

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู โดยมีแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ และความผูกพันใน
วิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

The Development of a Causal Model of Teacher Professional
Success: Achievement Motivation, Self-Efficacy in the Teaching
Profession, and Professional Commitment as Mediating Variables

ปัทมณาร่า พุทธเศรษฐศิริ¹

Pannara Phutthasetsiri¹

¹นักวิชาการอิสระ, 162 ถนนเทศบาล 1 ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ยโสธร 35000, ประเทศไทย

¹Independent Scholar, 162 Tessaban 1 Road, Nai Mueang Subdistrict,

Mueang District, Yasothon Province 35000, Thailand

E-mail: P.pannara2022@gmail.com¹

Received: 2025-5-28; Revised: 2025-10-23; Accepted: 2025-10-30

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครู
เมื่อจำแนกตามภูมิภาค 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพ
ครูที่ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล และ 3) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปร
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุ
ของความสำเร็จในวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จำนวน 788 คน ได้มาจากการสุ่มแบบ 3 ขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับ
ครู มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราคอยู่ระหว่าง 0.649 - 0.962 และมีความตรงเชิง
โครงสร้างจากผลการตรวจสอบโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์
ค่าสถิติเบื้องต้น การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72 ผลการวิจัย
พบว่า 1) ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพในระดับสูง ($\bar{x} = 4.05$ S.D. = 0.50) เมื่อเปรียบเทียบกับความสำเร็จ
ในวิชาชีพจำแนกตามภูมิภาค พบว่า ครูที่เพศต่างกัน ระดับชั้นที่สอนต่างกันและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน
ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การ
ทำงาน ระดับการศึกษาและระดับวิทยฐานะพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ 2) โมเดลเชิง
สาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความ
ผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และตัวแปรในโม
เดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพได้ร้อยละ 67.70 และ 3) ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาท ส่งผ่านแบบสมบูรณ์ จากตัวแปร
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ไปยังความสำเร็จในวิชาชีพครูและตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการ
ส่งผ่านแบบบางส่วน จากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ
คำสำคัญ: ความสำเร็จในวิชาชีพครู, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ, ความ
ผูกพันในวิชาชีพ

Abstract

This research were 1) to analyze and compare the levels of teacher professional success classified by background factors 2) to develop and validate a causal model of teacher professional success focusing specifically on internal personal attributes, and 3) to analyze the mediating roles of achievement motivation, self-efficacy in the teaching profession, and professional commitment in the causal model of teacher professional success. The sample group consisted of 788 teachers under the Office of the Basic Education Commission, selected through a three-stage random sampling method. The research instrument was a teacher questionnaire with Cronbach's alpha reliability coefficients ranging from 0.649 to 0.962 and demonstrated construct validity verified by confirmatory factor analysis. Data were analyzed using descriptive statistics, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and structural equation modeling (SEM) via LISREL 8.72. The research found that, 1) Teachers exhibited a high level of professional success ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.50). When comparing professional success by background factors, it was found that teachers of different genders, teaching levels, and subject areas did not significantly differ in their professional success. However, significant differences were found based on age, marital status, work experience, educational level, and academic standing. 2) The causal model of professional success, with achievement motivation, self-efficacy in the teaching profession, and professional commitment as mediating variables, was consistent with empirical data. The variables in the model could explain 67.70% of the variance in teacher professional success. And, 3) Achievement motivation, self-efficacy in the teaching profession, and professional commitment served as complete mediators between the Big Five personality traits and teacher professional success, while professional commitment also functioned as a partial mediator between self-efficacy in the teaching profession and teacher professional success.

Keywords: Teacher Professional Success, Achievement Motivation, Self-Efficacy in the Teaching Profession, Professional Commitment

บทนำ

วิชาชีพครูเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาระบบการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับ การประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและระบบ การศึกษาโดยรวม (Day & Gu, 2010) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จในวิชาชีพครูมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เพียงเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงคุณลักษณะภายในของบุคคล เช่น แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation), ความสามารถในการปรับตัว (adaptability), ความพากเพียร (grit), และความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ครูสามารถพัฒนาและรักษามาตรฐานวิชาชีพได้อย่าง ต่อเนื่อง (Duckworth et al., 2007; Ryan & Deci, 2000) การศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพมี นักวิชาการหลายท่านเสนอให้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของ พฤติกรรมของบุคคลตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของ Bandura (Bandura, 2009) นอกจากนี้ คุณลักษณะภายในตัวบุคคลยังเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นเองได้โดยไม่ต้องรอการสนับสนุน ส่งเสริมจากบุคคลอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัว

บุคคลกับความสำเร็จในวิชาชีพ ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและลักษณะบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบความสำเร็จในชีวิต โดยเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับผู้อื่น มีการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเองและมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขวางกั้น (McClelland, 1987) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542; พัชรภรณ์ จินกุล, 2547; วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพส่งผลต่อกระบวนการทำงานของบุคคลในลักษณะที่เป็นแรงผลักดันสนับสนุนให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในวิชาชีพจะมีความเชื่อมั่นหรือพิจารณาตัดสินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติตานั้นประสบความสำเร็จ (Bandila, 1986 อ้างถึงใน รัชฎากร ศรีกนก, 2553) ดังนั้นถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานในวิชาชีพก็จะผลักดันให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่านอกจาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ผูกพันในวิชาชีพและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบความจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพแล้ว ตัวแปรเหล่านี้ยังมีความสัมพันธ์กัน โดยที่บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (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 การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพนอกจากจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพแล้วยังมีความสัมพันธ์ในลักษณะเป็นตัวแปรส่งผ่านจากบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพอีก ซึ่งตัวแปรส่งผ่านนั้นมีความสำคัญในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

ในบริบทของระบบการศึกษาไทยปัจจุบัน ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีคุณภาพและความไม่ต่อเนื่องในการพัฒนาวิชาชีพยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ., 2566) รายงานว่า ครูจำนวนมากประสบภาวะหมดไฟ (burnout) และมีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ในช่วงห้าปีที่ผ่านมา ปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูสามารถ “ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ” ได้อย่างยั่งยืน ไม่เพียงในเชิงโครงสร้างระบบ แต่รวมถึงคุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่หล่อหลอมความเป็นครูมืออาชีพ ความสำเร็จในวิชาชีพครู (Teacher Professional Success) ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ระดับที่ครูสามารถบรรลุผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความพึงพอใจและความผูกพันในวิชาชีพ ตลอดจนได้รับการยอมรับจากผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียน (Day & Gu, 2010) ปัจจัยที่เกื้อหนุนความสำเร็จดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่ที่สิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น นโยบายการศึกษา หรือการสนับสนุนจากองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึง “คุณลักษณะภายใน” (internal characteristics) ที่หล่อหลอมความสามารถในการพัฒนาและรักษามาตรฐานของตนเอง เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation): ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (McClelland, 1987) การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (teacher self-efficacy): การเชื่อมั่นว่าตนสามารถจัดการและสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (Bandura, 1997) ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality Traits): ความมีวินัย ความเปิดกว้าง ความเป็นมิตร ความมั่นคงทางอารมณ์ และความรับผิดชอบ (John & Srivastava, 1999) ตามแนวคิดของ Bandura (1986) ใน

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงปัญญา (Social Cognitive Theory) พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและสิ่งแวดล้อม ซึ่ง “การรับรู้ความสามารถของตนเอง” มีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจ การพยายาม และความยืดหยุ่นในการเผชิญอุปสรรค นอกจากนี้ งานของ Duckworth et al. (2007) ยังชี้ให้เห็นว่า “ความพากเพียร” (grit) เป็นองค์ประกอบภายในที่ทำนายความสำเร็จระยะยาวได้ดีกว่าความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาเพียงอย่างเดียว ปัจจัยเหล่านี้จึงมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าแม้จะมีการศึกษาปัจจัยภายนอก เช่น นโยบาย การอบรม หรือสภาพแวดล้อมของโรงเรียนต่อความสำเร็จในวิชาชีวเคมี แต่ยังมีข้อจำกัดในการอธิบาย “กลไกภายใน” ที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้ครูสามารถประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันในวิชาชีวเคมี และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งอาจมีบทบาททั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในวิชาชีวเคมี

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีวเคมี โดยเน้นศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล เพื่อเติมเต็มช่องว่างทางองค์ความรู้ในประเด็นที่ยังขาดการอธิบายเชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทของปัจจัยภายในต่อความสำเร็จในวิชาชีวเคมี ซึ่งผลการศึกษาคาดว่าจะช่วยเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความมั่นคงทางอาชีพและมีสมรรถนะในการสอนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีวเคมีเมื่อจำแนกตามภูมิหลัง
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีวเคมีที่ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีวเคมีและความผูกพันในวิชาชีวเคมีในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีวเคมี

การทบทวนวรรณกรรม

ความสำเร็จในวิชาชีวเคมี

ความสำเร็จในวิชาชีวเคมีสามารถตีความได้หลากหลายมิติ เช่น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจในงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Day & Gu, 2010) ความสำเร็จดังกล่าวไม่เพียงเกิดจากความรู้ด้านวิชาการหรือทักษะการสอนเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยเชิงจิตวิทยาและแรงจูงใจส่วนบุคคลที่ส่งผลอย่างมาก (Kyriacou, 2001)

คุณลักษณะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Characteristics)

คุณลักษณะภายในตัวบุคคลหมายถึงลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิด พฤติกรรม และการตัดสินใจ เช่น ความพากเพียร (grit), ความสามารถในการควบคุมตนเอง (self-control), ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence), และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) (Duckworth et al., 2007; Goleman, 1995)

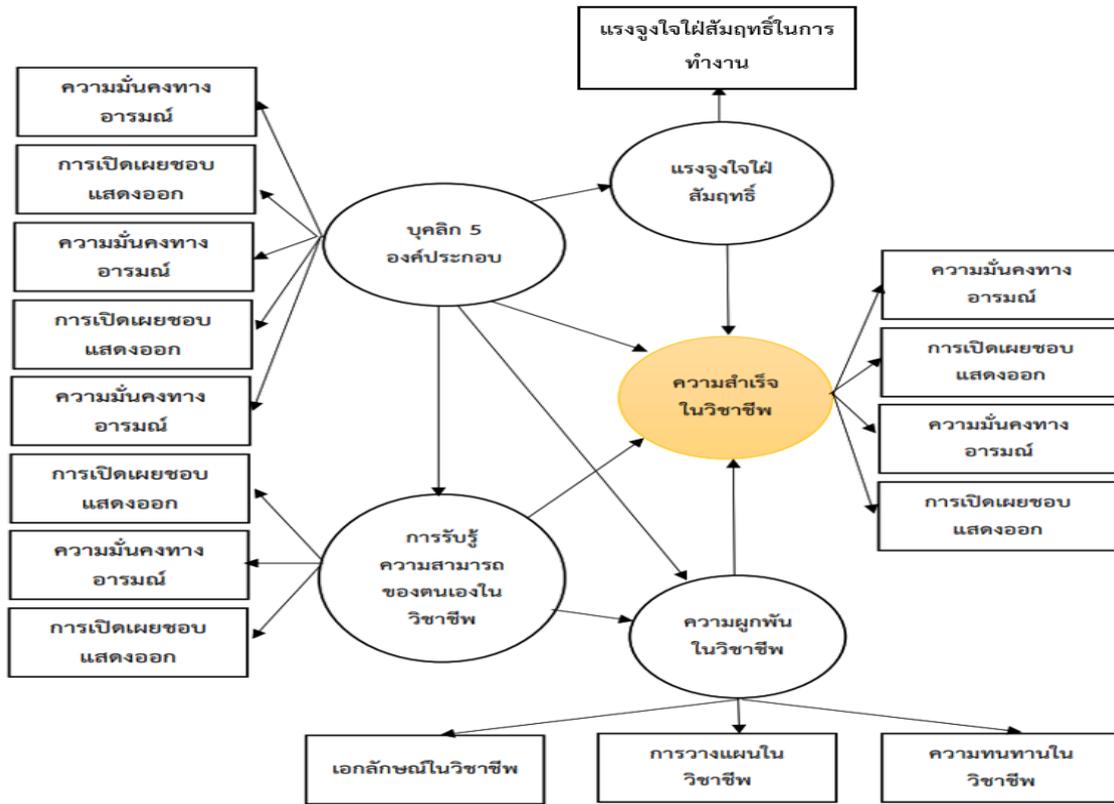
โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model)

โมเดลเชิงสาเหตุเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยอาศัยทฤษฎีหรือหลักฐานเชิงประจักษ์มาสร้างความเชื่อมโยงในรูปแบบของโครงสร้างแผนภาพ (Hair et al., 2010) ในการศึกษาครั้งนี้ โมเดลเชิงสาเหตุจะช่วยให้เข้าใจว่าแต่ละคุณลักษณะภายในตัวบุคคลมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีวเคมีอย่างไร ทั้งในทางตรงและทางอ้อม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความสำเร็จในวิชาชีวเคมีเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการมีคุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่เข้มแข็ง เช่น ความพากเพียร ความสามารถในการควบคุมตนเอง และแรงจูงใจภายใน ซึ่ง

สามารถวิเคราะห์ที่ได้ผ่านโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาจากทฤษฎีทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ การพัฒนาโมเดลดังกล่าวจึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับกลไกความสำเร็จของครู และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์โมเดล LISREL และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่าง 2 วิธี คือ วิธีที่ 1 กำหนดขนาดของตัวอย่างเพื่อใช้การวิเคราะห์โมเดล LISREL จากแนวคิดของ Hair et al. (1998 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยการใช้กฎแห่งการจัดเจน (rule of thumb) กล่าวคือ ขนของกลุ่มตัวอย่างควรจะเป็น 10 - 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งการวิเคราะห์โมเดล LISREL ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยจำนวนพารามิเตอร์ 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 ดังนั้นจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 วิธี พบว่าการวิจัยในครั้งนี้จะต้องมีขนาดของตัวอย่างอย่างน้อย 800 คน และเพื่อชดเชยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตอบกลับจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 960 คน



การสุ่มตัวอย่างแบบ 3 ขั้นตอน (three - stage sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มจังหวัดในแต่ละภูมิภาค โดยใช้เกณฑ์การแบ่งภูมิภาคตามเขตการปกครอง ประกอบด้วย 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ทำการสุ่มภูมิภาคละ 2 จังหวัดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้จังหวัดทั้งสิ้น 8 จังหวัด

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนในจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่และขนาดกลางและโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่และขนาดกลางอย่างละ 1 โรงเรียน รวมจังหวัดละ 6 โรงเรียน และรวมจำนวนโรงเรียนทั้งหมดที่สุ่มได้ทุกจังหวัดเป็น 48 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 สุ่มครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนละ 20 คน รวมเป็นครูทั้งหมด 960 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของครู ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ และความผูกพันในวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ

ตอนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เทคนิคที่ใช้ในการเห็นรวบรวมข้อมูล คือ การกำหนดให้มีผู้ประสานงานประจำโรงเรียนโรงเรียนละ 1 คน โดยทำหน้าที่ขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียน ที่เลือกใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนโรงเรียนละ 20 ชุด และขอความร่วมมือจากทางโรงเรียนมอบหมายไปยังฝ่ายที่รับผิดชอบในการช่วยแจกแบบสอบถามและให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ กำกับติดตามแบบสอบถามคืนโดยติดต่อกับทางโรงเรียนหรือฝ่ายที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนทางโทรศัพท์อย่างสม่ำเสมอ หลังจากที่ถูกผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนแล้วประมาณ 1 เดือนพบว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 585 ฉบับ ผู้วิจัยจึงทำการส่งแบบสอบถามเพิ่มอีก 200 ฉบับ รวมกับที่ส่งในตอนแรก 960 ฉบับ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 1,160 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1) วิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาค โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูและการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาคหลังโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

4.2) วิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

SPSS for Windows และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72

4.3) วิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ และความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) วิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิหลัง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.17$) โดยจำแนกรายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในวิชาชีพมากที่สุด ($\bar{x} = 4.17$), รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.12$), คุณภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.04$) และความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 3.85$) ทั้งนี้ ตัวแปรที่มีความแตกต่างของการรับรู้มากที่สุดคือ ความก้าวหน้าในงาน ในส่วนของการเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูตามลักษณะภูมิหลัง พบว่า เพศ ครูชายและหญิงรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ในส่วนอายุ ครูที่มีอายุ 31-40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่อายุน้อยกว่า 31 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วน สถานภาพสมรส ครูที่มีคู่สมรสรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่ไม่มีคู่ อย่างมีนัยสำคัญ ในส่วน ประสบการณ์การทำงาน ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี มีระดับความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ในส่วน ระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีรับรู้ถึงความสำเร็จสูงกว่าครูที่จบระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ในส่วน ระดับวิทยฐานะ ครูในระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและสูงกว่ารับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่าครูในระดับชำนาญการ และครูผู้ช่วย/ครู ค.ศ.1 และใน ส่วน ระดับชั้นที่สอน และ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านระดับความสำเร็จในวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป ครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในวิชาชีพในระดับสูง โดยมีปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และวิทยฐานะที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่เพศ ระดับชั้นที่สอน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่ได้ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรต้นกับตัวแปรต้น มีรายละเอียดต่อไปนี้

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.092 - 0.393 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการสอน (TEACHING) กับการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ การทำงานวิจัย (RESEARCH) กับความมั่นคงในอารมณ์ (NUERO)

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับความผูกพันในวิชาชีพเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.120 - 0.484 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การวางแผนในวิชาชีพ (PLANING) กับการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ การวางแผนในวิชาชีพ (PLANING) กับความมั่นคงในอารมณ์ (NUERO)



การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพกับความผูกพันในวิชาชีพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.307 - 0.489 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือการวางแผนในวิชาชีพ(PLANING) กับด้านการสอน (TEACHING) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ เอกลักษณ์ในวิชาชีพ (IDENTITY) กับการทำงานวิจัย (RESEARCH)

3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) วิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

3.1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามกรอบแนวคิดในตอนแรกพบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค - สแควร์ มีค่าเท่ากับ 870.42 ที่องศาอิสระ (ส) 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 จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลโดยผ่อนคลายข้อตั้งต้น (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 มากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ .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 ตัวแปรสังเกตได้มีความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.053 - 1.00 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน (MOTIVE) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00 รองลงมาคือตัวแปร ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELATION) มีค่าเท่ากับ 0.761 ตัวแปรที่มีความเที่ยงต่ำที่สุดคือ การเปิดเผยชอบแสดงออก (EXTRA) มีค่าเท่ากับ .053 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R') ของสมการโครงสร้างตัวแฝงภายในปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.618 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล นั่นคือ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 61.8 ปัจจัยด้านความผูกพันในวิชาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R3) เท่ากับ 0.769 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล นั่นคือ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบและการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 76.9 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.642 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล นั่นคือ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 64.2 และความสำเร็จในวิชาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.677 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล นั่นคือ บุคลิกภาพ 5

องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 67.7

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 5383.581, $p = .000$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม พบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.058 ถึง 0.587 ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นคู่ของความก้าวหน้าในวิชาชีพ (HIRACHI) กับการเปิดเผยขอบแสดงออก (EXTRA) ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การทำงาน (WORK) กับการวางแผนในวิชาชีพ (PLANING) แสดงให้เห็นว่า หากครูสามารถวางแผนในวิชาชีพได้ดี ก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ขณะเดียวกัน คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพกับการเปิดเผยขอบแสดงออก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภายในกลุ่มตัวแปรด้านเดียวกัน พบว่า ด้านความสำเร็จในวิชาชีพ มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.548 - 0.749 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การทำงานกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.749, p < .01$) ซึ่งสะท้อนว่าครูที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมักมีทักษะด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นดีตามไปด้วย ขณะที่ความสัมพันธ์ต่ำสุดอยู่ที่ ความก้าวหน้าในงานกับการทำงาน ($r = 0.548, p < .01$) ด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.050 - 0.430 โดยความสัมพันธ์สูงสุดอยู่ที่การมีจิตสำนึก (CONSCI) กับการเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) ($r = 0.430, p < .01$) แสดงว่า ครูที่มีความรับผิดชอบสูง มักเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ได้ดี ส่วนความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ การเปิดเผยขอบแสดงออก (EXTRA) กับความมั่นคงทางอารมณ์ (NUERO) ($r = 0.050$) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.413 - 0.469 โดยคู่ที่สัมพันธ์สูงสุดคือ การทำงานวิจัย (RESEARCH) กับการสอน (TEACHING) ($r = 0.469, p < .01$) แสดงว่าครูที่รู้สึกกว่าตนมีความสามารถในการทำวิจัย มักจะรับรู้ว่าคุณสอนเก่งด้วย ส่วนความสัมพันธ์ต่ำสุดอยู่ที่งานโรงเรียนและบริการ (SCHOOL) กับการสอน (TEACHING) ($r = 0.413, p < .01$) ด้านความผูกพันในวิชาชีพ มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.552 - 0.673 โดยคู่ที่ความสัมพันธ์สูงสุดคือ การวางแผนในวิชาชีพ (PLANING) กับความทนทานในวิชาชีพ (RESILIENT) ($r = 0.673, p < .01$) ซึ่งหมายความว่า หากครูมีการวางแผนที่ดี จะสามารถรับมือกับปัญหาและความยากลำบากในวิชาชีพได้ดียิ่งขึ้น ความสัมพันธ์ต่ำสุดอยู่ที่การวางแผน (PLAN) กับเอกลักษณ์ในวิชาชีพ (IDENTITY) ($r = 0.552, p < .01$)

3.3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ในขั้นต้นพบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดูจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) และค่าดัชนีอื่น ๆ ที่ยังไม่อยู่ในระดับที่เหมาะสม เช่น GFI และ AGFI ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่ดี อย่างไรก็ตาม หลังจากผู้วิจัยปรับโมเดลโดยอนุญาตให้มีความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้บางตัว โมเดลที่ได้ใหม่แสดงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน โดยค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI, AGFI) เข้าใกล้ 1 ค่า RMR เข้าใกล้ 0 และค่า residual ต่ำลง จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูมากที่สุดคือ ความผูกพันในวิชาชีพ (COMMIT) รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTIVE) และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ (EFFICACY) ส่วนบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (PERSONALITY) แม้ไม่มีอิทธิพลทางตรงที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในวิชาชีพ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมในระดับสูงผ่านตัวแปรส่งผ่านทั้งสามตัว เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของ

แต่ละตัวแปรภายใน พบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละปัจจัยได้ในระดับสูง เช่น อธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ 61.8%, ความผูกพันในวิชาชีพ 76.9%, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 64.2% และความสำเร็จในวิชาชีพ 67.7% นอกจากนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบของบุคลิกภาพพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (OPEN) มีอิทธิพลสูงที่สุด และส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความผูกพันในวิชาชีพ โดยมีอิทธิพลรวมของตัวแปรบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบสูงสุดต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ($TE = 0.695$) แม้อิทธิพลทางตรงไม่เด่นชัด แต่การส่งผ่านผ่านตัวแปรอื่นทำให้เกิดอิทธิพลรวมในระดับสูง

กล่าวโดยสรุป โมเดลที่พัฒนาและปรับปรุงแล้วสามารถใช้อธิบายความสำเร็จในวิชาชีพครูได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรภายในอย่างความผูกพันในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแปรส่งผ่านจากบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความผูกพันในวิชาชีพถือเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของครูในวิชาชีพ

3.4 ผลการวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพในโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.80$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.22$) ดังนั้นตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) (Hair et al., 2010 อ้างถึงใน ยური ผลพินธิ, 2555) ในส่วน การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ จากผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.79$) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.21$) ดังนั้นตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) (Hair et al., 2010 อ้างถึงใน ยური ผลพินธิ, 2555) ในส่วน ความผูกพันในวิชาชีพ จากผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.52$) และความผูกพันในวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.63$) ดังนั้นตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) (Hair et al., 2010 อ้างถึงใน ยური ผลพินธิ, 2555) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถตนเองในวิชาชีพไปยังความสำเร็จในวิชาชีพพบว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.21$) และการการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.41$) และความผูกพันในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ ($B = 0.63$) ดังนั้นตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) (Hair et al., 2010 อ้างถึงใน ยური ผลพินธิ, 255) จากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังความสำเร็จในวิชาชีพ

สรุป ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) จากตัวแปรบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพครู และตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามภูมิหลัง

1.1 ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยพบว่าครูมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ อัญชลี เสงฺตรระกุล (2549) และแนวคิดของ Steer (1991 อ้างถึงใน นฤมล ปั่นดี, 2545) ที่เสนอว่าการประเมินความสำเร็จในวิชาชีพควรให้ผู้ประกอบวิชาชีพเป็นผู้ตัดสินด้วยตนเอง เนื่องจากเข้าใจบริบทของงานได้ดีที่สุด ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ได้รับการพัฒนาให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของครูไทย ทำให้สามารถวัดความสำเร็จได้อย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูมีความสำเร็จในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ โดยเฉพาะด้าน ความพึงพอใจในวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าครูมีความสุขและภาคภูมิใจในงานที่ทำ เห็นคุณค่าของตนเองและวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) และ เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ที่พบว่า ความพึงพอใจและความท้าทายในงานมีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ด้านความก้าวหน้าในงาน แม้อยู่ในระดับสูงแต่ยังต่ำกว่าด้านอื่น สาเหตุอาจมาจากระบบการประเมินและเลื่อนขั้นของครูที่ยังขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งบางครั้งอาจขาดความยุติธรรม สอดคล้องกับ วลัยพร ศิริภิรมย์ (2550) และ Ray และ Miller (1994 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) ที่ชี้ว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ การเลื่อนวิทยฐานะยังเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและมีจำนวนจำกัด ทำให้ครูจำนวนมากรู้สึกถึงข้อจำกัดในการเติบโตในสายงาน (ปัทมา จันทร์แก้ว, 2554)

1.2 ครูที่มีภูมิหลังต่างกันรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระดับวิทยฐานะ แตกต่างกัน จะรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1) อายุและประสบการณ์การทำงาน ครูที่มีอายุและประสบการณ์มากมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ Judge et al. (1995), อัญชลี เสงฺตรระกุล (2549) และ Pachulicz, Schmitt & Kuljanin (2008) เนื่องจากผู้ที่มีอายุมากย่อมมีวุฒิภาวะ ความคิดรอบคอบ และทักษะในการแก้ปัญหาที่ดีขึ้น ส่งผลให้มีสมรรถภาพและความมั่นใจในการทำงานสูงกว่า (ภาวิณี บุญเสริม, 2546) นอกจากนี้ ครูที่มีประสบการณ์สูงมักได้รับตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพ (Cox & Harquail, 1991; Melamed, 1995 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ จินสกุล , 2547)

2) สถานภาพการสมรส ครูที่มีคู่สมรสรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าผู้ที่ไม่มีคู่ สอดคล้องกับ อัญชลี เสงฺตรระกุล (2549) ซึ่งอธิบายว่าผู้ที่มีคู่สามารถแบ่งเวลาและภาระได้เหมาะสม มีการสนับสนุนทางอารมณ์จากครอบครัว ส่งผลให้มีกำลังใจและพลังในการทำงาน (ลออ หุตางกูร, 2543 อ้างถึงใน นฤมล ปั่นดี, 2545)

3) ระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาสูง (ปริญญาโท-เอก) รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ Sonnenfeld และ Kotter (1982 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) และ Guo, Xiao & Yang (2012) เพราะครูที่มีการศึกษาสูงมักได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ และมีความมั่นใจในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะมากกว่า

4) ระดับวิทยฐานะ ครูที่มีวิทยฐานะสูง เช่น ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ มีระดับความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มชำนาญการและครูผู้ช่วย สอดคล้องกับ บุญช่วย ภักดี (2550), ประถม นิรุรัมย์ (2551) และ อัฐพล อินตะเสนา (2552 อ้างถึงใน ปัทมา จันทร์แก้ว, 2554) ที่ระบุว่า ครูในระดับวิทยฐานะสูงได้รับการยอมรับทางสังคมมากกว่า และมีภาพลักษณ์ทางวิชาชีพที่โดดเด่น



5) **เพศ ระดับชั้นที่สอน และกลุ่มสาระการเรียนรู้** ไม่พบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าวิชาชีพครูไม่ขึ้นกับเพศหรือระดับชั้นที่สอน เพราะทุกคนมีเป้าหมายหลักร่วมกันคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนว่าครูไทยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพในระดับสูง ซึ่งเป็นผลมาจากการเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน ความมั่นคงทางอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตาม ปัจจัยเชิงระบบ เช่น กระบวนการเลื่อนตำแหน่งและโอกาสความก้าวหน้า ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างยั่งยืน

2. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ ศึกษาเฉพาะ ปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู ที่ศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในตัวบุคคลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีประเด็นการอภิปรายสำคัญ 2 ประเด็น ได้แก่

2.1 อิทธิพลของความผูกพันในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู

ผลการวิจัยพบว่า 1) **ความผูกพันในวิชาชีพ** มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูมากที่สุด (ขนาดอิทธิพล = 0.630) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และผลการศึกษาของ Iles, Mabey และ Roberson (1990 อ้างถึงใน อัญชลี เสงตระกุล, 2549), Day และ Allen (2004), Poon (2004), อัญชลี เสงตระกุล (2549) และ Ballout (2009) การที่ครูมีความผูกพันในวิชาชีพ หมายถึงการรู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของตนในบทบาทครู และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางาน ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการสอนและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้ปกครอง ส่งผลให้เกิด ความพึงพอใจและการรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ ทั้งนี้ ความผูกพันในวิชาชีพยังช่วยให้ครูมีการวางแผนงานอย่างมีเป้าหมาย เห็นโอกาสความก้าวหน้า และเกิดแรงผลักดันภายในสูงกว่าตัวแปรอื่น ๆ 2) **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ขนาดอิทธิพล = 0.219) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland ที่ระบุว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุผลสำเร็จและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542), พัชราภรณ์ จินกุล (2547) และ วลัยพร ศิริภิรมย์ (2550) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ นอกจากนี้ยังตรงกับแนวคิด “ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม” ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2547 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2550) ที่เสนอว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นพลังผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่น พากเพียร และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สำหรับครู แรงจูงใจดังกล่าวมักเกิดจากความต้องการเห็นผู้เรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งเมื่อผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี ครูก็จะเกิดความภาคภูมิใจและรับรู้ถึงความสำเร็จของตนเองในวิชาชีพ สอดคล้องกับ ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538 อ้างถึงใน พัชราภรณ์ จินกุล, 2547) ที่พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงสามารถทำงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่า 3) **การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ** ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ขนาดอิทธิพล = 0.212) ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของ Bandura (1986) ที่ชี้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ส่งผลต่อการควบคุมพฤติกรรมและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ ผลนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Day และ Allen (2004), Pachulicz et al. (2008) และ Ballout (2009) ที่พบว่าผู้ที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จสูงกว่า ในบริบทของครู การรับรู้ว่าตนมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัย หรือการทำงานบริหารต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ความตั้งใจ และความอดทนต่ออุปสรรค ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่า การรับรู้ความสามารถของ

ตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Niu (2010) และ Klassen และ Chiu (2011) ที่อธิบายว่าเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน จะเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพและผูกพันกับงานมากขึ้น

ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาครูให้มีทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถในวิชาชีพ เช่น การให้รางวัลเชิงจิตวิญญาณหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน

2.2 ผลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality Traits) ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุอาจเนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมา (เช่น Seibert & Kraimer, 2001; พรพรรณ อนุมาศ, 2550) ศึกษาในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ขณะทำงานนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ ทำให้บุคลิกภาพอาจไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ผลนี้สอดคล้องกับ Wu, Foo และ Turban (2008) ที่พบว่าในอาชีพนักจิตวิทยา มีเพียงบางบุคลิกเท่านั้น เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ การเปิดรับประสบการณ์ และความชอบแสดงออก ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ขณะที่บุคลิกด้านความมีจิตสำนึกและความเป็นมิตรไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบไม่ได้ส่งผลต่อความสำเร็จโดยตรง แต่มี อิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Heaven, 1989; Busato et al., 1999; Komarraju, Karau & Schmeck, 2009) ความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Spurk & Abele, 2010; Brown, Telander & Tramayne, 2011) ความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพ (Kumar & Bakhshi, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความผูกพันในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีขนาดอิทธิพลรวม 0.839, 0.801 และ 0.786 ตามลำดับ

สรุปภาพรวมการอภิปรายผลข้อที่ 2 ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุยืนยันว่า ความสำเร็จในวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลจาก คุณลักษณะภายใน โดยเฉพาะความผูกพันในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแม้ไม่ส่งผลโดยตรง แต่มีผลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ดังนั้น การพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพควรมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณลักษณะภายในเหล่านี้ควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเติบโตทางอาชีพ

3. ผลการวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพ

1) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองใน วิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพครู จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา อาจกล่าว ได้ว่าข้อค้นพบดังกล่าวเป็นข้อค้นพบใหม่ เพราะจากงานวิจัยที่ผ่านมา มีการศึกษาเฉพาะอิทธิพล ของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพเท่านั้น ไม่ได้ให้ความสำคัญ กับตัวแปรส่งผ่านข้างต้น ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้นำตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถ ของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพมาเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับความสำเร็จในวิชาชีพครูจึงเกิดข้อค้นพบดังกล่าว ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าการ พัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพควรพัฒนาให้ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพทั้งในด้านการสอน ด้านการทำงานวิจัยและด้านงานโรงเรียน และการบริการ และพัฒนาให้ครูมีความผูกพันในวิชาชีพทั้งด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพ การวางแผน ในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพ เพราะทั้งสามตัวแปรส่งผลให้ครูรับรู้ถึงความสำเร็จใน วิชาชีพ และในขณะเดียวกันควรพัฒนาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบโดยเฉพาะบุคลิกภาพด้านการ เปิดรับประสบการณ์ ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ



มากที่สุด คือเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ บุคลิกภาพ แบบการมีจิตสำนึก ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.62 ซึ่งบุคลิกภาพทั้งสองแบบนี้ส่งผลให้ครูมี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและมีความผูกพันในวิชาชีพซึ่งทั้ง สามตัวแปรนี้ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และ 2) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพ อาจเนื่องมาจากตัวแปรการรับรู้ ความสามารถของตนเองในวิชาชีพส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติจึงส่งผ่านตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพเพียงบางส่วนไปยังความสำเร็จในวิชาชีพ ข้อค้นพบนี้ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพควรส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันใน วิชาชีพทั้งด้านเอกลักษณ์ในวิชาชีพ การวางแผนในวิชาชีพและความทนทานในวิชาชีพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจในงาน ขณะที่ด้านความก้าวหน้าในงานยังอยู่ในระดับต่ำกว่า ด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากกระบวนการประเมินและโอกาสเลื่อนวิทยฐานะที่จำกัด นอกจากนี้ ครูที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน เช่น อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ มีความรับรู้ต่อความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุมาก มีประสบการณ์มาก แต่งงานแล้ว และมีระดับการศึกษาหรือวิทยฐานะสูงกว่าจะรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่า ในส่วนของโมเดลเชิงสาเหตุ พบว่า ความผูกพันในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ โดยเฉพาะความผูกพันในวิชาชีพที่มีอิทธิพลมากที่สุด ดังนั้นการพัฒนาครูควรส่งเสริมสร้างความผูกพันในวิชาชีพ และส่งเสริมโอกาสในการเติบโตทางวิชาการ เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจและประสบความสำเร็จในวิชาชีพอย่างยั่งยืน

สรุป

1. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูเมื่อจำแนก ตามภูมิลำเนา

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูพบว่าครูมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงโดยมีความสำเร็จในวิชาชีพด้านความพึงพอใจในวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการทำงานและด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในวิชาชีพจำแนก ตามภูมิลำเนา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับวิทยฐานะ ระดับชั้นที่สอนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูที่เพศต่างกัน ระดับชั้นที่สอน ต่างกันและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ จำแนกตามอายุพบว่าครูที่มีอายุต่างกัน รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 40 - 50 ปี รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีอายุ น้อยกว่า 31 ปี และครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มครูที่มีคู่รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่ากลุ่ม ครูที่ไม่มีคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มครูที่มี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามระดับ วิทยฐานะพบว่า ครูในกลุ่มระดับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษและที่สูงกว่ารับรู้ถึงความสำเร็จใน วิชาชีพสูงกว่าครูในกลุ่มระดับชำนาญการ และกลุ่มครูผู้ช่วยและครู ค.ศ.1 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

2. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู

2.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยพบว่า โมเดล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค - สแควร์ = 24.761, df = 56, p = 1.00, GFI = 0.996,

AGFI = 0.990, RMR = 0.004, largest standard residuals = 1.638) และตัวแปร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพและ บุคลิกภาพ5 องค์ประกอบร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 67.70

2.2 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ครูพบว่าความสำเร็จในวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปร ความผูกพันในวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.630, 0.219 และ 0.213 ตามลำดับ ตัวแปรการรับรู้ ความสามารถของตนเองในวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปร บุคลิกภาพ5 องค์ประกอบ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.786 ตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพได้รับ อิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปรบุคลิกภาพ5 องค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.515 และ 0.412 ตามลำดับ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปรบุคลิกภาพ5 องค์ประกอบโดยมีขนาดอิทธิพล 0.801 และตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครู ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรบุคลิกภาพ5 องค์ประกอบมากที่สุด โดยส่งผ่านตัวแปรแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพ ด้วยขนาด อิทธิพลเท่ากับ 0.872 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพโดยส่งผ่านตัวแปร ความผูกพันในวิชาชีพด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.259

3. ผลการศึกษาบทบาทการส่งผ่านของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพ

ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันใน วิชาชีพมีบทบาทส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) จากตัวแปรบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพครูและตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่าน แบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยัง ตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรมี แนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้
ผู้บริหาร ควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ โดยเฉพาะกลุ่มครูที่มีอายุน้อยและมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ครู ควรพัฒนาตนเองโดยการพัฒนาบุคลิกภาพโดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก การพัฒนาบุคลิกภาพแบบการเปิดรับ ประสบการณ์ทำได้โดยการเรียนรู้ และตอบรับสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ และการพัฒนา บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกทำได้โดยการมีระเบียบวินัยในการทำงาน มีเป้าหมายในการดำเนิน ชีวิตที่ชัดเจน

1.2 จากการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในวิชาชีพครูพบว่าครูมีระดับความสำเร็จใน วิชาชีพด้านความก้าวหน้าในงานน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร เป็นต้น ควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น นโยบายการ ส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะหรือส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป



2.1 การวิจัยครั้งนี้วัดความสำเร็จในวิชาชีพตามการรับรู้ของครู ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวัดความสำเร็จในวิชาชีพในเชิงประจักษ์ที่ได้รับการยอมรับตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดย อาจมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ของความสำเร็จในวิชาชีพเพื่อให้การศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพมีความ ถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยคุณลักษณะภายในตัวบุคคล ในการทำ วิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครู ทั้งนี้เพื่อให้ได้ สารสนเทศมากขึ้นโดย อาจศึกษาในลักษณะบทบาทของตัวแปรส่งผ่าน

2.3 การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาโดยรวมบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบไว้ด้วยกันซึ่ง พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่ ส่งผ่านตัวแปร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันใน วิชาชีพ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการตรวจสอบซ้ำว่าถ้าแยกศึกษาบุคลิกภาพเป็นรายด้านต่อ ความสำเร็จในวิชาชีพ บุคลิกภาพแต่ละแบบจะมีอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพหรือไม่และบุคลิกภาพแบบใดที่ ส่งผ่านมากกว่ากัน

2.4 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูในภาพรวม ใน ครั้งต่อไป ควรแยกศึกษาระหว่างครูระดับชั้นประถมศึกษากับครูระดับชั้นมัธยมศึกษา หรือระหว่าง ครูเพศชายกับครูเพศหญิงหรือระหว่างครูที่มีอายุน้อยกับครูที่มีอายุมาก ในลักษณะของความไม่ แปรเปลี่ยนของโมเดล

เอกสารอ้างอิง

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2547). *จิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนามนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2538). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดล LISREL: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล ปันลี. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย* (ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญช่วย ภักดี. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประถม นิธธรรมย์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมา จันทร์แก้ว. (2554). *การวิเคราะห์คุณภาพงานวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูระดับชำนาญการพิเศษ* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพรรณ อนุมาศ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัทธาภรณ์ จินกุล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญจันทร์ เมตุลา. (2544). *การบริหารงานบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภาวิณี บุญเสริม. (2546). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและการศึกษาภูมิหลังที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพของครู นานุกศิลป์ระดับประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวรี ผลพันธิน. (2555). *บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจงานในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชฎากร ศรีกนก. (2553). *การรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาครู* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลออ หุตางกูร. (2543). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลัยพร ศิริภิรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุพรรณณี วงคำจันทร์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี เช่งตระกูล. (2549). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัฐพล อินตะเสนา. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman.
- 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.
- Busato, V. V., Prins, F. J., Elshout, J. J., & Hamaker, C. (1999). Intellectual ability, learning style, personality, achievement motivation and academic success of psychology students in higher education. *Personality and Individual Differences*, 26(6), 129–140.
- Cox, T. H., & Harquail, C. V. (1991). Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, 39(1), 54–75. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90004-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90004-6)
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 72–91. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00036-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00036-8)
- Day, C., & Gu, Q. (2010). *The new lives of teachers*. Routledge.

- De Guzman, A. B., Calderon, A. A., & Cassaretto, M. (2003). The relationship of motivational orientation to academic achievement of high school students. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 12(1), 35–64.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York, NY: Bantam Books.
- Guo, W., Xiao, H., & Yang, X. (2012). Empirical research on the correlation between human capital and career success of knowledge workers in enterprise. *Physics Procedia*, 25, 715–725.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Heaven, P. C. L. (1989). Extraversion and need for achievement: A test of the compensatory model of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 10(6), 637–640.
- Iles, P., Mabey, C., & Robertson, I. (1990). *HRM practices and employee commitment: Possibilities, pitfalls, and paradoxes*. *British Journal of Management*, 1(3), 147–157. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.1990.tb00003.x>
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102–138). New York, NY: Guilford Press.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Kanfer, R., Ackerman, P. L., & Heggestad, E. D. (1996). Personality and individual differences in motivation: The role of personality traits. *Psychological Science*, 7(5), 264–270.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.01.002>
- Komaraju, 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.
- Kumar, K., & Bakhshi, A. (2010). The five-factor model of personality and organizational commitment: Is there any relationship? *Human Resource Management Research*, 1(1), 33–39.

- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47(1), 35–60. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1028>
- 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.
- 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.
- Poon, J. M. L. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4), 374–390. <https://doi.org/10.1108/13620430410544337>
- Ray, E. B., & Miller, K. I. (1994). Social support, home/work stress, and burnout: Who can help? *Journal of Applied Behavioral Science*, 30(3), 357–373. <https://doi.org/10.1177/0021886394303007>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Sonnenfeld, J. A., & Kotter, J. P. (1982). The maturation of career theory. *Human Relations*, 35(1), 19–46. <https://doi.org/10.1177/001872678203500102>
- 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.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior* (4th ed.). HarperCollins Publishers.
- 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.