



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol.9, No.2, 2014, pp. 335-349

OJED

An Online Journal
of Education

<http://www.edu.chula.ac.th/ojed>

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันใน
การทำงานของนิสิตครูโดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน

A CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN THE QUALITY OF PROFESSIONAL TEACHING
PRACTICES AND WORK ENGAGEMENT OF
PRE-SERVICE TEACHERS WITH
SELF-EFFICACY AS MEDIATOR

นางสาวหทัยทิพย์ สีส่วน *

Hataitip Seesuan

รศ.ดร.อวยพร เรืองตระกูล **

Assoc. Prof. Auyporn Ruengtrakul, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) วิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน ตัวอย่างวิจัย คือ นิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพของมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ จำนวน 564 คน การคัดเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (two - stage sampling) ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู และมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าChi-square เท่ากับ 18.055 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 17 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.385 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.007 โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูได้ร้อยละ 59 2) ความเชื่อในความสามารถของตนมีบทบาทส่งผ่านแบบบางส่วนจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ซึ่งหมายถึงคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู โดยผ่านตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: nornan2321@gmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: rauyporn@chula.ac.th

ISSN 1905-4491

Abstract

The purposes of this research were as follows 1) to develop a causal relationship between the quality of professional teaching practices and work engagement of pre-service teachers with self-efficacy as mediator, and 2) to analyze the mediating role of self-efficacy in the model of pre-service teachers' work engagement. Research samples consisted of 564 pre-service teachers. The studied variables included quality of professional teaching, work engagement of pre-service teachers, and self-efficacy. Survey questionnaires were used for data collection. The data were analysed by descriptive statistics, Pearson's correlation and a LISREL model analysis.

The research findings were as follows: 1) The causal relationship model between the quality of professional teaching practices and work engagement of pre-service teachers with self-efficacy as mediator fit with the empirical data ($\chi^2 = 18.055$, $df = 17$, $p = 0.385$ RMSEA = 0.007). All variables in the model variation of pre-service teachers' work engagement accounted for 59 % of the variation in pre-service teachers' work engagement. 2) Self-efficacy partially mediated the effects of professional teaching quality on work engagement of pre-service teachers.

คำสำคัญ : คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู/ตัวแปรส่งผ่าน

KEYWORDS: QUALITY OF PROFESSIONAL TEACHING PRACTICES/ WORK ENGAGEMENT OF PRE-SERVICE TEACHERS/ MEDIATOR VARIABLE

บทนำ

กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพถือได้ว่าเป็นกระบวนการหล่อหลอมให้นิสิตครูมีความพร้อมที่จะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพในอนาคต กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นหัวใจสำคัญของการผลิตครู ซึ่งก่อให้เกิดประสบการณ์ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อนิสิตครู เพราะเป็นช่วงเวลาที่นิสิตครูได้นำความรู้ในภาคทฤษฎีที่ตนได้ศึกษามาทั้งหมดมาประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติ รวมไปถึงได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูประจำการ ซึ่งกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตลอดจนกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้จะหล่อหลอมให้นิสิตเกิดการพัฒนาบุคลิกภาพ เจตคติ และความเจริญงอกงามในวิชาชีพครู (คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551)

งานวิจัยของอรณพ แสงแจ่ม (2548) ศึกษาปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของนิสิตครูมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวมแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านบูรณาการทางการศึกษาและด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้งานวิจัยของวิทยา ไหลทอง (2544) ที่ศึกษาแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากนิสิตครูที่อยู่ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่ากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่นิสิตได้รับส่งผลต่อความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดทัศนคติไม่ดีต่อวิชาชีพครู และเกิดผลในทางลบอื่นๆ งานวิจัยของ ศิรพร เหล่าเมือง (2542) ชี้ให้เห็นว่า ระบบการบริหารงานในการจัดประสบการณ์วิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ยังไม่เอื้ออำนวยผลเท่าที่ควร โดยพบว่ากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพยังไม่ส่งผลให้นิสิตมีความรัก ความศรัทธา และมีความยึดมั่นในการเป็นครูอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้วิจัยจะศึกษาคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ปัจจุบันความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นคุณลักษณะสำคัญในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจทางบวกเมื่อมีอยู่ในตัวบุคคลแล้วจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Salanova, Grau, Cifre, & Llorens, 2000; Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002) โดยความยึดมั่นผูกพันในการทำงานยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาในการทำงานภายใต้แรงกดดันและความตึงเครียดได้ดีอีกด้วย (Britt *et al.*, 2001) รวมทั้งยังทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่อประสบการณ์ของบุคคลมีต่อการทำงาน (Wright & Cropanzano, 2000) การเสริมสร้างคุณลักษณะของบุคลากรในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเพิ่มเข้ามาด้วย เพื่อเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าบุคคลนั้นจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วาง (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009) ด้วยเหตุนี้จิตครูจึงจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างคุณลักษณะของความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน เพื่อให้พวกเขาได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้นิสิตเกิดแรงจูงใจที่จะทำให้นิสิตอยากจะประกอบอาชีพครูต่อไปในอนาคต

นอกเหนือจากคุณภาพกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานแล้ว ยังมีอีกหลากหลายตัวแปรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยงานวิจัยของสิกันต์ เอี้ยวเล็กและอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2555) พบว่าการเปิดเผยตัว การเปิดรับประสบการณ์ การเห็นตามผู้อื่น การรับผิดชอบมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานซึ่งเปรียบเหมือนแหล่งการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความเชื่อในความสามารถของตนส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู เนื่องจากความเชื่อในความสามารถของตนมีแนวโน้มในการสะท้อนคุณลักษณะของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้เป็นอย่างดีและสะท้อนถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความเชื่อในความสามารถของตนได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในการวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความเชื่อในความสามารถของตนเป็นความเชื่อของบุคคลว่า ตนมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น โดยความเชื่อนี้จะเกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลตลอดเวลา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้กระทำการต่างๆก็จะประสบความสำเร็จตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามเมื่อบุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนน้อยลงจะส่งผลให้บุคคลเกิดผลการกระทำที่ล้มเหลว (Siegel, Waldman, & Link, 2003) ดังนั้นหากนิสิตครูมีความเชื่อในความสามารถของตนในด้านการเป็นครูก็ย่อมส่งผลให้นิสิตครูอยากที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ครูต่อไป จากแนวคิดทฤษฎีของ Bandura (1997) ได้กล่าวว่า ความเชื่อในความสามารถของตนสามารถพัฒนาและทำให้เพิ่มขึ้นได้ไม่มีที่สิ้นสุด โดย Bandura ได้เสนอแหล่งการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนไว้ว่า บุคคลจะพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น จะมีปัจจัยในการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตน 4 แหล่ง ได้แก่ 1) ความสำเร็จของตนเอง 2) การใช้ตัวแบบหรือการสังเกตประสบการณ์ของผู้อื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง 4) สภาวะร่างกาย

ดังนั้นกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงถือว่าเป็นหนึ่งแหล่งที่ทำให้เกิดความเชื่อในความสามารถของตน เนื่องจากในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย การนิเทศการปฏิบัติงานจากพี่เลี้ยง การนิเทศการปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศก์ การปฏิบัติงานของนิสิตครู และการสนับสนุนของบุคลากรในโรงเรียน (ณัฐธิดา พิมพ์หิน, 2551) ซึ่งการนิเทศการปฏิบัติงานจากพี่เลี้ยงถือได้ว่าเป็นแหล่งใน

การพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนซึ่งจัดอยู่ในรูปแบบของการใช้ตัวแบบหรือการสังเกตประสบการณ์ของผู้อื่น และการใช้คำพูดชักจูง เนื่องจากครูพี่เลี้ยงมีบทบาทในการเป็นต้นแบบให้แก่นิสิตครู โดยผ่านการสังเกตของนิสิตครูต่อการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงในด้านต่างๆ ซึ่งการเห็นตัวแบบที่ดีย่อมส่งผลให้นิสิตครูมีความเชื่อในความสามารถของตนสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้การนิเทศการปฏิบัติงานจากครูพี่เลี้ยงก็เป็นแหล่งที่ทำให้เกิดความเชื่อในความสามารถของตนผ่านการใช้คำพูดชักจูง เนื่องจากบทบาทของครูพี่เลี้ยงต้องปฏิบัติ คือ การให้คำแนะนำ ชี้แนะให้นิสิตครูในด้านการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมทั้งการส่งเสริมเพื่อพัฒนาเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ซึ่งเมื่อนิสิตครูได้รับคำพูดที่โน้มน้าวจิตใจที่แสดงให้เห็นว่านิสิตสามารถปฏิบัติงานเหล่านั้นได้ ก็ย่อมส่งผลให้นิสิตเลิกสงสัยในตนเอง อันจะก่อให้เกิดกำลังใจและความพยายามมากขึ้นที่จะกระทำให้สำเร็จ และส่วนการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ก็ส่งผลต่อความเชื่อในความสามารถของตนเช่นกัน ซึ่งถือเป็นแหล่งการพัฒนาความเชื่อในด้านการเป็นตัวแบบและการใช้คำพูดชักจูง ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ของนิสิตถือว่าเป็นแหล่งการพัฒนาความเชื่อที่จัดอยู่ในแหล่งความสำเร็จของตนเอง และสภาวะร่างกายเนื่องจากในขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพนิสิตจะได้เรียนรู้ข้อผิดพลาดและความสำเร็จอันเกิดจากหน้าที่ที่นิสิตได้ฝึกปฏิบัติ ซึ่งเมื่อนิสิตปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จก็จะส่งผลให้นิสิตมีความเชื่อในความสามารถของตนเพิ่มขึ้น และเมื่อนิสิตมีกำลังใจและมีสภาพร่างกายที่ดีก็ย่อมจะส่งผลให้การทำงานออกมาในทางดีและประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียนก็ถือเป็นแหล่งการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนในด้านการใช้ตัวแบบ เมื่อนิสิตได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียนดี ได้เห็นตัวแบบที่ดีก็ย่อมส่งผลให้นิสิตมีความเชื่อในความสามารถของตนเพิ่มขึ้นด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูโดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่านตามทฤษฎีของ Bandura (1997) รวมทั้งต้องการศึกษาบทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในความสามารถของตนว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนานิสิตให้มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ นิสิตครูที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมา 1 ภาคการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั่วประเทศ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น คือ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยวัดจากองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความเชื่อในความสามารถของตน

ตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั่วประเทศ

ตัวอย่างวิจัย คือ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในการวิจัยนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณทั้งสิ้น 23 พารามิเตอร์ ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างจำนวน 20 หน่วยต่อ 1 พารามิเตอร์ จึงควรมีอย่างน้อย 460 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างให้มากกว่าขนาดขั้นต่ำเป็นจำนวน 650 คน เพื่อป้องกันการสูญหายในกรณีที่ไม่ได้ผู้ตอบกลับและให้ข้อมูลที่ได้รับความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยมีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มจากชั้น (stratified random sampling) แบ่งเป็น 5 ภูมิภาค แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตัวอย่างมหาวิทยาลัยในภูมิภาคมาภูมิภาคละ 2 มหาวิทยาลัย รวม 10 มหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 2 สุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตัวอย่างนิสิตครูจาก 10 มหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ สาขาวิชา จำนวนชั่วโมงในการสอน ระดับชั้นที่ได้รับมอบหมายในการสอน รายวิชาที่สอน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยอาศัยแนวคิดและองค์ประกอบการวัดจากการสังเคราะห์คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเชื่อในความสามารถของตน และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 3.1 *แบบสอบถามความเชื่อในความสามารถของตน* ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความเชื่อในความสามารถของตนโดยอาศัยแนวคิดและองค์ประกอบการวัดที่พัฒนามาจากแบบสอบถามความเชื่อในความสามารถของครู โดยการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากงานวิจัยของไทยและต่างประเทศ (ยุวรี ผลพันธุ์, 2555; Skaalivik & Skaalivik, 2010) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3.2 *แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู* ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู จากแบบสอบถามของต่างประเทศ คือ Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli and Bakker (2010) เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามทั้ง 3 แบบสอบถามดังนี้

ตาราง 1 รายละเอียดของแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

ชื่อแบบสอบถาม	องค์ประกอบ	R ²	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเที่ยง (n=42 คน)	ความตรงเชิงโครงสร้าง (n=564 คน)
1.คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI)	- การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง (QUALI1)	.455	5	0.874	$\chi^2 = 0.080$ df = 1 p = 0.782 RMSEA = 0.000
	- การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศ (QUALI2)	.393	5	0.823	
	- การปฏิบัติงานของนิสิตครู (QUALI3)	.618	5	0.828	
	- การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน (QUALI4)	.530	5	0.940	
	รวม		20	0.935	
2. ความเชื่อใจในความสามารถของตน (SELF)	- การจัดการเรียนการสอน (SELF1)	.825	5	0.806	$\chi^2 = 0.010$ df = 1 p = 0.912 RMSEA = 0.000
	- การจัดการชั้นเรียน (SELF2)	.510	5	0.818	
	- การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ (SELF3)	.314	5	0.714	
	รวม		15	0.893	
3. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู (WORKENG)	- การมีพลังในการทำงาน (WORKENG1)	0.344	5	0.681	$\chi^2 = 1.350$ df = 1 p = 0.245 RMSEA = 0.000
	- การอุทิศตนในการทำงาน (WORKENG2)	0.757	5	0.882	
	- การยึดติดกับการทำงาน (WORKENG3)	0.474	5	0.794	
	รวม		15	0.894	

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อบรรยายคุณลักษณะของตัวอย่างวิจัยที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (correlation) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

2.2) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดูลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อใจในความสามารถของตน โดยใช้ LISREL

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของนิสิตครูในสถาบันอุดมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 564 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 70.700 จากมหาวิทยาลัย 10 แห่งที่ให้ข้อมูลสูงสุดเรียงลำดับดังนี้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่นิสิตได้รับมอบหมายงานสอน 10.210 ชั่วโมง/สัปดาห์ เมื่อพิจารณาตามสาขาวิชาของนิสิตครู พบว่า ส่วนใหญ่เป็นนิสิตสาขาการสอนวิทยาศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 19.300 รองลงมาเป็นการสอนภาษาต่างประเทศ การสอนสุขศึกษาและพลศึกษา การสอนภาษาไทย การสอนคณิตศาสตร์ การสอนสังคมศึกษา ศาสนา และ

วัฒนธรรม การสอนศิลปศึกษา และอื่นๆตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามระดับชั้นที่สอนของนิสิตครูพบว่า นิสิตครูส่วนมากได้รับมอบหมายการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 36.300 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับประถมศึกษา วิชาที่นิสิตครูส่วนมากได้รับมอบหมายการสอน คือ วิชาภาษาต่างประเทศคิดเป็นร้อยละ 15.800 รองลงมาเป็นวิชาวิทยาศาสตร์ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา เมื่อจำแนกตามภูมิภาคของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า อยู่ในภาคกลาง และภาคใต้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.100 รองลงมา คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก ดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลพื้นฐานของนิสิตครู

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			สาขาวิชาการศึกษา		
ชาย	165	29.300	วิทยาศาสตร์	109	19.300
หญิง	399	70.700	ภาษาต่างประเทศ	92	16.300
รวม	564	100	สุขศึกษาและพลศึกษา	73	12.900
มหาวิทยาลัย			ภาษาไทย	54	9.600
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี	65	11.500	คณิตศาสตร์	53	9.400
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	61	10.800	สังคมศึกษา	46	8.200
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	60	10.600	ศิลปศึกษา	23	4.100
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	59	10.500	ประถมศึกษา	20	3.500
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	58	10.300	การศึกษาปฐมวัย	19	3.400
มหาวิทยาลัยบูรพา	57	10.100	คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	19	3.400
มหาวิทยาลัยทักษิณ	54	9.600	ธุรกิจศึกษา	18	3.200
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	52	9.200	เทคโนโลยีสารสนเทศและประเมิณผล	12	2.100
มหาวิทยาลัยนเรศวร	52	9.200	จิตวิทยาการแนะแนว	10	1.800
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กำแพงแสน	46	8.200	ดนตรีศึกษา	9	1.600
รวม	564	100	การศึกษานอกระบบโรงเรียน	5	0.900
วิชาที่สอน			การวัดและประเมินการศึกษา	2	0.400
ภาษาไทย	48	8.500	รวม	564	100
คณิตศาสตร์	51	9.000	ระดับชั้นที่สอน		
วิทยาศาสตร์	85	15.100	ปฐมวัย	19	3.400
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	48	8.500	ประถมศึกษา	123	21.800
สุขศึกษา และพลศึกษา	61	10.800	ปฐมวัย และประถมศึกษา	3	0.500
ดนตรี	9	1.600	ประถมศึกษา และมัธยมต้น	9	1.600
ศิลปะ	21	3.700	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 1 – 3)	205	36.300
การงานอาชีพและอาชีพ	28	5.000	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4 – 6)	127	22.500
คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	31	5.500	มัธยมศึกษาต้นและปลาย	72	12.800
ภาษาต่างประเทศ	89	15.800	อื่นๆ เช่น อาชีวศึกษา	6	12.800
ปฐมวัย	14	2.500	รวม	564	100
ประถมศึกษา	7	1.200	ภูมิภาค		
การศึกษาพิเศษ	6	1.100	ภาคเหนือ	112	19.800
บูรณาการศึกษา	8	1.400	ภาคกลาง	119	21.100
สอนมากกว่า 1 รายวิชา	58	10.300	ภาคตะวันออก	103	18.300
รวม	564	100	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	19.700
จำนวนชั่วโมงการสอน			ภาคใต้	119	21.100
M = 10.210; SD = 5.219 Min= 6 Max=40			รวม	564	100.00

การวิเคราะห์นี้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูจำแนกตามภูมิภาคของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ภูมิภาค และสาขาวิชา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) พบว่ามหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสูงกว่าของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ นอกจากนี้ นิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเชื่อในความสามารถของตนสูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกและภาคใต้ และนิสิตสาขาการสอนดนตรีศึกษามีความเชื่อในความสามารถของตนสูงกว่านิสิตสาขาการสอนคณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศและการสอนวิทยาศาสตร์ นิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานสูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกและภาคใต้ และนิสิตสาขาการสอนภาษาไทยมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานสูงกว่านิสิตสาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ตาราง 2 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานจำแนกตามภูมิภาค

ตัวแปร/องค์ประกอบ	ผลการทดสอบตามภูมิภาค		
	เพศ	ภูมิภาค	สาขาวิชา
ตัวแปรคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	-	4>5	-
1. ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง	-	-	-
2. ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์	-	1,4>5	-
3. ด้านการปฏิบัติงานของนิสิตครู	-	4>3,5	-
4. ด้านการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน	-	4>5	-
ตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน	-	4>3,5	4>3,9,12
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	ชาย>หญิง	4>1,2,3,5	4>3,9
2. ด้านการจัดการชั้นเรียน	-	4>1,3	4>9,12 5>9
3. ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์	-	4>3	-
ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู	-	4>3,5	8>6
1. ด้านการมีพลังในการทำงาน	-	1>2,3,5 4>2,3,5	8>16
2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน	หญิง>ชาย	4>1,2,3	-
3. ด้านการยึดติดกับการทำงาน	-	4>1,2,3,5	4>6

หมายเหตุ : ภูมิภาค 1) ภาคเหนือ 2) ภาคกลาง 3) ภาคตะวันออก 4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5) ภาคใต้
สาขาวิชา 1) การศึกษาปฐมวัย 2) การประถมศึกษา 3) การสอนคณิตศาสตร์ 4) ดนตรีศึกษา 5) ศิลปศึกษา
6) การศึกษานอกระบบโรงเรียน 7) ธุรกิจศึกษา 8) การสอนภาษาไทย 9) การสอนภาษาต่างประเทศ
10) สังคมศึกษา 11) การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการศึกษา 12) การสอนวิทยาศาสตร์
13) การวัดและประเมินการศึกษา 14) จิตวิทยาการแนะแนว 15) คหกรรมศาสตร์
16) การสอนพลศึกษา 17) เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัวแปรในโมเดล ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 55 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) จำนวน 45 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นไปในทิศทางบวกมีค่าตั้งแต่ 0.183 – 0.649 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอน (SELF1) กับการจัดการชั้นเรียน (SELF2) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด คือ การจัดการชั้นเรียน (SELF2) กับการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ (QUALI2) แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลการวิจัย

ตัวแปร	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2	SELF3	QUALI1	QUALI2	QUALI3	QUALI4
WORKENG1	1									
WORKENG2	.501**	1								
WORKENG3	.427**	.592**	1							
SELF1	.308**	.352**	.340**	1						
SELF2	.251**	.356**	.352**	.649**	1					
SELF3	.413**	.401**	.336**	.510**	.398**	1				
QUALI1	.240**	.187**	.270**	.197**	.229**	.373**	1			
QUALI2	.341**	.334**	.294**	.241**	.183**	.485**	.543**	1		
QUALI3	.377**	.510**	.436**	.441**	.442**	.387**	.394**	.489**	1	
QUALI4	.356**	.431**	.437**	.295**	.290**	.403**	.490**	.452**	.574**	1
M	3.705	4.083	3.849	3.860	3.714	4.155	3.804	4.017	3.902	3.876
SD	.641	.644	.692	.535	.600	.623	.815	.682	.518	.764

2.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2 = 18.055$; $df = 17$; $p = 0.385$; $RMSEA = 0.001$; $GFI = 0.994$; $AGFI = 0.980$) เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัว พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .220 - .722 สำหรับตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของนิสิตครู (QUALI3) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .722 รองลงมาเป็นการอุทิศตนในการทำงาน (WORKENG2) การยึดติดกับการทำงาน (WORKENG3) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .675 และ .514 ตามลำดับ โดยมีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง (QUALI1) มีค่าความเที่ยงต่ำสุดเท่ากับ .220

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) ของสมการโครงสร้างของตัวแปรแฝง ได้แก่ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู มีค่าเท่ากับ .720 และ .590 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูได้ร้อยละ 72 และ 59 ตามลำดับ สำหรับผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรในงานวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอโดยเริ่มจากตัวแปรตามโดยมีรายละเอียดดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลที่เป็นตัวทำนายของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูสูงสุด ได้แก่ ความเชื่อในความสามารถของตน (SELF) รองลงมาคือ คุณภาพของกระบวนการฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .427 และ.372 ตามลำดับ นอกจากนี้ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพยังมีอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู เท่ากับ .362 โดยส่งผ่านตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (TE) อิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE) ของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่า คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI; TE = .734) รองลงมาเป็นความเชื่อในความสามารถของตน (SELF; TE = .427) ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่า ความเชื่อในความสามารถของตน (SELF; DE = .427) รองลงมาเป็นคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI; TE = .372) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูมีเพียงตัวเดียว คือ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI; IE = .362)

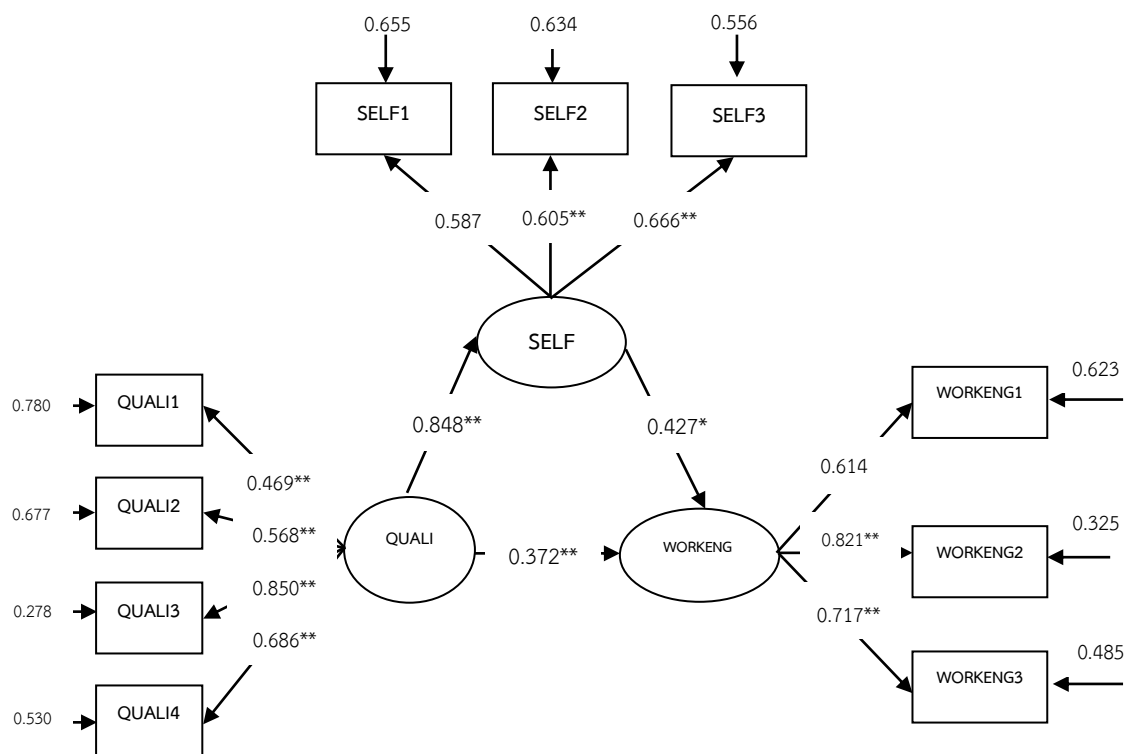
ความเชื่อในความสามารถของตน

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลที่เป็นตัวทำนายของความเชื่อในความสามารถของตน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อความเชื่อในความสามารถของตน คือ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .848 ดังรายละเอียดในตาราง 3 และภาพ 1

ตาราง 3 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ		SELF			WORKENG		
		TE	IE	DE	TE	IE	DE
QUALI	b	0.848**	-	0.848	0.734**	0.362**	0.372**
	SE	(0.074)	-	(0.074)	(0.064)	(0.150)	(0.161)
SELF	b	-	-	-	0.427**	-	0.427**
	SE	-	-	-	(0.177)	-	(0.177)
ค่าสถิติ							
Chi-square= 18.055 df = 17 p = .385 GFI = .994 AGFI = .980 RMR = .007 RMSEA= .011							
ตัวแปร	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2	SELF3	
น.องค์ประกอบ	0.614	0.821	0.717	0.587	0.605	0.666	
ความเที่ยง	.377	.675	.514	.345	.366	.444	
ตัวแปร	QUALI1	QUALI2	QUALI3	QUALI4			
น.องค์ประกอบ	0.469	0.568	0.850	0.686			
ความเที่ยง	.220	.323	.722	.470			
สมการโครงสร้างของตัวแปร				WORKENG		SELF	
R SQUARE				.590		.720	
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง							
ตัวแปรแฝง	WORKENG	SELF	QUALI				
WORKENG	1.000						
SELF	.742	1.000					
QUALI	.734	.848	1.000				

หมายเหตุ: **p<.01, *p<.05 อธิพิพลรวม (TE) อธิพิพลทางอ้อม (IE) และอธิพิพลทางตรง (DE) ตัวเลขทึบ คือ ค่าอธิพิพลคะแนนมาตรฐาน ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าคะแนนความคลาดเคลื่อน



Chi-Square=18.055, df=17, P-value=0.385, RMSEA=0.001 GFI = 0.994; AGFI = 0.980

ภาพ 1 โมเดลเชิงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูแสดงค่าขนาดอิทธิพลตามโมเดลสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล พบว่าโมเดลสมมติฐานตามกรอบแนวคิดของการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่งผลถึงความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิกานต์ เอี้ยวเล็ก และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2555) ที่พบว่าแหล่งการเรียนรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่งผลต่อความเชื่อในความสามารถของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandula (1997) ที่กล่าวว่า การพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนสามารถพัฒนาได้จากปัจจัย 4 แหล่ง คือ ความสำเร็จของตนเอง การใช้ตัวแบบหรือการสังเกตประสบการณ์ของผู้อื่น การใช้คำพูดชักจูง และสภาวะทางร่างกาย ซึ่งคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นปัจจัย 4 แหล่งของการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนของนิสิตครู โดยคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่งผลต่อความเชื่อใน

ความสามารถของตนตามโดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อีกทั้งความเชื่อในความสามารถของตนยังส่งผลถึงความ ยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salanova et al. (2006), Salanova et al. (2011), ไอริน จิรวิตรโอสาร (2554) ที่กล่าวว่าความเชื่อในความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู นอกจากนี้การวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความ เชื่อในความสามารถของตน พบว่า ความเชื่อในความสามารถของตนมีบทบาทส่งผ่านแบบบางส่วนจาก คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านิสิตได้รับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สูงจะทำให้ นิสิตมีความเชื่อในความสามารถของตนและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานสูง ซึ่งคุณภาพของกระบวนการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนนิสิตในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนอย่างเต็มที่ รวมถึงสนับสนุนให้อาจารย์ใน โรงเรียนให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่นิสิตนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงที่ได้รับ ส่วนครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ควรมีการประสานงานร่วมกันในการจัดประสบการณ์วิชาชีพแก่นิสิตครู ร่วมกัน แก้ปัญหาเมื่อนิสิตมีปัญหาทั้งทางด้านเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อ หรือ แม้แต่การปฏิบัติตนในโรงเรียน อีกทั้งครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ควรให้การเอาใจใส่ ทุ่มเทเวลา กำลัง ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงานของนิสิตอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้นิสิตรับรู้ว่าคุณเองได้รับการ จัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้นิสิตเกิดความเชื่อในความสามารถ ของตนและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

2) ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับโรงเรียนอยู่ใกล้มหาวิทยาลัยจะมีความ เชื่อในความสามารถของตนสูงกว่านิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ไกลมหาวิทยาลัย โดยเมื่อนิสิตมีปัญหาก็สามารถกลับมาขอคำปรึกษา คำแนะนำจากอาจารย์ที่คณะได้ ดังนั้นสถาบันผลิตครูจึงควรจัดให้นิสิตที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัย หาก จำเป็นที่จะต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ไกลมหาวิทยาลัย ทางมหาวิทยาลัยจะต้องมีการ ติดตามผลการปฏิบัติงานของนิสิตอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ทางสถาบันผลิตครูจะต้องจัดให้มีการประชุม ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันถึงบทบาทและเป้าหมาย ของการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งจะทำให้นิสิตได้รับการนิเทศการปฏิบัติที่มีคุณภาพและเป็นไปตาม เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะส่งผลให้นิสิตเกิดความเชื่อในความสามารถของตนและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ที่เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาพรวมของโมเดลความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่โรงเรียนเดิม 2 ภาคการศึกษา กับกลุ่มนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เปลี่ยนโรงเรียนในแต่ละภาคการศึกษา หรือนิสิตครูของมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐกับนิสิตครูที่อยู่ในมหาวิทยาลัยสังกัดของรัฐ จึงน่าจะมีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ (Multiple Group Structure Equation Model) ในการตอบคำถามว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูระหว่างกลุ่มเปลี่ยนโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนโรงเรียนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพใน 2 ภาคการศึกษา หรือระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ เหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูครั้งนี้ ยังเป็นเพียงการหาโมเดลของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ซึ่งยังไม่ได้เป็นตัวชี้วัดว่านิสิตครู เมื่อผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแล้วจะจบออกไปประกอบอาชีพครู จึงควรจะมีการศึกษาวิจัยต่อไปว่าความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูจะส่งผลต่อความตั้งใจในการประกอบอาชีพครูมากน้อยเพียงใด รวมไปถึงการศึกษาวินัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานกับความต้องการในการคงอยู่ในอาชีพครูต่อไป เพื่อเป็นประโยชน์ให้สถาบันผลิตครูได้พัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้นิสิตจบออกไปประกอบอาชีพครู

3) การวิจัยครั้งนี้พบว่ามหาวิทยาลัยในภาคใต้มีคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่น้อยกว่าภูมิภาคอื่น จึงส่งผลทำให้มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานต่ำ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนานิสิตครูมหาวิทยาลัยในภาคใต้ให้มีคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานที่สูงขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- วิทยา ไส้ทอง. (2544). *การนำเสนอแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตสาขาการสอนวิชาเฉพาะ วิชาเอกดนตรีศึกษา*. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิดา พิมพ์หิน. (2551). *กระบวนการพัฒนาทักษะการวิจัยปฏิบัติการของนิสิตครูผ่านการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเชิงเปรียบเทียบ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์. (2551). *คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุวรี ผลพันธุ์. (2555). *บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่าย และ ความพึงพอใจในงาน ในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร เหล่าเมือง. (2542). *การศึกษาความพร้อมในการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับ นักศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการสอนคณิตศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิกันต์ เอี้ยวเล็กและ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2555). *ปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถณพ แสงแจ่ม. (2548). *ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ของนิสิตฝึกสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไอริน จิรวิทย์ไธสง. (2554). *อิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์กรต่อความ ผูกพันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพละเลื้อยเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Britt, B. B., D. J. Chure, K. L. Stadtman, J. H. Madsen, Jr., R. D. Scheetz, & D. L. Burge. (2001). New osteological data and the affinities of *Utahraptor* from the Cedar Mountain Fm. (Early Cretaceous of Utah). *Journal of Vertebrate Paleontology*, 21, 36A.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 147-163.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Salanova, M., Grau, R., Cifre, E., & Llorens, S. (2000). Computer training, frequency of use and burnout: The moderating role of computer self-efficacy. *Computers in Human Behavior*, 16, 575-590.

- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness studies*, 7(1), 1-22.
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W.B. (2011). Yes, I can, I feel good, and I just do it! On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 255-285.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Skaalvik, E.M. and Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of Relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069.
- Siegel, D. S., Waldman, D., & Link, A. (2003). Assessing the impact of organizational practices on the relative productivity of university technology transfer offices: an exploratory study. *Research policy*, 32(1), 27-48.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235–244.