่ 1 คือกลุ่มจิตลักษณะเดิมร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 31.4 ในกลุ่มรวม ทำนายได้ร้อยละ 15.0 ถึง 42.4 ใน 4 กลุ่มย่อย ตัวแปรชุดที่ 2 คือกลุ่มสถานการณ์ ร่วมกับกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.7 ในกลุ่มรวม ทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.0 ในกลุ่มย่อย ขณะที่ตัวแปรชุดที่ 3 คือกลุ่มจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มสถานการณ์และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ชุดที่ 1 รวมกับชุดที่ 2) ร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.5 ในกลุ่มรวม ทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.9 ในกลุ่มย่อย เมื่อเปรียบเทียบการทำนายชุดที่ 3 กับชุดที่ 1 และชุดที่ 2 ไม่พบความต่างถึงร้อยละ 5 โดยตัวแปรทำนายที่เด่นในการวิเคราะห์ทั้งสามรอบคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3) ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู (10) การมีตัวแบบที่ดี (8) และการสนับสนุนทางสังคม (6) ผลวิจัยส่วนนี้ ดังตาราง 1

2. ผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลจากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู พบว่า 1) ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มจิตลักษณะเดิมที่มีค่าอิทธิพลสูงที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .78) 2) ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ที่มีค่าอิทธิพลสูงที่สุด คือ การมีตัวแบบที่ดี (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .96) 3) ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่มีค่าอิทธิพลสูงที่สุด ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .93) และ 4) ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ที่มีค่าอิทธิพลสูงที่สุด คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .91) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตลักษณะตามสถานการณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงสูงสุดคือจิตลักษณะเดิม ($DE = .62$) รองลงไปคือสถานการณ์ในการทำงาน ($DE = .15$) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงสูงสุดคือจิตลักษณะตามสถานการณ์ ($DE = .98$) รองลงไปคือสถานการณ์ในการทำงาน ($DE = .16$) ขณะที่ตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมสูงสุด (ต่อพฤติกรรม) คือจิตลักษณะเดิม ($IE = .61$) รองลงไปคือจิตลักษณะเดิม ($IE = .15$) โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ ร้อยละ 97 ดังตาราง 2

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) แสดงให้เห็นว่าโมเดลได้รับการยืนยัน (Fit) คือ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 55.69 (df = 41, $\chi^2/df = 1.36$, p-value = .06), NFI = .98, GFI = .98 CFI = 1.00 RMR = .02 และ RMSEA = .03 ดังภาพ 1

ตาราง 1 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรชุดต่าง ๆ

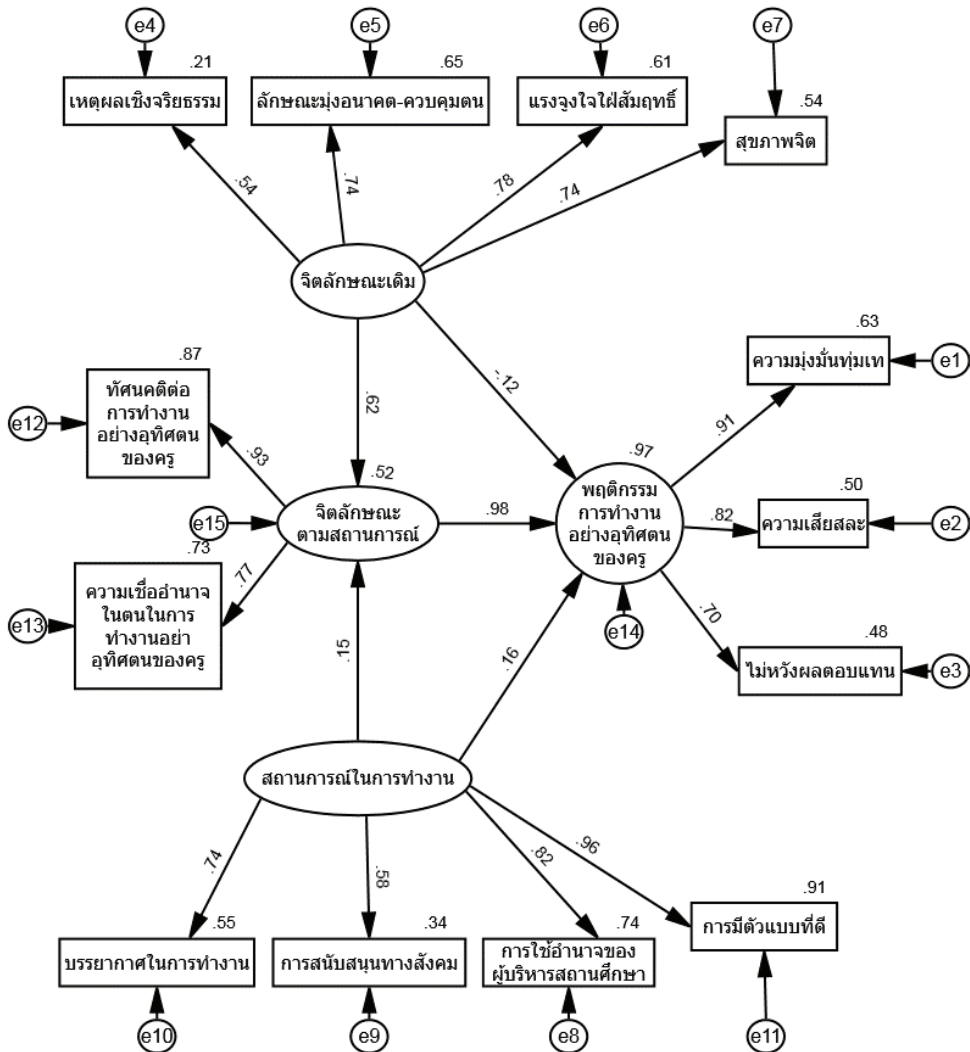
กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1		ชุดที่ 2		ชุดที่ 3			% ต่าง
		ตัวทำนาย	% ทำนาย	ตัวทำนาย	% ทำนาย	ตัวทำนาย	ค่าเบต้า	% ทำนาย	
รวม	400	3,1	31.4	10, 8, 7, 9	56.7	10, 3, 6, 4	.639, .180, .127, -.098	56.5	-.2
ชาย	187	3,1	42.4	10, 8, 7, 6	63.0	10, 8, 7, 6, 3	.626, .220, - .195, .118, .141	63.9	.9
หญิง	217	1,3	15.0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

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. เหตุผลเชิงจริยธรรม | 6. การสนับสนุนทางสังคม |
| 2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน | 7. บรรยากาศในการทำงาน |
| 3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | 8. การมีตัวแบบที่ดี |
| 4. สุขภาพจิต | 9. ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน |
| 5. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา | 10. ทักษะคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน |

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

ตัวแปรตาม (Endogenous variable)	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ		
			จิตลักษณะเดิม	สถานการณ์ในการทำงาน	จิตตาม สถานการณ์
จิตลักษณะตามสถานการณ์	.52	DE	.62	.15	-
		IE	-	-	-
		TE	.62	.15	-
พฤติกรรมการทำงาน	.97	DE	-.12	.16	.98
		IE	.61	.15	-
		TE	.49	.31	.98

DE = direct effect, IE = indirect effect. TE = total effect



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

ภาพ 1 โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึก จากการวัดหลังฝึกทันที

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึกพัฒนาด้วยโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ตัวแปรตามคือ ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ที่วัดทันที ตัวแปรอิสระคือ การฝึก ซึ่งมี 2 ค่า คือ ฝึก กับ ไม่ฝึก (ทดลอง กับ ควบคุม) สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ สถิติทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t-test independent)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบนัยสำคัญของความแตกต่างของคะแนนทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน ($t = 15.118, p < .01$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน ($t = 9.995, p < .01$) และ แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ($t = 14.622, p < .01$) ระหว่างกลุ่มครูได้รับการฝึกกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน ($\bar{X} = 71.02, S.D. = 4.15$) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ($\bar{X} = 54.16, S.D. = 6.02$) ครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน ($\bar{X} = 54.07, S.D. = 3.91$) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ($\bar{X} = 41.51, S.D. = 7.21$) และครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ($\bar{X} = 76.64, S.D. = 4.04$) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ฝึก ($\bar{X} = 58.27, S.D. = 7.15$) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลผลการฝึกพัฒนาระหว่างครูที่ได้รับการฝึก (Experiment) กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก (Control) วัดหลังฝึกทันที

	t-test	P	Group	n	Mean	S.D.
Attitude	15.118	.004	Experiment	42	71.0238	4.14663
			Control	45	54.1556	6.01874
Motivation	9.995	.000	Experiment	42	54.0714	3.90992
			Control	45	41.5111	7.21306
Behavior	14.622	.001	Experiment	42	76.6429	4.03534
			Control	45	58.2667	7.14906

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึกจากการวัดติดตามในลักษณะการวัดซ้ำ

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึกพัฒนา ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีการวัดซ้ำ (หลังการฝึก 2 สัปดาห์) ตัวแปรตามคือ ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ตัวแปรอิสระคือ การฝึกซึ่งมี 2 ค่า คือ ฝึก กับ ไม่ฝึก (ทดลอง กับ ควบคุม) และ การวัดซึ่งมี 2 ค่าคือ วัดทันที และ วัดติดตาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (ANOVA - repeated measures) ตามวิธีของบอนเฟอรโรนี (Bonferroni method)

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ที่มีการวัดซ้ำ (หลังฝึก และติดตาม) ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึก และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ไม่พบความแตกต่างระหว่างคะแนนจากการวัดซ้ำ 2 ครั้ง (within subjects) ในทั้งสามตัวแปร ($F = .069, F = .067, F = .021, p > .05$) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการวัด กับกลุ่มฝึก ($F = .021, F = .016,$

$F = .000$, $p > .05$) ขณะที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่ได้รับการฝึก กับกลุ่มครูที่ไม่ได้รับการฝึก (between subjects) ($F = 446.855$, $F = 206.911$, $F = 327.458$, $p < .01$) ผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการฝึกจิตลักษณะที่ฝึก และแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรม จากการวัดหลังฝึกทันที และการวัดติดตามในลักษณะการวัดซ้ำ ของครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก

ข้อมูล	ทัศนคติ		แรงจูงใจ		พฤติกรรมการทำงาน	
	F	p-value	F	p-value	F	p-value
ภายในกลุ่ม (within-Subjects)	.069	.793	.668	.416	.021	.885
ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มกับการวัด	.021	.884	.016	.901	.000	.986
ระหว่างกลุ่มการวัด (Between-Subjects)	446.86**	.000	206.91**	.000	327.96**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มครูที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน ($\bar{X} = 70.869$) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ($\bar{X} = 54.111$) กลุ่มที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 53.786$) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ($\bar{X} = 41.122$) และกลุ่มครูที่ได้รับการฝึกมีคะแนนเฉลี่ยแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ($\bar{X} = 76.571$) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ($\bar{X} = 58.211$) ผลดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน (S.D.)
ทัศนคติต่อการทำงาน อย่างอุทิศตน	กลุ่มทดลอง	70.869	.570
	กลุ่มควบคุม	54.111	.551
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	กลุ่มทดลอง	53.786	.633
	กลุ่มควบคุม	41.122	.612
พฤติกรรมการทำงาน อย่างอุทิศตน	กลุ่มทดลอง	76.571	.729
	กลุ่มควบคุม	58.211	.704

สรุปผลการวิจัยได้ว่า

1. การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1.1 กลุ่มตัวแปรชุดที่หนึ่ง (กลุ่มจิตลักษณะเดิม) และกลุ่มตัวแปรชุดที่สอง (กลุ่มสถานการณ์และจิตตามสถานการณ์) ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มากกว่าร้อยละ 30 ในภาพรวมและในกลุ่มย่อยส่วนใหญ่ แต่ไม่พบว่ากลุ่มตัวแปรชุดที่สาม (ชุดที่หนึ่ง รวมกับชุดที่สอง) ทำนายได้สูงกว่า ชุดที่หนึ่ง หรือสอง โดยลำพัง (เกณฑ์ความต่าง ร้อยละ 5)

1.2 โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ของปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit)

2. การศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกมีทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก

2.2 เมื่อวัดติดตาม 2 สัปดาห์หลังฝึก พบว่า ผลของการฝึกด้วยโปรแกรมยังคงอยู่ เช่นเดียวกับผลการฝึกเมื่อวัดทันที

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถกำหนดเป็นประเด็นสำคัญและอภิปรายได้ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรชุดที่หนึ่ง (กลุ่มจิตลักษณะเดิม) และกลุ่มตัวแปรชุดที่สอง (กลุ่มสถานการณ์และจิตตามสถานการณ์) ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มากกว่าร้อยละ 30 ในภาพรวมและในกลุ่มย่อยส่วนใหญ่ ผลนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า “กลุ่มตัวแปรชุดที่หนึ่งคือ จิตลักษณะเดิมของครู ที่ประกอบด้วย 4 ตัวแปร กลุ่มตัวแปรชุดที่สองคือ ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ และตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน รวม 6 ตัวแปร แต่ละชุดตัวแปร มีตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30” ทฤษฎีต้นไม้วิจัยธรรมได้อธิบายว่า คนที่มีพฤติกรรมน่าปรารถนาหรือไม่น่าปรารถนาบางประการ ในปริมาณที่ต่างกัน ล้วนแล้วแต่มีสาเหตุจากจิตลักษณะด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2553) ทำการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัย พบผลสำคัญว่า พฤติกรรมประชาธิปไตยด้านการเคารพสิทธิและหน้าที่ที่มีความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ เป็นตัวทำนายได้ในปริมาณมากที่สุดมากกว่าร้อยละ 30) ส่วนการวิจัยของ ศุภวดี บุญญวงศ์ และคณะ (2552) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายสำคัญ ลำดับที่ 2 ดวงเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มี

พฤติกรรมการสอนมาก โดยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 (ปริมาณการทำนายมากกว่าร้อยละ 30)

ประเด็นที่สอง ผลการวิจัยไม่พบว่ากลุ่มตัวแปรชุดที่สาม (ชุดที่หนึ่ง รวมกับชุดที่สอง) ทำนายได้สูงกว่าชุดที่หนึ่ง หรือสอง โดยลำพัง ผลนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า “กลุ่มตัวแปรชุดที่สามที่ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรชุดที่หนึ่ง และ กลุ่มตัวแปรชุดที่สอง รวมเป็น 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้มากกว่า เมื่อใช้กลุ่มตัวแปรชุดที่ 1 ชุดที่ 2 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงลำพัง โดยกำหนดเกณฑ์ความแตกต่างของปริมาณการทำนายไว้ที่ ร้อยละ 5” ผลที่พบนี้แสดงให้เห็นว่า สามารถใช้ตัวทำนายชุดที่หนึ่ง ชุดที่สอง ชุดใดชุดหนึ่งก็เพียงพอต่อการทำนายพฤติกรรม โดยมีงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบผลเช่นเดียวกันกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ดุจดือน พันธมนาวิน (2556) ที่ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ไม่พบตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ มีปริมาณการทำนายพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติทั้ง 4 พฤติกรรม มากกว่าตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์รวม หรือ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เกินร้อยละ 5 และผลการวิจัยของ นีออน พินประดิษฐ์ (2557) ทำการวิจัยดัชนีความไว้วางใจสังคมอย่างฉลาดของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผลวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาร้อยละการทำนายระหว่างตัวทำนายทั้ง 3 ชุด ไม่พบความต่างของการทำนายเกินร้อยละ 5 ในกลุ่มย่อย 5 จาก 10 กลุ่ม

ประเด็นที่สาม ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ของปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) ผลนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 ที่กล่าวว่า “รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” ผลที่พบนี้เป็นไปตามแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (interactionism Model) ที่ว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญหลายสาเหตุ (อย่างน้อย 4 กลุ่มสาเหตุ) คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (situational factor) 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (psychological traits) 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (mechanical interaction) และ 4) สาเหตุทางจิตเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (organismic interaction) ซึ่งพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู จัดได้ว่าเป็นพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในกลุ่มของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมหนึ่งใน 7 กลุ่ม (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2538) ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ทำให้โมเดลได้รับการยืนยันก็คือที่การวิจัยนี้ได้คัดสรรตัวแปรที่ได้จากการประมวลเอกสารอย่างเคร่งครัดเป็นระบบ ทำให้ความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านั้นมีความสอดคล้องกับความเป็นจริงซึ่งผลดังกล่าวเป็นไปตามการอธิบายรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (interactionism model) ส่วนนี้การอธิบายมุ่งไปที่ model fit เพราะการพัฒนา Model (เริ่มต้น) โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ซึ่งพัฒนามาจากรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรในงานวิจัยส่วนใหญ่ (Se Magnusson Ender, 1977) ที่มีสาระสำคัญว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (situational factor) 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (psychological traits) 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (mechanical interaction) และ 4) สาเหตุทางจิตเดิม

ตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (organismic interaction) ขณะที่พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู จัดได้ว่าเป็นพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในกลุ่มของพฤติกรรมรับผิดชอบหน้าที่ ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมหนึ่งใน 7 กลุ่ม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2553) ของพฤติกรรมคนดีคนเก่งในคนไทย เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้โมเดลปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้รับการยืนยัน ก็อาจเป็นเพราะว่าทุกตัวแปรในโมเดลได้ผ่านการประมวลเอกสารอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านของนิยาม วิธีการวัดและความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างตัวแปรในโมเดล ทำให้โมเดลดังกล่าว มีความเป็นไปได้สูงที่สอดคล้องกับความเป็นจริง (เชิงประจักษ์)

ประเด็นที่สี่ ผลการวิจัยพบว่า ครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกมีทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ผลนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 ที่กล่าวว่า “การฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน สามารถพัฒนาจิตที่ฝึก แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้สูงกว่าการไม่ได้ฝึกด้วยโปรแกรมฝึกดังกล่าว” เป็นเพราะโปรแกรมที่สร้างขึ้นโดยยึดหลักการ ทฤษฎี และการฝึกที่เป็นไปตามขั้นตอนของการพัฒนาจิตลักษณะดังกล่าว ได้พบผลตามที่คาด ผลที่พบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธินี คุปพิทยานันท์ (2546) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองฝึกอบรมพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งพบว่า การฝึกด้วยชุดฝึกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลดีต่อพัฒนาการของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และจิตลักษณะอื่นอีก 3 ประการ โดยพบผลดังกล่าวในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังพบการวิจัยก่อนหน้านี้ที่มีผลเช่นเดียวกันคือ ฤกษ์ชัย คุญูปการ (2553) พบว่า การฝึกอบรมแต่ละชุดส่งผลดีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมประชาธิปไตย ผลเช่นนี้ปรากฏในนักศึกษาโดยรวม โดยเฉพาะนักศึกษาหญิง กลุ่มผลการเรียนสูง กลุ่มอายุมากและกลุ่มที่มาจากครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจสูง ยังมีงานวิจัยของ ดวงเดือน พันธุมนาวินและอัมพร ม้าคะนอง (2552) ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อฝึกอบรมครูผู้สอนคณิตศาสตร์ พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกจิตลักษณะและทักษะแบบบูรณาการ ได้รับการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ และอยู่ในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยมาก เป็นผู้มีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมพัฒนานักเรียนมากกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจิตลักษณะและทักษะแบบบูรณาการ ไม่ได้รับการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ และอยู่ในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยน้อย ส่วนงานวิจัยของ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2548) ที่ศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรมทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการป้องกันโรคเอดส์ในนักศึกษาชายในมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกจิตลักษณะ 5 ด้าน เมื่อวัดภายหลังการฝึกทันที สูงกว่าก่อนการฝึก กลุ่มที่ได้รับการฝึก มีจิตลักษณะ 2 ด้านสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย

ประเด็นที่ห้า ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวัดติดตาม 2 สัปดาห์หลังฝึก ผลของการฝึกด้วยโปรแกรมยังคงอยู่เช่นเดียวกับผลการฝึกเมื่อวัดทันที ผลนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5 ที่กล่าวว่า “โปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน สามารถพัฒนาจิตลักษณะที่ฝึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้จากการวัดทันทีหลังฝึก ผลนั้นจะคงอยู่เมื่อมีการวัดติดตาม (2 สัปดาห์)” ผลที่พบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2553) ที่พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมศาสตร์ มีจิตลักษณะที่ถูกฝึกอบรม หลังฝึกอบรม สูงกว่า ครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมนี้ และ

ผลดังกล่าวยังคงอยู่เมื่อมีการวัดติดตาม 3 เดือน เช่นเดียวกับการวิจัยก่อนหน้านี้ของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ที่พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในปริมาณ 100% และ 50% เป็นผู้ที่มีความรู้เชิงจริยธรรมสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (วัดทันทีหลังฝึก) มากกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก (กลุ่มควบคุม 0%) และเมื่อวัดติดตามผลนั้นยังคงอยู่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ในการบริหารงานบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครได้

1.2 ผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสาขาที่มีความใกล้เคียงกับที่วิจัยนี้ หรือใช้เพื่ออธิบายสร้างความเข้าใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.3 โปรแกรมการพัฒนาที่สร้างในการวิจัยนี้สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการครู ได้เมื่อมีความต้องการ และอาจประยุกต์ตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมสำคัญของครูให้มากยิ่งขึ้น ดังที่ใน “ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม” (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2538) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมสำคัญของบุคคลไว้ถึง 7 กลุ่ม ในครั้งนี้ได้วิจัยพฤติกรรมการทำงานของครู จึงยังน่าจะมีการวิจัยพฤติกรรมสำคัญอื่น ๆ ของครูได้อีกหลายพฤติกรรม

2.2 ควรมีการวิจัยการสร้างโปรแกรมการฝึกพัฒนาจิตลักษณะอื่น ๆ ที่งานวิจัยพบว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานของครู ที่สำคัญเพิ่มเติม ทั้งพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู (ซึ่งศึกษาในครั้งนี้) และพฤติกรรมด้านอื่น ๆ ของครู

เอกสารอ้างอิง

โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). *ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและ*

พฤติกรรมจริยธรรมของครู. พุทธทศนุการวิจัย โครงการแม่บท : การวิจัยและพัฒนาระบบ

พฤติกรรมไทย, กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2553). ผลสำเร็จของการพัฒนาพฤติกรรมครูคณิตศาสตร์ ด้วยการฝึกจิตลักษณะและ

ทักษะแบบบูรณาการ: หลักฐานจากงานวิจัยสองขั้นตอน. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบ

พฤติกรรมไทย, 7(2), 66-109.

จุลเดือน พันธุมนาวิน, และอัมพร ม้าคะนอง. (2547). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมพัฒนานักเรียน*

ของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา. รายงานการวิจัย, กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

- ดุจเดือน พันธมนาวิน. (2550). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ*. รายงานทุนอุดหนุนจากศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (องค์การมหาชน).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, และสุวิมล ว่องวาณิช. (2550). แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์. *ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธินี คุปพิทยานันท์. (2548). ประสิทธิภาพของการฝึกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อปลูกฝังและพัฒนาพฤติกรรมทัศนสุขภาพเด็กนักเรียนประถมศึกษา. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย*, 2(1), 111-148.
- ศุภวดี บุญญวงศ์, และคณะ. (2552). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์*. รายงานการวิจัย ทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน, มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*.
- ฤกษ์ชัย คุญูปการ. (2553). การวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักศึกษา มหาวิทยาลัย. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย*, 7(1), 110-157.
- Audrey Amrein-Beardsley. (2007). *Recruiting Expert Teacher into Hard-to-Staff Schools*. Phi Delta Kappa 89, 1(Sep 2007).
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., and Buchner, A. (2007). G*Power 3 : A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.