



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ
ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน"

ของ อรรถพล ศิริมูล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	อรรถพล ศิริมูล
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2566
คำสำคัญ	ความผูกพัน, ศึกษานิเทศก์, รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์ กับศึกษานิเทศก์ จำนวน 430 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 84 ข้อ ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 9 ข้อ ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์ ยกวางรูปแบบโดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์กับศึกษานิเทศก์ จำนวน 625 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของร่างรูปแบบและแบบสอบถามความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์ จำนวน 97 ข้อ และขั้นตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์กับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 7 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 6 ข้อ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีวะศึกษานิเทศก์ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสมของปัจจัย ความเหมาะสมของ

ตัวแปรสังเกตได้และความเหมาะสมของเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ถึงมากที่สุด ภาพรวมของเส้นทางส่วนใหญ่มีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 71.42 – 100 และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ = 57.375 ที่องศาอิสระ (df) = 47 p-value = 0.1428 ค่า $\chi^2 / df = 1.22$ ค่า CFI = 0.999 ค่า TLI = 0.997 ค่า RMSEA = 0.019 และค่า SRMR = 0.021 ดัชนีทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์การวัดทุกประการ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.357 และตัวแปรคุณลักษณะงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.136

2. แนวทางการส่งเสริมความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์พบว่า ผู้บริหารการศึกษาควรกำหนดเป้าหมายงานนิเทศการศึกษาให้มีความชัดเจน ยกย่องเชิดชูเกียรติและพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้านวิชาการและความก้าวหน้าในการให้หรือเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่สร้างแรงศรัทธาในงานนิเทศการศึกษา มอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถของศึกษานิเทศก์และควรสร้างความเป็นกัลยาณมิตรในองค์กรประสานสัมพันธ์กับทุกกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อสื่อสารองค์กรให้ทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ผ่านวัฒนธรรมการทำงานที่ชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน

Title	A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF THE FACTORS AFFECTING THE SUPERVISOR'S PROFESSIONAL COMMITMENT UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION
Author	Athaphol Sirimool
Advisor	Assistant Professor Sathiraporn Chaowachai, Ph.D.
Academic Paper	Ed.D. Dissertation in Educational Administration - (Type 2.1), Naresuan University, 2023
Keywords	Commitment, Supervisor's, A causal relationship model of the factors, Guideline for promoting the supervisor's professional commitment

ABSTRACT

The objective of this research was to develop a causal relationship model of the factors affecting the supervisor's professional commitment under the office of the basic education commission. The research method was divided in 4 stages: Step 1: Analyzing the components of supervisor's professional commitment with supervisors. A total of 430 individuals were randomly selected using multi-stage sampling. Data were collected through a questionnaire on the supervisor's professional commitment, which was measured on a Likert scale with 5 levels, consisting of 84 items. Step 2: Studying the factors affecting the supervisor's professional commitment with Experts A total of 7 people, selected through purposive sampling. Data were collected through semi-structured interviews focusing on the factors affecting the supervisor's professional commitment, consisting of 9 questions. Step 3: Constructing and validating a causal relationship model of the factors affecting the supervisor's professional commitment. Drafting the model using data from relevant research literature and interview data from Experts. Assessing the model's fit with empirical data from 625 supervisor, selected through multi-stage sampling. Data were collected using questionnaires to assess perceptions of the model's appropriateness and questionnaire a causal relationship of the factors

affecting the supervisor's professional commitment, comprising 97 items. Step 4: Studying Guidelines for promoting the supervisor's professional commitment with 7 Experts. Data were collected through semi-structured interviews focusing on Guidelines for promoting the supervisor's professional commitment, consisting of 6 questions.

The results of a research were show that 1. a causal relationship model of the factors affecting the supervisor's professional commitment, according to the opinions of Experts, exhibits appropriateness in terms of factors, observables, and the path of causality at a highly to maximum level. The overall path model is mostly appropriate, with suitability ranging from 71.42% to 100%. It demonstrates good fit with empirical data, with (Chi-square = 57.375, df = 47, p-value = 0.1428, χ^2 /df = 1.22, CFI = 0.999, TLI = 0.997, RMSEA = 0.019 and SRMR = 0.021) All indices meet the measurement criteria. Variables that have directly influence affecting the supervisor's professional commitment include Working motivation, and Job characteristics. 2. Guideline for promoting the supervisor's professional commitment indicate that educational managers should establish clear objectives for educational administration tasks. They should recognize and honor achievements and foster the academic and professional development of educational administrators to encourage them to attain or advance their academic status. It is important to promote a sense of dedication in educational administration work and assign tasks that align with the responsibilities and abilities of educational administrators. Moreover, creating a friendly atmosphere within the organization and maintaining effective communication with all departments in the educational district office are crucial. Engaging in activities aimed at building relationships and communicating organizational roles and responsibilities through a commendable work culture should be implemented collaboratively for mutual success.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีได้จากความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานวิจัยด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัย ต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนะ ศรีปัดดา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการแก้ไขเพื่อให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการ วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้สัมภาษณ์ ตลอดจนศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเพื่อเติมเต็มงานวิจัยขึ้นนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน เพื่อนพี่น้องคนรอบข้าง ผู้เป็นกัลยาณมิตรที่ดีที่ได้ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจและสนับสนุนการเรียนในครั้งนี้เป็นอย่างดี

คุณค่าเหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดที่ให้การสนับสนุนทางด้านการ ศึกษา ครูอาจารย์ที่ได้ให้อองค์ความรู้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา อีกทั้งเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างดีด้วยความรักและกำลังใจ

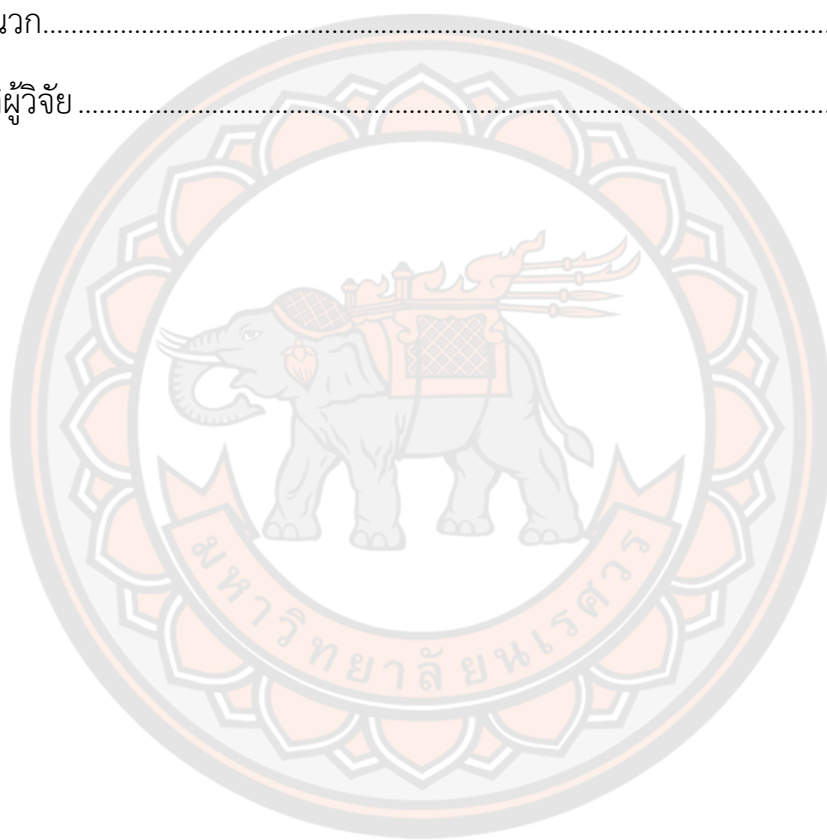
คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแต่ผู้มี พระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของ ประเทศไทย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพศึกษานิเทศก์.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน.....	22
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์.....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	143
กรอบแนวคิดเชิงสมมุติฐาน.....	153

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	156
ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	157
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน.....	164
ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อนำ ข้อมูลไปกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันใน วิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี รายละเอียดดังต่อไปนี้.....	164
ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	167
ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	185
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	183
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	184
ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	203
ตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	220
ตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	258

บทที่ 5 บทสรุป.....	264
สรุปผลการวิจัย.....	265
อภิปรายผล.....	269
ข้อเสนอแนะ.....	275
บรรณานุกรม.....	277
ภาคผนวก.....	296
ประวัติผู้วิจัย.....	358



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สรุปพฤติกรรมบ่งชี้ความผูกพันในวิชาชีพ จากแนวคิดของนักวิชาการ	36
ตาราง 2 การได้มาของพฤติกรรมบ่งชี้ความผูกพันในวิชาชีพจากแนวคิดนักวิชาการ	42
ตาราง 3 การสังเคราะห์งานวิจัยที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์.....	68
ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์.....	79
ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะงาน	85
ตาราง 6 สรุปความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะงาน	90
ตาราง 7 สรุปผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	93
ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	100
ตาราง 9 สรุปความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	103
ตาราง 10 สรุปผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	105
ตาราง 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร	114
ตาราง 12 สรุปความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของวัฒนธรรมองค์กร.....	118
ตาราง 13 สรุปผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	122
ตาราง 14 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน.....	133
ตาราง 15 นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ของแรงจูงใจในการทำงาน	139
ตาราง 16 สรุปผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	142
ตาราง 17 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน.....	151
ตาราง 18 การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง	158

ตาราง 19	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและวันเวลาที่สัมภาษณ์.....	166
ตาราง 20	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	175
ตาราง 21	สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	181
ตาราง 22	ผลการหาคุณภาพของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้.....	181
ตาราง 23	เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของรูปแบบ.....	184
ตาราง 24	เกณฑ์การแปลความระดับคุณภาพ.....	184
ตาราง 25	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและวันเวลาที่สัมภาษณ์.....	187
ตาราง 26	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	184
ตาราง 27	ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลองค์ประกอบความความผูกพันใน วิชาชีพศึกษานิเทศก์และผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเมทริกสหสัมพันธ์.....	185
ตาราง 28	ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละ องค์ประกอบ.....	186
ตาราง 29	ค่าสถิติพื้นฐานและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร.....	187
ตาราง 30	น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 1.....	196
ตาราง 31	น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 2.....	197
ตาราง 32	น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 3.....	198
ตาราง 33	น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 4.....	199
ตาราง 34	น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 5.....	200

ตาราง 35	น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 6	200
ตาราง 36	สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	201
ตาราง 37	ประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ตามความเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ	217
ตาราง 38	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	224
ตาราง 39	สถิติพื้นฐานของความเหมาะสมของตัวแปรคุณลักษณะงานตามความเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ	224
ตาราง 40	สถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคลตามความเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ	226
ตาราง 41	สถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรตามความเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ	227
ตาราง 42	สถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานตามความเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ	228
ตาราง 43	ค่าร้อยละของความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อเส้นทางความสัมพันธ์เชิง สาเหตุระหว่างตัวแปร	230
ตาราง 44	ผลการพัฒนาตัวแปร องค์ประกอบ นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้	233
ตาราง 45	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	238
ตาราง 46	ระดับความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	240
ตาราง 47	ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์	244
ตาราง 48	ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยคุณลักษณะงาน	245
ตาราง 49	สถิติพื้นฐานของตัวแปรคุณลักษณะงาน.....	246

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล.....	246
ตาราง 51 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล.....	247
ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร.....	247
ตาราง 53 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร.....	249
ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน.....	249
ตาราง 55 สถิติพื้นฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน.....	250
ตาราง 56 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้.....	251
ตาราง 57 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้และผลการ ทดสอบสมมติฐานทางสถิติเมทริกสหสัมพันธ์.....	252
ตาราง 58 น้ำหนักองค์ประกอบและความเที่ยงตรงของตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบ....	253
ตาราง 59 ค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ การพิจารณา.....	254
ตาราง 60 ผลการแยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม.....	257
ตาราง 61 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	329
ตาราง 62 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	335

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ความผูกพันของบุคลากร	26
ภาพ 2 องค์ประกอบของทฤษฎีความผูกพันในงาน Schaufeli et al. (2002)	54
ภาพ 3 รูปแบบสาเหตุและผลของความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Saks (2006)	55
ภาพ 4 รูปแบบทรัพยากรบุคคลและงานของความผูกพันในงานของ Bakker & Demerouti (2008).....	56
ภาพ 5 รูปแบบความกดดันจากงาน ทรัพยากรงานของ Hakanen et al. (2006)	57
ภาพ 6 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	64
ภาพ 7 องค์ประกอบคุณลักษณะงาน.....	86
ภาพ 8 องค์ประกอบสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	101
ภาพ 9 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร	115
ภาพ 10 องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน	134
ภาพ 11 รูปแบบเชิงสมมุติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	154
ภาพ 12 ขั้นตอนการวิจัย	156
ภาพ 13 องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	202
ภาพ 14 รูปแบบเชิงสมมุติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	222

ภาพ 15 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ
ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานหลังปรับรูปแบบ..... 232

ภาพ 16 การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่
ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน 255



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมตามบริบทของโลกจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการเพิ่มพูนความสามารถ ความรู้และทักษะการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อพัฒนาความรู้ในงานปฏิบัติการที่สอดคล้องกับสมาชิกขององค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ดึงเอาศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ประโยชน์ให้ได้เต็มที่สูงสุดในช่วงเวลาที่เหมาะสม (สากล พรหมสลิต และคณะ, 2562, น. 14) ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การรักษามูลค่าขององค์กรให้คงอยู่นั้นจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรตั้งใจทุ่มเทให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ หากองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่องาน และองค์กรทำให้บุคลากรคงอยู่ต่อไปได้และจากความสำคัญดังกล่าวนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ได้กำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ความผูกพันของบุคลากร (Employee Commitment) คือ การแสดงออกทางจิตวิทยาต่อความพยายามของสมาชิกในองค์กรที่มีต่องานและองค์กร โดยที่บุคลากรจะแสดงความรู้สึกรัก ความคิด และพฤติกรรมออกมาในทางบวกต่องานที่ตนได้รับและองค์กรของตน (Kahn, 1992) ผลการศึกษาความผูกพันของบุคลากรได้ชี้ให้เห็นว่า หากบุคลากรมีความผูกพันจะส่งผลให้ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จริงจังรักภักดีและคงอยู่กับองค์กรต่อไป การศึกษาความผูกพันของบุคลากร จำแนกออกได้เป็น 2 มิติ ประกอบด้วย ความผูกพันของในงาน (Work Commitment) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) (Saks, 2006) แนวคิดดังกล่าวนี้มีลักษณะที่แตกต่างกันคือ แนวคิดความผูกพันในงาน (Work commitment) มุ่งเน้นการอธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกกำหนดจากงาน รวมทั้งพฤติกรรมที่เกินขอบเขตหน้าที่อันเกิดจากทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจจากการทำงาน ขณะที่แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม เนื่องจากเป็นพฤติกรรมตามบทบาท

หน้าที่ ซึ่งเกิดมาจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและบทบาทที่ได้รับ (Saks, 2006, Schaufeli, & Bakker, 2010) เป็นพฤติกรรมพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ตามบทบาทเกิดขึ้นจากทัศนคติความเชื่อที่มีอยู่เดิม แรงจูงใจในการทำงาน การทำงานในลักษณะเชิงรุกเกิดจากสถานะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในด้านงานและองค์กร

ความผูกพันต่อวิชาชีพ (Professional commitment) หรือความผูกพันต่ออาชีพ (Career Commitment) ในที่นี้ขอใช้คำว่า ความผูกพันในวิชาชีพเป็นแนวคิดความผูกพันที่บุคคลมีต่องานให้การยอมรับว่าวิชาชีพมีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานที่ตนเลือก รวมถึงวางแผนตั้งใจทำงานตามที่วางไว้โดยไม่ย่อท้อต่อความลำบากนำไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์เป็นตัวตนและการมีส่วนร่วมในเป้าหมายนั้นด้วย แนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ มีรากฐานมาจากการศึกษามาจากแนวคิดความผูกพัน (สมหญิง ลมูลพัทธ์, 2558, น. 22) หากบุคคลมีความผูกพันในอาชีพสูงก็จะมีความต้องการและความคาดหวังจากองค์กรที่ทำงานอยู่สูงตามไปด้วย (Lin, 2004, p. 520) นอกจากนี้ Meyer (1993) กล่าวว่า ความผูกพันในวิชาชีพใช้ได้กับบุคคลที่มีวิชาชีพเท่านั้น สำหรับบุคคลที่ไม่มีวิชาชีพมีประสบการณ์ในความผูกพันในงานของตน ซึ่งความผูกพันในวิชาชีพจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผลการจ่ายค่าตอบแทนและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนเอง

ศึกษานิเทศก์ (Educational Supervisor) เป็นทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาประเภทหนึ่งในกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุน นิเทศติดตาม ประเมินผล การพัฒนาการศึกษาและพัฒนาครูในสถานศึกษา บทบาทสำคัญของศึกษานิเทศก์จึงเกี่ยวข้องในการบริการวิชาการแก่โรงเรียนและบุคลากรหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทักษะและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ศึกษานิเทศก์ต้องนำมาใช้ จึงต้องเป็นผู้รู้จักค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์จึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งในสถานศึกษาและครูอาศัยความทุ่มเทตั้งใจ อุทิศตนเพื่อการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ซึ่งมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพย่อมทุ่มเทการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพได้ (กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน, 2561, น. 193) สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ ซึ่งทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการศึกษาให้สอดคล้องและมีประสิทธิผล มุ่งผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์จึงต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีแรงจูงใจ อันจะนำไปสู่การมีภาวะผู้นำทางวิชาการมีความพร้อมในการนิเทศการศึกษา (มันทนา ขุมกลาง, 2565, น. 1277) การที่ศึกษานิเทศก์จะสามารถนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในของคนที่มีความใฝ่หาวิชาชีพ นั่นคือ ความผูกพันในวิชาชีพ โดยที่ความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขก็จะสามารถดึงดูดบุคคลที่มีศักยภาพให้เข้ามาทำงานในองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่คู่องค์กรซึ่งถือเป็นเป้าหมายของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (จิระประภา อัครบวร และคณะ, 2557)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, น.1) ได้สรุปปัญหาที่พบสำหรับศึกษานิเทศก์ สรุปได้ว่า ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสบปัญหาด้านความพร้อมของศึกษานิเทศก์ ด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับความช่วยเหลือด้านการนิเทศการศึกษาและการบริการทางวิชาการที่มีคุณภาพ ศึกษานิเทศก์ไม่ได้ทำหน้าที่ของตนเองตามบทบาทหน้าที่หลักที่ควรจะให้คำปรึกษาช่วยเหลือครูในการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียน กลับพบว่าศึกษานิเทศก์ยังทำงานในหน้าที่น้อยและบางส่วนยังขาดความรู้ ประสบการณ์และการยอมรับจากสถานศึกษา นอกจากนี้จากรายงานผลการศึกษา สภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561a ข) ชี้ให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์ไม่มีโอกาสในการพัฒนาเทคนิควิธีการนิเทศที่ทันสมัยที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากร ขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะการนิเทศ รวมถึงครูมีทัศนคติทางลบต่อการนิเทศและจำนวนศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอ ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันในวิชาชีพแก่ศึกษานิเทศก์จะทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการทำงาน สร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในวิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ผ่านการรับผิดชอบของตนเองและค้นหาหนทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของวิชาชีพ เกิดความรู้สึกต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของตนเองเพื่อนำมาพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า รวมถึงการสร้างคุณค่าให้แก่ตนเองด้วยความเต็มใจ

จากการศึกษางานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในงานและความผูกพันในวิชาชีพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ถึง ปี พ.ศ. 2561 จำนวน 11 งานวิจัย ของ นางพิมล นิมิตรอนันต์, และทินกร จังหาร (2555; พัชรินทร์ ไชยรักษ์, 2555; สุมินทร เบ้าธรรม, 2556; ไพโรภ รัตนชูวงศ์, 2555; สมหญิง ลมูลพัทธ์, 2558; สุนันท์ ฝอยหิรัญ, 2558; จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558; ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์, 2559; ศรีธยา ฤกษ์ขำ, 2561; มงคล เอกพันธ์, การุณ พงศศาสตร์, และอภิรดี คำใส, 2561; ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561) มีความสอดคล้องสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นปัจจัยด้านจิตใจเกี่ยวข้อง แรงจูงใจภายในกับความต้องการด้านจิตใจที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพึงพอใจต่องาน ทัศนคติในการทำงาน ประการที่สอง ปัจจัยระดับบุคคล ที่เกี่ยวกับภูมิหลังส่วนบุคคล เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ความเครียดในงาน และประการสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน เกี่ยวข้องกับ ลักษณะของงาน วัฒนธรรมองค์กร การทำงาน ค่านิยม จากงาน

ข้อค้นพบในงานวิจัยพบว่า ความผูกพันในวิชาชีพไม่ใช่เรื่องทัศนคติ แต่เป็นสิ่งที่บุคคลมีความใส่ใจทุ่มเท กระตือรือร้น อุทิศตนในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ที่มีลักษณะที่เด่นเฉพาะในแต่ละมิติ และมีความเกี่ยวข้องกัน

เมื่อนำแนวคิดความผูกพันมาทำการศึกษาในบริบทของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ พบว่าความผูกพันในวิชาชีพนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลให้การยอมรับว่าวิชาชีพที่ตนดำรงอยู่มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง โดยผ่านการรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเกิดเป็นแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานอยู่ในวิชาชีพที่ตนเลือก วางแผนและตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจนนำไปสู่หนทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของวิชาชีพนั้น ๆ จนความเป็นตัวตนที่หลอมรวมไปกับวิชาชีพเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายของวิชาชีพและยึดถือต่อไป นอกจากนี้เมื่อทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ทำให้เห็นความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ โดยทำการสังเคราะห์ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพ ตลอดจนความผูกพันในงานจากนักวิชาการ จากนั้นทำการสังเคราะห์แล้วสรุปเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพได้ 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ประการแรกปัจจัยคุณลักษณะงานพบว่า หากงานที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานการออกแบบงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ (Porter Steers, 1983; Mathieu & Sajac, 1990; Allen & Mayer, 1990; Steers, 1991; Hewitt Associates, 2004; The Gallup Organization, 2016; Burke, 2016; Tower Perrin, 2003; Hackman & Oldham, 1976; Morgeson & Humphrey, 2006; Schermerhorn, 1996; Turn and Lawrence, 1965; ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560; ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, 2561) ประการที่สองปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กระทบต่อการทำงานทั้งในด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม (Mathieu, & Sajac, 1990; Allen, & Mayer, 1996; Hewitt Associates, 2004; The Gallup Organization, 2006; Burke, 2016) ประการที่สามปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนผ่านบทบาทหน้าที่ของคนทั้งในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานเกี่ยวข้องกับค่านิยมและความเชื่อของศึกษานิเทศก์ (Steers, 1991; Hofstede, 1997; Mathieu, & Sajac, 1990; Allen, & Mayer, 1990; Hewitt Associates, 2004; The Gallup Organization, 2006; Burke, 2016; Luthans, 1992; Porter Steers, 1983; ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560) ประการที่สี่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความคิด อารมณ์ ประสบการณ์ที่จะส่งเสริมการทำงานศึกษานิเทศก์ซึ่งเกิดจากทัศนคติที่มีต่อองค์กร (Steers, 1991; Porter Steers, 1983; The Gallup Organization, 2006; Burke, 2016; Tower Perrin, 2003)

จากความสำคัญของความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะทำการศึกษาเชื่อมโยงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในวิชาชีพ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในวิชาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดความผูกพันในงานมาใช้เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการศึกษา ซึ่งหากศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาเสริมสร้างความรู้ความสามารถและทักษะที่ส่งผลต่อการทำงานในวิชาชีพพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดความพร้อมที่จะเต็มใจมุ่งมั่นถ่ายทอดความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนเกิดการพัฒนาทักษะวิชาการสามารถดึงดูดบุคลากรร่วมวิชาชีพให้เกิดการพัฒนาาร่วมกันได้ โดยผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ก่อนนำไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเติมเต็มรูปแบบเชิงสมมุติฐาน ทำการตรวจสอบและปรับปรุงร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ประโยชน์ที่ได้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ศึกษานิเทศก์ได้สารสนเทศที่สะท้อนถึงพฤติกรรมบ่งชี้ในองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองในการทำงาน ผู้บริหารการศึกษาได้ตัวแปรที่สะท้อนถึงความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ที่สามารถนำไปประเมินปัจจัยความสำเร็จ กำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพให้กับศึกษานิเทศก์ ตลอดจนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ไปกำหนดแผนพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพ อีกทั้งกำหนดวิธีการคัดเลือกครูที่จะเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบใดบ้าง
2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความเหมาะสมและความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีลักษณะอย่างไร
4. แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ได้พฤติกรรมบ่งชี้สำหรับนำไปใช้วางแผนการออกแบบงานแก่ศึกษานิเทศก์เพื่อให้สามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานจนเกิดการพัฒนาตนเองและความผูกพันในวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แนวนโยบายในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานและการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ใช้ความสามารถในการพัฒนางานได้
3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ไปใช้เป็นข้อมูลกำหนดนโยบายพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูมาเป็นศึกษานิเทศก์ด้วยการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ

ขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพัน (Lodahl, & Kejner, 1965; Porter et al., 1974; O'Reilly, & Chatman, 1986; London, 1983; London, & Mone, 1987; Kahn, 1990; Meyer et al., 1993; Carson, & Bedein, 1994; Schaufeli et al., 2002; May, Gilson, & Harter, 2004; ปัญจมาศ ทวีชาติานนท์, 2555; เจตลักษณ์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา, 2559; ปาณิสรา จรัสวิญญู, 2559; อธิธินัน ยายอด, 2557; กฤติยา เชื้ออนัน และกล้าหาญ ณ น่าน, 2562)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,826 คน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สพฐ, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 430 คน ในการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งนี้มีตัวแปรที่ทำการศึกษา จำนวน 84 ตัวแปร ซึ่ง Gorsuch (1983) เสนอว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5 - 10 เท่า ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 420 - 840 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อนำข้อมูลไปยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือก คือ เป็นศึกษานิเทศก์และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 20 ปี มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1) มีความรู้ด้านหลักสูตรและการสอนและมีประสบการณ์ด้านการออกแบบการเรียนรู้ 2) มีผลงานทางวิชาการในการเป็นแบบอย่างด้านการนิเทศการศึกษา 3) มีบทบาทส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาเครือข่ายด้านการนิเทศการศึกษา ในการขับเคลื่อนพัฒนาด้านวิชาชีพศึกษานิเทศก์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) มีผลงานด้านส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการการทำวิจัยชั้นเรียน การวัดและประเมินผลและเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานด้านวิชาการ 5) เป็นวิทยากรที่ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนออกแบบระบบ เครื่องมือส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3.1 การยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบการแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ ประกอบด้วย แนวคิดความผูกพัน แนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ จากนั้นทำการสังเคราะห์แล้วสรุปเป็นปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ได้ 4 ปัจจัย ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยคุณลักษณะงาน (Porter Steers, 1983; Mathieu, & Sajak, 1990; Allen & Mayer, 1990; Steers, 1991; Hewitt Associates, 2004; The Gallup Organization, 2016; Burke, 2016; Tower Perrin, 2003; Hackman & Oldham, 1976; Morgeson, & Humphrey,

2006, Schermerhon, 1996; Turn, & Lawence, 1965; ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560; ลิขิตา เณลิมพลโยธิน, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561)

1.2 ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Mathieu, & Sajak, 1990; Allen, & Mayer, 1996; Hewitt Associates, 2004; The Gallup Organization, 2006; Burke, 2016)

1.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (Steers, 1991; Hofstede, 1997; Mathieu & Sajak, 1990; Allen, & Mayer, 1990; Hewitt Associates, 2004; The Gallup Organization, 2006; Burke, 2016; Luthans, 1992; Porter Steers, 1983; ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560)

1.4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (Steers, 1991; Porter Steers, 1983; The Gallup Organization, 2006; Burke, 2016; Tower Perrin, 2003)

2. สรุประเบิดจากการสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ าร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3.2 การตรวจสอบาร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตเนื้อหา

การตรวจสอบาร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมในขั้นตอนที่ 2 จำนวน 7 คน

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 7 ท่าน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้คัดเลือก ดังนี้ 1) เป็นศึกษานิเทศก์และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 20 ปี มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตด้านหลักสูตรและการสอนและมีประสบการณ์ด้านการออกแบบการเรียนรู้ มีผลงานเป็นแบบอย่างด้านการนิเทศการศึกษา 2) เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาเครือข่ายด้านการนิเทศการศึกษา ขับเคลื่อนพัฒนาด้านวิชาชีพศึกษานิเทศก์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำเร็จการศึกษาในระดับดุขฎิบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน 3) เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานด้าน

ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการการทำวิจัยชั้นเรียน การวัดและประเมินผล และสำเร็จการศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิต และ4)เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานด้านวิชาการเป็นวิทยากรที่ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนออกแบบระบบ เครื่องมือส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การตรวจสอบร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นที่มากำหนดเป็นตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ที่มาของเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง ประเด็นวิพากษ์เกี่ยวกับความครอบคลุมและความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง และประเด็นการวิพากษ์ ความสมเหตุสมผลของเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง

ขั้นตอนที่ 3.3 การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สถิติที่สำคัญคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลและทำการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,826 คน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สพฐ, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 600 คน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 เท่าของการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมมุติฐาน ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าพารามิเตอร์ในการประมาณค่าโมเดลสมมุติฐานเท่ากับ 60 ค่า (60x10) (สุนทรพจน์ ดำรงพานิช, 2563 น.15) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยใช้ภูมิภาคของประเทศเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 4 ภาค ได้แก่ 1) ภาคเหนือ 2) ภาคกลาง 3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) ภาคใต้

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรตามคือ ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Factor) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปรดังนี้

- 1.1 ความหลากหลายของงาน (Task Variety)
- 1.2 ความชัดเจนของงาน (Task Identity)
- 1.3 ประสิทธิภาพของงาน (Task efficiency)

2. ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships Factor) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ดังนี้

- 2.1 การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ (Willingness to help)
- 2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support awareness)

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ดังนี้

- 3.1 การออกแบบงาน (Job design)
- 3.2 ค่านิยมองค์กร (Core value)
- 3.3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (Working Motivation) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปรดังนี้

- 4.1 ความต้องการส่วนบุคคล (Self Requirement)
- 4.2 การปรับพฤติกรรม (Behavior modification)
- 4.3 การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ (Goal achievement)

5. ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (Supervisor's Professional Commitment) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปรดังนี้

- 5.1 ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ (A desire to maintain professional membership)
- 5.2 การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก (Undiscourage for Working difficulties)
- 5.3 การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ (Recognize to the professional value system)

5.4 การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ (Participation in professional activities)

5.5 การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย (Dedication of physical energy)

5.6 ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน (Prepare for obstacle from work)

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน

ขอบเขตเนื้อหา

แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่มีความโดดเด่นหรือมีอิทธิพลสูงต่อความผูกพันในวิชาชีพ
ศึกษานิเทศก์ จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 มาศึกษาเพื่อให้เข้าใจว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันใน
วิชาชีพศึกษานิเทศก์มีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์
ด้านการนิเทศการศึกษา มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมด้านวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ผลงานด้านการส่งเสริม
และพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพแก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับด้านวิชาการ พัฒนาเทคโนโลยี
สำหรับการประยุกต์ใช้เพื่อการนิเทศการศึกษา การประยุกต์ใช้รูปแบบการนิเทศที่เป็นแบบอย่างได้
ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ
ศึกษานิเทศก์ หมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
โดยผู้วิจัยทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย
ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการ
ทำงาน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

1.1 ปัจจัยคุณลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบ ว่างานนั้นมีความสำคัญและต้องใช้ทักษะความสามารถในการออกแบบงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่วัดจากการรับรู้ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่องานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจจากปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานนั้น วัดโดยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.1.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์รับรู้ได้ว่าลักษณะของงานมีความท้าทายต้องอาศัยความรู้ความสามารถ เพิ่มพูนทักษะให้เกิดความชำนาญ นำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.1.2 ความชัดเจนของงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน เข้าใจขั้นตอนการทำงานที่ปฏิบัติ กำหนดขั้นตอนการทำงานที่ไม่เน้นรายละเอียดซับซ้อนได้

1.1.3 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์สามารถใช้ทักษะการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนดแนวทางปฏิบัติ สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ มุ่งเน้นผลลัพธ์การทำงานโดยใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์อันเกิดจากการทำงานของศึกษานิเทศก์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในสายงาน เกิดการทำงานที่ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ การติดต่อสื่อสารกันโดยทางกายหรือทางวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนงาน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมาย วัดโดยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.2.1 การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความเชื่อมั่นที่จะแบ่งปันความรู้แก่สมาชิกด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจทุกเรื่อง เป็นที่ปรึกษาเมื่อได้รับการร้องขอจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงส่งเสริมความก้าวหน้าด้วยความเป็นมิตร

1.2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์รับรู้ได้ถึง ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการทำงาน รับรู้ถึงการยกย่องชมเชยให้กำลังใจจากหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาที่กระตุ้นต่อการทำงานมีแรงผลักดันในการทำงานด้วยการยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ

1.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่บุคคลในองค์กรยึดถือปฏิบัติร่วมกัน อันเกิดจากการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยน สืบทอดกันมาให้เข้ากับสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อการกำหนดโครงสร้าง พฤติกรรมการทำงานที่บุคคลให้การยอมรับนับถือ วัดโดยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.3.1 การออกแบบงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์สามารถกำหนดขั้นตอนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติงานให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในกรอบการทำงานตามวัตถุประสงค์ของงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ และความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.2 ค่านิยมองค์กร หมายถึง ศึกษานิเทศก์ยึดถือพื้นฐานความเชื่อที่หล่อหลอมมาเป็นระบบคุณค่าของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันเป็นรากฐานในการบริหารและความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

1.3.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความสามารถโน้มน้าวให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกลุ่มงานหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยการยอมรับนับถือความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ใช้ประสบการณ์ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความอุทิศ ตั้งใจ เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นรางวัลตอบแทน กระตุ้นหรือเป็นสิ่งเร้าในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ศึกษานิเทศก์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำบรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน วัดโดยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.4.1 ความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความปรารถนาส่วนตนอันเกิดจากภายในจิตใจปฏิบัติตามที่โดยมุ่งผลลัพธ์ในการทำงานตอบสนองต่อสิ่งที่มีอยู่ตามผลลัพธ์จากการทำงานที่ต้องการประสบผลสำเร็จในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

1.4.2 การปรับพฤติกรรม หมายถึง ความพยายามปรับเปลี่ยนตนเองของศึกษานิเทศก์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์อันเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อเป้าหมายการทำงาน

1.4.3 การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตสู่ผลลัพธ์จากทำงานของศึกษานิเทศก์ อันเกิดจากแรงผลักดันที่ทำให้มีพลังจากความต้องการส่วนบุคคลและแรงผลักดันเป็นที่ตั้งสู่การกำหนดอนาคตการทำงาน

2. ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ หมายถึง เจตคติเชิงบวก และพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกด้วยความเต็มใจให้ความสำคัญ เชื้อมั่น ยอมรับว่าวิชาชีพศึกษานิเทศก์มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเองที่ทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดพฤติกรรมการอุทิศร่างกาย กำลังสติปัญญาใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่มีจูงใจและทัศนคติในการทำงานที่ดำรงอยู่โดยวางแผนและตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพตามเป้าหมายที่วางไว้โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายของวิชาชีพ ซึ่งได้มาโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จำนวน 6 ประการ ดังนี้

2.1 ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ หมายถึง ความต้องการอย่างแรงกล้าของศึกษานิเทศก์ที่จะอยู่ในวิชาชีพ ด้วยการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากต้องออกจากวิชาชีพ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพศึกษานิเทศก์อย่างเหนียวแน่นและมั่นคง แสดงออกด้วยการเป็นสมาชิกที่ดี ชื่นชม รักศรัทธา ยอมรับค่านิยม เป้าหมายของวิชาชีพเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเห็นความสำคัญ รักษาชื่อเสียง ยกย่องเชิดชูวิชาชีพด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามบทบาทหน้าที่และมาตรฐานทางวิชาชีพ การรับรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่ในวิชาชีพ จนไม่อยากย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2.2 การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก หมายถึง ศึกษานิเทศก์ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจอยู่กับงานให้มีความสนใจ เอาใจใส่รับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ มองเห็นว่างานนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ทำงานนั้นด้วยเห็นว่าคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ มีแรงกระตุ้นต่อการทำงาน ไม่อยากละทิ้งออกจากวิชาชีพที่ทำอยู่มีใจรักในงานนิเทศการศึกษาให้ความสำคัญมากกว่าเรื่องอื่นๆ

2.3 การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ หมายถึง ศึกษานิเทศก์ดำเนินชีวิตด้วยความเหมาะสมเป็นแบบอย่างดี ตามมาตรฐานทางวิชาชีพ เห็นคุณค่าและชื่นชม มีเจตคติ ค่านิยม ศรัทธาแสดงออกมาจากใจอย่างชัดเจนว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและมีคุณค่า ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ แบบแผน ศีลธรรมอันดีอย่างเสมอต้นเสมอปลาย รวมถึงกฎเกณฑ์คำสั่งของผู้บังคับบัญชา และข้อตกลงขององค์กร ยกย่องเชิดชูผู้มีผลงานในวิชาชีพด้วยความเต็มใจ รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนครูด้วยความตั้งใจและอดทน

2.4 การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมกิจกรรมของสมาชิกทางวิชาชีพด้วยการแบ่งปันความรู้ กิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รู้สึกสนใจใส่ใจกับงานด้านกรนิเทศ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนนำเทคนิค นวัตกรรมมาใช้พัฒนาตนเองและเชื่อว่างานนิเทศการศึกษาจะเป็นภาพลักษณ์ของตนที่ให้บุคคลอื่นได้รับรู้

2.5 การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย หมายถึง ศึกษานิเทศก์เต็มใจปฏิบัติงานด้านกรนิเทศการศึกษา มีพลังในการทำงาน ทุ่มเทกำลังกายและใจ มีจิตใจที่มุ่งมั่น แสดงออกด้วยความพยายามอย่างเต็มที่ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ให้ความร่วมมือสนับสนุนเครือข่ายทางวิชาชีพ วิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบปฏิบัติตามภารกิจของงานอย่างเต็มที่

2.6 ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความเต็มใจใช้ความพยายามในการเผชิญหน้ากับปัญหา ความผิดพลาดและความยากลำบากที่เกิดขึ้น แสดงออกด้วยความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ยินดีและตั้งใจทำงานด้วยความรู้ความสามารถและมีความกระตือรือร้นในการประกอบวิชาชีพ

3. ศึกษานิเทศก์ หมายถึง กลุ่มบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทในการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาครูในสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการและงานนิเทศการศึกษา เพื่อปรับปรุงการสอนให้ได้ตามมาตรฐาน ตามขอบข่ายงานนิเทศการศึกษาที่มีวิชาชีพที่ถูกกำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 4 ภูมิภาคของประเทศไทย

4. การยกย่องรูปแบบ หมายถึง การกำหนดร่างแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผลที่แสดงที่เส้นอิทธิพลที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่มีความชัดเจนและประกอบด้วยเส้นอิทธิพลจำนวน 9 เส้น ทำการเขียนร่างรูปแบบ โดยนำข้อมูลปัจจัยจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

5. การตรวจสอบร่างรูปแบบ หมายถึง การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้พิจารณารูปแบบที่มาของการกำหนดเป็นตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ที่มาของเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง ประเด็นวิพากษ์เกี่ยวกับความครอบคลุมและความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง และประเด็นการวิพากษ์ความสมเหตุสมผลของเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง โดยใช้แบบประเมินแบ่งเป็นตอนที่ 1 ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 ความเหมาะสมของเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

6. การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบ หมายถึง การตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) พิจารณาใน 2 ส่วนคือ การ

วิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทำการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Mplus 7.4

7. แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ หมายถึง กรอบวิธีการตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์จำนวน 7 คน สำหรับนำไปสู่วิธีการปฏิบัติอันมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ศึกษานิเทศก์เกิดเจตคติเชิงบวกและพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกด้วยความเต็มใจให้ความสำคัญเชื่อมั่นจนยอมรับว่าวิชาชีพศึกษานิเทศก์มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง สามารถปฏิบัติตนให้ศึกษานิเทศก์เกิดพฤติกรรมการอุทิศร่างกาย กำลังสติปัญญาใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่มีจูงใจและทัศนคติในการทำงาน โดยวางแผนและตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพตามเป้าหมายที่วางไว้โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งสร้างขึ้นจากข้อคำถามอันเป็นผลการวิจัยในการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพศึกษานิเทศก์
 - 1.1 บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
 - 1.2 ภารกิจ สาระความรู้และลักษณะงานที่ปฏิบัติของศึกษานิเทศก์
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน
 - 2.1 ความหมายของความผูกพัน
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพัน
 - 2.3 ความผูกพันในงาน
 - 2.3 ความผูกพันในวิชาชีพ
 - 2.4 ความหมายของความผูกพันในวิชาชีพ
 - 2.5 ความสำคัญของความผูกพันในวิชาชีพ
 - 2.6 องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพ
 - 2.7 ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์
 - 3.1 แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
 - 3.2 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
 - 3.3 ปัจจัยคุณลักษณะงาน
 - 3.4 ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล
 - 3.5 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
 - 3.6 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดเชิงสมมุติฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพศึกษานิเทศก์

ศึกษานิเทศก์ (Educational Supervisor) คือกลุ่มบุคลากรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง 4 กลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) ได้แก่ กลุ่มครูในสายงานการสอน กลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียนในสายงานบริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสายงานบริหารการศึกษาและกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา ศึกษานิเทศก์ในสายงานนิเทศการศึกษา ศึกษานิเทศก์เป็นบุคลากรที่สำคัญที่จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทในการนิเทศการศึกษาในโลกการศึกษายุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง ทั้งเศรษฐกิจ สังคมวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสาร ที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา การจัดการ เรียนรู้ วิธีแสวงหาความรู้ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนาอย่างเหมาะสม (SBM: School-based Management) เป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการศึกษา และการพัฒนาครูในสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการและงานนิเทศการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ศึกษา คำคว่าทางวิชาการและวิเคราะห์ วิจัยติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีความรู้ ความ เข้าใจในหลักการนิเทศการศึกษา หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดการประเมินผลการศึกษา การ ประกันคุณภาพการศึกษา ระบบดูแลช่วยเหลือครูและ ผู้เรียนในระดับสูงมีความสามารถในการวางแผนการนิเทศการศึกษางานวิชาการ งานติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการจัดการศึกษาและจัดทำรายงานโดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา มีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีการถ่ายทอดและได้รับการยอมรับและมีการพัฒนาตน และพัฒนาวิชาชีพ มีเทคนิคขั้นสูงในการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถพัฒนา นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาจนเป็นแบบอย่างแก่วิชาชีพ ส่งผลให้ครูและบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของ หลักสูตร มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มี วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นกลุ่มงานดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่าง

มีคุณภาพได้มาตรฐานเท่าเทียมกันโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้ ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา

ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงาน วิชาการและงานนิเทศการศึกษา เพื่อปรับปรุงการสอนให้ได้ตามมาตรฐาน ขอบข่ายงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

1. งานนิเทศการศึกษา โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาบริหารหลักสูตรสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาการวัดและ ประเมินผลการศึกษา พัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

2. การศึกษา ค้นคว้าทางวิชาการ เพื่อจัดทำเป็นเอกสาร คู่มือและสื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ให้ครูได้ใช้ในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอน

3. การวิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการ พัฒนามาตรฐานและการประกัน คุณภาพ การศึกษาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและเผยแพร่แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้สนใจทั่วไป

4. การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อเป็นข้อมูลและสารสนเทศในการวางแผนการ นิเทศและการพัฒนางานวิชาการ

5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ภารกิจ สารความรู้ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของศึกษานิเทศก์

1. การนิเทศการศึกษา ได้แก่ หลักการและรูปแบบการนิเทศ วิธีการและกระบวนการนิเทศ กลยุทธ์การนิเทศการศึกษาในเรื่องการวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์การนิเทศการศึกษา การสร้างทักษะในการ นิเทศ การใช้ กลยุทธ์ในการนิเทศ การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ การควบคุมและการ ประเมินเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การนิเทศภายใน โดยสามารถวิเคราะห์ วิจัย ส่งเสริมให้ ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายใน สถานศึกษาได้ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการ จัดกระบวนการเรียนรู้อการสอนและการบริหารจัดการ การศึกษา ประสาน สนับสนุนและเผยแพร่ ผลงานด้านการนิเทศ การศึกษาแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคนิค การนิเทศได้อย่างหลากหลาย ด้านความเป็นกัลยาณมิตร

2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา ได้แก่ ระบบและทฤษฎีการวางแผน บริบททาง เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองไทยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษา แผนการศึกษาระดับชาติและระดับต่าง ๆ การวิเคราะห์และกำหนด นโยบายการศึกษา การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและ ประเมินนโยบายการศึกษา โดยสามารถให้ คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและ รายงานผล เพื่อจัดทำนโยบาย แผนและการติดตามประเมินผล ด้านการศึกษา ให้คำแนะนำปรึกษา เกี่ยวกับการกำหนด นโยบายและการวางแผนดำเนินงานและการประเมินคุณภาพ การจัดการศึกษา

ให้คำแนะนำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่มีค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม

3. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสร้างหลักสูตร สถานศึกษา หลักการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาการศึกษา การวัดและการประเมินผล การจัด การศึกษาพิเศษ โดยสามารถให้คำแนะนำคำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สาธิตแนะนำครูให้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพของผู้เรียน ประเมินหลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้

4. การประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การบริหารคุณภาพ การประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษา กระบวนการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การจัดทำมาตรฐาน และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผล ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและ การวางระบบการจัดทำรายงาน ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องพร้อมรับการประเมินภายนอก

5. การบริหารจัดการการศึกษา ได้แก่ หลักและระบบขอบข่ายการจัดการศึกษา หลักการบริหาร จัดการการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การปฏิรูปการศึกษา กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา โดยสามารถให้คำปรึกษาแนะนำการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษานิเทศก์ การบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการศึกษาโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน

6. การวิจัยทางการศึกษา ได้แก่ ระเบียบวิธีวิจัย กระบวนการวิจัย การนำผลการวิจัยไปใช้ โดยสามารถให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและ พัฒนาการเรียน การสอน ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการวิจัยเพื่อสร้าง องค์ความรู้ใหม่ๆ ด้านการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

7. กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการ ได้แก่ กลวิธีการ นำเสนอ ความรู้แนวคิดทฤษฎีที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ การเขียนรายงาน บทความ ผลงาน ผลการศึกษา ค้นคว้า ฯลฯ การวิเคราะห์วิจารณ์ผลงานวิชาการอย่างสร้างสรรค์ โดยสามารถเขียน เอกสารทางวิชาการ ประเภทต่างๆ แนะนำและ ให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารทางวิชาการแก่คุณครู และบุคลากรทางการศึกษา นำเสนอความรู้ แนวคิดทฤษฎี ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมต่อการเรียนรู้

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ หลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ระบบมัลติมีเดียแบบ ปฏิสัมพันธ์ สำนักงานอัตโนมัติ โดยสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาตนและการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม ให้คำปรึกษา แนะนำ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา

9. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์ ได้แก่คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์ จรรยาบรรณของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพศึกษานิเทศก์มีหลักธรรมในการนิเทศและประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงความหมายของความผูกพัน ความสำคัญของความผูกพันและความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพครั้งนี้

ความหมายของความผูกพัน

แนวคิดความผูกพัน ในภาษาไทยมีการใช้คำเรียกที่หลากหลาย เช่น แนวคิดความผูกพัน ความผูกพัน ความยึดมั่นผูกพันหรือความผูกพัน (Commitment) ในที่นี้ขอใช้คำว่าความผูกพัน ปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์การสมัยใหม่และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงพฤติกรรมมุ่งมั่นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นไปได้ทั้งพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมพิเศษนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ความผูกพัน เกี่ยวข้องเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ในทิศทางที่ดี ยอมรับ และตั้งใจทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงาน

Allen, & Myer (1990, p. 1-8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ของสมาชิกในองค์กร โดยแบ่งความผูกพันเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ คือ การรับรู้ของพนักงานด้านจิตใจที่ผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง คือ การรับรู้ของพนักงานด้านค่าตอบแทน กับการลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ต่อ คือ การรับรู้ของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับขององค์กร

Mowday, Steer, & Porter (1982, p. 126-127) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีเป็นเจตคติที่แสดงออกมาใน 3 ลักษณะ คือ การยอมรับในเป้าหมาย การเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

The Gallup Organization (2016) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่าเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างพนักงานกับองค์กร ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กร และเป็นการบรรลุความปรารถนาส่วนบุคคลของพนักงาน โดยองค์กรมีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือสนับสนุนเชิงสร้างสรรค์ต่อสภาวะที่เกิดขึ้น และได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งใจ ตั้งใจและคำนึงถึงองค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับองค์กร (Not-Engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

Ed Gubman (2003) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่า หมายถึง การทุ่มเท พลังกายพลังใจอย่างเต็มที่และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมายซึ่งพลังกายพลังใจจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบเช่นการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

Tower Perrin (2003) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์และความรู้สึก และปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์กร เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรือ อาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลาสติปัญญา และพลังกายของพนักงานให้แก่งาน

Hewitt Associate (2004) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยจะดูได้จากการพูด การดำรงอยู่ และการดูว่าพนักงานได้ใช้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจองค์กรซึ่งปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)

4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

Blessing White (2005) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) คือ ความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับการที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุนองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่เพียงแต่ทำหน้าที่วางแผนโดยรอบด้านในการทำงาน พวกเขาไม่เพียงแต่จะมีความสุขหรือความภาคภูมิใจในการทำงาน แต่ยังมีความกระตือรือร้น และมีศรัทธาแรงกล้าที่จะดึงเอาความสามารถพิเศษออกมาเพื่อสร้างความแตกต่างในสิ่งที่นายจ้างแสวงหา เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

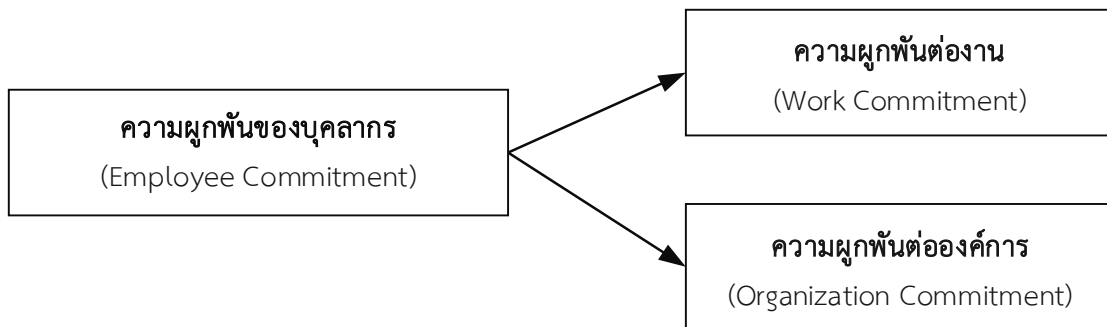
Saks (2006) กล่าวว่า แนวคิดความผูกพัน เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งในพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ตามบทบาท เกิดขึ้นจากทัศนคติความเชื่อที่มีอยู่เดิมแรงจูงใจในการทำงาน การทำงานในลักษณะเชิงรุก แนวคิดนี้เกิดขึ้นภายใต้การนำมาใช้กับองค์กร ซึ่งหากองค์กรต้องการโยกย้ายปรับเปลี่ยนโครงสร้างระหว่างองค์กรในบุคคลที่มีพฤติกรรมความผูกพันจะสามารถกระทำได้ง่าย ขณะที่แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) มุ่งเน้นในเรื่องทัศนคติ เป็นพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ อันเกิดจากการได้รับมอบหมายจากองค์กร เกิดมาจากแนวคิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร บุคลิกภาพส่วนบุคคลพื้นฐานทางพฤติกรรมจะส่งเสริมให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป้าหมายของแนวคิดนี้ถูกสร้างและนำมาใช้ในหน่วยงานและองค์กร หากมีการโยกย้ายปรับเปลี่ยนบุคลากรที่ความผูกพันในต่อองค์กรจะทำได้ยาก

จากความหมายของความผูกพันที่นักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นทัศนคติ พฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ อันเกิดมาจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรที่บุคคลได้รับผิดชอบอยู่ เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานกับผู้บริหารที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เติบโตไปข้างหน้า มีการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรให้กับพนักงาน และสร้างความตระหนักถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา และเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างความพึงพอใจในงานกับการช่วยเหลือสนับสนุนองค์กร

ความสำคัญของความผูกพัน

แนวคิดความผูกพัน (Commitment) มีพื้นฐานมาจากหลายๆ แนวคิดของพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) แนวคิดความผูกพันมีความเฉพาะแตกต่างจากแนวคิดพฤติกรรมองค์กร Saks (2006, p. 602) ได้นำเสนอนิยามความผูกพันที่สร้างขึ้นจากมุมมองของนักปฏิบัติโดยส่วนใหญ่แล้วจะมีการซ้อนทับกันในบางส่วนกับแนวคิดอื่น ๆ ความผูกพันในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในองค์กร มีความเฉพาะในแต่ละแนวคิดที่แตกต่างกัน แนวคิดความผูกพัน จะมุ่งเน้นเกี่ยวกับ การทำงาน เป็นได้ทั้งพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมพิเศษนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ พฤติกรรมนี้เกิดมาจากทัศนคติ ความเชื่อที่มีฐานอยู่เดิมและแรงจูงใจ บุคคลที่มีความผูกพันจะมีบุคลิกภาพมองโลกในแง่ดีมีความกระตือรือร้น เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม เป้าหมายของแนวคิด ความผูกพันสร้างขึ้น เพื่อนำมาใช้กับองค์กร สามารถนำมาใช้ได้ทุกสถานการณ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพ แนวคิดความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) เป็นแนวคิดที่องค์กรได้ให้ความสำคัญในการบริหารองค์กร ความผูกพันของบุคลากรนั้นเป็นการแสดงออกทางจิตวิทยาต่อความพยายามของสมาชิกในองค์กรที่มีต่องานและองค์กร บุคลากรจะแสดงความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมออกมาในทางบวกต่องานที่ตนได้รับและองค์กรของตน (Kahn, 1990) ผลการศึกษาความผูกพันของบุคลากรได้ชี้ให้เห็นว่า หากบุคลากรมีความผูกพันจะส่งผลให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร จงรักภักดีและคงอยู่กับองค์กรต่อไป (Buchanan, 1974) การศึกษาความผูกพันของบุคลากรนั้น จำแนกการศึกษาออกได้เป็น 2 มิติ คือ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่องาน (Work Commitment) และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Organization Commitment) (Saks, 2006) โดยมีมิติของความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีความแตกต่างกัน กล่าวคือความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจะเน้นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นหลัก จะกล่าวถึงทัศนคติ อารมณ์ และความรู้สึกที่มีต่อองค์กร โดยมีได้มุ่งไปที่บทบาท หน้าที่หรือความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งความผูกพันต่องานนั้นจะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงขอบเขตของการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอสรุปองค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากร ดังแผนภาพ 1



ภาพ 1 ความผูกพันของบุคลากร

ที่มา: Saks, 2006

จากภาพ 1 อธิบายได้ว่า ความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะที่ต่างกัน คือ แนวคิดความผูกพันในงาน มุ่งเน้นการอธิบายถึงพฤติกรรมการทำงาน ทั้งพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ที่ถูกกำหนดจากงาน และพฤติกรรมที่เกินขอบเขตตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งเกิดจากทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจอันเกิดจากการทำงาน บุคคลจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม เนื่องจากเป็นพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งเกิดมาจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร บทบาทที่ได้รับจากองค์กร เป้าหมายของแนวคิดนี้ถูกนำมาใช้หน่วยงานและองค์กร หากมีการโยกย้ายบุคลากร สามารถกระทำได้อย่าง และแนวคิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job involvement) เป็นแนวคิดที่คล้ายกับความผูกพันในงาน แต่เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นไปตามพฤติกรรมบทบาทหน้าที่ ไม่รวมถึงมิติของจิตใจ เกิดจากการยอมรับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของบุคคล กำหนดให้อยู่ร่วมกับงานได้ (Saks. 2006, Schaufeli, 2002)

ความผูกพันในงาน

Kahn (1990) ได้ทำการศึกษาแนวคิดความผูกพันในงาน ซึ่งเชื่อว่าความผูกพันในงานเป็น ความพยายามของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่ ผ่านการรับรู้หน้าที่บทบาทที่รับผิดชอบ จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงาน สามารถสรุปแนวคิดของความผูกพันตามที่มีความสอดคล้องกับจำแนกที่แตกต่างออกไปเป็นกลุ่ม ดังนี้

นักวิชาการกลุ่มแรก ให้ความหมายเชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่ได้รับมอบหมาย โดยได้ให้ความหมายว่า การที่บุคคลให้ความสำคัญอยู่กับงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับ ความรู้สึกในเชิงบวกในการทำงานที่ตนเองรู้สึกว่าการงานสามารถแสดงออกว่าตนมีอิสระ สามารถสื่อสารและปฏิบัติงานได้โดยปราศจากความหวาดกลัวในผลลัพธ์ ซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงออกทางความคิด

อารมณ์ และทางกายในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรไม่ว่างานนั้นต้องทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม (Kahn, 1990) บุคคลจะมีความตั้งใจ ใส่ใจ (Attention) และมีความหมกมุ่น (Absorption) กับการทำงาน เหมือนกับว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตและภาพลักษณ์ของตน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานที่ตนทำในปัจจุบันและให้ความสำคัญกับงานอยู่เสมอ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง (Robbin, 1993)

ขณะที่นักวิชาการกลุ่มที่สอง ให้ความหมายของความผูกพันในงานในลักษณะที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยล้า (Burn out) แนวคิดนี้อธิบายว่า การที่บุคคลรู้สึกหมดพลัง มีความคิดความรู้สึกเชิงลบเกี่ยวกับงานและอนาคตของตน และความรู้สึกถึงข้อจำกัดของตนเองในการทำงานต่าง ๆ (ชรินทร์ยา ป้อมไย, 2554) ความผูกพันของบุคลากรต่องานตามแนวคิดนักวิชาการกลุ่มนี้มองว่า บุคคลที่มีพลังกายพลังใจในการทำงาน อยากที่จะทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ หากบุคคลไม่มีลักษณะเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในงาน การมีพลังในการทำงานจะถูกเปลี่ยนไปคือ บุคคลมีความอ่อนล้า (Exhaustion) มีความเย็นชา (Cynicism) ไม่สนใจงานและคนที่เกี่ยวข้อง ความมีประสิทธิภาพนั้นจะเปลี่ยนเป็นความไร้ประสิทธิภาพในที่สุด (Inefficacy) (Maslach, & Leiter, 1997)

นักวิชาการกลุ่มที่สาม ให้ความหมายไว้ในเชิงของสภาวะทางจิตทางบวกที่มีต่องานว่า ความผูกพันของบุคลากรต่องานนั้นเป็นสภาวะทางจิตใจด้านอารมณ์ ความคิดความรู้สึกเชิงบวกที่บุคคลมีต่องาน โดยบุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและใส่ใจกับการทำงาน (May, Gilson, & Harter, 2004) สภาวะนี้จะไม่มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา บุคคลจะแสดงให้เห็นถึงความขยันขันแข็ง ความพยายามและตั้งใจในการทำงาน (Vigor) มีความมุ่งมั่นทุ่มเท กระตือรือร้นและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน (Dedication) และมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีสมาธิจดจ่อกับงานที่ทำอยู่ (Absorption) แม้วานิยามจากแนวคิดที่สามนี้จะมีคล้ายคลึงกับแนวคิดแรกแต่ในความหมายของกลุ่มที่สามนั้นได้มีการเพิ่มเติมในเรื่องของความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ตนทำนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และมีความเชื่อมั่นว่าตนจัดการกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างดี สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องจนกระทั่งงานนั้นสำเร็จ (Ivancevich, & Matteson, 2008; Schaufeli, 2002)

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำแนวคิดความผูกพันมาศึกษาในบริบทของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จากการทบทวนการศึกษาแนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ (Professional engagement) ยังมีค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดความผูกพันในงาน (Work commitment) เป็นแนวคิดพื้นฐานในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ มีรากฐานมาจากการศึกษาจากแนวคิดความผูกพัน (สมหญิง ลมูลพัทธ์, 2558, น. 22)

ความผูกพันในวิชาชีพ

ความผูกพันในวิชาชีพ (Professional commitment) หรือความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) ในที่นี้ขอใช้คำว่า ความผูกพันในวิชาชีพ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกล่าวถึง ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ และแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพ

ความหมายของความผูกพันในวิชาชีพ

แนวคิดของนักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันที่แตกต่างกันออกไป ตามนิยามความหมายที่ได้มุ่งเน้น สรุปดังนี้

Collarelli, & Bishop. (1990) กล่าวว่า ความผูกพันในวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายของอาชีพนั้นและมีเอกลักษณ์หรือความเป็นตัวตนที่หลอมรวมไปกับเป้าหมายนั้นด้วย ประกอบกับการมีทัศนคติต่ออาชีพ มีความทุ่มเทและให้ความสำคัญต่อการทำงานในอาชีพของตนเอง ด้วยความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพนั้น

Aryee, & Tan (1992) กล่าวว่า ความผูกพันในวิชาชีพ เป็นแนวคิดทางอารมณ์ที่บ่งบอกลำดับของงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่เฉพาะ และเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ

Vandenberg, & Scarpello (1994) กล่าวว่า ความผูกพันในอาชีพ เป็นความเชื่อของบุคคลในการยอมรับคุณค่าในอาชีพที่บุคคลนั้นเลือก มีความเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในอาชีพนั้น และปรารถนาที่จะอยู่ในอาชีพนั้น แม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นที่มีความเป็นไปได้ที่จะไป

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551, น. 7) กล่าวว่า ความผูกพันในวิชาชีพ หมายถึง การวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ยอมรับจุดมุ่งหมายของคุณค่าวิชาชีพ มีความเต็มใจที่จะทำหน้าที่เพื่อวิชาชีพ และปรารถนาจะรักษาความเป็นสมาชิกในวิชาชีพนั้นไว้จากความหมายดังกล่าว

สมหญิง ลมูลพัทตร์ (2558, น. 22) กล่าวว่า ความผูกพันในวิชาชีพ สภาวะของจิตใจทางบวกที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจที่จะใช้พลังทางร่างกาย อารมณ์ ความคิดเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในวิชาชีพให้บรรลุตามเป้าหมาย

จากความหมายของความผูกพันในวิชาชีพ สรุปได้ว่า ความผูกพันในวิชาชีพ คือ การที่บุคคลให้การยอมรับว่าวิชาชีพที่ตนดำรงอยู่นั้นมีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง แสดงออกผ่านการรับผิดชอบในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง เป็นแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานอยู่ในวิชาชีพที่ตนเลือก วางแผนและตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพตามเป้าหมายที่วางไว้โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และค้นหาหนทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของวิชาชีพนั้นๆ จนความเป็นตัวตนที่หลอมรวมไปกับอาชีพเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายของวิชาชีพยึดถือต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันในวิชาชีพ

แนวคิดความผูกพัน เป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งในพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ตามบทบาท Saks (2006) ความผูกพันในวิชาชีพ เป็นการยึดมั่นผูกพันของบุคคลทางอารมณ์ต่ออาชีพ ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับความผูกพันในด้านอื่นๆ เช่น งาน (Career) ซึ่ง Meyer (1993) เห็นว่า Professional Commitment ใช้ได้กับบุคคลที่มีวิชาชีพเท่านั้น สำหรับบุคคลที่ไม่มีวิชาชีพกับมีประสบการณ์ในความผูกพันในงานของตน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันในวิชาชีพไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Macey, & Schneider (2008, p. 4) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นการแสดงออกถึงการมีส่วนร่วม (Involvement) ความผูกพัน (Commitment) ความหลงใหล (Passion) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และการทุ่มเทความพยายามและพลัง (Effort and Energy) ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันจะมีความกระตือรือร้น ทุ่มเท และมีใจจดจ่อในการใช้ความสามารถทางกายภาพและทางด้านความรู้สึกร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Cheng, & Ho (2001, p. 22) กล่าวว่า ความผูกพันในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานของบุคคลและการตัดสินใจลาออกจากองค์กรด้วย บุคคลที่มีความผูกพันในอาชีพมากจะมีเป้าหมายในการประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่าคนที่มีความผูกพันในอาชีพน้อย ความผูกพันก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพอันจะทำให้ปรับปรุงการปฏิบัติของตนเองอย่างต่อเนื่อง

สุภาวีกา นารักษ์ (2559, น. 32) กล่าวว่า ความผูกพันในอาชีพ ทำให้บุคคลพัฒนาตนเองเพื่อนำมาเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะที่ส่งผลให้อาชีพของตนเองพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เต็มใจที่จะถ่ายทอดให้ผู้อื่นซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดึงดูดบุคคลร่วมอาชีพให้เกิดการพัฒนา เช่นเดียวกันนำมาสู่การร่วมกันสร้างคุณค่าอาชีพต่อไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันในวิชาชีพมีความสำคัญคือเป็นพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกด้วยความเต็มใจให้ความสำคัญ เชื่อมั่น ยอมรับว่าวิชาชีพมีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง มีส่วนสำคัญทำให้เกิดพฤติกรรมกรอุทิศร่างกาย กำลังสติปัญญาใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีจูงใจและทัศนคติในการทำงานที่ดำรงอยู่โดยวางแผนและตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพตามเป้าหมายที่วางไว้โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายของวิชาชีพ

องค์ประกอบของความผูกพันในวิชาชีพ

แนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ มีรากฐานมาจากการศึกษามาจากแนวคิดความผูกพัน (สมหญิง ลมูลพัทตร์, 2558, น. 22) เช่นเดียวกับ Meyer et al. (1993, pp. 538-551) กล่าวว่า ความผูกพันในวิชาชีพใช้ได้กับบุคคลที่มีวิชาชีพเท่านั้น ในขณะที่บุคคลที่ไม่มีวิชาชีพก็มีประสบการณ์ในความผูกพันในงานของตน ความผูกพันในวิชาชีพมีส่วนทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะที่ส่งผลให้อาชีพของตนเองพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เต็มใจที่จะถ่ายทอดให้ผู้อื่น ผู้วิจัยจึงขอกกล่าวถึง แนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันทั้งในงานและในวิชาชีพ ดังนี้

O'Reilly, & Chatman (1986) กล่าวว่า ความผูกพันมีองค์ประกอบ 3 มิติ ได้แก่

1. การยอมทำตาม (compliance) หมายถึง การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทน เมื่อมีการยอมรับทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อที่จะได้รับรางวัลบางอย่าง โดยไม่จำเป็นว่าพนักงานจะมีความเชื่อในสิ่งเดียวกันกับองค์กรหรือไม่
2. การมีเอกลักษณ์ร่วมกัน (identification) หมายถึง ความต้องการที่จะผูกพันกับองค์กร ด้วยการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร หากบุคคลยอมรับการโน้มน้าวเพื่อสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่น่าพอใจ
3. การยอมรับค่านิยมร่วมกัน (internalization) หมายถึง การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเข้ามาหล่อหลอมรวมไว้ด้วยกันในตนเอง เมื่อบุคคลรับทัศนคติและพฤติกรรมเข้ามาเพราะสิ่งนั้นสอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง

London (1983; London, & Mone, 1987 as cited in Aryee, & Tan, 1992) กล่าวว่า แนวคิดความผูกพันในวิชาชีพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. เอกลักษณ์ทางวิชาชีพ (Career identity) หมายถึง การที่บุคคลกำหนดขอบเขตความหมายของงานวิชาชีพของตน
2. ความเข้าใจลึกซึ้งในวิชาชีพ (Career insight) หมายถึง การที่บุคคลยอมรับเกี่ยวกับงานในวิชาชีพ เป้าหมายและการจัดการงานวิชาชีพของตน
3. ความยืดหยุ่นต่อวิชาชีพ (Career resilience) หมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนต่ออุปสรรคการทำงานในวิชาชีพ

Carson, & Bedein (1994) กล่าวว่า ได้พัฒนาแนวคิดความผูกพันต่อวิชาชีพจากแนวคิดของ London (1983) โดยให้ความสำคัญของการวางแผนทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. เอกลักษณ์ทางวิชาชีพ (career identity) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์เชิงอารมณ์กับวิชาชีพของบุคคล เป็นการยอมรับและให้ความสำคัญที่บุคคลมีต่อวิชาชีพ

2. การวางแผนวิชาชีพ (career planning) หมายถึง การตัดสินใจในเรื่องของความ ต้องการและการตั้งเป้าหมายทางวิชาชีพของบุคคล ซึ่งพบว่าองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่เป็นตัวกระตุ้นต่อความผูกพันในวิชาชีพ

3. ความยืดหยุ่นในวิชาชีพ (career resilience) หมายถึง ความยืดหยุ่นต่อปัญหา อุปสรรคความสามารถในการเผชิญหน้ากับความยากลำบากที่จะเกิดขึ้นในวิชาชีพ

Meyer et al. (1993) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ 3 ด้านของความผูกพัน (Three-Component Model of Commitment) ซึ่งดัดแปลงจากองค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์กร (Organizational Commitment) ของ Meyer et al. (1993) ทำให้แบ่งองค์ประกอบของ ความผูกพันในวิชาชีพได้ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ ยึดมั่น มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้น และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับ วิชาชีพอย่างเหนียวแน่น แสดงออกจากการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทาง วิชาชีพ หรือการสมัครทางวิชาชีพ บุคคลจึงอยู่ในวิชาชีพนี้เพราะต้องการจะอยู่ (want to)

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือความผูกพันอันเนื่องมาจาก ผลตอบแทน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหาก ออกจากวิชาชีพ และรู้ว่าขาดทางเลือกอื่นที่ดีที่จะไป บุคคลจึงอยู่เพราะจำเป็นต้องอยู่ (need to)

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หรือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากการรับรู้ว่าเป็นพันธะ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่หรืออยู่เพราะควรอยู่ (Ought to)

Schaufeli et al. (2002, pp. 74-75) กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง การแสดงออกของบุคคล ถึงความตั้งใจทุ่มเท พลังในระดับสูง มีความมุ่งมั่น และความเต็มใจใช้ความพยายามแม้เผชิญหน้ากับความยากลำบากที่ เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงาน

2. ด้านการอุทิศทุ่มเทตน (Dedication) หมายถึง การแสดงออกของบุคคล ถึงวิชาชีพที่ ตนเองดำรงปฏิบัติอยู่เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย นำมาซึ่งการสร้าง ความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ

3. ด้านความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง การแสดงออกของที่มีในขณะที่ปฏิบัติงาน ในวิชาชีพ ทำให้รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่ต้องการที่จะละทิ้งจากวิชาชีพที่ทำอยู่

Porter et al. (1974 อ้างถึงใน สิริเดช ปรวิตรพันธ์, 2551) กล่าวว่าบุคคลที่มีความผูกพัน จะมียังองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกและมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของร่วมกัน

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก หมายถึง การที่บุคคลได้อุทิศกำลังกายกำลังใจ ปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ เป็นความผูกพันอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง และรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร

Kahn (1990, pp. 703-709) กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพัน เกิดขึ้นจากเงื่อนไขเชิงจิตวิทยา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. ความมีคุณค่า (Meaningfulness) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลได้รับย้อนกลับมาจากการอุทิศตนเองทางด้านร่างกาย การรู้คิด และอารมณ์ในการปฏิบัติงานตามบทบาท

2. ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นความสามารถในการแสดงออกของบุคคลในการปฏิบัติงานโดยปราศจากความกลัวต่อผลกระทบทางด้านลบที่มีในภาพลักษณ์ของตนเอง สถานภาพ และอาชีพ

3. ความพร้อมใช้งาน (Availability) หมายถึง ความรู้สึกของการใช้ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจในการอุทิศตนเองปฏิบัติงานตามบทบาท

May, Gilson, & Harter (2004) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันในวิชาชีพตามแนวคิดความผูกพันทางจิตวิทยาของ Kahn ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical Component) หมายถึง การทุ่มเทร่างกายอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

2. องค์ประกอบทางอารมณ์ (Emotional Component) หมายถึง การแสดงความรู้สึกสนใจและใส่ใจกับการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบทางความคิด (Cognitive Component) หมายถึง การคิดและมุ่งมั่นอยู่กับการทำงานมากกว่าสิ่งอื่นใด

Lodahl, & Kejner (1965) กล่าวว่า องค์ประกอบความผูกพัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรโดยมองเห็นว่างานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต มีความเชื่อว่างานนั้นจะเป็นภาพลักษณ์ของตนที่แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้

2. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การให้ความสนใจ เอาใจใส่กับงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ มีความรับผิดชอบ กล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน มีความพยายามในการปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม

3. การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน หมายถึง การทุ่มเทเสียสละร่างกายและแรงใจให้กับการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้

4. เวลาที่ให้กับงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน บางครั้งจะทำงานจนเลยเวลา หรือทำงานนอกเวลาโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือรางวัลใด ๆ

5. การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ แก้ปัญหาขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ด้วยการเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัญญาศ ทวีชานนท์ (2555, น. 18) กล่าวว่า องค์ประกอบความผูกพันประกอบด้วย

1. การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน แสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน

2. ความตั้งใจทุ่มเท แสดงออกด้วยทั้งกายและพลังใจให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พร้อมใช้ความรู้ ความสามารถ

3. ความรู้สึกถึงความท้าทายกับงานที่ทำ แสดงออกด้วยความพยายามในการปฏิบัติงาน และดำเนินกิจกรรม

เจตลักษณะ เสณีวงศ์ ณ อยุธยา (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบความผูกพัน ของพนักงานบริการประกอบด้วย

1. กระบวนการของความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเข้มแข็งกระฉับกระฉ่งในการทำงาน (Vigor) ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงพลังในการปฏิบัติงาน

2. การอุทิศตนในการทำงานเพื่อเป็นการมุ่งเน้นไปที่การทำงานของตนเองเพื่อองค์กร

3. การแสดงออกที่สนุกสนานในการทำงานของพนักงานบริการจนอาจทำให้รู้สึกว่างานในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว หรือที่เรียกได้ว่าการซึมซับกับงาน (Absorption)

ปาณิสรา จรัสวิญญู (2559, น. 31) ความผูกพันในงานที่มีความสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านร่างกาย อารมณ์และความคิด ประกอบด้วย

1. มีความพยายามในการทำงาน เป็นการแสดงออกในลักษณะของการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

2. มีความกระตือรือร้น แสดงออกด้วยการทุ่มเทในการทำงาน

3. มีใจจดจ่อในงาน แสดงออกด้วยการทำงานใดงานหนึ่งจนยากที่จะถอนตัวออกจากงานนั้น ๆ

อิทธินันท์ ยายอด (2557) ได้สรุปองค์ประกอบพฤติกรรมของความผูกพันในวิชาชีพครูไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ ประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้
 - 1.1 รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์และภูมิใจในวิชาชีพ
 - 1.2 แสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพและเต็มใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ
 - 1.3 แสดงความชื่นชม เห็นคุณค่าของวิชาชีพอย่างเหมาะสม
 - 1.4 รักษาชื่อเสียง สามารถชี้แจงแสดงเหตุผลแก้ตัวแทนถ้ามีคนตำหนิและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ
 - 1.5 ยกย่องและเชิดชูผู้มีผลงานในวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสนับสนุนการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น
 - 1.6 ประพฤติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทยตลอดเวลา
 - 1.7 มีเจตคติ ค่านิยม ศรัทธาในวิชาชีพและแสดงออก มาจากใจอย่างชัดเจนว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นอาชีพที่มีคุณค่า
2. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพ แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ประพฤติ ปฏิบัติตน ตามระเบียบ กฎหมายด้วยความเต็มใจและเห็นคุณค่าอย่างเสมอต้นเสมอปลาย
 - 2.2 ปฏิบัติตามวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 2.3 ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารสถานศึกษา กฎระเบียบ และข้อตกลงของสถานศึกษา
 - 2.4 ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีความพยายามและอดทนในการสอน
 - 2.5 ปฏิบัติตามศีลธรรมอันดีและถือศีล 5 ในการดำรงชีวิต
3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ปฏิบัติตามหลักการ นโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่จนได้รับ
 - 3.2 ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในวิชาชีพ
 - 3.3 ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่การสอน เตรียมการสอน ทบทวนหลักสูตรเพื่อพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง
 - 3.4 วิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนเพื่อพัฒนาการสอนอย่างเป็นระบบ
 - 3.5 ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานเสมอ
 - 3.6 เข้าร่วมสัมมนาเรียนรู้ กิจกรรมวิชาการ และเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.7 เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพติดตามข้อมูลข่าวสารการพัฒนาวิชาชีพเสมอ

4. ด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

4.1 เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพและองค์การวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

4.2 ร่วมประชุมจรรยาบรรณและอื่น ๆ เพื่อรักษาการเป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพ

4.3 ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายวิชาชีพ

4.4 แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพทุกครั้งเมื่อมีโอกาส

4.5 เข้าร่วมเป็นเครือข่ายวิชาชีพกับสถาบันอื่นต่างสังกัดทั้งในระดับเดียวกันระดับสูงกว่าและระดับต่ำกว่า

กฤติยา เชื้อนวัน, และกล้าหาญ ณ นาน (2562, น. 91- 92) กล่าวว่าความผูกพันประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงาน เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรักในงานที่ทำ ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบุคคลเห็นว่างานของตนมีความสำคัญและมีคุณค่า

2. ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน มองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าเรื่องอื่นๆ มีสมาธิและจดจ่อในการทำงาน ทำงานโดยลืมหูลืมตาอย่างรอบตัว จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว เพราะอยากทำงานให้เสร็จตามที่ต้องการด้วยดี

3. ความขยันรับผิดชอบ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการทำงานเป็นสภาวะทางอารมณ์ ทำให้รู้สึกมีแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน มีความขยันขันแข็ง ยินดีและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถที่จะใช้กำลังกายและความรู้ เพียรพยายามค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่องานที่รับผิดชอบ

จากการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

ตาราง 1 สรุปพฤติกรรมบ่งชี้ความผูกพันในวิชาชีพ จากแนวคิดของนักวิชาการ

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบความผูกพัน	พฤติกรรมบ่งชี้
Lodahl, & Kejner (1965)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน 2. ความรับผิดชอบต่องาน 3. ความทุ่มเทเสียสละให้กับงาน 4. เวลาที่ให้กับงาน 5. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมองเห็นว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต 2. ความเชื่อว่าจะงานนั้นจะเป็นภาพลักษณ์ของตนที่แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้ 1. การให้ความสนใจ เอาใจใส่กับงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ 2. กล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน 3. มีความพยายามในการปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม 1. การทุ่มเทเสียสละร่างกายและแรงใจให้กับการทำงาน 2. ใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ 1. รู้สึกว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน 1. การตัดสินใจ แก้ปัญหา ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ด้วยการเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
Porter et al. (1974)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ 3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การรับรู้ที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 2. มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิก 3. มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของร่วมกัน 1. อุทิศทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ 2. ปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ 3. มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 1. ไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน 2. รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การ

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบความผูกพัน	พฤติกรรมบ่งชี้
O'Reilly, & Chatman (1986)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การยอมทำตาม (compliance) 2. การมีเอกลักษณ์ร่วมกัน (identification) 3. การยอมรับค่านิยมร่วมกัน (internalization) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทน 1. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร 1. การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของหน่วยงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
London (1983) & London, & Mone (1987)	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกลักษณ์ทางวิชาชีพ (Career identity) 2. ความเข้าใจลึกซึ้งในวิชาชีพ (Career insight) 3. ความยืดหยุ่นต่อวิชาชีพ (Career resilience) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดขอบเขตความหมายของวิชาชีพของตน 1. การยอมรับเกี่ยวกับงานในวิชาชีพเป้าหมายและการจัดการงานวิชาชีพของตน 1. มีความอดทนต่ออุปสรรคการทำงานในวิชาชีพ
Kahn (1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความมีคุณค่า (Meaningfulness) 2. ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) 3. ความพร้อมใช้งาน (Availability) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้สึกที่ได้รับย้อนกลับจากการอุทิศตนเองทางด้านร่างกาย การรู้คิด และอารมณ์ในการปฏิบัติตามบทบาท 2. การปฏิบัติงานโดยปราศจากความกลัวต่อผลกระทบ 3. ความรู้สึกของการใช้ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจในการอุทิศตนเองปฏิบัติงานตามบทบาท
Meyer et al. (1993)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) 2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) 3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ 2. รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหนียวแน่น 3. เข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางวิชาชีพ 1. มีความรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากต้องออกจากวิชาชีพ 1. การรับรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่หรือควรอยู่ในวิชาชีพ

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบความผูกพัน	พฤติกรรมบ่งชี้
Carson, & Bedein (1994)	1. เอกลักษณ์ทางวิชาชีพ (career identity)	1. การสร้างความสัมพันธ์เชิงอารมณ์กับวิชาชีพ 2. การยอมรับและให้ความสำคัญที่บุคคลมีต่ออาชีพ
	2. การวางแผนวิชาชีพ (career planning)	1. การตั้งสัจใจเรื่องความต้องการ 2. การตั้งเป้าหมายทางวิชาชีพ
	3. ความยืดหยุ่นต่อวิชาชีพ (career resilience)	1. ความยืดหยุ่นต่อปัญหาและอุปสรรค 2. ความสามารถในการเผชิญหน้ากับความยากลำบากที่จะเกิดขึ้นในวิชาชีพ
Schaufeli et al. (2002)	1. ด้านความกระตือรือร้น (Vigor)	1. ตั้งใจทุ่มเทพลังในระดับสูง มีความยืดหยุ่นตัว 2. เต็มใจใช้ความพยายามเผชิญหน้ากับความยากลำบากในการทำงาน
	2. ด้านการอุทิศทุ่มเทตน (Dedication)	1. แสดงออกถึงวิชาชีพที่ดำรงอยู่นั้นสำคัญและท้าทาย 2. มีความกระตือรือร้นภูมิใจในการประกอบอาชีพ 3. มีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ
	3. ด้านความจดจ่อใส่ใจ (Absorption)	1. รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว 2. ไม่ต้องการละทิ้งจากวิชาชีพที่ทำอยู่
May, Gilson, & Harter (2004)	1. องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical Component)	1. ทุ่มเทร่างกายอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
	2. องค์ประกอบทางอารมณ์ (Emotional Component)	1. รู้สึกสนใจและใส่ใจกับการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
	3. องค์ประกอบทางความคิด (Cognitive Component)	1. การคิดและมุ่งมั่นอยู่กับการทำงานมากกว่าสิ่งใด
ปัญญาศาสตร์ ทวีชาติตานนท์ (2555)	1. การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน	1. แสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรม เป็นหนึ่งเดียวกับงาน
	2. ความทุ่มเทตั้งใจ	1. แสดงออกด้วยทั้งกายและพลังใจให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
	3. ความรู้สึกถึงความท้าทายกับงานที่ทำ	1. ความพยายามในการปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรม

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบความผูกพัน	พฤติกรรมบ่งชี้
เจตลักษณะ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา (2559)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเข้มแข็ง กระฉับกระเฉงในการทำงาน 2. การอุทิศตนในการทำงาน 3. การแสดงออกที่สนุกสนานในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การแสดงออกถึงพลังในการปฏิบัติงาน 1. การมุ่งเน้นไปที่การทำงานของตนเองเพื่อองค์การ 1. รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว
ปาณิสรา จรัสวิญญู (2559)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความพยายามในการทำงาน 2. มีความกระตือรือร้น 3. มีใจจดจ่องาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสดงออกในลักษณะของการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน 1. การทุ่มเทในการทำงาน 1. ทำงานจนยากที่จะถอนตัวออกจากงานนั้นๆ
อิทธินัน ยายอด (2557)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์และภูมิใจในวิชาชีพ 2. แสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพและเต็มใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ 3. แสดงความชื่นชม เห็นคุณค่าของวิชาชีพอย่างเหมาะสม 4. รักษาชื่อเสียง สามารถชี้แจงแสดงผลแก่ตัวแทนถ้ามีคนตำหนิและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ 5. ยกย่องและเชิดชูผู้มีผลงานในวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสนับสนุนการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น 6. ประพฤติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทยตลอดเวลา 7. มีเจตคติ ค่านิยม ศรัทธาในวิชาชีพและแสดงออก มาจากใจอย่างชัดเจนว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นอาชีพที่มีคุณค่า

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบความผูกพัน	พฤติกรรมบ่งชี้
2. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ วิชาชีพ	2. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ วิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประพฤติ ปฏิบัติตน ตามระเบียบ กฎหมายด้วยความเต็มใจและเห็นคุณค่าอย่างเสมอต้นเสมอปลาย 2. ปฏิบัติตามวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพ 3. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารสถานศึกษา กฎระเบียบ และข้อตกลงของสถานศึกษา 4. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีความพยายามและอดทนในการสอน 5. ปฏิบัติตามศีลธรรมอันดีและถือศีล 5 ในการดำรงชีวิต
3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตามหลักการ นโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่จนได้รับ 2. ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในวิชาชีพ 3. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่การสอน เตรียมการสอน ทบทวนหลักสูตรเพื่อพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง 4. วิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนเพื่อพัฒนาการสอนอย่างเป็นระบบ 5. ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานเสมอ 6. เข้าร่วมสัมมนาเรียนรู้ กิจกรรมวิชาการ และเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ 7. เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพติดตามข้อมูลข่าวสารการพัฒนาวิชาชีพเสมอ
4. ด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่าย วิชาชีพ	4. ด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่าย วิชาชีพ	1. เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพและองค์การวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบความผูกพัน	พฤติกรรมบ่งชี้
		2. ร่วมประชุมจริยธรรมและอื่นๆ เพื่อรักษาการเป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพ 3. ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายวิชาชีพ 4. แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพทุกครั้งเมื่อมีโอกาส 5. เข้าร่วมเป็นเครือข่ายวิชาชีพกับสถาบันอื่นต่างสังกัดทั้งในระดับเดียวกันระดับสูงกว่า และระดับต่ำกว่า
กฤติยา เชื้อนวันและกล้าหาญ ณ น่าน (2562)	1. ความมุ่งมั่นทุ่มเท 2. ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน 3. ความขยันรับผิดชอบ	1. เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. มีความรักในการทำงาน 3. เห็นว่างานของตนมีความสำคัญและมีคุณค่า 1. มองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต 2. ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าเรื่องอื่นๆ 3. มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน 1. รู้สึกมีแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน มีความขยันขันแข็ง 2. ยินดีและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถที่จะใช้กำลังกายและความรู้

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการแต่ละท่านที่ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานและความผูกพันในวิชาชีพไว้อย่างหลากหลายทั้งเหมือนและแตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอสรุปที่มาของการศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพนิเทศก์ ดังนี้

ตาราง 2 การได้มาของพฤติกรรมบ่งชี้ความผูกพันในวิชาชีพจากแนวคิดนักวิชาการ

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้	
1	รับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากต้องออกจากวิชาชีพ	Lodahl, & Kejner (1965)
2	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	Porter et al. (1974) O'Reilly, & Chatman (1986)
3	การยอมรับค่านิยมและเป็นสมาชิกของหน่วยงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	Meyer et al. (1993)
4	การยอมรับเกี่ยวกับงานในวิชาชีพเป้าหมายและการจัดการงานวิชาชีพของตน	London (1983) London and Mone (1987)
5	การยอมรับและให้ความสำคัญที่บุคคลมีต่ออาชีพ	Kahn. (1990)
6	การกำหนดขอบเขตความหมายของวิชาชีพของตน	Carson, & Bedein (1994)
7	มีความอดทนต่ออุปสรรคการทำงานในวิชาชีพ	Schaufeli; et al. (2002)
		May,Gilson, & Harter (2004)
		ปัญญาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ (2555)
		จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ (2559)
		ปัญญาศาสตร์ จรรยาบรรณ (2559)
		จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ (2562)

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้
1	Lodahl, & Kejner (1965) ✓
2	Porter et al. (1974)
3	O'Reilly, & Chatman (1986)
4	London (1983) London and Mone (1987)
5	Meyer et al. (1993)
6	Kahn. (1990)
7	Carson, & Bedein (1994) ✓
8	Schaufeli; et al. (2002) ✓
9	May,gilson, & Harter (2004)
10	ปาลิสา จรัสวิทย์ (2559)
11	บุญจมาต วิชาตานนท์ (2555)
12	เจตลักษณ์ เสวีวงศ์ ณ ออยุธยา (2559)
13	อิทธิพนธ์ ยายอด (2557)
14	ภฤติยา ใช้นวนัน และภักส์ทาญี ณ นาน (2562)



18	มีความรู้เกี่ยวกับตนเองเป็นเจ้าของร่วมกัน	Lodahl, & Kejner (1965)	1
19	เข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางวิชาชีพ	Porter et al. (1974)	2
20	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพและองค์การวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	O'Reilly, & Chatman (1986)	3
21	ร่วมประชมจริยธรรมและอื่นๆ เพื่อรักษาการเป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพ	London (1983) London and Mone (1987)	4
22	ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายวิชาชีพ	Meyer et al. (1993)	5
23	แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	Kahn. (1990)	6
24	เข้าร่วมเป็นเครือข่ายวิชาชีพกับสถาบันอื่นต่างสังกัดทั้งในระดับเดียวกันระดับสูงกว่า และระดับต่ำกว่า	Carson, & Bedein (1994)	7
25	การรับรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่หรือการอยู่ในวิชาชีพ	Schaufeli; et al. (2002)	8
		May,gilison, & Harter (2004)	9
		ปัญญาศาสตร์ วิชาตามนุษ (2555)	11
		เจตลักษณะณ์ เสฐียรวงศ์ ณ อยุธยา (2559)	12
		ปาณิสรา จรัสวิญญ (2559)	10
		อิทธิพนธ์ อยุธยา (2557)	13
		กฤติยา ใช้นวนัน และกมลภัททาญี ณ นาน (2562)	14

พฤติกรรมการบ่งชี้

ที่

14	กฤติยา ใช้นวน และกมลัทธาภิญ ฒ นาน (2562)	
13	อิทธิพนธ์ ยายอด (2557)	
10	ปาณิสรา จรัสวิญญ (2559)	
12	เจตลักษณ์ เสวีวงศ์ ฒ อัยธยา (2559)	✓
11	ปัญญาเมศ วิชาตานนท์ (2555)	
9	May, Gilson, & Harter (2004)	
8	Schaufeli, et al. (2002)	✓
7	Carson, & Bedein (1994)	✓
6	Kahn. (1990)	✓
5	Meyer et al. (1993)	✓
4	London (1983) London and Mone (1987)	
3	O'Reilly, & Chatman (1986)	
2	Porter et al. (1974)	✓
1	Lodahl, & Kejner (1965)	✓
	พบเจตนิรมบ่งชี้	
26	ตั้งใจทุ่มเทพลังใจในระดับสูง มีความยืดหยุ่นตัว	✓
27	แสดงออกถึงวิชาชีพที่ดำรงอยู่ในสำคัญและท้าทาย	✓
28	มีความกระตือรือร้นมีใจในการประกอบอาชีพ	✓
29	มีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ	✓
30	รู้สึกว่าการพัฒนาตนเองพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว	✓
31	รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	✓
32	ไม่ต้องการลาออกจากวิชาชีพที่ทำอยู่	✓
33	มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิก	✓
34	อุทิศทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ	✓
35	ปฏิบัติตามภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่	✓

36	มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	Lodahl, & Kejner (1965)	1
37	ไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	Porter et al. (1974)	2
38	รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมีคนที่จะอยู่ปฏิบัติงาน	O'Reilly, & Chatman (1986)	3
39	ความรู้สึกที่ได้รับย้อนกลับจากการอุทิศตนเองทางร่างกาย การรู้คิด และอารมณ์ในการปฏิบัติตามบทบาท	London (1983) London and Mone (1987)	4
40	การปฏิบัติงานโดยปราศจากความกลัวต่อผลกระทบ	Meyer et al. (1993)	5
41	ความรู้สึกของการใช้ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจในการอุทิศตนเองปฏิบัติงานตามบทบาท	Kahn. (1990)	6
42	ทุ่มเทร่างกายอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	Carson, & Bedein (1994)	7
43	รู้สึกสนใจและใส่ใจกับการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	Schaufeli; et al. (2002)	8
		May,gilison, & Harter (2004)	9
		ปัญญาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ (2555)	11
		เจตลักษณะ ผู้เชี่ยวชาญ (2559)	12
		ปาณิสรา จรัสวิทย์ (2559)	10
		อิทธิพนธ์ ยายอด (2557)	13
		กฤติยา ใช้ออนัน และกมลวิทย์ ฒ นาน (2562)	14

พฤติกรรมบ่งชี้

ที่

14	กฤติยา เชื้ออินทร์ และคณะ (2562)	
13	อิทธิพนธ์ ยายออด (2557)	
10	ปานสิษฐา จรัสวิทย์ (2559)	
12	เจตลักษณ์ เส็นวงศ์ ณ อยุธยา (2559)	
11	ปัญญาศาสตร์ วิชาตานนท์ (2555)	
9	May, Gilson, & Harter (2004)	✓
8	Schaufeli, et al. (2002)	
7	Carson, & Bedein (1994)	
6	Kahn. (1990)	
5	Meyer et al. (1993)	
4	London (1983) London and Mone (1987)	
3	O'Reilly, & Chatman (1986)	
2	Porter et al. (1974)	
1	Lodahl, & Kejner (1965)	✓
พฤติกรรมบ่งชี้		
44	การคิดและมุ่งมั่นอยู่กับการทำงานมากกว่าสิ่งใด	✓
45	การมองเห็นว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	✓
46	ความเชื่อว่างานนั้นจะเป็นภาพลักษณ์ของตนที่แสดงให้เห็นบุคคลอื่นรับรู้	✓
47	การให้ความสำคัญ เอกลักษณ์ของงานที่แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้	✓
48	มีความพยายามในการปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม	✓
49	การทุ่มเทเสียสละแรงกายและแรงใจให้กับการทำงาน	✓
50	ใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้	✓
51	รู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน	✓
52	การตัดสินใจ แก้ปัญหา ขึ้นตอนของการปฏิบัติงาน ด้วยการเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	✓

14	กฤติยา เชื้อนวนัน และกมลัทธาภิญ ฒ นำน (2562)	
13	อิทธิพนธ์ ยายอด (2557)	
10	ปาณิสรา จรัสวิญญู (2559)	
12	เจตลักษณ์ เสวีวงศ์ ฒ อัยธยา (2559)	
11	ปัญญาภต วิชาตานนท์ (2555)	✓
9	May, Gilson, & Harter (2004)	✓
8	Schaufeli; et al. (2002)	✓
7	Carson, & Bedein (1994)	✓
6	Kahn. (1990)	✓
5	Meyer et al. (1993)	✓
4	London (1983) London and Mone (1987)	✓
3	O'Reilly, & Chatman (1986)	✓
2	Porter et al. (1974)	✓
1	Lodahl, & Kejner (1965)	✓
พลตรีบรมบงชี		
53	แสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	
54	แสดงออกด้วยทั้งกายและพลังใจให้กับการที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	
55	ความพยายามในการปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรม	
56	การแสดงออกถึงพลังในการปฏิบัติงาน	
57	การมุ่งเน้นไปที่การทำงานของตนเองเพื่อองค์กร	
58	แสดงออกในลักษณะของการให้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	✓
59	การทุ่มเทในการทำงาน	✓
60	ทำงานจนยากที่จะถอนตัวออกจางานนั้นๆ	✓
61	รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์และภูมิใจในวิชาชีพ	✓
62	แสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพและเต็มใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ	✓

14	กฤติยา ใช้นวน และกมลัททัญ ฒ นาน (2562)	
13	อิทธิพน ายอด (2557)	✓
10	ปาริสร จรัสวิญญ (2559)	✓
12	เจตลักษณ์ เสฐวงศ ฒ อยธยา (2559)	✓
11	ปัฐจมาศ วิชาตานนท์ (2555)	✓
9	May, Gilson, & Harter (2004)	✓
8	Schaufeli, et al. (2002)	✓
7	Carson, & Bedein (1994)	✓
6	Kahn. (1990)	✓
5	Meyer et al. (1993)	✓
4	London (1983) London and Mone (1987)	✓
3	O'Reilly, & Chatman (1986)	✓
2	Porter et al. (1974)	✓
1	Lodahl, & Kejner (1965)	✓
พลีบรรณบ่งชี้		
63	แสดงความคิดเห็น เห็นคุณค่าของวิชาชีพอย่างเหมาะสม	
64	รักษาคือเสียง สามารถชี้แจงแสดงเหตุผลแก่ตัวแทนผู้แทนต้นตำรับและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ	
65	ยกย่องและเชิดชูผู้มีส่วนในวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสนับสนุนการแข่งกันในระดับที่สูงขึ้น	
66	ประพฤติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทยตลอดเวลา	
67	มีเจตคติ ค่านิยม ศรัทธาในวิชาชีพและแสดงออก มาจากใจอย่างชัดเจนว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นอาชีพที่มีคุณค่า	

68	ประพชาติ ปฏิบัติตน ตามระเบียบ กฎหมายด้วยความเต็มใจและเห็นใจโดยปราศจาก เงื่อนไขและอุปสรรค	Lodahl, & Kejner (1965) Porter et al. (1974) O'Reilly, & Chatman (1986) London (1983) London and Mone (1987) Meyer et al. (1993) Kahn. (1990) Carson, & Bedein (1994) Schauffel; et al. (2002) May, Gilson, & Harter (2004) ปัทมาภรณ์ วิชาตนาภรณ์ (2555) เจตลักขณ์ เสวีวงศ์ ณ อยุธยา (2559) ปาริสา จรัสวิทย์ (2559) อิทธิพันธ์ ยายอด (2557) กฤติยา เชื้อนวนัน และสกุลหาญ ณ น่าน (2562)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14
พฤติกรรมการบ่งชี้			
71	ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีความพยายามและ อดทนในการสอน	✓	
72	ปฏิบัติตามที่ลอร์ดรณ์ที่และข้อดี 5 ในการดำรงชีวิต	✓	
73	ปฏิบัติตามหลักการ นโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่จนได้รับ	✓	
69	ปฏิบัติตามวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	
70	ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารสถานศึกษา กวาระเทียบ และข้อตกลงของ สถานศึกษา	✓	

14	กฤติยา เชื้อนวนัน และกมลัทธาภิญ ฒ น่าน (2562)	✓
13	อิทธิพนัน ยายอด (2557)	✓
10	ปาณิสรา จรัสวิญญ (2559)	✓
12	เจตลักขณัฐ เสวีวงศ์ ฒ อัยธยา (2559)	✓
11	ปัทมมาศ ทวีชานนท์ (2555)	✓
9	May, Gilson, & Harter (2004)	✓
8	Schaufeli; et al. (2002)	✓
7	Carson, & Bedein (1994)	✓
6	Kahn. (1990)	✓
5	Meyer et al. (1993)	✓
4	London (1983) London and Mone (1987)	✓
3	O'Reilly, & Chatman (1986)	✓
2	Porter et al. (1974)	✓
1	Lodahl, & Kejner (1965)	✓
	พบตีบรรณบ่งชี้	
80	เอาใจใส่ต่อออบรบปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	
81	มีความรับผิดชอบในการทำงาน	
82	เห็นว่าการของตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า	
83	มองว่าการเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	
84	ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าเรื่องอื่น ๆ	
86	มีความจริงจังอยู่กับงาน	
86	รู้สึกมีแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน มีความขยันขันแข็ง	
87	อินดีและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ได้ความสามรถที่จะใช้กำลังกายและเวลาเมื่อ	

ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ทำการศึกษาดังกล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพ แม้จะมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความผูกพันในวิชาชีพไว้อย่างหลากหลาย จากทบทวนเอกสารและงานวิจัยพบว่า แนวคิดของนักวิชาการที่มีการให้นิยามความหมายขององค์ประกอบความผูกพันที่แตกต่างกันตามเป้าหมาย หรือขอบข่ายของการศึกษา มีการนำองค์ประกอบของความผูกพันในงานตามแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002) มาทำการศึกษาความผูกพันของพนักงาน หรือองค์ประกอบของความผูกพันในวิชาชีพ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาขอบข่ายงานศึกษานิเทศก์เป็นงานที่เกี่ยวข้องด้านวิชาการ การให้บริการทางด้านวิชาการแก่โรงเรียนและบุคลากรหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ศึกษานิเทศก์ต้องอาศัยการปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการความรู้อยู่เสมอ รวมทั้งมีความครอบคลุมในเชิงเจตคติ อารมณ์ และจิตใจ หากศึกษานิเทศก์มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพย่อมทุ่มเทการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพ สำหรับลักษณะการทำงานของศึกษานิเทศก์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในวิชาชีพสรุปได้ดังนี้

1. เนื่องจากว่าลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ เป็นงานด้านวิชาการที่ต้องอาศัยความมีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์ผลงาน อาศัยการค้นคว้าพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถออกแบบการทำงานและมีความยืดหยุ่นในการทำงานอยู่เสมอความตั้งใจทุ่มเทสูงในระดับสูง มีความมุ่งมั่น และความเต็มใจใช้ความพยายามแม้เผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงานในฐานะศึกษานิเทศก์

2. การแสวงหานวัตกรรมความก้าวหน้าทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ถูกท้าทายโดยหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ ซึ่งต้องมีผลงานทางวิชาการที่เป็นผลงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษา ศึกษานิเทศก์จึงต้องทุ่มเทการทำงานในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ทั้งความสำเร็จและก้าวหน้าในวิชาชีพการดำรงตนในวิชาชีพที่มองเห็นว่าวิชาชีพที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย นำมาซึ่งการสร้างความสำเร็จหรือวัน แรงแบนดาลใจ ความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ

3. ศึกษานิเทศก์ต้องอาศัยการประสานงานจากหลายฝ่าย ทั้งโรงเรียน ครู และในทีมทำงานศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ต้องอาศัยการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือจากหลายฝ่าย อาศัยความมีมนุษยสัมพันธ์ มีความรอบรู้ในการติดต่อประสานงาน ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงาน

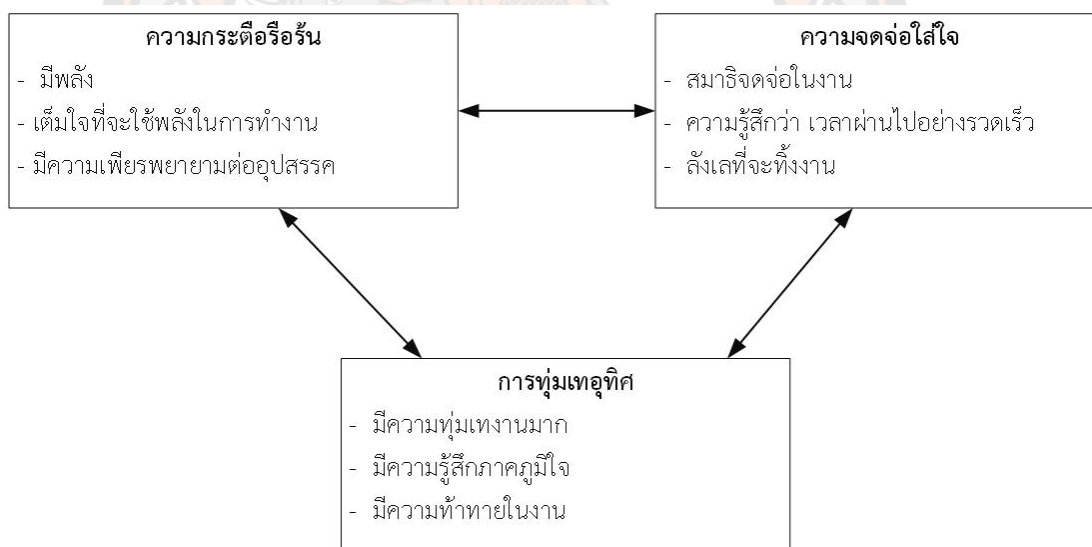
กล่าวโดยสรุปว่าความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่ต้องอาศัยการปรับตัวเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการความรู้ การมีเจตคติ อารมณ์และจิตใจ ซึ่งหากศึกษานิเทศก์มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพย่อมทุ่มเทการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

แนวคิดทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการนำแนวคิดความผูกพันในงานมาศึกษาในบริบทของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จากการทบทวนการศึกษาแนวคิดความผูกพันในวิชาชีพยังมีค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดความผูกพันในงาน (Work commitment) เป็นแนวคิดพื้นฐานในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงขอกล่าวถึงรูปแบบความผูกพันในงานที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ดังนี้

Schaufeli et al. (2002) เสนอแนวคิดความผูกพันในงาน โดยมุ่งเน้นข้อสมมติการทำงานให้มีศักยภาพสูงสุดในรูปของสภาวะของบุคคล คุณลักษณะเริ่มแรกของความผูกพัน นั่นคือการมีพลังและผูกพันกัน โดยที่ความผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน ชีวิตและผลลัพธ์การทำงาน ความผูกพันในงาน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ มีลักษณะที่เด่นเฉพาะในแต่ละมิติและมีความเกี่ยวโยงกัน ปรากฏดังภาพ 2



ภาพ 2 องค์ประกอบของทฤษฎีความผูกพันในงาน Schaufeli et al. (2002)

ที่มา: Schaufeli et al., 2002

Saks (2006) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน (employee engagement) ประกอบด้วยความผูกพันในงาน (job engagement) และความผูกพันในองค์การ (organization engagement) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานประกอบด้วย คุณลักษณะงาน การรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รางวัลและการยอมรับ ความยุติธรรม ด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และผลของความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร (Organizational commitment) ความตั้งใจที่จะเลิกทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร Saks ได้นำเสนอรูปแบบ โครงสร้างเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันในงาน ปรากฏดังภาพ 3



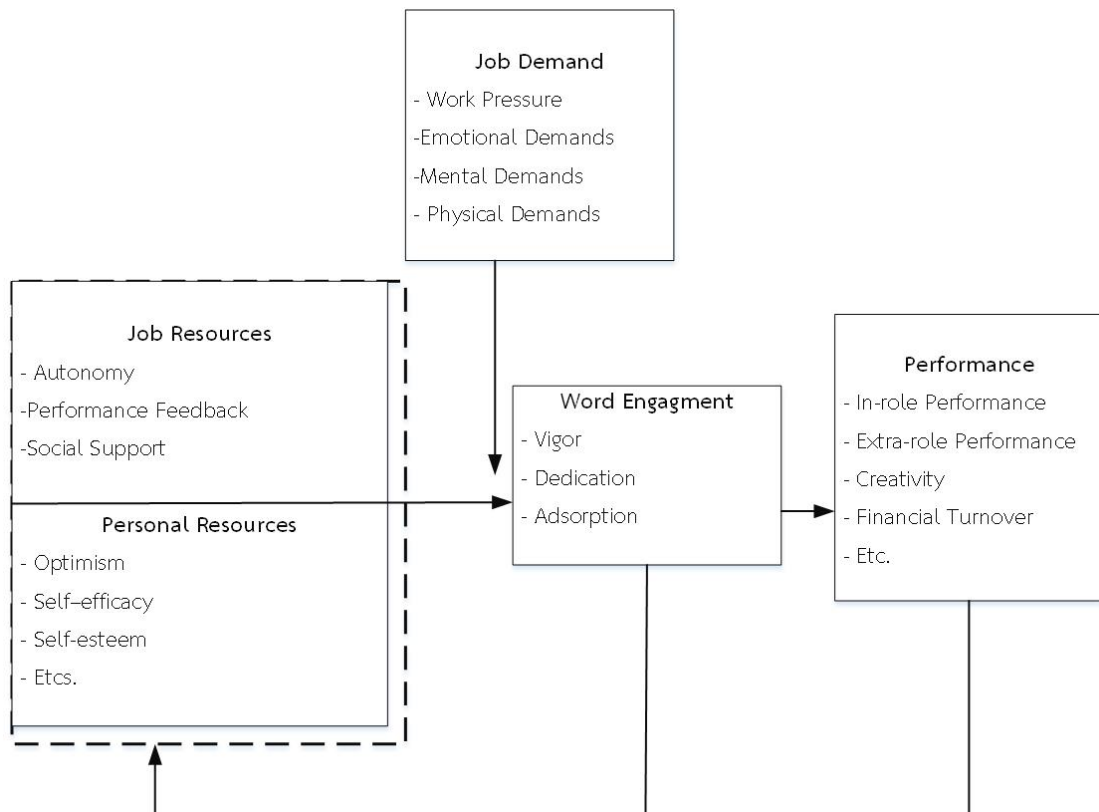
ภาพ 3 รูปแบบสาเหตุและผลของความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Saks (2006)

ที่มา: Saks, A. M., 2006

Saks ทำการทดสอบรูปแบบสาเหตุและผลของความผูกพันของพนักงานพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานได้ร้อยละ 30 และความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 39 โดยตัวพยากรณ์ความผูกพันในงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่คุณลักษณะงานและการสนับสนุนขององค์กร และพบว่าความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรผลลัพธ์ทุกตัวตามที่เสนอไว้ โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์กรทำหน้าที่คั่นกลางบางส่วนระหว่างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผล

Bakker, & Demerouti (2008) ได้เสนอรูปแบบความผูกพันในงานในภาพรวม โดยอิงมาจากแนวคิดรูปแบบความกดดันจากงานทรัพยากรงาน (job demands-resources model หรือ JD-R model) โดยเพิ่มในส่วนที่เป็นทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงานต่างมีความสัมพันธ์กัน และทรัพยากรบุคคลสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันในงาน กล่าวคือพนักงานที่มีการมองโลกในแง่ดี มีการรับรู้ความสามารถตนเอง มีความยืดหยุ่น และการเห็นคุณค่าในตนเองสูงแล้ว จะสามารถช่วยขับเคลื่อนทรัพยากรงานได้เป็นอย่างดี และพนักงานจะมีความผูกพันในงานยิ่งขึ้น โดยมีทรัพยากรในการทำงาน เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า และลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระ เป็นจุดเริ่มต้นกระบวนการจูงใจที่นำไปสู่ความผูกพันในงาน และส่งผลที่ตามมาคือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ทรัพยากรในการทำงานจะมีความโดดเด่น

และมีศักยภาพสูงมากยิ่งขึ้นเมื่อพนักงานเผชิญกับข้อเรียกร้องจากงาน (เช่น ภาระงาน ความกดดันทางอารมณ์ และจิตใจ) รูปแบบความผูกพันในงานกำหนดให้ทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลมีความเป็นอิสระหรือร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงาน เมื่อความกดดันในงานในงานมีสูง และความผูกพันในงานมีผลกระทบทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (performance) ปรากฏดังภาพ 4

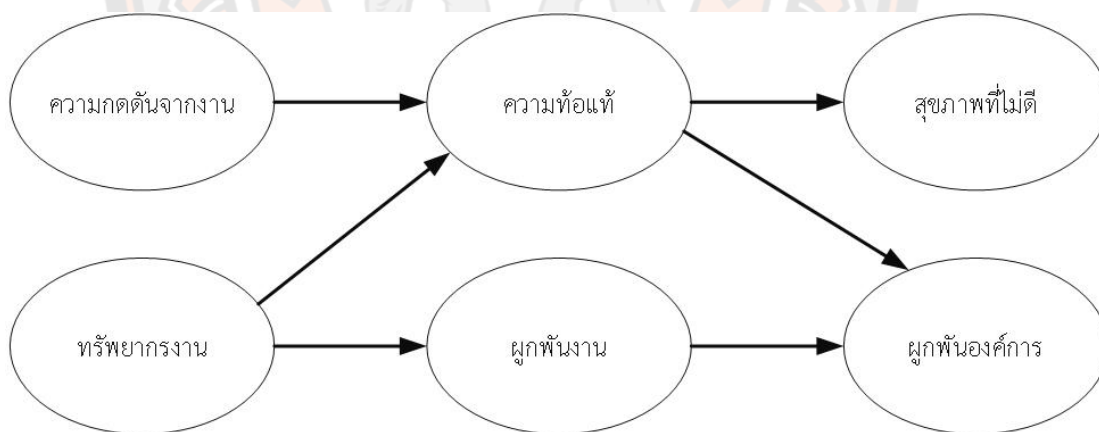


ภาพ 4 รูปแบบทรัพยากรบุคคลและงานของความผูกพันในงานของ Bakker & Demerouti (2008)

ที่มา: Bakker, & Demerouti, 2008

Hakanen et al. (2006) ได้นำเสนอรูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงาน (JD-R model) ซึ่งเป็นรูปแบบทั่วไปไม่จำกัดอาชีพ สามารถแบ่งคุณลักษณะงานเป็น 2 ประเภทได้แก่ ความกดดันจากงานและทรัพยากรงาน รูปแบบนี้กำหนดให้ความกดดันจากงานและทรัพยากรงาน อาจก่อให้เกิดกระบวนการที่ต่างกัน 2 กระบวนการที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) กระบวนการที่มีพลัง (energetic process) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความกดดันจากงานมีมาก ส่งผ่านความท้อแท้เหนื่อยหน่ายไปยัง

สุขภาพที่ไม่ดี และ 2) กระบวนการจูงใจ (Motivational process) โดยทรัพยากรงานส่งเสริมความผูกพันและความผูกพันในองค์การ Hakanen ได้ตรวจสอบรูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงานในกลุ่มตัวอย่างครูชาวฟินแลนด์ จำนวน 2,038 คน เพื่อศึกษากระบวนการคู่ขนานสองกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะการทำงานของครูได้แก่ กระบวนการที่มีพลัง (ความกดดันจากงาน-ความท้อแท้เหนื่อยหน่าย สุขภาพที่ไม่ดี) และกระบวนการจูงใจ (ทรัพยากรงาน-ความผูกพันในงาน-ความผูกพันในองค์การ) ซึ่งได้กำหนดสาเหตุหลักของความเครียดของครูที่มาจากความกดดันจากงานไว้ 3 ด้านได้แก่ 1) พฤติกรรมนักเรียนที่ไม่เหมาะสม 2) ภาระงานที่มากเกินไป และ 3) สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพที่ไม่ดีและกำหนดแหล่งทรัพยากรงานในการจูงใจหลักที่จะเพิ่มความผูกพันไว้ 5 ด้านได้แก่ 1) การควบคุมงาน 2) การเข้าถึงข้อมูล 3) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 4) บรรยากาศโรงเรียนที่ริเริ่ม และ 5) บรรยากาศทางสังคม และกำหนดไว้ว่าถ้าขาดทรัพยากรผลเหล่านี้จะก่อให้เกิดความท้อแท้เหนื่อยหน่ายผลการวิจัยยืนยันว่ามีทั้งสองกระบวนการปรากฏอยู่ กล่าวคือ 1) ความท้อแท้เหนื่อยหน่ายคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของความกดดันจากงานสูงที่มีผลต่อสุขภาพที่ไม่ดี 2) ความผูกพันในงานคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของทรัพยากรงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ และ 3) ความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ คั่นกลางระหว่างอิทธิพลของการขาดแคลนทรัพยากรงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานที่น้อยลง ปรากฏดังภาพ 5



ภาพ 5 รูปแบบความกดดันจากงาน ทรัพยากรงานของ Hakanen et al. (2006)

ที่มา: Hakanen et al., 2006

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของคุณ และผลผลิตขององค์กร (Rich, Lepine, & Crawford, 2010; Saks, 2006) ความผูกพันในงานยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นทั้งในระดับตัวบุคคลและองค์กรมากกว่ากรณีของบุคคลที่มีความผูกพันในงานต่ำจะไม่เห็นความสำคัญของงานและไม่กระตือรือร้นหรือทุ่มเทในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ Saks (2006) ที่ศึกษาสาเหตุและผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงาน พบว่า คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในงานโดยที่ความผูกพันในงานทำนายความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยของ Rich, Lepine, & Crawford (Rich, Lepine, & Crawford, 2010) พบว่าความผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสอดคล้องค่านิยมการประเมินแก่ตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับ ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พัชรินทร์ ไชยรักษ์ (2555) ได้ทำการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพ และความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) จากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพครูและตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้ทำการพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับความผูกพันของครู โมเดลการวัดความผูกพันของครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความผูกพันต่อโรงเรียน และความผูกพันต่อผู้เรียน โดยแต่ละองค์ประกอบวัดใน 3 มิติ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ โมเดลการวัดความผูกพันของครูเหมาะสมกับการวัดแบบพหุมิติ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย ความเครียดในงานความเชื่อประสิทธิภาพในตน และความพึงพอใจในงาน ปัจจัยระดับโรงเรียน คือบรรยากาศองค์กร มี ส่วนปัจจัยระดับเขตพื้นที่การศึกษา คือ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นงพิมพ์ นิมิตอนันท์, และทินกร จังหาร (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน พบว่า ปัจจัยหลักสูตรและปัจจัยเกี่ยวพัน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันในวิชาชีพพยาบาล เมื่อวิเคราะห์อำนาจการทำนายร่วมกันของ 2 กลุ่ม

ปัจจัยนี้พบว่า ปัจจัยการจัดการศึกษา สามารถทำนายความผูกพันในวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการจูงใจและคัดสรรผู้เรียนเข้าสู่ระบบการศึกษาพยาบาล การพัฒนากระบวนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และการปลูกฝังที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันในวิชาชีพการพยาบาล

Hucman, & Oldham (1980) ได้ทำการศึกษาพบว่า ผลป้อนกลับของงานซึ่งหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและความชัดเจนของผลงานที่ได้ปฏิบัติไปรวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานหรือชุมชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลผู้นั้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและอาชีพของบุคคลนั้นด้วย

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ทำการศึกษถึงความผูกพันในงานและความผูกพันในวิชาชีพ สรุปได้ว่า ความผูกพันมีความเกี่ยวเนื่องทั้งปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน สิ่งแวดล้อมในองค์กร โดยที่ความผูกพันในงานจะเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตลอดจนผลการปฏิบัติงานของบุคคล

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ความผูกพันในวิชาชีพ (Professional Commitment) หรือความผูกพันในอาชีพ เป็นพฤติกรรมการพัฒนาของบุคคลที่นำไปสู่เป้าหมายของอาชีพ โดยมีความสัมพันธ์เป็นตัวตนและการมีส่วนร่วมในเป้าหมายนั้น หากบุคคลมีความผูกพันในอาชีพสูงก็จะมีความต้องการและความคาดหวังจากองค์กรที่ทำงานอยู่สูงตามไปด้วย (Lin, 2004, p. 520) มีนักวิชาการกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ สรุปได้ดังนี้

Porter Steers (1983) เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายเนื่องจากเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้นทำให้เพิ่มความดึงดูดใจให้การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น แสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

2. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเองลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานให้เห็นเด่นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือเทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจในงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

3. ลักษณะองค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงาน หรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรทำให้เกิด

ความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กรก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร หมายถึง องค์กรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือ สมาชิกในองค์กรว่า การได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือ ไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

Mathieu, & Sajak (1990) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพ โดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta Analysis) จากจำนวนงานวิจัย 200 เรื่อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรมี 4 ประการ ประการแรก ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง ประการที่สอง คือ ลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายในงานและอิสระในการทำงาน ประการที่สาม คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความหมายครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และประการสุดท้าย คือ ลักษณะขององค์กร ได้แก่ อายุ และขนาดขององค์กร

ขณะที่ Allen, & Mayer (1990, pp. 60-62) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย ปฏิกริยาของหัวหน้างาน การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การมีส่วนร่วมในการบริหาร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสในทางเลือกงานอื่นๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้การไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนือง

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อร่วมงาน การพึงพียงค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Steers (1991, p. 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามียู่ 3 องค์ประกอบ แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ประกอบด้วยอายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง รายได้และเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงาน เพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน เป็นงานที่มีระดับความยากง่ายของงาน ที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงานมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้น ได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือจากสื่อบุคคลปัญหา เพื่อเป็นการประเมินผล ลงานว่ามีประสิทธิภาพแล ละประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาส การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

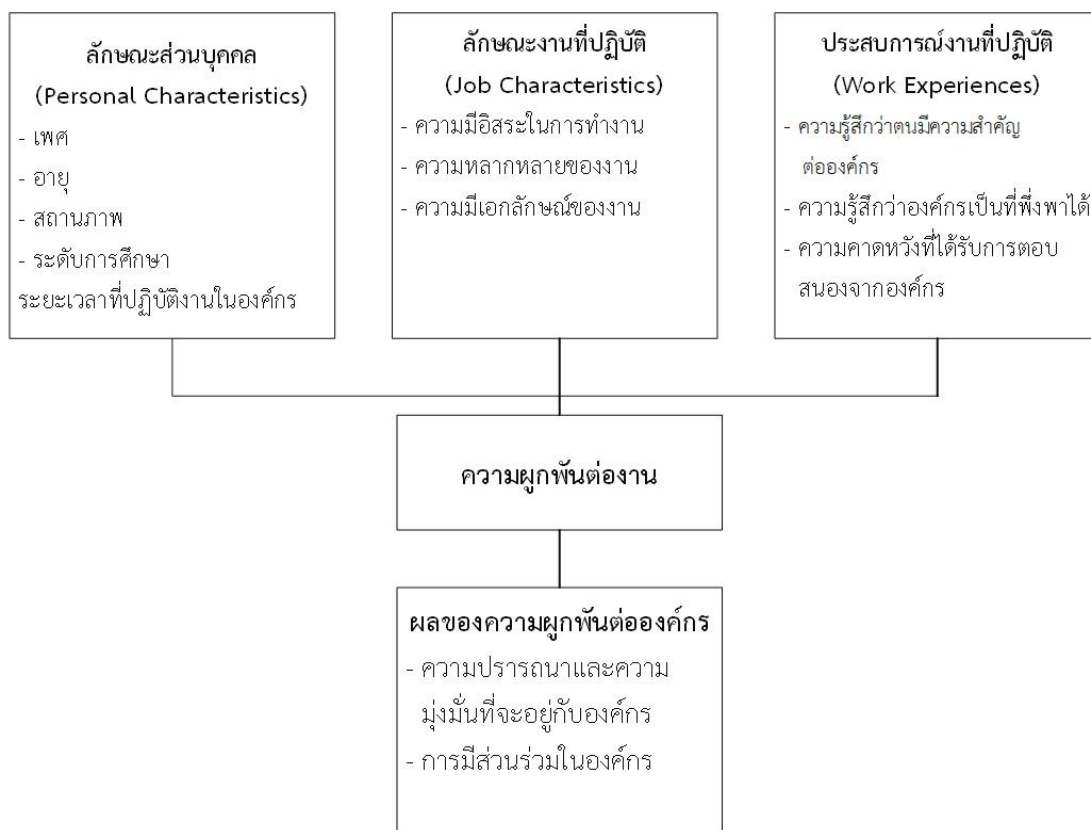
3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experiences) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากองค์กรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคนที่มีความค่านั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ทำให้คุณรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอด

3.1.1 ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรทำองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.1.2 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.1.3 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณคือคนที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปทั้งเมื่อเขาประสบปัญหา ปรากฏดังภาพ 6



ภาพ 6 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: Steers. R. M., 1991

Luthans (1992, p. 125) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรถูกกำหนดโดย 1) กลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรและลักษณะนิสัยของบุคคลเป็น ความรู้สึกด้านบวกหรือลบ หรือพิจารณาถึงการควบคุมภายในและการควบคุมภายนอก 2) ลักษณะขององค์กร เช่น การออกแบบงานและลักษณะของผู้นำ และ 3) ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์กร เช่น ทางเลือกอื่น ๆ ที่มีหลังจากพิจารณาทางเลือกแล้วถ้าองค์กรนั้นอยู่ในระดับแนวหน้าที่จะเลือกเข้าไปปฏิบัติงานก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันตามมา

Hofstede (1997, pp. 23-26) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของคนในองค์กร ครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การอย่างทั่วถึง ดังจะเห็นได้จากลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) แสดงถึงลักษณะการทำงาน การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งความแตกต่างของผลตอบแทนและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจต่างกัน ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)

และกลุ่มนิยม (collectivism) แสดงถึงพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การทำงานเดี่ยวการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในการทำงานและการใช้ชีวิต ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และเพศหญิง (Femineity) แสดงถึงบทบาทและค่านิยมในการทำงานของแต่ละองค์กร ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainly Avoidance) แสดงถึงลักษณะการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ และบรรยากาศในการทำงาน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว (Long-term Orientation) แสดงถึงนโยบายและแนวทางในการทำงาน

Tower Perrin (2003) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับงานและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม คือ

1. ปัจจัยด้านเหตุผล (Rational Factors) โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เช่น ขอบเขตของงานบทบาทและหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร
2. ปัจจัยทางด้านอารมณ์ (Emotional Factors) เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจส่วนบุคคลและความรู้สึกของแรงบันดาลใจพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายและขององค์กร

แนวคิดของ Hewitt Associates (2004) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาที่ก่อตั้งโดย Ted Hewitt ได้เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรตาม แนวคิดของ Hewitt Associates 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership หรือบทบาทและลักษณะของผู้นำ ในองค์กร ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีหน้าที่กำหนดแนวนโยบายและบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อรูปแบบในการบริหารงานและการทำงานของคนในองค์กร
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture /Purpose) ซึ่งจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ลักษณะงาน (Work activity) คือ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เขาได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด มีความท้าทายความสามารถของเขาหรือไม่ โอกาสเติบโตในสายงานมากน้อยแค่ไหน
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) คือ ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการส่งมอบผลการทำงานที่บริษัทตอบแทนนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับความพึงพอใจของพนักงานหรือไม่
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life) คือ สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความสมดุลกันหรือไม่ เขาได้รับการอำนวยความสะดวก หรือ มีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เขาสามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขหรือไม่

6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity/ หมายถึง พนักงานได้มี โอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางาน หรือชีวิตส่วนตัว

7. ความสัมพันธ์ (Relationship) คือการที่พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า หรือในระหว่างทีมงาน

The Gallup Organization (2016) องค์การวิจัยและที่ปรึกษาในด้านความรู้เกี่ยวกับทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากร กลุ่มลูกค้า และประชากรทั่วโลก ได้คิดเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลการทำงานและบริหารบุคลากรที่เรียกว่า Gallup Q12 เป็นการศึกษา 12 ปัจจัยในการสร้างความผูกพันในที่ทำงาน ด้วยการจัดลำดับขั้นของความผูกพันของบุคลากรได้ 4 ระดับ คือ ความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) การได้รับการสนับสนุน (Management Support) การทำงานเป็นทีมหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Teamwork) และความก้าวหน้าในงาน (Growth) ในแต่ละขั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ประกอบด้วย ความคาดหวังจากการทำงาน (Expectations) และเครื่องมือและอุปกรณ์ (Materials and equipment)

ขั้นที่ 2 การได้รับการสนับสนุน (Management Support) ประกอบด้วย โอกาสในการแสดงความสามารถ (Opportunity to do what I do best) การได้รับการยอมรับ (Recognition) การได้รับการดูแล (Cares about me) และการพัฒนา (Development)

ขั้นที่ 3 การทำงานเป็นทีมหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Teamwork) ประกอบด้วย การยอมรับความคิดเห็น (Opinions count) ภารกิจ/วัตถุประสงค์ (Mission/ Purpose) เพื่อนร่วมงานที่มีคุณภาพ (Associates committed to quality) และเพื่อนที่ดีที่สุด (Best friend)

ขั้นที่ 4 ความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย ความก้าวหน้า (Progress) และการเรียนรู้ และพัฒนา (Learn and grow)

Burke (2016) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งประเมินแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์กร (Company) คือ ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรและปรารถนาที่จะช่วยสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มที่ ปัจจัยด้านองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สินค้าและบริการขององค์กร เป็นต้น

2. หัวหน้างานหรือผู้จัดการ (Manager) คือ การมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับหัวหน้างานเพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น หัวหน้างานที่มีความยุติธรรม การสนับสนุน การให้ผลย้อนกลับ (Feedback) เป็นต้น

3. กลุ่มงานหรือทีม (Work Group/Team) เป็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่น และร่วมมือกันเพื่อทำงานที่มีคุณภาพ เช่น การประสานงาน คุณภาพในการทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. งานที่ทำ (Job) บุคลากรมีความสุข และกระตือรือร้นในการทำงาน ด้วยความพึงพอใจในงาน จากการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และความรู้สึภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน เช่น งานทำงานที่ท้าทาย การให้อำนาจและความมีอิสระในงานปริมาณงาน ความสมดุลชีวิตและการทำงาน เป็นต้น

5. สายอาชีพ (Career/Profession) บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายอาชีพให้มีความก้าวหน้า เช่น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

6. ลูกค้า (Customers) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า โดยมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จ และส่งมอบให้กับลูกค้า เช่น การมุ่งความพึงพอใจของลูกค้า การให้บริการที่ดีการเข้าถึงและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ เป็นต้น

ชูชัย สมิติไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560, น. 655) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความผูกพันต่องานและองค์กรในระดับสูง ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความโน้มเอียงทางบวก ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารจัดการองค์กร โดยตัวแปรทั้ง 4 สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่องานได้ร้อยละ 41.7 ($p < .01$)

ลลิตา เฉลิมพลโยธิน, และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ (2561, น. 241-253) ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน พบว่า คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ และคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการบริการที่เป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญของแนวคิดการวิจัย ทฤษฎีมาใช้เพื่อเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ ที่มีความสอดคล้องกันในแต่ละแนวคิด ทำการสังเคราะห์เป็น ที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์แสดงได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์งานวิจัยที่มาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

	ที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์					รายละเอียด	คำสำคัญ	ผลการสังเคราะห์ปัจจัย				
Porter Steers (1983)	Mathieu, Steers & Sajak (1990)	Steers (1991)	Luthans (1992)	Allen, & Mayer (1999)	Hofste de (1997)	Tower Perrin (2003)	Hewitt Associates (2004)	The Gallup Organization (2016)	Burke (2016)	ซูซี่ สมิทธิไกร และคณะ (2560)	ลิซิดา เกลิม พลโมเรินและคณะ (2561)	
ลักษณะงานที่ดึงดูดใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง	ลักษณะงานที่ดึงดูดใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง	ลักษณะงานที่ดึงดูดใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง	ลักษณะงานที่ดึงดูดใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง	การรับรู้ลักษณะงานที่ดึงดูดใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ลักษณะงานที่ดึงดูดใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการพัฒนาอาชีพ	งานมีอิสระเป็นงานท้าทายมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพ	ลักษณะงานที่ดึงดูดใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง	คุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในอาชีพ	คุณลักษณะงาน - เป้าหมายในการทำงาน - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - บทบาทหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายงาน - ลักษณะที่งานที่มี - ความท้าทายและมีอิสระ - Steers (1991) กล่าวไว้ว่า ลักษณะงานที่ดึงดูดใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน - Hewitt Associates

ที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์					รายการยึด	ค่าสำคัญ	ผลการ สังเคราะห์ ปัจจัย				
Porter Steers (1983)	Mathieu, & Sajak (1990)	Steers (1991)	Luthans (1992)	Allen, & Mayer (199๑)	Hofste de (1997)	Tower Perrin (200๒)	Hewitt Associates (2004)	The Gallup Organization (2016)	Burke (2016)	ซูซี่ สมิทธิไกร และคณะ (2560)	ลลิตา เกลิม พลโมรินทร์ และคณะ (2561)
											(2004) ลักษณะงาน ที่รับผิดชอบ และคุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน - The Gallup Organizatio n (2006) สัมพันธ์ภาพ ระหว่าง บุคคล - Burke (2016) งานมี อิสระ เป็น งานท้าทาย มีส่วนร่วมใน การพัฒนา อาชีพ - Tower

ที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์					ผลการ สังเคราะห์ ปัจจัย							
	รายชื่อผู้ วิจัย	ปี ที่ ตี พิมพ์	ชื่อ ของ งาน วิจัย	ปี ที่ ตี พิมพ์	ผลการ สังเคราะห์ ปัจจัย							
Porter Steers (1983)	Mathieu, & Sajak (1990)	Steers (1991)	Luthans (1992)	Allen, & Mayer (1999)	Hofste de (1997)	Tower Perrin (2002)	Hewitt Associates (2004)	The Gallup Organization (2016)	Burke (2016)	ชูชัย สมิทธิไกร และคณะ (2560)	ลลิตา เกลิม พลโมธีรินและคณะ (2561)	Perin (2003) กล่าวว่ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล กับองค์กร เช่น ขอบเขตของ งาน

ที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานานาชาติ					รายละเอียด	คำสำคัญ	ผลการ สังเคราะห์ ปัจจัย					
Porter Steers (1983)	Mathieu & Sajac (1990)	Steers (1991)	Luthans (1992)	Allen & Mayer (1990)	Hofstede (1997)	Tower Perrin. (2003)	Hewitt Associates (2004)	The Gallup Organization (2016)	Burke (2016)	ชูชัย สมิทธิ ไกรและ คณะ (2560)	ลิจิตา เฉลิมพล โยธินและ คณะ (2561)	
<p>บทบาทและหน้าที่ที่ เชื่อมโยงกับ เป้าหมายองค์กร - Mathieu & Sajac (1990) กล่าวว่ ความท้าทายในงาน และอิสระในการ ทำงาน - Porter Steers (1983) ความชัดเจน ของงาน ความเป็น อิสระในการ ปฏิบัติงานที่มี ลักษณะท้าทาย - ชูชัย สมิทธิไกรและ คณะ (2560) ลักษณะ ของงานมีอิทธิพล ทางบวกต่อความ ผูกพันในงาน</p>												

ที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์							ผลการ สังเคราะห์ ปัจจัย						
Porter Steers (1983)	Mathieu & Sajac (1990)	Steers (1991)	Luthans (1992)	Allen & Mayer (1990)	Hofstede (1997)	Tower Perrin. (2003)	Hewitt Associates (2004)	The Gallup Organization (2016)	Burke (2016)	บุช สมิทธิกร และคณะ (2560)	ลิตา เดิมทโยธินและคณะ (2561)	คำสำคัญ	ผลการ สังเคราะห์ ปัจจัย
ความผูกพัน ต่อเนื้อกับ เพื่อน ร่วมงานเป็น ปัจจัยที่ ส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้านบรรทัด ฐานทาง สังคม	ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล	ประสบการณ์ ที่ได้รับจาก องค์กร	ลักษณะ ของ องค์กร	ความผูกพัน ต่อเนื่องกับ เพื่อน ร่วมงานเป็น ปัจจัยที่ ส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้านบรรทัด ฐานทาง สังคม	มีส่วน ร่วมกับงาน และองค์กร	โอกาสที่ การยกย่อง และ ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	โอกาสในการ แสดง ความสามารถ การยอมรับ ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	โอกาสในการ แสดง ความสามารถ การยอมรับ ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	สัมพันธ์กับ เพื่อน ร่วมงาน และหัวหน้า	ปัจจัยที่มี อิทธิพล ทางบวก ต่อความ ผูกพันต่อ งาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ กับ เพื่อน ร่วมงาน	ลิตา เดิมทโยธินและคณะ (2561)	- Allen & Mayer (1996) ความผูกพันต่อเนื่องกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน - Hewitt Associates (2004) โอกาสที่ได้รับยกย่องและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - The Gallup Organization (2006) โอกาสในการแสดงความสามารถ การยอมรับ - Burke (2016) สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า - Mathieu & Sajac (1990) กล่าวว่	- สัมพันธภาพ ระหว่าง บุคคล - สัมพันธภาพ ในการ ทำงาน - ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา - การรับรู้ เข้าใจข้อมูล และ โครงสร้าง ขององค์กร - การส่งเสริม องค์กร
ลักษณะ องค์กร การ กระจาย อำนาจและ การมีส่วนร่วม รวม	ลักษณะ ของ องค์กร	ประสบการณ์ ที่ได้รับจาก องค์กร	ลักษณะ ของ องค์กร	ความสัมพันธ์ ต่อเนื่องกับ เพื่อน ร่วมงานเป็น ปัจจัยที่ ส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้านบรรทัด ฐานทาง สังคม	มีส่วน ร่วมกับงาน และองค์กร	โอกาสที่ การยกย่อง และ ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	โอกาสในการ แสดง ความสามารถ การยอมรับ ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	โอกาสในการ แสดง ความสามารถ การยอมรับ ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	สัมพันธ์กับ เพื่อน ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา - การรับรู้ เข้าใจข้อมูล และ โครงสร้าง ขององค์กร - การส่งเสริม องค์กร	ปัจจัยที่มี อิทธิพล ทางบวก ต่อความ ผูกพันต่อ งาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ กับ เพื่อน ร่วมงาน	ลิตา เดิมทโยธินและคณะ (2561)	- Allen & Mayer (1996) ความผูกพันต่อเนื่องกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน - Hewitt Associates (2004) โอกาสที่ได้รับยกย่องและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - The Gallup Organization (2006) โอกาสในการแสดงความสามารถ การยอมรับ - Burke (2016) สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า - Mathieu & Sajac (1990) กล่าวว่	- สัมพันธภาพ ระหว่าง บุคคล - สัมพันธภาพ ในการ ทำงาน - ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา - การรับรู้ เข้าใจข้อมูล และ โครงสร้าง ขององค์กร - การส่งเสริม องค์กร

ที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์										ผลการ สังเคราะห์ ปัจจัย			
Porter Steers (1983)	Mathieu & Sajak (1990)	Steers (1991)	Luthans (1992)	Allen & Mayer (1990)	Hofstede (1997)	Tower Perrin. (2003)	Hewitt Associates (2004)	The Gallup Organization (2016)	Burke (2016)	ซูซี่ สมิทธิกร และคณะ (2560)	ลลิตา เฉลิมพล โพธิ์เงินและ คณะ (2561)	รายละเอียด	คำสำคัญ
												ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	มวล ประสบการณ์ ฉันทนาการ ทำงาน

ที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์				รายละเอียด	คำสำคัญ	ผลการ สังเคราะห์ ปัจจัย						
Porter Steers (1982)	Mathieu & Sajac (1990)	Steers (1991)	Luthans (1992)	Allen & Mayer (1990)	Hofstede (1997)	Tower Perrin (2003)	Hewitt Associates (2004)	The Gallup Organization (2016)	Burke (2016)	ซูซี่ สมิทธิไกร และคณะ (2560)	ลิติตา เฉลิมพล โชธินและ คณะ (2561)	
<p>ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา - ซูซี่ สมิทธิไกร และคณะ (2560) ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในงาน -Steers (1991) การรับรู้ตัวตนเองได้รับการยอมรับ- Hofstede (1997) มีส่วนร่วมกับงาน - Hewitt Associates (2004) การทำงานเป็นทีม จุดมุ่งหมายขององค์กร - The Gallup Organization (2006) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล</p> <p>- การยอมรับ คำนิยมร่วมและเป้าหมายขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน - ลักษณะของงาน</p>												

ที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์					รายละเอียด	คำสำคัญ	ผลการ สังเคราะห์ ปัจจัย					
Porter Steers (1983)	Mathieu & Sajac (1990)	Steers (1991)	Luthans (1992)	Allen & Mayer (1996)	Hofstede (1997)	Tower Perrin. (2003)	Hewitt Associates (2004)	The Gallup Organization (2006)	Burke (2016)	บูชัย สมิทธิไกร และคณะ (2560)	ลิตดา เฉลิมพล โยธินและ คณะ (2561)	
												- Mathieu & Sajac (1990) กล่าวว่ ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา Porter Steers (1983) ลักษณะ องค์การกรจาย อำนาจและการมี ส่วนร่วม - Burke (2016) สัมพันธ์ภาพที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานและ หัวหน้า - Mathieu & Sajac (1990) กล่าวว่ ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน

ที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์					รายละเอียด	คำสำคัญ	ผลการ สังเคราะห์ ปัจจัย					
Porter Steers (1983)	Mathieu & Sajac (1990)	Steers (1991)	Luthans (1992)	Allen & Mayer (1996)	Hofstede (1997)	Tower Perrin. (2003)	Hewitt Associates (2004)	The Gallup Organization (2006)	Burke (2016)	ชูชัย สมิทธิไกร และคณะ (2560) คณะ (2561)	ลิตดา เฉลิมพล โยธินและ คณะ	
<p>ความสัมพัทธ์ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา - ชูชัย สมิทธิไกร และคณะ (2560) ความสัมพัทธ์ต่อ เพื่อนร่วมงานมี อิทธิพลทางบวกต่อ ความผูกพันในงาน</p>												

ผลการ สังเคราะห์ ปัจจัย	คำสำคัญ	รายละเอียด	ที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานานาชาติ
	ลิตดา เฉลิมพล โยธินและ คณะ (2561)	ชูชัย สมิทธิไกร และคณะ (2560)	The Gallup Organization (2006)
Porter Steers (1983)		Burke (2016)	Hewitt Associates (2004)
Mathie & Sajac (1990)			Tower Perrin. (2003)
			Hofstede (1997)
			Allen & Mayer (1996)
			Luthans (1992)
			Steers (1991)
			Mathie & Sajac (1990)
			Porter Steers (1983)

พึงพอใจส่วนบุคคล
และความรู้สึกของ
แรงลักษณะองค์กร
การกระจายอำนาจ
การมีส่วนร่วม การ
ใช้อำนาจ
- Porter Steers
(1983) ความ
คาดหวัง ความรู้สึก
ว่าองค์กรพึงพาได้
และ ความรู้สึก
ตนสำคัญ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพันในวิชาชีพและความผูกพันในงานจะเห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าวมีความหลากหลาย เนื่องจากนักวิชาการแต่ละท่านได้ทำการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยสังเคราะห์ปัจจัยที่จะศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ได้จำนวนทั้งสิ้น 8 ปัจจัย คือ คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน องค์กรเป็นที่พึงพาได้ โอกาสที่ได้รับความยกย่อง การทำงานเป็นทีม ลักษณะองค์กร ความคาดหวังจากการทำงาน และความพึงพอใจในงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้นในแต่ละองค์ประกอบ จึงทำการสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่มีนักวิชาการได้เสนอและทำการทบทวนเอกสารงานวิจัยเพิ่มเติม เพื่อจะได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์แบบยูเนียน ทำการเลือกจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เนื่องจากมีแหล่งอ้างอิง จากนั้นทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบใหม่ในแต่ละองค์ประกอบที่มีพฤติกรรมซ้ำกัน หรือมีพฤติกรรมใกล้เคียงกันและตั้งชื่อเป็นองค์ประกอบใหม่โดยเชื่อมโยงและสอดคล้องกับชื่อองค์ประกอบเดิม

ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปเป็นตารางแสดงการสังเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

รายการ	Porter Steers (1983)	Mathieu & Sajac (1990)	Steers (1991)	Luthans (1992)	Allen & Mayer (1990)	Hoistode (1997)	Charlie Watts (2003)	Tower Perrin. (2003)	Hewitt Associates (2004)	Saks (2006)	The Gallup Organization (2016)	Burke (2016)	ซูชัย ตัมพิธิไกรและคณะ (2560)	ลิติตา เติมพลโตโยอินและคณะ (2561)	ความถี่
1. คุณลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓	✓	10
2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล		✓			✓				✓		✓	✓	✓		6
3. องค์กรเป็นที่พึงพาได้			✓				✓			✓					3
4. โอกาสที่ได้รับความยกย่อง			✓			✓			✓		✓				4
5. การทำงานเป็นทีม									✓		✓	✓			3
6. วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓			✓			8
7. แรงจูงใจในการทำงาน	✓		✓				✓			✓	✓				5
8. ความพึงพอใจในงาน			✓					✓				✓			3

จากตาราง แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยดังกล่าวมีความหลากหลาย ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกัน ทำการเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปเป็นองค์ประกอบปัจจัยที่ได้มีการทดสอบและยืนยันด้วยการวิจัย ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สรุปได้ทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบคุณลักษณะงาน องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างบุคคล องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร และองค์ประกอบความแรงจูงใจในการทำงาน

ในการศึกษาเพื่อกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล ซึ่งจะช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ของกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ที่มีความชัดเจนและสมเหตุสมผล ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะงาน

Hackman, & Oldham (1976) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ดีเป็นเหมือนแรงจูงใจภายในสำหรับการทำงานของบุคลากรที่จะทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน ผลของงานที่ดีจะเป็นเหมือนรางวัลให้กับตนเอง แต่ถ้าหากผลออกมาไม่ดีบุคลากรก็จะพยายามขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจในงาน เพื่อเป็นความเพิ่มรางวัลให้กับตนเอง ซึ่งงานแต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่ผลจะออกมาเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับกรอบแบบลักษณะงานว่าเป็นอย่างไร เพราะการออกแบบงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความหมายคุณลักษณะงาน

Steers (1991) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน เป็นคุณสมบัติต่าง ๆ ที่มีอยู่ในงานแต่ละงานที่รวมเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดเป็นงานชิ้นหนึ่ง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ความยากง่ายของการทำงาน ความซับซ้อนของการทำงาน ความต้องการใช้ความรู้ความสามารถและเทคโนโลยีต่าง ๆ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยที่งานแต่ละงานมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันออกไป มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมายของคุณลักษณะงานไว้ดังนี้

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563, น. 29) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กรอบความคิดที่บุคคลมีต่องานของตนทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตน การรับรู้ข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ ทั้งโครงสร้าง ความสำคัญและคุณค่าของงานที่สอดคล้องต่อความรู้ความสามารถของตน รวมถึงการมีอิสระในการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานของตนมีประสิทธิภาพ

Greenberg, & Baron (2008) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการป้องกันการทำงาน ซึ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงานและสำหรับองค์กร เช่น ลดการลาออก

Hackman, & Oldham (1980) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน คือ รูปแบบการเพิ่มคุณค่าในงานซึ่งสามารถตอบสนองขั้นความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการ และก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในองค์กร

นิตินพล ภูตะโชติ (2556, น. 171) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นสิ่งที่ปฏิบัติว่าบุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองชอบ และสนใจมากกว่างานประเภทอื่น ซึ่งบุคลากรจะใช้เวลาพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะให้ทำงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบากเพียงใดก็จะไม่ทอดทิ้ง บุคลากรบางกลุ่มชอบงานที่มีความท้าทาย เพื่อต้องการทดสอบความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานนั้นสำเร็จได้หรือไม่ หากสามารถทำงานได้สำเร็จก็แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของตน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถ และความสำเร็จของตนเอง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบวิธีการของการเพิ่มคุณค่างานตามกรอบความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบ ว่างานนั้นมีความสำคัญและต้องใช้ทักษะความสามารถในการออกแบบงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่วัดจากการรับรู้ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่องานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกที่ได้รับ การตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจจากปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนั้น

องค์ประกอบของคุณลักษณะงาน

Turn, & Lawence (1965) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะของงานไว้ 6 องค์ประกอบซึ่งต่อยอดจากแนวคิดของ Hackman and Oldham ดังนี้

1. ความหลากหลาย คือ ลักษณะงานที่ต้องการความรู้ความสามารถ และทักษะที่หลากหลายที่สามารถนำมาเสริมสร้างการทำงานให้ตีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการใช้ความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ แล้วนำมาบูรณาการปรับใช้ในการทำงาน

2. ความมีอิสระ คือ ระดับความมีอิสระในการทำงาน โดยการให้อำนาจในการคิดและตัดสินใจในงานแก่พนักงานในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ ภายใต้ขอบเขตที่สามารถรับผิดชอบในผลงานนั้นได้

3. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ งานที่มีการกำหนดวิธีการ ขอบเขตและระดับของการใช้อำนาจในงานอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

4. ความรู้และทักษะ คือ งานที่ต้องการความรู้และทักษะเฉพาะในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของพนักงาน โดยความรู้และทักษะสามารถเพิ่มพูนได้จากการเรียนรู้ฝึกฝนปฏิบัติให้มากขึ้น รวมถึงจากการสะสมประสบการณ์ในการทำงานที่มากขึ้น

5. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม คือ ระดับของโอกาสที่ได้พบปะพูดคุย และทำความคุ้นเคยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ซึ่งทักษะทางสังคมนั้นมีความสำคัญมากในการทำงาน เพื่อให้เกิดการประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

6. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีทางเลือก คือ ระดับของโอกาสที่เข้าร่วมงานกับผู้อื่นโดยใช้งานเป็นตัวกลางเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างงาน

Hackman, & Oldham (1976) ได้เสนอทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (The Job Characteristics Model) เป็นแนวความคิดออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในงานที่อธิบายถึงความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของงานและผลที่ตามมาของคุณลักษณะดังกล่าว โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญของงาน (Core Job Dimensions) 5 ประการ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ระดับความหลากหลายของงานที่ต้องการทักษะ ความรู้และสติปัญญาที่แตกต่างกัน ความหลากหลายของทักษะจะทำให้เกิดความรู้สึกท้าทายและสนุก ยิ่งงานที่นำไปสู่ทักษะต่าง ๆ ได้มากเท่าใด งานนั้นจะมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากเท่านั้น

2. ความชัดเจนของงาน (Task Identity) คือ การทำงานที่พนักงานได้รับผิดชอบตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นและเห็นผลงานที่ทำออกมา จนทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ ความสำคัญของงานเป็นการสร้างความรู้สึกว่าการที่ตนทำนั้นมี ความหมาย หากงานนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตตนเองหรืองานของผู้อื่น ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) คือ ความมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน มีอิสระในการทำงาน ตัดสินใจงานด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและล้มเหลวของงานที่ทำอย่างมาก

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลของการทำงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Schermerhorn (1996) กล่าวว่า การออกแบบคุณลักษณะงาน จะเริ่มต้นจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยาก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. การทำให้งานมีแนวทางปฏิบัติที่ง่าย (Job simplification) การกำหนดขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีความอย่างชัดเจน ออกแบบขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง

ไม่เน้นรายละเอียดของงานที่ซับซ้อนมากนัก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการวางแผนงานใด ๆ แต่จะเป็นการมอบหมายให้จากชั้นบังคับบัญชาที่สูงกว่า

2. การขยายขอบเขตของงาน (Job enlargement) เป็นการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติกิจกรรมหลายอย่างไปพร้อมๆ กัน

3. การหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงานโดยให้มีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกลักษณะตามความสามารถ ความต้องการ และความถนัด

4. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงานโดยการมีมติในเชิงลึก ให้งานมีความซับซ้อนท้าทายของงานที่ช่วยเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในการปฏิบัติงาน

Morgeson, & Humphrey (2006, pp. 39-92) ได้ทำการศึกษารวบรวมจากงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงาน และได้สรุปคุณลักษณะของงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ คุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเอง คุณลักษณะของงานนสังคม และคุณลักษณะของงานคันสภาพแวดล้อม ซึ่งต่างจากคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman, & Oldham ที่จัดอยู่ในกลุ่มคุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเอง Morgeson, & Humphrey ได้เสนอคุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเองเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Hackman, & Oldham 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Task Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานหลาย ๆ อย่างที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากความหลากหลายทางทักษะ (Skill Variety) เนื่องจากผลงานวิจัยพบว่า ความหลากหลายของงาน (Task Variety) จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่ามีปริมาณงานมากเกินไป (Job Overload) รวมด้วย ในขณะที่การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) จะทำให้รู้สึกว่างงานนั้นทำลายความสามารถ และส่งผลให้เกิดความผูกพันกับงานที่ทำ

2. ความซับซ้อนของงาน (Job Complexing) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีหลายแง่มุมและมีความยากลำบากในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะถูกนำมาปรับใช้กับการออกแบบงานที่ใช้เครื่องจักรเพื่อให้งานมีความง่ายมากขึ้น โดยจากผลงานวิจัยพบว่า งานที่มีความซับซ้อนจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน (Job Involvement) แต่ก็ส่งผลให้รู้สึกว่ามีปริมาณมากเกินไป (Job Overload)

3. กระบวนการด้านข้อมูล (Information Processing) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่จำเป็นต้องอาศัยการให้ความใส่ใจ และจัดการกับข้อมูล ซึ่งจากผลงานวิจัยพบว่า การออกแบบที่มีกระบวนการค้นข้อมูลในระดับสูงนั้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานแต่จะส่งผลให้องค์การจำเป็นต้องมีการเพิ่มผลตอบแทนให้แก่พนักงาน รวมไปถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

4. การแก้ปัญหาในงาน (Problem Soling) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่จำเป็นต้องใช้ความคิด หรือแนวทางการแก้ปัญหาในการทำงาน ซึ่ง Morgeson, & Humphrey เชื่อว่างานที่ต้องใช้ความคิดแก้ไขปัญหาคงส่งผลให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจในงาน

5. ลักษณะเฉพาะด้านของงาน (Specialization) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรือจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ซึ่งมอร์เกสัน และฮัมเฟรย์ เชื่อว่างานที่ลักษณะเฉพาะด้านจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจในงาน และรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ

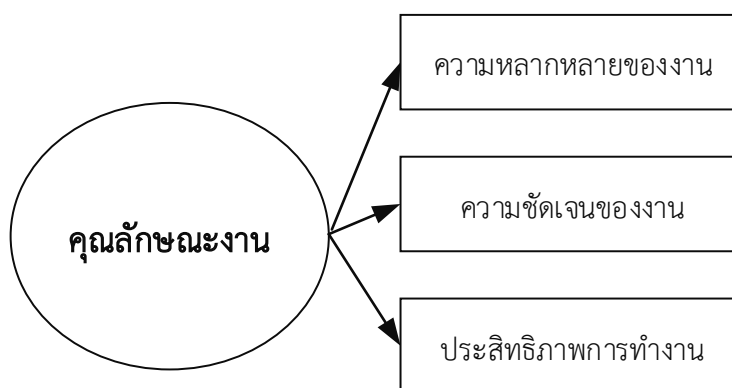
จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยพบว่าองค์ประกอบของคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้มีการเสนอแนวคิดในบริบทที่แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยขอสรุปองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน แสดงได้ดังตาราง 5



ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะงาน

องค์ประกอบคุณลักษณะงาน	Turn and Lawrence (1965)	Hackman & Oldham (1976)	Schermerhon (1996)	Morgeson & Humphrey (2006)	ความถี่
1. ความหลากหลายของงาน	✓	✓		✓	3
2. ความชัดเจนของงาน	✓	✓	✓	✓	4
3. ความสำคัญของงาน		✓			1
4. ความซับซ้อนของงาน				✓	1
5. กระบวนการด้านข้อมูล				✓	1
6. ประสิทธิภาพในการทำงาน	✓	✓	✓		3
7. การแก้ปัญหาในงาน				✓	1
8. การหมุนเวียนตำแหน่งงาน			✓		1
9. การเพิ่มคุณค่าในงาน			✓		1
10. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	✓				1
11. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีทางเลือก	✓				1
12. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ		✓			1

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาว่า คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างไร จุดเน้นในการวิจัยครั้งนี้ คือคุณลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นักวิชาการได้เสนอแนวคิดคุณลักษณะงานที่หลากหลายในบริบทการศึกษาที่แตกต่างกัน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ว่าคุณลักษณะงาน วัดโดยตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนของงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับองค์ประกอบคุณลักษณะงาน วัดได้ด้วยตัวแปรแฝง ดังนี้



ภาพ 7 องค์ประกอบคุณลักษณะงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบวิธีการของการเพิ่มคุณค่าของงานตามกรอบความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ ว่างานนั้นมีความสำคัญและต้องใช้ทักษะความสามารถในการออกแบบงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่วัดจากการรับรู้ของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกที่ได้รับจากการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจจากปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนั้น

นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

Hackman, & Oldham (1976) กล่าวว่า ความหลากหลายในงาน หมายถึง ระดับงานที่ต้องมีความหลากหลายกิจกรรมในการทำงาน และใช้ทักษะและความสามารถแตกต่างกันของแต่ละบุคคล

Morgeson, & Humphrey (2006) กล่าวว่า ความหลากหลายของงาน คือ ความหลากหลายของคุณสมบัติงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงลักษณะงานที่พนักงานถูกคาดหวังว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่แตกต่างหลากหลายกันไป

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563.น.29)กรอบความคิดที่บุคคลมีต่องานของตนทั้งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ทราบรายละเอียดข้อมูลในแง่มุมต่างๆ โครงสร้างความสำคัญและคุณค่าของงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงมีอิสระในการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

วรลักษณ์ มากศิริ (2562, น. 16) กล่าวว่า ความหลากหลายในงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงขอบเขตงานที่ตนเองลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งมีภารกิจที่แตกต่างและหลากหลายกันออกไป

กล่าวโดยสรุป ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานหลาย ๆ อย่างที่มีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน นำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญเพิ่มพูนทักษะมากยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ความชัดเจนของงาน

ความชัดเจนของงาน ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

Hackman, & Oldham (1976) ความชัดเจนของงาน คือ การทำงานที่พนักงานได้รับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนงานเสร็จสิ้นและเห็นผลของงานที่กระทำออกมาจนสำเร็จ ลุล่วง เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนเองกระทำขึ้นมา

Mike Woodcock (1989, p. 116) กล่าวว่า ความชัดเจนของงาน คือการกำหนดบทบาทสมาชิกในทีมที่ต้องเข้าใจบทบาทของตน มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทุกคนรู้หน้าที่ เพื่อกำหนดพฤติกรรมสมาชิกในทีมงานให้มีความชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่

อุทุมพร มะโนคำ (2562) กล่าวว่า ความชัดเจนของงานเป็นการออกแบบงานรวมถึงการใช้ทักษะต่าง ๆ ในงาน ความมีอิสระในงานเพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้

กล่าวโดยสรุป ความชัดเจนของงาน หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบตามลักษณะของงานที่บุคคลได้รับผิดชอบให้มีความเฉพาะเจาะจง ซึ่งต้องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการกำหนดขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงาน ออกแบบขอบเขตงานที่ไม่เน้นรายละเอียดซับซ้อนมาก

นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน ให้ได้บรรลุตามเป้าหมาย ทันตามระยะเวลา และผลงานที่ได้มีคุณภาพ ซึ่งอาจจะใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

Ryan, & Smith (1954, p. 276) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวก กับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนไปกับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังคน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556, น. 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการ ให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดประหยัดเวลามากที่สุดใช้ความพยายาม ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความถูก

ต้อง และการทำงานให้สำเร็จ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้ คือ ตรงกับมาตรฐานการบรรลุมัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, น. 16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้อง ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือรวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมายถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่พึงพอใจขององค์กร

ฐิติรัตน์ ชะเอม (2563, น.7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจากทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ต่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน

Becker, & Neuhauser (1975) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร เพื่อการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นเป็นองค์กรระบบเปิด (Open system) ยังมีปัจจัยประกอบสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ หรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง หรือมีความไม่แน่นอน
2. การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ ทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. หากพิจารณาควบคู่กันการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้นต่อประสิทธิภาพ จะสามารถมองเห็นผลการทำงานองค์กรได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดสอบและเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น โครงสร้างระเบียบปฏิบัติผลการปฏิบัติจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson, & Plowman (1953, p.50) ได้กล่าวถึงแนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน สรุปลักษณะประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อดังนี้

1. ด้านคุณภาพงาน (Quality) งานที่จะได้ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามกำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายของ หน่วยงานที่วางไว้ และควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ หรือได้ปริมาณงานมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดไว้

3. ด้านเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

กล่าวโดยสรุป คือ ประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความสามารถและทักษะในการทำงาน ตามบทบาทความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีอิสระ ทำงานที่มีแนวทางปฏิบัติที่ง่าย เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุบนิยามเชิงปฏิบัติการของ คุณลักษณะงานและวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของงาน ความชัดเจน ของงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ดังตาราง 6

ตาราง 6 สรุปความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะงาน

องค์ประกอบย่อย	ความหมาย	นิยามเชิงศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
ความหลากหลายของงาน	ลักษณะของงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถเปิดโอกาสให้ได้ทำงาน หลากๆ อย่างที่มีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน นำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญเพิ่มพูนทักษะมากยิ่งขึ้น	ศึกษานิเทศก์รับรู้ได้ว่า ลักษณะของงานมีความท้าทาย ซึ่งอาศัยความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนทักษะให้เกิดความชำนาญ นำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	1. เชื่อว่างานนิเทศการศึกษาต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ 2. งานมีความท้าทายเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ทำงานได้อย่างหลากหลาย 3. ได้รับการส่งเสริม ความก้าวหน้า และเพิ่มพูนความสามารถของตน
ความชัดเจนของงาน	เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบตาม ลักษณะของงานที่ รับผิดชอบให้มีความ เฉพาะเจาะจง รู้รู้ว่า ต้องใช้ความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการกำหนด ขั้นตอนมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ออกแบบ ขอบเขตงานที่ไม่เน้น รายละเอียดซับซ้อน มาก	ศึกษานิเทศก์รับรู้ถึง บทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบของงาน เข้าใจ ขั้นตอนการทำงานที่ทำ กำหนดขั้นตอนการทำงาน ที่ไม่เน้นรายละเอียด ซับซ้อน	1. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมาย 2. รับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความ เฉพาะเจาะจง 3. รับรู้การกำหนดขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ไม่เน้น รายละเอียดซับซ้อน
ประสิทธิภาพการทำงาน	ความสามารถในการใช้ ทักษะในการทำงาน ตามบทบาทความ รับผิดชอบของ สามารถตัดสินใจด้วย ตนเอง	ศึกษานิเทศก์สามารถใช้ ทักษะการทำงานตาม บทบาทความรับผิดชอบ ของที่กำหนดแนวปฏิบัติ สามารถตัดสินใจได้อย่าง	1. สามารถใช้ทักษะการ ทำงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ 2. สามารถตัดสินใจในการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อย	ความหมาย	นิยามเชิงศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
	อย่างมีอิสระ ทำงานที่มี แนวทางปฏิบัติที่ง่าย เพื่อให้เกิดความ รับผิดชอบต่อ ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ โดยใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	อิสระ มุ่งเน้นผลลัพธ์การ ทำงานโดยใช้ทรัพยากรใน การทำงานได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด	3. ใช้ทรัพยากรในการทำงาน ได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์ สูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน

โสสมัยลีรี มุลมองทิพย์ (2556) ได้ทำการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานแต่ละด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ต่างก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

ทวีศักดิ์ แร่งแขวง, และอภิรดา สุทธิสานนท์ (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

หนูแดง ปลั่งกลาง (2558) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐการในสำนักงานอัยการภาค 3 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อนุพงษ์ สอดสี และคณะ (2559) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 5 พบว่าปัจจัยลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และเป็นปัจจัยการจูงใจระดับร้อยละ 44.6

สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) ทำการศึกษาว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสพการณ์ในงานและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้

ดรุณี ชมศรี พรชัย จุลเมตต์, และนรินทร์ กระจายกลาง (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งให้เห็นว่า งานของพยาบาลมีความหลากหลาย การได้รับมอบหมายให้กับผิดชอบงานจึงมีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน พบว่า คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ

ปรัตติ พันธุ์จบสิงห์ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความท้าทายของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ร้อยละ 0.24 ซึ่งอธิบายได้ว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกถ้าพนักงานยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น

บุษกรธิกา นิลผาย (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมาพบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์และทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ในงานมากที่สุดคือ คุณลักษณะงานด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ส่วนคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายทักษะ

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน “ด้านความท้าทายของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน

ณัฐนิชา สมฤทธิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวหนึ่ง ในจังหวัดพังงา พบว่าระดับลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุทุมพร มะโนคำ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคลากรที่ได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองจะทำให้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

ประภารัตน์ จิรสินไพศาล (2564) ได้ทำการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

นริศรา ศรีโพธิ์ และคณะ (2565) ทำการศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่า ทรัพยากรงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน การมีทรัพยากรของงานหรือสภาพสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยได้ร้อยละ 56.1

ตาราง 7 สรุปผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ที่	งานวิจัย	ตัวแปรต้น	ลักษณะความสัมพันธ์	ตัวแปรตาม
1	โสมย์สิริ มุลมองทิพย์ (2556)	คุณลักษณะงาน	สัมพันธ์	ความผูกพันต่อองค์กร
2	ทวีศักดิ์ รองแขวง, และอภิรดา สุทธิสานนท์ (2556)	คุณลักษณะงาน	สัมพันธ์	แรงจูงใจ
3	หนูแดง ปลั่งกลาง (2558)	ลักษณะงาน	สัมพันธ์ทางบวก	ความผูกพันต่อองค์กร
4	อนุพงษ์ สอดสี และคณะ (2559)	ลักษณะงาน	ทำนายและจูงใจ	ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ
5	สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560)	ลักษณะงาน	ทำนาย	ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ
6	ดรุณี ชมศรี พรชัย จุลเมตต์, และนรินทร์ กระจายกลาง (2561)	ลักษณะงาน	สัมพันธ์ทางบวก	ความผูกพันต่อองค์กร
7	ลิขิตา เถลิมพลโยธิน, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2565)	คุณลักษณะของงาน	อิทธิพลทางบวก	ความผูกพันในอาชีพ
8	ปীরาดิ พันธุ์จบสิงห์, และธีรชินภัทร รามเดชะ (2561)	ลักษณะงาน	มีอิทธิพล	ความผูกพัน

ที่	งานวิจัย	ตัวแปรต้น	ลักษณะ ความสัมพันธ์	ตัวแปรตาม
9	บุณฑริกา นิลผาย (2562)	คุณลักษณะงาน	สัมพันธ์	ความผูกพันในงาน
10	เทียนศรี บางม่วงงาม (2562)	คุณลักษณะงาน	สัมพันธ์	ความผูกพันต่อ องค์กร
11	ณัฐนิชา สมฤทธิ์ (2564)	ลักษณะงาน	มีผล	ความผูกพันกับ องค์กร
12	อุทุมพร มะโนคำ (2564)	ลักษณะงาน	มีผล	ความผูกพันต่อ องค์กร
13	ประภารัตน์ จิรสินไพศาล (2564)	ลักษณะงาน	สัมพันธ์	ความผูกพันต่อ องค์กร
14	นริศรา ศรีโพธิ์ (2565)	ทรัพยากรงาน	สัมพันธ์ทางบวก	ความผูกพันในงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้องค์ประกอบคุณลักษณะงาน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนของงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

2. ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

การสร้างสัมพันธ์ภาพภายในองค์กร คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความคุ้นเคยรู้จักกัน เกิดความรักใคร่และเข้าใจอันดีต่อกัน (ดลนภา ตีบุปผา, 2555) เนื่องจาก สภาพการทำงานเป็นปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในระดับตำแหน่งเดียวกัน โดยที่แต่ละคนไม่มีอำนาจเหนืออีกฝ่าย

ความหมายของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน การเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ การแสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่น ต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัท เท่าเทียมกับพนักงานทุกคน

Deery, Iverson, & Walsh (2010) กล่าวว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คือ บุคคลที่ทำงานด้วยกันในบทบาทฐานะคนงานสามารถแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของตน เมื่ออีกคนต้องเผชิญกับปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานยังสามารถส่งผลกระทบต่อ ระดับความเครียดของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาและความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

นันทพร ทองลิ้ม (2563, น. 16) กล่าวว่า สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานในระดับเดียวกัน แม้ว่าจะมาจากที่แตกต่างกันก็ตาม เป็นความสัมพันธ์ที่มีมิติต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะมีการร้องขอหรือไม่ก็ตาม ด้วยการแสดงความเป็นมิตร เกื้อกูลช่วยเหลือกันและกัน

มุกลินท์ สิงห์สาครเดชา, และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2565) กล่าวว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลภายในหน่วยงานมีการน้อมรับการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม เต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับคำร้องหรือความต้องการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม มีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎขององค์กรอย่างเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานก็ตาม เคารพในความเป็นส่วนตัว ไม่วิจารณ์อย่างเปิดเผยในที่สาธารณะ หลีกเลี่ยงการใส่ร้ายป้ายสีและถูกเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ที่เกิดจากการทำงานของบุคคลกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในสายงาน เกิดการทำงานที่ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ เกิดจากการติดต่อกันโดยทางกายหรือทางวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนงาน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

แนวคิดทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Schultz

Schultz (1960) กล่าวว่า แนวคิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเกิดขึ้นได้จากความต้องการพื้นฐานของบุคคล 3 ประการคือ

1. ความต้องการความเป็นพวกพ้อง หมายถึง การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นคนในกลุ่มเดียวกัน มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น จึงมีการแสดงพฤติกรรมให้เป็นตัวดึงดูดความสนใจ เช่น พยายามสร้างชื่อเสียง ทำงานเป็นที่ยอมรับ
2. ความต้องการมีอำนาจควบคุม หมายถึง บุคคลจะพยายามแสดงความสามารถของตนเอง แสดงการต่อต้าน การปฏิเสธ คุกคามเพื่อใช้ในกระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่ต้องการมีอิทธิพลและมีอำนาจเหนือผู้อื่น

3. ความต้องการความรักใคร่ชอบพอ หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์ โดยแสดงออกถึงความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดและได้รับสิ่งเหล่านั้นกลับมา

หลักการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Schultz (1960) เสนอไว้มี 4 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และในพฤติกรรมทางสังคมที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุม ความรักใคร่ชอบพอ จะต้องมีการผสมผสานแสดงออกมาเป็นสัดส่วนที่อธิบายได้

2. พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ลักษณะและรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์ของบุคคลมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวโดยจะลอกเลียนแบบมาจากประสบการณ์ในวัยเด็กหรือพฤติกรรมของบิดามารดา และตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

3. ความผสมผสานกันกันอย่างพอดีระหว่างความต้องการทั้ง 3 ด้าน ในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการสร้างความสามัคคี

4. มนุษย์อยู่ร่วมกันผูกพันเป็นกลุ่ม จะเกิดขึ้นได้ต้องผ่านขั้นตอนของความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุม และความรักใคร่ชอบพอ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการกลุ่ม ความต้องการของกลุ่มจะค่อยๆ ถอยกลับไปสู่ความเป็นพวกพ้องเป็นวัฏจักรเช่นนี้เรื่อยไป

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Beyer & Marshall.

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Beyer, & Marshall (1981) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มวิชาชีพเดียวกันกล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในวิชาชีพเดียวกับในทางบวก หรือในรูปแบบการสร้างความรู้สึที่ดีต่อกันภายในกลุ่มบุคลากร เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อนและเอกลักษณ์ร่วม อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพลังอำนาจวิชาชีพ โดยมีมุมมอง 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติการตัดสินใจ และมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Sullivan (Interpersonal Relationship Theory of Harry Stack Sullivan)

Sullivan (1953, pp. 57-60) กล่าวว่า บุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลพวงมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของความสัมพันธ์กับผู้อื่นตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นโครงสร้างที่สำคัญของบุคลิกภาพและยังเน้นย้ำถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมเนื่องจากเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีก็จะก่อให้เกิดปัญหาตามมาเป็นผลมาจากการขาดความพึงพอใจ แนวคิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บน

พื้นฐานของความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจ และความรักใคร่ชอบพอกันถ้ามีการทำงานร่วมกันในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันภายในทีมงานมีความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจวิชาชีพ

องค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Moos (1986) กล่าวว่า องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในมิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimensions) การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของพยาบาลประจำการต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนพยาบาลประจำการและกระตุ้นให้พยาบาลประจำการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่พยาบาลรับรู้ว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน และมีความผูกพันในงาน
2. ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) หมายถึง การรับรู้จากหัวหน้างานให้การสนับสนุนในด้านการยกย่องชมเชย และให้กำลังใจ และกระตุ้นให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

Beyer, & Marshall (1981) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานว่าประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นใจและความไวใจ (Confidence and Trust) หมายถึง การมีเชื่อมั่นในความสามารถซึ่งกันและกัน ความตรงไปตรงมาต่อกัน เปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและความรู้สึกของตนเองต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนงาน
2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจที่จะแบ่งปัน ความรู้ให้แก่กัน สมัคใจในการช่วยทำงาน แบ่งเบาปริมาณงานของเพื่อนร่วมงานรวมถึงปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน
3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก การยอมรับนับถือและเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่นการให้กำลังใจซึ่งกันและกันทุกเรื่องทั้งนอกเหนือจากเรื่องงาน การเป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) หมายถึง การให้ความสนใจและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งอาจจะแสดงออกโดยการสังสรรค์กันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การมีทัศนคติที่ดีและมีการแสดงออกที่อบอุ่นในการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้ม มีการร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่างๆ

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) หมายถึง ความร่วมมือกัน กระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันในกลุ่มยอมรับในความแตกต่าง และยอมรับในความสามารถของบุคคล การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีการรวมกลุ่มและกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน มีการทบทวนและประเมินรวมถึงแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมสนับสนุนและตระหนักถึงคุณค่าในผลงานของบุคคลอื่น ที่แสดงออกโดยการร่วมมือต่อโครงการใหม่ ๆ วิพากษ์วิจารณ์ผลงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหากพบวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันโดยตรงไปตรงมา ที่รับรู้การมีอิสระ ความไวใจต่อกัน มีการแบ่งปันข้อมูลและมีความเต็มใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่น มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา สามารถสื่อสารแบบตัวต่อตัว เป็นกันเองได้ สมาชิกในข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึง การสร้างความรู้สึกยอมรับสมาชิกในทีมอย่างจริงจัง มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียดและสามารถวิพากษ์วิจารณ์สมาชิกในทีมได้อย่างสร้างสรรค์ พิจารณาขอบเขตหน้าที่ของสมาชิกด้วยความจริงจัง ปราศจากอคติ มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง มีความมั่นคงและสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคนโดยปราศจากการควบคุมกันและกัน

Edelman (1993) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. การยอมรับในการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม
2. การสมัครใจในการให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การให้ความร่วมมือในการรักษากฎของส่วนร่วมร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วยก็ตาม

4. การร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคน แม้จะไม่ชอบเพื่อน
5. เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานทุกคน
6. ไม่วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผย
7. ไม่ว่าร้ายเพื่อนร่วมงานต่อหัวหน้างาน

Elton Mayo (1954) เสนอแนวคิดจากการที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ จากการทดลองที่ Hawthorn ใกล้เมือง Chicago U.S.A สรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงาน คนงานที่สามารถปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มคนงานด้วยกัน จะมีความสุขและเพิ่มผลผลิตมากกว่าคนงานที่ไม่พยายามปฏิบัติหรือปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์ที่กลุ่มปฏิบัติกันกฎเกณฑ์เหล่านี้ตกลงกันเองและยึดถือกันภายในกลุ่ม และยังผลให้คนงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของพรรคพวก

2. กลุ่มพฤติกรรมของกลุ่มมีอิทธิพลสูงใจ และสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้และกลุ่มย่อมมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหาร โดยอาจจะเพิ่มผลผลิตหรือลดผลผลิตก็ได้

3. การให้รางวัลและการลงโทษของสังคมในหมู่คนงานด้วยกัน เช่น การให้ความเห็นอกเห็นใจของกลุ่ม แต่ละบุคคลการให้ความนับถือและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และกลุ่มต่อแต่ละบุคคล มีอิทธิพลต่อคนงานมากกว่าการที่ฝ่ายบริหารจะให้รางวัลเป็นตัวเงินต่อคนงานเหล่านี้

4. การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าฝ่ายบริหารปรึกษากลุ่มและหัวหน้าของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการนี้ ใบบนที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขบวนการมนุษยสัมพันธ์ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่น่ารัก เป็นนักฟังที่ดี เป็นมนุษย์ไม่ใช่เป็นนายต้องให้ข้อคิดแล้วให้คนงานตัดสินใจ ย่าเป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาเสียเอง ขบวนการมนุษยสัมพันธ์จึงเชื่อว่าการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับการให้โอกาสคนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะได้มาซึ่งการควบคุมบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ

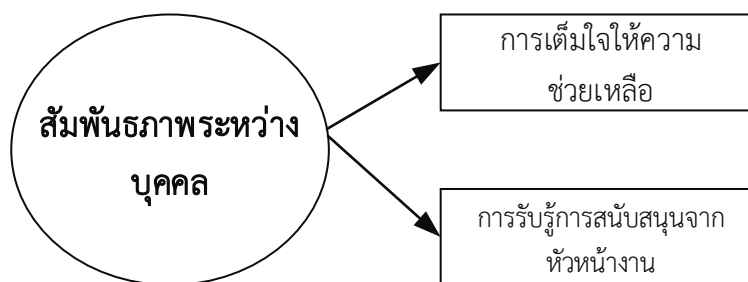
5. การบริหารแบบประชาธิปไตย พนักงานทำงาน ได้ผลงานดีมาก ถ้าเขาได้จัดการงานที่เขารับผิดชอบเอง โดยมีการควบคุมน้อยที่สุดจากผู้บริหาร หลังจากที่ได้มีการปรึกษาร่วมกันแล้ว

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่าองค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้มีการเสนอแนวคิดในบริบทที่แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงขอสรุปองค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แสดงได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	Elton Mayo (1954)	Beyer and Marshall (1981)	Moos (1986)	Edelman (1993)	ความถี่
1. ด้านการมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน			✓		1
2. การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ	✓	✓	✓	✓	4
3. การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	✓	✓	✓		3
4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์		✓			1
5. การสมัครใจให้ความร่วมมือ				✓	
6. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน		✓			1
7. การริเริ่มสร้างสรรค์		✓			1
8. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด		✓			1
9. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม		✓			1
10. การยอมรับในการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม				✓	1
11. เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานทุกคน				✓	1
12. ไม่วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผย				✓	1
13. ไม่ว่าร้ายเพื่อนร่วมงานต่อหัวหน้างาน				✓	1
14. ข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงาน	✓				1
15. พฤติกรรมของกลุ่ม	✓				1

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างไร จุดเน้นในการวิจัยครั้งนี้ คือสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นักวิชาการได้เสนอแนวคิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ที่หลากหลายในบริบทการศึกษาที่แตกต่างกัน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคล วัดโดยตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย การเต็มใจให้ความช่วยเหลือและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน สำหรับองค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างบุคคล วัดได้ด้วยตัวแปรแฝง ดังนี้



ภาพ 8 องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ที่เกิดจากการทำงานของบุคคลกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในสายงาน เกิดการทำงานที่ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ เกิดจากการติดต่อกันโดยทางกายหรือทางวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนงาน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเต็มใจให้ความช่วยเหลือ

สำหรับแนวคิดการเต็มใจให้ความช่วยเหลือ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย สามารถสรุปได้ดังนี้

Podsakoff (n.d. อ้างถึงใน สิริสุสร กระจ่างสุนทร, 2554, น. 9) กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความสมัครใจเป็นการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยไม่มีความเห็นแก่ตัว อีกทั้งมีความพยายามสร้างความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นในองค์กรตลอดจนให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

Organ (1988) กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึงการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่นในองค์กร เมื่อเกิดปัญหาหรือพวกเขาเหล่านั้นต้องการความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน

สรุปได้ว่า การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความเชื่อมั่น ความรู้สึกเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ให้แก่มิตร ยินดีช่วยทำงาน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน สมัครใจให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอจากเพื่อนร่วมงาน เต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่นให้กำลังใจ ทุกเรื่องทั้งนอกเหนือจากเรื่องงาน เป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร

นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน สรุปได้ดังนี้

Rhoades, & Eisenberger (2002) กล่าวว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นสิ่งในมุมมองของพนักงานหัวหน้างานเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรซึ่งมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานจะรับรู้ถึงการกระทำของหัวหน้างานว่าให้ความห่วงใยหรือใส่ใจในความเป็นอยู่ของพวกเขาอย่างไร และพนักงานมีความเข้าใจว่าการที่หัวหน้าประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งต่อไปยังผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ซึ่งจะทำให้พนักงานเชื่อมโยงการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการรับรู้

วิวรรธณี วงศาไชโย (2558, น. 14) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยตรงเพราะพนักงานจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหัวหน้างานมากที่สุดจึงเกิดเป็นการสร้างความสัมพันธ์เบื้องต้นในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ขึ้นอยู่กับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ถ้าพนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าที่ดี พนักงานจะเกิดความไว้วางใจมีความสุขในการทำงาน ได้รับกระซังแนะ ให้ความช่วยเหลือด้านการงาน ให้รางวัลตามโอกาสอันควร ให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการงาน

ชลัญญา ปัญญา (2562, น. 6) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่เปรียบเสมือนเป็นตัวแทนขององค์กร โดยหัวหน้างานจะเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญในตัวบุคคลรวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ต่อความอยู่ดีมีสุขของบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์ทำงานว่าได้รับการสนับสนุนด้วยความมั่นใจและไว้วางใจในการทำงานตามศักยภาพของตนจากหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา ด้วยการให้การสนับสนุนด้านการยกย่องชมเชย และให้กำลังใจ กระตุ้นให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงานโดยยึดเป้าหมายของการทำงานเป็นสำคัญ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การเต็มใจให้ความช่วยเหลือและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ดังตาราง 9

ตาราง 9 สรุปความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของปัจจัยสัมพันธ์ภาวะระหว่างบุคคล

องค์ประกอบย่อย	ความหมาย	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อความ)
การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ	พฤติกรรมกรแสดงออก ด้วยความเชื่อมั่น ความรู้สึกเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ให้แก่งาน ยินดีช่วยทำงาน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน สมครใจให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอจากเพื่อนร่วมงาน เต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่นให้กำลังใจทุกเรื่องทั้งนอกเหนือจากเรื่องงาน เป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร	ศึกษานิตเทศก์มีความเชื่อมั่นที่จะแบ่งปันความรู้แก่สมาชิกด้วยความเต็มใจให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจทุกเรื่อง เป็นที่ปรึกษาเมื่อได้รับการร้องขอจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงส่งเสริมความก้าวหน้าด้วยความเป็นมิตร	1. มีความมั่นใจที่จะแบ่งปันความรู้แก่ครูและผู้เรียน 2. มีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง 3. เป็นผู้ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร
การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	ทัศนคติของบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์ทำงาน ว่าได้รับการสนับสนุนด้วยความมั่นใจและไว้วางใจในการทำงานตามศักยภาพของตนจากหัวหน้างานและ ผู้บังคับบัญชา ด้วย	ศึกษานิตเทศก์รับรู้ได้ว่าถึงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการทำงาน รับรู้ถึงการยกย่องชมเชยให้กำลังใจจากหัวหน้างานและ ผู้บังคับบัญชาที่กระตุ้นต่อการทำงานมีแรงผลักดันในการทำงานด้วยการยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ	1. ได้รับความไว้วางใจในการทำงานตามศักยภาพ 2. รับรู้ถึงการยกย่องชมเชยของหัวหน้างานที่กระตุ้นต่อการทำงาน 3. มีแรงผลักดันในการทำงานด้วยการยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ

องค์ประกอบย่อย	ความหมาย	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
	การให้การสนับสนุน ด้านการยกย่อง ชมเชย และให้ กำลังใจ กระตุ้นให้ แรงสนับสนุนต่อ เพื่อนร่วมงานโดยยึด เป้าหมายของการ ทำงานเป็นสำคัญ		

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปราโมช ธรรมกรณ์ และคณะ (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท แอล เอล มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือ (ส่วนธุรกิจโรงแรม) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในงาน ซึ่งอำนาจพยากรณ์ทั้งความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีระดับความผูกพันสูงตามไปด้วย

สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสามารถร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้

ทิชากร รอดแสง, และภาวิณี เพชรสว่าง (2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว กรุงเทพฯ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ ด้านการให้การ

สนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และความเป็นอิสระจากการคุกคามส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พิชิตพล กันทะ (2561) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริการราชการส่วนภูมิภาคในเขตพื้นที่ 4 พบว่า ข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

คนากร สุขคันธรักษ์, และชวนชื่อ อัคคะวณิชชา (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านการยอมรับอำนาจซึ่งกันและกันและด้านความพึงพอใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านความไว้วางใจและด้านความมุ่งมั่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กฤตยา ธัชศฤงคารสกุล (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (ด้านประสบการณ์ทำงาน) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 10 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ที่	งานวิจัย	ตัวแปรต้น	ลักษณะความสัมพันธ์	ตัวแปรตาม
1	ปราโมช ธรรมกรณ์ และคณะ (2560)	ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร	มีผล	ความผูกพันต่อองค์กร
2	ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สัมพันธ์ทางบวก	ความผูกพันในงาน
3	สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560)	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	ทำนาย	ความผูกพันในองค์กร

ที่	งานวิจัย	ตัวแปรต้น	ลักษณะ ความสัมพันธ์	ตัวแปรตาม
4	ทิตากร รอดแสง ภาวิณี เพชรสว่าง (2561)	สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	ส่งผล	ประสิทธิภาพในการทำงาน
5	พิชิตพล กันทะ (2561)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มีอิทธิพล	ความผูกพันต่อองค์กร
6	คณากร สุขคันธรักษ์, และชวนชื้อ อัคระวณิชชา (2561)	ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร	มีอิทธิพล	ความตั้งใจอยู่
7	กฤตยา รัชต์สูงคารสกุล (2562)	ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	มีอิทธิพล	ความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้องค์ประกอบสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ซึ่งวัดโดยตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วย การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน และคุณภาพของความสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนของข้อสมมติพื้นฐานร่วมที่สมาชิกในกลุ่ม ได้เรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และบูรณาการภายในองค์กรให้ประสานสอดคล้องกัน ซึ่งเมื่อข้อสมมติพื้นฐานเหล่านี้สามารถนำมาใช้งานได้ดี จนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ก็จะไปสอนให้แก่สมาชิกใหม่ให้รับทราบถึงแนวทางที่ถูกต้องที่จะรับรู้ คิด และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อปัญหาต่าง ๆ (Schein, 2010, p. 18)

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

พัฒนา อินทะเรืองศรี (2559, น. 19) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิด ทศนคติ ค่านิยม ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้นๆ

วิรุฬหิจิต กลิ่นสะอาด (2560, น. 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งทีุ่บุคคลในองค์การยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี โดยมีคุณลักษณะประกอบด้วย นวัตกรรมและความเสี่ยง การให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน การให้ความสำคัญกับบุคลากร การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การไปปฏิบัติงานในเชิงรุกและความมั่นคง

วัลลภ บุตรเกตุ (2562, น. 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนปฏิบัติ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ รวมถึงประเพณี ที่สืบทอดกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ส่งต่อโครงสร้างและ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์กร ต่างให้การยอมรับและยึดถือ ปฏิบัติกันและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานให้กับคนรุ่นหลังสืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

สิริขวัญ หงส์สุวรรณกุล (2562, น. 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนการ ปฏิบัติทั้งด้านความรู้สึกร่วมและแนวทางตามความเหมาะสมในการดำเนินงานร่วมกันของสมาชิกทุกคน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนที่บุคคลในองค์กรยึดถือปฏิบัติร่วมกันอันเกิด จากการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยน สืบทอดกันมาให้เข้ากับสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อการกำหนด โครงสร้าง พฤติกรรมการทำงานที่บุคคลให้การยอมรับนับถือ

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร

กฤษณก ดวงชาต (2557, น. 162-163) กล่าวถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร สามารถเรียนรู้ได้ผ่านการสังเกตจําการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ และสามารถส่งผ่านจากรุ่นสู่ รุ่นการปรับตัวเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร

Cooke, & Lafferty (1989) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) คือ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือ กัน การทำงานมีลักษณะส่งผลให้พนักงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จการทำงานและมุ่งที่ความ พึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคล เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรม องค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ ลักษณะที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการ ตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีการวางแผนอย่างมี ประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขกับการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความ ทำทาย ลักษณะเด่นคือพนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่าจะงานได้มีความ ทำทาย ความสามารถตลอดเวลา

1.2 ด้านมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์กรที่มีพฤติกรรม และค่านิยมที่แสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของพนักงานในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆกับความก้าวหน้าของพนักงานในองค์กร ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน พนักงานทุกคนได้รับการสนับสนุนต่อการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือ พนักงานในองค์กรมีความผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 ด้านมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

1.4 ด้านมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผยและจริงใจ ได้รับความเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

ดังนั้น วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่านิยมในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/ Defensive Style) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งเน้นความมั่นคงของบุคลากร และผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึ่งพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ นิยมรอคำสั่งจากผู้บริหาร บุคลากรเน้นถึงการมีความสัมพันธ์กับบุคคลในลักษณะปกป้องและตั้งรับ เป็นทิศทางทำให้มั่นคง รู้สึกถึงความปลอดภัยและความก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่บุคลากรหลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อความสบายใจพยายามเห็นด้วยคล้อยตามความคิดเห็นคนอื่นเพื่อให้เกิดความยอมรับ การปฏิบัติตัวเหมือนคนส่วนใหญ่

2.2 ด้านเน้นกฎระเบียบ (Conventional) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกมีลักษณะแบบอนุรักษ์นิยม ยึดประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงาน ถูกควบคุมด้วยความเป็นระบบ ทุกคนในองค์กรต้องทำตามกฎระเบียบขององค์กรที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

2.3 ด้านเน้นการพึ่งพา (Dependent) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่มีการควบคุมตามสายงานการบังคับบัญชาและไม่มีส่วนร่วม ศูนย์รวมการบริหารจัดการและการตัดสินใจที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด

2.4 ด้านเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ไม่ได้รับรางวัล ทำให้บุคลากรพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไปให้คนอื่น หลีกเลี่ยงการกระทำ ที่อาจส่งผลก่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน คอยให้คนอื่นทำก่อนและฉวยโอกาสเพื่อประโยชน์ของตนเอง

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกลักษณะผู้นำมุงงาน เน้นตรงกันข้ามแข่งขัน ต่อต้านและมุ่งเจ้าระเบียบ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

3.1 ด้านการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออก คือ การเผชิญหน้ากันระหว่างบุคคลและถือว่าพฤติกรรมเชิงลบนั้นเป็นรางวัล บุคลากรชอบจับผิดซึ่งกันและกัน และแสดงอาการตำหนิและต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ พอใจกับคำตำหนิและทำตัวให้ปลอดภัยโดยไม่แสดงออกถึงการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นการปกปิดข้อบกพร่องของตัวเอง จึงเป็นการยากที่จะทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความประทับใจ

3.2 ด้านเน้นอำนาจ (Power) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่มีโครงสร้างอำนาจหน้าที่กำหนดบทบาทของแต่ละคน บุคลากรพยายามสร้างฐานอำนาจของตนเองเพื่อดูแลและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องการที่จะมีอำนาจ เพื่อรักษาความรู้สึกที่มั่นคงของตนเอง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสถานะที่อยู่เหนือกว่าสร้างอำนาจหลัก โดยการจูงใจคนอื่นๆ ในกรณีที่เป็น

3.3 ด้านเน้นการแข่งขัน (Competitive) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่สนับสนุนการแข่งขันที่มีความต้องการให้มีการแข่งขันแพ้ชนะ บุคลากรต้องการชัยชนะและต้องดีกว่าคนอื่น ทุกคนมุ่งการแข่งขัน ทำงานแข่งกันมากกว่าทำงานร่วมกันและไม่ยอมแพ้ให้ตัวเอง

3.4 ด้านเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionists) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่เน้นความสมบูรณ์แบบเจ้าระเบียบ เน้นการทำงานหนัก บุคลากรต้องพยายามหลีกเลี่ยงความผิดพลาดทั้งหลาย และยึดมั่นในระบบการทำงาน ทำให้การทำงานอาจจะใช้เวลามาก

Robbins (2001, p. 192) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือน ๆ กันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้น เกิดจากการเชื่อมโยงผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถาน และการกระทำของบุคคล ของกลุ่มขององค์กร นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาวะของกลุ่มความสำเร็จขององค์กร จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. เกิดจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรในองค์กร บริษัท ห้างร้าน สำนักงาน ฯลฯ เป็นระบบสังคมที่มีระบบที่แน่นอน
2. เป็นมรดกขององค์กร ถูกถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่งบุคคลอยู่ในสังคมใดก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น เป็นการสร้างความเจริญให้แก่วัฒนธรรมและสังคมมนุษย์ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น
3. เป็นที่รวบรวมของความคิด ความเชื่อ เจตคติ ตลอดจนค่านิยมขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร
4. เป็นสิ่งที่คนในองค์กรเห็นว่ามีคุณค่าสูงสำหรับองค์กร เป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่มองไม่เห็นแต่สัมผัสได้
5. เป็นสิ่งที่เหมือนกระจกเงาสท้อนให้เห็นบุคลิกภาพขององค์กร และบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรในระดับมหภาค

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เกิดจากการเชื่อมโยงแนวทางปฏิบัติ ที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือนกัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ กับเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนการกระทำของบุคคล ขององค์กร นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาวะของกลุ่มความสำเร็จขององค์กร จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรได้

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

Nahavandi, & R. Malekzadeh (1999, p. 93) ได้เสนอว่าองค์ประกอบหลักสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มีอยู่ 3 ประการ ตามลำดับ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้ (Observable Culture Element) เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ทั้งภายในและภายนอกทั้งสองอย่างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เช่นเดียวกับรูปแบบของบริษัท การใช้ภาษาเฉพาะ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่เป็นทางการ การจัดสำนักงาน การตกแต่ง และการปรับชื่อเสียงบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ทางสังคมและลักษณะอื่นของ

วัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้รวมไปถึงเรื่องราวความเป็นมาของบริษัทและพิธีการ เรื่องราวเหล่านี้บอกสมาชิกองค์กรถึงซึ่งพฤติกรรมใดควรมีรางวัลตอบแทนและต้องการทำวิธีการอย่างไรในการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือสิ่งใดที่ทำให้พวกเขาต้องประสบกับปัญหาความลำบากในครั้ง ๆ หลังต่อมา

2. ค่านิยม และความเชื่อ (Shared Values and Beliefs) เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ไม่ง่ายดาย สมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่ก็ได้ตระหนักถึงค่านิยมหลักและความเชื่อร่วมของสมาชิกในองค์กรว่า สิ่งใดสำคัญและสิ่งใดไม่สำคัญ ค่านิยมร่วมจะเน้นคำถาม เช่น พวกเรายินยอมเพื่ออะไรขององค์กรของพวกเราทำงานเกี่ยวกับอะไร พวกเราทำอะไรกับค่านิยมในตัวพนักงานและตัวของผู้จัดการ ค่านิยมอื่น ๆ รวมถึงความสำคัญและความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม ความเคารพต่อสิ่งที่ถูกค้าจะได้รับ หรือคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูงหรือการบริการ ค่านิยมและความเชื่อเป็นแบบฉบับที่แสดงถึงความรู้สึกซึ่งอาจจะเป็นคำพูดจากถ้อยแถลงของคณะกรรมการของบริษัทหรือเป็นภารกิจของบริษัทที่มีต่อสังคม

3. ข้อสมมติฐานพื้นฐาน (Basic Assumption) เป็นองค์ประกอบที่สังเกตเห็นได้ยากที่สุด เช่น ข้อสมมติฐานซึ่งเป็นรากฐานของค่านิยมและพฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์กร ข้อสมมติพื้นฐานเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องปัญหาของปรัชญาทั่ว ๆ ไป ซึ่งมักไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ แล้วนำเข้ามาประกอบเป็นปรัชญาการจัดการ ซึ่งเป็นระบบของค่านิยมเกี่ยวกับธรรมชาติของคนและองค์กรและวิธีการที่องค์กรจะปฏิบัติต่อธุรกิจ

French, Bell, & Zawacki. (2005, p. 1) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ขององค์กรกับสภาพแวดล้อม เช่น การครอบครอง การรับใช้ การปรองดอง หรือการตอบสนองความต้องการ ของผู้บริโภคหรือชุมชน
2. กิจกรรมของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การทำงานของบุคลากรในองค์กร
3. กิจกรรมของบุคลากรของคำว่า ความจริง (Reality and Truth) ของบุคลากรในองค์กรว่าจริงจางเพียงใด
4. การให้ความสำคัญต่อเวลา และการนัดหมายในการทำกิจกรรมภายในองค์กร
5. ธรรมชาติหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นเช่นไร เช่น ดีเลิศ สมบูรณ์แบบ หรือปฏิบัติตัวเหมือนกันหมด
6. ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรว่าเป็นแบบใด เช่น ความสนิทสนม การกระจายอำนาจ การแข่งขัน การร่วมมือ การเป็นปัจเจกบุคคลหรือเน้นกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. บุคลากรในองค์กรมีความคล้ายคลึง หรือแตกต่างกัน

McClelland (1973) เสนอบทความวิชาการเรื่อง "Testing for Competence Rather Than Intelligence" ถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ ประกอบด้วยส่วนที่อยู่เหนือน้ำ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ จึงอาจแบ่งวัฒนธรรมออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนน้อยลอยอยู่ หรือส่วนมองเห็นได้ (Visible) เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรสร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นมาสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย เช่น ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ (Arifacts) เช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการ วัตถุต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ ป้ายชื่อบริษัท สัญลักษณ์ (Logo) การแต่งกาย คำขวัญ (Slogan) และพิธีกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า หรือส่วนที่มองไม่เห็น (Invisible) เป็นส่วนที่วัดได้ยาก และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล แต่เป็นสิ่งที่พนักงานรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เป็นแบบแผนที่ถูกค้นพบจากการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มและยึดถือเรื่อยมา เช่น ธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยมองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคล บทบาท และภาพลักษณ์

Owens (2001, pp. 147-150) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ซึ่งเป็นลักษณะระดับของวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) สิ่งประดิษฐ์และการสร้าง 2) ค่านิยมที่ได้รับการสนับสนุน และ 3) สมมติฐาน และจัดแบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมออกเป็น 6 มิติ ได้แก่ 1) ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา 2) เรื่องราวหรือเรื่องเล่าขานเกี่ยวกับสถานศึกษา 3) บุคคลดีเด่นหรือบุคคลตัวอย่างที่เป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา 4) บรรทัดฐานของพฤติกรรมหรือความคาดหวังในพฤติกรรมของสถานศึกษา 5) ค่านิยมที่ยอมรับและความเชื่อของสถานศึกษา และ 6) ประเพณีและพิธีการที่แสดงถึงค่านิยมทางสัญลักษณ์ของสถานศึกษาโดยองค์ประกอบตามมิติทั้ง 6 มิติ จะมีความเกี่ยวข้องกัน

1. ส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่สังเกตเห็นได้ (observable culture element) องค์ประกอบที่สังเกตเห็นได้ของวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ทั้งภายในและภายนอก ทั้งสองอย่างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกับเครื่องแบบของบริษัท การใช้ภาษาเฉพาะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่เป็นทางการ การจัดสำนักงาน การตกแต่ง และการปรับชื่อเสียงบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ทางสังคม และลักษณะอื่นของวัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้รวมไปถึงเรื่องราวความเป็นมาของบริษัทและพิธีการเรื่องราวเหล่านี้บอกสมาชิกองค์กรถึงพฤติกรรมใดควรมีรางวัลตอบแทนและต้องทำวิธีการอย่างไร ในการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือสิ่งใดที่ทำให้พวกเขาต้องประสบปัญหาความลำบาก

2. ค่านิยมร่วมและความเชื่อ (shared values and beliefs) เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ไม่ยากแม้กระทั่งสมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่ก็ได้ตระหนักถึงค่านิยมหลักและความเชื่อร่วมของสมาชิกในองค์กรว่าสิ่งใดสำคัญและสิ่งใดไม่สำคัญ

3. ข้อสมมติฐาน (basic assumption) ข้อสมมติฐานที่เป็นเครื่องสะท้อนถึงค่านิยม ได้แก่ ความถูกต้อง ความซื่อตรง ความยุติธรรม ความนอบน้อม ผลประโยชน์ ความเห็นอกเห็นใจ ความทรนงของแต่ละบุคคล และความมั่งคั่ง ข้อสมมติฐานซึ่งเป็นรากฐานของค่านิยมนี้ เป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อบุคคลที่จะทำดีหรือถูกต้องหรือมีศีลธรรม ซึ่งมีผลต่อความประพฤติที่บุคคลได้แสดงออกมา พนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน

ยรรยง กะชีรัมย์ (2563, น. 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ ค่านิยม คุณลักษณะของผู้นำองค์กร การจัดการบุคลากร ตัวประสานองค์กร ยุทธวิธีหรือกลยุทธ์ที่ใช้เป็นแนวทางหรือแนวนโยบายในการขับเคลื่อนนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงเงื่อนไขแห่งความสำเร็จขององค์กร ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันภายในองค์กร การยอมรับซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสาร การถ่ายทอด ปรัชญาวัตถุประสงค์ขององค์กร ทศนคติ ความสัมพันธ์ขององค์กรกับสภาพแวดล้อม กิจกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ความจริงใจต่อกัน การตรงต่อเวลาระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กร ธรรมชาติหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความคล้ายคลึง หรือแตกต่างกัน การสร้างสรรค์นวัตกรรมความมั่นคงในการทำงาน ความใส่ใจในรายละเอียด การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ บุคลากรการทำงานเป็นทีม การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย คุณลักษณะเด่นขององค์กร

ภราดี พิริยะพงษ์รัตน์ และคณะ (2563) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสต์ศาสนาในประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย การทำงานร่วมกัน ยึดมั่นในหลักศาสนา สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การบริหารจัดการ และกลยุทธ์สร้างนวัตกรรมมุ่งความสำเร็จ

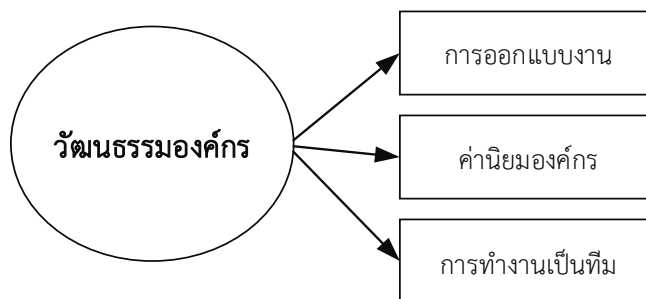
ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565, น. 14) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยส่วนที่มองเห็นได้และส่วนที่มองไม่เห็น มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร เช่น บรรทัดฐาน ค่านิยม เจตคติ ความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีกรรม กฎระเบียบ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป คือ วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลักสำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปธรรม สามารถจับต้องและเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ง่ายสามารถกำหนดแบบแผน พฤติกรรม วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยมและความเชื่อ แนวคิด แบบแผนที่กำหนดแนวทางปฏิบัติแนวทางที่องค์กรยึดถือปฏิบัติ ซึ่งสังเกตได้ยาก

ตาราง 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร	McClelland (1973)	Nahavandi, & R. Malekzadeh (1999)	Owens (2001)	French, Bell & Zawacki. (2005)	ยรรยง กะชีรัมย์ (2563)	ภราดี พิริยะพงษ์รัตน์ และคณะ (2563)	ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565)	ความถี่
1. การออกแบบงาน	✓	✓	✓			✓	✓	5
2. ค่านิยมองค์กร	✓	✓	✓				✓	4
3. การทำงานเป็นทีม		✓	✓	✓	✓	✓		5
4. ความสัมพันธ์ขององค์กรกับสภาพแวดล้อม				✓				1
5. กิจกรรมของบุคลากรภายในองค์กร				✓	✓	✓		3
6. กิจกรรมของบุคลากรของคำว่าความจริง				✓				1
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร				✓	✓			2
8. บุคลากรในองค์กรมีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน				✓				1
9. การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					✓			1
10. การสร้างสรรค์นวัตกรรมความมั่นคงในการทำงาน					✓			1
11. ยึดมั่นในหลักศาสนา						✓		1

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างไร จุดเน้นในการวิจัยครั้งนี้ คือวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นักวิชาการได้เสนอแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลายในบริบทการศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้เกณฑ์คัดเลือกที่มีความถี่ขึ้นไป 5 ในขอบข่ายการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การออกแบบงาน ค่านิยมองค์กรและการทำงานเป็นทีม สำหรับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร วัดได้ด้วยตัวแปรแฝง ดังนี้



ภาพ 9 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่บุคคลในองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายึดถือปฏิบัติร่วมกันอันเกิดจากการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยน สืบทอดกันมาให้เข้ากับสภาพ การทำงาน มีอิทธิพลต่อการกำหนดโครงสร้าง พฤติกรรมการทำงานที่บุคคลให้การยอมรับนับถือ

นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ของการออกแบบงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556, น. 39-41) กล่าวว่า การกำหนดงานหรือการออกแบบงาน เป็นการกำหนดงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติ เพื่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์กร Adam Smith เป็นคน แรกที่ใช้คำว่าแบ่งงานกันทำ โดยเห็นว่าการแบ่งงานเป็นฝ่ายต่างๆ จะส่งเสริมความชำนาญให้แก่ คนงานประหยัดเวลา และได้ผลผลิตรวมมากกว่าการให้คนๆ หนึ่งทำงานทุกอย่าง ต่อมา Frederick W. Taylor ได้นำการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาใช้กำหนดงาน โดยแบ่งงานให้เป็นงานย่อยกำหนด มาตรฐานของงาน ฝึกอบรม จ่ายค่าจ้างตามผลงาน โดยมีการศึกษาการเคลื่อนไหวและเวลาในการ ทำงานเพื่อให้ได้วิธีการทำงานที่ดีที่สุด Henry Ford ได้นำการแบ่งงานนี้ไปใช้ในการผลิตรถยนต์ ซึ่งทำให้สามารถผลิตงานจำนวนมากได้ในเวลาอันสั้น กำหนดงานในระยะแรกถือว่าการกำหนด งานตามหลักวิศวกรรม โดยมีลักษณะดังนี้

1. มีการแบ่งงานเป็นงานย่อย ๆ และกำหนดลักษณะของงานนั้นๆ
2. กำหนดให้งานแต่ละงานเป็นงานที่ต้องการทักษะต่ำ เพื่อให้การเรียนรู้งานเป็นไป อย่างรวดเร็วและเสียเวลาน้อย
3. ให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานซ้ำงานเดิม เพื่อให้เกิดความชำนาญ
4. ระบุลักษณะงานและกำหนดมาตรฐานของงาน รวมทั้งวิธีการทำงาน การเคลื่อนไหว และวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. ลดการสนทนาของบุคลากร ตลอดจนการติดต่อกันระหว่างคนงาน เพื่อมิให้แทรกแซง การปฏิบัติงานของบุคลากร
6. กำหนดจุดเคลื่อนซ้ำ วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ มาไว้ในจุดที่ทำให้บุคลากรเคลื่อนไหว น้อยที่สุดและเสียเวลาในการนำวัสดุมาใช้ให้น้อยที่สุด

7. ควบคุมลำดับขั้นการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการทำงานของเครื่องจักรโดยกำหนดเวลายามาตรฐานของแต่ละคน

วิเชียร วิทยอุดม (2557, น. 8-13) กล่าวว่า การออกแบบงาน เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างงานและการออกแบบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะของแต่ละคนหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้ในการออกแบบงานมักจะพบกับคำถามพื้นฐานที่ว่า จะปฏิบัติงานอะไร ใครเป็นผู้ปฏิบัติงาน จะปฏิบัติงานที่ไหน ควรปฏิบัติงานอย่างไรและเมื่อไรจะมีการปฏิบัติ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลทรัพยากรนำมาใช้ในการวิเคราะห์และทำการออกแบบงานได้ กระบวนการออกแบบงานสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนทั่ว ๆ ไปคือ

1. ลักษณะเฉพาะอย่างยิ่งของแต่ละงาน หมายถึง งานที่แตกต่างกันที่บุคลากรและคนปฏิบัติงานมีลักษณะเฉพาะของแต่ละงาน

2. แบบแผนของการปฏิบัติงานแต่ละงาน หมายถึง งานแต่ละงานนั้นมีวิธีการปฏิบัติงานอย่างไร

3. การรวมกันของแต่ละงานเฉพาะของแต่ละคน หมายถึง งานที่หน้าที่แตกต่างกันจะรวมเป็นกลุ่มเพื่อสร้างรูปแบบงานขึ้นมา

ในข้อ 1. และข้อ 3. เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job) ส่วนข้อ 2. จะบอกถึงวิธีทำงานโดยเป็นเป้าหมายของการออกแบบงานคือเพื่อพัฒนาการมอบหมายงาน (Work Assignments) ให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร การใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความพอใจแก่บุคคลและเป็นไปตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน สิ่งสำคัญที่จะทำให้การออกแบบงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จก็คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน (Job Holder) ซึ่งส่วนใหญ่แล้วการออกแบบงานมักมีจุดมุ่งหมายหลักที่จะทำให้ทำงานง่ายต่อการปฏิบัติ จึงมีผลทำให้งานมีลักษณะเป็นงานเฉพาะมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพราะ งานที่มีความเฉพาะมากก็จะทำให้เกิดผลดีในหลาย ๆ ด้าน

อภิสสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2557) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นจำเป็นต้องคำนึงถึงควมมีเอกภาพในงานและการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน สิ่งที่ขาดไม่ได้ในการออกแบบงานที่จะช่วยส่งเสริมควมมีเอกภาพในงานประกอบด้วย การรวมงานและการรวมที่เหมือนกันให้เป็นงานใหม่ ถือเป็นการเพิ่มความหลากหลายของทักษะและควมมีเอกภาพในงานให้แก่พนักงาน

สรุปว่า การออกแบบงาน หมายถึง การกำหนดรายละเอียดของงาน วิธีการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างงาน เพื่อให้งานมีความง่ายต่อการปฏิบัติและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานตามกรอบภารกิจที่บุคคลรับผิดชอบและและความต้องการขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ของค่านิยมองค์กร

ค่านิยม เป็นความเชื่ออันเป็นแนวทางการแสดงออกและการใช้วิจารณญาณในสถานการณ์ที่หลากหลายของบุคคล ซึ่งให้เห็นว่าการมีระบบค่านิยมที่ต่างกันก็จะมี การแสดงออกที่ต่างกันด้วย โดยค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการและการจูงใจ ทั้งในชีวิตและ การงานของบุคคล (Rokeach, 1973)

พรศิริ สังข์ทอง (2562, น. 12) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กร คือสิ่งที่องค์กรยึดถือเป็น เครื่องมือช่วยตัดสินใจและกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในองค์การ โดยบุคลากรจะทำ พฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรที่ตนยึดถือด้วยความสมัครใจ

พิมพ์ิกา ศรีวรรณ (2563, น. 26) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กร หมายถึง แนวทางการปฏิบัติ ข้อกำหนดร่วมกัน เป้าหมายสูงสุดขององค์กรหรือจุดมุ่งหมายที่ทุกคนรับรู้ร่วมแรงร่วมใจกันยึดถือ ปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ค่านิยมองค์กร หมายถึง ระบบคุณค่าที่บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อ ความต้องการเป็นอันหนึ่งเดียวกัน เป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานที่สมาชิกยึดมั่นร่วมกัน จนกลายเป็น รากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร

นิยามเชิงศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2555) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มี ปฏิสัมพันธ์กัน มีความสนใจร่วมกัน มีทักษะความสามารถที่เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน เพื่อการทำงานที่ บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันและทุกคนต้องมีพันธะสัญญาในการทำงานร่วมกันให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น Elton Mayo (1954, p. 71) เสนอว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของ การทำงาน คือ การสร้างความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจากสังคมและ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, น. 35) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่าง ใกล้ชิด มีความสามัคคีมีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อ ผลสำเร็จของผลงาน

นาฏยา สุวรรณศิลป์ (2561, น. 20) กล่าวว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกัน ทำงานตามหน้าที่บทบาท โดยแต่ละคนที่จะมาร่วมกันทำงานนั้นมีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายร่วมกัน ให้ความร่วมมือสมัครใจ มีการวางแผน ประสานงานที่ดีมีการตัดสินใจ ติดต่อสื่อสาร สนับสนุนกันและ สามารถผสมกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้งานที่ตนเองรับผิดชอบนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างตั้งใจ

อิงครัต จันทรวงค์ (2566, น. 7) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานเหมือนกัน โดยมองประโยชน์ในการทำงานร่วมกันและต้องรับผิดชอบในความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน

จากแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมา พบว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมแก้ไขปัญหาและการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่ในการโน้มน้าวใจบุคคล ให้เกิดการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย รวมไปถึงเงื่อนไขแห่งความสำเร็จขององค์กร ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน ดำเนินกิจกรรมสนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของวัฒนธรรมองค์กรและวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การออกแบบงาน ค่านิยมองค์กรและการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตาราง 12

ตาราง 12 สรุปความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบย่อย	ความหมาย	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
การออกแบบงาน	การกำหนดรายละเอียดของงาน	ศึกษานិเทศก์สามารถกำหนดขั้นตอน	1. สามารถกำหนดรายละเอียดและวิธี
วิธีการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างงาน เพื่อให้	วิธีการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างงาน เพื่อให้	รายละเอียด วิธีการปฏิบัติงานให้มี	ปฏิบัติงานได้สัมพันธ์กับภาระงาน
งานมีความง่ายต่อการปฏิบัติและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน	งานมีความง่ายต่อการปฏิบัติและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน	ความสัมพันธ์กันระหว่างงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในกรอบการทำงาน	2. สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงาน เพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
วัตถุประสงค์ของงานตามกรอบภารกิจที่รับผิดชอบและความต้องการขององค์กร	วัตถุประสงค์ของงานตามกรอบภารกิจที่รับผิดชอบและความต้องการขององค์กร	ตามวัตถุประสงค์ของงานตามภารกิจที่รับผิดชอบและความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3. มีความเข้าใจกรอบการทำงานตามวัตถุประสงค์ของงานตามภารกิจของศึกษานิเทศก์และความต้องการของต้นสังกัด

องค์ประกอบย่อย	ความหมาย	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
ค่านิยมขององค์กร	ระบบคุณค่าที่บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อ ความต้องการเป็นอันหนึ่งเดียวกัน เป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานที่สมาชิกยึดมั่นร่วมกัน จนกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร	ศึกษานิเทศก์ยึดถือพื้นฐานความเชื่อที่หล่อหลอมมาเป็นระบบคุณค่าของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันเป็นรากฐานในการบริหารและความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	1. ยึดถือพื้นฐานความเชื่อ ค่านิยมองค์กรในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2. เข้าใจค่านิยมที่สมาชิกยึดถือร่วมกันอันเป็นรากฐานในการทำงาน 3. มองเห็นความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
การทำงานเป็นทีม	ความสามารถของศึกษานิเทศก์ที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่ในการโน้มน้าวใจบุคคล ให้เกิดการ ทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย รวมไปถึงเงื่อนไขแห่งความสำเร็จขององค์กร ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน ดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสพการณ์ร่วมกัน	ศึกษานิเทศก์มีความสามารถโน้มน้าวให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกลุ่มงานหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยการยอมรับนับถือความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ใช้ประสพการณ์ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. สามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ทำงานร่วมกันได้เพื่อขับเคลื่อนภารกิจร่วมกัน 2. ยอมรับนับถือความสามารถของเพื่อนร่วมงาน 3. ใช้ประสพการณ์ทำงานที่มีร่วมกันกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อย	ความหมาย	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
	ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อ แก้ไขและพัฒนา องค์การให้บรรลุ เป้าหมายในทิศทาง เดียวกันอย่างมี ประสิทธิภาพ		

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรภรณ์ พรหมทา (2557) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษา องค์กรข้ามชาติในเขตจตุจักร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรจิต อุดมสัตย์ (2558) ได้ทำการศึกษารูปแบบการจัดการปัจจัยเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย พบว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจาก วัฒนธรรมองค์การ

วณิชยา คินิมาน (2559) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ที่สัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมแบบญาติมิตรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=.535$) วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=.482$) วัฒนธรรมแบบราชการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง ($r=.634$) และ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=.600$)

ปรารธนา ผกาแก้ว (2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปริญญาตรีขึ้นไป กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายของคณาจารย์เรซิ่นเอ็กซ์มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น

วาสนา เกอแผละ และคณะ (2561, น. 133) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้วยการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและด้านการกระจายความเป็นผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

ธนายุ ภู่วิทยาธร (2561) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางบวกต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง โดยเสนอว่า พนักงานควรปรับตัวยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และธนาคารควรมีการพัฒนา ส่งเสริมเพื่อให้พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

พลอย สุวรรณชมพู (2562) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น ด้านอัตราการลาออกจากงาน การจ้างงานตลอดชีพและด้านการทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วัฒนชัย ไชยอำพร (2562) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากพนักงานบริการมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีกฎหรือข้อบังคับหรือค่านิยมในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในองค์กร

ยรรยง กะชีรัมย์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในระดับสูง ในทุกด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบปรับตัว

พรทิพา ศุภราศี (2563) ได้ทำการศึกษาพบว่า การออกแบบงานและความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเจนเรชั่นวายมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเรชั่นวายในระดับปานกลาง และพบว่า การออกแบบงานและความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเจนเรชั่นวายมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเรชั่นวาย

อรรถเดช อุณหเลขกะ (2564) ได้ทำการศึกษาการออกแบบงานด้วยทฤษฎีคุณลักษณะของงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่องานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การออกแบบงานที่สำคัญ คือ การหมุนเวียนงาน การขยายขอบเขตงาน และการเพิ่มพูนงาน ความผูกพันต่องานเป็นปัจจัยที่เป็นตัวแปรส่งผ่านคุณลักษณะงานกับผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 13 สรุปผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ที่	งานวิจัย	ตัวแปรต้น	ลักษณะความสัมพันธ์	ตัวแปรตาม
1	สุรจิต อุดมศักดิ์ (2558)	วัฒนธรรมองค์กร	อิทธิพลทางตรง	ความผูกพันต่อองค์กร
2	วณิชยา คินิมาน (2559)	วัฒนธรรมองค์กร	มีความสัมพันธ์	ความผูกพันต่อองค์กร
3	ปรารธนา ผกาแก้ว (2561)	การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย	อิทธิพลทางตรง	ความผูกพันในองค์กร
4	วาสนา เกอแผละ และคณะ (2561)	การทำงานเป็นทีม	มีอิทธิพล	ความผูกพันต่อองค์กร
5	ธนายุ ภูวิทย์ธาร (2561)	วัฒนธรรมองค์กร	ส่งผลทางบวก	ความผูกพันขององค์กร
6	พลอย สุวรรณชมภู (2562)	วัฒนธรรมองค์กร	มีผลต่อ	ความผูกพัน
7	วัฒนชัย ไชยอำพร (2562)	วัฒนธรรมองค์กร	ส่งผลต่อ	ความผูกพันต่อองค์กร
8	ยรรยง กะชีรัมย์ (2563)	วัฒนธรรมองค์กร	สัมพันธ์ทางบวก	ความผูกพันต่อองค์กร
9	พรทิพา ศุภราศี (2563)	การออกแบบงาน	มีผลต่อ	การปฏิบัติงาน
10	อรรถเดช อุณหเลขกะ (2564)	การออกแบบงาน	ส่งผ่านคุณลักษณะงาน	ความผูกพันต่องาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัดโดยตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม ค่านิยมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลาย ๆ ประเด็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่าบุคคลแต่ละบุคคลแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานโดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจ Luthans et al. (2007) ได้กล่าวถึงทุนทางจิตใจเชิงบวก (positive psychological capital) ที่จะสามารถเป็นภูมิคุ้มกันให้บุคคลฝ่าวิกฤติต่าง ๆ ไปได้ ประกอบด้วย คุณลักษณะดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) เป็นความมั่นใจว่าความสามารถของตนเพียงพอในการรับมือและเอาชนะต่อสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ 2) ความยืดหยุ่น (resiliency) เป็นความสามารถในด้านบวกในการต้านทานและรับมือกับความเครียดและอุปสรรคปัญหา อีกทั้งสามารถรื้อฟื้นตนเองกลับสู่ปกติได้อย่างรวดเร็ว หลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก 3) ความหวัง (hope) เป็นความรู้สึกด้านบวกต่อจุดมุ่งหมายว่าจะสำเร็จได้ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจความมุ่งมั่นพากเพียรในการค้นหาและทำตามกระบวนการวิธีเพื่อมุ่งสู่จุดหมายนั้น และ 4) การมองโลกในแง่ดี (optimism) เป็นความสามารถในการคาดหวังผลลัพธ์ด้านบวก ท่ามกลางอุปสรรคปัญหา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 216) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากนักเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเท ให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

สัมมา ธรนิธย์ (2556, น. 133) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคล ในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

ทิมมิกา เครือเนตร (2558, น. 23) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เพียงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่เป็นพฤติกรรมความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง เป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความอุทิศ ตั้งใจ เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นรางวัลตอบแทน กระตุ้นหรือเป็นสิ่งเร้าในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ศึกษานิตศกัถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน

ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคลหรือทฤษฎีการจูงใจ** Abraham H. Maslow (1987) เสนอทฤษฎีที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งมีดังนี้

ความต้องการของคน สามารถนำมาเรียงลำดับความสำคัญได้จากความต้องการต่ำสุดไปถึงสูงสุด คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการให้เกิดความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนต่อไปอีกแต่สามารถจูงใจได้จากความต้องการที่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ความต้องการของคนที่เข้าซ้อนกับความต้องการอันหนึ่งอาจจะยังไม่ทั้งหมดไป ความต้องการอันอื่นอาจเกิดขึ้นมาได้

ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการปัจจัยดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เช่น ปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีผลต่อพฤติกรรมของคน คือ เมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย มาสโลว์ได้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะขาดแคลนอาหารก็จะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งอื่นใดไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเข้าสังคม การมีชื่อเสียงหรือความสำเร็จในชีวิต ถือว่าเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด

ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน รวมทั้งความมั่นคงในชีวิต ความต้องการความปลอดภัยจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นไป และจะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจึง หมายถึง การให้ความแน่นอนในการทำงาน หรือการให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งด้านการเงินแก่คนงาน ในปัจจุบันนี้จะเห็นว่า สหภาพแรงงาน (Labor Union) ต่าง ๆ จะพยายามให้เกิดการตอบสนองความต้องการในด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงแก่คนงานมากขึ้นไม่เพียงแต่ต้องการที่จะเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะเพิ่มด้านความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ ด้วย

ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือร่วมกับกลุ่ม หรือความต้องการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากกลุ่มและบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ

ความต้องการมีชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการมีชื่อเสียงนี้เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ได้แก่ ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ ปรากฏออกมาในลักษณะของบทบาทและสถานภาพในสังคม ชื่อเสียง หรือจุดเด่นในด้านต่างๆ

ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จตามความคิดฝันตามอุดมการณ์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคลหรือทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เป็นการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลโดยคำนึงถึงความต้องการในแต่ละลำดับขั้น ซึ่งจะเป็แรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาวิธีตอบสนองความต้องการหากความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองบุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ

2. ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยอนามัย (Motivation - Hygiene Theory)

นักจิตวิทยา Frederick Herzberg ได้ทำการสำรวจลักษณะของงาน ซึ่งบุคคลเชื่อว่าทำให้เกิดความต้องการหรือความไม่ต้องการในการทำงาน จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของงานบางอย่างเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ถ้ามีในระดับที่ไม่เหมาะสม จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การมีเพียงปัจจัยบำรุงรักษาจะไม่สามารถจูงใจพนักงานได้ การที่จะจูงใจพนักงานต้องใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (สมคิด บางโม, 2557 น. 174- 175)

ปัจจัยรักษา (Maintenance factors) / ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึง ผู้จัดการจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจากความไม่พอใจ เช่น สถานภาพการทำงานมั่นคง นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงิน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลิตน้อยลง ส่วนปัจจัยอนามัยจะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นในทางลบส่วนปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ โอกาสเจริญเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เหตุที่เรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจว่าเป็นปัจจัยภายนอกเพราะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้มีกับแรงงานคล้ายกับการรักษาอนามัยของคน เช่น เมื่อเราเกิดมีบาดแผลขึ้นจะต้องใส่ยารักษาให้หายแต่เพื่อป้องกันไม่ให้แผลเน่าเป็นการใช้เพื่อกลับไปสู่สภาพปกติเท่านั้น ในทางตรงข้าม ถ้าหากปัจจัยอนามัยไม่ได้รับความสนใจสิ่งต่างๆ จะเลวร้ายไปกว่าเดิม เช่น ผู้ที่มีสุขภาพดีก็ต้องรับประทานอาหารดี ๆ จะไม่ช่วยทำให้สุขภาพดีขึ้น ถ้าหากสุขภาพดีแล้วแต่ถ้าไม่รับประทานอาหารดีเขาจะเริ่มป่วยลงได้เสมอ ซึ่งปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) จะได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, ความรับผิดชอบ, การยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ทำ, ความเจริญก้าวหน้า, ความเจริญเติบโตขององค์กร

บางองค์กรนำแนวคิดของ Herzberg ไปใช้ในการจูงใจพนักงาน โดยการออกแบบงาน ซึ่งมีความท้าทายและการได้รับรางวัล ในขณะที่เดียวกันก็เพิ่มความอิสระในการทำงานให้แก่พนักงาน การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสมงานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

ในตอนที่สอง คือ การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อนจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลางไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเฮิร์ซเบิร์กได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับ การสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต)

3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Three Needs Theory) David McClelland's (1973) และคณะ ได้ศึกษาความต้องการของบุคคลโดยใช้วิธีการทดสอบการรับรู้ของบุคคล (The Thematic Apperception Test, TAT) โดยการให้บุคคลดูภาพหนึ่งหรือหลายๆภาพ แล้วให้อธิบายสิ่งที่ตนเห็นในภาพ ด้วยวิธีการเช่นนี้ เขาสรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสู่ความสำเร็จ (Need for Achievement)

เป็นแรงขับที่ต้องการความก้าวหน้าเหนือบุคคลอื่น การต่อสู้เพื่อให้ได้รับความสำเร็จ บุคคลบางคนมีแรงผลักดันที่ต้องการความสำเร็จ โดยพยายามแสวงหาความสำเร็จส่วนตัวมาก แสวงหารางวัลจากความสำเร็จ บุคคลเหล่านี้มีความต้องการที่จะทำงานให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน เราเรียกแรงขับนี้ว่า ความต้องการสู่ความสำเร็จ (Achievement Need, nAch) จากผลการวิจัยของ McClelland พบว่าผู้ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นตรงที่เขาต้องการที่จะทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบงานที่มีลักษณะดังนี้

เป็นงานที่สามารถรับผิดชอบด้วยตนเอง (Personal Responsibility) เช่น การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

มีผลสะท้อนกลับ (Feedback) ของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะทราบได้ว่างานที่ทำนั้นได้มีการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือไม่

งานที่ทำนั้นมีความเสี่ยงปานกลาง (Moderate Risks)

บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เมื่อเขารับรู้ว่ามีโอกาสในการทำงานนั้นให้บรรลุความสำเร็จมี 50% บุคคลเหล่านี้ไม่ชอบงานที่ง่ายเกินไป เนื่องจากไม่มีความท้าทายและไม่ชอบงานที่ยากเกินไป

สรุปได้ว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบงานที่มีลักษณะต้องรับผิดชอบด้วยตนเอง มีผลสะท้อนกลับ และมีความเสี่ยงปานกลาง ซึ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ จากการวิจัยพบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะประสบความสำเร็จในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นเจ้าของ (Entrepreneurial Activities) เช่น การดำเนินธุรกิจส่วนตัวหรือการบริหารหน่วยงานอิสระภายในองค์กรขนาดใหญ่ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้จัดการที่ดี เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ สนใจแต่เพียงว่าตัวเองจะอย่างไรจึงจะปฏิบัติงานได้ด้วยดี โดยไม่ชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย เช่น พนักงานขายที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้จัดการขายที่ดีได้ และผู้จัดการทั่วไปที่ดีอาจไม่ใช่บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงก็ได้

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power)

เป็นความต้องการที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง ชอบที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ชอบที่จะปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันและมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับชื่อเสียง เกียรติยศ และการได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมากกว่าการให้ความสำคัญแก่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation)

เป็นความต้องการความเป็นเพื่อนและความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างบุคคล บุคคลมีความต้องการความผูกพันสูงชอบที่จะแสวงหาความเป็นเพื่อน ชอบทำงานในสถานการณ์ที่ต้องการความร่วมมือกันมากกว่าสถานการณ์ที่ต้องมีการแข่งขันความต้องการอำนาจและความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความสำเร็จในการบริหาร จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่ดีจะมีความต้องการอำนาจสูง และมีความต้องการความผูกพันต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากว่าแรงจูงใจในการมีอำนาจสูงจัดเป็นข้อกำหนดที่ต้องการสำหรับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

4. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลโตขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ (Vroom, 1970)

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น

2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้ (Perception) ของพนักงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่า การทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ซึ่งส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่าการคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม

ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่นๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงานคุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่นๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคนแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อยหากเงื่อนไข 3 ประการ ต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง: ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จเช่นพนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง: ถ้าผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจจะไม่ประสบความสำเร็จเช่นพนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม: ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกินโดยสามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$M = E \times I \times V \quad (2-1)$$

M = Motivation

E = Expectancy

I = Instrumentality

V = Valence

$$\text{สมการ } M = V \times I \times E$$

จากสมการ แสดงถึงการทำงานร่วมกัน และความพยายามทำให้องค์ประกอบของการจูงใจทั้ง 3 ประการมีค่ามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรที่ตั้งไว้และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นทางที่นำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูง และนำไปสู่ความพอใจในการทำงาน และผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

5. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) Clayton Alderfer (1972, pp. 183-189) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ย่อโดย E
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R
3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ย่อโดย G

มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ

ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้วแต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกใจด้วย ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า แนวคิดของความคาดหวังของ วรูม กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง ที่ครอบคลุมแนวคิดเรื่องแรงจูงใจได้ ซึ่งระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ 1) เป้าหมายของบุคคลนั้น 2) ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และ 3) การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต องค์ประกอบของการจูงใจทั้ง 3 ประการมีค่ามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรที่ตั้งไว้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นทางที่นำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูง และนำไปสู่ความพอใจในการทำงาน และผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน

วราภรณ์ คำเพชรดี (2552, น. 31) ได้ศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้
2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์
3. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor) เป็นความรู้ หรือความคิดของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่รับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ดี ไม่ดี ถูกต้องไม่ถูกต้องเหมาะสม ไม่เหมาะสม ให้คุณ ให้โทษ

เงิน หงอก มายด์ (2558, น. 16) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วย

1. ปัจจัยมาจากภายในร่างกาย ความต้องการส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน

2. ปัจจัยภายนอกร่างกาย ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้นให้มีแรงกระตุ้นในการทำงาน หรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. วิธีการจูงใจ ถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของ บุคลากร โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่มีจุดประสงค์ร่วมกัน ในความสำเร็จขององค์การ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประเสริฐ อุไร (2559, น. 10-11) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมมนุษย์ เป็นแบบแผนการปฏิบัติที่เกิดจากสิ่งเร้า ได้มากระทบกับร่างกาย ส่งมายังระบบประสาท ก่อให้เกิดที่มาของพฤติกรรม

2. ความรู้สึกและอารมณ์ เป็นสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นก็ต่อสิ่งเร้าขณะใดขณะหนึ่ง มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของมนุษย์

3. ทักษะและความคิดเห็น เป็นปฏิกริยาโต้ตอบของคนที่มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้าทางสังคม โดยเกิด จากการเรียนรู้มา ทักษะคิดเป็นเงื่อนไขภายในตัวบุคคลที่มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมแสดงออก แรงจูงใจจึงเป็นความพยายามในการเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและความรู้สึกต่างๆในบุคคล

4. บุคลิกภาพการรับรู้ เป็นลักษณะนิสัยที่หล่อหลอมรวมเป็นแบบฉบับเฉพาะของ บุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกที่มีการสั่งสมมาโดยไม่รู้ตัว

Hanna, & Wozniak (2001 อ้างถึงใน วาภุช นันทวัฒน์กุล, 2558) กล่าวว่า การจะเกิดแรงจูงใจได้นั้น มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. มีการตระหนักถึงปัญหา แรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลต้องมีการกระทำบางสิ่ง เพื่อจะตอบสนองถึงสิ่งที่ร่างกายและจิตใจมีความต้องการ การตระหนักถึงปัญหานี้ เป็นสภาวะภายใน จิตใจของผู้บริโภคที่พร้อมจะเกิดหรือมีพฤติกรรมตอบสนองที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจนั้น ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นแรงขับที่เกิดมาจากภายในตัวของบุคคลเอง

2. มีพลังขับเคลื่อนทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อลดหรือ ขจัดความตึงเครียดนั้น

3. มีเป้าหมายที่รับรู้ได้ แรงจูงใจมีผลทำให้พลังขับเคลื่อนของบุคคลที่มีทิศทางมุ่งไปสู่ เป้าหมายได้

Ivancevich., J. M., & Matteson, M. T. (2008) เสนอว่า แรงจูงใจสามารถแบ่ง ออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ทิศทางหรือเป้าหมาย (Direction) คือสิ่งที่คนเราเลือกที่จะทำจากหลากหลาย ทางเลือกที่เป็นไปได้

2. ความเข้ม (Intensity) เป็นความชัดเจน หรือความพยายามในการตอบสนองตามทางเลือกที่ได้ตัดสินใจแล้ว

3. ความคงอยู่ (Persistence) ความคงอยู่ของพฤติกรรมและระยะเวลาที่คนเราจะมีความพยายามในการแสดงพฤติกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง

Greenberg, & Baron (2008) กล่าวว่า การจูงใจมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. ความพยายามหรือตัวกระตุ้น เป็นเรื่องของแรงขับหรือใช้พลังเพื่อให้ เกิดการกระทำ เช่น การใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจหรือพยายามทำในสิ่งที่รักและงานที่ชอบ การที่บุคคลต้องการตอบสนองแรงขับจึงควรกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จขึ้น

2. การตอบสนองต่อแรงขับดังกล่าว บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติ เช่น เพื่อให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติ ด้วยการทำงานมากขึ้นให้เกิดผลดี ทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ โดยทางเลือกเหล่านี้ ล้วนเป็นแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

3. การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่ง เป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบของการจูงใจดังกล่าวมาแล้ว

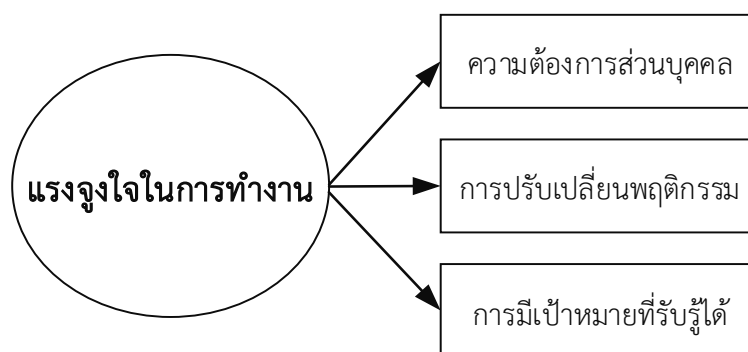
วรัญญา ชื่นชม (2563, น. 12) กล่าวว่าแรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ เกี่ยวข้องกับด้านอาชีพ สถานะทางสังคม สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและคุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สูงขึ้นผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่ต้องประกอบด้านอายุ หากมีเพิ่มขึ้นจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้มีการเสนอแนวคิดในบริบทที่แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงขอสรุปองค์ประกอบ แสดงได้ดังตาราง 14

ตาราง 14 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน	วรภรณ์ คำเพชรดี (2553)	เงิน พงก มายด์ (2558)	ประเสริฐ ไร่ (2559)	Hanna และ Wozniak. (2001)	Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T., (2008)	Greenberg and Baron (2008)	วรัญญา ชื่นชม (2563)	ความถี่
1. ความต้องการส่วนบุคคล	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
2. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	✓	✓	✓		✓		✓	5
3. ด้านความคิด ทักษะคิด	✓		✓	✓				3
4. การสร้างแรงจูงใจในตน		✓						1
5. ด้านความต้องการ								1
6. ความพยายามกระตุ้น				✓		✓		3
7. การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้				✓	✓	✓	✓	4

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างไร จุดเน้นในการวิจัยครั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นักวิชาการได้เสนอแนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน ที่หลากหลายในบริบทการศึกษาที่แตกต่างกัน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน วัดโดยตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความต้องการส่วนบุคคล การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ สำหรับองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน วัดได้ด้วยตัวแปรแฝง ดังนี้



ภาพ 10 องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยความอุทิศ ตั้งใจ เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย กระตุ้นหรือเป็นสิ่งเร้าในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ศึกษานิเทศก์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ให้กระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน

นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ความต้องการส่วนบุคคล

กชพรรณ รักชี (2561, น. 9) กล่าวว่า ความต้องการของแต่ละบุคคล เป็นความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่เป็นแรงผลักดัน ให้ทุกคนมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ตนเองปรารถนา หากได้รับการตอบสนองที่ตรง ตรงตามความต้องการที่ตนเองคาดหวังไว้ย่อมส่งผลต่อความตั้งใจ

Alderfer (1972) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร เสื้อผ้าที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นความต้องการทางสังคมในระดับต่ำสุดของบุคคลสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก เพื่อให้ได้รับการยอมรับทางสังคม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องและต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้น

Maslow (1973) ได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ว่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการระดับขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด มนุษย์พยายามแสวงหาการตอบสนองความต้องการเหล่านั้นให้เกิดความต้องการในขั้นอื่น ๆ ต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัย แบ่งเป็นความปลอดภัยในชีวิต ได้แก่ การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Need) เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลจะมีความต้องการความรักและความผูกพัน ทั้งการเป็นผู้ให้ความรักและเป็นผู้รับความรักจากบุคคลต่างๆ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem Need) เป็นความต้องการด้านความรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์และคุณค่า เกี่ยวข้องกับสถานภาพ แบ่งเป็นความต้องการรับถือตนเองว่ามีคุณค่าและความต้องการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าตนเองมีคุณค่า

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self Actualization Need) เป็นคุณค่าต่อความเป็นมนุษย์ที่จะบรรลุตามอุดมคติหรืออุดมการณ์ที่คาดไว้ การได้พบความสำเร็จสูงสุดโดยใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์เต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ตนเองถนัดและสนใจ หลักการสำคัญของ Maslow สรุปได้ว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองจากลำดับขั้นที่หนึ่งไปจนถึงขั้นที่ตนเองพอใจแล้ว มนุษย์ก็จะต้องการในขั้นต่อไป และความต้องการของมนุษย์ของแต่ละคนนั้นไม่เหมือนกัน

สรุปว่า ความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความรู้สึกและแบบแผนพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการอันเกิดจากผลลัพธ์ในการทำงาน จากความต้องการทางร่างกายและจิตใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่มีอยู่ของบุคคล เกิดจากบทบาทตามหน้าที่หรือความสำเร็จตามเป้าหมายแห่งวิชาชีพ สถานะทางสังคม หน้าที่การงานและค่าตอบแทน

นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้การปรับพฤติกรรม

พฤติกรรม เป็นสื่อระบุการกระทำอันมาจากแรงกระตุ้น หรือถูกจูงใจจากสิ่งเร้าต่าง ๆ การกระทำที่พบเห็นส่วนหนึ่งของจากการกลั่นกรองและตั้งใจที่จะทำให้เกิดขึ้น เมื่อบุคคล เวลา สถานที่เปลี่ยน พฤติกรรมก็ย่อมมีความแตกต่างเพราะการกระทำแต่ละครั้ง

Wolpe (1973) การปรับพฤติกรรม เป็นการนำผลที่ได้จากการทดลอง หลักการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เหมาะสมให้เหมาะสมขึ้น

Kalish (1981) กล่าวว่า การปรับพฤติกรรมเป็นหลักการที่ครอบคลุมทั้งแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ การวางเงื่อนไข และแนวคิดทางจิตวิทยาต่าง ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ เข้ามาประยุกต์ใช้ได้และแนวคิดของการใช้หลักการแห่งพฤติกรรมมาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบ่งออกเป็นสองกรณี คือ

1. กรณีที่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมได้สามารถกระทำ โดยการเปลี่ยนแปลงที่พฤติกรรมโดยตรง นักปรับพฤติกรรมใช้ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไข จัดการกับพฤติกรรมโดยตรง ด้วยการควบคุมสภาพแวดล้อมให้ได้

2. กรณีที่ไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมสามารถจัดกระทำโดยการเปลี่ยนที่ความรู้สึก (feeling) ซึ่งส่งผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยน หรือจัดกระทำโดย เปลี่ยนที่ความคิด (Cognitive) ซึ่งส่งผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยน ซึ่งตามหลักการแห่งพฤติกรรมเชื่อว่า ความรู้สึกความรู้คิด และพฤติกรรมมีผลซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนพฤติกรรมอาจจะเปลี่ยนได้ที่ความรู้สึกหรือความรู้คิด ซึ่งจะส่งผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนได้นี้ขึ้นอยู่กับความสามารถควบคุมสภาพแวดล้อม

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต (2550, น. 2) กล่าวว่า ในระยะแรกของการพัฒนาการปรับพฤติกรรมนั้น ได้กำหนดความหมายของการปรับพฤติกรรมค่อนข้างจะชัดเจนอย่างยิ่ง เช่น Wholpe (1969) ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่าการปรับพฤติกรรมเป็นการใช้ผลที่ได้จากการทดลองหลักการเรียนรู้เพื่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เหมาะสมให้เหมาะสมขึ้น

สำหรับแนวคิดทางจิตวิทยาการปรับพฤติกรรม Mikulas (1978, pp. 9-12) ได้กำหนดคุณสมบัติของกระบวนการปรับพฤติกรรม หรือคุณสมบัติของการปรับพฤติกรรมไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. การปรับพฤติกรรม ไม่นับอดีต (Ahistorical) หมายความว่า การปรับพฤติกรรมไม่สนใจมากนักว่า บุคคลมาจากไหนและปัญหาเกิดมาอย่างไรในอดีต แต่จะให้ความสนใจพฤติกรรมของบุคคล ณ ที่นี้และขณะนี้ (Here and Now) เป็นสำคัญคือสนใจว่าปัจจัยใดในขณะนั้นก่อให้เกิดและคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในปัจจุบัน แต่ข้อมูลในอดีตจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับพฤติกรรม ในกรณีที่ข้อมูลนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้ปรับพฤติกรรมทราบ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

2. การปรับพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการใช้การตีตรา หลีกเลี่ยงการจัดประเภทบุคคล และ การใช้คำบางคำเช่น “อปกติ” ทั้งนี้เพราะการตีตราและการจัดประเภทบุคคล อาจจะมีประโยชน์ในเชิงการบริหารและการสื่อสาร และอาจช่วยแนะว่าตัวแปรใดที่ควรพิจารณา ในระหว่างการประเมินพฤติกรรม แต่การตีตราและจัดประเภทบุคคลไม่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์พฤติกรรมมากนัก ตรงกันข้ามการตีตราบุคคลอาจจะเป็นการทำลายบุคคล (คนที่ถูกตีตราว่าเป็นคนอย่างไร อาจจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมไม่เป็นปกติเช่นนั้นก็ได้ เช่นคนที่ถูกตีตราว่า เป็นคนอ้วนแล้วพฤติกรรมของเขาอาจเปลี่ยนแปลงได้อ้วนมากยิ่งขึ้นก็ได้ นอกจากนี้ การตีตราหรือการจัดประเภทบุคคลอาจจะทำให้ นักปรับพฤติกรรมมองข้ามพฤติกรรมมองข้ามพฤติกรรมที่เป็นแบบฉบับของบุคคลนั้นคำว่า “อปกติ” เบี่ยงเบน” และคำว่า “ความเจ็บป่วยทางจิต” คำเหล่านี้เป็นภาวะสันนิษฐาน (Construct) ซึ่งบุคคลในแต่ละวัฒนธรรมให้นิยามไม่ตรงกัน พฤติกรรมอย่างหนึ่งอาจถือว่าเป็น พฤติกรรมอปกติในสังคมหนึ่ง แต่อาจเป็นพฤติกรรมปกติ ในอีกสังคมหนึ่งก็ได้เช่นเด็กพูดได้แย่งผู้ใหญ่ในสังคมตะวันตกถือว่าเป็น

พฤติกรรมปกติ เป็นการกล้าแสดงออกแต่ในสังคมไทยส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับ อาจถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ขาดสัมมาคารวะ เป็นสิ่งที่ไม่ควรประพฤติ

3. การปรับพฤติกรรม เป็นเรื่องเข้าใจได้ (Sensible) หมายความว่า ในการปรับพฤติกรรมบางโปรแกรม สามารถอธิบายให้ผู้รับการปรับพฤติกรรม ครู ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องเข้าใจได้ โดยที่พวกเขาเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องรู้รูปแบบเชิงทฤษฎีและคำนิยามเฉพาะใด ๆ ก็ได้ (เพราะการปรับพฤติกรรม เป็นกระบวนการที่มีความชัดเจนสามารถเข้าใจได้ง่าย) การให้เหตุผลและทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องได้ จะทำให้ได้รับความร่วมมือ จากผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้นเป็นอย่างดีในการดำเนินการปรับพฤติกรรม

4. ความสัมพันธ์ระหว่างนักปรับพฤติกรรมกับผู้รับการปรับพฤติกรรม ไม่จำเป็นต้องเป็นความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว (One-To-One Relationship) นั้นหมายความว่า ในการปรับพฤติกรรมนั้น ไม่ใช่เฉพาะนักปรับพฤติกรรมเพียงคนเดียวเท่านั้นที่สามารถปรับพฤติกรรมของคุณคนได้ และการปรับพฤติกรรมนั้นไม่จำกัดว่าจะต้องดำเนินการปรับพฤติกรรมนั้นไม่จำกัดว่าจะต้องดำเนินการปรับพฤติกรรมของผู้รับการปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ในการปรับพฤติกรรมสามารถฝึกใครก็ตาม เช่นครู ผู้ปกครอง บุคลากร นิสิตนักศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นใด ให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเชิงบวกที่ต้องการพัฒนา และสามารถใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรมไปปรับตนเองและผู้อื่นก็ได้ การปรับพฤติกรรมบางอย่างก็สามารถกระทำในกลุ่มพร้อมกันได้

5. ในการปรับพฤติกรรมสามารถฝึกบุคคลให้ปรับพฤติกรรมของตนเองได้ เทคนิคที่ใช้ส่วนใหญ่ ได้แก่ เทคนิคการควบคุมตนเอง (Self Control) การกำกับตนเอง (Self-Regulation) ซึ่งเป็นวิธีการปรับพฤติกรรมที่ฝึกให้ บุคคลกระทำการปรับพฤติกรรมตนเองได้ด้วยตัวเอง เทคนิคการควบคุมตนเอง เป็นเทคนิคที่ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย แต่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก บุคคลสามารถเรียนรู้ทักษะการควบคุมตนเองจากแหล่งต่าง ๆ ได้เช่น จากผู้ใกล้ชิด จากนิตยสาร จากตำรา จากคลินิกจากโทรทัศน์ หรือจากการให้คำปรึกษาและการฝึก เป็นต้น

สรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หมายถึง การใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จจากหน้าที่การงาน เกิดจากความพยายามทำในสิ่งที่เกิดขึ้นจากสภาวะทางจิตใจเกิดจากการตอบสนองของความต้องการของบุคคล สถานะทางสังคม สิ่งจูงใจที่เป็นค่าตอบแทน

นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้

เป้าหมายเป็นผลตอนสุดท้ายหลังที่ต้องการ จากการทุ่มเทพลังบางอย่างไปช่วยให้คนอยากทำสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้นเป็นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ (Aldag, & Kazuhara, 2001, p.253)

Frank J. Landy (1989) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายถือเป็นเทคนิคการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่ง กล่าวคือผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมให้แก่พนักงาน เพื่อกระตุ้นพนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เทคนิคการกำหนดเป้าหมายนี้ นำมาใช้ในการบริหารโดยใช้ชื่อว่า “การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์” (Management by objective) ซึ่งเป็นวิธีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของผู้บริหารแต่ละฝ่ายในองค์กร ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อบรรลุเป้าหมายรวมขององค์กร ซึ่งการที่แต่ละฝ่ายมีเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทุกคนมีความพยายามในการบรรลุเป้าหมายนั้น จะก่อให้เกิดความพยายามและความคิดสร้างสรรค์ตลอดจนความร่วมมือของพนักงานในองค์กร

Luthans (1992) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกำหนดเป้าหมายในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน พบว่าลักษณะของเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานได้ คือเป้าหมายต้องมีความเฉพาะเจาะจง มีความยากและความท้าทายแต่สามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้จริง เป้าหมายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงานโดยพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายนั้น และมีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Mitchell, & Daniels (2003) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายว่า เป้าหมายเป็นรูปแบบลักษณะของค่านิยมเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง เพื่อทำนายพฤติกรรมของพนักงานในสถานการณ์ที่กำหนด เป้าหมายจึงเป็นตัวตั้งต้นก่อนเกิดพฤติกรรม 3 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมายมีผลต่อการเลือกแสดงพฤติกรรมของพนักงานโดยกำหนดทิศทางของการกระทำ ให้ความสนใจกับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมาย (value -goal relevant behavior) และอาจจะเลยพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย
2. เป้าหมายและค่านิยมมีผลต่อระดับความรุนแรงของการกระทำ เป้าหมายที่มีคุณค่า (Valued goal) มีความยากในการบรรลุเป้าหมาย จะส่งผลให้เกิดความพยายามมากขึ้น
3. เป้าหมายที่มีคุณค่า (Valued goal) มีผลต่อความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น (Persistence)

อชิรญา จตุรภัทรไพบุลย์ (2563, น. 11) กล่าวว่า บุคคลที่เป้าหมาย ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะบุคคลเหล่านั้นมีการวางแผนอนาคตและคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตไว้แล้ว จึงส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นดำเนินชีวิตได้อย่างมีทิศทางและสามารถรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีเป้าหมาย

สรุปว่า การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ หมายถึง การกำหนดภาพความสำเร็จจากการทำงานของคุณ มีแรงผลักดันที่ทำให้มีพลังนำไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้ เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล และแรงผลักดันในการทำงานเป็นที่ตั้งนำไปสู่การกำหนดอนาคตการทำงานที่ได้วางแผนไว้และผลลัพธ์จากการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของแรงจูงใจในการทำงานและวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความต้องการส่วนบุคคล การปรับพฤติกรรมและการมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบ ดังตาราง 15

ตาราง 15 นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ของแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบย่อย	ความหมาย	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
ความต้องการส่วนบุคคล	ความรู้สึกและแบบแผนพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการอันเกิดจากผลลัพธ์ในการทำงานจากความต้องการทางร่างกายและจิตใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่มีอยู่ของบุคคล	ศึกษานิเทศก์มีความปรารถนาส่วนตนอันเกิดจากภายในจิตใจปฏิบัติตามหน้าที่โดยมุ่งผลลัพธ์ในการทำงานตอบสนองต่อสิ่งที่มีอยู่ตามผลลัพธ์จากการทำงานที่ต้องการประสบความสำเร็จในวิชาชีพศึกษานิเทศก์	1. มีความปรารถนาอันเกิดจากภายในจิตใจของตน 2. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยมุ่งผลลัพธ์ในการทำงาน 3. มีความต้องการส่วนตนที่ต้องการประสบผลสำเร็จในวิชาชีพศึกษานิเทศก์
	จากบทบาทตามหน้าที่หรือความสำเร็จตามเป้าหมายแห่งวิชาชีพสถานะทางสังคมหน้าที่การงานและค่าตอบแทน		
การปรับพฤติกรรม	การใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จจากหน้าที่การงาน เกิดจากความพยายามทำในสิ่งที่เกิดขึ้นจากสภาวะทางจิตใจเกิดจากการตอบสนองของความต้องการ	ความพยายามปรับเปลี่ยนตนของศึกษานิเทศก์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ อันเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อ	1. มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเป้าหมายในการทำงาน 2. ใช้แรงผลักดันของตนเองทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จทางวิชาชีพ 3. มีความพยายามปรับปรุงการทำงานอันเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย

องค์ประกอบย่อย	ความหมาย	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
	ต้องการของ ศึกษานิเทศก์ สถานะ ทางสังคม สิ่งจูงใจที่ เป็นค่าตอบแทน	เป้าหมายการทำงาน	การทำงาน
การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้	การกำหนดภาพ ความสำเร็จจากการ ทำงานของบุคคล มี แรงผลักดันที่ทำให้มี พลังนำไปสู่ ความสำเร็จที่กำหนด ไว้ เกิดจากความ ต้องการส่วนบุคคล และแรงผลักดันในการ ทำงานเป็นที่ตั้งนำไปสู่ การกำหนดอนาคต การทำงานที่ได้ วางแผนไว้และผลลัพธ์ จากการทำงาน	การกำหนดภาพอนาคต ผลลัพธ์จากทำงานของ ศึกษานิเทศก์ อันเกิดจาก แรงผลักดันที่ทำให้มีพลัง จากความต้องการส่วน บุคคลและแรงผลักดันเป็น ที่ตั้งสู่การกำหนดอนาคต การทำงาน	1. สามารถกำหนดภาพ อนาคตสู่ผลลัพธ์การทำงาน 2. ใช้แรงผลักดันของตนเอง จนเกิดพลังจากความต้องการ ส่วนบุคคล 3. ใช้แรงผลักดันเป็นที่ตั้งสู่ การกำหนดอนาคตการ ทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกัญญา จันทรมณี (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงในทุกด้าน

เจิน หงอก มายด์ (2558) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเมืองเว้ ประเทศเวียดนาม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลาง ($r=0.41$)

เลิศวุฒิ กุหลาบแก้ว (2559) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญพร สุวรรณคาม (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.46, p<.01$)

ลลิตา เกษมเนตร, และนิสดารก์ เวชยานนท์ (2561) ได้ทำการศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของแรงจูงใจและวัฒนธรรมความเป็นชายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานและส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานมากที่สุด

ณัฐพัฒน์ ฐิระเวช (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำคลองเปรม อิทธิพลของแรงจูงใจต่อความผูกพันในงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรมได้ร้อยละ 54.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (Beta=.740)

ฐิตาภรณ์ ทุทุมมา (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายขายบัวดีแอนเซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน โดยมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อติทยา เล็กประทุม และเฉลิมขวัญ สิงห์วี (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรวิชาชีพ ($r=.75$)

สุธารัตน์ มากะเรือน (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

วัฒนชัย ไชยอำพร (2564) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 67.2

ตาราง 16 สรุปผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ที่	งานวิจัย	ตัวแปรต้น	ลักษณะ ความสัมพันธ์	ตัวแปรตาม
1	กัญญา จันทรมณี (2557)	ปัจจัยจูงใจ	สัมพันธ์เชิงบวก	ความผูกพันต่อ องค์กร
2	เจิน หงอก มายด์ (2558)	แรงจูงใจในการทำงาน	สัมพันธ์ทางบวก	ความผูกพันต่อ องค์กร
3	เลิศวุฒิ กุหลาบแก้ว (2559)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	สัมพันธ์	ความผูกพันต่อ องค์กร
4	ธนัญพร สุวรรณคาม (2560)	แรงจูงใจในการทำงาน	สัมพันธ์ทางบวก	ความผูกพันต่อ องค์กร
5	ลลิตา เกษมเนตร และนาตารักษ์ เวชยานนท์ (2561)	แรงจูงใจ	มีอิทธิพล	ความผูกพันในงาน
6	ณัฐพัชร์ ฐีระเวช (2562)	แรงจูงใจ	พยากรณ์	ความผูกพันในงาน
7	ฐิตาภรณ์ ทุทุมมา (2563)	แรงจูงใจในการทำงาน	สัมพันธ์ทางบวก	ความผูกพันต่อ องค์กร
8	อติตยา เล็กประทุม และเฉลิม ขวัญ สิงห์วี (2563)	แรงจูงใจในการทำงาน	สัมพันธ์ทางบวก	ความผูกพันต่อ องค์กร
9	สุดารัตน์ มาระเรือน (2564)	แรงจูงใจในการทำงาน	มีความสัมพันธ์	ความผูกพันต่อ องค์กร
10	วัฒนชัย ไชยอำพร (2564)	แรงจูงใจในการทำงาน	มีผลต่อ	ความผูกพันต่อ องค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นางพิมล นิมิตรอนันท์, และทินกร จังหาร (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีบิดา-มารดาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้ครอบครัวค่อนข้างต่ำ มีเจตคติในเชิงบวกในการตั้งใจเรียนให้สำเร็จเพื่อประกอบวิชาชีพตามที่ตั้งใจไว้ เหตุผลของการที่เลือกเข้าศึกษาในสาขาการพยาบาล คือ เป็นความปรารถนาของครอบครัว มีงานทำแน่นอน เป็นอาชีพที่ได้ประโยชน์และมีเกียรติ นักศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 99.40) มีความพึงพอใจต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการในภาพรวมในระดับมาก โดยได้รับการตอบสนองความต้องการด้านการได้รับการยกย่องมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับความสำเร็จในชีวิตด้านสังคม ด้านความปลอดภัย และด้านร่างกาย ตามลำดับ นักศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.66) มีความพึงพอใจ ต่อความเหมาะสมของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ปัจจัยเกื้อหนุน และผู้สอนในภาพรวมในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านปัจจัยเกื้อหนุนมากที่สุด รองลงมาคือด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านผู้สอนตามลำดับ ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการด้านการได้รับการยกย่อง ด้านความปลอดภัย และด้านการได้รับความสำเร็จในชีวิต ร่วมกันทำนายความผูกพันในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 35.2 ($R' = 0.35$) ปัจจัยหลักสูตรและปัจจัยเกื้อหนุน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ได้ร้อยละ 51.40 ($R = 0.51$) เมื่อวิเคราะห์อำนาจการทำนายร่วมกันของ 2 กลุ่มปัจจัยนี้พบว่า ปัจจัยการจัดการศึกษา สามารถทำนายความผูกพันในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 38.8 ($R' = 0.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยเสนอแนวทางการจูงใจและคัดสรรผู้เรียนเข้าสู่ระบบการศึกษาพยาบาล การพัฒนากระบวนการผลิต บัณฑิตที่มีคุณภาพ และการปลูกฝังที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันในวิชาชีพการพยาบาล

พัชรินทร์ ไชยรักษ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครู ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 788 คน ได้มาจากการสุ่มแบบ 3 ขั้นตอน (three - stage sampling) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.50) เมื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในวิชาชีพจำแนกตามภูมิภาคพบว่า ครูที่เพศต่างกัน ระดับชั้นที่สอนต่างกันและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาและระดับวิทยฐานะพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

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

3. ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator) จากตัวแปรบุคลิกภาพทำองค์ประกอบไปยังความสำเร็จในวิชาชีพครูและตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพไปยังตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพ

ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบนมี 3 องค์ประกอบคือ ความมีประสิทธิภาพของครู ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวนักเรียน และผู้ปกครอง และการให้ความสำคัญกับงานวิชาการของครู ประการต่อมา ตัวแปรที่มาก่อนของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน คือ ภาวะผู้นำแบบถูกแบ่งปันปันส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศโรงเรียน ประการสุดท้าย การเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ และประสิทธิผลการสอนของครูขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำที่ถูกแบ่งปันปันส่วน และบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งตัวแบบที่ได้มีความตรงตามทฤษฎี โดยตัวแบบนี้อธิบายความผูกพันต่อวิชาชีพและประสิทธิผลการสอนของครู ร้อยละ 51.00 และ 40.00 ตามลำดับ

อรพินทร์ ชูชม (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความยึดมั่นในงานของครู พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงาน มีอิทธิทางตรงในทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครู โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 23 และความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลโดยตรงในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรงานกับผลที่ตามมาได้แก่ พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Duong Van Minh (2014) ได้ทำการศึกษาความต้องการของงาน สิ่งสนับสนุนการทำงาน และความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จังหวัดทานเฮา สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน แต่สิ่งที่สนับสนุนการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันในงาน

Elina Veitama (2014) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำ และความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลเขต สาธารณรัฐหมู่เกาะฟีจี พบว่า พฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำและความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2558) ได้ทำการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจและโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้ทำการพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง พหุระดับความผูกพันของครู ตัวอย่างในการวิจัยคือครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ จำนวน 2,243 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ว่า

1. โมเดลการวัดความผูกพันของครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความผูกพันต่อโรงเรียน และความผูกพันต่อผู้เรียน โดยแต่ละองค์ประกอบวัดใน 3 มิติ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ โมเดลการวัดความผูกพันของครูเหมาะสมกับการวัดแบบพหุมิติ ข้อคำถามมีค่าความยากและอำนาจจำแนกเหมาะสม และมีค่าความเที่ยงสูง ($\alpha = 0.91 - 0.95$) มีความตรงเชิงโครงสร้าง ค่าไค-สแควร์ - 34.792 ($df = 25, p = 0.092$ CFI - 0.988, TLI - 0.983, RMSEA - 0.040, RSMR - 0.085) และพบว่ารูปแบบโมเดลการวัดไม่แปรเปลี่ยน แต่สถานะของพารามิเตอร์ในเมตริกซ์ แปรเปลี่ยนระหว่างโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย ความเครียดในงานความเชื่อประสิทธิภาพในตน และความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพลรวม 0.212, 0.417 และ 0.157 ปัจจัยระดับโรงเรียน คือบรรยากาศองค์กร มีขนาดอิทธิพลรวม 0.469 ส่วนปัจจัยระดับเขตพื้นที่การศึกษา คือ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.396 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับบุคคล ระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันของครูได้ร้อยละ 27, 22 และ 15

สมหญิง ลมูลพัทธ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับและผลของความผูกพันในวิชาชีพการพยาบาลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาล ในผลการวิเคราะห์ระดับบุคคลพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพมีส่วนสำคัญส่งผลให้เกิดความผูกพันในวิชาชีพการพยาบาล นอกจากนี้แล้วความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพและความมากเกินไปของบทบาทยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากวิชาชีพ ส่วนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันในวิชาชีพการพยาบาลกลายเป็นผลลัพธ์เช่นเดียวกันกับความตั้งใจออกจากวิชาชีพและผลการปฏิบัติงาน ในผลการวิเคราะห์ระดับกลุ่มพบว่า ความเหนียวแน่นในทีมส่งผลทางตรงข้ามระดับต่อความผูกพันในวิชาชีพการพยาบาลของกลุ่มงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพของกลุ่มงาน ความยุติธรรมในองค์การของกลุ่มงาน ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มงาน และอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มงาน ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากอัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มงานและความเหนียวแน่นในทีมมีส่วนความตั้งใจออกจากวิชาชีพของกลุ่มงานได้รับอิทธิพลจากความยุติธรรมในองค์การของกลุ่มงานและความเหนียวแน่นในทีม

สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารและความผูกพันของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง .53 ถึง .82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันในองค์การของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า มีตัวแปร 9 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 80.90 อังสมการพยากรณ์ความผูกพันของครูในโรงเรียน

ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยผ่านการความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ($\beta=0.453$) รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.291$) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ อีกทั้งความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ($\beta=0.359$)

ค่าตอบแทนและและสวัสดิการ ($\beta=0.285$) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นกัน สำหรับการทดสอบตัวแปรกลาง พบว่า ความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ($\beta=0.561$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.574$) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และได้มีการอภิปราย สรุปผล รวมทั้งเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน และนอกจากนี้โมเดลโครงสร้างของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ไพฑูรย์ อั้นตระกูล (2560) ได้ทำการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลพหุระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มซีเมนต์ และวัสดุก่อสร้าง ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมหลังการปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 107.316$, $df = 69$, $p \text{ value} = 0.0022$, $CFI = 0.976$, $TLI = 0.960$, $RMSEA = 0.037$, $SRMR W = 0.034$, $SRMR B = 0.071$) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรศูนย์กลางที่สำคัญที่สุดทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม โดยในระดับบุคคลเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตน การเปิดรับประสบการณ์ และการมีอิสระในงาน กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในระดับทีมเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์ระหว่าง ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยากับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในด้านตัวแปรเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมสูงที่สุด โดยมีอิทธิพลรวมสูงในตัวแปรการรับรู้ความสามารถของทีม พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับทีม นอกจากนี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงยังมีอิทธิพลข้ามระดับต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ข้อค้นพบที่น่าสนใจในการวิจัยครั้งนี้คือ การใช้วิธีการวัดตัวแปรกลุ่มตามแบบจำลองที่แตกต่างกันทำให้ค่าอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมมีความแตกต่างกัน ในกรณีที่ใช้แบบจำลองการวัดตัวแปรกลุ่มแบบเปลี่ยนจุดอ้างอิงการประเมิน ค่าอิทธิพลจะมีนัยสำคัญทั้งระดับบุคคลและระดับทีม และผลการวิจัยนี้เป็นข้อสนับสนุนทฤษฎีพหุระดับในการขยายขอบเขตการอธิบายความสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรตามแบบจำลองข้ามระดับ Homologous multilevel model หากเป็นกรณีที่ใช้แบบจำลองการวัดตัวแปรกลุ่มแบบรวมคะแนนในกลุ่ม ค่าอิทธิพลจะมีนัยสำคัญเฉพาะในระดับบุคคล

ศรัณยา ฤกษ์ขำ (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันในวิชาชีพครู: กรณีศึกษาครูในระบบการศึกษาภาคบังคับ ผลการศึกษาพบว่า ครูมีระดับความพึงพอใจในงานเฉลี่ย 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และมีระดับความผูกพันวิชาชีพเฉลี่ยที่ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 ซึ่งอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานของครูสามารถอธิบายความผูกพันวิชาชีพครูของครูในระบบการศึกษาภาคบังคับได้ร้อยละ 59.4 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า หากสถาบันการศึกษาสามารถดำเนินการให้ครูมีระดับความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น ครูจะมีระดับความพึงพอใจต่อวิชาชีพมากขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้นโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อแนวทางการบริหารงานเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานของครู

มงคล เอกพันธ์ การุณ พงศศาสตร์ และอภิรดี คำใส (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันวิชาชีพพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่ออาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครพนม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลในงานบริการคลินิกทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลนครพนม ประสพการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การถดถอยพหุคูณและการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่ออาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ส่วนการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นตัวแปรแทรกไม่มีอิทธิพลร่วมกับทัศนคติต่องาน, ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพที่มีต่อความผูกพันต่ออาชีพไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารโรงพยาบาลควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่จะจูงใจให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพได้ยาวนาน

ลิขिता เฉลิมพลโยธิน, และวิโรจน์ เจษฎาอักษรณ์ (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ 3) ศึกษาความผูกพันในอาชีพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่ และ 4) ศึกษาคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อการบริการที่เป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมพันธของตัวแปรที่ศึกษาตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันในอาชีพ และตัวแปรความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์คุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่ และคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่มี

ความสัมพันธ์กับการบริการที่เป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่ และคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการบริการที่เป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) ได้ทำการศึกษาตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาในระดับ เปรียบเทียบและความสัมพันธ์ พบว่า 1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูอยู่ในระดับสูง 2) ข้าราชการครูที่มีอายุวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนและสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความยึดมั่นในวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน 3) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความผาสุกทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปพน ญัฐเมธาวิณ, วิธัญญา วัฒนโณ, และอัจฉรา ประเสริฐรัฐสิน (2561) ได้ทำการผู้วิจัยวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 18, SE=.05$) การทดสอบตัวแปรส่งผ่านและการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta (.68 \times .46) = .31, SE= .04$)

ณัฐพัฒน์ ฐิระเวช (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม ผลการทดสอบอิทธิพลของแรงจูงใจต่อความผูกพันในงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรมได้ร้อยละ 54.80

ชุตติกาญจน์ จำลองกุล (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า โมเดลความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ($p\text{-value} = .069$, $CMIN/DF = 1.49$, $GFI = .97$, $AGFI = .95$, $CFI = 1.00$, $SRMR = .023$, $RMSEA = .043$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการวิจัยยังพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายผล การปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 73 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร่วมกับความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทร์จิรา ท้วมยัง (2562) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลिनในงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลिनในงาน ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน ตัวแปรลักษณะของงาน มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลिनในงานและส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลिनในงาน ไปยังความยึดมั่นในงาน ความเพลिनในงาน มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

จิรนนท์ ลิเหล็ก และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรน่วย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่าระดับความผูกพันในงานของพยาบาลเงินเนอเรน่วยในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลเงินเนอเรน่วย ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรน่วยในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้ร้อยละ 45

ปรีญาพร สันติวานิช, ปุณสิตา พุทธกุลสมศิริ, มณฑิตา ศรีนคร, และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2565) ได้ทำการวิเคราะห์อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า ตัวแปรที่ทำการศึกษามีอิทธิพลต่อความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรได้ ร้อยละ 81 ในจำนวนนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะเริ่มแรกของความผูกพัน คือ การมีพลัง และผูกพันกัน โดยที่ความผูกพันในวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน มีปัจจัยการทำงาน ชีวิตและผลลัพธ์การทำงาน ซึ่งอาศัยความกระตือรือร้น การทุ่มเท อุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ และมีปัจจัยหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ทั้ง ปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านจิตวิทยา

ตาราง 17 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

งานวิจัย	ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล
นงพิมพ์ นิมิตอนันท์ และทินกร จังหาร (2555)	ความต้องการด้านการได้รับการยกย่อง ด้านการความปลอดภัย และ ด้านการได้รับความสำเร็จในชีวิต	ความผูกพันต่อวิชาชีพของ พยาบาล
พัชรินทร์ ไชยรักษ์ (2555)	ความผูกพันในวิชาชีพ	ความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ ความสามารถของตนเองใน วิชาชีพ
ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2555)	องค์ประกอบของความรู้สึกรับถึงการมอง โลกในแง่ดีทางวิชาการ	ความผูกพันต่อวิชาชีพ
อรพินทร์ ชูชม (2557)	ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน	ความยึดมั่นผูกพันในงาน
Duong Van Minh (2014)	ความต้องการของงาน สิ่งสนับสนุนการทำงาน	ความผูกพันในงาน
Elina Veitamana (2014)	พฤติกรรมส่งเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้นำ	ความผูกพันในงาน
เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2558)	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันในงาน
จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558)	ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย ความเครียดในงานความเชื่อ ประสิทธิภาพในตน และความพึงพอใจ ในงาน	ความผูกพันของครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความผูกพันต่อโรงเรียน และ ความผูกพันต่อผู้เรียน
สมหญิง ลมูลพัทธ์ (2558)	สภาพแวดล้อมระดับบุคคล	ผลการปฏิบัติงาน

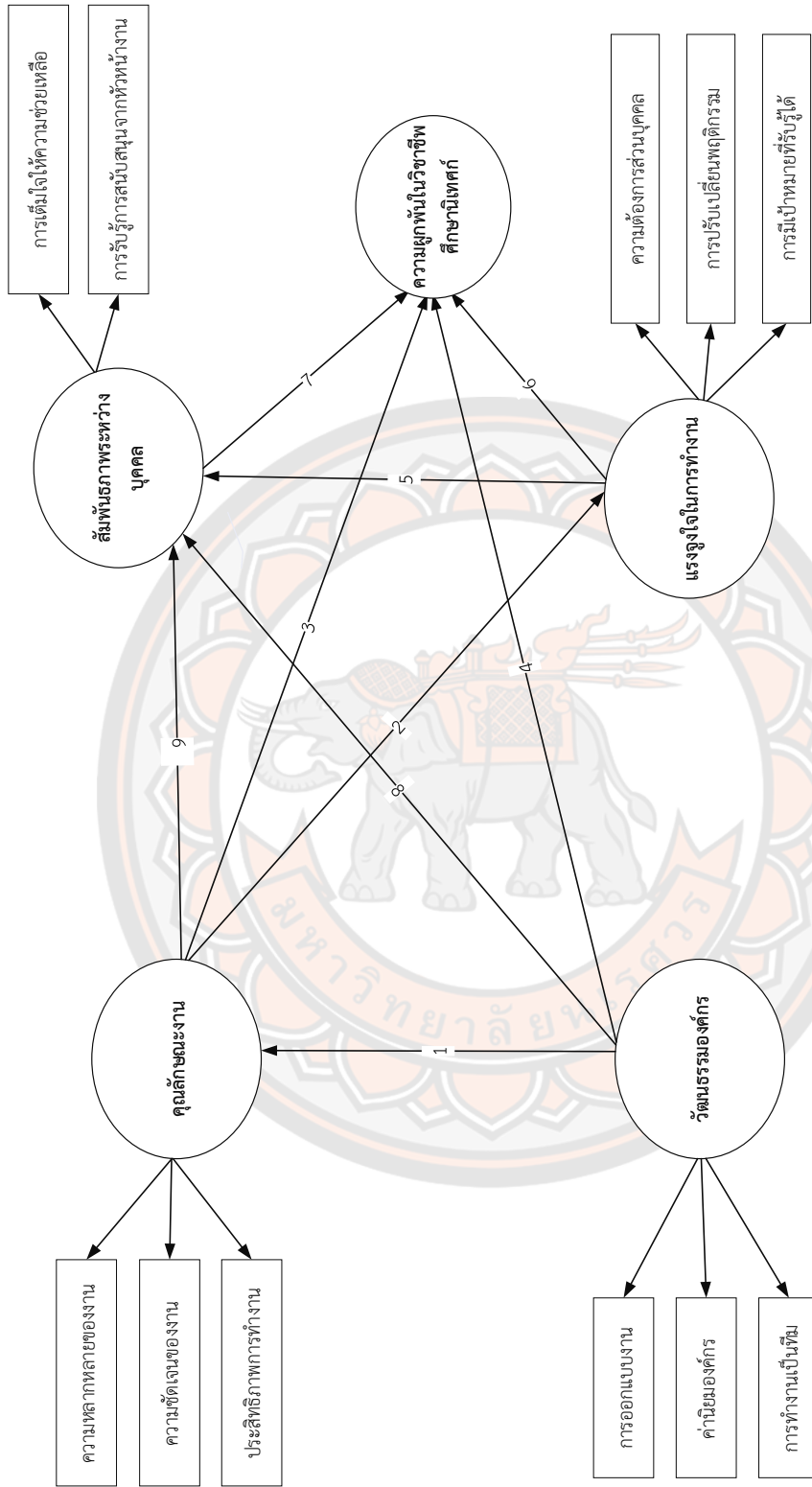
งานวิจัย	ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล
	ตัวแปรคั่นกลาง คือความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพ	ความตั้งใจใตการออกจากวิชาชีพ
สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2558)	การบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหาร	ความผูกพันในองค์กรของครู
ถิตรีตน พิมพาภรณ์ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันในอาชีพ
กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559)	ด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน	ความตั้งใจลาออกของพนักงาน
ไพฑูรย์ อ้นตระกูล (2560)	การรับรู้ความสามารถของตน การเปิดรับประสบการณ์ การมีอิสระในงาน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	ความยึดมั่นผูกพันในงาน
ศรัณยา ฤกษ์ขำ (2561)	ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันในวิชาชีพครู
มงคล เอกพันธ์ การุณ พงศศาสตร์ และอภิรตี คำไส้ (2561)	การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน	ความผูกพันต่ออาชีพของพยาบาล
ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561)	คุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ความผูกพันในอาชีพ
ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561)	ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางจิตใจ	ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ
ปพน ญัฐเมธาวิณ, วิธัญญา วัฒนโธ และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2561)	การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	ความยึดมั่นผูกพันในงาน
ณัฐพัฒน์ สุริยะเวช (2562)	แรงจูงใจ	ความผูกพันในงาน
จันทร์จิรา ท้วมยัง (2562)	ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ความเพลนในงาน	ความยึดมั่นผูกพันในงาน
ชุตติกาญจน์ จำลองกุล (2563)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความยึดมั่นผูกพันในงานผลการ ปฏิบัติงาน
จิรนนท์ ลิเหล็กลี	สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี	ความผูกพันในงาน
ประภาพร ชูกำเนิด และ ปราโมทย์ ทองสุข (2565)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การได้รับการยอมรับในการทำงาน	
ปรีญาพร สันติวานิช, ปุณสิตา พุทธกุลสมศิริ, มณฑิตา ศรีนคร,	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ องค์กร	ความยึดมั่นผูกพันในงาน

งานวิจัย	ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล
และจุฑามาศ ทวีไพฑูลย์วงศ์ (2565)	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	

กรอบแนวคิดเชิงสมมุติฐาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดความผูกพันในงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการศึกษา รวมถึงงานวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งทำให้ได้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว คือ องค์ประกอบคุณลักษณะงาน องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างบุคคล องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร และองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์สามารถเขียนเป็นภาพ ที่แสดงเส้นอิทธิพลระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังภาพ





ภาพ 11 รูปแบบเชิงสมมุติฐานของความสัมพันธเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพ 11 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเส้นอิทธิพลมีดังนี้

เส้นที่ 1 ประกอบด้วย อรรถเดช อุณหเลขกะ (2564)

เส้นที่ 2 ประกอบด้วย ทวีศักดิ์ รองแขวง, และอภิรดา สุทธิสานนท์ (2556; อนุพงษ์ สอดสี และคณะ, 2559)

เส้นที่ 3 ประกอบด้วย โสมย์สิริ มุลมองทิพย์ (2556; หนูแดง ปลั่งกลาง, 2558; สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา, 2560; ตรุณี ชมศรี, พรชัย จุลเมตต์, และนรินทร์ กระจายกลาง, 2561; ปิราติ พันธุ์จบสิงห์, และธีรชินภัทร รามเดชะ, 2561; บุณทริกา นิลผาย, 2562; เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562; ณัฐนิชา สมฤทธิ์, 2564; อุทุมพร มะโนคำ, 2564; ประภารัตน์ จิรสินไพศาล, 2564; นริศรา ศรีโพธิ์, 2565; ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2565)

เส้นที่ 4 ประกอบด้วย สุรกิจ อุดมสัต์ย์ (2558; วณิชยา คินีมาน, 2559; ปรรธนา ผกาแก้ว, 2561; วาสนา เกอแผละ และคณะ, 2561; ธนายุ ภูวิทยาธร, 2561; พลอย สุวรรณชมภู, 2562; ยรรยง กะชีรัมย์, 2563; วัฒนชัย ไชยอำพร, และปภพ พุฒิมานรดีกุล, 2565; พรทิพา ศุภราศรี, 2563)

เส้นที่ 5 ประกอบด้วย Alderfer (1972)

เส้นที่ 6 ประกอบด้วย กัญญา จันทรมณี (2557; เงิน หงอก มายด์, 2558; เลิศวุฒิกุลลาบแก้ว, 2559; ธัญพร สุวรรณคาม, 2560; ธัญพร สุวรรณคาม, 2560; ลลิตา เกษมเนตร, และนาตารักษ์ เวชยานนท์, 2561; ณัฐพัชร์ พัฒน์ ฐิระเวช, 2562; ฐิตาภัทร์ ทุทุมมา, 2563; อติตยา เล็กประทุม, และเฉลิมขวัญ สิงห์วี, 2563; สุตาร์ตน์ มากะเรื่อน, 2564; วัฒนชัย ไชยอำพร, 2564)

เส้นที่ 7 ประกอบด้วย ปราโมช ธรรมกรณ์, เชษฐิตา กุศลาไสยานนท์, และพรกมตันธนศักดิ์ (2560; ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560; สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา, 2560; ทิชากร รอดแสง, และภาวิณี เพชรสว่าง, 2561; พิชิตพล กันทะ, 2561; คณากร สุขคันธรักษ์, และชวนชื้อ อัครกะวณิชชา, 2561; กฤตยา ธีษตฤงคารสกุล, 2562)

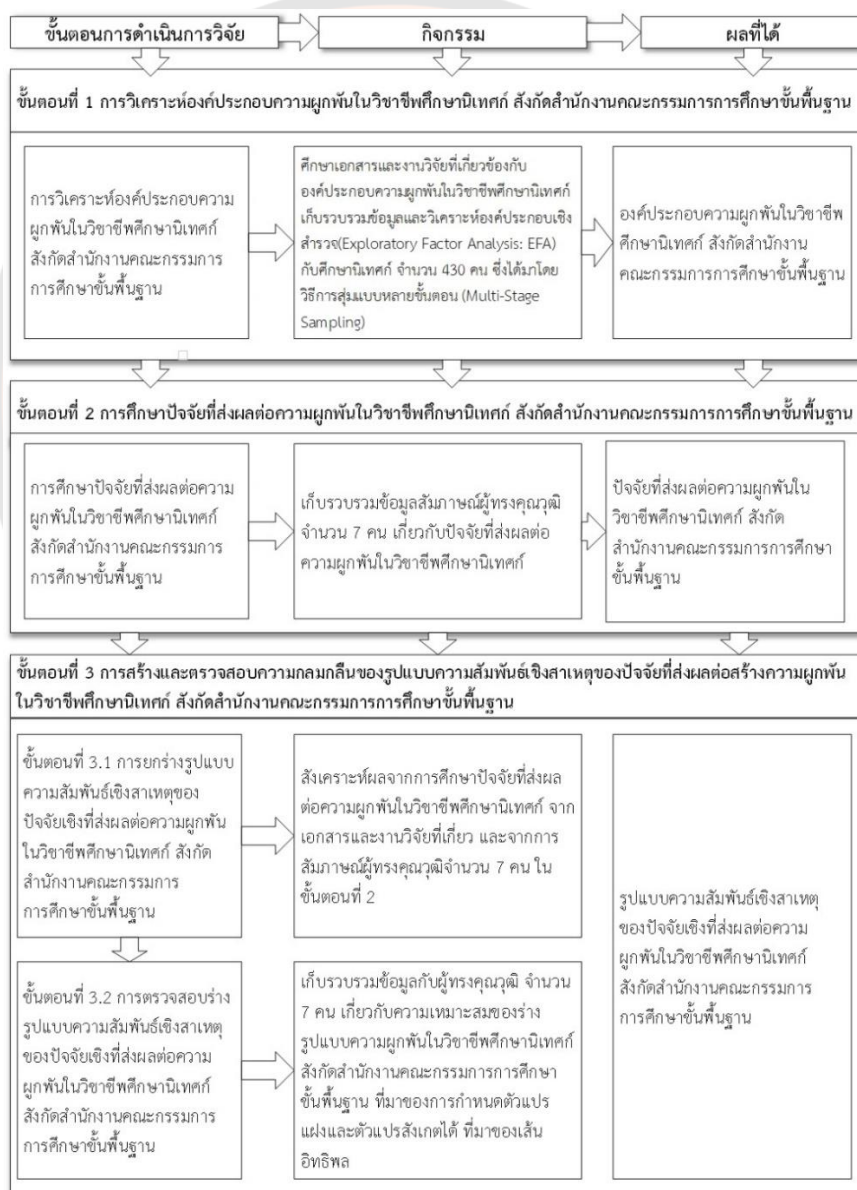
เส้นที่ 8 ประกอบด้วย Cooke, & Lafferty (1989; Robbins, 2001; French, Bell, & Zawacki, 2005)

เส้นที่ 9 ประกอบด้วย Turn, & Lawence (1965)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้



ภาพ 12 ขั้นตอนการวิจัย



ภาพ 12 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อนำไปร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วตรวจสอบรูปแบบเบื้องต้นเพื่อให้รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมมากขึ้น มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,826 คน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สพฐ., 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง Gorsuch (1983) เสนอว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5-10 เท่า ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบครั้งนี้มีตัวแปรที่ทำการศึกษากำหนดจำนวน 84 ตัวแปร จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 420 – 840 คน ภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีจำนวนการตอบกลับ จำนวน 430 คน

ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เป็นตัวแทนข้อมูลที่ดีที่สุดทั่วประเทศจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มจังหวัดในแต่ละภูมิภาคด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) แบ่งพื้นที่เป็น 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ 5 จังหวัด ภาคกลาง 6 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 จังหวัดและภาคใต้ 4 จังหวัด

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จังหวัดละไม่น้อยกว่า 2 เขตพื้นที่การศึกษา ได้จำนวนทั้งสิ้น 64 เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับเขตมัธยมศึกษาสุ่มเฉพาะจังหวัดที่มีเขตมัธยมศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ 1 จังหวัด

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มศึกษานิเทศก์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) มาร้อยละ 70 ของจำนวนศึกษานิเทศก์ทั้งหมดในเขตพื้นที่ ได้จำนวน 435 คน ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบครั้งนี้มีตัวแปรที่ทำการศึกษากำหนดจำนวน 84 ตัวแปร จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 420 – 840 คน ดังนี้

ตาราง 18 การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	สำนักงานเขตพื้นที่	จำนวน ศึกษานิเทศก์ (คน)	70% จำนวน ศึกษานิเทศก์ (คน)
ภาคเหนือ			
แพร่	สพม.แพร่	10	7
	สพป.แพร่ เขต 1	17	12
	สพป.แพร่ เขต 2	9	6
ลำพูน	สพม.ลำปาง ลำพูน	11	8
	สพป.ลำพูน เขต 1	13	9
	สพป.ลำพูน เขต 2	7	5
น่าน	สพม.น่าน	7	5
	สพป.น่าน 1	19	13

จังหวัด	สำนักงานเขตพื้นที่	จำนวน ศึกษานิเทศก์ (คน)	70% จำนวน ศึกษานิเทศก์ (คน)
พะเยา	สพป.น่าน 2	14	10
	สพม.พะเยา	5	4
	สพป.พะเยา เขต 1	9	6
	สพป.พะเยา เขต 2	13	9
อุตรดิตถ์	สพม.พิษณุโลก อุตรดิตถ์	13	9
	สพป.อุตรดิตถ์ เขต 1	13	9
	สพป.อุตรดิตถ์ เขต 2	4	3
ภาคกลาง			
พระนครศรีอยุธยา	สพม.พระนครศรีอยุธยา	5	4
	สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 1	11	8
	สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 2	9	6
นครปฐม	สพม.นครปฐม	5	4
	สพป.นครปฐม เขต 1	9	6
	สพป.นครปฐม เขต 2	14	10
สุพรรณบุรี	สพม.สุพรรณบุรี	8	6
	สพป.สุพรรณบุรี เขต 2	8	6
	สพป.สุพรรณบุรี เขต 3	7	5
สมุทรสงคราม	สพม.สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	4	3
	สพป.สมุทรสงคราม	7	5
อ่างทอง	สพม.สิงห์บุรี อ่างทอง	3	2
	สพป.อ่างทอง	4	3
ชัยนาท	สพม.อุทัยธานี ชัยนาท	9	6
	สพป.ชัยนาท	14	10
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			
อำนาจเจริญ	สพม.อุบลราชธานีอำนาจเจริญ	18	13
	สพป.อำนาจเจริญ	20	14
ชัยภูมิ	สพม.ชัยภูมิ	16	11
	สพป.ชัยภูมิ เขต 2	20	14
	สพป.ชัยภูมิ เขต 3	12	8
สุรินทร์	สพม.สุรินทร์	15	11
	สพป.สุรินทร์ เขต 2	9	6
	สพป.สุรินทร์ เขต 3	13	9

จังหวัด	สำนักงานเขตพื้นที่	จำนวน	70% จำนวน
		ศึกษานิเทศก์ (คน)	ศึกษานิเทศก์ (คน)
ศรีสะเกษ	สพป.ศรีสะเกษ เขต 2	17	12
	สพป.ศรีสะเกษ เขต 3	16	11
	สพป.ศรีสะเกษ เขต 4	17	12
อุบลราชธานี	สพป.อุบลราชธานี เขต 3	12	8
	สพป.อุบลราชธานี เขต 4	12	8
	สพป.อุบลราชธานี เขต 5	15	0
นครพนม	สพม.นครพนม	11	8
	สพป.นครพนม เขต 1	21	15
	สพป.นครพนม เขต 2	16	11
ภาคใต้			
เพชรบุรี	สพม.เพชรบุรี	7	5
	สพป.เพชรบุรี เขต 1	8	6
	สพป.เพชรบุรี เขต 2	6	4
ชุมพร	สพป.ชุมพร เขต 1	7	5
	สพป.ชุมพร เขต 2	4	3
พัทลุง	สพม.พัทลุง	5	4
	สพป.พัทลุง เขต 1	14	10
	สพป.พัทลุง เขต 2	16	11
ยะลา	สพม.ยะลา	5	4
	สพป.ยะลา เขต 1	18	13
	สพป.ยะลา เขต 2	6	4
รวม		613	446

ที่มา: ฐานข้อมูลศึกษานิเทศก์ หน่วยศึกษานิเทศก์ สพฐ, 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จำนวน 84 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.2.1 ในการศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนเอกสารและแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดตัวแปรและพฤติกรรมบ่งชี้ ที่แสดงถึงความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

2.2.2 เขียนนิยามศัพท์เฉพาะจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามความคิดเห็นแต่ละประเด็น ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

2.2.3 ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ดำเนินการแล้วทำการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 1) ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ส่วนที่ 2 ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีลักษณะเป็นรายการ

คำถาม

2.2.4 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็น ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาความสำคัญของพฤติกรรมบ่งชี้ ที่บ่งบอกว่าศึกษานิเทศก์ มีความผูกพันในวิชาชีพหรือไม่เพียงใด โดยทำเครื่องหมายถูกที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับน้อยที่สุด

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามความคิดเห็นความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 86 ข้อ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.6 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้น นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย

- 1) ดร.สุรศักดิ์ เมาทือก อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2) ดร.วิโรจน์ ธรรมจินดา ครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศพายัพ เชียงใหม่
- 3) ดร.สุรเชษฐ์ บุญรักษ์ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- 4) ดร.อมรรัตน์ สารเลื่อนแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่พนมทอง
- 5) ดร.กิตติมา ปี่แก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทย์ฐานะเชี่ยวชาญ
โรงเรียนเทศบาลท่าโขลง 1 จังหวัดปทุมธานี

2.2.7 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถาม โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้องมีดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงตามเนื้อหา/จุดประสงค์

2.2.8 นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณ โดยคัดเลือกรายการคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 70-71) โดยพบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ผลการคัดเลือกพบว่า มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 84 ข้อ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 (ผลปรากฏดังภาคผนวก ค หน้า

330) จากนั้นนำผลการหาคุณภาพทั้งหมดมาพิจารณารายข้อ และปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อติดต่อประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยเก็บข้อมูลด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Microsoft form) กำหนดเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนไม่น้อยกว่า 420 คน ถ้าไม่ได้รับข้อมูลจะดำเนินการติดต่อประสานทางโทรศัพท์เพื่อขอรับข้อมูลอีกครั้ง จากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า มีการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 430 ฉบับ ซึ่งมากกว่า ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลมาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 วิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร สำหรับใช้พิจารณาความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร โดยพิจารณาค่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555)

4.2.1 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เป็นการทดสอบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ดัชนีตัวนี้มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่นๆ โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงอื่น ๆ สามารถทำนายได้ดังนี้

0.800 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
0.700 – 0.790	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
0.600 – 0.690	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
0.500 – 0.590	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
0.500 – 0.590	ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.2.2 ค่า Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยสถิติ KMO มีค่ามากกว่า 0.500 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะไปวิเคราะห์องค์ประกอบและใช้สถิติ Bartlett's Test of Sphericity ตรวจสอบค่า Sig น้อยกว่านัยสำคัญทางที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

4.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบหมุนฉากด้วยวิธีแวนเดอร์ไฮม์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ พิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่าองค์ประกอบสำคัญนั้นต้องมีค่าไอแกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 มีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบนั้น ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และมีค่า Factor Loading ที่มีค่ามากกว่า 0.30 (Burn and Grove,1993; Stevens. 1996 อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อนำข้อมูลไปยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 7 ท่าน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้คัดเลือก ดังนี้

1.1 เป็นศึกษานิเทศก์และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 20 ปี มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตด้านหลักสูตรและการสอนและมีประสบการณ์ด้านการออกแบบการเรียนรู้ มีผลงานทางวิชาการในการเป็นแบบอย่างด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่

1.1.1 นางนงคราญ ชัยพงษ์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 4

1.1.2 นายสมเกียรติ รัตนวิฑูรย์ ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

1.2 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานด้านวิชาการ มีบทบาทส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาเครือข่ายด้านการนิเทศการศึกษา ในการขับเคลื่อนพัฒนาด้านวิชาชีพศึกษานิเทศก์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำเร็จการศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน ได้แก่ ดร.สุภาภรณ์ สิ้นภัย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1.3 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานด้านการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำวิจัยชั้นเรียน การวัดและประเมินผล และสำเร็จการศึกษาในระดับดุขฎีบัณฑิต สาขาประเมินผลและวิจัยการศึกษา ได้แก่

1.3.1 ดร.ธีรยุทธ ภูเขา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 2

1.3.2 ดร.อิทธิฤทธิ์ พงศ์ปิยะรัตน์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

1.4 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานด้านวิชาการ เป็นวิทยากรที่ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนออกแบบระบบ เครื่องมือส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

1.4.1 ดร.วินัย ปานโท ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

1.4.2 ดร.ภาณุวัชร ปุระณะศิริ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับอิทธิพลของเส้นปัจจัย จำนวน 9 ข้อ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำนวน 1 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จำนวน 9 ข้อ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำนวน 1 ข้อ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.2.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ประเด็นการสัมภาษณ์ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 รวบรวมเนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในวิชาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการสังเคราะห์ปัจจัย ประกอบด้วย คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน นำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) นำข้อมูลที่ได้สร้างเป็นข้อคำถาม

2.2.3 เสนอเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.4 ประเด็นการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยประเด็นหลัก คือ ปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาจากนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวแปรทั้งหมด

2.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.2 ประสานงานเพื่อติดต่อขอสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่การสัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดจากแบบสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลา นำข้อมูลที่ได้ทั้งที่เป็นถ้อยคำและการบันทึกเสียงเทปบันทึกและในเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ โดยมีรายนามผู้ทรงคุณวุฒิและเวลาที่สัมภาษณ์ ดังตาราง 19

ตาราง 19 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและวันเวลาที่สัมภาษณ์

ที่	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่สัมภาษณ์
1.	นางนงคราญ ชัยพงษ์	14 กรกฎาคม 2566	14.00 – 15.00 น.	สพป.เชียงใหม่ เขต 4
2.	นายสมเกียรติ รัตนวิฑูรณ์	17 สิงหาคม 2566	10.30 – 11.15 น.	บ้านเลขที่ 538 อ.ภูเพียง จ.น่าน
3.	ดร.สุภาภรณ์ สิ้นภัย	30 สิงหาคม 2566	13.00 – 14.00 น.	สพม. พระนครศรีอยุธยา
4.	ดร.ธีรยุทธ ภูเขา	1 กันยายน 2566	15.00 – 16.00 น.	โรงแรมเอวาน่า กทม.
5.	ดร. อธิฤทธิ์ พงศ์ปิยะรัตน์	2 กันยายน 2566	18.00 – 19.00 น.	โรงแรมเอวาน่า กทม.

ที่	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่สัมภาษณ์
6.	ดร. วินัย ปานไท้	9 กันยายน 2566	11.00 – 12.00 น.	สพ.พิษณุโลก เขต 3
7.	ดร.ภาณุวัชร ปุระณะศิริ	9 กันยายน 2566	15.00 -16.00 น.	ผ่านระบบออนไลน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตารางสังเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุของความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลเขียนลงในเอกสาร ทำการสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็น ปรับกรอบแนวคิดในการวิจัยตามข้อเสนอแนะ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปประเด็นความคิดเห็นจากประเด็นการสัมภาษณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย มีขั้นตอนรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 3.1 การร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นตอนที่ 2 ทำการร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูล

1.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบการแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ ประกอบด้วย แนวคิดความผูกพัน แนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ จากนั้นทำการสังเคราะห์แล้วสรุปเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ได้ 4 ปัจจัย ประกอบด้วย คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการ

ทำงาน (Porter Steer, 1993; Mathieu, & Sajac, 1990; Steers, 1991; Luthans, 1992; Allen, & Mayer, 1996; Hoistode, 1997; Charlie Watts, 2003; Tower Perrin, 2003; Hewitt Associates, 2004; Sak, 2006; The Gallup Organization, 2006; Burke, 2016; ชูชัย สมितिไกร และคณะ, 2560; ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และคณะ, 2561; และเอกพันธ์ การุณพงศศาสตร์ และคณะ, 2561)

1.2 สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวม ดังนี้

สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จำนวน 4 ตัวแปร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 จัดทำตารางสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำปัจจัยที่ได้จากการทบทวนเอกสารและแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่ผู้วิจัยทำการศึกษา

2.2.2 นำตารางสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องและความเหมาะสมก่อนนำไปใช้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันในวิชาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อศึกษาขอบเขตเนื้อหากำหนดร่างองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.2 กำหนดร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำข้อมูลปัจจัยจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3 ทำการสังเคราะห์ปัจจัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเบื้องต้นได้ จำนวนทั้งสิ้น 8 ปัจจัย คือคุณลักษณะงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน องค์กรเป็นที่พึงพาได้ โอกาสที่ได้รับการยกย่อง การทำงานเป็นทีม ลักษณะองค์กร ความคาดหวังจากการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่มี นักวิชาการได้เสนอและทำการทบทวนเอกสารงานวิจัยเพิ่มเติม เพื่อจะได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป ทำการสังเคราะห์ปัจจัยโดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์แบบยูเนียน โดยเลือกจากปัจจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

3.4 สรุปรองคประกอบปัจจัยที่ได้มีการทดสอบและยืนยันด้วยการวิจัย ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สรุปรุได้ทั้งสิ้น 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

3.5 ในการศึกษาเพื่อกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่มีความชัดเจนและสมเหตุสมผล ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการ พบว่าได้จำนวนทั้งสิ้น 9 เส้นอิทธิพล ทำการเขียนร่างรูปแบบที่แสดงที่เส้นอิทธิพลที่มีความสัมพันธ์กันทั้งเหตุและผล จากนั้นนำไปสู่การกำหนดเป็นประเด็นการตรวจสอบร่างรูปแบบกับผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนต่อไป

3.6 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในขั้นตอนที่ 2 ซึ่งสรุปเป็น 4 ประเด็น คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมาทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องร่วมกับผลการศึกษาปัจจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยก่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตารางสังเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุของความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลเขียนลงในเอกสาร ทำการสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นปรับกรอบแนวคิดในการวิจัยตามข้อเสนอแนะ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและนำไปสู่การปรับรูปแบบเชิงสมมุติฐาน

ขั้นตอนที่ 3.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมในขั้นตอนที่ 2 จำนวน 7 คน มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้คัดเลือก ดังนี้

1.1 เป็นศึกษานิเทศก์และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 20 ปี วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตด้านหลักสูตรและการสอนและมีประสบการณ์ด้านการออกแบบการเรียนรู้ มีผลงานทางวิชาการในการเป็นแบบอย่างด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่

1.1.1 นางนงคราญ ชัยพงษ์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1.1.2 นายสมเกียรติ รัตนวิฑูรณ์ ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1.2 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานด้านวิชาการ มีบทบาทส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาเครือข่ายด้านการนิเทศการศึกษา ในการขับเคลื่อนพัฒนาด้านวิชาชีพศึกษานิเทศก์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำเร็จการศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน ได้แก่ ดร.สุภาภรณ์ สิ้นภัย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1.3 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานด้านส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการการทําวิจัยชั้นเรียน การวัดและประเมินผล และสำเร็จการศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิต ได้แก่

1.3.1 ดร. อธิคุณ ภูษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

1.3.2 ดร. อธิคุณ ภูษา ผู้อำนวยการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

1.4 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานด้านวิชาการ เป็นวิทยากรที่ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนออกแบบระบบ เครื่องมือส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

1.4.1 ดร. วินัย ปานโก้ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

1.4.2 ดร.ภาณุวัชร ปุระณะศิริ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการตรวจสอบร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมดังนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม จำนวน 7 ท่าน ได้พิจารณารูปแบบที่มาของการกำหนดเป็นตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ที่มาของเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง ประเด็นวิพากษ์เกี่ยวกับความครอบคลุมและความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงและประเด็นการวิพากษ์ ความสมเหตุสมผลของเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 3 ความเหมาะสมของเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 9 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำปัจจัยที่ได้จากการทบทวนเอกสารและแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งนี้ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ผู้วิจัยทำการศึกษา

2.2.2 ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดรายการข้อความจากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.3 นำเสนอเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาความตรงตามโครงสร้างก่อนนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำข้อมูลสรุปองค์ประกอบปัจจัยที่ได้มีการทดสอบและยืนยันด้วยการวิจัยว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สรุปได้ทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบคุณลักษณะงาน องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างบุคคล องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร และองค์ประกอบความแรงจูงใจในการทำงาน

3.2 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ ความเหมาะสมของปัจจัยที่มาของการกำหนดเป็นตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ที่มาของเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงประเด็นวิพากษ์เกี่ยวกับความครอบคลุมและความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง และประเด็นการวิพากษ์ความสมเหตุสมผลของเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง

3.3 ปรับปรุงร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทรงคุณวุฒิในแง่ความครอบคลุมและความเหมาะสมของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ รวมทั้งความสมเหตุสมผลระหว่างเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง ทำให้ได้รูปแบบเชิงสมมุติฐานที่แสดงเส้นอิทธิพลที่เปลี่ยนไป

3.4 ทำการพิจารณาเส้นอิทธิพลแต่ละตัวแปรและปรับปรุงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามข้อเสนอแนะและยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสมมุติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความเห็นของคุณวุฒิทั้ง 7 คน ซึ่งเห็นด้วยกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย นิยามศัพท์และตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แต่มีนิยามและข้อเสนอแนะที่ผู้วิจัยควรนำไปพัฒนา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตารางสังเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุของความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลเขียนลงในเอกสาร ทำการสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นปรับกรอบแนวคิดในการวิจัยตามข้อเสนอแนะ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและนำไปสู่การปรับรูปแบบเชิงสมมุติฐาน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นความเหมาะสมร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

ขั้นตอนที่ 3.3 การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ ด้วยการใช่วิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพิจารณาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,826 คน (ฐานข้อมูลศึกษานิเทศก์ หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สพฐ., 2566)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาจากลักษณะข้อมูลการวิจัย เกี่ยวข้องกับข้อมูลใน 2 ลักษณะคือ 1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบสมมุติฐาน โดยมีเงื่อนไขอยู่ว่าลักษณะของข้อมูลต้องเป็นการแจกแจงเป็นโค้งปกติ สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5 คน ต่อตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว (Benter, & Chou, 1987) และ 2) กำหนดจากสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนค่าพารามิเตอร์อิสระ (free parameters) ในโมเดลสมมุติฐาน หากพิจารณาตามกฎแห่งความชัดเจนแล้ว สามารถกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 5 คน ต่อค่าพารามิเตอร์อิสระ 1 ค่า แต่หากพบว่าลักษณะของข้อมูลไม่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ควรกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 10 คนต่อค่าพารามิเตอร์อิสระ 1 ค่า (Hoogland, & Boomsma, 1998) แต่ทั้งนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยไม่สามารถทราบลักษณะของ

การกระจายของข้อมูลล่วงหน้าได้ ทำให้ต้องพิจารณาสารสนเทศของรูปแบบเป็นสำคัญ (สุนทรพจน์ คำรณพานิช, 2563 น.15) ดังนั้นในการวิเคราะห์ Structural Equation Modeling (SEM) จำเป็นต้องมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภท ดังนี้

ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ SEM ควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้ามีจำนวนมากควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย Hair et al. (2010) ได้เสนอแนะว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คือ 100 เมื่อมีตัวแปรแฝงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 และเสนอว่าการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาความเที่ยงตรงของรูปแบบต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 5-10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ประมาณค่า ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ จำนวน 60 ค่า (ค่าพารามิเตอร์ก่อนการปรับโมเดลปรากฏดังภาคผนวก ง หน้า 354) ประกอบด้วย

การนับค่าพารามิเตอร์อิสระทั้งหมด ประกอบด้วย 1) ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้จำนวน 17 ค่า 2) ค่าเฉลี่ยเริ่มต้นของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 17 ค่า 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 12 ค่า (ยกเว้นค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ตัวแรกของน้ำหนักองค์ประกอบใช้เป็นตัวแปรอ้างอิง) 4) ค่าความแปรปรวนของตัวแปรแฝง 4 ค่า 5) ค่าเศษเหลือจากการทำนาย 1 ค่า และ 6) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 9 ค่า ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 5 -10 เท่าของการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Hair et al., 1995) จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 300 – 600 คน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 เท่าของการประมาณค่าพารามิเตอร์ (60x10) จำนวน 600 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 600 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยใช้ภูมิภาคของประเทศเป็นเกณฑ์ในการสุ่มของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 ภาค ได้แก่ 1) ภาคเหนือ 2) ภาคกลาง 3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) ภาคใต้ เพื่อป้องกันการตอบกลับของแบบสอบถามคืนมาน้อย ผู้วิจัยจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมขึ้นอีกร้อยละ 10 จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 660 คน โดยมีการตอบกลับของแบบสอบถาม จำนวน 625 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.69 ทั้งนี้มีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มจังหวัดในแต่ละภูมิภาค ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จาก 77 จังหวัด ภาคเหนือ 8 จังหวัด ภาคกลาง 13 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 10 จังหวัด ภาคใต้ 6 จังหวัด สุ่มมาภาคละ 50 % รวมทั้งสิ้น 37 จังหวัดของจำนวนจังหวัดทั้งหมด

ขั้นที่ 2 สุ่มเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จังหวัดละไม่น้อยกว่า 3 เขต พื้นที่การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จากจังหวัดที่ได้จากการสุ่มในขั้นตอนที่ 1

ขั้นที่ 3 สุ่มศึกษานิเทศก์ของจำนวนศึกษานิเทศก์แต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาเขตละ 50% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ทั้งหมด 625 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

ตาราง 20 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	สำนักงานเขตพื้นที่	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคเหนือ			
เชียงใหม่	สพม.เชียงใหม่	15	8
	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	17	8
	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	14	9
เชียงราย	สพม.เชียงราย	14	7
	สพป.เชียงราย เขต 1	15	8
	สพป.เชียงราย เขต 2	13	7
ลำปาง	สพป.ลำปาง เขต 1	15	8
	สพป.ลำปาง เขต 2	11	6
ตาก	สพม.ตาก	7	4
	สพป.ตาก เขต 1	17	9
	สพป.ตาก เขต 2	18	9
สุโขทัย	สพม.สุโขทัย	9	5
	สพป.สุโขทัย เขต 1	12	6
	สพป.สุโขทัย เขต 2	14	7
พิษณุโลก	สพป.พิษณุโลก เขต 1	13	7
	สพป.พิษณุโลก เขต 2	16	8
พิจิตร	สพม.พิจิตร	3	2
	สพป.พิจิตร เขต 1	12	6
	สพป.พิจิตร เขต 2	11	6
กำแพงเพชร	สพม.กำแพงเพชร	7	4
	สพป.กำแพงเพชร เขต 1	14	7
	สพป.กำแพงเพชร เขต 2	12	6

จังหวัด	สำนักงานเขตพื้นที่	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคกลาง			
ราชบุรี	สพป.ราชบุรี เขต 1	12	6
	สพป.ราชบุรี เขต 2	13	6
	สพป.อุทัยธานี เขต 2	13	7
ลพบุรี	สพม.ลพบุรี	1	1
	สพป.ลพบุรี เขต 1	11	6
	สพป.ลพบุรี เขต 2	3	2
สระบุรี	สพม.สระบุรี	3	2
	สพป.สระบุรี เขต 1	4	2
	สพป.สระบุรี เขต 2	5	3
ปทุมธานี	สพม.ปทุมธานี	9	5
	สพป.ปทุมธานี เขต 1	10	5
	สพป.ปทุมธานี เขต 2	12	6
นนทบุรี	สพม.นนทบุรี	7	4
	สพป.นนทบุรี เขต 1	12	6
	สพป.นนทบุรี เขต 2	12	6
กรุงเทพมหานคร	สพป.กรุงเทพมหานคร	10	5
	สพม.กรุงเทพมหานคร 1	18	9
	สพม.กรุงเทพมหานคร 2	13	7
สมุทรปราการ	สพม.สมุทรปราการ	9	5
	สพป.สมุทรปราการ เขต 1	11	6
	สพป.สมุทรปราการ เขต 2	5	3
สระแก้ว	สพม.สระแก้ว	2	1
	สพป.สระแก้ว เขต 1	16	8
	สพป.สระแก้ว เขต 2	14	7
ฉะเชิงเทรา	สพม.ฉะเชิงเทรา	8	4
	สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1	6	3
	สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 2	5	3
ชลบุรี	สพป.ชลบุรี เขต 1	12	6

จังหวัด	สำนักงานเขตพื้นที่	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กาญจนบุรี	สพป.ชลบุรี เขต 2	4	2
	สพม.กาญจนบุรี	5	3
	สพป.กาญจนบุรี เขต 1	19	10
ราชบุรี	สพป.กาญจนบุรี เขต 2	15	8
	สพม.ราชบุรี	4	2
	สพป.ราชบุรี เขต 1	12	6
เพชรบุรี	สพป.ราชบุรี เขต 2	13	7
	สพม.เพชรบุรี	7	4
	สพป.เพชรบุรี เขต 1	8	4
	สพป.เพชรบุรี เขต 2	6	3
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			
เลย	สพป.เลย เขต 1	14	7
	สพป.เลย เขต 2	17	9
หนองคาย	สพม.หนองคาย	9	5
	สพป.หนองคาย เขต 1	14	7
	สพป.หนองคาย เขต 2	11	6
หนองบัวลำภู	สพป.หนองบัวลำภู เขต 1	18	9
	สพป.หนองบัวลำภู เขต 2	18	9
สกลนคร	สพม.สกลนคร	12	6
	สพป.สกลนคร เขต 1	18	9
	สพป.สกลนคร เขต 2	20	10
ขอนแก่น	สพม.ขอนแก่น	20	10
	สพป.ขอนแก่น เขต 1	20	10
	สพป.ขอนแก่น เขต 2	18	9
มหาสารคาม	สพม.มหาสารคาม	15	8
	สพป.มหาสารคาม เขต 1	19	10
	สพป.มหาสารคาม เขต 2	13	7
นครราชสีมา	สพม.นครราชสีมา	14	7
	สพป.นครราชสีมา เขต 1	13	7

จังหวัด	สำนักงานเขตพื้นที่	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ยโสธร	สพป.นครราชสีมา เขต 2	13	7
	สพป.ยโสธร เขต 1	15	8
	สพป.ยโสธร เขต 2	9	5
กาฬสินธุ์	สพม.กาฬสินธุ์	13	7
	สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1	15	8
	สพป.กาฬสินธุ์ เขต 2	14	7
ร้อยเอ็ด	สพม.ร้อยเอ็ด	17	9
	สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1	18	9
	สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2	22	11
ภาคใต้			
ประจวบคีรีขันธ์	สพม.ประจวบคีรีขันธ์	5	3
	สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	9	5
	สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	15	8
สุราษฎร์ธานี	สพม.สุราษฎร์ธานี ชุมพร	11	6
	สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1	11	6
	สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 2	5	3
นครศรีธรรมราช	สพม.นครศรีธรรมราช	16	8
	สพป.นครศรีธรรมราช เขต 1	12	6
	สพป.นครศรีธรรมราช เขต 2	13	7
สงขลา	สพป.สงขลา เขต 1	15	8
	สพป.สงขลา เขต 2	14	7
นราธิวาส	สพม.นราธิวาส	7	4
	สพป.นราธิวาส เขต 1	16	8
	สพป.นราธิวาส เขต 2	8	4
ปัตตานี	สพม.ปัตตานี	4	2
	สพป.ปัตตานี เขต 1	10	5
	สพป.ปัตตานี เขต 2	11	6
รวม		1,249	625

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ปัจจัยคุณลักษณะงาน จำนวน 9 ข้อ ปัจจัยสัมพันธภาพส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 9 ข้อ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ โดยมีรายละเอียด เป็นดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะงาน (Job Characteristics Factor) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปรดังนี้ 1) ความหลากหลายของงาน (Task Variety) จำนวน 3 ข้อ 2) ความชัดเจนของงาน (Task Identity) จำนวน 3 ข้อ และ 3) ประสิทธิภาพของงาน (Task efficiency) จำนวน 3 ข้อ

2. ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships Factor) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ดังนี้ 1) การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ (Willingness to help) จำนวน 3 ข้อ และ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support awareness) จำนวน 3 ข้อ

4. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Factor) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปรดังนี้ 1) การออกแบบงาน (Job design) จำนวน 3 ข้อ 2) ค่านิยมองค์กร (Core value) 3) จำนวน 3 ข้อ และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จำนวน 3 ข้อ

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (Working Motivation Factor) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ดังนี้ 1) ความต้องการส่วนบุคคล (Self Requirement) จำนวน 3 ข้อ 2) การปรับพฤติกรรม (Behavior modification) จำนวน 3 ข้อ และ 3) การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ (Goal achievement) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จำนวน 64 ข้อ เป็นแบบสอบถามใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีรายละเอียด เป็นดังนี้

1. ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (Supervisor's Professional Commitment) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปรดังนี้ 1) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง

สมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ (A desire to maintain professional membership) จำนวน 16 ข้อ
 2) การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก (Undiscourage for Working difficulties) จำนวน
 11 ข้อ 3) การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ (Recognize to the professional value system)
 จำนวน 14 ข้อ 4) การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ (Participation in professional activities)
 จำนวน 8 ข้อ 5) การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย(Dedication of physical energy) จำนวน 10 ข้อ
 6) ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน (Prepare for obstacle from work) จำนวน 5 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวม
 ข้อมูล กำหนดประเด็นคำถามจากตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละปัจจัยที่ทำการศึกษา

2.2.2 เขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมประเด็นที่กำหนด จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง
 คือ แบบสอบถามความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านพฤติกรรมนั้น ๆ ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้น ๆ น้อยที่สุด

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
 เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของประเด็นเนื้อหา กับนิยามศัพท์ จากนั้นนำเสนอต่อ
 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง
 ระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงแต่ละตัว
 การใช้ภาษา ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านการ
 บริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งเกณฑ์การพิจารณา คือ เลือกใช้ข้อคำถามที่
 มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 70-71) พบว่า มีค่า IOC
 ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 จากนั้นปรับปรุงรายการข้อคำถามจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผลการหาค่า
 ดัชนีความสอดคล้อง ปรากฏดังตาราง 62 (รายละเอียดดังภาคผนวก ค หน้า 335)

ตาราง 21 สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวแปร	ข้อ	ค่า IOC ของตัวแปร	จำนวนตัวแปร สังเกตได้
ปัจจัยคุณลักษณะงาน	ข้อที่ 1-9	0.80-1.00	9
ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	ข้อที่ 10 -15	0.80-1.00	6
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ข้อที่ 16 - 24	0.60-1.00	9
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ข้อที่ 25 -33	0.80-1.00	9
ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์	ข้อที่ 34-97	0.60-1.00	64

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเป็นรายตัวแปร กับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดน่านและจังหวัดแพร่ จำนวน 33 คน จากนั้นนำผลการหาคุณภาพทั้งหมดมาพิจารณารายข้อ และปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป สำหรับผลการคุณภาพ สรุปได้ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการหาคุณภาพของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้

ที่	รายการคำถาม (ตัวแปร)	จำนวน ข้อ	รายการข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1.	ปัจจัยคุณลักษณะงาน	9	1-9	0.350 – 0.666	0.781
2.	ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	6	10 -15	0.595 - 0.800	0.868
3.	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	9	16 - 24	0.656 - 0.904	0.918
4.	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	9	25 -33	0.425 - 0.783	0.901
5.	ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์	64	34-97	0.632 – 0.948	0.994

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อติดต่อประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โดยเก็บข้อมูลด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Microsoft form) กำหนดเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนไม่น้อยกว่า 600 คน ถ้าไม่ได้รับข้อมูลจะดำเนินการติดต่อประสานทางโทรศัพท์เพื่อขอรับข้อมูลอีกครั้ง โดยมีการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 625 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variable) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

4.2 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อทำการตรวจสอบลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร

4.3 วิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร สำหรับใช้พิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์ ตรวจสอบความเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สำหรับใช้พิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร โดยพิจารณาค่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555)

4.3.1 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เป็นการทดสอบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ดังชี้ตัวนี้มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงอื่นๆ สามารถทำนายได้ดังนี้

0.800 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
0.700 – 0.790	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
0.600 – 0.690	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
0.500 – 0.590	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
0.500 – 0.590	ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.3.2 ค่า Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยสถิติ KMO มีค่ามากกว่า 0.500 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะไปวิเคราะห์องค์ประกอบและใช้สถิติ Bartlett's Test of Sphericity ตรวจสอบค่า Sig น้อยกว่านัยสำคัญทางที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรมีความเหมาะสมที่นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

4.4 ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สถิติที่สำคัญคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลและทำการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Mplus 7.4 และพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Goodness of Fit) (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2563, น. 76) ทั้งนี้การวิเคราะห์จะทำการแยกเป็น 2 ส่วน คือ

4.4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เป็นการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4.2 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) เพื่อทำการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปร วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์หาความสอดคล้องของรูปแบบโดยใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-Square Statistic) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ χ^2 / df ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) หรือ NNFI ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Error of Approximation: SRMR)

เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Goodness of Fit) ใช้เกณฑ์ดัชนี ดังต่อไปนี้ (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2563, น. 33)

ตาราง 23 เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของรูปแบบ

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์
χ^2 / df	น้อยกว่า 2 หรือน้อยกว่า 5 (กรณีโมเดลมีความซับซ้อนมาก)
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI)	ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไปจะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) หรือ NNFI	ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไปจะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA)	น้อยกว่า 0.05 สอดคล้องดีมาก ตั้งแต่ 0.05 ถึง 0.08 สอดคล้องดี ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 สอดคล้องพอใช้ มากกว่า 0.10 ไม่สอดคล้อง
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Error of Approximation: SRMR)	น้อยกว่า 0.05 สอดคล้องดี ระหว่าง 0.05 ถึง .08 สอดคล้องพอใช้ มากกว่า 0.08 ไม่สอดคล้อง

เกณฑ์ระดับคุณภาพของตัวแปรหรือองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพของตัวแปร ในแต่ละประเด็น แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน ระดับน้อยให้ 2 คะแนน ระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน ระดับมาก ให้ 4 คะแนน และระดับมากที่สุดให้ 5 คะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังตาราง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ตาราง 24 เกณฑ์การแปลความระดับคุณภาพ

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคุณภาพ
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.50	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ 1.51-2.50	น้อย
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ 2.51-3.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ 3.51-4.50	มาก
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ 4.51-5.00	มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้ เป็นการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่มีความโดดเด่นหรือมีอิทธิพลสูงต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 มาศึกษาเพื่อให้เข้าใจว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์มีความสัมพันธ์กันในแง่มุมใด

ทั้งนี้จากการนำผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์มาต่อยอดด้วยการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและทำการสังเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสอดคล้องของข้อมูล ซึ่งจะทำได้เองความรู้ที่จำเป็นสำหรับนำมาใช้สร้างแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมด้านวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติที่ใช้คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่จะสัมภาษณ์ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา มีผลงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านการจัดทำข้อตกลงพัฒนางาน (PA) ของศึกษานิเทศก์ และครู มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเครือข่ายด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่

1.1 นางจันทรา ด้านคงรักษ์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2 ดร. จำรัส สอนกล้า ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1

2. เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีบทบาทในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยชั้นเรียนในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน มีบทบาทส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับด้านวิชาการ ได้แก่ นางสาวกรรยา จิตพุ่ม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากองแก้ว เขต 4

3. เป็นศึกษานิเทศก์อายุราชการไม่น้อยกว่า 20 ปี มีประสบการณ์เคยเป็นหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทในการส่งเสริมครู ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ มีบทบาทในการเป็นวิทยากร

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ดร.เจตนา เมืองมูล ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

4. เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับการประยุกต์ใช้เพื่อการนิเทศการศึกษา เป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้วิทยากรคำนวณแก่ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่น องค์คณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ) ได้แก่ นายวัชรพัฐ มะธิตะโน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

5. เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานด้านการนิเทศการศึกษา การประยุกต์ใช้รูปแบบการนิเทศที่เป็นแบบอย่างได้ และมีบทบาทส่งเสริมสนับสนุนครูในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่

5.1 ดร. จำลอง ไชยยา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

5.2 นายสุชาติ ราชคมน์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยใช้แนวคำถามที่สังเคราะห์มาจากผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยขั้นตอนที่ 3 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลการสร้างความเข้าใจพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับงานวิจัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับผลการวิจัย เพื่อการนำไปสู่การกำหนดประเด็นคำถาม การให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็น

ตอนที่ 3 ประเด็นการสัมภาษณ์ จำนวน 6 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ศึกษาผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 เพื่อกำหนดประเด็นคำถาม ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 ร่างคำถามที่มีความเชื่อมโยงกับผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เนื้อหาของการสัมภาษณ์เชิงลึก ครอบคลุมประเด็นคำถาม

2.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหาที่สร้างขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ ภาษา เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์

2.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาของแบบ สัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.2.5 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เครื่องมือปรากฏดังภาคผนวก ข หน้า 321

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดทำหนังสือหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์ จากนั้นนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บ รวบรวมข้อมูล เพื่อขอสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เพื่อแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงาน เพื่อขอติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็น รายบุคคล โดยการนัดหมาย วันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และนำข้อมูลที่ได้ทั้งที่เป็นถ้อยคำและการบันทึกลงเทปบันทึกและในเอกสารประกอบการ สัมภาษณ์ โดยมีรายนามผู้ทรงคุณวุฒิและเวลาที่สัมภาษณ์ ดังนี้

ตาราง 25 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและวันเวลาที่สัมภาษณ์

ที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่สัมภาษณ์
1.	นางสาวกรรยา จิตพุ่ง	19 ธันวาคม 2566	18.00 – 19.00 น.	รูปแบบออนไลน์
2.	นางจันทรา ด่านคงรักษ์	22 ธันวาคม 2566	17.00 – 18.00 น.	โรงแรมแม่ยม พาเลซ จังหวัดแพร่
3.	ดร.เจตนา เมืองมูล	22 ธันวาคม 2566	19.00 – 20.00 น.	รูปแบบออนไลน์
4.	นายวัชรพัฐ มະธิตะโน	25 ธันวาคม 2566	10.00 - 11.00 น.	รูปแบบออนไลน์
5.	ดร. จำลอง ไชยยา	5 มกราคม 2567	13.00 – 14.00 น.	สพป. น่าน เขต 2

ที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่สัมภาษณ์
6.	ดร. จำรัส สอนกล้า	3 มกราคม 2567	10.00 - 11.00 น.	รูปแบบออนไลน์
7.	นายสุชาติ ราชคมน์	4 มกราคม 2567	10.00 - 11.00 น.	สพม.เชียงราย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำข้อมูลนั้นไปสู่การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 3) เพื่อสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอใน 3 ประเด็น ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 3.1 การยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3.3 การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับ
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 430 คน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอผลเป็นดังนี้

ตาราง 26 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	140	32.558
หญิง	290	67.442
อายุ		
30 – 35 ปี	39	9.070
36 – 40 ปี	84	19.535
41 – 45 ปี	93	21.628
45 ปีขึ้นไป	214	49.767
ระดับการศึกษา		
(1) ปริญญาโท	367	85.348
(2) ปริญญาเอก	63	14.651
ประสบการณ์ในสายงานนิเทศการศึกษา		
(1) 1 – 5 ปี	32	7.442
(2) 6 – 10 ปี	136	31.628
(3) 11 – 15 ปี	209	48.605
(4) 16 – 20 ปี	19	4.419
(5) 21 ปีขึ้นไป	34	7.907
วิทยฐานะ		
(1) ชำนาญการ	40	9.302
(2) ชำนาญการพิเศษ	388	90.233
(3) เชี่ยวชาญ	2	0.465
รวม	430	100

จากตารางพบว่า ศึกษานิเทศก์กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 430 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 67.442 มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 49.767 ในจำนวนมีส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 85.448 โดยมีประสบการณ์ในสายงานนิเทศการศึกษา ตั้งแต่ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.605 และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 90.233

2. ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลักโดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) ผู้วิจัยขอเสนอผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์และผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลองค์ประกอบความความผูกพันในวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์และผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเมทริกซ์สหสัมพันธ์

การทดสอบ	ผลการทดสอบ
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.981
Bartlett's Test of Sphericity	
Approx. Chi-Square	37666.374
df	3655
Sig.	.000

จากตารางค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ .981 ซึ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก โดยเทคนิค Factor Analysis และเมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบค่าไคกำลังสองของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่าตัวแปรสามารถที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis ได้

2. ผลการสกัดปัจจัย (Factor Extraction) ปรากฏดังตาราง

ตาราง 28 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigenvalue)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม (Commulative%)	จำนวนตัวแปร ในองค์ประกอบ
1	47.707	55.474	55.474	15
2	3.465	4.029	59.503	12
3	3.144	3.656	63.159	14
4	1.956	2.275	65.434	8
5	1.393	1.620	67.054	10
6	1.148	1.335	68.390	5
7	1.071	1.246	69.635	
8	1.048	1.219	70.854	

จากตารางพบว่า ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบจำนวน 8 องค์ประกอบซึ่งพบว่ามีค่าไอเกน (Eigen values) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 1.048 – 47.707 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.219 – 55.474 ตัวแปรทั้ง 84 ตัวแปร มีองค์ประกอบร่วม (Common factor) 8 องค์ประกอบ จากการหมุนแกนองค์ประกอบ (Rotation) ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักมากกว่า .30 เนื่องจากตัวแปรสังเกตได้มีจำนวนมากแล้วพิจารณาเป็นองค์ประกอบ แต่เนื่องจากบางองค์ประกอบมีข้อคำถามไม่ถึง 3 ข้อ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ไม่ชัดเจน ปรากฏว่าได้องค์ประกอบใหม่ 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกัน ร้อยละ 68.390

ผลการหมุนแกนปัจจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax Method) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากการหมุนแกนแบบมุมฉากเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งของตัวแปรให้แกนตัวประกอบตั้งฉากซึ่งกันและกัน การที่องค์ประกอบทำมุม 90 องศาซึ่งกันและกัน แสดงความเป็นอิสระทางสถิติขององค์ประกอบเหล่านั้น และการหมุนแกนด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax Method) จะทำให้เกิดการหมุนแกนองค์ประกอบที่ละคู่ จนหมดทุกคู่ ทำให้เกิดความแปรปรวนร่วมสูงสุดสำหรับองค์ประกอบแต่ละตัว ส่งผลให้มีความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบมีมาก ตัวแปรมีความเป็นอิสระต่อกันทำให้ง่ายและสะดวกต่อ

การแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
ปรากฏผลตามตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร

ข้อคำถาม	ค่าสถิติพื้นฐาน			องค์ประกอบที่					
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	1	2	3	4	5	6
1. ท่านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ	3.705	.842	มาก	.682					
2. ท่านรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากต้องออกจากวิชาชีพ	3.685	.841	มาก	.628					
3. ท่านต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในวิชาชีพ	3.545	.930	มาก	.582					
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหนียวแน่น	3.671	.866	มาก	.687					
5. ท่านแสดงออกถึงวิชาชีพที่ดำรงอยู่นั้นสำคัญและท้าทาย	3.676	.843	มาก	.681					
6. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร	3.751	.866	มาก	.633					
7. ท่านแสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพและเต็มใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ	3.932	.856	มาก	.517					
8. ท่านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของหน่วยงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	3.782	.831	มาก	.678					
9. ท่านยอมรับเกี่ยวกับงานในวิชาชีพเป้าหมายและการจัดการงานวิชาชีพของตน	3.729	.824	มาก	.715					

ข้อคำถาม	ค่าสถิติพื้นฐาน			องค์ประกอบที่					
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	1	2	3	4	5	6
10. ท่านยอมรับและให้ ความสำคัญที่บุคคลมีต่อ อาชีพ	3.705	.853	มาก	.643					
11. ท่านมีความภาคภูมิใจใน การประกอบวิชาชีพ	3.804	.880	มาก	.629					
12. ท่านรับรู้ว่าตนเองเป็น ส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.777	.872	มาก	.524					
13. ท่านมองเห็นว่างาน ศึกษานิเทศก์นั้นเป็นสิ่ง สำคัญและเป็นส่วนหนึ่ง ของชีวิต	3.697	.891	มาก	.595					
14. ท่านรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ ในวิชาชีพ	3.782	.912	มาก	.567					
15. ท่านรักและภูมิใจใน วิชาชีพ	3.867	.889	มาก	.592					
16. ท่านรักษาชื่อเสียง สามารถชี้แจงแสดง เหตุผลแก้ตัวแทนถ้ามีคน ตำหนิและปกป้องศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพด้วยความกล้า หาญ	3.789	.909	มาก						
17. ท่านยกย่องและเชิดชูผู้มี ผลงานในวิชาชีพด้วยความ เต็มใจและสนับสนุนการ แข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	3.738	.878	มาก			.507			
18. ท่านประพฤติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ดำเนินชีวิตในการ ประกอบวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์	3.676	.933	มาก			.524			

ข้อคำถาม	ค่าสถิติพื้นฐาน			องค์ประกอบที่					
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	1	2	3	4	5	6
19. ท่านปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์	3.777	.892	มาก						
20. ท่านมีความพยายามและ อดทนในการส่งเสริม สนับสนุนครู	3.734	.907	มาก			.571			
21. ท่านปฏิบัติตามมาตรฐาน วิชาชีพมาตรฐานการ ปฏิบัติงานและถือว่าเป็น สิ่งสำคัญในวิชาชีพ	3.552	1.01 0	มาก			.526			
22. ท่านกำหนดขอบเขต ความหมายของวิชาชีพ ของตนได้อย่างมั่นคง	3.550	.991	มาก						
23. ท่านสร้างความสัมพันธ์ เชิงอารมณ์กับวิชาชีพ	3.518	.979	มาก						
24. ท่านตัดสินใจเรื่องความ ต้องการในการพัฒนา ตนเองด้านวิชาชีพ	3.533	1.01 3	มาก						
25. ท่านตั้งเป้าหมายทาง วิชาชีพ	3.542	.966	มาก			.501			
26. ท่านรับรู้ถึงหน้าที่และ ความรับผิดชอบของหน้าที่ จะอยู่หรือควรอยู่ใน วิชาชีพ	3.685	.910	มาก			.594			
27. ท่านมีความรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.731	.905	มาก			.553			
28. ท่านแสดงความชื่นชม เห็นคุณค่าของวิชาชีพ อย่างเหมาะสม	3.663	.919	มาก			.562			

ข้อคำถาม	ค่าสถิติพื้นฐาน			องค์ประกอบที่					
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	1	2	3	4	5	6
29. ท่านมีเจตคติ ค่านิยม ศรัทธาในวิชาชีพและ แสดงออก มาจากใจอย่าง ชัดเจนว่าเป็นอาชีพที่มี เกียรติและเป็นอาชีพที่มี คุณค่า	3.741	.891	มาก			.635			
30. ท่านประพฤติ ปฏิบัติตน ตามระเบียบจรรยาบรรณ วิชาชีพด้วยความเต็มใจ และเห็นคุณค่าอย่างเสมอ ต้นเสมอปลาย	3.760	.913	มาก			.705			
31. ท่านปฏิบัติตามวินัย ตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ	3.760	.936	มาก			.679			
32. ท่านยึดถือจรรยาบรรณ วิชาชีพในการทำงาน	3.797	.883	มาก			.664			
33. ท่านปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา กฎระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ และ ข้อตกลงขององค์กรใน การปฏิบัติงาน	3.724	.882	มาก			.600			
34. ท่านปฏิบัติตามศีลธรรม อันดี ตามหลักศาสนา ใน การประกอบวิชาชีพ	3.785	.870	มาก			.665			
35. ท่านปฏิบัติตามหลักการ นโยบายการพัฒนา วิชาชีพอย่างเต็มที่	3.688	.912	มาก						
36. ท่านมีความอดทนต่อ อุปสรรคการทำงาน	3.717	.892	มาก						
37. ท่านมีความสามารถในการ เผชิญหน้ากับความ ยากลำบากที่จะเกิดขึ้นใน	3.729	.858	มาก						

ข้อคำถาม	ค่าสถิติพื้นฐาน			องค์ประกอบที่					
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	1	2	3	4	5	6
วิชาชีพ									
38. ท่านเต็มใจใช้ความพยายามเผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้น	3.763	.885	มาก						.510
39. ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน	3.782	.871	มาก						.585
40. ท่านแสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกับงานนิเทศการศึกษา	3.879	.862	มาก						.549
41. ท่านยินดีและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถที่จะใช้กำลังกายและความรู้	3.818	.847	มาก						.582
42. ท่านมีความกระตือรือร้นในการประกอบวิชาชีพ	3.864	.901	มาก						.561
43. ท่านความรู้สึกของการใช้ร่างกาย อารมณ์และจิตใจในการอุทิศตนเองปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ศึกษานิเทศก์	3.625	.933	มาก						
44. ท่านมุ่งเน้นไปที่การทำงานเพื่อองค์กร	3.705	.827	มาก						
45. ท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.729	.872	มาก						
46. ท่านปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.644	.877	มาก						

ข้อคำถาม	ค่าสถิติพื้นฐาน			องค์ประกอบที่					
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	1	2	3	4	5	6
47. ท่านความรู้สึกของการใช้ ร่างกาย อารมณ์และ จิตใจในการอุทิศตนเอง ปฏิบัติงาน ตามบทบาท หน้าที่ศึกษานิเทศก์	3.690	.865	มาก						
48. ท่านวิเคราะห์ความ ต้องการของ ผู้รับบริการเพื่อพัฒนางาน อย่างเป็นระบบ	3.697	.855	มาก					.511	
49. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ และองค์การ วิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	3.620	.921	มาก						
50. ท่านร่วมประชุมจรรยาธรรม และอื่นๆ เพื่อรักษาการ เป็นแบบอย่างที่ดีของ วิชาชีพ	3.598	.915	มาก						
51. ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน ร่วม รับผิดชอบ และเป็นส่วน หนึ่งของเครือข่ายวิชาชีพ	3.588	.945	มาก					.523	
52. ท่านมีความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานนิเทศ การศึกษาให้บรรลุ เป้าหมาย	3.603	.933	มาก					.549	
53. ท่านตั้งใจทุ่มเทพลังใน ระดับสูงมีความยืดหยุ่นตัว	3.627	.979	มาก					.527	
54. ท่านอุทิศทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจด้านการนิเทศ การศึกษา	3.596	.942	มาก					.584	

ข้อคำถาม	ค่าสถิติพื้นฐาน			องค์ประกอบที่					
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	1	2	3	4	5	6
55. ท่านมีความพยายามใน การปรับปรุงองค์ความรู้ ด้านการนิเทศให้ดีกว่าเดิม	3.690	.868	มาก						
56. ท่านทุ่มเทเสียสละ ร่างกายและแรงใจให้กับ การนิเทศการศึกษา	3.731	.858	มาก						
57. ท่านมีจิตใจมุ่งมั่นกับงาน ศึกษานิเทศก์	3.702	.898	มาก					.585	
58. ท่านแสดงออกถึงพลังกาย และใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศการศึกษา	3.758	.864	มาก					.560	
59. ท่านแสดงออกในลักษณะ ของการใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่ในการนิเทศ การศึกษา	3.717	.839	มาก					.556	
60. ท่านมีสมาธิจดจ่ออยู่กับ งานที่ทำ	3.760	.864	มาก					.578	
61. ท่านปฏิบัติภารกิจของ องค์การ มาตรฐานวิชาชีพ อย่างเต็มที่	3.731	.897	มาก					.602	
62. ท่านมีค่านิยมที่สะท้อนถึง การเป็นสมาชิกที่ดีของ วิชาชีพ	3.722	.904	มาก						
63. ท่านทุ่มเทร่างกายอย่าง เต็มศักยภาพเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	3.731	.880	มาก						
64. ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมโดย การเป็นสมาชิกในสมาคม ทางวิชาชีพ	3.688	.882	มาก				.510		
65. ท่านรู้สึกสนใจการ ปฏิบัติงานด้านการนิเทศ	3.692	.873	มาก						

ข้อคำถาม	ค่าสถิติพื้นฐาน			องค์ประกอบที่					
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	1	2	3	4	5	6
เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย									
66. ท่านรู้สึกสนใจการ ปฏิบัติงานด้านการนิเทศ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย	3.770	.907	มาก				.521		
67. ท่านใส่ใจกับการ ปฏิบัติงานด้านการนิเทศ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย	3.649	.981	มาก				.581		
68. ท่านมีความเชื่อว่างานนั้น จะเป็นภาพลักษณ์ของตน ที่แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้	3.613	.932	มาก				.699		
69. ท่านเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.608	.969	มาก				.753		
70. ท่านนำเทคนิควิธีการ ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนา วิชาชีพติดตามข้อมูล ข่าวสารการพัฒนาวิชาชีพ เสมอ	3.695	.975	มาก				.767		
71. ท่านแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ให้ความรู้แก่เพื่อน ร่วมวิชาชีพทุกครั้งเมื่อมี โอกาส	3.540	.981	มาก				.747		
72. ท่านเข้าร่วมสัมมนา เรียนรู้ กิจกรรมวิชาการ และเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.518	.977	มาก				.752		
73. ท่านไม่ย้ายหรือ	3.850	.860	มาก		.640				

ข้อคำถาม	ค่าสถิติพื้นฐาน			องค์ประกอบที่					
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	1	2	3	4	5	6
เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน									
74. ท่านคิดและมุ่งมั่นอยู่กับกร ทำงานมากกว่าสิ่งใด	3.835	.871	มาก		.628				
75. ท่านให้ความสนใจ เอาใจ ใส่กับงาน มีความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ อยู่	3.918	.866	มาก		.601				
76. ท่านเห็นว่างานของตนมี ความสำคัญและมีคุณค่า	3.971	.903	มาก		.705				
77. ท่านใช้ความรู้ความสามารถ เต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้	3.954	.890	มาก		.689				
78. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านนั้น คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดย ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการ ทำงาน	4.087	.866	มาก		.738				
79. ท่านมีความพยายามใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.017	.880	มาก		.680				
80. ท่านรู้สึกมีแรงกระตุ้นให้ เกิดการ ทำงาน	3.806	.906	มาก		.663				
81. ท่านไม่ต้องการละทิ้งจาก วิชาชีพที่ทำอยู่	3.862	.923	มาก		.730				
82. ท่านรู้สึกว่างานในการ ทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.918	.902	มาก		.747				
83. ท่านมีความรักในงาน นิเทศการศึกษา	3.947	.885	มาก		.730				
84. ท่านให้ความสำคัญกับ งานนิเทศการศึกษา มากกว่าเรื่องอื่น ๆ	3.901	.872	มาก		.700				

จากตารางพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากการหมุนแกนแบบมุมฉาก ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .30 ขึ้นไป ปรากฏว่ามีจำนวนองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .501 - 738

3. ผลการตั้งชื่อองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method)

ผู้วิจัยทำการตั้งชื่อองค์ประกอบตามความคล้ายคลึงกันของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ โดยตั้งชื่อใหม่ให้มีความสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยและสื่อความหมายของตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยมีผลดังตาราง 30-35

ตาราง 30 น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 1

ข้อที่	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
9	ท่านยอมรับเกี่ยวกับงานในวิชาชีพเป้าหมายและการจัดการงานวิชาชีพของตน	.715
4	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหนียวแน่น	.687
1	ท่านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ	.682
5	ท่านแสดงออกถึงวิชาชีพที่ดำรงอยู่นั้นสำคัญและท้าทาย	.681
8	ท่านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของหน่วยงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	.678
10	ท่านยอมรับและให้ความสำคัญที่บุคคลมีต่ออาชีพ	.643
6	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร	.633
11	ท่านมีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ	.629
2	ท่านรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากต้องออกจากวิชาชีพ	.628
13	ท่านมองเห็นว่างานศึกษานิเทศก์นั้นเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	.595
15	ท่านรักและภูมิใจในวิชาชีพ	.592
3	ท่านต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในวิชาชีพ	.582
14	ท่านรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ในวิชาชีพ	.567
12	ท่านรับรู้ว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	.524
7	ท่านแสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพและเต็มใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ	.517

จากตารางพบว่า องค์กรประกอบที่ 1 ประกอบด้วย 15 รายการข้อความ ข้อที่ 1 – 15 ข้อความมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .524 - .715 ดังนั้นเมื่อพิจารณาลักษณะของตัวแปร ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 15 ข้อ ผู้วิจัยขอตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่า “ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ”

ตาราง 31 น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 2

ข้อที่	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
84	ท่านรู้สึกว่าการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	.747
80	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านนั้นคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน	.738
81	ท่านไม่ต้องการละทิ้งจากวิชาชีพที่ท่านทำอยู่	.730
83	ท่านมีความรักในงานนิเทศการศึกษา	.730
76	ท่านเห็นว่างานของตนมีความสำคัญและมีคุณค่า	.705
84	ท่านให้ความสำคัญกับงานนิเทศศึกษามากกว่าเรื่องอื่นๆ	.700
77	ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้	.689
79	ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	.680
80	ท่านรู้สึกมีแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน	.663
73	ท่านไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	.640
74	ท่านคิดและมุ่งมั่นอยู่กับการทำงานมากกว่าสิ่งใด	.628
75	ท่านให้ความสนใจ เอาใจใส่กับงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่	.601

จากตารางพบว่า องค์กรประกอบที่ 2 ประกอบด้วย 12 รายการข้อความ ข้อที่ 75 – 84 ข้อความมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .601 - .747 ดังนั้นเมื่อพิจารณาลักษณะของตัวแปร ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 12 ข้อ ผู้วิจัยขอตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 2 ว่า “การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก”

ตาราง 32 น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 3

ข้อที่	ข้อความถาม	น้ำหนัก องค์ประกอบ
30	ท่านประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความเต็มใจและเห็น คุณค่าอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	.705
31	ท่านปฏิบัติตามวินัย ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	.679
34	ท่านปฏิบัติตามศีลธรรมอันดี ตามหลักศาสนา ในการประกอบวิชาชีพ	.665
32	ท่านยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงาน	.664
29	ท่านมีเจตคติ ค่านิยม ศรัทธาในวิชาชีพและแสดงออก มาจากใจอย่างชัดเจนว่าเป็น อาชีพที่มีเกียรติและเป็นอาชีพที่มีคุณค่า	.635
33	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา กฎระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อตกลง ขององค์การในการปฏิบัติงาน	.600
26	ท่านรับรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่หรือควรอยู่ในวิชาชีพ	.594
20	ท่านมีความพยายามและอดทนในการส่งเสริมสนับสนุนครู	.571
28	ท่านแสดงความชื่นชม เห็นคุณค่าของวิชาชีพอย่างเหมาะสม	.562
27	ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	.553
21	ท่านปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญใน วิชาชีพ	.526
18	ท่านประพฤติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตในการประกอบวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์	.524
17	ท่านยกย่องและเชิดชูผู้มีผลงานในวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสนับสนุนการแข่งขันใน ระดับที่สูงขึ้น	.507
25	ท่านตั้งเป้าหมายทางวิชาชีพ	.501

จากตารางพบว่า องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วย 14 รายการข้อความถาม ข้อที่ 17- 18, 20 – 21, 25-34 ข้อความถามมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .501 - .705 ดังนั้นเมื่อพิจารณา ลักษณะของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 14 ข้อ ผู้วิจัยขอตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 3 ว่า “การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ”

ตาราง 33 หน้าหนังสือประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 4

ข้อที่	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
70	ท่านนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพติดตามข้อมูลข่าวสารการพัฒนา วิชาชีพเสมอ	.767
72	ท่านเข้าร่วมสัมมนาเรียนรู้ กิจกรรมวิชาการ และเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	.752
69	ท่านเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	.753
71	ท่านแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	.747
68	ท่านมีความเชื่อว่างานนั้นจะเป็นภาพลักษณ์ของตนที่แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้	.699
67	ท่านใส่ใจกับการปฏิบัติงานด้านการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	.581
66	ท่านรู้สึกสนใจการปฏิบัติงานด้านการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	.521
64	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางวิชาชีพ	.510

จากตารางพบว่า องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วย 8 รายการข้อความ ข้อที่ 64, 66 – 72 ข้อความมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .510 - .767 ดังนั้นเมื่อพิจารณาลักษณะของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 8 ข้อ ผู้วิจัยขอตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 4 ว่า “การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ”

ตาราง 34 **น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 5**

ข้อที่	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
61	ท่านปฏิบัติภารกิจขององค์การ มาตรฐานวิชาชีพอย่างเต็มที่	.602
57	ท่านมีจิตใจมุ่งมั่นกับงานศึกษานิเทศก์	.585
54	ท่านอุทิศทุ่มเทกำลังกายกำลังใจด้านงานนิเทศการศึกษา	.584
60	ท่านมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ	.578
58	ท่านแสดงออกถึงพลังกายและใจในการปฏิบัติงานด้านงานนิเทศการศึกษา	.560
59	ท่านแสดงออกในลักษณะของการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในงานนิเทศการศึกษา	.556
52	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย	.549
53	ท่านตั้งใจทุ่มเทพลังในระดับสูง มีความยึดหยุ่นตัว	.527
51	ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของ เครือข่ายวิชาชีพ	.523
48	ท่านวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	.511

จากตารางพบว่า องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วย 10 รายการข้อความ ข้อที่ 48, 51-54, 57-61 ข้อความมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .511 - .602 ดังนั้นเมื่อพิจารณาลักษณะของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 10 ข้อ ผู้วิจัยขอตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 5 ว่า “การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย ”

ตาราง 35 **น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์ประกอบที่ 6**

ข้อที่	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
39	ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน	.585
41	ท่านยินดีและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เติบโตความสามารถที่จะใช้กำลังกายและความรู้	.582
42	ท่านมีความกระตือรือร้นในการประกอบวิชาชีพ	.561
40	ท่านแสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกับงานนิเทศ การศึกษา	.549
38	ท่านเต็มใจใช้ความพยายามเผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้น	.510

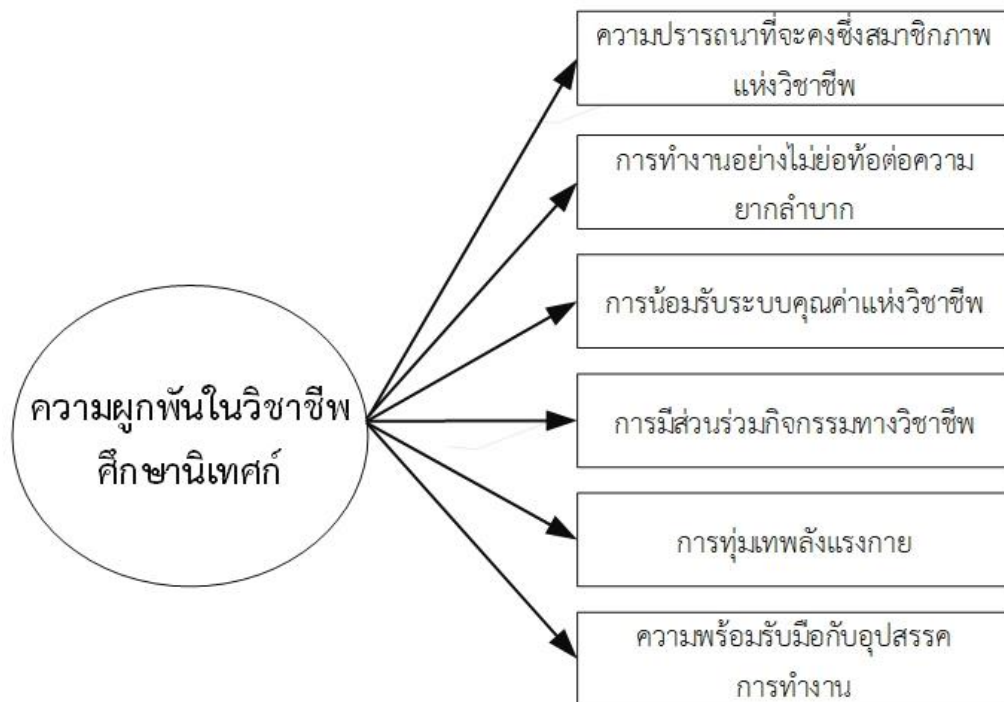
จากตารางพบว่า องค์กรประกอบที่ 6 ประกอบด้วย 5 รายการข้อความ ข้อที่ 38-42 ข้อความมีน้ำหนักองค์กรประกอบอยู่ระหว่าง .510 - .582 ดังนั้นเมื่อพิจารณาลักษณะของตัวแปรความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 ข้อ ผู้วิจัยขอตั้งชื่อองค์กรประกอบที่ 6 ว่า “**ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน**”

ผลการศึกษาองค์กรประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ได้องค์ประกอบทั้งสิ้น 6 องค์กรประกอบ แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์กรประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ .300 และมีตัวแปรอย่างน้อย 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถจัดองค์ประกอบและตั้งชื่อองค์ประกอบแต่ละด้าน โดยพิจารณาจากลักษณะตัวแปรเหล่านั้นมุ่งชี้รวมกัน ปรากฏดังนี้

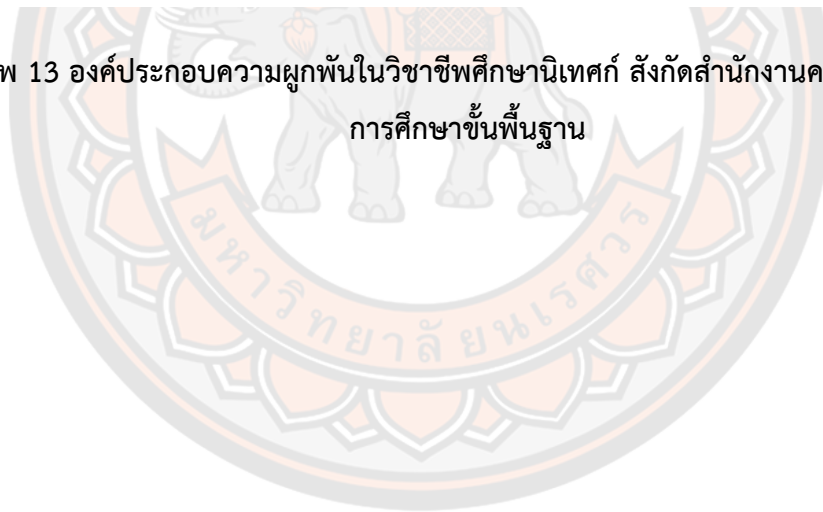
ตาราง 36 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

องค์กรประกอบ	ชื่อองค์กรประกอบ	จำนวนตัวแปร
1	ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ	15
2	การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	12
3	การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ	14
4	การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ	8
5	การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย	10
6	ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน	5

ทั้งนี้รายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้น แสดงได้ดังภาพ 13



ภาพ 13 องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน ประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผลการสัมภาษณ์เป็นดังนี้

1. คุณลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพได้หรือไม่อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น พบว่า

...งานของศึกษานิเทศก์เป็นงานด้านวิชาการ เขตพื้นที่ตั้งเป้าหมายให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ขับเคลื่อนหลัก ความคาดหวังของทุกกลุ่มงาน ก็มุ่งเป้าหมายกลุ่มนิเทศ ทำให้งานมากเกินกว่าขอบเขตของงานศึกษานิเทศก์ จึงคิดว่า หากเราได้ทำงานที่เป็นงานวิชาการ ตามกรอบภารกิจงานของเรา เราก็จะมีความสุข มีความสุขก็อยากเป็นศึกษานิเทศก์ต่อไป แต่หากงานมีมากเกินกว่าหน้าที่ ทำให้บางคนเบื่อหน่ายที่จะเป็นศึกษานิเทศก์ต่อไป คุณลักษณะงานส่งผลอย่างแน่ต่อความผูกพันในวิชาชีพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

...บทบาทของศึกษานิเทศก์ เป็นงานวิชาการเสียแทบทั้งสิ้น หากรู้จักกำหนดขอบข่ายงานตามภารกิจ ออกแบบงานที่เหมาะสม ทำให้งานคล่องตัว ศึกษานิเทศก์ก็จะรู้สึกว่าคุณค่า ทำงานได้ประสบผลสำเร็จ ก็จะรักและผูกพันในวิชาชีพของตนเองต่อไป แต่หากทำงานหลายอย่างไปจับงานของกลุ่มนั้นกลุ่มนี้ นี้ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าทำงานมากเกินหน้าที่ ก็จะทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่อยากจะอยู่ในวิชาชีพต่อไปเช่นเดียวกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2566)

...ศึกษานิเทศก์ควรมีการศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกรอบการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานที่ศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องทำ เพื่อทำความเข้าใจกับกรอบภารกิจงาน นอกจากนี้ยังต้องศึกษาหาความรู้ด้านสมรรถนะที่จำเป็นในสายงาน ซึ่งแน่นอนว่า คุณลักษณะงานต้องส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 30 สิงหาคม 2566)

...ส่วนตัวเห็นด้วย มีส่วนสำคัญส่งผล อาจจะไม่ส่งผลไปตรงยังความผูกพัน ลักษณะงานมันตรงกับความสุข งานตรง ใจตรง เขาก็จะทำงานอย่างมีความสุข เมื่องานมีความสุขก็จะมีความรักความผูกพันในวิชาชีพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์ 1 กันยายน 2566)

...ส่งผลตระหนักรู้คุณค่าของงาน การออกแบบงาน อาจจะต้องไปดูการยืดหยุ่นในการทำงาน คุณลักษณะงานมันจะส่งผล จะเกี่ยวข้องแน่นอน คุณลักษณะอาจจะต้องยืดหยุ่น ความสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2566)

...มีส่วนสำคัญทำให้เกิด มองว่า คนที่จะเลือกมาเป็นศึกษานิเทศก์ ก็ต้องชอบ ลักษณะงานวิชาการส่วนหนึ่งอยู่แล้ว ถึงจะอยู่ในวิชาชีพอย่างมีความสุข ต้องพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ ต้องรู้ว่าศึกษานิเทศก์ มีความสำคัญอย่างไร เริ่มจากการเป็นครูก่อน แล้วต้องประเมินตนเองมาก่อนอยู่ในวิชาชีพแล้วจะมีความสุขไหม บางคนอาจจะอยู่ในบทบาทผู้บริหารหรือรอง อาจจะไม่ชอบด้านการบริหารมาก่อน เมื่อมาเป็นศึกษานิเทศก์แล้วก็ชอบงานด้านวิชาการ ลักษณะงานมีส่วนสำคัญ แต่พอมาเป็นศึกษานิเทศก์ หากทำอะไรไปแล้ว ส่งผลต่อภาพรวมของเขต หรือทั้งโรงเรียน ดังนั้นการทำงานกับครูผู้บริหารต้องชัดเจน เมื่อศึกษานิเทศก์ รับงานมาแล้วต้องออกแบบงานให้ชัดเจนว่าครูต้องทำอะไร ซึ่งลักษณะงาน จะส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

...งานส่งผลแน่นอนต่อใจรัก ต่อสิ่งที่คนผูกพัน แต่ก็จะมีทั้งบวกและลบ เพราะ ความผูกพันเป็นแก่นในทุกวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ก็จะสามารถทำงาน ตามบทบาทหน้าที่ การกิจ หากงานมีความชัดเจน คนทำงานก็สามารถทำงานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่อย่างมี ประสิทธิภาพก็อยากทำงานนั้นต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

2. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านคิดว่า วัฒนธรรมองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี ส่วนสำคัญที่ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพหรือไม่ อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น พบว่า

...วัฒนธรรมองค์กร ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า มีผลต่อการใจรักความผูกพันต่อวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์ การทำงานประสานกันที่ดี ก็ส่งผลให้คนรักกัน อยากทำงานร่วมกัน แต่หาก โยนงานกันไปมา มองว่าไม่ใช่งานของตน สุดท้ายมาจบลงที่ศึกษานิเทศก์ทำ เพื่อให้งาน เติบโตขึ้น แบบนี้ก็จะส่งผลต่อการอยู่ต่อของศึกษานิเทศก์เรา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

...วัฒนธรรมการทำงานในเขตพื้นที่ มีความหลากหลายแตกต่างกัน คนจะทำงาน ด้วยความรักใคร่กลมเกลียวกัน เกิดจากแนวทางวิธีการทำงาน หากทำงานด้วยใจรัก ช่วยเหลือกัน ศึกษานิเทศก์เราก็จะอยากจะทำต่อไป เกิดความผูกพันใน วิชาชีพ ไม่อยากย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2566)

...เห็นด้วยว่าวัฒนธรรมองค์กร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลต่อความ ผูกพันในวิชาชีพ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก มีผลต่อการทำงาน เนื่องจากงานของ ศึกษานิเทศก์เป็นงานด้านวิชาการ ซึ่งเป็นแกนหลักสำคัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 30 สิงหาคม 2566)

...วัฒนธรรมองค์กร หากเจอการทำงานที่มีความร่วมมือกัน เป็นพี่น้อง บรรยากาศการทำงาน มันก็จะส่งไปสัมพันธ์ภาพบุคคลในการทำงาน เกิดการทำงานร่วมกันอย่างดี คนเราก็จะสบายใจ เพราะงานดี งานสำเร็จ หากมีความสุข งานสำเร็จ ไม่มีอุปสรรคเราก็รักในวิชาชีพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2566)

...วัฒนธรรมองค์กร มีส่วนสำคัญ หากเรามุ่งไปต่อบุคลากรวัฒนธรรมองค์กรย่อมมีส่วนสำคัญวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ย่อมให้คนเกิดการทำงานร่วมกันไปในทางที่ดีได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2566)

...อันนี้เป็นปัจจัยหนึ่งมีส่วนสำคัญ บางคนมีมากน้อย แตกต่างกัน แล้วแต่คนการเข้มงวดการทำงาน ทั้งยึดโยงระเบียบแบบแผน ยืดหยุ่น วัฒนธรรมการทำงาน บางคนชอบแบบมีแบบแผน บางคนชอบแบบยืดหยุ่น ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ศึกษานิเทศก์อยากอยู่ในวิชาชีพต่อไป หรืออยู่กับผู้บริหารบางคนก็ให้การยอมรับ ให้คุณค่า ยอมรับศึกษานิเทศก์มีส่วนให้เกิดความผูกพัน อีกส่วนหนึ่ง การทำงานกับกลุ่มอื่น มองเรื่องการทำงานเป็นทีม ไม่แค่ทีมศึกษานิเทศก์กับกลุ่มอื่นด้วย เช่นที่ผ่านมา การสอบบรรจุรับราชการกับกลุ่มงานบุคคล หากเราเรื่องการทำงานเป็นทีม เราจะทำงานอย่างมีความสุข แต่หากเรามองว่างานอะไรก็มาให้ศึกษานิเทศก์ทำ ศึกษานิเทศก์ก็เริ่มจะไม่อยากอยู่ในวิชาชีพ อันนี้ก็น่าจะมีส่วน ผมคิดว่ามีส่วนสำคัญเหมือนกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

...ส่งผลแน่นอน เพราะวิถีชีวิตของคนทำงานทุกที่สัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรที่เราทำงานอยู่วัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ในการออกแบบงาน การทำงานเป็นทีม ศึกษานิเทศก์สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ก็อยากจะเป็นศึกษานิเทศก์ต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับระหว่างบุคคล มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์หรือไม่ อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น พบว่า

...ข้อนี้มองว่า เหมือนคนมีเพื่อน เมื่อใดก็ตามที่เรามีคนช่วยสนับสนุนกันทำงาน เราก็จะทำงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ยกตัวอย่างผม ช่วงหนึ่งที่ต้องไปราชการบ่อยมาก ก็ได้น้อง ๆ คอยตามงานที่อยู่เขตให้ บางครั้งก็ทำแทนให้ไม่ต้องขอลาย เพราะเรามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สำคัญมาก ศึกษานิเทศก์เราต้องทำงานเป็นทีม เพราะที่ผ่านมาระยะ คอยช่วยเหลือเขาอยู่เสมอ สิ่งนี้ก็เลยกลับมาตอบแทนเรา จึงคิดว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลนี้ส่งผลแน่นอนต่อความผูกพันในวิชาชีพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

...โดยธรรมชาติศึกษานิเทศก์เรา เป็นกัลยาณมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้ากับคนอื่นง่าย การทำงานก็ต้องอาศัยความเป็นกัลยาณมิตรนี้ในการเข้าหาคนอื่น ทั้งทำงานในกลุ่มในสำนักงาน กับครูผู้บริหารโรงเรียน เราต้องมีศิลปะทั้งการพูด การขอความร่วมมือกับคนอื่น ๆ ทำงานร่วมกันประสานกัน งานก็สำเร็จไปได้ด้วยดี ส่วนตัวจึงเห็นว่าความเป็นกัลยาณมิตร การสร้างสัมพันธภาพนี้จะเป็นตัวเสริมให้ศึกษานิเทศก์รู้สึกผูกพัน และรักในวิชาชีพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2566)

...ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ เกิดจากการมีรุ่นพี่เป็นแบบอย่างในการทำงาน การได้รับการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง การได้เรียนรู้จากการทำโครงการ กิจกรรมสามารถไปประยุกต์ใช้ในการงาน ต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนๆในกลุ่มงาน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาก็เป็นสิ่งจำเป็น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีความสุขในการทำงานและจะทำให้อยากประกอบวิชาชีพต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 30 สิงหาคม 2566)

...ความร่วมมือกัน เกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร จึงเห็นว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นตัวเริ่มต้นในการทำงานของศึกษานิเทศก์ เพราะศึกษานิเทศก์อาศัยการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มงานอื่น ๆ ในสำนักงานข้อนี้ จึงเห็นว่าส่งผลแน่นอน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2566)

...หากคนทำงานแบบรู้บทบาทหน้าที่กันและกัน ส่วนตัวมองว่าจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ไม่เพียงแต่งานในกลุ่มนิเทศ แต่เป็นงานทั้งสำนักงานเขตพื้นที่ เพราะฉะนั้น ความสัมพันธ์ของคนในที่ทำงานไม่ว่าองค์กรใดย่อมมีส่วนสำคัญต่อการทำงานมาก คนจะรักจะผูกพันในงานในวิชาชีพที่ตนทำอยู่

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2566)

...อันนี้มองว่าเป็นส่วนหนึ่ง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คนที่จะมาเป็นศึกษานิเทศก์ได้ ต้องมีกัลยาณมิตร กับครู ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน การกระทำ คำพูดเราต้องทำงานร่วมกับคนอื่น เราไม่มีอำนาจในการบังคับเขาได้ เราไม่มีอำนาจแม้ผู้บังคับบัญชาจะให้อำนาจแฝง บางครั้งคราว แต่ก็แล้วแต่บุคคล บางคนก็ชอบอยู่สันโดษ ไม่ชอบอยู่กับใคร ไม่ชอบทำงานกับคนอื่นแต่เก่งวิชาการ ไม่เก่งในการทำงานเป็นทีมเวลาประสานงานอาจจะทำได้ไม่ดี แต่มาติดตรงนี้ก็ทำให้ไม่เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพได้เช่นเดียวกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

...สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ เป็นส่วนสำคัญ คนมีเพื่อนทำงาน ช่วยเหลือกัน ไปไหนไปด้วยกันทั้งงานในสมาคม การประชุม สัมมนา ทำงานด้วยกันก็จะเกิดความรักความผูกพันในวิชาชีพ อยู่กันจนเกษียณ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

4. แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น พบว่า

...แรงจูงใจสำคัญนะ ไม่ว่าจะทำอะไร หากคนมีกำลังใจ มีแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายอะไรสักอย่าง เขาก็อยากทำงานนั้นต่อ ศึกษานิเทศก์เราก็เหมือนกัน หากได้รับแรงจูงใจในการทำงาน เขาก็อยากทำงานต่อไปแบบมีความสุข หัวหน้างาน ผู้อำนวยการเขต ให้แรงสนับสนุน เกื้อกูล มองเห็นความสำคัญ แคนนี่เขาก็มีความสุขในการทำงานแล้ว ไม่มีอะไรมากเกินไป ความผูกพันก็ต้องเกิดขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

...คนเราไม่ว่าทำงานอะไรก็ตาม หากไม่มีแรงผลักดันในใจ ก็ไม่มีทางตั้งมั่นไปสู่เป้าหมายได้ ศึกษานิเทศก์ก็ต้องมีแรงจูงใจทำงานถึงจะตั้งใจทำงานให้ออกมาดี ศึกษานิเทศก์ต้องได้รับพลังดีๆ ตรงนี้เพื่อสร้างพลังใจในการทำงาน สร้างสรรค์ผลงานให้ออกมาดี ความตั้งใจทำงานนั้นคือการสะท้อนว่าคนเรามองว่างานตนเอง อาชีพตนเอง สำคัญ ความรู้สึกว่ารักและผูกพันดูได้จากสิ่งที่เราตั้งใจทำงาน อันเกิดจากแรงผลักดันในจิตใจ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2566)

...แรงจูงใจสำคัญมาก เป็นแรงผลักดันเชิงบวก เพื่อให้การทำหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ประสบความสำเร็จ ศึกษานิเทศก์ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตน และก็จะทำงานอย่างมีความสุข

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 30 สิงหาคม 2566)

...แรงจูงใจเป็นเหมือนสิ่งที่ผลักดันเราไปสู่การทำงานที่ตั้งเป้าหมาย หากทำอะไรไม่สำเร็จ ก็ไม่อยากทำงานต่อ ทุกปัจจัยคิดว่าน่าจะส่งผลต่อแรงจูงใจทั้งหมด ก่อนที่จะทำให้เกิดความผูกพันในวิชาชีพได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2566)

...แรงจูงใจ อันนี้มีผล เพราะ Motivate ของคน เป็นลักษณะภายในจิตใจคนต้องสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงาน ให้เป็น Active working แรงจูงใจสำคัญมาก หากศึกษานิเทศก์ทำงานแบบมีความสุข มีเป้าหมายในการทำงาน ก็จะอยากเป็นศึกษานิเทศก์ต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2566)

...แรงจูงใจในการทำงาน แต่ละคนเป้าหมายสูงสุดของเขา เป้าหมายจริง ๆ คืออะไร บางคนยังไม่รู้เป้าหมาย เริ่มแรกเริ่มเขาก็อยากเป็นศึกษานิเทศก์ พอเป็นไปสักพักมองว่าศึกษานิเทศก์ ไม่มีอำนาจ คนที่มีอำนาจตัดสินใจ เป็นผู้อำนวยการเขต หรือรองผู้อำนวยการเขต อาจจะเปลี่ยน เพราะฉะนั้นแรงจูงใจที่ต้องดูที่ตัวบุคคล หากเขาอยากเปลี่ยนเป้าหมาย ความผูกพันเขาก็จะน้อยลง แต่หากบางคนมีความสุข ชอบในงานวิชาการ มีอิสระทางความคิด เขาก็จะมีอิสระในการทำงาน จะชอบและมีความผูกพันต่อไป อันนี้มองว่าอยู่ที่ตัวบุคคลและส่งผลต่อความผูกพันวิชาชีพด้วย หากมองเวทีความสำเร็จมีน้อยต่างจากครูเขาก็ไม่ค่อยมีแรงจูงใจในการทำงานเท่าไร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

...ถ้ามองตรงนี้มองว่า ย่อมมีผล เพราะแรงจูงใจเป็นความต้องการของคนเรา หากคนตั้งใจทำอะไรสักอย่าง นั่นคือการตั้งเป้าหมาย ต้องพาตัวเองไปสู่สิ่งที่กำหนดไว้ในใจ ความตั้งใจเขาก็ย่อมมาเอง ย่อมมีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

5. วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณลักษณะงานของศึกษานิเทศก์

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อคุณลักษณะงานของศึกษานิเทศก์อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น พบว่า

...เหมือนที่ได้กล่าวไป วัฒนธรรมองค์กร กำหนดแบบแผนการทำงานคนในสำนักงานเขตพื้นที่ ที่ต้องประสานกัน การทำงานที่ดี ร่วมมือกัน ไม่เกี่ยงกัน รับผิดชอบหน้าที่ชัดเจน ก็จะนำไปสู่การออกแบบงาน การประสานกัน อยู่ที่ผู้บริหารต้องแบ่งงานตัดสินใจได้ว่าใครทำอะไร แล้วจะใช้ใครไปสู่ความสำเร็จการทำงาน ข้อนี้จึงคิดว่า มีผล เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดบทบาทในการทำงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

...การทำงานในสำนักงานเขตต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน เป็นทีมงานเกิดจากวัฒนธรรมการทำงานที่คนในองค์กรยึดถือปฏิบัติ บรรยากาศการทำงานก็ต้องอาศัยความร่วมมือกัน สิ่งที่คุณยึดถือปฏิบัติร่วมกัน การแบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานชัดเจนก็จะนำไปสู่การวางแผนการทำงาน แต่ข้อนี้ลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ทำกันเอง หรือไปขอข้อมูลกลุ่มอื่น ยกเว้นแต่งงานกลุ่มอื่นที่จะมาขอความร่วมมือเรา แต่ก่อนที่จะไปถึงลักษณะงานที่เราจะทำ น่าจะเกี่ยวข้องก่อนกับส่วนบุคคลก่อน น่าจะเกี่ยวข้องก่อนแรงจูงใจส่วนตัวของแต่ละคนก่อน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2566)

...วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่องานที่ศึกษานิเทศก์ทำ มีผลต่อคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและการบริการที่ดี บทบาทสังคม ภาพลักษณ์ในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นวัฒนธรรมองค์กรในกลุ่ม หรือของสำนักงานเขตพื้นที่

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 30 สิงหาคม 2566)

...องค์กรหากทำงาน แบบทำให้คนไม่รักกัน มันไม่ส่งผลดีแน่นอน หากวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการออกแบบงาน การสร้างสรรค์งานร่วมกัน งานไม่ส่งเสริมกัน ย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ จึงคิดว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญต่อคุณลักษณะงานมากและยังเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดี น่าจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2566)

...วัฒนธรรมองค์กรเป็นเหมือนรูปแบบ การทำงานของคนร่วมกัน ข้อนี้สำคัญ เช่นเดียวกันมาก หากการทำงานในรูปแบบที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ศึกษานิเทศก์ก็จะมีความสุข สามารถวางแผนการทำงานได้ช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่ง่ายยิ่งขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2566)

...ปัจจัยหนึ่งที่มองน่าจะมีผล คือการทำงานเป็นทีม หากทีมงานมีความสุข ทีมงานเข้มแข็งก็จะทำให้เห็นความสำเร็จ เราก็จะรู้สึกที่เราเหมาะกับวิชาชีพนี้ หากเราออกแบบงานได้ชัด มีวิธีการชัดเจน สามารถให้ทุกคนปฏิบัติได้ถูกต้องประสบผลสำเร็จ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

...มีความเป็นไปได้วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อลักษณะงานแน่นอน เพราะเป็นเหมือนวิธีการทำงานของคนในองค์กรเดียวกัน มีส่วนสำคัญในการกำหนดการทำงานของตนเอง ทั้งในกลุ่ม หรือต่างกลุ่ม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

6. คุณลักษณะงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าคุณลักษณะงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น พบว่า

...หน้างานของศึกษานิเทศก์ที่ต้องรับกับบทบาทตนเอง และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนสำคัญกำหนดให้ศึกษานิเทศก์เราทำงาน การสร้างสรรค์งาน ออกแบบงาน ส่วนตัวคิดว่า ถ้าเรามองว่างานนั้นเป็นหน้าที่ เขาก็ตั้งใจทำงาน ออกแบบงานให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เมื่อใดก็ตามงานนั้นเป็นงานเสริม เขาก็อาจจะใส่ใจน้อยลง งานจึงมีส่วนต่อแรงจูงใจในการทำงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

...ข้อนี้เห็นด้วยว่า ลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ที่ทำยังไงก็ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หากงานที่ทำมีความสุข เป็นงานตามกรอบภารกิจของตนเองที่เขาสามารถเขียน PA ตอบตรงนี้ได้ สร้างแรงจูงใจให้ทำงานต่อไป แต่หากงานทุกอย่างตรงเข้ามาที่ศึกษานิเทศก์หมด แล้วต้องรับหน้าที่ในการเข้าไป support ทุกอย่าง ทำให้ดูเหมือนว่ามีบทบาทมากเกินไปกว่างานของตน ก็ไม่อยากทำแล้ว ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ทำให้คนไม่มีใครอยากมาเป็นศึกษานิเทศก์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2566)

...งานที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะบุคคล ศึกษานิเทศก์ต้องไปรู้เรียนรู้เพื่อนำมาต่อยอดสร้างความรู้ให้กับตนเอง ซึ่งหากมีความพร้อมก็จะสามารถสร้างแรงจูงใจต่อการทำงานได้ จึงคิดว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 30 สิงหาคม 2566)

...คุณลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจแน่นอน นึกถึงหากเราทำงานไม่สำเร็จ ก็มันจะไม่อยากทำต่อไป และคุณลักษณะงานเป็นตัวบั่นทอนการทำงานของศึกษานิเทศก์มาก ไม่ให้อยากมีแรงจูงใจต่อไป ศึกษานิเทศก์เราส่วนใหญ่มักได้ทำงานที่ไม่ตรงกับสายงานหน้าที่ของเรา งานตรงใจ งานตรงความสามารถเรามากจะทำได้ดี

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2566)

...งานมีผลกับแรงจูงใจ ถ้างานมีหลากหลาย หลายหน้างาน จะไม่ค่อยดีเท่าไร ถ้างานทำหาย มีความชัดเจน ตามบทบาทหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ก็จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2566)

...อันนี้มองว่าคุณลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มองว่างานของกลุ่มนิเทศมีหลากหลายในแต่ละกลุ่มงาน เกี่ยวกับการนิเทศ ระบบบริหาร มันก็จะหลากหลายในกลุ่ม ทำให้ศึกษานิเทศก์อาจจะไม่ถนัดทั้งหมด ถ้าไม่ตรงกับความถนัดเขาอาจจะขี้ของใจ แต่อยู่ไปสักพัก อาจจะมีการเลื่อนไหล หรือเกิดการเรียนรู้จากรุ่นพี่ ทำให้เขาทำงานได้ดีขึ้น ลดความขี้ของใจได้ หากมองงานออกชัดเจน ก็จะส่งผลแรงจูงใจในการทำงาน เราก็สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ มองว่าเป็นงานทำหาย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

...ตัวนี้ ยังไงก็ส่งผล เพราะคุณลักษณะงานย่อมไปกับแรงจูงใจของคนที่จะทำงาน อยู่ต่อไป งานที่ดี คนก็มีความสุขกับงานที่ทำ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

7. วัฒนธรรมองค์กรและคุณลักษณะงานของศึกษานิเทศก์มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่าง

บุคคล

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรและคุณลักษณะงานของศึกษานิเทศก์มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น พบว่า

...วัฒนธรรมองค์กรกับตัวงาน คุณลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือใหม่ ข้อนี้น่าจะมองว่า วัฒนธรรมองค์กรชัดเจนกว่าที่จะมีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพราะเป็นตัวกำหนดรูปแบบการทำงานของคน ทั้งในกลุ่มนิเทศเอง ทั้งต่างกลุ่ม แต่คุณลักษณะงาน ศึกษานิเทศบางคนออกแบบงานเองตั้งแต่ต้นจนจบ ประสานกับทีมแล้ว ก็ไม่น่าจะเป็นที่ที่จะไปขอความร่วมมือใคร ยกเว้นงานจัดโครงการอบรมต่างๆ อาจจะต้องขอความร่วมมือกับกลุ่มอื่น แต่นั่นเป็นการสร้างความสนิทสนม ที่อาจจะผ่านการใช้ชีวิตประจำวันแล้ว ไม่น่าจะเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ศึกษานิเทศก์ออกแบบ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

...หากมองภาพรวม 2 ประเด็นนี้ที่มีต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เห็นว่าตัววัฒนธรรมองค์กรจะกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ของกันและกัน เป็นรูปแบบการทำงานที่จะส่งไปยังการรักษาความสัมพันธ์กันได้ หากเขตพื้นที่ทำงานด้วยความรัก กลมเกลียวกัน เวลาคนทำงานกันประสานกันก็จะมีความรู้สึกดีต่อกัน ประสานกันได้ง่าย แต่หากองค์กรมีแต่พลังลบ คนทำงานไม่เต็มใจให้ความช่วยเหลือกัน ช่องว่างแต่ละคนจะก็ยิ่งห่างกันไปเรื่อย ๆ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดี งานก็สำเร็จได้ยาก

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2566)

...สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่ จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจในกรอบภาระงานทุกกลุ่มงานให้มีความเชื่อมโยง ต่อการจัด การติดตามงาน หากไม่สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีได้ ดังนั้นแล้วข้อนี้จึงมีผลมาก แต่ประเด็นลักษณะงานกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนี้ยังอาจจะไม่ถึงตรงนั้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 30 สิงหาคม 2566)

...วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละที่มีความแตกต่างกัน พอมาอยู่ในสำนักงานความเป็นเจ้านาย ความเป็นลูกน้อง เป็นผู้บังคับบัญชาทำให้ขาดความเป็นอิสระความคิด ศึกษานิเทศก์เราไม่ชอบให้ใครมาสั่ง ชอบทำงานที่ออกแบบงานด้วยตนเอง แค่มอบหมายงานมาเราออกแบบงานได้สบาย ทำอะไรก็มีความสุข งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2566)

...ถ้าวัฒนธรรมองค์กรดี ศักขานิตศกัก็มีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลทางบวก ไปในทางที่ดีต่อการทำงาน ไม่ว่าใครก็ตาม หากคนเรารู้หน้าที่บทบาทของตนเกิดการ ประสานการทำงานตามลักษณะองค์กรย่อมส่งผลดี

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2566)

...เราต้องทำงานกับทุกฝ่ายลักษณะงานของเรา กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มนิเทศ พอเราตั้งแผนงาน เกี่ยวกับกลุ่มนโยบายและแผนจะไปนิเทศ ต้องขอรถจากกลุ่มอำนวยการ มองว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ต้องให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนทุกคน วัฒนธรรมองค์กรก็เหมือนกัน เราต้องทำงานกับกลุ่มอื่นด้วยบางทีอยากให้เรามาร่วมงาน กับเรา เราก็ต้องออกแบบงานให้ชัดว่ามีบทบาทอย่างไร จะส่งเสริมซึ่งกันและกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

...วัฒนธรรมองค์กร หากเป็นไปในเชิงบวกย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน ส่งผลแน่นอน ในคุณลักษณะงาน ส่งผลต่อสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ผมยังไม่ค่อยมองเห็นเท่าไร น่าจะ ส่งผลต่อแรงจูงใจมากกว่า

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

8. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นพบว่า

...แรงจูงใจบางคนมีไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล บางคนมีความต้องการ แตกต่างกันไป ขึ้นนี้อาจจะส่งผลต่อสัมพันธ์ภาพจริงๆ น่าจะแรงจูงใจไปขึ้นอยู่กับการสร้าง ความสัมพันธ์อันดี กับหัวหน้างานตัวเอง หรือผู้อำนวยการเขต รองผู้อำนวยการเขต หาก เขาต้องการยอมรับ ต้องการแรงสนับสนุน เขาก็จะทำงานออกมาดีให้เห็น ให้เกิดการ ยอมรับ เมื่อเกิดการยอมรับก็มีแรงจูงใจ มีเป้าหมายที่ต้องการทำงานนั้นอีกต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

...การจะทำให้คน ๆ หนึ่งอยากจะทำงานให้กับองค์กร ต้องสร้างสิ่งที่เขาเห็นว่า เป็นประโยชน์กับเขา และให้เขาอยากจะทำงานนั้นต่อไป ดังนั้นผู้บริหารเขต หัวหน้างาน ของศึกษานิตศกัก็ต้องส่งเสริมให้ศึกษานิตศกัมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานสำเร็จก็

ส่งเสริมเขา ให้กำลังใจ เมื่อเขามีกำลังใจเขาก็อยากช่วยงานกับทุกคน เข้าหาคนอื่นได้ง่าย ทำงานได้อย่างมีความสุข แทบจะไม่ต้องขอความร่วมมือเลย ถึงเวลาเขาก็อาสาช่วย แรงจูงใจจึงสำคัญกับคนทำงานมาก

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2566)

...ผู้บังคับบัญชา ต้องสร้างแรงจูงใจเชิงบวกในการทำงานให้กับศึกษานิเทศก์ ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมในการทำโครงการ ตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่ ให้ดำเนินการตามปฏิทินให้ทันต่อปีงบประมาณ แรงจูงใจเป็นลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล จึงคิดว่ามีผลอย่างมากต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 30 สิงหาคม 2566)

...ความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจ หากเราตั้งใจอยากทำงาน มีความตั้งใจ มีแรงจูงใจในตนเอง ก็ย่อมทำให้สามารถทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อการทำงาน ร่วมกันกับคนทั้งในกลุ่มเอง ทั้งในสำนักงานเอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2566)

...Motivation ดี ก็จะทำให้คนทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป้าหมายของสำนักงาน เขตในเชิงวิสัยทัศน์ พันธกิจก็จะถูกขับเคลื่อน บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีความสุข

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2566)

...บางทีเราก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้ทำงานด้วยกันได้ บางคนไม่ชอบทำงานร่วมกับใคร ก็จะพาไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หากเรารับรู้เป้าหมายร่วมกันแล้ว หากมันเกี่ยวกับเขา เขาก็จะเต็มใจให้ความช่วยเหลือ เช่น การประเมินเขต หากเขามอบศึกษานิเทศก์ทำเพราะถนัดด้านวิชาการ เราก็ต้องประสานกลุ่มอื่น บางอันต้องใช้ข้อมูลจากกลุ่มอื่นมารายงาน เราก็ต้องประสานเราต้องการการสนับสนุน ซึ่งจะมีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม แรงจูงใจก็ส่งผลต่อสัมพันธภาพเช่นกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

...ตรงนี้หากเป็นเพื่อนกันมาก่อน ย่อมมีความสนิทชิดเชื้อกันมาก่อน คนเคมีเดียวกัน แต่น่าจะมีผล ลักษณะการทำงานของศึกษานิเทศก์บางครั้งก็ทำงานเป็นทีม แต่หากมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันก็จะเกิดการทำงานร่วมกันในทางที่ดี เกิดการตั้งเป้าหมายร่วมกัน แต่ต้องเป็นสัมพันธ์ภาพมาก่อน ต้องเสริมสร้างพลังบวกให้กันด้วย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2566)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงานสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

ตาราง 37 ประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปประเด็นปัจจัย	ผลจากการสัมภาษณ์
1. คุณลักษณะงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษานิเทศก์ต้องทำความเข้าใจงานตามกรอบภารกิจงานตนเองคุณลักษณะงานจึงส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ 2. ต้องศึกษาความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับสายงานของตนเอง 3. งานตรงกับความชอบ ความถนัดก็จะทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดความผูกพันในวิชาชีพ 4. ความเข้มแข็งทางวิชาการ ย่อมขึ้นชอบงานที่ตนเองทำ ก่อให้เกิดความผูกพันในวิชาชีพได้ 5. การออกแบบงานที่ชัดเจนให้อิสระ ย่อมให้เกิดการทำงานที่คล่องแคล่ว 6. หากงานที่ทำมีมากเกินไปกว่าหน้าที่ ย่อมไม่ทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดความผูกพันในวิชาชีพได้ 7. ศึกษานิเทศก์ต้องใฝ่เรียนรู้งานเพื่อนำมาออกแบบงาน ต่อยอดความรู้ให้กับตนเอง หากมีความพร้อมในตนเองจะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเองได้ 8. คุณลักษณะงานนอกจากจะส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ยังเป็นตัวบั่นทอนการทำงานการทำงานของศึกษานิเทศก์ด้วย หากทำงานเกินขอบข่ายหน้าที่ของตน ย่อมเกิดความท้อแท้ 9. หากศึกษานิเทศก์เกิดการเรียนรู้งาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้ทำงานได้ดีขึ้น ส่งผลต่อแรงจูงใจของตนเองในการทำงาน 10. การออกแบบงานที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพการทำงาน ย่อมส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานแก่ศึกษานิเทศก์

สรุปประเด็นปัจจัย	ผลจากการสัมภาษณ์
2. วัฒนธรรมองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. วัฒนธรรมเชิงบวกส่งผลให้คนร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ก็อยากอยู่ต่อ 2. บรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงานสำเร็จไม่มีอุปสรรค 3. บางคนชอบทำงานแบบมีระเบียบแบบแผนเคร่งครัด บางคนชอบแบบยืดหยุ่น วัฒนธรรมองค์กรขึ้นอยู่กับบุคคลยี่ดื้อ แต่มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ 4. วิธีชีวิตการทำงานของคนสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรที่ทำงานอยู่ทำให้ศึกษานิเทศก์ทำงานอย่างคล่องแคล่ว 5. การทำงานร่วมกันก่อให้เกิดใจรักและความผูกพันกับสิ่งที่ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบอยู่ 6. หากวัฒนธรรมองค์กรดี ศึกษานิเทศก์มีความสุขกับงานที่ทำ เกิดการประสานงานมิตรภาพที่ดี ย่อมทำให้งานสำเร็จ 7. บทบาทศึกษานิเทศก์ต้องทำงานกับทุกฝ่าย ต้องให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพที่ดีกับทุกคน เช่นเดียวกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และต้องออกแบบงานให้ชัดเจน ในการทำงานกับฝ่าย 8. วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อสัมพันธ์ภาพกับบุคคลเพราะเป็นตัวกำหนดรูปแบบการทำงาน 9. วัฒนธรรมองค์กรทางบวกย่อมส่งผลดีต่อการทำงานและส่งผลต่อสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล 10. วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการทำงาน การสร้างสรรค์งาน สะท้อนความสามารถภาพลักษณ์ในการทำงาน 11. หากองค์กรทำงานแบบทำให้คนไม่รักกัน ไม่ส่งผลดีต่อการที่จะลงมือทำ วัฒนธรรมองค์กรจึงสำคัญต่อคุณลักษณะงานมาก 12. การทำงานเป็นทีม หากสร้างทีมให้มีความสุขกับงานที่ทำ ออกแบบงานชัดเจน ก็จะทำให้ทุกคนไปสู่เป้าหมายในการทำงานได้ 13. วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีของการทำงานของคนในหน่วยงาน กำหนดบทบาทการทำงานต้องประสานงาน ต้องสร้างทีมทำงานที่ดี
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1. สัมพันธภาพมีส่วนสำคัญต่อความผูกพันในวิชาชีพ หากบางคนสามารถเรียนรู้จากรุ่นพี่ ทำงานได้คล่องแคล่วก็อยากเป็นศึกษานิเทศก์ต่อไป 2. สัมพันธภาพเป็นสิ่งเริ่มต้นในการทำงานศึกษานิเทศก์ เพราะอาศัยการทำงานเป็นทีมและต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มงานอื่นด้วย 3. สัมพันธภาพที่ดี ต้องเริ่มมาจากบุคลิกของคนที่จะมาเป็นศึกษานิเทศก์ก่อน ต้องมีความเป็นกัลยาณมิตรเป็นทุนเดิมต้องประสานงานกับทุกคน

สรุปประเด็นปัจจัย	ผลจากการสัมภาษณ์
	<p>4. คนมีเพื่อนทำงานด้วยกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในงานและกิจกรรมทางวิชาชีพไปไหนไปด้วยกัน ย่อมมีความผูกพันต่อวิชาชีพ</p> <p>5. การมีมิตรคอยสนับสนุนกันและกันจะเสริมพลังผูกพันต่อวิชาชีพได้</p> <p>6. ความสัมพันธ์ของบุคคลในสำนักงานต้องสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน มิตรภาพที่ดีซึ่งเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร</p>
8. แรงจูงใจในการทำงาน	<p>1. ผู้บังคับบัญชาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับศึกษานิเทศก์ ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน เพราะแรงจูงใจมันสร้างยาก</p> <p>2. ความสุขในการทำงานย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจ หากตั้งใจทำงาน ย่อมมีแรงจูงใจในตนเอง สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข</p> <p>3. การจูงใจที่ดี ย่อมทำให้คนทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ร่วมมือกันได้เป็นอย่างดี พันธกิจหน่วยงานก็ถูกขับเคลื่อน</p> <p>4. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้ ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงาน สร้างสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน</p> <p>5. คนที่มีอะไรตรงกัน สนับสนุนกันมาก่อน ย่อมทำงานด้วยกันได้ มีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันและส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน</p> <p>6. แรงจูงใจแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับการตั้งเป้าหมาย หากเขาได้รับการส่งเสริม ย่อมรักก็ตั้งใจทำงานออกมาดี</p> <p>7. งานมีผลต่อแรงจูงใจ หากงานที่ทำย่ำแย่ย่อมทำให้ศึกษานิเทศก์มีแรงจูงใจในการทำงาน แต่งานที่มีหลายหน้างานมักก่อให้เกิดความท้อแท้ไม่สร้างแรงจูงใจ</p>

ตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3.1 การยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาเอกสารและยืนยันผลด้วยงานวิจัยมีผลเป็นดังนี้

การยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการศึกษาเอกสารและกรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารตำรา งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการศึกษา รวมถึงงานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งทำให้ได้ตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปร คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ก่อนนำไปจากนั้นทำการสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ อันเป็นที่มาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยแสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกัน ทำการเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปรูปเป็นองค์ประกอบปัจจัยที่ได้มีการทดสอบและยืนยันด้วยการวิจัย ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ทำให้ได้ตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย คุณลักษณะงาน สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัว คือความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 11 ตัวแปรของปัจจัย ที่มาของเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรเหล่านั้น ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถเขียนแสดงเป็นภาพ รูปแบบเชิงสมมุติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงถึงเส้นอิทธิพลระหว่างปัจจัยต่างๆ ทั้งนี้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเส้นอิทธิพล มีดังนี้

เส้นที่ 1 ประกอบด้วย อรรถเดช อุณหเลขกะ (2564)

เส้นที่ 2 ประกอบด้วย ทวีศักดิ์ รองแขวงและอภิรดา สุทธิสานนท์ (2556; อนุพงษ์ สอดสี และคณะ, 2559)

เส้นที่ 3 ประกอบด้วย โสมย์สิริ มุลมองทิพย์ (2556; หนูแดง ปลั่งกลาง, 2558; สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา, 2560; ดรุณี ชมศรี พรชัย จุลเมตต์, และนรินทร์ กระจายกลาง, 2561; ปิราติ พันธุ์จบสิงห์, และธีรชินภัทร รามเดชะ, 2561; บุญพริกา นิลผาย, 2562; เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562; ณัฐนิชา สมฤทธิ์, 2564; อุทุมพร มะโนคำ, 2564; ประภารัตน์ จิรสินไพศาล, 2564; นริศรา ศรีโพธิ์, 2565; ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2565)

เส้นที่ 4 ประกอบด้วย สุรจิต อุดมสัจย์ (2558; วณิชยา คินีมาน, 2559; ปรรธนา ผกาแก้ว, 2561; วาสนา เกอแสดะ และคณะ, 2561; ธนายุ ภูวิทยาธร, 2561; พลอย สุวรรณชมภู, 2562; ยรรยง กะชีรัมย์, 2563; วัฒนชัย ไชยอำพร, และปภพ พุฒิมานรดีกุล, 2565; พรทิพา ศุภราศรี, 2563)

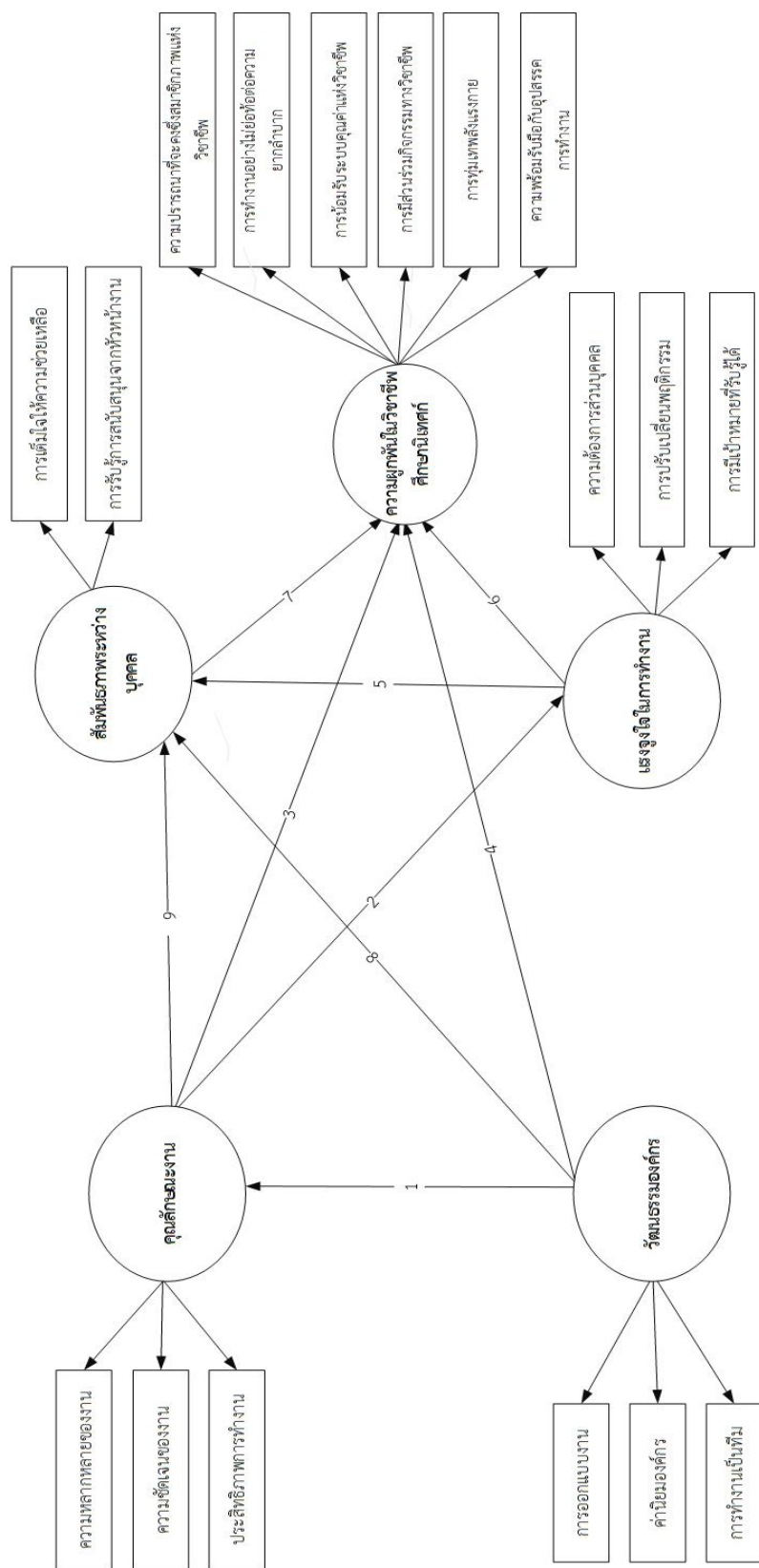
เส้นที่ 5 ประกอบด้วย Alderfer (1972)

เส้นที่ 6 ประกอบด้วย กัญญา จันทรมณี (2557; เงิน หงอก มายด์, 2558; เลิศวุฒิกุลลาบแก้ว, 2559; ธัญพร สุวรรณคาม, 2560; ธัญพร สุวรรณคาม, 2560; ลลิตา เกษมเนตร และนาตารักษ์ เวชยานนท์, 2561; ณัฐพัชร์ ฐีระเวช, 2562; ฐิตาภัทร์ ทุทุมมา, 2563; อทิตยา เล็กประทุม, และเฉลิมขวัญ สิงห์วี, 2563; สุดารัตน์ มากะเรื่อน, 2564; วัฒนชัย ไชยอำพร, 2564)

เส้นที่ 7 ประกอบด้วย ปราโมช ธรรมภรณ์ เชษฐธิดา กุศลาไสยานนท์, และพรกมตันธนศักดิ์ดา (2560; ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560; สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา, 2560; ทิชากร รอดแสง, และภาวิณี เพชรสว่าง, 2561; พิชิตพล กันทะ, 2561; คณากร สุขคันธรักษ์, และชวนชื้อ อัครกะวณิชชา, 2561; กฤตยา ธีษตฤงคารสกุล, 2562)

เส้นที่ 8 ประกอบด้วย Cooke, & Lafferty (1989; Robbins, 2001; French, Bell, & Zawacki, 2005)

เส้นที่ 9 ประกอบด้วย Turn, & Lawence (1965)



ภาพ 14 รูปแบบเชิงสมมุติฐานของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษาวิชาชีพ ลักส์สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากขั้นตอนที่ 3.1 ไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

จากการสอบถามความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สรุปได้ประเด็นดังต่อไปนี้ 1) คุณลักษณะงาน เกี่ยวข้องกับงานที่ศึกษานิเทศก์ต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการทำงานตามสมรรถนะประจำสายงาน การออกแบบงานที่ชัดเจน 2) วัฒนธรรมการทำงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงบรรยากาศสำคัญในการทำงาน ทั้งในทีมทำงานของศึกษานิเทศก์และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดบทบาทของคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่มีต่อกันให้เกิดขึ้นตามลักษณะการทำงานหรือสัมพันธภาพในที่ทำงาน และ 4) แรงจูงใจภายในของศึกษานิเทศก์ เกี่ยวข้องกับการให้คุณค่าของศึกษานิเทศก์แต่ละคนเกี่ยวข้องกับความผูกพันทางจิตใจ เป็นแรงผลักดันในที่เกิดขึ้นจากการให้คุณค่าต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งหากผู้บริหารสร้างความพึงพอใจกับงานที่ทำ และกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษานิเทศก์ก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข

จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการสังเคราะห์สรุปเป็นประเด็นปัจจัย มาปรับปรุงร่างรูปแบบ และนำแบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ในประเด็นความเหมาะสมของปัจจัย ความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้และความเหมาะสมของเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยและสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีผลเป็นดังนี้

1. ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัยส่งผลต่อความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น (n=7)		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1	ปัจจัยที่ 1 คุณลักษณะงาน	4.571	0.535	มากที่สุด
2	ปัจจัยที่ 2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.286	0.756	มาก
3	ปัจจัยที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร	4.571	0.535	มากที่สุด
4	ปัจจัยที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน	4.429	0.787	มาก
	รวม	4.464	0.419	มาก

จากตารางพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ได้ประเมินความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.464$) เมื่อพิจารณาในรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่ 1 คุณลักษณะงานและปัจจัยที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.571$) รองลงมาเป็นปัจจัยที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.429$) และปัจจัยที่ 2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.286$) ตามลำดับ

2. ความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้

ตาราง 39 สถิติพื้นฐานของความเหมาะสมของตัวแปรคุณลักษณะงานตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น (n=7)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. คุณลักษณะงาน			
ความหลากหลายของงาน	4.429	0.787	มาก
ความชัดเจนของงาน	4.571	0.535	มากที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงาน	4.429	0.535	มาก

จากตารางพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าปัจจัยคุณลักษณะงานมีความเหมาะสมในการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัวแปร ความชัดเจนของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.571$) รองลงมา เป็นความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 4.429$) และประสิทธิภาพในการทำงาน และ ($\bar{X} = 4.429$) ตามลำดับ

ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านยังเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเห็นสอดคล้องกันด้วยว่าการออกแบบงานที่ชัดเจน ย่อมให้เกิดการทำงานที่คล่องแคล่ว และหากงานที่ทำมีมากเกินไปจนเกินกว่าหน้าที่ ย่อมไม่ทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดความผูกพันในวิชาชีพได้ ดังคำกล่าวที่ว่า

...ศึกษานิเทศก์ควรมีการศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกรอบการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานที่ศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องทำ เพื่อทำความเข้าใจกับกรอบภารกิจงาน นอกจากนี้ยังต้องศึกษาหาความรู้ด้านสมรรถนะที่จำเป็นในสายงาน ซึ่งแน่นอนว่าคุณลักษณะงานต้องส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิยังเห็นว่า ลักษณะของงานยังมีผลทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ เนื่องจากงานจะเป็นสิ่งที่สามารถบั่นทอนการทำงานของศึกษานิเทศก์หากงานที่ทำมากเกินไปจนความรับผิดชอบตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่า

...งานมีผลกับแรงจูงใจ ถ้างานมีหลากหลาย หลายหน้างาน จะไม่ค่อยดีเท่าไรไร้งานทำหาย มีความชัดเจน ตามบทบาทหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ก็จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

...ลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ที่ทำอย่างไรก็ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หากงานที่ทำมีความสุข เป็นงานตามกรอบภารกิจของตนเองที่เขาสามารถเขียน PA ตอบตรงนี้ได้ ก็จะมีความสุข สร้างแรงจูงใจให้ทำงานต่อไป แต่หากงานทุกอย่างตรงเข้ามาที่ศึกษานิเทศก์ทำให้ดูเหมือนว่ามีบทบาทมากเกินไปงานของตน ก็ไม่ยากทำแล้วไม่มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

ตาราง 40 สถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวแปรสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลตามความคิดเห็นของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น (n=7)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล			
การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ	4.857	0.378	4.857
การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	4.857	0.378	4.857

จากตารางพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมีความเหมาะสมในการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ($\bar{X} = 4.857$)

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านยังได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรเพิ่มเติมในประเด็นความเป็นกัลยาณมิตรแก่กันระหว่างศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความรักใคร่ ผูกพันในวิชาชีพ การทำงานในกลุ่มในสำนักงาน กับครูผู้บริหารโรงเรียน ความร่วมมือกับคนอื่น ๆ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เห็นด้วยว่า การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทั้งในกลุ่มนิเทศ และเพื่อนร่วมงานในสำนักงานก็จะส่งผลต่อระดับความสัมพันธ์ที่ศึกษานิเทศก์มีต่อกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือประสานกันทำงาน ดังคำบอกกล่าวที่ว่า

...เมื่อใดก็ตามที่เรามีคนช่วยสนับสนุนกันทำงาน เราก็จะทำงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ยกตัวอย่างผม ช่วงหนึ่งที่ต้องไปราชการบ่อยมาก ก็ได้นั่ง ๆ คอยตามงานที่อยู่เขตให้ บางครั้งก็ทำแทนให้ไม่ต้องขอลาย เพราะเรามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสำคัญมาก ศึกษานิเทศก์เราต้องทำงานเป็นทีม เพราะที่ผ่านมาเราคอยช่วยเหลือเขาอยู่เสมอ สิ่งนี้ก็เลยกลับมาตอบแทนเรา จึงคิดว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลนี้ส่งผลแน่นอนต่อความผูกพันในวิชาชีพ

...ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ เกิดจาก การมีรุ่นพี่เป็นแบบอย่างในการทำงาน การได้เรียนรู้จากการทำโครงการ กิจกรรมสามารถไปประยุกต์ใช้ในการงาน ต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนๆในกลุ่มงาน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าผู้บังคับบัญชาก็เป็นสิ่งจำเป็น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีความสุขในการทำงาน และทำให้อยากประกอบวิชาชีพต่อไป

...สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ เป็นส่วนสำคัญ คนมีเพื่อนทำงาน ช่วยเหลือกัน ไปไหนไปด้วยกันทั้งงานในสมาคม การประชุม สัมมนา ทำงานด้วยกันก็จะเกิดความรักความผูกพันในวิชาชีพ อยู่กันจนเกษียณ

ตาราง 41 สถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น (n=7)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
3. วัฒนธรรมองค์กร			
การออกแบบงาน	4.714	0.488	มากที่สุด
ค่านิยมองค์กร	4.571	0.535	มากที่สุด
การทำงานเป็นทีม	4.857	0.378	มากที่สุด

จากตารางพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมในการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ เห็นด้วยว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและความหลากหลายย่อมมีผลต่อวิธีการทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ออกแบบงานที่เหมาะสม สร้างทีมทำงานที่มั่นคงก็จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ นอกเหนือจากงานของกลุ่มนิเทศ ดังคำกล่าวที่ว่า

...วัฒนธรรมองค์กร มีส่วนสำคัญ หากเรามุ่งไปต่อจ็อกจ็ววัฒนธรรมองค์กรย่อมมีส่วนสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ย่อมให้คนเกิดการทำงานร่วมกันไปในทางที่ดีได้

...วิถีชีวิตของคนทำงานทุกที่สัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรที่เราทำงานอยู่ วัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ในการออกแบบงาน การทำงานเป็นทีม ศึกษานิเทศก์สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ก็อยากจะเป็นศึกษานิเทศก์ต่อไป

...วัฒนธรรมการทำงานในเขตพื้นที่ มีความหลากหลายแตกต่างกัน คนจะทำงานด้วยความรักใคร่กลมเกลียวกัน เกิดจากแนวทางวิธีการทำงาน หากทำงานด้วยใจรัก ช่วยเหลือกัน ศึกษานิเทศก์เราก็จะอยากจะทำต่อไป เกิดความผูกพันในวิชาชีพ ไม่อยากย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน

นอกจากนี้แล้ว ผู้ทรงคุณวุฒิยังเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรยังมีผลต่อการออกแบบงานให้มีวัฒนธรรมองค์กรจะกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เป็นรูปแบบการทำงานที่จะส่งไปยังการรักษาความสัมพันธ์กันได้ ดังคำกล่าวที่ว่า

...วัฒนธรรมองค์กรกับตัวงาน คุณลักษณะงานของศึกษานิเทศก์น่าจะมีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือใหม่ ซ้อนันมองว่า วัฒนธรรมองค์กรชัดเจนกว่าที่จะมีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพราะเป็นตัวกำหนดรูปแบบการทำงานของคนที่ในกลุ่มนิเทศเอง ทั้งต่างกลุ่ม แต่คุณลักษณะงาน ศึกษานิเทศก์บางคนออกแบบงานเองตั้งแต่ต้นจนจบประสานกับทีมแล้ว ก็ไม่น่าจะเป็นที่จะไปขอความร่วมมือใคร ยกเว้นงานจัดโครงการอบรมต่างๆ อาจจะต้องขอความร่วมมือกับกลุ่มอื่น แต่นั่นเป็นการสร้างความสนิทสนม ที่อาจจะผ่านการใช้ชีวิตประจำวันแล้ว ไม่น่าจะเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ศึกษานิเทศก์ออกแบบ

...ถ้าวัฒนธรรมองค์กรดี ศึกษานิเทศก์มีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลทางบวกไปในทางที่ดีต่อการทำงาน ไม่ว่าใครก็ตาม หากคนเรารู้หน้าที่บทบาทของตนเกิดการประสานการทำงานตามลักษณะองค์กรย่อมส่งผลดี

ตาราง 42 สถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น (n=7)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
4. แรงจูงใจในการทำงาน			
ความต้องการส่วนบุคคล	4.714	0.488	มากที่สุด
การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	4.429	0.787	มาก
การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้	4.714	0.488	มากที่สุด

จากตารางพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความเหมาะสมในการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัวแปรความต้องการส่วนบุคคลและการมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.714$, S.D.= 0.488) รองลงมาเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ($\bar{X}=4.429$, S.D.= 0.787)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ต่างก็เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผลักดันให้การทำงานนำไปสู่เป้าหมายของแต่ละบุคคลได้ เนื่องจากว่าแรงจูงใจเป็นการทำงานที่ได้รับ การส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ความภาคภูมิใจในการทำงาน ดังคำกล่าวที่ว่า

...แรงจูงใจ อันนี้มีผล เพราะ Motivate ของคน เป็นลักษณะภายในจิตใจคน ต้องสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงาน ให้เป็น Active working แรงจูงใจสำคัญมาก หากศึกษานิเทศก์ทำงานแบบมีความสุข มีเป้าหมายในการทำงาน ก็จะอยากเป็นศึกษานิเทศก์ต่อไป

...แรงจูงใจเป็นเหมือนสิ่งทีผลัดกันเราไปสู่การทำงานที่ตั้งเป้าหมาย หากทำอะไรไม่สำเร็จ ก็ไม่ยอมทำงานต่อ ทุกปัจจัยคิดว่าน่าจะส่งผลต่อแรงจูงใจทั้งหมด ก่อนที่จะทำให้เกิดความผูกพันในวิชาชีพได้

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิ ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานว่า ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจการทำงานให้เกิดขึ้น การทำงานของศึกษานิเทศก์ก็ต้องปรับพฤติกรรมการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังคำกล่าวที่ว่า

...บางทีเราก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้ทำงานด้วยกันได้ บางคนไม่ชอบทำงานร่วมกับใคร ก็จะพาไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หากเรารู้เป้าหมายร่วมกันแล้วเขาก็จะเต็มใจให้ความช่วยเหลือ บางอันต้องใช้ข้อมูลจากกลุ่มอื่นมารายงาน เราก็ต้องประสาน เราต้องการการสนับสนุน ซึ่งจะมีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม แรงจูงใจก็ส่งผลต่อสัมพันธภาพเช่นกัน

...ความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจ หากเราตั้งใจอยากทำงาน มีความตั้งใจ มีแรงจูงใจในตนเอง ก็ย่อมทำให้สามารถทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันกับคนทั้งในกลุ่มเองทั้งในสำนักงานเอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตเอง

3. ความเหมาะสมของเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

ตาราง 43 ค่าร้อยละของความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

ที่	รายการตรวจสอบ	ค่าร้อยละ
1	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยคุณลักษณะงาน	100.00
2	ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	100.00
3	ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	100.00
4	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	85.71
5	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	100.00
6	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	100.00
7	ปัจจัยแรงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	100.00
8	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	85.71
9	ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	42.85

จากตารางพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 42.85 – 100 ภาพรวมของเส้นทางส่วนใหญ่มีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คิดเป็นร้อยละ 85.71 – 100 ในจำนวนนี้พบว่า มีเพียงข้อที่ 9 ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเหมาะสมร้อยละต่ำกว่า 50

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร สรุปได้ ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร หากเป็นไปในเชิงบวกย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องสร้างความเข้าใจในกรอบภาระงานทุกกลุ่มงานให้มีความเชื่อมโยงงานที่ศึกษานิเทศก์ทำเมื่อเกิดการออกแบบงาน ตั้งใจทำงาน ก็น่าจะส่งผลไปยังแรงจูงใจภายในของศึกษานิเทศก์ ให้เกิดความตั้งใจทุ่มเทกับการทำงานมากกว่า

2. ตัวแปรแฝงคุณลักษณะงานส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ในคุณลักษณะงาน ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ยังเป็นไปไม่ค่อยชัดเจนเท่าไร สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่ เกิดการระดับความสัมพันธ์ของคนที่มีต่อกัน เป็นความรู้สึกทัศนคติที่มีต่อกัน คุณลักษณะงานอันเกิดจากการออกแบบงาน ที่ศึกษานิเทศก์ออกแบบงานและปฏิบัติไม่น่าจะส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

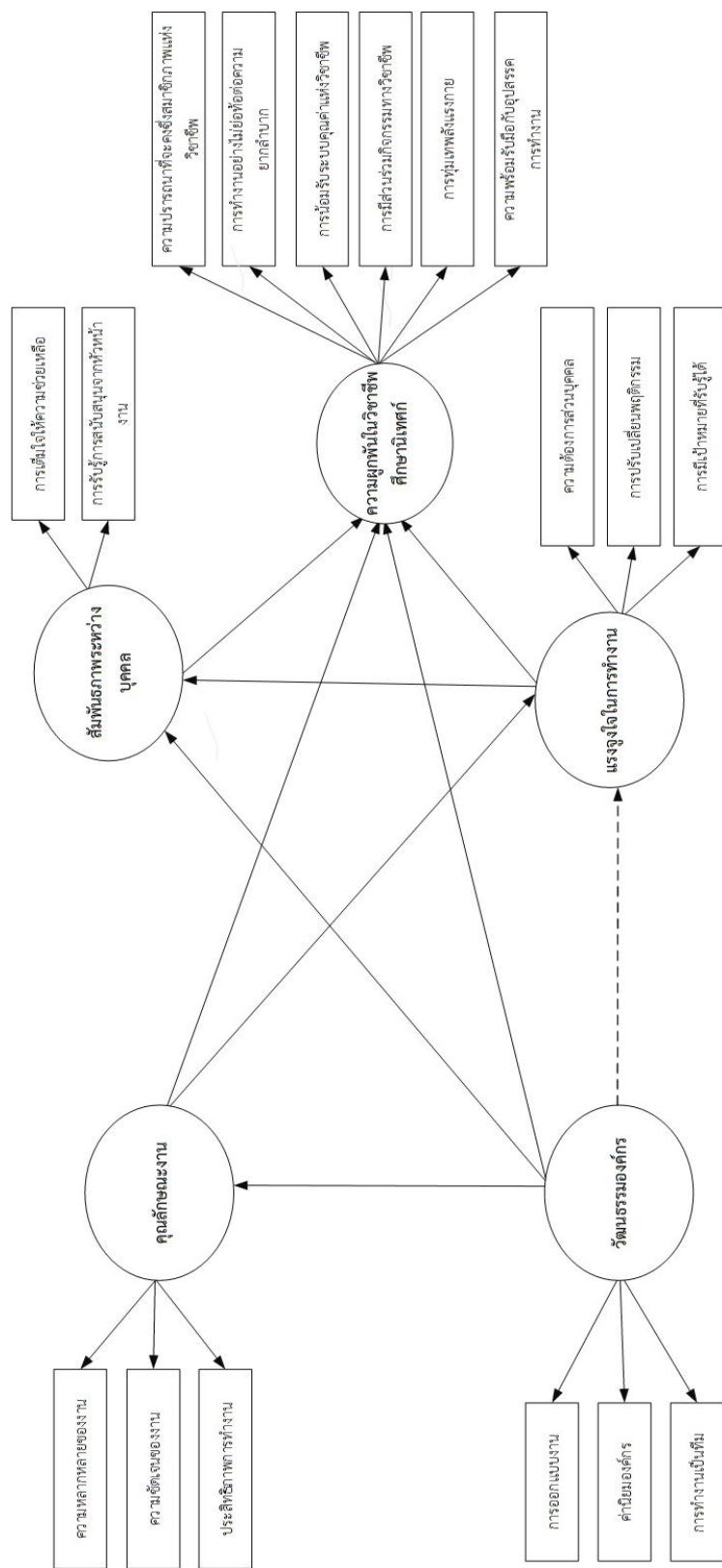
จากการนำเสนอผลการสร้างรูปแบบเชิงสมมุติฐาน ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญคุณวุฒิในแง่ความครอบคลุมและความเหมาะสมของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ รวมทั้งความสมเหตุสมผลระหว่างเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง ทำให้ได้รูปแบบเชิงสมมุติฐานที่แสดงเส้นอิทธิพลที่เปลี่ยนไป เนื่องจากปัจจัยทุกตัวส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน เห็นด้วยกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย นิยามศัพท์และตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแต่นิยามและข้อเสนอแนะที่ผู้วิจัยควรนำไปพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1. ตรวจสอบการกำหนดนิยามศัพท์ และคำที่ปรากฏในนิยามควรนำไปเขียนตัวบ่งชี้ให้ครบ
2. ตัวบ่งชี้บางตัวมีการสลับข้ามองค์ประกอบ ควรจัดกลุ่มใหม่ให้มีความเหมาะสม

องค์ประกอบย่อยบางตัวควรมีการปรับลดหรือรวม

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร ได้ดังนี้



หมายเหตุ:
 1. เส้นอิทธิพลลักษณะแสดงความสัมพันธ์ที่อยู่ที่ปลายทางแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 2. เส้นอิทธิพลลักษณะแสดงความสัมพันธ์ที่อยู่ที่ปลายทางแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภาพ 15 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ชั้นพื้นฐานหลังปรับรูปแบบ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของปัจจัย พร้อมทั้งได้นำหลักการแนวคิดข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คนข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และจากการทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ไปพัฒนาตัวแปรที่ทำการศึกษาสารภาพเป็นองค์ประกอบ นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้ ผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 44 ผลการพัฒนาตัวแปร องค์ประกอบ นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้

นิยามเชิงศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
องค์ประกอบคุณลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานเกี่ยวข้องกับงานที่ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบว่างานนั้นมีความสำคัญและต้องใช้ทักษะความสามารถในการออกแบบงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่วัดจากการรับรู้ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่องานที่ทำอยู่เป็นความรู้สึกที่ได้รับ การตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจจากปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนั้น	
ความหลากหลายของงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์รับรู้ได้ว่าลักษณะของงานมีความท้าทายต้องอาศัยความรู้ความสามารถ	1. ท่านเชื่อว่างานนิเทศการศึกษาต้องอาศัยความรู้ความสามารถ
เพิ่มพูนทักษะให้เกิดความชำนาญ นำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	2. ท่านเชื่อว่างานมีความท้าทายเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ทำงานได้อย่างหลากหลาย
	3. ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้า และเพิ่มพูนความสามารถของตน
1.2 ความชัดเจนของงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน เข้าใจขั้นตอนการทำงานที่ปฏิบัติ กำหนดขั้นตอนการทำงานที่ไม่เน้นรายละเอียดซับซ้อนได้	1. ท่านปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
	2. ท่านรับรู้ว่างานที่ทำมีความเฉพาะเจาะจง
	3. ท่านรับรู้การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่เน้นรายละเอียดซับซ้อน
1.3 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์สามารถใช้ทักษะการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนดแนวทางปฏิบัติ สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ	1. ท่านสามารถใช้ทักษะการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
	2. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีอิสระ
	3. ท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

นิยามเชิงศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
มุ่งเน้นผลลัพธ์การทำงานโดยใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด	
2. องค์กรประกอบสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์อันเกิดจากการทำงานของศึกษานิเทศก์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในสายงาน เกิดการทำงานที่ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ การติดต่อสื่อสารกันโดยทางกายหรือทางวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนงาน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	
2.1 การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความเชื่อมั่นที่จะแบ่งปันความรู้แก่สมาชิกด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจทุกเรื่อง เป็นที่ปรึกษา เมื่อได้รับการร้องขอจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงส่งเสริมความก้าวหน้าด้วยความเป็นมิตร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านมีความมั่นใจที่จะแบ่งปันความรู้แก่ครูและผู้เรียน 2. ท่านมีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง 3. ท่านเป็นผู้ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร
2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์รับรู้ได้ถึงความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในการทำงาน รับรู้ถึงการยกย่องชมเชยให้กำลังใจจากหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาที่กระตุ้นต่อการทำงานมีแรงผลักดันในการทำงานด้วยการยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานตามศักยภาพ 2. ท่านรับรู้ถึงการยกย่องชมเชยของหัวหน้างานที่กระตุ้นต่อการทำงาน 3. ท่านมีแรงผลักดันในการทำงานด้วยการยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ
3. องค์กรประกอบวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่บุคคลในองค์กรยึดถือปฏิบัติร่วมกันอันเกิดจากการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยน สืบทอดกันมาให้เข้ากับสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อการกำหนดโครงสร้าง พฤติกรรมการทำงานที่บุคคลให้การยอมรับนับถือ	
3.1 การออกแบบงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์สามารถกำหนดขั้นตอน รายละเอียด วิธีการปฏิบัติงานให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างงานเพื่อให้ทำงานได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านสามารถกำหนดรายละเอียดและวิธีปฏิบัติงานได้สัมพันธ์กับภาระงาน 2. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงานเพื่อนให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิยามเชิงศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
<p>อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในกรอบการทำงานตามวัตถุประสงค์ของงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ และความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>	<p>3. ท่านมีความเข้าใจกรอบการทำงานตามวัตถุประสงค์ของงานตามภารกิจของศึกษานิเทศก์และความต้องการของต้นสังกัด</p>
<p>3.2 ค่านิยมองค์กร หมายถึง ศึกษานิเทศก์ยึดถือพื้นฐานความเชื่อที่หล่อหลอมมาเป็นระบบคุณค่าของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันเป็นรากฐานในการบริหารและความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>1. ท่านยึดถือพื้นฐานความเชื่อค่านิยมองค์กรในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>2. ท่านเข้าใจค่านิยมที่สมาชิกยึดถือร่วมกันอันเป็นรากฐานในการทำงาน</p> <p>3. ท่านมองเห็นความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร</p>
<p>3.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความสามารถโน้มน้าวให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกลุ่มงานหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยการยอมรับนับถือความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ใช้ประสบการณ์ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. ท่านสามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ทำงานร่วมกันได้เพื่อขับเคลื่อนภารกิจร่วมกัน</p> <p>2. ท่านยอมรับนับถือความสามารถของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>3. ท่านใช้ประสบการณ์ทำงานที่มีร่วมกันกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>4. องค์กรประกอบแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความอุทิศ ตั้งใจ เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นรางวัลตอบแทน กระตุ้นหรือเป็นสิ่งเร้าในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ศึกษานิเทศก์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำบรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างมีเป้าหมายชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน</p>	
<p>4.1 ความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความปรารถนาส่วนตนอันเกิดจากภายในจิตใจปฏิบัติตามหน้าที่โดยมุ่งผลลัพธ์ในการทำงานตอบสนองต่อสิ่งที่มีอยู่ตามผลลัพธ์จากการทำงานที่ต้องการประสบผลสำเร็จในวิชาชีพศึกษานิเทศก์</p>	<p>1. ท่านมีความปรารถนาอันเกิดจากความต้องการภายในจิตใจของตน</p> <p>2. ท่านปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยมุ่งผลลัพธ์ในการทำงาน</p> <p>3. ท่านมีความต้องการส่วนตนที่จะต้องประสบผลสำเร็จในวิชาชีพศึกษานิเทศก์</p>

นิยามเชิงศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม)
<p>4.2 การปรับปรุงพฤติกรรม หมายถึง ความพยายามปรับเปลี่ยนตนของศึกษานิเทศก์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จทางวิชาชีพ</p> <p>ศึกษานิเทศก์ อันเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อเป้าหมายการทำงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านมุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเป้าหมายในการทำงาน 2. ท่านใช้แรงผลักดันของตนเองทำงานเพื่อบริการเป้าหมายความสำเร็จทางวิชาชีพ 3. ท่านมีความพยายามปรับปรุงการทำงานอันเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลที่มีต่อเป้าหมายการทำงาน
<p>4.3 การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตสู่ผลลัพธ์จากทำงานของศึกษานิเทศก์ อันเกิดจากแรงผลักดันที่ทำให้มีพลังจากความต้องการส่วนบุคคลและแรงผลักดันเป็นที่ตั้งสู่การกำหนดอนาคตการทำงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านสามารถกำหนดภาพอนาคตสู่ผลลัพธ์การทำงาน 2. ท่านใช้แรงผลักดันของตนเองจนเกิดพลังจากความต้องการส่วนบุคคล 3. ท่านใช้แรงผลักดันเป็นที่ตั้งสู่การกำหนดอนาคตการทำงาน

ขั้นตอนที่ 3.3 การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard of Deviation)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Sk	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
kur	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
χ^2	แทน	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ค่าไค-สแควร์ (chi-square)
b	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
β	แทน	ค่าน้ำหนักมาตรฐานหรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน

S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
z-value	แทน	ค่ามาตรฐานของความแปรปรวนส่วนที่เหลือ
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)
TLI	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (Tucker – Lewis Index: TLI)
SRMR	แทน	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Error of Approximation: SRMR)
RMSE	แทน	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSE)
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
R Square	แทน	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
TE	แทน	ค่าอิทธิพลรวม (total effect)
DE	แทน	ค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect)
IE	แทน	ค่าอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)

สัญลักษณ์ด้านตัวแปร

1. ตัวแปรสาเหตุ (Causal Variable)

1.1 JOB แทน คุณลักษณะงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

- JOB1 แทน ความหลากหลายของงาน
- JOB2 แทน ความชัดเจนของงาน
- JOB3 แทน ประสิทธิภาพการทำงาน

1.2 REL แทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

- REL1 แทน การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ
- REL2 แทน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

1.3 CUL แทน วัฒนธรรมองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

- CUL1 แทน การออกแบบงาน
- CUL2 แทน ค่านิยมองค์กร
- CUL3 แทน การทำงานเป็นทีม

1.4 MOT แทน แรงจูงใจในการทำงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

MOT1	แทน	ความต้องการส่วนบุคคล
MOT2	แทน	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
MOT3	แทน	การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้

2. ตัวแปรผล (End-Result Variable)

SUC	แทน	ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร
SUC1	แทน	ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ
SUC2	แทน	การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
SUC3	แทน	การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ
SUC4	แทน	การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ
SUC5	แทน	การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย
SUC6	แทน	ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วย ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไม่น้อยกว่า 600 คน เพื่อป้องกันการตอบกลับของแบบสอบถามคืนมาน้อย จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 660 คน โดยมีการตอบกลับของแบบสอบถาม จำนวน 625 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.69 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตาราง 45 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	204	32.64
หญิง	421	67.36
อายุ		
30 – 35 ปี	58	9.28
36 – 40 ปี	122	19.52
41 – 45 ปี	138	22.08
45 ปีขึ้นไป	307	49.12
ระดับการศึกษา		
(1) ปริญญาโท	531	84.96

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
(2) ปริญญาเอก	94	15.04
ประสบการณ์ในสายงานนิเทศการศึกษา		
(1) 1 – 5 ปี	32	5.12
(2) 6 – 10 ปี	201	32.16
(3) 11 – 15 ปี	312	49.92
(4) 16 – 20 ปี	27	4.32
(5) 21 ปีขึ้นไป	53	8.48
วิทยฐานะ		
(1) ชำนาญการ	54	8.64
(2) ชำนาญการพิเศษ	568	90.88
(3) เชี่ยวชาญ	3	.48
รวม	625	100.00

จากตารางพบว่า ศึกษานิเทศก์กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 625 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 421 คน คิดเป็นร้อยละ 67.36 มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 49.12 ในจำนวนมีส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 84.96 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในสายงานนิเทศการศึกษา ตั้งแต่ 11 – 15 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษร้อยละ 90.88

ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม และรายชื่อโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D). ค่าความเบ้ (Skewness: Sk) ค่าความโด่ง (Kurtosis: Kur) ในภาพรวมและรายชื่อ

1.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตาราง 46

ตาราง 46 ระดับความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ	4.641	0.508	มากที่สุด	-2.931	15.598
1. ท่านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ	4.562	0.696	มากที่สุด	-2.085	6.317
2. ท่านรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากต้องออกจากวิชาชีพ	4.504	0.787	มากที่สุด	-2.044	5.195
3. ท่านต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในวิชาชีพ	4.648	0.675	มากที่สุด	-3.040	12.711
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหนียวแน่น	4.643	0.664	มากที่สุด	-2.279	6.528
5. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร	4.562	0.751	มากที่สุด	-2.341	7.152
6. ท่านแสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพและเต็มใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ	4.720	0.577	มากที่สุด	-2.745	10.839
7. ท่านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของหน่วยงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	4.590	0.699	มากที่สุด	-2.229	6.759
8. ท่านยอมรับเกี่ยวกับงานในวิชาชีพเป้าหมายและการจัดการงานวิชาชีพ ของตน	4.650	0.589	มากที่สุด	-2.228	8.354
9. ท่านยอมรับและให้ความสำคัญต่อบุคคลที่ต่ออาชีพ	4.722	0.542	มากที่สุด	-2.793	12.958
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ	4.768	0.527	มากที่สุด	-3.278	16.191
11. ท่านรับรู้ว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.749	0.551	มากที่สุด	-3.037	13.484
12. ท่านมองเห็นว่างานศึกษานิเทศก์นั้นเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	4.648	0.673	มากที่สุด	-2.545	8.642
13. ท่านเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพ	4.770	0.517	มากที่สุด	-3.315	17.143
14. ท่านรักและภูมิใจในวิชาชีพศึกษานิเทศก์	4.795	0.557	มากที่สุด	-4.158	22.679
15. ท่านไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	4.280	1.036	มาก	-1.638	2.360
การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	4.690	0.481	มากที่สุด	-3.467	20.970
16. ท่านคิดและมุ่งมั่นอยู่กับการทำงานมากกว่าสิ่งใด	4.547	0.656	มากที่สุด	-1.897	5.767
17. ท่านให้ความสนใจ เอาใจใส่กับงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่	4.750	0.527	มากที่สุด	-3.090	15.342
18. ท่านเห็นว่างานของคุณมีความสำคัญและมีคุณค่า	4.741	0.519	มากที่สุด	-2.997	15.498

ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
19. ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้	4.760	0.510	มากที่สุด	-3.217	17.290
20. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านนั้นคุ้มค่างบเวลาที่เสียไป โดยใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน	4.630	0.604	มากที่สุด	-2.197	7.999
21. ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.810	0.481	มากที่สุด	-3.934	23.821
22. ท่านรู้สึกมีแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน	4.635	0.629	มากที่สุด	-2.130	6.551
23. ท่านไม่ต้องการละทิ้งจากวิชาชีพที่ทำอยู่	4.670	0.687	มากที่สุด	-3.104	12.450
24. ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.645	0.654	มากที่สุด	-2.579	9.481
25. ท่านมีความรักในงานนิเทศการศึกษา	4.755	0.565	มากที่สุด	-3.710	19.681
26. ท่านให้ความสำคัญกับงานนิเทศการศึกษา มากกว่าเรื่องอื่น ๆ	4.651	0.638	มากที่สุด	-2.661	10.503
27. ท่านยกย่องและเชิดชูผู้มีผลงานในวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสนับสนุนการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	4.707	0.647	มากที่สุด	-3.259	13.913
28. ท่านประพฤติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตในการประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์	4.779	0.499	มากที่สุด	-3.466	19.439
การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ	4.789	0.456	มากที่สุด	-4.425	29.605
29. ท่านมีความพยายามและอดทนในการส่งเสริมสนับสนุนครู	4.789	0.507	มากที่สุด	-3.570	19.299
30. ท่านปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในวิชาชีพ	4.811	0.493	มากที่สุด	-3.914	22.394
31. ท่านตั้งเป้าหมายต่อความสำเร็จทางวิชาชีพ	4.742	0.614	มากที่สุด	-3.524	16.256
32. ท่านรับรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่หรือควรอยู่ในวิชาชีพ	4.765	0.550	มากที่สุด	-3.197	14.308
33. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของวิชาชีพ	4.754	0.537	มากที่สุด	-3.107	14.687
34. ท่านแสดงความชื่นชม เห็นคุณค่าของวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.774	0.539	มากที่สุด	-3.321	15.570
35. ท่านมีเจตคติ ยึดมั่นในค่านิยม แห่งวิชาชีพและแสดงออก มาจากใจอย่างชัดเจนว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นอาชีพที่มีคุณค่า	4.771	0.516	มากที่สุด	-3.335	17.308

ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
36. ท่านประพฤติ ปฏิบัติตน ตามระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความเต็มใจและเห็น คุณค่าอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	4.797	0.502	มากที่สุด	-3.687	20.324
37. ท่านปฏิบัติตามวินัย ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.848	0.454	มากที่สุด	-4.714	31.985
38. ท่านยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงาน	4.830	0.494	มากที่สุด	-4.193	23.879
39. ท่านปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา กฎระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อตกลง ขององค์กรในการปฏิบัติงาน	4.838	0.475	มากที่สุด	-4.418	27.305
40. ท่านปฏิบัติตามศีลธรรมอันดี ตามหลักศาสนา ในการประกอบวิชาชีพ	4.843	0.471	มากที่สุด	-4.519	28.342
การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางวิชาชีพ	4.704	0.499	มากที่สุด	-3.211	17.921
41. ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกใน สมาคมทางวิชาชีพ	4.518	0.780	มากที่สุด	-2.273	6.616
42. ท่านรู้สึกสนใจการปฏิบัติงานด้านการนิเทศ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	4.744	0.539	มากที่สุด	-3.009	14.144
43. ท่านใส่ใจกับการปฏิบัติงานด้านการนิเทศ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	4.778	0.522	มากที่สุด	-3.396	17.142
44. ท่านมีความเชื่อวางใจนั้นจะเป็นภาพลักษณ์ ของตนที่แสดงให้เห็นบุคคลอื่นรับรู้	4.730	0.562	มากที่สุด	-2.845	12.018
45. ท่านเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.744	0.545	มากที่สุด	-3.001	13.728
46. ท่านนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนา วิชาชีพติดตามข้อมูลข่าวสารการพัฒนาวิชาชีพ เสมอ	4.706	0.549	มากที่สุด	-2.649	11.971
47. ท่านแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความรู้แก่ เพื่อนร่วมวิชาชีพทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.701	0.548	มากที่สุด	-2.609	11.873
48. ท่านเข้าร่วมสัมมนาเรียนรู้ กิจกรรมวิชาการ และเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.714	0.643	มากที่สุด	-3.179	13.115
การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย	4.727	0.477	มากที่สุด	-2.107	8.202
49. ท่านวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการเพื่อ พัฒนางานอย่างเป็นระบบ	4.630	0.582	มากที่สุด	-2.720	12.448
50. ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนร่วม รับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย วิชาชีพ	4.714	0.546	มากที่สุด	-3.374	18.365

ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
51. ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานนิเทศ การศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย	4.773	0.506	มากที่สุด	-3.020	14.808
52. ท่านตั้งใจทุ่มเทพลังในระดับสูง มีความ ยึดหยุ่นตัว	4.744	0.530	มากที่สุด	-2.931	13.756
53. ท่านอุทิศทุ่มเทกำลังกายกำลังใจด้านการนิเทศ การศึกษา	4.736	0.539	มากที่สุด	-3.603	20.677
54. ท่านมีจิตใจมุ่งมั่นกับงานศึกษานิเทศก์	4.789	0.494	มากที่สุด	-3.068	16.061
55. ท่านแสดงออกถึงพลังกายและใจในการ ปฏิบัติงาน	4.747	0.516	มากที่สุด	-2.920	14.060
56. ท่านแสดงออกในลักษณะของการใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการนิเทศการศึกษา	4.734	0.534	มากที่สุด	-2.427	9.693
57. ท่านมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ	4.678	0.575	มากที่สุด	-2.793	12.958
58. ท่านมุ่งมั่นทำงานสู่เป้าหมายความสำเร็จหน่วยงาน อย่างเต็มที่	4.722	0.542	มากที่สุด	-2.107	8.202
ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน	4.723	0.497	มากที่สุด	-3.350	18.906
59. ท่านเต็มใจใช้ความพยายามเผชิญหน้ากับ ความยากลำบากที่เกิดขึ้น	4.699	0.554	มากที่สุด	-2.594	11.442
60. ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการ ทำงาน	4.699	0.568	มากที่สุด	-2.587	10.653
61. ท่านแสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึกและ พฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกับงานนิเทศ การศึกษา	4.694	0.561	มากที่สุด	-2.553	10.869
62. ท่านยินดีและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็ม ความสามารถที่จะใช้กำลังกายและความรู้	4.792	0.498	มากที่สุด	-3.633	20.387
63. ท่านมีความกระตือรือร้นในการประกอบ วิชาชีพ	4.731	0.567	มากที่สุด	-2.852	11.783
รวม	4.710	0.449	มากที่สุด	-4.082	28.176

จากตารางพบว่า ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานมีระดับความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.710$)
มีความเบ้เท่ากับ -4.082 มีการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้ายและมีค่าความโด่งเท่ากับ 28.176
ซึ่งมีการแจกแจงเป็นสูงกว่าโค้งปกติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการ ท่านปฏิบัติตามศีลธรรม
อันดีตามหลักศาสนา ในการประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.843$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือท่านปฏิบัติตาม

คำสั่งผู้บังคับบัญชา ภาวะเยียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}=4.838$) และข้อตกลงขององค์การในการปฏิบัติงาน และท่านยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงาน ($\bar{X}=4.7830$) ตามลำดับ

สรุประดับความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายองค์ประกอบ

ตาราง 47 ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	Sk	Kur
1. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ (SUC1)	4.641	0.508	มากที่สุด	-2.931	15.598
2. การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก (SUC2)	4.690	0.481	มากที่สุด	-3.467	20.970
3. การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ (SUC3)	4.789	0.456	มากที่สุด	-4.425	29.605
4. การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ (SUC4)	4.704	0.499	มากที่สุด	-3.211	17.921
5. การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย (SUC5)	4.727	0.477	มากที่สุด	-2.107	8.202
6. ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน (SUC6)	4.723	0.497	มากที่สุด	-3.350	18.906

จากตารางพบว่า ระดับความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร ในตัวแปรการน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.789$) รองลงมาเป็นการทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย ($\bar{X}=4.727$) และความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน ($\bar{X}=4.723$)

1.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D). ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ภาพรวมและรายชื่อ

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยคุณลักษณะงาน

ปัจจัยคุณลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
ความหลากหลายของงาน	4.663	0.399	มากที่สุด	-1.218	1.311
ท่านเชื่อว่างานนิเทศการศึกษาต้องอาศัยความรู้ความสามารถ	4.906	0.334	มากที่สุด	-3.760	14.559
ท่านเชื่อว่างานมีความท้าทายเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ทำงานได้อย่างหลากหลาย	4.696	0.528	มากที่สุด	-1.520	1.393
ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้า และเพิ่มพูนความสามารถของตน	4.389	0.781	มาก	-1.369	2.321
ความชัดเจนของงาน	4.545	0.496	มากที่สุด	-1.427	3.535
ท่านปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	4.787	0.498	มากที่สุด	-2.634	7.820
ท่านรับรู้ว่าจะงานที่มีความเฉพาะเจาะจง	4.606	0.606	มากที่สุด	-1.541	2.482
ท่านรับรู้การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่เน้นรายละเอียดซับซ้อน	4.242	0.906	มาก	-1.610	3.163
ประสิทธิภาพการทำงาน	4.468	0.504	มากที่สุด	-0.934	.993
ท่านสามารถใช้ทักษะการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.659	0.570	มากที่สุด	-2.083	7.370
ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีอิสระ	4.099	0.836	มาก	-0.833	.953
ท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด	4.645	0.559	มากที่สุด	-1.306	.733
รวม	4.559	0.378	มากที่สุด	-0.999	1.357

จากตารางพบว่า ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยคุณลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.559$) มีความเบ้เท่ากับ -0.999 มีการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้ายและมีค่าความโด่งเท่ากับ 1.357 ซึ่งมีการแจกแจงสูงกว่าโค้งปกติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการท่านเชื่อว่างานนิเทศการศึกษาต้องอาศัยความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.906$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.787$) และท่านเชื่อว่างานมีความท้าทายเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ทำงานได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.696$) ตามลำดับ

ตาราง 49 สถิติพื้นฐานของตัวแปรคุณลักษณะงาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
1. คุณลักษณะงาน (JOB)					
ความหลากหลายของงาน (JOB1)	4.663	0.399	มากที่สุด	-1.218	1.311
ความชัดเจนของงาน (JOB2)	4.545	0.496	มากที่สุด	-1.427	3.535
ประสิทธิภาพการทำงาน (JOB3)	4.468	0.504	มาก	-.934	.993

จากตารางพบว่า คีศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยคุณลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของงาน (JOB1) (\bar{X} =4.663) และความชัดเจนของงาน (JOB2) (\bar{X} =4.545)

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ	4.829	0.356	มากที่สุด	-2.659	8.210
ท่านมีความมั่นใจที่จะแบ่งปันความรู้แก่ครูและผู้เรียน	4.802	0.459	มากที่สุด	-2.278	4.552
ท่านมีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	4.834	0.406	มากที่สุด	-2.356	4.951
ท่านเป็นผู้ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร	4.853	0.389	มากที่สุด	-2.629	6.499
การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	4.653	0.545	มากที่สุด	-2.536	10.192
ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานตามศักยภาพ	4.690	0.571	มากที่สุด	-2.305	8.094
ท่านรับรู้ถึงการยกย่องชมเชยของหัวหน้างานที่กระตุ้นต่อกรทำงาน	4.566	0.679	มากที่สุด	-1.800	4.146
ท่านมีแรงผลักดันในการทำงานด้วยการยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ	4.704	0.583	มากที่สุด	-2.418	8.083
รวม	4.741	0.398	มากที่สุด	-2.112	5.153

จากตารางพบว่า คีศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.741,) มีความเบ้เท่ากับ -2.122 มีการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้ายและมีค่าความโด่งเท่ากับ 5.153 ซึ่งมีการแจกแจงสูงกว่าโค้งปกติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการท่านเป็นผู้ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.853) รองลงมาคือ ท่านมีความเต็ม

ใจให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ($\bar{X}=4.834$) และท่านมีความมั่นใจที่จะแบ่งปันความรู้แก่ครูและผู้เรียน ($\bar{X}=4.802$) ตามลำดับ

ตาราง 51 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
2. สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (REL)					
การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ (REL1)	4.829	0.356	มากที่สุด	-2.659	8.210
การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (REL2)	4.653	0.545	มากที่สุด	-2.536	10.192

จากตารางพบว่า คีษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจุบันสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล อยู่ในระดับระดับมากที่สุด
ทุกตัวแปร คือ การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=4.829$) และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
(REL2) ($\bar{X}=4.653$)

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจุบันวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
การออกแบบงาน	4.562	0.505	มากที่สุด	-0.867	-0.182
ท่านสามารถกำหนดรายละเอียดและวิธีปฏิบัติงานได้สัมพันธ์กับภาระงาน	4.522	0.612	มากที่สุด	-0.902	-0.200
ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงานเพื่อนให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.552	0.597	มากที่สุด	-0.971	-0.061
ท่านมีความเข้าใจรอบการทำงานตามวัตถุประสงค์ของงานตามภารกิจของศึกษานิเทศก์และความต้องการของต้นสังกัด	4.613	0.561	มากที่สุด	-1.109	0.237
ค่านิยมองค์กร	4.560	0.614	มากที่สุด	-1.833	5.216
ท่านยึดถือพื้นฐานความเชื่อค่านิยมองค์กรในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.587	0.593	มากที่สุด	-1.450	2.643
ท่านเข้าใจค่านิยมที่สมาชิกยึดถือร่วมกันอันเป็นรากฐานในการทำงาน	4.562	0.670	มากที่สุด	-1.912	5.509
ท่านเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้องเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.744	0.545	มากที่สุด	-3.001	13.728

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
ท่านมองเห็นความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	4.531	0.731	มากที่สุด	-2.193	6.611
การทำงานเป็นทีม	4.571	0.451	มากที่สุด	-0.815	-0.054
ท่านสามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ทำงานร่วมกันได้เพื่อขับเคลื่อนภารกิจร่วมกัน	4.365	0.619	มาก	-0.514	-0.201
ท่านยอมรับนับถือความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.720	0.519	มากที่สุด	-1.682	1.951
ท่านใช้ประสบการณ์ทำงานที่มีร่วมกันกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.629	0.525	มากที่สุด	-0.963	-0.212
รวม	4.564	0.459	มากที่สุด	-0.823	-0.208

จากตารางพบว่า ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.564$) มีความเบ้เท่ากับ -0.823 มีการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้ายและมีค่าความโด่งเท่ากับ -0.208 ซึ่งมีการแจกแจงในลักษณะแบนราบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.720$) รองลงมา是您ท่านยอมรับนับถือความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.744$) และท่านใช้ประสบการณ์ทำงานที่มีร่วมกันกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.629$) ตามลำดับ

ตาราง 53 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
3. วัฒนธรรมองค์กร (CUL)					
การออกแบบงาน (CUL1)	4.562	0.505	มากที่สุด	-0.867	-0.182
ค่านิยมองค์กร (CUL2)	4.560	0.613	มากที่สุด	-1.833	5.216
การทำงานเป็นทีม (CUL3)	4.571	0.451	มากที่สุด	-0.815	-0.054

จากตารางพบว่า ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับระดับมากที่สุดทุกตัวแปร การทำงานเป็นทีม (CUL3) (\bar{X} =4.571) รองลงมาคือการออกแบบงาน (CUL1) (\bar{X} =4.560) และ ค่านิยมองค์กร (CUL2) (\bar{X} =4.562)

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
ความต้องการส่วนบุคคล	4.741	0.380	มากที่สุด	-1.574	2.381
ท่านมีความปรารถนาอันเกิดจากความต้องการภายในจิตใจของตน	4.650	0.561	มากที่สุด	-2.003	7.436
ท่านปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยมุ่งผลลัพธ์ในการทำงาน	4.826	0.404	มากที่สุด	-2.149	3.781
ท่านมีความต้องการส่วนตนที่ต้องการประสบผลสำเร็จในวิชาชีพศึกษานิเทศก์	4.749	0.490	มากที่สุด	-1.786	2.362
การปรับพฤติกรรม	4.785	0.391	มากที่สุด	-1.876	3.217
ท่านมุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเป้าหมายในการทำงาน	4.798	0.436	มากที่สุด	-2.001	3.206
ท่านใช้แรงผลักดันของตนเองทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จทางวิชาชีพ	4.760	0.456	มากที่สุด	-1.619	1.574
ท่านมีความพยายามปรับปรุงการทำงานอันเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลที่มีต่อเป้าหมายการทำงาน	4.797	0.451	มากที่สุด	-2.135	3.882
การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้	4.628	0.497	มากที่สุด	-0.974	-0.164
ท่านสามารถกำหนดภาพอนาคตสู่ผลลัพธ์การทำงาน	4.566	0.585	มากที่สุด	-0.983	-0.030
ท่านใช้แรงผลักดันของตนเองจนเกิดพลังจากความ	4.650	0.525	มากที่สุด	-1.186	.779

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
ต้องการส่วนบุคคล					
ท่านใช้แรงผลักดันเป็นที่ตั้งสู่การกำหนดอนาคตการทำงาน	4.669	0.497	มากที่สุด	-1.029	-0.231
รวม	4.718	0.376		-1.467	2.045

จากตารางพบว่า ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.718$) มีความเบ้เท่ากับ -1.467 มีการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้ายและมีค่าความโด่งเท่ากับ 2.045 ซึ่งมีการแจกแจงสูงกว่าโค้งปกติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการ ท่านปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยมุ่งผลลัพธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.826$) รองลงมาคือ ท่านมุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{X}=4.798$) และท่านมีความพยายามปรับปรุงการทำงานอันเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลที่มีต่อเป้าหมายการทำงาน ($\bar{X}=4.797$) ตามลำดับ

ตาราง 55 สถิติพื้นฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปลความ	Sk	Kur
4. แรงจูงใจในการทำงาน (MOT)					
ความต้องการส่วนบุคคล (MOT1)	4.741	0.380	มากที่สุด	-1.574	2.381
การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (MOT2)	4.785	0.391	มากที่สุด	-1.876	3.217
การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ (MOT3)	4.628	0.497	มากที่สุด	-0.974	-0.164

จากตาราง พบว่า ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร คือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (MOT2) ($\bar{X}=4.785$) ความต้องการส่วนบุคคล (MOT1) ($\bar{X}=4.741$) และการมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ (MOT3) ($\bar{X}=4.628$)

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานปรากฏดังตาราง 56

ตาราง 56 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล						แรงจูงใจในการทำงาน						ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์					
	JOB1	JOB2	JOB3	REL1	REL2	CUL1	CUL2	CUL3	MOT1	MOT2	MOT3	SUC1	SUC2	SUC3	SUC4	SUC5	SUC6	
JOB1	1.000																	
JOB2	.508**	1.000																
JOB3	.456**	.493**	1.000															
REL1	.395**	.379**	.475**	1.000														
REL2	.414**	.418**	.692**	.537**	1.000													
CUL1	.446**	.363**	.500**	.440**	.570**	1.000												
CUL2	.393**	.259**	.347**	.292**	.447**	.589**	1.000											
CUL3	.522**	.304**	.529**	.481**	.602**	.720**	.667**	1.000										
MOT1	.550**	.333**	.453**	.515**	.529**	.578**	.518**	.608**	1.000									
MOT2	.417**	.341**	.460**	.511**	.531**	.519**	.444**	.533**	.735**	1.000								
MOT3	.392**	.339**	.406**	.371**	.373**	.571**	.436**	.528**	.617**	.708**	1.000							
SUC1	.524**	.386**	.497**	.585**	.570**	.591**	.525**	.576**	.708**	.638**	.538**	1.000						
SUC2	.524**	.384**	.475**	.613**	.564**	.574**	.447**	.555**	.691**	.613**	.522**	.903**	1.000					
SUC3	.459**	.351**	.412**	.665**	.465**	.556**	.476**	.538**	.668**	.690**	.534**	.845**	.827**	1.000				
SUC4	.453**	.327**	.360**	.544**	.429**	.576**	.465**	.506**	.631**	.685**	.573**	.763**	.753**	.845**	1.000			
SUC5	.472**	.373**	.387**	.624**	.443**	.606**	.443**	.524**	.639**	.657**	.592**	.787**	.828**	.856**	.844**	1.000		
SUC6	.416**	.356**	.388**	.615**	.437**	.630**	.409**	.499**	.592**	.614**	.546**	.739**	.778**	.817**	.809**	.929**	1.000	
\bar{X}	4.663	4.545	4.465	4.829	4.653	4.562	4.560	4.571	4.741	4.785	4.628	4.641	4.690	4.789	4.704	4.727	4.723	
S.D.	0.399	0.496	0.504	0.356	0.545	0.505	0.614	0.451	0.380	0.391	0.497	0.508	0.481	0.456	0.499	0.477	0.497	
Sk	-1.218	-1.427	-0.934	-2.659	-2.536	-0.867	-1.833	-0.815	-1.574	-1.876	-0.974	-2.931	-3.467	-4.425	-3.211	-3.614	-3.35	
Kur	1.311	3.535	0.993	8.210	10.192	-0.182	5.216	-0.054	2.381	3.217	-0.164	15.598	20.970	29.605	17.921	22.343	18.906	

จากตารางพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 17 ตัวแปร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 57 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้และผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเมทริกสหสัมพันธ์

การทดสอบ	ผลการทดสอบ
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.930
Bartlett's Test of Sphericity	
Approx. Chi-Square	10035.573
df	136
Sig.	.000

จากตารางพบว่า ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO เท่ากับ 0.930 ซึ่งมีค่ามากกว่า .08 และเข้าใกล้ 1 มีความเหมาะสมในระดับดีมาก แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ นอกจากนี้มีค่า Bartlett's test = 10035.573 p-value = .000 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอ (measure of sampling adequacy) ที่จะนำมาวิเคราะห์ได้

เมื่อพิจารณาในด้านลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร พบว่า มีค่าความเบ้ (Skewness) เป็นลบ นั่นคือมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่ามีค่าความโด่งเป็นบวก 14 ตัวแปร แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย และมีค่าความโด่งเป็นลบ 3 ตัวแปร แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบที่สร้างขึ้น เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้
ที่นำมาใช้สามารถวัดตัวแปรแฝงได้ ปรากฏดังตาราง 58

ตาราง 58 น้ำหนักองค์ประกอบและความเที่ยงตรงของตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R Square
		b	S.E.	z-value	β	
คุณลักษณะงาน (JOB)	ความหลากหลายของงาน (JOB1)	1.000	0.031	26.477	0.833	0.693
	ความชัดเจนของงาน (JOB2)	0.919	0.031	19.973	0.610	0.372
	ประสิทธิภาพการทำงาน (JOB1)	1.223	0.032	25.089	0.807	0.651
สัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคล (REL)	การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ (REL1)	1.000	0.024	31.480	0.740	0.548
	การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า งาน (REL2)	1.512	0.024	30.709	0.738	0.544
วัฒนธรรม องค์กร (CUL)	การออกแบบงาน (CUL1)	1.000	0.017	51.394	0.849	0.721
	ค่านิยมองค์กร (CUL2)	0.977	0.025	27.058	0.684	0.468
	การทำงานเป็นทีม (CUL3)	0.891	0.016	51.836	0.851	0.725
แรงจูงใจในการ ทำงาน (MOT3)	ความต้องการส่วนบุคคล (MOT1)	1.000	0.015	55.610	0.860	0.739
	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (MOT2)	1.029	0.016	53.471	0.856	0.732
	การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ (MOT3)	1.191	0.025	30.681	0.778	0.605
ความผูกพันใน วิชาชีพ	ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิก ภาพแห่งวิชาชีพ (SUC1)	1.000	0.012	71.227	0.856	0.733
	ศึกษานิเทศก์ (SUC)	การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความ ยากลำบาก (SUC2)	0.995	0.010	93.417	0.897
การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ (SUC3)		0.967	0.007	132.633	0.925	0.856
การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ (SUC4)		1.037	0.009	106.790	0.909	0.827
การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย (SUC5)		1.007	0.007	133.329	0.923	0.852
	ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจาก การทำงาน (SUC6)	0.997	0.010	85.611	0.876	0.767

$\chi^2 = 57.375$ df= 47, p-value= 0.1428 , $\chi^2 / df = 1.22$, CFI= 0.999, TLI= 0.997
RMSEA= 0.019, SRMR= 0.021

จากตารางพบว่า ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ = 57.375 ที่องศาอิสระ (df) = 47 p-value = 0.1428 ค่า $\chi^2 / df = 1.22$ ค่า CFI = 0.999 ค่า TLI = 0.997 ค่า RMSEA = 0.019 และค่า SRMR = 0.021 ซึ่งดัชนีทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์พิจารณาความตรงของรูปแบบการวัดทุกประการ

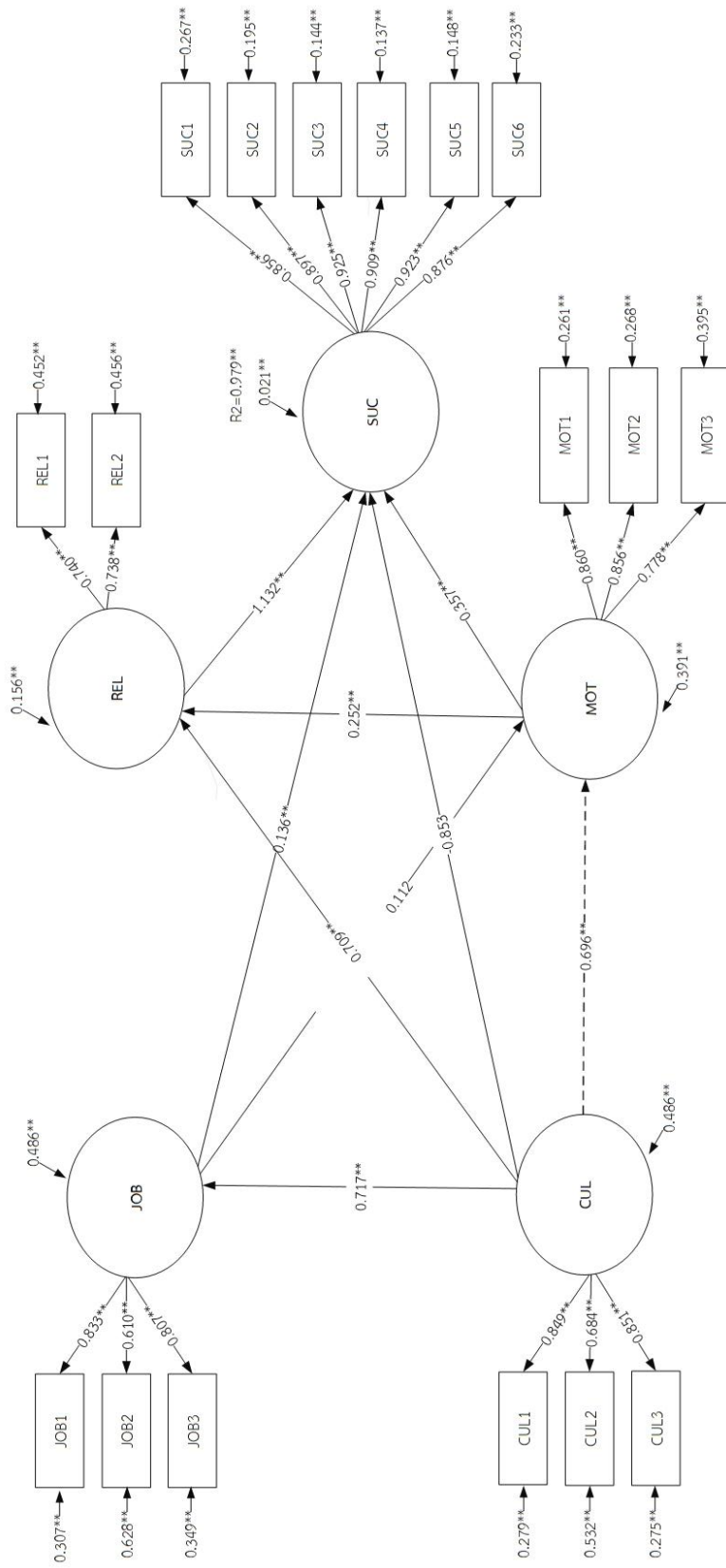
ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ = 57.375 ที่องศาอิสระ (df) = 47 p-value = 0.1428 ค่า $\chi^2 / df = 1.22$ ค่า CFI = 0.999 ค่า TLI = 0.997 ค่า RMSEA = 0.019 และค่า SRMR = 0.021 ซึ่งดัชนีทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์พิจารณาความเที่ยงตรงของรูปแบบการวัดทุกประการ รายละเอียดดังตาราง 59

ตาราง 59 ค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์การพิจารณา

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
p-value of χ^2	สูงกว่า 0.05	0.1428	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	น้อยกว่า 2	1.22	ผ่านเกณฑ์
CFI	ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป	0.999	ผ่านเกณฑ์
TLI	ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป	0.997	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.019	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.021	ผ่านเกณฑ์

รายละเอียดข้างต้นสามารถแสดงได้ ดังภาพ



$\chi^2 = 57.375$ df= 47, p-value= 0.1428 , $\chi^2 / df = 1.22$, CFI= 0.999, TLI= 0.997 RMSEA= 0.019, SRMR= 0.021

ภาพ 16 การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นดังนี้

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคุณลักษณะงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.610 – 0.833 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมากที่สุดคือ ความหลากหลายของงาน (JOB1) มีค่าเท่ากับ 0.833 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน (JOB1) มีค่าเท่ากับ 0.807 ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ ความชัดเจนของงาน (JOB2) มีค่าเท่ากับ 0.610 และรูปแบบการวัดคุณลักษณะงานจากการใช้ตัวแปรสังเกตได้ในรูปข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างคิดเป็นร้อยละ 61.00 – 83.30

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.738 – 0.740 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมากที่สุดคือ การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ มีค่าเท่ากับ 0.740 และส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่าเท่ากับ 0.738 และรูปแบบการวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจากการใช้ตัวแปรสังเกตได้ในรูปข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างคิดเป็นร้อยละ 73.80 -74.00

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.684 – 0.851 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.851 รองลงมาคือ การออกแบบงาน มีค่าเท่ากับ 0.849 ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ ค่านิยมองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.684 และรูปแบบการวัดวัฒนธรรมองค์กรจากการใช้ตัวแปรสังเกตได้ในรูปข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างคิดเป็นร้อยละ 68.40 – 85.10

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.778 - 0.860 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมากที่สุดคือ ความต้องการส่วนบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.860 รองลงมาคือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีค่าเท่ากับ 0.856 ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ 0.778 และรูปแบบการวัดแรงจูงใจในการทำงานจากการใช้ตัวแปรสังเกตได้ในรูปข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างคิดเป็นร้อยละ 77.80 – 86.00

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.856 – 0.925 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมากที่สุด คือ การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ มีค่าเท่ากับ 0.925 รองลงมาคือ การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย มีค่าเท่ากับ 0.923 ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุดคือ ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพ

แห่งวิชาชีพ มีค่าเท่ากับ 0.856 และรูปแบบการวัดความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการใช้ตัวแปรสังเกตได้ในรูปข้อความ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างคิดเป็นร้อยละ 85.60 -92.50

2.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตาราง 60

ตาราง 60 ผลการแยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

เส้นทางอิทธิพล	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลรวม
JOB → SUC	0.136**	0.077a	0.213**
JOB → MOT → SUC	-	0.040	-
JOB → MOT → REL → SUC	-	0.037	0.037
REL → SUC	-	-	1.312**
CUL → SUC	-0.853	1.561**a	0.709**
CUL → JOB → SUC	-	0.097**	-
CUL → REL → SUC	-	0.930**	-
CUL → JOB → MOT → SUC	-	0.029	-
CUL → MOT → REL → SUC	-	0.230**	-
CUL → MOT → SUC	-	0.248	-
CUL → JOB → MOT → REL → SUC	-	0.027	-
MOT → SUC	0.357**	0.331**a	0.688**
MOT → REL → SUC	-	0.331**	-

หมายเหตุ: 1) ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) a แทนค่าอิทธิพลรวมทางอ้อม (Total indirect)

จากตารางพบว่า ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นดังนี้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (SUC) และแตกต่างจากศูนย์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MOT) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.357 ($\beta = 0.357^{**}$) และตัวแปรคุณลักษณะงาน (JOB) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.136 ($\beta = 0.136^{**}$) ยกเว้นตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (REL) และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (CUL) ที่พบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรง

หากพิจารณาอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ที่เป็นผลรวมจากอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) พบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุดคือ ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (REL) มีเพียงอิทธิพลรวม เนื่องจากมีค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานมากกว่าตัวแปรอื่น ($\beta = 1.312^{**}$) รองลงมาคือตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MOT) โดยมีสัดส่วนเป็นอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางอ้อมประมาณสองเท่า รองลงมาเป็นตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (CUL) โดยมีสัดส่วนอิทธิพลทางอ้อมมากกว่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงมีแนวโน้มเป็นลบ และตัวแปรคุณลักษณะงาน (JOB) มีสัดส่วนค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงใกล้เคียงกัน

ตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า เส้นทางอิทธิพลตามหลักนัยสำคัญที่ใช้ในการนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรแฝงที่ส่งอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอยู่ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.357^{**} และ 0.136^{**}

นอกจากนี้พบว่า เส้นอิทธิพลรวมที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เรียงลำดับ 3 อันดับแรกคือ เส้นอิทธิพลของปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าเท่ากับ 1.132 เส้นอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรไปความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าเท่ากับ 0.709 และเส้นอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไปความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าเท่ากับ 0.688 อิทธิพลทางอ้อมที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ เส้นอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปยังความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์มีค่า

เท่ากับ 0.930 และเส้นอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปยังความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าเท่ากับ 0.331 เมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงบนตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดที่ส่งผลถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพ อาศัยเส้นอิทธิพลและความสัมพันธ์ที่กล่าวมาข้างต้น ร่วมกับการสัมภาษณ์แนวทาง การส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ของศึกษานิเทศก์ที่มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 7 คน ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดจากอิทธิพลทางตรงของรูปแบบ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยคุณลักษณะงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.357** และ 0.136** ตามลำดับ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความต้องการส่วนบุคคลและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.860 ,0.856 ตามลำดับ ดังนั้นในการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องครอบคลุมทั้ง ความต้องการส่วนบุคคลและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สามารถสรุปแนวทางการส่งเสริมความต้องการส่วนบุคคลแก่ศึกษานิเทศก์ได้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนด เป้าหมายขอบเขตการทำงานงานนิเทศการศึกษาให้มีความชัดเจน เพื่อให้ศึกษานิเทศก์เกิดแรงจูงใจ ทำงานต่อไป ด้วยการสร้างแรงหนุนเสริม การเปิดใจพูดคุยซึ่งจะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรแต่ละที่ หากศึกษานิเทศก์บอกความต้องการชัดเจนของงาน ได้รับอิสระเต็มที่ตามบทบาทหน้าที่ การสร้าง สัญญาจ้างหรือ PA ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ขณะที่ข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน เป็นดังนี้

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีแนวทางที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ มองเห็นความก้าวหน้าและสร้างใจรักในวิชาชีพการทำงาน วิธีการให้ศึกษานิเทศก์มองเห็น แนวทางการพัฒนาวิทยฐานะ การเลื่อนเปลี่ยนสายงานได้ง่ายที่ไม่ถูกจำกัดด้วยขั้นตอนและวิธีการมี ระบบการพัฒนาศึกษานิเทศก์ทั้งส่งเสริมด้านวิชาการและสวัสดิการที่ดีกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียน เพื่อดึงดูดให้คนมาเป็นศึกษานิเทศก์เพิ่มขึ้น

3. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรชี้ให้เห็นศึกษานิเทศก์มีเป้าหมาย ชัดเจน โดยให้วิเคราะห์สภาพความเป็นจริงและความคาดหวัง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มนิเทศ หรือกลุ่มอื่น ๆ รวมถึงการเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ มอบโอกาสการทำงาน

ตามศักยภาพของแต่ละคนด้วยงานที่ทำท่ายความสามารถ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ให้คุณค่าต่อกัน เพื่อให้เกิดกำลังใจมีแรงจูงใจในและพลังในการทำงานต่อไป

ปัจจัยคุณลักษณะงาน (Job) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความหลากหลายของงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.833, 0.807 ตามลำดับ ดังนั้นในการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องครอบคลุมทั้ง ความหลากหลายของงานและประสิทธิภาพการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สามารถสรุปแนวทางการกำหนดความหลากหลายของงานและประสิทธิภาพการทำงานแก่ศึกษานิเทศก์ได้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ควรสร้างความตระหนักให้ศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่ให้ดีที่สุดและได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์เชื่อมั่นในประสบการณ์ของตนเองเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน

2. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ การออกแบบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) สร้างนวัตกรรมในการช่วยเหลือครู ให้อิสระศึกษานิเทศก์ได้สร้างสรรค์งานออกแบบได้อย่างเหมาะสม

3. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรวิเคราะห์งาน ทำความเข้าใจก่อนเริ่มต้นการทำงานและมอบหมายงาน ควรกำกับติดตามงาน กำหนดขอบเขตอำนาจการตัดสินใจให้กับศึกษานิเทศก์ ผู้บังคับบัญชาตามสายงานเป็นผู้คอยให้คำปรึกษา สามารถออกแบบงานได้อย่างอิสระ

2. แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดจากอิทธิพลทางอ้อมของรูปแบบ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปยังความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.930 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปยังความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.331 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สามารถสรุปแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลแก่ศึกษานิเทศก์ได้ดังนี้

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ

1. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯควรส่งเสริมความเป็นที่ป็นน้องในองค์กรให้เกิดขึ้นประสานสัมพันธ์ เรียนรู้กับทุกกลุ่มงานเพื่อให้เกิดความอบอุ่น การเคารพบทบาทหน้าที่ในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อทุกคนในสำนักงานจะได้เข้าใจหน้าที่ของตนเองเกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ มีกิจกรรมร่วมกัน ละลายพฤติกรรม เช่นกิจกรรม ITA เขตพื้นที่ การพบปะพูดคุยกัน

สภากาแฟพูดคุยกัน สื่อสารร่วมกัน เป็นต้น เพื่อเป็นการสื่อสารองค์กรให้ทุกคนรู้บทบาทหน้าที่กัน และกัน กิจกรรมการพบปะพูดคุยกันในองค์กร เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กันเป็นระยะ มีแผนที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้มีโอกาสพูดคุยกันและเป็นแผนที่ทุกคนจะรับรู้ร่วมกัน

3. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสร้างพื้นที่ในการร่วมกันสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ให้ทุกคนได้มีโอกาสทบทวนร่วมกัน เพื่อเป็นการหลอมรวมร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งกิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมในวันสำคัญ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสมาชื่นชมร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน สร้างทีมทำงานชื่นชมความสำเร็จร่วมกันอันเกิดจากการประสานความร่วมมือในองค์กร

4. ศึกษานิเทศก์ควรปรับใช้วิธีการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นไปในทางปฏิบัติได้จริงและให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมการทำงานของศึกษานิเทศก์ให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เห็นคุณค่ายอมรับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและสร้างความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นในสำนักงานได้

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสร้างความเข้าใจผ่านความร่วมมือกันในองค์กร ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและชื่นชมความสำเร็จ เพื่อตรวจสอบปัญหา แก้ไขปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ พัฒนาความร่วมมือกัน กำหนดภาพความสำเร็จ แนวทาง พัฒนาศึกษานิเทศก์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เกิดการประสานความร่วมมือ ตั้งใจทำงานกับกลุ่มอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน

ขณะที่ด้านการส่งเสริมและพัฒนาในวิชาชีพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นดังนี้

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสร้างโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานและงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีความสุข

2. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ควรทำให้ศึกษานิเทศก์ได้ฝึกฝนและเรียนรู้ในงานที่ได้รับมอบหมายให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งและปฏิบัติด้วยความตั้งใจ คิดค้น ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการพัฒนางานและการให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างเหมาะสม

3. แนวทางการส่งเสริมความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมที่มีที่มีมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด

ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.132 ดังนั้นในการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องครอบคลุมทั้ง การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สามารถสรุปแนวทางการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลแก่ศึกษานิเทศก์ได้ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ควรต้องสร้างสายสัมพันธ์อันดีในการทำงานที่มีความเป็นทีม ผ่านความร่วมมือกิจกรรมทางสมาคมในองค์กร การเป็นรุ่นพี่รุ่นน้อง การเป็นกัลยาณมิตร เครือข่ายความร่วมมือกันทางวิชาชีพ และการสร้างความร่วมมือกับทุกกลุ่มงานโดยศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำ

2. ศึกษานิเทศก์ควรสร้างความตระหนักรู้จากตัวบุคคล มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมยินดีกับทุกคนในที่ทำงาน

3. ศึกษานิเทศก์ควรสร้างความสัมพันธ์อันเปิดเผย ด้วยการทักทายอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศในสำนักงานเพื่อให้เห็นความห่วงใย จริ่งใจพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอาสาทำงานให้ช่วยเหลือแม้กระทั่งเรื่องเล็กน้อย สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีให้ทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรจัดกิจกรรมที่ทำให้ศึกษานิเทศก์หรือบุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันอาจจะเป็นกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ สร้างสัมพันธ์อันดีจากการทำกิจกรรมหลังเลิกงาน เล่นกีฬา การทำกิจกรรมที่น่าสนใจร่วมกัน โดยหาความสนใจที่คล้ายคลึงกันร่วมแลกเปลี่ยนในประเด็นที่มีความสนใจ

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในที่ทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.709 ดังนั้นในการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จำเป็นต้องครอบคลุมค่านิยมองค์กร การออกแบบงานและการทำงานเป็นทีมจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สามารถสรุปแนวทางการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลแก่ศึกษานิเทศก์ได้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสร้างการรับรู้บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้กลุ่มอื่น ๆ เกิดการรับรู้ การมองภาพเป็นเครือข่ายความร่วมมือกัน มีขั้นตอนในการทำงานที่เป็นระบบ การติดตาม ตรวจสอบ

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ควรมีความพร้อม วัสดุ เครื่องมือในการทำงาน อย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี น่าอยู่น่าทำงาน เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี

3. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการประชุม เกิดบทบาทร่วมกัน ประชุมร่วมกัน ไม่ใช่การประชุมเฉพาะผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการกลุ่มแต่ควรเป็นการสร้างพื้นที่ให้ทุกคนได้พูดคุยร่วมแลกเปลี่ยนกัน

4. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้ชัดเจน ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความรู้สึกว่าเป้าหมายที่จะไปถึงนั้นเกิดการสร้างร่วมกันให้ทุกคนในหน่วยงานได้ระดมความคิดเห็น เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เกิดการประสานความร่วมมือและปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ตามลำดับขั้นตอนการวิจัยคือ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 3) เพื่อสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นลำดับสุดท้าย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 430 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 84 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จำนวน 9 ข้อ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำการร่างรูปแบบโดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 625 คนซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของร่างรูปแบบและแบบสอบถามความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 97 ข้อ

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการนำผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์มาต่อยอดด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและทำการสังเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสอดคล้องของข้อมูล ทำให้ได้องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับนำมาใช้สร้างแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) จำนวน 6 ข้อ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ความกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยใช้โปรแกรม Mplus 7.4 นำเสนอแนวทางการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้กระทำโดยการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ร่วมกับการวิเคราะห์เส้นอิทธิพลและน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ประกอบด้วย 1) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ 2) การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก 3) การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ 4) การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางวิชาชีพ 5) การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย และ 6) ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านลักษณะงานศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ 2) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

3. ผลการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผลการยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ และจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 11 ตัวแปร รวมถึงที่มาของเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร จำนวน 9 เส้นอิทธิพล ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของรูปแบบในประเด็น ความเหมาะสมของปัจจัย ความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้และความเหมาะสมของเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดและเห็นว่าเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 42.85 – 100 ภาพรวมของเส้นทางส่วนใหญ่มีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 85.71 – 100

3.2 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ = 57.375 ที่องศาอิสระ (df) = 47 p-value = 0.1428 ค่า $\chi^2 / df = 1.22$ ค่า CFI = 0.999 ค่า TLI = 0.997 ค่า RMSEA = 0.019 และค่า SRMR = 0.021 ซึ่งดัชนีทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์พิจารณาความตรงของรูปแบบการวัดทุกประการ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและแตกต่างจากศูนย์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.357 ($\beta = 0.357^{**}$) และตัวแปรคุณลักษณะงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.136 ($\beta = 0.136^{**}$) ยกเว้นตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรง

หากพิจารณาอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ที่เป็นผลรวมจากอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) พบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด คือ ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีเพียงอิทธิพลรวม เนื่องจากมีค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานมากกว่าตัวแปรอื่น ($\beta = 1.312^{**}$) รองลงมาคือตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีสัดส่วนเป็นอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางอ้อมประมาณสองเท่า รองลงมาเป็นตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร โดยมีสัดส่วนอิทธิพลทางอ้อมมากกว่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงมีแนวโน้มเป็นลบ และตัวแปรคุณลักษณะงาน มีสัดส่วนค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงใกล้เคียงกัน

4. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

4.1 แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดจากอิทธิพลทางตรงของรูปแบบ

สำหรับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดเป้าหมายขอบเขตการทำงานงานนิเทศการศึกษาให้มีความชัดเจน เพื่อให้ศึกษานิเทศก์เกิดแรงจูงใจทำงาน ผ่านการสร้างข้อตกลงพัฒนางาน (PA) ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขณะที่ข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน เป็นดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีแนวทางที่ทำให้ศึกษานิเทศก์มองเห็นความก้าวหน้าและสร้างใจรักในวิชาชีพ ความก้าวหน้าในใหม่หรือการเลื่อนวิทยฐานะ

นอกจากนี้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของกลุ่มนิเทศฯ หรือกลุ่มอื่น ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ศึกษานิเทศก์

ด้านปัจจัยคุณลักษณะงาน ผู้อำนวยการกลุ่มฯ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสร้างความตระหนักให้ศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่ตามบทบาท ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีแรงศรัทธาในวิชาชีพ มอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ออกแบบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและกำกับติดตามงาน กำหนดขอบเขตอำนาจการตัดสินใจให้กับศึกษานิเทศก์

4.2 แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดจากอิทธิพลทางอ้อมของรูปแบบ

ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรในองค์กรให้

เกิดขึ้น การเคารพบทบาทหน้าที่ในแต่ละกลุ่มงาน ส่งเสริมกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมร่วมกัน การสื่อสารองค์กรให้ทุกคนรับรู้บทบาทหน้าที่และมีแผนที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้มีโอกาสสื่อสารร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรอันเกิดจากการวางแผนร่วมกันให้ทุกคนได้มีโอกาสทบทวนร่วมกัน และศึกษานិเทศก์ควรปรับใช้วิธีการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นไปในทางปฏิบัติได้จริงและให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด

ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผ่านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมการทำงานของศึกษานิเทศก์ให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เห็นคุณค่ายอมรับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สร้างขวัญและกำลังใจ พัฒนาความร่วมมือกัน กำหนดภาพความสำเร็จ แนวทางพัฒนาศึกษานิเทศก์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

ขณะที่ด้านการส่งเสริมและพัฒนาในวิชาชีพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสร้างโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอสามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานและงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและทำให้ศึกษานิเทศก์ได้ฝึกฝนและเรียนรู้ในงานที่ได้รับมอบหมายให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งและปฏิบัติด้วยความตั้งใจ คิดค้นปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ๆ ในการพัฒนางานและการให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างเหมาะสม

4.3 แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด

ด้านปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลใน ศึกษานิเทศก์ควรต้องสร้างสายสัมพันธ์อันดีในการทำงานที่มีความเป็นทีม ผ่านความร่วมมือกิจกรรมทางสมาคมในองค์กร เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพและการสร้างความร่วมมือกับทุกกลุ่มงาน โดยศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำสร้างความตระหนักรู้จากตัวบุคคล มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมยินดีกับทุกคนในที่ทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันเปิดเผย สร้างบรรยากาศในสำนักงานโดยหาความสนใจที่คล้ายคลึงกันร่วมแลกเปลี่ยนในประเด็นที่มีความสนใจ

ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในที่ทำงาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสร้างการรับรู้บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้กลุ่มอื่นๆ เป็นเครือข่ายความร่วมมือกันมีขั้นตอนในการทำงานที่เป็นระบบ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ควรมีความพร้อมเกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการประชุมเป็นการสร้างพื้นที่ให้ทุกคนได้พูดคุยร่วมแลกเปลี่ยนกันและกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้ชัดเจน ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความรู้สึกว่าเป้าหมายที่จะไปถึงนั้นเกิดการสร้างร่วมกันให้ทุกคนในหน่วยงานได้ระดมความคิดเห็น เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เกิดการประสานความร่วมมือ และจะได้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

การวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์หลัก พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 1 ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ พบว่ามีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน 15 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกภาพศึกษานิเทศก์ ด้วยความเต็มใจ การรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสีย หากต้องละทิ้งจากวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งสะท้อนถึงการถึงความผูกพันในวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ที่ตนเองรู้สึกว่าจะต้องคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ สอดคล้องกับ Porter et al. (1974) กล่าวว่าบุคคลที่มีความผูกพันมีลักษณะประการหนึ่งคือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่ไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกเพราะรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร นอกจากนี้การผูกพันกับวิชาชีพของตนเอง เกิดจากความพึงพอใจในวิชาชีพที่ตนเองดำรงอยู่ สอดคล้องกับ Meyer et al. (1993) กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นสิ่งบุคคลมีอารมณ์ยึดมั่น ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้น และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหนียวแน่น การมีพฤติกรรมเหล่านี้ แสดงออกจากการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางวิชาชีพ หรือการสัมมนาทางวิชาชีพ บุคคลจึงอยู่ในวิชาชีพนี้เพราะต้องการจะอยู่

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 12 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึง การให้ความสำคัญต่อบทบาทงานของศึกษานิเทศก์ที่เกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่กับงานที่รับผิดชอบ ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจ ให้ความสำคัญกับงานนิเทศการศึกษา ทั้งนี้เพราะศึกษานิเทศก์จะสามารถทำงานด้านวิชาการได้นั้น ต้องเกิดจากความตั้งใจต่องานที่ทำ มีความตั้งใจให้งานสามารถบรรลุผลลุล่วงไปได้ ด้วยขอข่างานศึกษานิเทศก์เป็นงานที่เกี่ยวข้องด้านวิชาการ การให้บริการทางด้านวิชาการแก่โรงเรียนและบุคลากรหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ Lodahl, & Kejner, (1965) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความผูกพันของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ บุคคลจะมีความตั้งใจ ใส่ใจ (Attention) และมีความหมกมุ่น (Absorption) กับการทำงาน เหมือนกับว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตและภาพลักษณ์ของตน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานที่ตนทำในปัจจุบันและให้ความสำคัญกับงานอยู่เสมอ และตระหนักถึงควมมีคุณค่าของตนเอง และสอดคล้องกับเจตลักษณะ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบความผูกพันของบุคคล

ประกอบด้วย การอุทิศตนในการทำงานเพื่อเป็นการมุ่งเน้นไปที่การทำงานของตนเองเพื่อองค์กร และแสดงออกที่สนุกสนานในการทำงานจนอาจทำให้รู้สึกว่าการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว หรือที่เรียกได้ว่าการซึมซับกับงาน

องค์ประกอบที่ 3 การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 14 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงการยึดมั่นในค่านิยม กฎเกณฑ์ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพมาประพุดติปฏิบัติยึดถือในการทำงานของศึกษานิเทศก์ ด้วยการชื่นชมเห็นคุณค่า ศรัทธาในค่านิยม ปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีเจตคติ อารมณ์และจิตใจที่ดี เนื่องมาจากว่า บทบาทของศึกษานิเทศก์ในการทำงานต้องเกิดจากการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพย่อมทุ่มเทการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ อิทธินันท์ ยายอด (2557) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของความผูกพันในวิชาชีพครูไว้เกี่ยวกับการน้อมรับระบบคุณค่าแห่งวิชาชีพว่า การที่บุคคลมีความภูมิใจในวิชาชีพ แสดงออกด้วยการรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ ชื่นชมคุณค่าภูมิใจในวิชาชีพ ยังสามารถรักษาชื่อเสียง สามารถชี้แจงแสดงเหตุผลแก่ตัวแทนถ้ามีคนตำหนิและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ เมื่อมีค่านิยมดังกล่าวนี้แล้วยังสะท้อนประพุดติตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทยตลอดเวลา

องค์ประกอบที่ 4 การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 8 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ด้วยความสนใจ ใส่ใจกับงานนิเทศการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอมองเห็นว่างานที่ทำอยู่จะเป็นสิ่งสะท้อนภาพลักษณ์ของตนเองให้บุคคลอื่นรับรู้ เนื่องมาจากว่า การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางวิชาชีพจะเป็นการสะท้อนถึงการมีความผูกพันต่อวิชาชีพที่ดำรงอยู่ สอดคล้องกับ สุวิดา นากรักษา (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในอาชีพจะทำให้บุคคลพัฒนาตนเองเพื่อนำมาเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะที่ส่งผลให้อาชีพของตนเองพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เต็มใจที่จะถ่ายทอดให้ผู้อื่นซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดึงดูดบุคคลร่วมอาชีพให้เกิดการพัฒนาเช่นเดียวกันและนำมาสู่การร่วมกันสร้างคุณค่าอาชีพ เช่นเดียวกับ ปัญจมาศ ทวีชาติานนท์ (2555, น. 18) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีความผูกพันในงาน คือการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของบุคคล แสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึกอันเป็นพฤติกรรมหนึ่งเดียวกับงานที่ทำอยู่

องค์ประกอบที่ 5 การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย พบว่าสามารถอธิบายได้ด้วย 10 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึง การแสดงออกด้วยความเต็มใจทำงานของศึกษานิเทศก์ด้วยการทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในรับสูง ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากว่า ลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ เป็นงานด้านวิชาการที่ต้องอาศัยความมีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์ผลงาน อาศัยการค้นคว้าพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถออกแบบการทำงานและมีความยืดหยุ่นในการทำงานอยู่เสมอความตั้งใจทุ่มเทพลังในระดับสูง

มีความหุนหัน และความเต็มใจใช้ความพยายามแม้เผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติตนในฐานะศึกษานิเทศก์ สอดคล้องกับ กฤติยา เชื้อนวันและกล้าหาญ ณ น่าน (2562, น. 91- 92) ได้กล่าวว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่องานที่ทำ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรักในงานที่ทำ ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบุคคลเห็นว่างานของตนมีความสำคัญและมีคุณค่า

องค์ประกอบที่ 6 ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 5 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงความสามารถในการพร้อมรับมือเผชิญหน้ากับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน แสดงออกด้วยอารมณ์ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงานนิเทศ การศึกษาด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งอาจจะต้องพบกับปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน หรือในการทำงานร่วมกันกับหลายคน ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าหากศึกษานิเทศก์มีใจรัก มีความผูกพันและความพร้อม สามารถวางแผนการทำงาน ตั้งรับกับปัญหาต่างๆก็สามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับ Aryee, & Tan (1992) กล่าวว่า ความผูกพันในวิชาชีพ เป็นแนวคิดทางอารมณ์ที่บ่งบอกลำดับของงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่เฉพาะ และเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยคุณลักษณะงาน 2) ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และ 5) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในจำนวนนี้พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.357 ($\beta = 0.357^{**}$) และตัวแปรคุณลักษณะงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.136 ($\beta = 0.136^{**}$) ยกเว้นตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรง ขณะที่ค่าอิทธิพลรวมตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด คือ ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีเพียงอิทธิพลรวม รองลงมาคือตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานโดยมีสัดส่วนเป็นอิทธิพลรวมมากกว่าอิทธิพลทางอ้อมประมาณสองเท่า รองลงมาเป็นตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร โดยมีสัดส่วนอิทธิพลทางอ้อมมากกว่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงมีแนวโน้มเป็นลบ และตัวแปรคุณลักษณะงานมีสัดส่วนค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงใกล้เคียงกัน ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องมาจากว่า ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและสังเคราะห์ประเด็นจากการสัมภาษณ์เป็นปัจจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชัย สมितिไกร,

และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560, น. 655) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความโน้มเอียงทางบวก ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารจัดการองค์กร โดยตัวแปรทั้ง 4 สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่องานได้ร้อยละ 41.7 ($p < .01$) เช่นเดียวการงานวิจัยของ ลิขิตา เถลิมพลโยธิน และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561, น. 241-253) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน พบว่า คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ และคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการบริการที่เป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และงานวิจัยของ อรพินทร์ ชูชม (2557) ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความยึดมั่นในงานของครู พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงาน มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครู โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 23 และความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลโดยตรงในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรงานกับผลที่ตามมา ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นอกจากนี้ยังพบว่า การที่ศึกษานิเทศก์จะมีความพึงพอใจในงาน เกิดจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันมีพื้นฐานมาจากความชื่นชอบและสนใจมากกว่างานประเภทอื่น หากชื่นชอบงานที่มีความท้าทายก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ตามความสามารถของตนเอง สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงศักยภาพของตนเองที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษานิเทศก์จะมีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายการทำงานที่มีความชัดเจนและแรงผลักดันในจิตใจของตนเองสอดคล้องกับอนุพงษ์ สอดสี และคณะ (2559) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 5 พบว่าปัจจัยลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และเป็นปัจจัยการจูงใจระดับร้อยละ 44.6 นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยความอุทิศ ตั้งใจ เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย กระตุ้นหรือเป็นสิ่งเร้าในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ศึกษานิเทศก์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ให้กระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันสอดคล้องกับณัฐพัฒน์ ฐีระเวช (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับความผูกพันในงานของ

ข้าราชการเรือนจำคลองเปรม อิทธิพลของแรงจูงใจต่อความผูกพันในงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรมได้ร้อยละ 54.80

3. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดจากอิทธิพลทางตรงของรูปแบบที่มีค่าอิทธิพลมากที่สุด

อิทธิพลจากแรงจูงใจในการทำงานมีค่าอิทธิพลสูงที่สุดรองลงมาคือคุณลักษณะงาน ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องมาจากว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นความมุ่งมั่นตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นสิ่งเร้าในการทำงานที่จะกระตุ้นให้ศึกษานิเทศก์ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน อันเกิดจากการกำหนดเป้าหมาย ขอบเขตการทำงานงานนิเทศการศึกษาต้องให้มีความชัดเจน การมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ การออกแบบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลรวมถึงการกำหนดขอบเขตอำนาจการตัดสินใจให้กับศึกษานิเทศก์ สอดคล้องกับ Schaufeli et al. (2002) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะเริ่มแรกของความผูกพัน คือการมีพลังและผูกพันกัน โดยที่ความผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน เป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน ชีวิตและผลลัพธ์การทำงาน เช่นเดียวกับลลิตา เกษมเนตร, และนาตารักษ์ เวชยานนท์ (2561) ได้ทำการศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของแรงจูงใจและวัฒนธรรมความเป็นชายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานและส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานมากที่สุดและณัฐพัฒน์ ฐีระเวช (2562) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรมได้ร้อยละ 54.80

ขณะที่อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรร่วมกันในองค์กร เคารพบทบาทหน้าที่ในแต่ละกลุ่มงานและการส่งเสริมกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ เป็นสิ่งที่ควรเปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารองค์กรเกิดขึ้น การสร้างพื้นที่ในการร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ให้ทุกคนได้มีโอกาสทบทวนร่วมกัน

นอกจากนี้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ควรส่งเสริมการทำงานของศึกษานิเทศก์ให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เห็นคุณค่ายอมรับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าวัฒนธรรมองค์กรเกิดจากการเชื่อมโยงแนวทางปฏิบัติที่บุคคลในองค์กรปฏิบัติเหมือนกันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะกับเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนการกระทำของบุคคล นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาวะของกลุ่มความสำเร็จขององค์กร จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรได้ สอดคล้องกับวิวัฒน์ชัย ไชยอำพร และปภพ พุฒิมานรดีกุล (2565) ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของ

อุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากพนักงานบริการมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีกฎหรือข้อบังคับหรือค่านิยมในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในองค์กร

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด จากการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมีค่าอิทธิพลมากที่สุด ดังนั้นศึกษานิเทศก์ควรสร้างสายสัมพันธ์อันดีในการทำงานที่มีความเป็นทีม ทั้งบุคลากรในองค์กรและเครือข่ายทางวิชาชีพ เครือข่ายความร่วมมือกันทางวิชาชีพ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมยินดีกับทุกคนในที่ทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันเปิดเผย ทั้งนี้เนื่องมาจากว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้น เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความรู้สึกเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงาน สมครใจ ทั้งการให้ความช่วยเหลือ การเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่นให้กำลังใจทุกเรื่องทั้งนอกเหนือจากเรื่องงาน รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตรสอดคล้องกับคุณากร สุขคันธรักษ์, และชวนชื้อ อัครกะฉนิชชา (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านการยอมรับอำนาจซึ่งกันและกันและด้านความพึงพอใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และกฤตยา รัชศฤงคารสกุล (2562) พบว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (ด้านประสบการณ์ทำงาน) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าหากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างการรับรู้บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความพร้อมในการทำงาน เปิดโอกาสการมีส่วนร่วม สร้างพื้นที่ให้ทุกคนได้พูดคุยร่วมแลกเปลี่ยนกันและกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จะส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพได้ สอดคล้องกับวรสนา เกอแอสละและคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า การทำงานเป็นทีมด้วยการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและด้านการกระจายความเป็นผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เช่นเดียวกับพรทิพา ศุภราศรี (2563) ที่พบว่า การออกแบบงานและความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนเรชั่นวายมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนเรชั่นวายในระดับ

ปานกลาง และพบว่าการออกแบบงานและความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนเรชั่นวายมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนเรชั่นวาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เสนอแนะแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สำหรับข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

1.1 ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่เกิดจากความตั้งใจและการยึดมั่นค่านิยมทางวิชาชีพ ดังนั้น ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯควรส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้วางแผนการทำงานด้วยการออกแบบงานที่ชัดเจน และยึดมั่นค่านิยม จรรยาบรรณทางวิชาชีพเพื่อให้สามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานให้เกิดการพัฒนาตนเองมีความผูกพันต่อวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กรอย่างเปิดเผย โดยให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน การทำงานเป็นทีมพร้อมส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์และการสร้างขวัญกำลังใจ

1.3 จากผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและคุณลักษณะงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงควรออกแบบงานที่มีความท้าทาย ในขณะเดียวกันก็เพิ่มความอิสระในการทำงานให้แก่ศึกษานิเทศก์ เสริมสร้างแรงจูงใจยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วนและให้โอกาสใช้ความสามารถในการพัฒนางาน

1.4 ผู้บริหารการศึกษาควรส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานและโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกัน

1.5 องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำองค์ประกอบดังกล่าว ไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์รักศรัทธาในวิชาชีพ พัฒนาตนเองเพื่อการทำงานและกำหนดกรอบแนวการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

1.6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างมั่นคงในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ดึงดูดให้ครูมาเป็นศึกษานิเทศก์ด้วยการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะตลอดจนความก้าวหน้าในการพัฒนาด้านวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ไปปรับใช้ในการพัฒนารูปแบบและการนำเสนอสารสนเทศที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาความผูกพันของคนในองค์กร

2.2 ควรพัฒนาเครื่องมือและวิธีการวัดความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในระยะยาว และติดตามผลการพัฒนาในระดับต่อไป





บรรณานุกรม

- กขพรรณ รักษี. (2561). *ความต้องการของแต่ละบุคคลการมีส่วนร่วมการรับรู้ด้านคุณค่าและความคาดหวังด้านบริการที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการ ที่ศูนย์สร้างเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับผู้เกษียณอายุงาน ของประเทศไทยในจังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤตยา ธัชศฤงคารสกุล. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต* (ปริญญาปรัชญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤตติยา เชื้อนวนัน, และกล้าหาญ ณ น่าน. (2562). *มาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิชาการวิทยาลัย สันตพล*, 5(2), 153-169.
- กฤษณก ดวงชาตม. (2557). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). *อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอินเทอร์เน็ตแนวชั้นแนลจำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน. (2561) *การนิเทศการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0*. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(1), 193-206.
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณากร สุขคันธรักษ์, และชวนชื่น อัคระวงษ์ชา. (2561). *อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน*. *Veridian EJournal Silpakorn University*, 11(2), 1564-1581.
- จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: วี.พรีนท์.
- จันทร์จิรา ท้วมยัง. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน
ในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัด
พิษณุโลก* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิรนนท์ ลิเหล็ก. (2565). ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย
โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้. *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์*, 42(1) ,35-48
- จิรประภา อัครบวร. (2557). *Emo-meter (Employee Engagement on meter) เครื่องมือการ
วินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร. โครงการ “การบริหารทรัพยากร
มนุษย์เพื่อนำองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะ”*. กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่ง
ประเทศไทย.
- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). *การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับความ
ผูกพันของครู* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจตลักษณ์ เสนิงค์ ณ อยุธา (2559). *อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและบรรยากาศองค์การ
ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงาน
บริการโรงเรียนในจังหวัดราชบุรี* (ปริญญาโท). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจิน หงอก มายค์. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท).
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชรินทร์ยา ป้อมไย. (2554). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา
และความผูกพันในงาน:กรณีศึกษาวิศวกรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
(งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโท)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลัญญา ปัญญา (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและผลการ
ปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความผูกพันต่องานของ
ทีม* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุติกานุจน์ จำลองกุล.(2563). *โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่น
ผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

- ชูชัย สมितिไกรและพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารวิทยาศาสตร์สาขาสังคมศาสตร์*, 38(2017), 655-667.
- ฐิตาภัทร์ ทุพุมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฐิติรัตน์ ชะเอม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (รายงานการวิจัย). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ณัฐพัชร์ ฐระเวช. (2563). แรงจูงใจกับความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐนิชา สมฤทธิ์ (2564). การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา (การค้นคว้าอิสระ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดรุณี ชมศรี, พรชัย จุลเมตต์, และนรินทร์ กระจายกลาง. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 5(1), 258-280.
- ถิรรัตน์ พิมพากรณ์, และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การให้ความหมายที่มาของความหมายและองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 12(1), 109-144.
- ทวีศักดิ์ แรงแขวง, และอภิรดา สุทธิสานนท์ (2556). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมนวนคร (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิชากร รอดแสง, และภาวิณี รอดสว่าง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรม เซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ทิมมิกา เครือเนตร. (2552). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานบริษัท ไทยฟุตบอล กรุ๊ป จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการ อบรมวิศวกรใหม่กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- ชญ์พร สุวรรณคาม. (2560). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนาญ ภูวิทย์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(2), 198-208.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2561). ทักษะจิตวิทยาเชิงบวกความผูกพันทางจิตใจและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 44(2), 221-248.
- นงพิมล นิมิตรอนันต์, และทินกร จังหาร. 2555. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 13(2), 60-70.
- นริศรา ศรีโพธิ์. (2565). ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 37(4), 170-185.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกงานผ่านความสุขในการทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาฏยา สุวรรณศิลป์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน: กรณีศึกษากลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2559). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เดอะกราฟิกโซลูชันส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชริกา นิลผาย. (2562). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปพน ญัฐเมธาวิณ. (2561). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 39(2), 85-93.

- ประภารัตน์ จิรสินีไพศาล. (2564). ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก
- ปราโมช ธรรมกรณ์และคณะ. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมของพนักงานในบริษัท บีเอ็นจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด. วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 2(2), 77-88.
- ปรารธนา ผกาแก้ว. (2561). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เชนเนอเวชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเงินเนอเวชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิต ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต) ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัญจมาศ ทวีชตานนท์. (2555). ปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กร ไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอตส์ (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยนันท์ ศิริ โสภณ. (2565). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปรีชาติ พันธุ์จบสิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เปรมฤดี ปองมงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความผูกพันในวิชาชีพ การมี แหล่งประโยชน์ทางสังคม กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศิริ สังข์ทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการ บริหารงานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พลอย สุวรรณชมภู (2562). วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยใน บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พัชรินทร์ ไชยรักษ์. (2555). โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
การรับรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพและความผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนา อินทะเรืองศรี. (2559). วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ของ
โรงงานน้ำตาล จังหวัดกำแพงเพชร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- พิชิตพล กันทะ, (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมปลัดสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการ
บริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4. สืบค้น 15 ตุลาคม 2565, จาก
http://region4.dld.go.th/webnew/images/stories/vichakarn/o/v_o_10_09_61_1.pdf
- พิมพ์พิกา ศรีวรรณ. (2563). ค่านิยมองค์กรและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) สำนักงาน
ใหญ่ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). การประมวลผลและแปลผลข้อมูลจากโปรแกรม spss/pc+สำหรับ
การวิจัยทางการพยาบาล. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- เพ็ญจันทร์ เมตุลา. (2558). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2555). ปัจจัยเชิงสาเหตุของความรู้สึกถึงการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการที่ส่งผลต่อ
ความผูกพัน ต่อวิชาชีพและประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคเหนือ
ตอนบน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภราดี พิริยะพงษ์รัตน์ และคณะ. (2563). องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากร
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัย
คริสเตียน*, 26(4), 1-13.
- มงคล เอกพันธ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันวิชาชีพพยาบาล ภาควิชาพยาบาล
นครพนม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 54-77
- มันทนา ชุมกลาง. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามะยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. *วารสารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7(2), 1274-1289.

- มูจลินท์ สิงห์สาครเดชา, และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2015). สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าที่พยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 6 กลุ่มระดับชาติ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(6), 398-409.
- ยรรยงค์ กะชีรัมย์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ลลิตา เกษมเนตร, และนิสดารก์ เวชยานนท์ (2561). โมเดลเชิงสาเหตุของแรงจูงใจและวัฒนธรรมความเป็นชายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานและส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 24(2), 135-155.
- ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, และวิโรจน์ เกษภูถักษณ์. (2561). อิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(29), 241-253.
- เลิศวุฒิ กุหลาบแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วณิษา คินิมาน. (2559). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วรลักษณ์ มากศิริ. (2562). การมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงไฟฟ้าแม่เมาะ (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรัญญา ชื่นชม (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วัฒนชัย ไชยอำพร. (2562). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา เกอแผละ, ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, และสุรี พุกศรีวิศักดิ์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 299(3), 132-142.
- วิชชุดา อมรสิน. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบเข้าบัญชีอาชีพในประเทศไทย”. *วารสารบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 1(1), 130-144.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา.(2556). บทบาทขององค์การนายจ้างต่อปัญหาในสังคมผู้สูงอายุ. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 14(1), 75-84.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิรุฬหจิต กลิ่นล่อ, และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 11(1), 224-240.
- วิวรรธณี วงศาไชโย. (2558). *อิทธิพลของการรับรู้ การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของ พนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรัณยา ฤกษ์ขำ (2561). อิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันในวิชาชีพครู : กรณีศึกษาครูในระบบการศึกษาภาคบังคับ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์* ในพระบรมราชูปถัมภ์, 12(2), 208 -217.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2551). *กลยุทธ์การตลาดการบริหารการตลาดและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- ศุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2563). *คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน (ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2550). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหญิง ลมูลพัคตร์. (2558). *ปัจจัยเชิงเหตุพระดับและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพการพยาบาลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมพันธ์ ธรนิธย์. (2556). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สากล พรหมสถิต. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารสหวิทยาการจัดการคณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิฐสร กระแสร์สุนทร. (2554). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา, สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล. (2562). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริเดช ปรีวัตรพันธ์ (2551) *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน เขาวนอารมณ์และความผูกพันกับองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). *แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- สุดารัตน์ มากะเรื่อน (2564). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2563). โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันท์ ฝอยหิรัญ. (2558). การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมินทร เป้าธรรม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพัน ในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการ, 30(1), 115-141.
- สุรจิต อุคมสัตย์. (2558). รูปแบบการจัดการปัจจัยเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวิดา นากรักษา. (2559). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหารสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานและความผูกพันในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หน่วยศึกษานิเทศก์. (2565). ฐานข้อมูลศึกษานิเทศก์. สืบค้น 10 เมษายน 2565, จาก <http://www.esdc.name/gg/v2/pages/index.php>.
- อชิรญา จตุรภัทร์ไพฑูรย์. (2563). การเสริมสร้างเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนวัยรุ่นโดยการให้คำปรึกษากลุ่ม. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 15(2), 38-50.
- อติตยา เล็กประทุม, และเฉลิมขวัญ สิงห์วี. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 46(1), 174-217.
- อนุพงษ์ สอดสี. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 5. วารสารทันตภิบาล, 27(1)

- อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพ่อครัวในโรงแรม. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 27(29), 93-108.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรรถเดช อุณหเลขกะ. (2564). การออกแบบงานด้วยทฤษฎีคุณลักษณะของงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่องานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 16(1), 15-29.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิทธินันท์ ยายอด. (2557). รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อุทุมพร มะโนคำ. (2562). ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Aldag, R. J., & Kazuhara, L. W. (2001). *Organizational behavior and management: an Integrated skills approach*. Australia: South-Western.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. New York: Free Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and Outcomes of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(2). 209 – 223.
- Becker, S. W., & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier Scientific Publishing Co.

- Being Depends on Communication Type and Tie Strength. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 21, 265-281.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing Out Look*, 29, 662-665
- Blessing White. (2011). *Employee Engagement Report 2011*. Retrieved June 30, 2023 from http://www.blessingwhite.com/EEE_report.asp
- Buchanan, Bruce. (1974, December). "Building Organization Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 19(4), 533-543.
- Burke, M., & Kraut, R. E. (2016). The Relationship between Facebook Use and Well-Being Depends on Communication Type and Tie Strength. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 21, 265-281.
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behaviour*, 44, 237-262.
- Cheng E. W. L., & Ho D. C. K. (2001). The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer. *Career Development International*, 6, 20-27.
- Chieh-Peng Lin, & Mei-Fang Chen. (2004). Career Commitment as a Moderator of the Relationships among Procedural Justice, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Turnover Intentions. *Asia Pacific Management Review*, 9(3), 519-538
- Collarelli, S. M.; & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlations, and management. *Group and Organization Studies*, 15, 158-176.
- Cook, R. A., & Lafferty, L. J. (1989). *Organization culture inventory*. Plymouth, MI: *Human Syner-gistics*, 2-5.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organization Development and Change* (8th ed.). Ohio: Thomson South-Western
- Deery, S. J., Iverson, R. D., & Walsh, J. T. (2010). Coping Strategies in Call Centres: Work Intensity and the Role of Co-workers and Supervisors. *British Journal of Industrial Relations*, 48, 1, 181 – 200.

- Elina Veitamana, Kulwadee Abhicharttiburtra, & Orn-Anong Wichaikhum. (2017). *Leader Empowering Behaviors and Work Engagement Among Nurses in Divisional Hospitals, The Republic of the Fiji Islands. Nursing Journal, 44(3), 153-164*
- Elton Mayo. (1954). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Boston: Harvard University.
- Frank, J. Landy. (1989). *Psychology of Work Behavior*. California: Brooks/Cole.
- French, Wendell L., & Cecill, H. Bell, Jr. (1990). *Organizational Development : Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*. 6th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Golembiewski, R. T., & McConkie, M. (1975). *The centrality of interpersonal trust in group processes* (2nd ed.). pp. 131-170. New York: John Wiley & Sons.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational behavior and human performance, 16(2), 250-279*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). "Work re-design". Reading, MA: Addison Wesley.
- Hair, Joseph F. (1995). *Multivariate Data Analysis with Readings* (4th ed.) New Jersey: Prentice Hall.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *The Journal of School Psychology, 43, 495-513*.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. E. (2006). Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment. *European Psychologist, 11(2), 112-119*.
- Harrell, T. W. (1949). *Industrial Psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Harrison, R., & Kessels, J. (2004). *Human Resource Development in a Knowledge Economy: An Organization View*. PALGRAVE MACMILLAN: NY.
- Hewitt Associates. (2004). Research Brief: *employee engagement higher at double digit growth companies*. Retrieved October 2023, from www.hewitt.com.

- Hofstede, G. H. (1997). *Culture and Organizational: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.
- Institute for Employment Studies [IES]. (2004). *Employee engagement*. Retrieved October 2023, from <http://www.employment-studies.co.uk/news/129theme.php>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., and Matteson, M. T. (2008). *Organizational Behavior and Management* (8th ed.) Boston: McGrawhill.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kalish, Harry I. (1981). *From Behavior Science to Behavior Modification*. New York: McGraw-Hill Brooks Cole.
- Klimoski (Eds.) (n.d.). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Leonard Nadler. (1980). *Corporate Human Resources Development*. New York: American for training and development.
- Lin, H. F., & Lee, G. G. (2004). Perceptions of Senior Managers toward Knowledge-Sharing Behaviour. *Management Decision*, 42, 108-125.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630.
- London, M., & Mone, E. M. (1987). *Career management and survival in the workplace: Helping employees make tough career decisions, stay motivated, and reduce career stress*. New York: Jossey-Bass.
- Luthans F, Youssef CM. (2007). Emerging positive organizational behavior. *J. Manag*, 33, 321-49
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. Lincoln: Blackwell Publishing, 60, 541 – 572.
- Luthans, Fred. (1992). *Organizational Behavior* (6th ed.). New York: McGraw-Hill

- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organization Psychology, 1*, 3-30
- Marsh, R., & Mannari, H. (1977, March). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly, 3*, 57-75
- Marshall, E. M. (2000). *Building Trust at The Speed Change: The Power of the Relationship Based Corporation*. New York: AMACOM.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. New York: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. Evaluating stress: *A book of resources, 3*, 191-218
- Maslow, Abraham H. (1987). *Motivation and Personality*. New York: Harper Row Publisher.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment". *Psychological Bulletin, 108*(2), 171.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(1), 11-37.
- McClelland, D.C. (1973) Testing for Competence Rather than Intelligence. *American Psychologist, 28*, 1-14.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538-551
- Mikulas, William L. (1978). *Behavior Modification*. New York: Harper & Row.
- Mitchell, T. R., & Daniels, D. (2003). Motivation. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, 12*, 225-254.
- Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: Wiley & Sons.

- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Development and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1321-1339.
- Morrow, P., & Wirth, R. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior, 34*, 40-56.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R. (1982). Employee-Organization Linkages: *The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press
- Nahavandi, A & Malekzadeh, A.R. (1999). *Organization Culture in the Management of Mergers*. New York: Quorum Book.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.
- Owens, R.G. (2001), *Organization Behavior in Education* (7th ed.). Boston: Ally's Bacon.
- Peterson, Elmore and E. Grosvenor Plowman. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, Ill: Richard D. Irwin.
- Porter L.W., & R.M. Steers. "Organizational Work and Personal Factor in Employee Turnover and Absenteeism." *Psychological Bulletin, 80*(1973), 309-405.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*, 603-609.
- Raymond, J. E., Fenske, M. J., & Tavassoli, N. T. (2003). *Selective attention determines emotional responses to novel visual stimuli. Psychological Science, 14*, 537-542
- Reynolds, L.J. (1997). *Successful Site-Based Management: A Practice Guide*. California: Corwin Press.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 87*.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal, 53*, 617-635.

- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (11th ed.). New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1993) *Organizational Behavior: A Managerial and Organizational Perspective* (6th ed.). Hoboken: Prentice-Hall.
- Rousseau, D. M., Stikin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *The Academy of Management Review*, 23, 393-404
- Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). *Principle of industrial psychology*. New York: The Ronald Press Company.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619
- Sarbin, T.R. (1994). *Construction the social*. New York: McGraw – Hill.
- Schaufeli, W. B. (2002). The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-93.
- 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.
- Schein. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Organizational behavior*. New York: John Wiley.
- Schultz, D. P., & Schultz, S.E. (1998). *Psychology and work to day* (7th ed). Upper Saddle. River, NJ: Prentice-Hall.
- Schultz, T. W. (1960). Capital Formation and Education. *Journal of Political Economy*, 68, 571-583.
- Sheldon, M. E. (1971, June). Investments and involvements as mechanisms producing commitment of the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 142 - 150.
- Sheldon, Mary E. (1971, June). Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.

- Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.) (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear.
- Steers, R. M., & Porter, L.W. (1983) *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Strellioff, W. K. (2003, 12 December). *Engaged Employees*. Retrieved October 2023, from <http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm>
- Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. NY: Norton.
- Support, Organizational Commitment, and Turnover Intentions”. *Asia Pacific Management Review*, 9(3), 519-538
- Swanson, R.A., & Holton III, E. F. (2009). *Foundations of Human Resource Development* (2nd ed.). San Francisco, CA: Berrett -Koehler Publishers.
- The gall up organization. (2016). *Understanding employee engagement*. Retrieved October 2023, from <http://www.frequentlyasked.info/articles/?q=node/88emenr>
- Towers, P. (2003). *Towers Perrin Announces Launch of Executive Compensation Resources – ECR-*. Retrieved July 6, 2020, from <http://www.allbusiness.com/insurance/propertycasualty-insurance-commercial-lines/5172931-1.html>
- Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965), *Industrial Jobs and the Worker*. Boston, MA.: Harvard University, Division of Research.
- Vroom, V. H. (1970). *Management and Motivation*. London, England: Penguin Books.
- Welbourne, Hartley, E.A., Andrew, E., & Sanchez. (2007). Coping strategies in the workplace: Relationships with attributional style and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 312-325.
- Wilson, P. M., Mack, D. E., & Grattan, K. P. (2008). *Understanding motivation for exercise: A self-determination theory perspective*. *Canadian Psychology*, 49, 250-256.
- Wolpe, J. (1973). *The Practice of Behavior Therapy* (2nd ed.). New York: Pergamon Press.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนครพนม

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ดร.สุรศักดิ์ เมาทือก อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. ดร.วิโรจน์ ธรรมจินดา ครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศพายัพ เชียงใหม่
3. อ.ดร.สุรเชษฐ์ บุญรักษ์ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
4. ดร.อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่พนมทอง จังหวัดพิษณุโลก
5. ดร.กิตติมา ปี่แก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนเทศบาลท่าโขลง 1 จังหวัดปทุมธานี



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

1. นางสาวกรรยา จิตพุ่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. นางจันทร์ดา ด่านคงรักษ์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. ดร.เจตนา เมืองมูล ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
4. นายวัชรพัทธ์ มะธิตะโน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท
5. ดร. จำลอง ไชยยา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
6. ดร. จำรัส สอนกล้า ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
7. นายสุชาติ ราชคมน์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์
3. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. แบบสอบถามความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
5. แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

**แบบสอบถามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนำไปสร้างเป็นรายการข้อคำถาม และพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี ผศ.ดร.สถิรพร เขาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ขอให้ท่านได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด โดยถือเป็นการลับและไม่เกิดผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จำนวน 84 ข้อ
4. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างและเติมข้อมูลลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่าน

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

อรรถพล ศิริมูล

นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ (1) 30 – 35 ปี (2) 36 – 40 ปี
 (3) 41 – 45 ปี (4) 45 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา (1) ปริญญาโท (2) ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในสายงานนิเทศการศึกษา (1) 1 – 5 ปี (2) 6 – 10 ปี
 (3) 11 – 15 ปี (4) 16 – 20 ปี
 (5) 21 ปีขึ้นไป
5. วิทยฐานะ (1) ชำนาญการ (2) ชำนาญการพิเศษ
 (3) เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือการปฏิบัติสอดคล้องกับรายการข้อคำถามมากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือการปฏิบัติสอดคล้องกับรายการข้อคำถามมาก
 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือการปฏิบัติสอดคล้องกับรายการข้อคำถามปานกลาง
 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือการปฏิบัติสอดคล้องกับรายการข้อคำถามน้อย
 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือการปฏิบัติสอดคล้องกับรายการข้อคำถามน้อยที่สุด

ที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ					
2	ท่านรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากต้องออกจากวิชาชีพ					
3	ท่านต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในวิชาชีพ					
4	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหนียวแน่น					
5	ท่านแสดงออกถึงวิชาชีพที่ดำรงอยู่นั้นสำคัญและทำทนาย					
6	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร					
7	ท่านแสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพและเต็มใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ					
8	ท่านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของหน่วยงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต					
9	ท่านยอมรับเกี่ยวกับงานในวิชาชีพเป้าหมายและการจัดการงานวิชาชีพของตน					
10	ท่านยอมรับและให้ความสำคัญที่บุคคลมีต่ออาชีพ					
11	ท่านมีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ					
12	ท่านรับรู้ว่าคุณตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
13	ท่านมองเห็นว่างานศึกษานิเทศก์นั้นเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต					
14	ท่านรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ในวิชาชีพ					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ท่านรักและภูมิใจในวิชาชีพ					
16	ท่านรักษาชื่อเสียง สามารถชี้แจงแสดงเหตุผลแก้ตัวแทนถ้ามีคนตำหนิ และปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ					
17	ท่านยกย่องและเชิดชูผู้มีผลงานในวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสนับสนุนการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น					
18	ท่านประพฤติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตในการประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์					
19	ท่านปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์					
20	ท่านมีความพยายามและอดทนในการส่งเสริมสนับสนุนครู					
21	ท่านปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในวิชาชีพ					
22	ท่านกำหนดขอบเขตความหมายของวิชาชีพของตนได้อย่างมั่นคง					
23	ท่านสร้างความสัมพันธ์เชิงอารมณ์กับวิชาชีพ					
24	ท่านตัดสินใจเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ					
25	ท่านตั้งเป้าหมายทางวิชาชีพ					
26	ท่านรับรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่หรือควรอยู่ในวิชาชีพ					
27	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
28	ท่านแสดงความชื่นชม เห็นคุณค่าของวิชาชีพอย่างเหมาะสม					
29	ท่านมีเจตคติ ค่านิยม ศรัทธาในวิชาชีพและแสดงออก มาจากใจอย่างชัดเจนว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นอาชีพที่มีคุณค่า					
30	ท่านประพฤติ ปฏิบัติตน ตามระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความเต็มใจและเห็นคุณค่าอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
31	ท่านปฏิบัติตามวินัย ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
32	ท่านยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงาน					
33	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา กฎระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อตกลงขององค์การในการปฏิบัติงาน					
34	ท่านปฏิบัติตามศีลธรรมอันดี ตามหลักศาสนา ในการประกอบวิชาชีพ					
35	ท่านปฏิบัติตามหลักการ นโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่จนได้รับ					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	ท่านมีความอดทนต่ออุปสรรคการทำงาน					
37	ท่านมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้นในวิชาชีพ					
38	ท่านเต็มใจใช้ความพยายามเผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้น					
39	ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน					
40	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางวิชาชีพ					
41	ท่านเข้าร่วมสัมมนาเรียนรู้ กิจกรรมวิชาการ และเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
42	ท่านมีความกระตือรือร้นในการประกอบวิชาชีพ					
43	ท่านความรู้สึกของการใช้ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจในการอุทิศตนเองปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ศึกษานิเทศก์					
44	ท่านมุ่งเน้นไปที่การทำงานเพื่อองค์กร					
45	ท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
47	ท่านปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
48	ท่านวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ					
49	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพและองค์การวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์					
50	ท่านร่วมประชุมจริยธรรมและอื่นๆ เพื่อรักษาการเป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพ					
51	ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายวิชาชีพ					
52	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย					
53	ท่านตั้งใจทุ่มเทพลังในระดับสูง มีความยืดหยุ่นตัว					
54	ท่านอุทิศทุ่มเทกำลังกายกำลังใจด้านการนิเทศการศึกษา					
55	ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงองค์ความรู้ด้านการนิเทศให้ดีกว่าเดิม					
56	ท่านทุ่มเทเสียสละร่างกายและแรงใจให้การนิเทศการศึกษา					
58	ท่านแสดงออกถึงพลังกายและใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
59	ท่านแสดงออกในลักษณะของการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการนิเทศการศึกษา					
60	ท่านมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ					
61	ท่านปฏิบัติตามภารกิจขององค์การ มาตรฐานวิชาชีพอย่างเต็มที่					
62	ท่านมีค่านิยมที่สะท้อนถึงการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ					
63	ท่านทุ่มเทแรงกายอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
64	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางวิชาชีพ					
65	ท่านรู้สึกสนใจการปฏิบัติงานด้านการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
66	ท่านรู้สึกสนใจการปฏิบัติงานด้านการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
67	ท่านใส่ใจกับการปฏิบัติงานด้านการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
68	ท่านมีความเชื่อว่างานนั้นจะเป็นภาพลักษณ์ของตนที่แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้					
69	ท่านเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม					
70	ท่านนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพติดตามข้อมูลข่าวสารการพัฒนาวิชาชีพเสมอ					
71	ท่านแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพทุกครั้งเมื่อมีโอกาส					
72	ท่านเข้าร่วมสัมมนาเรียนรู้ กิจกรรมวิชาการ และเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
73	ท่านไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน					
74	ท่านคิดและมุ่งมั่นอยู่กับการทำงานมากกว่าสิ่งใด					
75	ท่านให้ความสนใจ เอาใจใส่กับงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่					
76	ท่านเห็นว่างานของตนมีความสำคัญและมีคุณค่า					
77	ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
78	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านนั้นคุ้มค่างบเวลาที่เสียไป โดยใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน					
79	ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
80	ท่านรู้สึกมีแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน					
81	ท่านไม่ต้องการละทิ้งจากวิชาชีพที่ทำอยู่					
82	ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
83	ท่านมีความรักในงานนิเทศการศึกษา					
84	ท่านให้ความสำคัญกับงานนิเทศการศึกษามากกว่าเรื่องอื่นๆ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

.....

ตำแหน่ง

.....

สถานที่ทำงาน.....

หมายเลขโทรศัพท์

เรื่องที่สัมภาษณ์ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

1. ผู้สัมภาษณ์:

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.สถานที่.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์สามารถเสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างอิสระตามนิยามศัพท์

นิยามศัพท์

1. ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ หมายถึง เจตคติเชิงบวกและพฤติกรรมที่แสดงออกของศึกษานิเทศก์ด้วยความเต็มใจให้ความสำคัญ เชื่อมั่น ยอมรับว่าวิชาชีพศึกษานิเทศก์มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเองที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการอุทิศร่างกาย กำลังสติปัญญา ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มีแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานอยู่ในวิชาชีพที่ดำรงอยู่ รวมถึงการวางแผนและตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายแห่งวิชาชีพ

2. องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ หมายถึง ตัวแบบแสดงความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ที่สะท้อนการมีคุณลักษณะความผูกพันในวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกและสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้องความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปได้จำนวนทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐานในการศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การน้อมรับระบบคุณค่าแห่งวิชาชีพ การทำงานด้วยความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศร่างกาย และการจัดจ่อแนวเน้กับงาน

2.1 การน้อมรับระบบคุณค่าแห่งวิชาชีพ หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของวิชาชีพเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต รู้สึกชื่นชม ยินดี รับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากต้องออกจากวิชาชีพและต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพ แสดงออกด้วยการรักษาชื่อเสียง ยกย่องเชิดชูวิชาชีพด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามบทบาทหน้าที่และมาตรฐานทางวิชาชีพ สร้างความสัมพันธ์เชิงอารมณ์ กำหนดขอบเขตความหมายของวิชาชีพ สามารถตัดสินใจเรื่องความต้องการ รับรู้ถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่ในวิชาชีพและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหนียวแน่น

2.2 การทำงานด้วยความกระตือรือร้น หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์สามารถอดทน ขยันขันแข็ง มีแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ยืดหยุ่นต่อปัญหาอุปสรรค สามารถเผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้น พร้อมใช้ความรู้ความสามารถ แรงกาย แรงใจเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน ด้วยการสร้างความร่วมมือ สนับสนุน แสวงหาความก้าวหน้า เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาชีพเมื่อมีโอกาส เอาใจใส่ รักและภูมิใจในการประกอบอาชีพ ศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง โดยมุ่งเน้นความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 การทุ่มเทอุทิศร่างกาย หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์ยินยอม เสียสละกำลังกาย กำลังใจ รับรู้บทบาทหน้าที่ผ่านอารมณ์ จิตใจ แสดงออกถึงการมีพลังความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย รู้สึกสนใจและใส่ใจกับงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ สามารถรับรู้ถึงผลย้อนกลับที่ได้รับจากการอุทิศตนเองในการทำงาน ปฏิบัติงานโดยปราศจากความกลัวต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้น มองเห็นว่่างานที่ตนทำอยู่นั้นเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และเชื่อว่างานนั้นจะเป็นภาพลักษณ์ของตนที่แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้ได้

2.4 การจัดจ่อแนวเน้กับงาน หมายถึง พฤติกรรมความมุ่งมั่นให้ความสำคัญอยู่กับงานที่ท่าของศึกษานิเทศก์ โดยรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ให้ความสนใจอยู่กับงาน มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา วางแผนขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ด้วยการเสนอความคิดเห็นเพื่อ

ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกับงานและมีสมาธิที่ตั้งมั่นอยู่กับงานจนยากที่จะถอนตัว

3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ

ศึกษานิเทศก์ หมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยผู้วิจัยทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

4. **คุณลักษณะงาน** หมายถึง การตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบว่างานนั้นมีความสำคัญและต้องใช้ทักษะความสามารถในการออกแบบงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานจากการรับรู้ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่องานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจจากปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

4.1 **ความหลากหลายของงาน** หมายถึง ลักษณะของงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่เปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ได้ทำงานหลายๆ อย่าง มีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความชำนาญเพิ่มพูนทักษะมากยิ่งขึ้น

4.2 **ความชัดเจนของงาน** หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบตามลักษณะงานที่ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบให้มีความเฉพาะเจาะจง อาศัยการใช้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการกำหนดขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามลำดับ ออกแบบขอบเขตงานที่ไม่เน้นรายละเอียดซับซ้อนมาก

4.3 **ประสิทธิภาพการทำงาน** คือ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ศึกษานิเทศก์สามารถใช้ ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามบทบาทความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์สามารถตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีอิสระ ทำงานที่มีแนวทางปฏิบัติที่ง่าย เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

5. **สัมพันธภาพระหว่างบุคคล** หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์อันเกิดจากประสบการณ์การทำงานของศึกษานิเทศก์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เกิดการทำงานที่ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ ด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางกายหรือทางวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนงาน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

5.1 **การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของศึกษานิเทศก์ด้วยความเชื่อมั่น ความรู้สึกยินดีที่จะแบ่งปันความรู้ ช่วยทำงาน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน สมควรให้ความช่วยเหลือแม้จะไม่ได้รับการร้องขอจากเพื่อนร่วมงาน เต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่นให้กำลังใจทุกเรื่องไม่

เว้นแต่เรื่องงาน เป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร

5.2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง ทักษะคติของศึกษานิเทศก์ที่ได้รับจากประสบการณ์ในองค์กร ว่าได้รับการสนับสนุนด้วยความมั่นใจและไว้วางใจในการทำงานตามศักยภาพของตนจากหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา ด้วยการให้การสนับสนุน ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจ กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงานโดยยึดเป้าหมายของการทำงานเป็นสำคัญ

6. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่บุคคลในองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยึดถือปฏิบัติร่วมกันอันเกิดจากการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนจากประสบการณ์ทำงานที่บุคลากรได้สืบทอดกันมาให้เข้ากับสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อการกำหนดโครงสร้าง ความคิดและพฤติกรรมการทำงานที่บุคคลให้การยอมรับนับถือวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

6.1 การออกแบบงาน หมายถึง การกำหนดรายละเอียดของงาน วิธีการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างงาน เพื่อให้งานมีความง่ายต่อการปฏิบัติและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามกรอบภารกิจงานนิเทศการศึกษาและความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.2 ค่านิยมองค์กร หมายถึง ระบบคุณค่าที่บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเชื่อ ความต้องการเป็นอันหนึ่งเดียวกัน เป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานที่สมาชิกยึดมั่นร่วมกัน จนกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร

6.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของศึกษานิเทศก์ที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่ในการโน้มน้าวใจบุคคล ให้เกิดการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย รวมไปถึงเงื่อนไขแห่งความสำเร็จขององค์กร ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน ดำเนินกิจกรรมสนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความตั้งใจ โดยมีความสำเร็จหรือผลตอบแทนเป็นแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ศึกษานิเทศก์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ให้ทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

7.1 ความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความรู้สึกและแบบแผนพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการอันเกิดจากผลลัพธ์ในการทำงาน จากความต้องการทางร่างกายและจิตใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่มีอยู่ของศึกษานิเทศก์ เกิดจากบทบาทตามหน้าที่หรือความสำเร็จตามเป้าหมายแห่งวิชาชีพ สถานะทางสังคม หน้าที่การงานและผลตอบแทน

7.2 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หมายถึง การใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ เกิดจากความพยายามทำในสิ่งที่เกิดขึ้นจากสภาวะทางจิตใจจากการตอบสนองของความต้องการของศึกษานิเทศก์ สถานะทางสังคม สิ่งจูงใจที่เป็นผลตอบแทน

7.3 การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ หมายถึง การกำหนดภาพความสำเร็จจากการทำงานของศึกษานิเทศก์ มีแรงผลักดันที่ทำให้มีพลังนำไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้ เกิดจากความต้องการส่วนบุคคลและแรงผลักดันในการทำงานเป็นที่ตั้งนำไปสู่การกำหนดอนาคตการทำงานที่ได้วางแผนไว้และผลลัพธ์จากการทำงาน

รายการคำถามในการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่า วัฒนธรรมองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับระหว่างบุคคล มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์อย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อคุณลักษณะงานของศึกษานิเทศก์อย่างไร

.....

.....

6. ท่านคิดว่าคุณลักษณะงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อย่างไร

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรและคุณลักษณะงานของศึกษานิเทศก์มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

9. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพได้อย่างไร

.....

.....

.....

10. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณ

นายอรรถพล ศิริมูล

นิสิตปริญญาโท สาขาการศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลการพิจารณาตรวจสอบรูปแบบเบื้องต้นของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี ผศ.ดร.สถิรพร เขาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
2. การตอบแบบสอบถาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อช่วยให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด การตอบแบบสอบถามจะไม่กระทบกับท่านแต่ประการใด
3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 11 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความเหมาะสมของเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร จำนวน 9 ข้อ
4. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างและเติมข้อมูลลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่าน

ขอขอบพระคุณมาอย่างสูง ณ โอกาสนี้

อรรถพล ศิริมูล

นิสิตปริญญาโท สาขาการศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

**ตอนที่ 1 ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง ขอให้ท่านได้ตรวจสอบความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ

ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องว่างและเติมข้อมูลลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของ

ท่าน และหากมีข้อเสนอแนะอื่นใดเพิ่มเติม โปรดเขียนลงส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะ ช่องความ

เหมาะสมของตัวแปรสังกัดได้ มีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น ว่าปัจจัยมีความเหมาะสมในการมีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น ว่าปัจจัยมีความเหมาะสมในการมีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น ว่าปัจจัยมีความเหมาะสมในการมีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น ว่าปัจจัยมีความเหมาะสมในการมีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น ว่าปัจจัยมีความเหมาะสมในการมีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ในน้อยที่สุด

ที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	คุณลักษณะงาน					
2	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
3	วัฒนธรรมองค์กร					
4	แรงจูงใจในการทำงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้

คำชี้แจง ขอให้ท่านได้ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างและเติมข้อมูลลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่าน และหากมีข้อเสนอแนะอื่นใดเพิ่มเติม โปรดเขียนลงส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะช่องความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ มีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเหมาะสมในระดับมาก
 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเหมาะสมในระดับน้อย
 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยที่ 1 คุณลักษณะงาน					
ความหลากหลายของงาน					
ความชัดเจนของงาน					
ประสิทธิภาพในการทำงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยที่ 2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ					
การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร					
การออกแบบงาน					
ค่านิยมองค์กร					
การทำงานเป็นทีม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

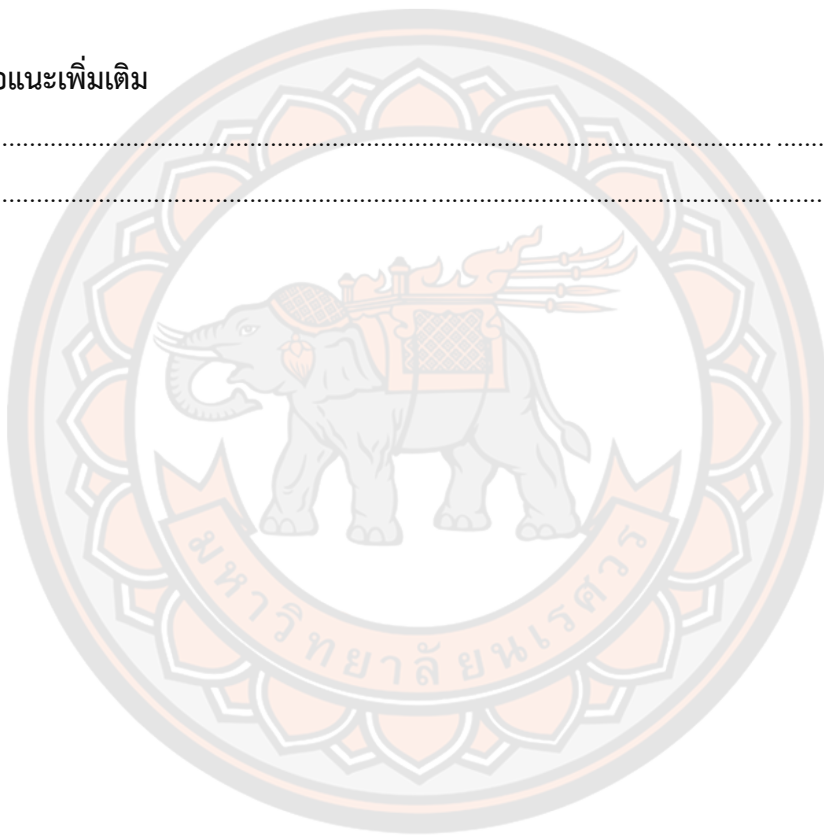
.....

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน					
ความต้องการส่วนบุคคล					
การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม					
การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

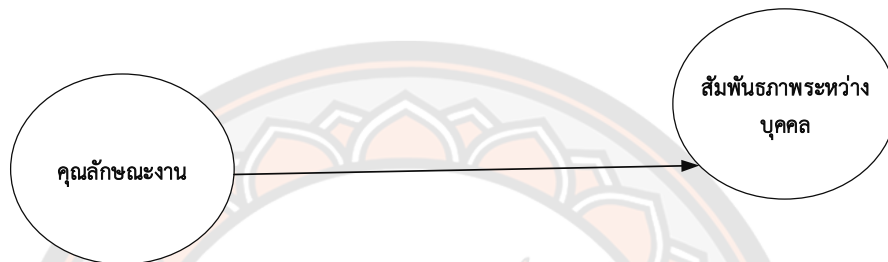
.....

.....

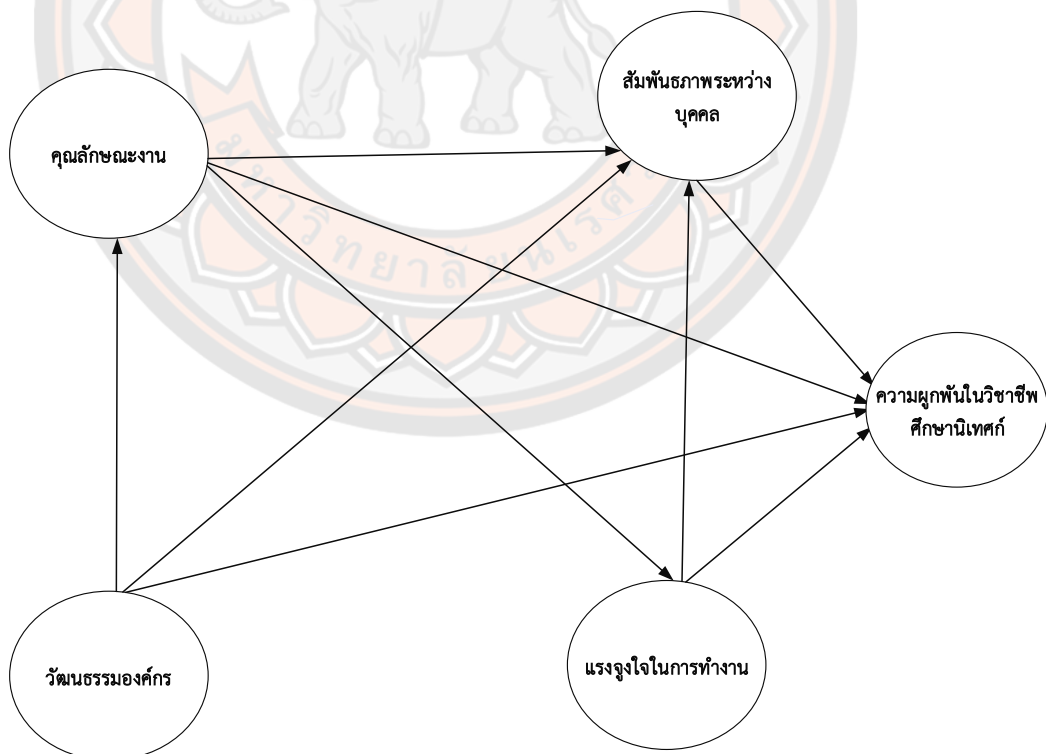


ตอนที่ 3 ความเหมาะสมของเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

คำชี้แจง ขอให้ท่านได้พิจารณาเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยในภาพ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เหมาะสม หรือไม่เหมาะสม และหากมีข้อเสนอแนะอื่นใดเพิ่มเติม โปรดเขียนลงส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะ โดยปัจจัยที่เป็นต้นทางของลูกศรเป็นปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อปัจจัยที่อยู่ด้านหัวลูกศร ดังตัวอย่าง



หมายถึง ปัจจัยคุณลักษณะงานส่งผลต่อปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล



ที่	รายการตรวจสอบ	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยคุณลักษณะงาน		
2	ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน		
3	ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
4	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
5	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล		
6	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
7	ปัจจัยแรงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
8	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล		
9	ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณ

นายอรรถพล ศิริมูล

นิสิตปริญญาโท สาขา ศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนนคร

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี ผศ.ดร.สธิพร เขาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ขอให้ท่านได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด โดยถือเป็นการลับและไม่เกิดผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จำนวน 33 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จำนวน 64 ข้อ
4. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างและเติมข้อมูลลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่าน

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

อรรถพล ศิริมูล

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษานิเทศก์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ (1) 30 – 35 ปี (2) 36 – 40 ปี
 (3) 41 – 45 ปี (4) 45 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา (1) ปริญญาโท (2) ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในสายงานนิเทศการศึกษา (1) 1 – 5 ปี (2) 6 – 10 ปี
 (3) 11 – 15 ปี (4) 16 – 20 ปี
 (5) 21 ปีขึ้นไป
5. วิทยฐานะ (1) ชำนาญการ (2) ชำนาญการพิเศษ
 (3) เชี่ยวชาญ (4) เชี่ยวชาญพิเศษ
 (5) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (6) ศิลปะ
 (7) การงานอาชีพ (8) สุขศึกษาและพลศึกษา

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือการปฏิบัติสอดคล้องกับรายการข้อคำถามมากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือการปฏิบัติสอดคล้องกับรายการข้อคำถามมาก
 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือการปฏิบัติสอดคล้องกับรายการข้อคำถามปานกลาง
 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือการปฏิบัติสอดคล้องกับรายการข้อคำถามน้อย
 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น หรือการปฏิบัติสอดคล้องกับรายการข้อคำถามน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<p>1. องค์ประกอบคุณลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบวิธีการของการเพิ่มคุณค่าของงานนิเทศการศึกษาตามกรอบความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบ ว่างานนั้นมีความสำคัญและต้องใช้ทักษะความสามารถในการออกแบบงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่วัดจากการรับรู้ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่องานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกที่ได้รับ การตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจจากปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานนั้น</p>						
<p>1.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์รับรู้ได้ว่าลักษณะของงานมีความท้าทายต้องอาศัยความรู้ความสามารถ เพิ่มพูนทักษะให้เกิดความชำนาญ นำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</p>						
1	ท่านเชื่อว่างานนิเทศการศึกษาต้องอาศัยความรู้ความสามารถ					
2	ท่านเชื่อว่างานมีความท้าทายเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ทำงานได้อย่างหลากหลาย					
3	ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้า และเพิ่มพูนความสามารถของตน					
<p>1.2 ความชัดเจนของงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน เข้าใจขั้นตอนการทำงานที่ปฏิบัติ กำหนดขั้นตอนการทำงานที่ไม่เน้นรายละเอียดซับซ้อนได้</p>						
4	ท่านปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
5	ท่านรับรู้ว่างานที่ทำมีความเฉพาะเจาะจง					
6	ท่านรับรู้การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่เน้นรายละเอียดซับซ้อน					
<p>1.3 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์สามารถใช้ทักษะการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนดแนวทางปฏิบัติ สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ มุ่งเน้นผลลัพธ์การทำงานโดยใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด</p>						

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ท่านสามารถใช้ทักษะการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ					
8	ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีอิสระ					
9	ท่านใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด					
<p>2. องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์อันเกิดจากการทำงานของศึกษานิเทศก์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในสายงาน เกิดการทำงานที่ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ การติดต่อสื่อสารกันโดยทางกายหรือทางวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนงาน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมาย</p>						
<p>2.1 การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความเชื่อมั่นที่จะแบ่งปันความรู้แก่สมาชิกด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจทุกเรื่อง เป็นที่ปรึกษาเมื่อได้รับการร้องขอจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงส่งเสริมความก้าวหน้าด้วยความเป็นมิตร</p>						
10	ท่านมีความมั่นใจที่จะแบ่งปันความรู้แก่ครูและนักเรียน					
11	ท่านมีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง					
12	ท่านเป็นผู้ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร					
<p>2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์รับรู้ถึงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการทำงาน รับรู้ถึงการยกย่องชมเชยให้กำลังใจจากหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาที่กระตุ้นต่อการทำงานมีแรงผลักดันในการทำงานด้วยการยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ</p>						
13	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานตามศักยภาพ					
14	ท่านรับรู้ถึงการยกย่องชมเชยของหัวหน้างานที่กระตุ้นต่อการทำงาน					
15	ท่านมีแรงผลักดันในการทำงานด้วยการยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ					
<p>3. องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่บุคคลในองค์กรยึดถือปฏิบัติร่วมกันอันเกิดจากการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยน สืบทอดกันมาให้เข้ากับสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อการกำหนดโครงสร้าง พฤติกรรมการทำงานที่บุคคลให้การยอมรับนับถือ</p>						
<p>3.1 การออกแบบงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์สามารถกำหนดขั้นตอน รายละเอียด วิธีการปฏิบัติงานให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในกรอบการทำงานตามวัตถุประสงค์ของงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ และความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>						
16	ท่านสามารถกำหนดรายละเอียดและวิธีปฏิบัติงานได้สัมพันธ์กับภาระงาน					
17	ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงานเพื่อนให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ท่านมีความเข้าใจรอบการทำงานตามวัตถุประสงค์ของงานตามภารกิจของศึกษานิเทศก์และความต้องการของต้นสังกัด					
3.2 ค่านิยมองค์กร หมายถึง ศึกษานิเทศก์ยึดถือพื้นฐานความเชื่อที่หล่อหลอมมาเป็นระบบคุณค่าของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันเป็นรากฐานในการบริหารและความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร						
19	ท่านยึดถือพื้นฐานความเชื่อค่านิยมองค์กรในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
20	ท่านเข้าใจค่านิยมที่สมาชิกยึดถือร่วมกันอันเป็นรากฐานในการทำงาน					
21	ท่านมองเห็นความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร					
3.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความสามารถโน้มน้าวให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกลุ่มงานหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยการยอมรับนับถือความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ใช้ประสบการณ์ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
22	ท่านสามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ทำงานร่วมกันได้เพื่อขับเคลื่อนภารกิจร่วมกัน					
23	ท่านยอมรับนับถือความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
24	ท่านใช้ประสบการณ์ทำงานที่มีร่วมกันกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. องค์กรประกอบแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความอุทิศ ตั้งใจ เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นรางวัลตอบแทน กระตุ้นหรือเป็นสิ่งเร้าในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ศึกษานิเทศก์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำบรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน						
4.1 ความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความปรารถนาส่วนตนอันเกิดจากภายในจิตใจปฏิบัติตามหน้าที่โดยมุ่งผลลัพธ์ในการทำงานตอบสนองต่อสิ่งที่มีอยู่ตามผลลัพธ์จากการทำงานที่ต้องการประสบผลสำเร็จในวิชาชีพศึกษานิเทศก์						
25	ท่านมีความปรารถนาอันเกิดจากภายในจิตใจของตน					
26	ท่านปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์โดยมุ่งผลลัพธ์ในการทำงาน					
27	ท่านมีความต้องการส่วนตนที่จะต้องประสบผลสำเร็จในวิชาชีพศึกษานิเทศก์					
4.2 การปรับพฤติกรรม หมายถึง ความพยายามปรับเปลี่ยนตนของศึกษานิเทศก์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ อันเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อเป้าหมายการทำงาน						

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	ท่านมุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเป้าหมายในการทำงาน					
29	ท่านใช้แรงผลักดันของตนเองทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จทางวิชาชีพ					
30	ท่านมีความพยายามปรับปรุงการทำงานอันเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลที่มีต่อเป้าหมายการทำงาน					
4.3 การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตสู่ผลลัพธ์จากทำงานของศึกษานิเทศก์ อันเกิดจากแรงผลักดันที่ทำให้มีพลังจากความต้องการส่วนบุคคลและแรงผลักดันเป็นที่ตั้งสู่การกำหนดอนาคตการทำงาน						
31	ท่านสามารถกำหนดภาพอนาคตสู่ผลลัพธ์การทำงาน					
32	ท่านใช้แรงผลักดันของตนเองจนเกิดพลังจากความต้องการส่วนบุคคล					
33	ท่านใช้แรงผลักดันเป็นที่ตั้งสู่การกำหนดอนาคตการทำงาน					

ตอนที่ 3 องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<p>องค์ประกอบที่ 1 ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ หมายถึง ความต้องการอย่างแรงกล้าของศึกษานิเทศก์ที่จะอยู่ในวิชาชีพ ด้วยการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากต้องออกจากวิชาชีพ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพศึกษานิเทศก์อย่างเหนียวแน่นและมั่นคง แสดงออกด้วยการเป็นสมาชิกที่ดี ซินชมรักศรัทธา ยอมรับค่านิยม เป้าหมายของวิชาชีพเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เห็นความสำคัญ รักษาชื่อเสียง ยกย่องเชิดชูวิชาชีพด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามบทบาทหน้าที่และมาตรฐานทางวิชาชีพ การรับรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่ในวิชาชีพ จนไม่ยอมย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน</p>					
34	ท่านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ					
35	ท่านรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากต้องออกจากวิชาชีพ					
36	ท่านต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในวิชาชีพ					
37	ท่านรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหนียวแน่น					
38	ท่านแสดงออกถึงวิชาชีพที่ดำรงอยู่นั้นสำคัญและ ทำทนาย					
39	ท่านรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร					
40	ท่านแสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพและเต็มใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ					
41	ท่านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของหน่วยงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต					
42	ท่านยอมรับเกี่ยวกับงานในวิชาชีพเป้าหมายและการจัดการงานวิชาชีพของตน					
43	ท่านยอมรับและให้ความสำคัญที่บุคคลมีต่ออาชีพ					
44	ท่านมีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ					
45	ท่านรับรู้ว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
46	ท่านมองเห็นว่างานศึกษานิเทศก์นั้นเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต					
47	ท่านรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ในวิชาชีพ					
48	ท่านรักและภูมิใจในวิชาชีพ					
49	ท่านไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<p>องค์ประกอบที่ 2 การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก หมายถึง ศึกษานิเทศก์ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจอยู่กับงาน ด้วยการให้ความสนใจ เอาใจใส่รับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ มองเห็นว่างานนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ทำงานนั้นด้วยเห็นว่าคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ มีแรงกระตุ้นต่อการทำงาน ไม่อยากละทิ้งออกจากวิชาชีพที่ทำอยู่ มีใจรักในงานนิเทศการศึกษาด้วยการให้ความสำคัญมากกว่าเรื่องอื่น ๆ</p>						
50	ท่านคิดและมุ่งมั่นอยู่กับการทำงานมากกว่าสิ่งใด					
51	ท่านให้ความสนใจ เอาใจใส่กับงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่					
52	ท่านเห็นว่างานของตนมีความสำคัญและมีคุณค่า					
53	ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้					
54	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านนั้นคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน					
55	ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
56	ท่านรู้สึกมีแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน					
57	ท่านไม่ต้องการละทิ้งจากวิชาชีพที่ทำอยู่					
58	ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
59	ท่านมีความรักในงานนิเทศการศึกษา					
60	ท่านให้ความสำคัญกับงานนิเทศศึกษามากกว่าเรื่องอื่นๆ					
<p>องค์ประกอบที่ 3 การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ หมายถึง ศึกษานิเทศก์ดำเนินชีวิตด้วยความเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพ ตามมาตรฐานทางวิชาชีพ เห็นคุณค่าและชื่นชม มีเจตคติ ค่านิยม ศรัทธา แสดงออกมาจากใจอย่างชัดเจนว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและมีคุณค่า ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ แบบแผน ศีลธรรมอันดีอย่างเสมอต้นเสมอปลาย รวมถึงกฎเกณฑ์คำสั่งของผู้บังคับบัญชาและข้อตกลงขององค์กร ยกย่องเชิดชูผู้มีผลงานในวิชาชีพด้วยความเต็มใจ รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนครูด้วยความตั้งใจและอดทน</p>						
61	ท่านยกย่องและเชิดชูผู้มีผลงานในวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสนับสนุนการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น					
62	ท่านประพฤติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตในการประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์					
63	ท่านมีความพยายามและอดทนในการส่งเสริมสนับสนุนครู					
64	ท่านปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในวิชาชีพ					
65	ท่านตั้งเป้าหมายทางวิชาชีพ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
66	ท่านรับรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของคนที่อยู่หรือควรอยู่ในวิชาชีพ					
67	ท่านมีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
68	ท่านแสดงความชื่นชม เห็นคุณค่าของวิชาชีพอย่างเหมาะสม					
69	ท่านมีเจตคติ ค่านิยม ศรัทธาในวิชาชีพและแสดงออก มาจากใจอย่างชัดเจนว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นอาชีพที่มีคุณค่า					
70	ท่านประพฤติ ปฏิบัติตน ตามระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความเต็มใจและเห็นคุณค่าอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
71	ท่านปฏิบัติตามวินัย ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
72	ท่านยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงาน					
73	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา กฎระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อตกลงขององค์กรในการปฏิบัติงาน					
74	ท่านปฏิบัติตามศีลธรรมอันดี ตามหลักศาสนา ในการประกอบวิชาชีพ					
องค์ประกอบที่ 4 การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมกิจกรรมของสมาชิกทางวิชาชีพด้วยการแบ่งปันความรู้ กิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รู้สึกสนใจใส่ใจกับงานด้านการนิเทศ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน นำเทคนิคนวัตกรรมมาใช้พัฒนาตนเองและเชื่อว่างานนิเทศการศึกษาจะเป็นภาพลักษณ์ของตนที่ให้กับคนอื่นได้รับรู้						
75	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางวิชาชีพ					
76	ท่านรู้สึกสนใจการปฏิบัติงานด้านการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
77	ท่านใส่ใจกับการปฏิบัติงานด้านการนิเทศเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
78	ท่านมีความเชื่อว่างานนั้นจะเป็นภาพลักษณ์ของตนที่แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้					
79	ท่านเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม					
80	ท่านนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพติดตามข้อมูลข่าวสารการพัฒนาวิชาชีพเสมอ					
81	ท่านแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพทุกครั้งเมื่อมีโอกาส					
82	ท่านเข้าร่วมสัมมนาเรียนรู้ กิจกรรมวิชาการ และเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 5 การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย หมายถึง ศึกษานิเทศก์เต็มใจปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา มีพลังในการทำงาน ทุ่มเทกำลังกายและใจ มีจิตใจที่มุ่งมั่น แสดงออกด้วยความพยายามอย่างเต็มที่ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำให้ความร่วมมือสนับสนุนเครือข่ายทางวิชาชีพ วิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบปฏิบัติตามภารกิจของงานอย่างเต็มที่						
83	ท่านวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ					
84	ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายวิชาชีพ					
85	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย					
86	ท่านตั้งใจทุ่มเทพลังในระดับสูง มีความยืดหยุ่นตัว					
87	ท่านอุทิศทุ่มเทกำลังกายกำลังใจด้านการนิเทศการศึกษา					
88	ท่านมีจิตใจมุ่งมั่นกับงานศึกษานิเทศก์					
89	ท่านแสดงออกถึงพลังกายและใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษา					
90	ท่านแสดงออกในลักษณะของการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการนิเทศการศึกษา					
91	ท่านมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ					
92	ท่านปฏิบัติตามภารกิจขององค์การ มาตรฐานวิชาชีพอย่างเต็มที่					
องค์ประกอบที่ 6 ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความเต็มใจใช้ความพยายามในการเผชิญหน้ากับปัญหา ความผิดพลาดและความยากลำบากที่เกิดขึ้น แสดงออกด้วยความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ยินดีและตั้งใจทำงานด้วยความรู้ความสามารถและมีความกระตือรือร้นในการประกอบวิชาชีพ						
93	ท่านเต็มใจใช้ความพยายามเผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้น					
94	ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน					
95	ท่านแสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกับงานนิเทศการศึกษา					
96	ท่านยินดีและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถที่จะใช้กำลังกายและความรู้					
97	ท่านมีความกระตือรือร้นในการประกอบวิชาชีพ					

ขอขอบพระคุณ

นายอรรถพล ศิริมูล

นิสิตปริญญาโท ศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการนิเทศการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

เอกสารประกอบการสัมมนา เพื่อการแสดงความคิดเห็นในการนำผลการวิจัย
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ประโยชน์



การสัมมนาเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการวิจัย
ในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต
ของ
นายอรรถพล ศิริมูล

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย

วัตถุประสงค์

ในการสัมมนาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะในการรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาศึกษานิเทศก์ ในการสัมมนาครั้งนี้ อาศัยข้อมูลข้อสรุปที่เป็นผลจากการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้ให้สัมภาษณ์ในการแสดงความคิดเห็น

องค์ประกอบของเอกสาร องค์ประกอบของเอกสารประกอบด้วย

1. ข้อมูลสร้างความเข้าใจในพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับงานวิจัย
2. ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับผลการวิจัย เพื่อการนำไปสู่การกำหนดประเด็นคำถาม การให้ข้อเสนอความคิดเห็น
3. ประเด็นการสัมมนาเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อมูลสร้างความเข้าใจในพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะคือ

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขอบเขตและขั้นตอนการดำเนินการ มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา: ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำการศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) และศึกษาปัจจัยจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 430 คน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา: องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา: ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อนำข้อมูลไปยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล: กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา: ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา: ในขั้นตอนนี้เป็นการยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิจาก

ขั้นตอนที่ 1 แล้วตรวจสอบรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมมากขึ้น มีรายละเอียดต่อไปนี้

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล: แหล่งข้อมูลที่ใช้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบการแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการประกอบด้วย แนวคิดความผูกพัน แนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 625 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา: เป็นการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่มีความโดดเด่นหรือมีอิทธิพลสูงต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 มาศึกษาเพื่อให้เข้าใจว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์มีความสัมพันธ์กันในแง่ภูมิใด

จากการนำผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์มาต่อยอดด้วยการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและทำการสังเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสอดคล้องของข้อมูล ซึ่งจะทำให้ได้องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับสร้างเป็นแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา: แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**แบบสัมภาษณ์ เพื่อการแสดงความคิดเห็นในการนำผลการวิจัย
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ประโยชน์**

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

1.ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

.....

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน.....

หมายเลขโทรศัพท์

เรื่องที่สัมภาษณ์ : แนวทางการพัฒนาความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

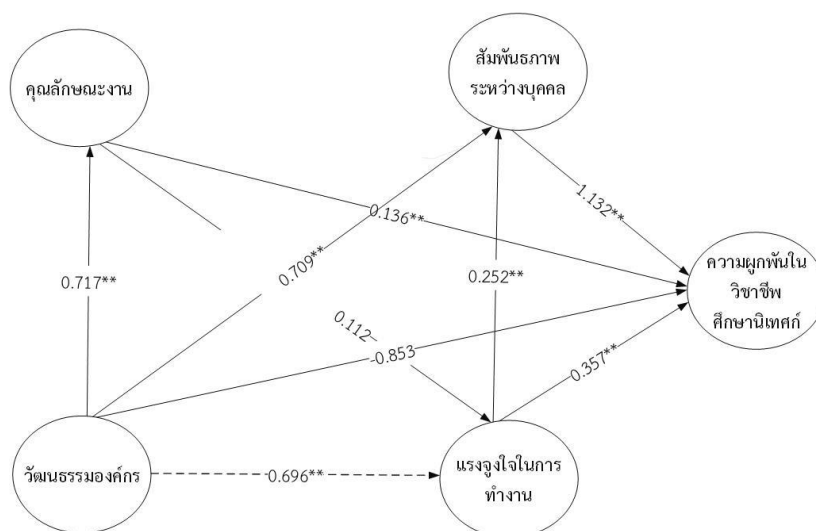
1.ผู้สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.สถานที่.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์สามารถเสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยขอให้ท่านพิจารณารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้



ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลทางตรง อิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ มีรายละเอียด ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรงที่มีน้ำหนักมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ
 - 1.1 เส้นอิทธิพลจากแรงจูงใจในการทำงานไปความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าเท่ากับ 0.357
 - 1.2 เส้นอิทธิพลจากคุณลักษณะงานไปความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าเท่ากับ 0.136
2. อิทธิพลรวมที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ
 - 2.1 เส้นอิทธิพลจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าเท่ากับ 1.132
 - 2.2 เส้นอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรไปความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าเท่ากับ 0.709
 - 2.3 เส้นอิทธิพลจากแรงจูงใจในการทำงานไปความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าเท่ากับ 0.688
3. อิทธิพลทางอ้อมที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ
 - 3.1 เส้นอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรส่งผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปยังความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าเท่ากับ 0.930
 - 3.2 เส้นอิทธิพลจากแรงจูงใจในการทำงานส่งผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปยังความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าเท่ากับ 0.331

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

3. ปัจจัยลักษณะงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปรดังนี้
 - 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความชัดเจนของงาน และ 3) ประสิทธิภาพของงาน
4. ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ดังนี้
 - 1) การเต็มใจให้ความช่วยเหลือ และ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปรดังนี้
 - 1) การออกแบบงาน 2) ค่านิยมองค์กร 3) และการทำงานเป็นทีม
6. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปรดังนี้
 - 1) ความต้องการส่วนบุคคล 2) การปรับพฤติกรรม และ 3) การมีเป้าหมายที่รับรู้ได้

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่า ควรจะมีแนวทางที่จะส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร จึงจะทำให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพ

.....

.....
2. ท่านคิดว่า ควรจะมีแนวทางออกแบบคุณลักษณะของงานที่มอบหมายแก่ศึกษานิเทศก์ให้มีความเหมาะสมอย่างไร จึงจะทำให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพ

.....

.....
3. ท่านคิดว่า การเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงานของศึกษานิเทศก์ ควรจะส่งเสริมหรือมีแนวทางอย่างไร ที่จะทำให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพ

.....

.....
4. ท่านคิดว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในที่ทำงาน ควรจะส่งเสริมหรือมีแนวทางอย่างไร เพื่อให้ศึกษานิเทศก์เกิดความผูกพันในวิชาชีพ

.....

.....
5. ท่านคิดว่า ควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานของศึกษานิเทศก์ จนทำให้ศึกษานิเทศก์เกิดความผูกพันในวิชาชีพ

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่า การที่จะทำให้ศึกษานิเทศก์มีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพ
ระหว่างบุคคลในองค์กรควรกำหนดอย่างไร เพื่อให้ศึกษานิเทศก์เกิดความผูกพันในวิชาชีพ

.....

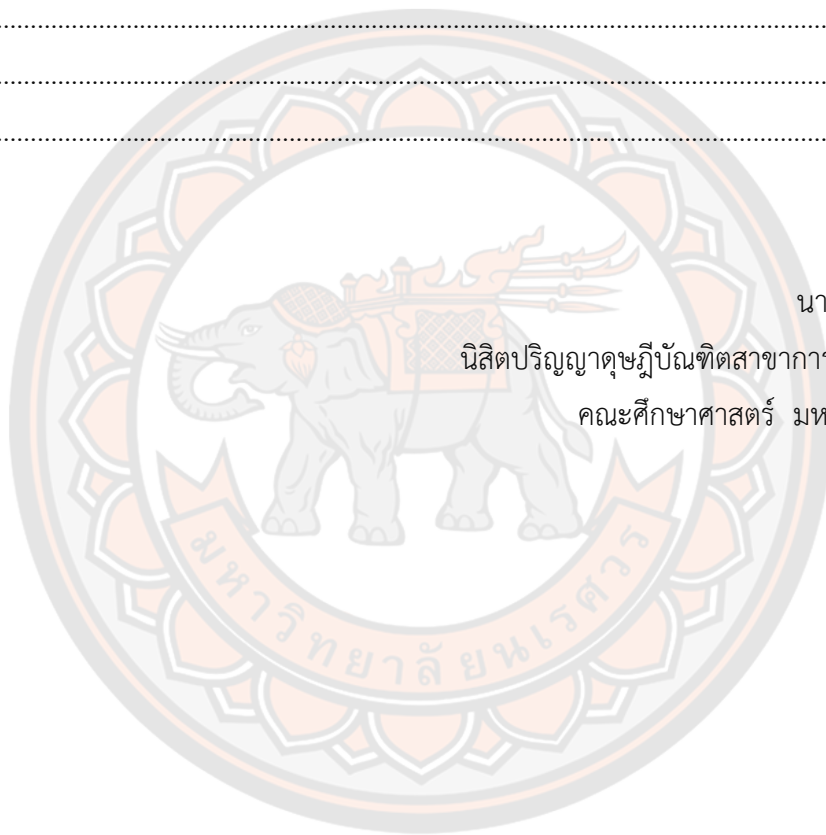
.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณ
นายอรรถพล ศิริมูล
นิสิตปริญญาโทชั้นบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ค ผลการหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 61 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพ
ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
1	1	0	1	1	1	0.80	27	1	1	0	1	1	0.80
2	0	1	1	1	1	0.80	28	1	1	1	1	0	0.80
3	1	1	1	1	1	1.00	29	1	0	1	1	1	0.80
4	1	1	1	0	1	0.80	30	1	0	1	1	1	0.80
5	1	1	0	1	1	0.80	31	0	1	1	1	1	0.80
6	1	1	1	1	0	0.80	32	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1.00	33	1	1	1	0	1	0.80
8	1	1	1	0	1	0.80	34	1	1	0	1	1	0.80
9	1	0	1	1	1	0.80	35	1	1	1	1	0	0.80
10	1	1	1	1	0	0.80	36	1	1	1	1	1	1.00
11	0	1	1	1	0	0.60	37	1	1	1	0	1	0.80
12	1	1	1	1	1	1.00	38	1	0	1	1	1	0.80
13	1	1	0	1	1	0.80	39	1	1	1	1	0	0.80
14	1	1	1	0	1	0.80	40	1	1	1	1	1	1.00
15	1	0	1	1	1	0.80	41	1	1	1	0	1	0.80
16	1	1	1	1	1	1.00	42	1	0	1	1	1	0.80
17	1	0	1	1	1	0.80	43	1	1	1	1	0	0.80
18	1	1	1	0	1	0.80	44	0	1	1	1	0	0.60
19	0	1	1	1	1	0.80	45	1	1	1	1	1	1.00
20	1	1	1	0	1	0.80	46	1	1	0	1	1	0.80
21	1	1	1	1	1	1.00	47	1	1	1	0	1	0.80
22	1	1	1	0	1	0.80	48	1	0	1	1	1	0.80
23	1	0	1	1	1	0.80	49	1	1	1	1	1	1.00
24	1	1	1	1	1	1.00	50	1	0	1	1	1	0.80
25	1	1	1	1	1	1.00	51	1	1	1	0	1	0.80
26	1	0	1	1	1	0.80	52	0	1	1	1	1	0.80

ข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
53	1	1	1	0	1	0.80	71	1	0	0	1	1	0.40
54	1	1	0	1	1	0.80	72	1	1	1	0	1	0.80
55	1	1	1	1	0	0.80	73	1	0	1	1	1	0.80
56	1	1	1	1	1	1.00	74	0	1	1	1	1	0.80
57	1	1	1	0	1	0.80	75	1	1	1	1	1	1.00
58	1	0	1	1	1	0.80	76	1	1	1	0	1	0.80
59	1	1	1	1	0	0.80	77	1	1	0	1	1	0.80
60	0	1	1	1	0	0.60	78	1	1	1	1	0	0.80
61	1	1	0	1	1	0.80	79	1	1	1	1	1	1.00
62	1	1	1	1	0	0.80	80	1	1	1	0	1	0.80
63	1	0	1	1	1	0.80	81	1	0	1	1	1	0.80
64	1	0	1	1	1	0.80	82	1	1	1	1	0	0.80
65	0	1	1	1	1	0.80	83	1	1	1	1	1	1.00
66	1	1	1	1	1	1.00	84	0	1	1	1	1	0.80
67	1	0	1	0	1	0.40	85	1	1	1	1	1	1.00
68	1	1	1	1	0	0.80	86	1	1	1	0	1	0.80
69	0	1	1	1	0	0.60							
70	0	1	1	1	1	0.80							

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.983	.984	84

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.608	4.267	4.900	.633	1.148	.020	84

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	382.70	1072.91	.57	.98
x2	382.77	1083.36	.43	.98
x3	382.60	1077.35	.58	.98
x4	382.77	1070.05	.64	.98
x5	382.57	1078.32	.55	.98
x6	382.73	1069.86	.64	.98
x7	382.50	1078.81	.59	.98
x8	382.70	1080.08	.43	.98
x9	382.70	1072.36	.62	.98
x10	382.57	1077.63	.53	.98
x11	382.50	1079.29	.53	.98
x12	382.53	1069.50	.75	.98
x13	382.53	1080.53	.47	.98
x14	382.40	1091.35	.33	.98
x15	382.37	1080.31	.53	.98
x16	382.20	1097.75	.23	.98

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x17	382.23	1086.32	.47	.98
x18	382.37	1077.34	.72	.98
x19	382.20	1092.86	.42	.98
x20	382.17	1096.63	.30	.98
x21	382.20	1089.34	.57	.98
x22	382.47	1076.67	.65	.98
x23	382.50	1070.74	.73	.98
x24	382.20	1087.96	.62	.98
x25	382.37	1073.34	.75	.98
x26	382.47	1083.02	.54	.98
x27	382.43	1065.36	.86	.98
x28	382.37	1081.34	.70	.98
x29	382.40	1082.18	.52	.98
x30	382.20	1087.48	.64	.98
x31	382.13	1092.95	.52	.98
x32	382.17	1091.80	.51	.98
x33	382.47	1068.81	.77	.98
x34	382.27	1090.75	.45	.98
x35	382.30	1084.70	.63	.98
x36	382.47	1085.09	.55	.98
x37	382.47	1082.53	.63	.98
x38	382.50	1085.71	.47	.98
x39	382.43	1087.63	.42	.98
x40	382.30	1080.98	.76	.98
x41	382.33	1081.26	.72	.98
x42	382.30	1073.60	.78	.98
x43	382.47	1075.77	.74	.98
x44	382.43	1076.94	.71	.98
x45	382.37	1072.86	.85	.98
x46	382.30	1078.77	.83	.98
x47	382.43	1076.12	.74	.98

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x48	382.40	1081.42	.68	.98
x49	382.37	1075.34	.78	.98
x50	382.40	1077.77	.63	.98
x51	382.33	1081.40	.62	.98
x52	382.40	1075.21	.77	.98
x53	382.33	1075.68	.79	.98
x54	382.37	1074.03	.82	.98
x55	382.30	1073.94	.86	.98
x56	382.47	1067.84	.80	.98
x57	382.53	1068.19	.78	.98
x58	382.43	1076.74	.60	.98
x59	382.43	1073.36	.73	.98
x60	382.53	1064.81	.80	.98
x61	382.40	1079.08	.66	.98
x62	382.47	1065.98	.84	.98
x63	382.50	1077.50	.62	.98
x64	382.50	1071.09	.72	.98
x65	382.43	1070.53	.74	.98
x66	382.37	1074.31	.73	.98
x67	382.33	1076.23	.69	.98
x68	382.37	1071.21	.74	.98
x69	382.47	1069.22	.76	.98
x70	382.47	1070.53	.73	.98
x71	382.37	1077.55	.65	.98
x72	382.33	1078.92	.69	.98
x73	382.73	1068.00	.61	.98
x74	382.73	1065.10	.66	.98
x75	382.57	1087.08	.36	.98
x76	382.30	1074.22	.85	.98
x77	382.30	1074.22	.85	.98
x78	382.40	1079.08	.60	.98

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x79	382.53	1081.57	.38	.98
x80	382.43	1071.01	.79	.98
x81	382.37	1086.59	.53	.98
x82	382.37	1066.93	.84	.98
x83	382.47	1061.98	.81	.98
x84	382.43	1068.19	.86	.98



ตาราง 62 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
1	1	1	1	0	1	0.80	28	1	1	0	1	1	0.80
2	1	0	1	1	1	0.80	29	1	1	1	1	0	0.80
3	1	1	1	1	1	1.00	30	1	1	1	1	1	1.00
4	1	0	1	1	1	0.80	31	1	1	1	0	1	0.80
5	1	1	1	0	1	0.80	32	1	0	1	1	1	0.80
6	0	1	1	1	1	0.80	33	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	0	1	0.80	34	1	1	1	0	1	0.80
8	1	0	1	1	1	0.80	35	1	0	1	1	1	0.80
9	0	1	1	1	1	0.80	36	1	1	1	1	0	0.80
10	1	1	1	1	1	1.00	37	0	1	1	1	0	0.60
11	1	1	1	0	1	0.80	38	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	0	1	1	0.80	39	1	1	0	1	1	0.80
13	1	1	1	1	0	0.80	40	1	1	1	0	1	0.80
14	1	1	1	1	1	1.00	41	1	0	1	1	1	0.80
15	1	1	1	0	1	0.80	42	1	1	0	1	1	0.80
16	1	0	1	1	1	0.80	43	1	1	1	1	0	0.80
17	1	1	1	1	0	0.80	44	1	0	1	1	1	0.80
18	0	1	1	1	0	0.60	45	1	0	1	1	1	0.80
19	1	1	1	1	1	1.00	46	0	1	1	1	1	0.80
20	1	1	0	1	1	0.80	47	1	1	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1.00	48	1	1	1	0	1	0.80
22	1	1	1	0	1	0.80	49	1	1	0	1	1	0.80
23	1	0	1	1	1	0.80	50	1	1	1	1	0	0.80
24	1	1	1	1	1	1.00	51	1	1	1	1	1	1.00
25	1	1	1	1	1	1.00	52	1	1	1	0	1	0.80
26	1	0	1	1	1	0.80	53	0	1	1	1	1	0.80
27	0	1	1	1	1	0.80	54	1	1	1	0	1	0.80

ข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
54	1	1	1	1	0	0.80	83	1	0	1	1	1	0.80
55	0	1	1	1	0	0.60	84	0	1	1	1	1	0.80
56	1	1	1	0	1	0.80	85	1	1	1	1	1	1.00
57	1	1	0	1	1	0.80	86	1	1	1	0	1	0.80
58	1	1	1	1	0	0.80	87	1	1	0	1	1	0.80
59	1	1	1	1	1	1.00	88	1	1	1	1	0	0.80
60	1	1	1	0	1	0.80	89	1	1	1	1	1	1.00
61	1	0	1	1	1	0.80	90	1	1	1	0	1	0.80
62	1	1	1	1	0	0.80	91	1	0	1	1	1	0.80
63	0	1	1	1	0	0.60	92	1	1	1	1	0	0.80
64	1	1	0	1	1	0.80	93	1	1	1	1	1	1.00
65	1	1	1	1	0	0.80	94	0	1	1	1	1	0.80
66	1	0	1	1	1	0.80	95	1	1	1	1	1	1.00
67	1	0	1	1	1	0.80	96	1	1	1	0	1	0.80
68	0	1	1	1	1	0.80	97	1	1	1	1	0	0.80
69	1	1	1	1	1	1.00							
70	1	0	1	1	1	0.80							
71	1	0	1	1	1	0.80							
72	1	1	1	1	0	0.80							
73	0	1	1	1	0	0.60							
74	1	1	0	1	1	0.80							
75	1	1	1	1	0	0.80							
76	1	0	1	1	1	0.80							
77	1	1	1	0	1	0.80							
78	1	0	1	1	1	0.80							
79	1	1	1	1	0	0.80							
80	0	1	1	1	0	0.60							
81	1	1	1	1	1	1.00							
82	1	1	1	0	1	0.80							

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ปัจจัยคุณลักษณะงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	34.58	17.25	.35	.78
x2	34.85	16.20	.38	.77
x3	35.39	13.31	.50	.76
x4	34.64	16.49	.51	.76
x5	35.09	15.96	.36	.77
x6	35.33	14.23	.57	.74
x7	34.94	13.81	.67	.73
x8	35.76	13.00	.58	.74
x9	35.06	15.87	.40	.77

ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x10	23.03	9.34	.60	.86
x11	23.00	9.38	.62	.86
x12	23.06	9.25	.60	.86
x13	23.21	7.30	.75	.83
x14	23.42	6.63	.80	.82
x15	23.36	6.61	.80	.82

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x16	35.97	20.34	.73	.91
x17	35.85	19.26	.85	.90
x18	35.73	21.02	.66	.91
x19	35.88	18.86	.80	.90
x20	35.82	18.97	.90	.90
x21	35.97	17.59	.67	.92
x22	36.06	19.56	.67	.91
x23	35.64	21.11	.60	.92
x24	35.76	20.50	.68	.91

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x25	37.33	12.85	.43	.92
x26	36.97	13.34	.79	.89
x27	37.12	13.48	.60	.90
x28	37.09	13.15	.71	.89
x29	37.18	12.40	.78	.88
x30	37.09	12.84	.71	.89

x31	37.27	12.52	.73	.89
x32	37.21	12.73	.77	.88
x33	37.27	12.52	.73	.89

ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.994	64

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x34	290.59	2142.12	.73	.99
b35	290.53	2151.16	.63	.99
b36	290.41	2139.09	.79	.99
b37	290.34	2144.49	.79	.99
b38	290.38	2147.73	.85	.99
b39	290.56	2141.35	.72	.99
b40	290.25	2148.00	.90	.99
b41	290.56	2142.25	.73	.99
b42	290.31	2149.96	.86	.99
b43	290.19	2147.71	.92	.99
b44	290.19	2143.71	.93	.99
b45	290.25	2144.00	.91	.99
b46	290.38	2137.15	.79	.99
b47	290.19	2145.32	.95	.99
b48	290.25	2140.06	.79	.99

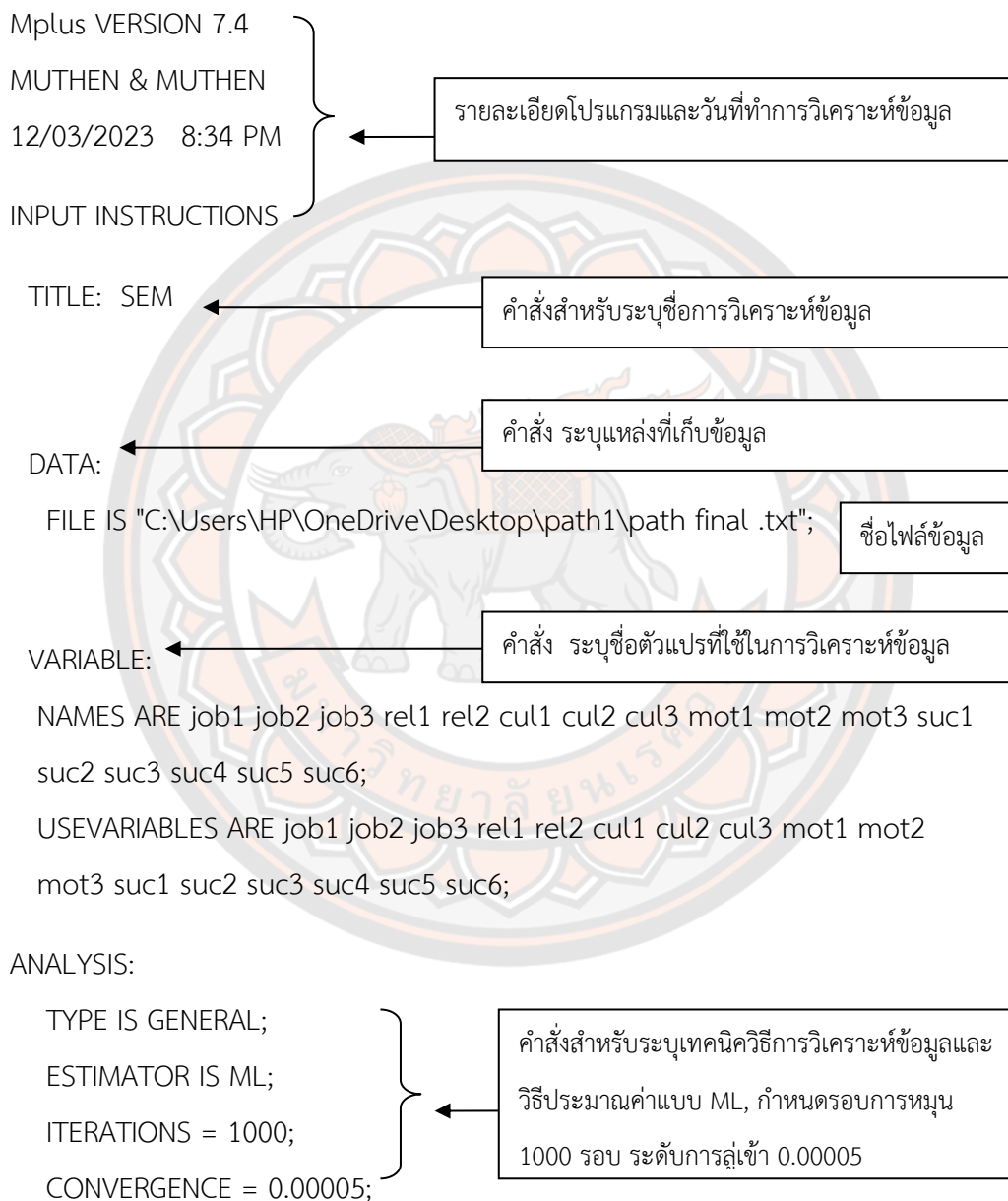
b49	290.78	2136.31	.62	.99
b50	290.50	2143.87	.80	.99
b51	290.13	2147.47	.94	.99
b52	290.19	2148.03	.91	.99
b53	290.22	2144.95	.95	.99
b54	290.25	2149.68	.88	.99
b55	290.16	2146.59	.94	.99
b56	290.38	2142.63	.92	.99
b57	290.34	2142.81	.73	.99
b58	290.34	2140.23	.78	.99
b59	290.31	2139.38	.79	.99
b60	290.44	2140.71	.75	.99
b61	290.22	2149.85	.84	.99
b62	290.25	2148.13	.90	.99
b63	290.25	2147.48	.91	.99
b64	290.16	2146.33	.95	.99
b65	290.28	2150.53	.82	.99
b66	290.28	2144.21	.86	.99
b67	290.19	2148.61	.91	.99
b68	290.22	2147.02	.84	.99
b69	290.16	2150.14	.89	.99
b70	290.16	2146.46	.95	.99
b71	290.13	2147.60	.94	.99
b72	290.16	2146.46	.95	.99
b73	290.09	2148.47	.94	.99
b74	290.09	2148.47	.94	.99
b75	290.47	2153.10	.61	.99
b76	290.28	2145.05	.89	.99
b77	290.25	2145.81	.88	.99
b78	290.19	2147.51	.92	.99

b79	290.19	2147.90	.92	.99
b80	290.22	2147.98	.91	.99
b81	290.25	2146.19	.92	.99
b82	290.22	2148.43	.86	.99
b83	290.38	2148.31	.84	.99
b84	290.19	2151.64	.86	.99
b85	290.16	2149.68	.90	.99
b86	290.19	2146.67	.93	.99
b87	290.25	2151.35	.85	.99
b88	290.13	2147.60	.94	.99
b89	290.22	2145.79	.94	.99
b90	290.19	2147.58	.87	.99
b91	290.25	2149.81	.87	.99
b92	290.16	2148.85	.91	.99
b93	290.22	2147.40	.87	.99
b94	290.19	2147.71	.87	.99
b95	290.25	2149.03	.84	.99
b96	290.09	2147.89	.90	.99
b97	290.19	2145.19	.91	.99

ภาคผนวก ง ตัวอย่างการเขียนคำสั่งที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หมายเหตุ: นำเสนอเฉพาะส่วนสำคัญที่ใช้ในการแปลผล

การเขียนคำสั่งสำหรับการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง



MODEL:

```

job by    job1 job2 job3;
rel by    rel1 rel2;
cul by    cul1 cul2 cul3;
mot by    mot1 mot2 mot3;
suc by    suc1 suc2 suc3 suc4 suc5 suc6;
suc on    rel job cul mot;
job on    cul;
rel on    cul mot;
mot on    job cul;
MODEL INDIRECT: suc IND job; suc IND cul; suc
IND mot; suc IND rel;

```

คำสั่งสำหรับการวิเคราะห์

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

SEM

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	625
Number of dependent variables	17
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	5

ตัวแปรสังเกตได้

Observed dependent variables

Continuous

JOB1	JOB2	JOB3	REL1	REL2	CUL1
CUL2	CUL3	MOT1	MOT2	MOT3	SUC1
SUC2	SUC3	SUC4	SUC5	SUC6	

ตัวแปรแฝง

Continuous latent variables

JOB REL CUL MOT SUC

Estimator ML

Information matrix OBSERVED

Maximum number of iterations 1000

Convergence criterion 0.500D-04

Maximum number of steepest descent iterations 20

Input data file(s)

C:\Users\HP\OneDrive\Desktop\path1\path final .txt

Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

ค่าสถิติพื้นฐานสำหรับการพิจารณาตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

SAMPLE STATISTICS

Means

	JOB1	JOB2	JOB3	REL1	REL2
1	4.664	4.545	4.468	4.830	4.654

Means

	CUL1	CUL2	CUL3	MOT1	MOT2
1	4.562	4.560	4.572	4.742	4.785

Means

	MOT3	SUC1	SUC2	SUC3	SUC4
1	4.628	4.642	4.691	4.790	4.705

Means

	SUC5	SUC6
1	4.727	4.723

Correlations

เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

	JOB1	JOB2	JOB3	REL1	REL2
JOB1	1.000				
JOB2	0.508	1.000			

JOB3	0.455	0.493	1.000		
REL1	0.392	0.379	0.475	1.000	
REL2	0.413	0.418	0.692	0.538	1.000
CUL1	0.446	0.363	0.500	0.440	0.570
CUL2	0.393	0.259	0.346	0.292	0.447
CUL3	0.522	0.304	0.529	0.482	0.602
MOT1	0.550	0.333	0.453	0.515	0.529
MOT2	0.416	0.340	0.460	0.511	0.532
MOT3	0.392	0.339	0.406	0.370	0.373
SUC1	0.524	0.387	0.497	0.585	0.571
SUC2	0.524	0.384	0.475	0.613	0.564
SUC3	0.459	0.351	0.412	0.665	0.465
SUC4	0.452	0.326	0.360	0.545	0.430
SUC5	0.472	0.373	0.387	0.624	0.444
SUC6	0.416	0.356	0.388	0.615	0.437
	CUL1	CUL2	CUL3	MOT1	MOT2
CUL1	1.000				
CUL2	0.589	1.000			
CUL3	0.720	0.667	1.000		
MOT1	0.578	0.517	0.608	1.000	
MOT2	0.519	0.445	0.534	0.734	1.000
MOT3	0.572	0.436	0.528	0.617	0.708
SUC1	0.591	0.524	0.576	0.708	0.638
SUC2	0.574	0.446	0.556	0.691	0.612
SUC3	0.556	0.476	0.539	0.668	0.689
SUC4	0.576	0.464	0.506	0.631	0.685
SUC5	0.606	0.442	0.525	0.638	0.656
SUC6	0.629	0.409	0.499	0.592	0.614

Correlations

	MOT3	SUC1	SUC2	SUC3	SUC4
MOT3	1.000				
SUC1	0.538	1.000			
SUC2	0.521	0.903	1.000		
SUC3	0.534	0.845	0.826	1.000	
SUC4	0.572	0.764	0.753	0.846	1.000
SUC5	0.592	0.787	0.827	0.856	0.844
SUC6	0.546	0.739	0.778	0.817	0.809

	SUC5	SUC6
SUC5	1.000	
SUC6	0.929	1.000

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

ค่าพิจารณาความสอดคล้อง
กลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูล
เชิงประจักษ์

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 60

ค่าพารามิเตอร์ก่อนการปรับ
โมเดล

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 123

ค่าพารามิเตอร์สำหรับการ
ประมาณค่า

Loglikelihood

H0 Value -1985.154

H1 Value -1956.466

Information Criteria

Akaike (AIC)	4216.307
Bayesian (BIC)	4762.151
Sample-Size Adjusted BIC	4371.643
$(n^* = (n + 2) / 24)$	

Chi-Square Test of Model Fit

Value	57.375
Degrees of Freedom	47
P-Value	0.1428

ค่า $\chi^2 / df = 1.22$

ค่า p-value

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.019
90 Percent C.I.	0.000 0.034
Probability RMSEA \leq .05	1.000

ค่า RMSE

CFI/TLI

CFI	0.999
TLI	0.997

ค่า CFI

ค่า TLI

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	10159.761
Degrees of Freedom	136
P-Value	0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.021
-------	-------

ค่า SRMR

MODEL RESULTS

ค่าการประมาณค่าพารามิเตอร์

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
JOB	BY				
	JOB1	1.000	0.000	999.000	999.000
	JOB2	0.919	0.077	11.960	0.000
	JOB3	1.223	0.080	15.379	0.000
REL	BY				
	REL1	1.000	0.000	999.000	999.000
	REL2	1.512	0.090	16.836	0.000
CUL	BY				
	CUL1	1.000	0.000	999.000	999.000
	CUL2	0.977	0.055	17.723	0.000
	CUL3	0.891	0.038	23.145	0.000
MOT	BY				
	MOT1	1.000	0.000	999.000	999.000
	MOT2	1.029	0.042	24.423	0.000
	MOT3	1.191	0.061	19.406	0.000
SUC	BY				
	SUC1	1.000	0.000	999.000	999.000
	SUC2	0.995	0.021	46.923	0.000
	SUC3	0.967	0.026	37.861	0.000
	SUC4	1.037	0.034	30.709	0.000
	SUC5	1.007	0.030	33.015	0.000
	SUC6	0.997	0.034	29.712	0.000

SUC	ON				
REL		2.164	0.707	3.059	0.002
JOB		0.179	0.064	2.808	0.005
CUL		-0.863	0.383	-2.255	0.024
MOT		0.476	0.169	2.814	0.005

JOB	ON				
CUL		0.552	0.036	15.503	0.000

REL	ON				
CUL		0.435	0.052	8.386	0.000
MOT		0.204	0.060	3.393	0.001

MOT	ON				
JOB		0.111	0.058	1.924	0.054
CUL		0.529	0.048	11.072	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ค่าการประมาณค่ามาตรฐาน
ของพารามิเตอร์ในโมเดล

JOB	BY				
JOB1		0.833	0.031	26.477	0.000
JOB2		0.610	0.031	19.973	0.000
JOB3		0.807	0.032	25.089	0.000

ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้

ค่า Z

REL BY

REL1	0.740	0.024	31.480	0.000
REL2	0.738	0.024	30.709	0.000

CUL BY

CUL1	0.849	0.017	51.394	0.000
CUL2	0.684	0.025	27.058	0.000
CUL3	0.851	0.016	51.836	0.000

MOT BY

MOT1	0.860	0.015	55.610	0.000
MOT2	0.856	0.016	53.471	0.000
MOT3	0.778	0.025	30.681	0.000

SUC BY

SUC1	0.856	0.012	71.227	0.000
SUC2	0.897	0.010	93.417	0.000
SUC3	0.925	0.007	132.633	0.000
SUC4	0.909	0.009	106.790	0.000
SUC5	0.923	0.007	133.329	0.000
SUC6	0.876	0.010	85.611	0.000

SUC ON

REL	1.312	0.414	3.167	0.002
JOB	0.136	0.047	2.905	0.004
CUL	-0.853	0.376	-2.265	0.024
MOT	0.357	0.126	2.834	0.005

JOB ON

CUL	0.717	0.030	23.908	0.000
-----	-------	-------	--------	-------

REL	ON				
CUL		0.709	0.074	9.542	0.000
MOT		0.252	0.073	3.436	0.001

MOT	ON				
JOB		0.112	0.057	1.956	0.050
CUL		0.696	0.055	12.638	0.000

ค่าสถิติพิจารณาความแปรปรวนคลาดเคลื่อนของส่วนที่เหลือ

Residual Variances

JOB1	0.307	0.052	5.851	0.000
JOB2	0.628	0.037	16.874	0.000
JOB3	0.349	0.052	6.737	0.000
REL1	0.452	0.035	12.985	0.000
REL2	0.456	0.035	12.866	0.000
CUL1	0.279	0.028	9.936	0.000
CUL2	0.532	0.035	15.399	0.000
CUL3	0.275	0.028	9.842	0.000
MOT1	0.261	0.027	9.815	0.000
MOT2	0.268	0.027	9.767	0.000
MOT3	0.395	0.039	10.019	0.000
SUC1	0.267	0.021	12.976	0.000
SUC2	0.195	0.017	11.341	0.000
SUC3	0.144	0.013	11.157	0.000
SUC4	0.173	0.015	11.156	0.000
SUC5	0.148	0.013	11.547	0.000
SUC6	0.233	0.018	12.989	0.000
JOB	0.486	0.043	11.311	0.000
REL	0.156	0.049	3.166	0.002

MOT	0.391	0.035	11.135	0.000
SUC	0.021	0.098	0.220	0.826

ค่าสถิติพิจารณาความเชื่อมั่น (Reliability) ของตัวแปรในโมเดลการวัด

R-SQUARE

ตัวแปรสังเกตได้

Observed Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
JOB1	0.693	0.052	13.239	0.000
JOB2	0.372	0.037	9.986	0.000
JOB3	0.651	0.052	12.544	0.000
REL1	0.548	0.035	15.740	0.000
REL2	0.544	0.035	15.355	0.000
CUL1	0.721	0.028	25.697	0.000
CUL2	0.468	0.035	13.529	0.000
CUL3	0.725	0.028	25.918	0.000
MOT1	0.739	0.027	27.805	0.000
MOT2	0.732	0.027	26.735	0.000
MOT3	0.605	0.039	15.340	0.000
SUC1	0.733	0.021	35.614	0.000
SUC2	0.805	0.017	46.708	0.000
SUC3	0.856	0.013	66.316	0.000
SUC4	0.827	0.015	53.395	0.000
SUC5	0.852	0.013	66.665	0.000
SUC6	0.767	0.018	42.805	0.000

ตัวแปรแฝง

Latent Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
JOB	0.514	0.043	11.954	0.000
REL	0.844	0.049	17.095	0.000

MOT	0.609	0.035	17.330	0.000
SUC	0.979	0.098	10.018	0.000

การวิเคราะห์เส้นทาง

STDYX Standardization

	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value	
Effects from JOB to SUC					← เส้นทางอิทธิพล
Total	0.213	0.056	3.826	0.000	← อิทธิพลรวม
Total indirect	0.077	0.039	1.973	0.048	
Specific indirect					
SUC					
MOT					
JOB	0.040	0.020	1.955	0.051	
Direct					
JOB	0.037	0.026	1.405	0.160	← อิทธิพลทางตรง
Effects from CUL to SUC					
JOB	0.136	0.047	2.905	0.004	

Total	0.709	0.024	30.017	0.000
Total indirect	1.561	0.372	4.196	0.000

Specific indirect

SUC

JOB

CUL	0.097	0.035	2.796	0.005
-----	-------	-------	-------	-------

SUC

REL

CUL	0.930	0.360	2.588	0.010
-----	-------	-------	-------	-------

Effects from REL to SUC

Total	1.312	0.414	3.167	0.002
Total indirect	0.000	0.000	0.000	1.000

Direct

SUC

REL	1.312	0.414	3.167	0.002
-----	-------	-------	-------	-------

SUC

MOT

JOB

CUL	0.029	0.015	1.958	0.050
-----	-------	-------	-------	-------

SUC

REL

MOT

JOB

CUL	0.027	0.019	1.405	0.160
-----	-------	-------	-------	-------

Direct

SUC

CUL -0.853 0.376 -2.265 0.024

Effects from MOT to SUC

Total 0.688 0.051 13.465 0.000

Total indirect 0.331 0.120 2.754 0.006

Specific indirect

SUC

REL

MOT 0.331 0.120 2.754 0.006

Direct

SUC

MOT 0.357 0.126 2.834 0.005

