

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่น
ผูกพันในการทำงานของนิสิตครูโดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน



นางสาวหทัยทิพย์ สีส่วน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

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



Miss Hataitip Seesuan

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

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

Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการ
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการ
ทำงานของนิสิตครูโดยมีความเชื่อในความสามารถของตน
เป็นตัวแปรส่งผ่าน

โดย

นางสาวหทัยทิพย์ สีส่วน

สาขาวิชา

วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ดร. สัจจวรรณ ังตกระโทก)

ทฤษฎีสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูโดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (A CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN THE QUALITY OF PROFESSIONAL TEACHING PRACTICES AND WORK ENGAGEMENT OF PRE-SERVICE TEACHERS WITH SELF-EFFICACY AS MEDIATOR) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร. อวยพร เรื่องตระกูล, 4 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) วิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพของมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ จำนวน 564 คน ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู และความเชื่อในความสามารถของตน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า

1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า Chi-square เท่ากับ 18.055 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 17 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .385 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.007 โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูได้ร้อยละ 59

2) ความเชื่อในความสามารถของตนมีบทบาทส่งผ่านแบบบางส่วนจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาควิชา วิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ลายมือชื่อนิสิต

สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ปีการศึกษา 2556

5583354727 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

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

HATAITIP SEESUAN: A CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN THE QUALITY OF PROFESSIONAL TEACHING PRACTICES AND WORK ENGAGEMENT OF PRE-SERVICE TEACHERS WITH SELF-EFFICACY AS MEDIATOR. ADVISOR: ASSOC. PROF. AUYPORN RUENGTRAKUL, Ph.D., 4 pp.

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

The research findings were as follows:

1) The causal relationship model between the quality of professional teaching practices and work engagement of pre-service teachers with self-efficacy a mediator was fit with the empirical data (Chi-square = 18.055, df = 17, p = .385 RMR = 0.007). The fact, all variables in the model variation in pre-service teachers' work engagement accounted for 59 % variation in pre-service teachers' work engagement.

2) Self-efficacy partially mediated the effects of professional teaching quality on work engagement of pre-service teachers.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Department: Educational Research and Psychology Student's Signature

Advisor's Signature

Field of Study: Educational Research
Methodology

Academic Year: 2013

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะไม่สำเร็จลุลวง หากขาดความเมตตา การดูแลเอาใจใส่ การให้คำปรึกษา การให้ความรัก ความทุ่มเทจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล ที่สละเวลาถ่ายทอดความรู้ และช่วยแก้ปัญหา แนะนำแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์อย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ผู้ที่คอยชี้แนะแนวทาง คอยปลุกฝังให้ ผู้วิจัยเป็นนักวิจัยที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้กำลังใจ และให้การช่วยเหลือในด้านการเรียนและแนวทางการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความปรารถนาดีเสมอมา ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่มีมาใช้อย่างเต็มที่ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติในการตรวจบทคัดย่อภาษาอังกฤษ รวมถึงขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่สละเวลาของท่านในการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ เจ้าหน้าที่ จากมหาวิทยาลัยต่างๆที่อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษาทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจและให้การช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา รวมถึงบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่ทำให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ นายบั๊กฮัว แซ่จิ่ง นายวินัย นางอโณทัย สีส่วน และหมู่ญาติอันเป็นที่รักยิ่ง ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยทำงานวิทยานิพนธ์เล่มนี้ประสบความสำเร็จ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ตอนที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู.....	7
ตอนที่ 2 ความเชื่อในความสามารถของตน.....	12
ตอนที่ 3 คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	17
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของตัวแปร.....	23
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากรและตัวอย่างการวิจัย.....	29
การเลือกตัวอย่าง.....	29
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบลักษณะของข้อมูลเบื้องต้น	50
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย	62
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	71
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผลการวิจัย	74
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	77
รายการอ้างอิง	79
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือ และหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	86
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	89
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้วิจัย	91
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	97
ภาคผนวก จ คำสั่งในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเลล	104
ภาคผนวก ฉ ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตตามภูมิหลัง	109
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู โดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน	124
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	148

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนและความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น.....	12
3.1	ตัวอย่างวิจัยที่ได้จากการสุ่ม.....	30
3.2	โครงสร้างเนื้อหาของแบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู.....	32
3.3	เกณฑ์การแปลความหมายของการวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู.....	33
3.4	ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา.....	37
3.5	การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือเป็นรายชื่อของกลุ่มทดลองใช้และกลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.6	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบคุณภาพกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	42
3.7	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตครู.....	43
3.8	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความเชื่อในความสามารถของตน.....	44
3.9	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความเชื่อในความสามารถของตน.....	45
3.10	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู.....	46
3.11	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู.....	47
3.12	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และอัตราตอบกลับของแบบสอบถามจำแนกตามภูมิภาค และมหาวิทยาลัย.....	48
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52

ตารางที่		หน้า
4.2	จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิภาคและสาขาวิชา.....	53
4.3	จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามมหาวิทยาลัยและสาขาวิชา.....	55
4.4	ค่าสถิติพื้นฐานของโมเดลความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู.....	57
4.5	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจำแนกตามภูมิภาค.....	58
4.6	สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพของกระบวนการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่น ผูกพันในการทำงานจำแนกตามภูมิภาค.....	61
4.7	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลการวิจัย.....	64
	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพัน ในการทำงานของนิสิตครู.....	66

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	โมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Schaufeli et al, 2002)....	10
2.2	โมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Leiter & Barkker, 2010)...	10
2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนกับความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่มา Bandula (1997: 22).....	12
2.4	แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรม(B) ปัจจัยตัวบุคคล(P)และปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก(E) Bandula (1997).....	13
2.5	ความสัมพันธ์ระหว่าง K และ E โดยมี M เป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	23
2.6	โมเดลผลการปฏิบัติงานครูของยุวรี ผลพันธิน (2555).....	25
2.7	โมเดลอิทธิพลตัวแปรกำกับที่มีการส่งผ่านของพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาของ อรุมา เจริญสุข (2552)	26
2.8	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน.....	27
2.9	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน.....	27
2.10	ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนกับความเชื่อในความสามารถของตน.....	27
2.11	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28
3.1	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	43
3.2	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความเชื่อในความสามารถของตน.....	45
3.3	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู.....	47
4.1	โมเดลเชิงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูแสดงค่าขนาดอิทธิพลตามโมเดลสมมติฐานการวิจัย.....	66
4.2	บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในความสามารถของตนจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู.....	67

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพถือได้ว่าเป็นกระบวนการหล่อหลอมให้นิสิตครูมีความพร้อมที่จะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพในอนาคต กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นหัวใจสำคัญของการผลิตครู ซึ่งก่อให้เกิดประสบการณ์ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อนิสิตครู เพราะเป็นช่วงเวลาที่นิสิตครูได้นำความรู้ในภาคทฤษฎีที่ตนได้ศึกษามาทั้งหมดมาประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติ รวมไปถึงได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูประจำการ เช่น งานปฏิบัติการสอน งานดูแลนักเรียน การเป็นครูประจำชั้น ดังนั้น กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตลอดจนกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้จะหล่อหลอมให้นิสิตเกิดการพัฒนาบุคลิกภาพ เจตคติ และความเจริญงอกงามในวิชาชีพครู (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551)

งานวิจัยของอรณพ แสงแจ่ม (2548) ศึกษาปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของนิสิตครูมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวมแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านบูรณาการทางการศึกษาและด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ งานวิจัยของวิทยา ไส้ทอง (2544) ที่ศึกษาแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากนิสิตครูที่อยู่ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่นิสิตได้รับส่งผลกระทบต่อความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดทัศนคติไม่ดีต่อวิชาชีพครู และเกิดผลในทางลบอื่นๆ งานวิจัยของ ศิรพร เหล่าเมือง (2542) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ระบบการบริหารงานในการจัดประสบการณ์วิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ยังไม่เอื้ออำนวยผลเท่าที่ควร โดยพบว่ากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพยังไม่ส่งผลให้นิสิตมีความรัก ความศรัทธา และมีความยึดมั่นในการเป็นครูอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้วิจัยจะศึกษาคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ปัจจุบันความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นคุณลักษณะสำคัญในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจทางบวกเมื่อมีอยู่ในตัวบุคคลแล้วจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Ms Salanova, Grau, Cifre, & Llorens, 2000; W. B. Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002) โดยความยึดมั่นผูกพันในการทำงานยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาในการทำงานภายใต้แรงกดดันและความตึงเครียดได้ดีอีกด้วย (Britt et al., 2001) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันจะส่งผลให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น (Demerouti & Cropanzano, 2010) รวมทั้งยังทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่อ

ประสบการณ์ของบุคคลมีต่อการทำงาน (Wright & Cropanzano, 2000) การเสริมสร้างคุณลักษณะของบุคลากรในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเพิ่มเข้ามาด้วย เพื่อเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าบุคคลนั้นจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009a)

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของครูมากกว่าความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู และยังพบว่าเมื่อครูได้รับการเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็ง ครูย่อมเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ยิ่งมีความเข้มแข็งมากเท่าใด ครูยิ่งเกิดความพอใจและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น (Edvinsson & Malone, 1997) ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานจัดได้ว่าเป็นแรงจูงใจทางบวกที่จะส่งผลให้ครูยอมอดยากดำรงในวิชาชีพครู (Ruhland, 2001; อุษณีย์ รองพินิจ, 2555) นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลในทิศทางบวก ด้วยเหตุนี้ นิสิตครูจึงจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างคุณลักษณะของความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน เพื่อให้พวกเขาได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูได้อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งทำให้นิสิตเกิดแรงจูงใจที่จะทำให้นิสิตอยากจะทำอาชีพครูต่อไปในอนาคต

นอกเหนือจากคุณภาพกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานแล้ว ยังมีอีกหลากหลายตัวแปรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน อาทิ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ทรัพยากรงาน (Job resources) ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Work relationships) และยักรวมถึงความเชื่อในความสามารถของตน (Self-efficacy) (Ossowski et al., 2010; W. Schaufeli & Salanova, 2011) และงานวิจัยของสีกานต์ เอี้ยวเล็กและอารีย์วรรณ อ่วมธานี (2555) ยังพบว่า การเปิดเผยตัว การเปิดรับประสบการณ์ การเห็นตามผู้อื่น การรับผิดชอบมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานซึ่งเปรียบเสมือนแหล่งการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความเชื่อในความสามารถของตนส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู เนื่องจากความเชื่อในความสามารถของตนมีแนวโน้มในการสะท้อนคุณลักษณะของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้เป็นอย่างดีและสะท้อนถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ประทีป จินนี้, 2543)

ปัจจุบันความเชื่อในความสามารถของตนได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในการวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความเชื่อในความสามารถของตนเป็นความเชื่อของบุคคลว่า ตนมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น โดยความเชื่อนี้จะเกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลตลอดเวลา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้กระทำการต่างๆก็จะประสบความสำเร็จตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามเมื่อบุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนน้อยลงจะส่งผลให้บุคคลเกิดผลการกระทำที่ล้มเหลว (Siegel, Waldman, & Link, 2003) ดังนั้นหาก

นิสิตครูมีความเชื่อในความสามารถของตนในด้านการเป็นครูที่ย่อมส่งผลให้นิสิตครูอยากที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ครูต่อไป จากแนวคิดทฤษฎีของ Bandura (1986) ได้กล่าวว่า ความเชื่อในความสามารถของตนสามารถพัฒนาและทำให้เพิ่มขึ้นได้ไม่มีที่สิ้นสุด โดย Bandura ได้เสนอแหล่งการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนไว้ว่า บุคคลจะพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น จะมีปัจจัยในการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตน 4 แหล่ง ได้แก่ 1) ความสำเร็จของตนเอง 2) การใช้ตัวแบบหรือการสังเกตประสบการณ์ของผู้อื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง 4) สภาวะร่างกาย

ดังนั้นกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงถือว่าเป็นหนึ่งแหล่งที่ทำให้เกิดความเชื่อในความสามารถของตน เนื่องจากในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย การนิเทศการปฏิบัติงานจากพี่เลี้ยง การนิเทศการปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศก์ การปฏิบัติงานของนิสิตครู และการสนับสนุนของบุคคลากรในโรงเรียน (ณัฐธิดา พิมพ์หิน, 2551) ซึ่งการนิเทศการปฏิบัติงานจากพี่เลี้ยงถือได้ว่าเป็นแหล่งในการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนซึ่งจัดอยู่ในรูปแบบของการใช้ตัวแบบหรือการสังเกตประสบการณ์ของผู้อื่น และการใช้คำพูดชักจูง เนื่องจากครูพี่เลี้ยงมีบทบาทในการเป็นต้นแบบให้แก่ นิสิตครู โดยผ่านการสังเกตของนิสิตครูต่อการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงในด้านต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน การจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนสอนและอื่นๆ ซึ่งการเห็นตัวแบบที่ดีย่อมส่งผลให้นิสิตครูมีความเชื่อในความสามารถของตนสูงขึ้นตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากนิสิตครูเห็นตัวแบบที่ไม่ดีก็ย่อมส่งผลให้ความเชื่อในความสามารถของตนน้อยลงตามไปด้วย นอกจากนี้การนิเทศการปฏิบัติงานจากครูพี่เลี้ยงก็เป็นแหล่งที่ทำให้เกิดความเชื่อในความสามารถของตนผ่านการใช้คำพูดชักจูง เนื่องจากบทบาทของครูพี่เลี้ยงต้องปฏิบัติ คือ การให้คำแนะนำ ชี้แนะให้นิสิตครูในด้านการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมทั้งการส่งเสริมเพื่อพัฒนาเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเมื่อนิสิตครูได้รับคำพูดที่โน้มน้าวจิตใจที่แสดงให้เห็นว่า นิสิตสามารถปฏิบัติงานเหล่านั้นได้และทำให้นิสิตมีความเชื่อในความสามารถของตน ก็ย่อมส่งผลให้นิสิตเลิกสงสัยในตนเอง อันจะก่อให้เกิดกำลังใจและความพยายามมากขึ้นที่จะกระทำให้สำเร็จ และส่วนการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ก็ส่งผลต่อความเชื่อในความสามารถของตนเช่นกัน ซึ่งถือเป็นแหล่งการพัฒนาความเชื่อในด้านการเป็นตัวแบบและการใช้คำพูดชักจูง ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ของนิสิตถือได้ว่าเป็นแหล่งการพัฒนาความเชื่อที่จัดอยู่ในแหล่งความสำเร็จของตนเอง และสภาวะร่างกาย เนื่องจากในขณะที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพนิสิตจะได้เรียนรู้ข้อผิดพลาดและความสำเร็จอันเกิดจากหน้าที่ที่นิสิตได้ฝึกปฏิบัติ ซึ่งเมื่อนิสิตปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จก็จะส่งผลให้นิสิตมีความเชื่อในความสามารถของตนเพิ่มขึ้น และเมื่อนิสิตมีกำลังใจและมีสภาวะร่างกายที่ดีก็ย่อมจะส่งผลให้การทำงานออกมาในทางดีและประสบความสำเร็จ อันจะเป็นการเพิ่มความเชื่อในความสามารถของตนอีกด้วย นอกจากนี้การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียนก็ถือเป็นแหล่งการพัฒนาความเชื่อในความสามารถ

ของตนในด้านการใช้ตัวแบบ เมื่อนิสิตได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาที่ดี ได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียนดี ได้เห็นตัวแบบที่ดีก็ย่อมส่งผลให้นิสิตมีความเชื่อในความสามารถของตนเพิ่มขึ้นด้วย

จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูโดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่านตามทฤษฎีของ Bandura (1986) รวมทั้งต้องการศึกษาบทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในความสามารถของตนว่ามีลักษณะอย่างไร

คำถามวิจัย

1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่านมีลักษณะอย่างไร และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
2. ลักษณะการส่งผ่านของความเชื่อในความสามารถของตนมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นิสิตครูที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมา 1 ภาคการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั่วประเทศ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น คือ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยวัดจากองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความเชื่อในความสามารถของตน

ตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู หมายถึง ระดับพฤติกรรม สภาวะ หรือเป็นความรู้สึกในด้านบวกที่นิสิตครูมีต่อการทำงานครู ซึ่งแบ่งเป็นการมีพลังในการทำงาน การอุทิศให้กับการทำงาน และการยึดติดกับการทำงาน

ความเชื่อในความสามารถของตน หมายถึง ระดับความมั่นใจของนิสิตว่าตนเองมีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดการชั้นเรียน ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ในโรงเรียนในการจัดประสบการณ์ให้แก่นิสิตเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพในอนาคต โดยผ่านการนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน รวมทั้งระดับพฤติกรรมของนิสิตที่ปฏิบัติงานครู

นิสิตครู หมายถึง นิสิต/นักศึกษาครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั่วประเทศ

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริการจัดการของสถานศึกษา โรงเรียน มหาวิทยาลัย ในการพัฒนานิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพในด้านความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูโดยก่อให้เกิดประโยชน์เชิงวิชาการ ประโยชน์เชิงปฏิบัติ และประโยชน์เชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้นิสิตครูมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานครูที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.2 ได้องค์ประกอบการวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ในบริบทนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั่วประเทศ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้วัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานกับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการพัฒนานิสิตครูต่อไป

2. ประโยชน์เชิงปฏิบัติการ

ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนานิสิตในด้านความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ที่ผู้บริหารสถาบันผลิตครูนำไปพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งในด้านบทบาทหน้าที่ของครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ในโรงเรียนในการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้แก่นิสิต ซึ่งจะส่งผลให้นิสิตเกิดความเชื่อในความสามารถของตนและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่สูงขึ้น

3. ประโยชน์เชิงนโยบาย

สถาบันผลิตนิสิตครูและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้สารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นำไปพัฒนานโยบายของกระบวนการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่จัดให้แก่ นิสิตครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้นิสิตครูเกิดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานครูที่สูงขึ้น



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอสาระสำคัญออกเป็น 5 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

- ตอนที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู
- ตอนที่ 2 ความเชื่อในความสามารถของตน
- ตอนที่ 3 คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของตัวแปร
- ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ คือ 1) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน 2) ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน 3) โครงสร้างการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน 4) เครื่องมือในการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และ 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

1.1.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่จะทำให้บุคคลมีพลังในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Maslach et al., 2001) ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานนั้นเป็นโน้ตทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เมื่อมีอยู่ในบุคคลจะส่งผลให้บุคคลมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งมีแนวโน้มในการทำงานหนักและเกิดความเจริญงอกงามมากกว่าบุคคลอื่น (A. B. Bakker, 2011; A. B. Bakker & Leiter, 2010) นอกจากนี้ยังส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่ท่าและเกิดความต้องการที่จะทำงานอยู่ (A. B. Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Freedland et al., 2005; Kubey & Csikszentmihalyi, 1990) และเมื่อบุคคลมีความรู้สึกที่ “อยากทำงาน” จะส่งผลให้การทำงานนั้นเป็นเรื่องสนุกและท้าทาย (W. B. Schaufeli & Bakker, 2010) รวมทั้งจะส่งผลให้บุคคลอยากที่จะคงอยู่ในงานที่ทำหรืออาชีพนั้นต่อไป (อุษณีย์ ร่องพินิจ, 2555) แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของ W. B. Schaufeli et al. (2002) เสนอแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความยึดติดและฝังใจกับงาน

1.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ (motivation theory)

แรงจูงใจ (motivation) หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลทำให้บุคคลต้องกระทำการ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย (Layard, Walters, & Walters, 1978) นักจิตวิทยาแบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (Bandura, 1997) คือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation)

แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือการแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจเกิดจากความต้องการ (need) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลแล้วทำให้เกิดแรงขับ อันจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าและความพึงพอใจ เจตคติ (Attitude) ความรู้สึกนึกคิดที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้น ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ความสนใจพิเศษ (special interest) การที่บุคคลในเรื่องใดเป็นพิเศษจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดการเอาใจใส่ในสิ่งนั้นมากกว่าปกติ (White, 1959)

แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นเป้าหมายและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเกิดจากเป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า บุคลิกภาพ และเครื่องล่อใจอื่นๆ (White, 1959)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ทำให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (Shimazu & Schaufeli, 2009; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009b) โดยแรงจูงใจภายในเป็นตัวสนับสนุนหรือเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และแรงจูงใจภายนอกจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา อันส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ล้วนแต่ส่งผลให้บุคคลเกิดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (A. B. Bakker & Demerouti, 2008; A. B. Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008)

1.2 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ความหมายของคำว่า “engagement” จากพจนานุกรม OXFORD (Goedert et al., 1996) หมายถึง การหมั่น การผูกพัน การยึดมั่น การนัดหมาย การจองตัว ดังนั้นความหมายของ work engagement หมายถึง ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อการทำงาน (A. Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003; A. B. Bakker & Demerouti, 2008; Brosnan & de Waal, 2006; Macey & Schneider, 2008; Rothbard, 2001; W. B. Schaufeli et al., 2002)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าในไทยได้มีผู้แปลคำว่า work engagement แตกต่างกัน อาทิ ความทุ่มเทในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน ความผูกพันในงาน (ช่อผกา แซ่ไคว้, 2555; ไอริน จิรวินัยโอฬาร, 2554; สิกานต์ เอี้ยวเล็ก, 2553; ยุวดี พันธุ์สุจริต, 2554) ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นการกล่าวถึง work engagement ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า “ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน”

Rothbard (2001) ได้ให้นิยามของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานว่า เป็นสภาพความรู้สึกของจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยผ่านบทบาทของความใส่ใจ (attention) และบทบาทของความฝังตรึงในงาน (absorption)

W. B. Schaufeli et al. (2002) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานไว้ว่า สภาวะของจิตใจเกี่ยวกับทำงานในทางบวก ประกอบด้วยลักษณะเด่น 3 ประการ คือ ความมีพลังในการทำงาน (vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และ ความยึดติดและฝังใจกับงาน (absorption)

Hallberg and Schaufeli (2006) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งประกอบด้วย การมีพลังในการทำงานและการทุ่มเททำงานของบุคคลอันจะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ Roma et al. (2006) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นโครงสร้างของการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

W. B. Schaufeli and Bakker (2010) ได้นิยามความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน เป็นสภาวะจิตใจในด้านอารมณ์และความคิดเชิงบวกที่บุคคลมีต่องาน โดยไม่แปรเปลี่ยนไปตามกาลเวลา

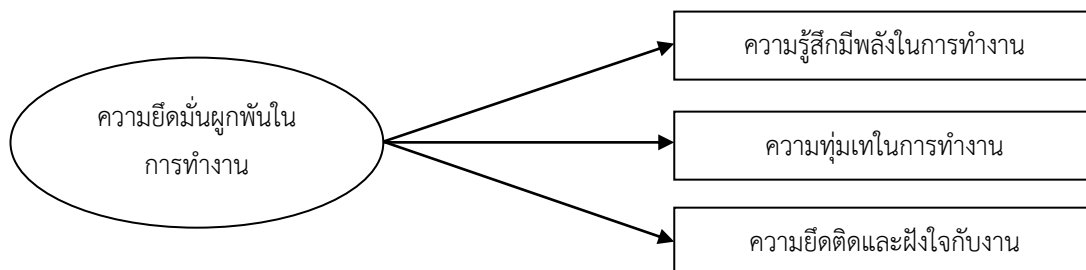
A. B. Bakker and Leiter (2010) ได้อธิบายความยึดมั่นผูกพันในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกเชิงบวกที่ตอบสนองต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (burnout)

ช่อผกา แซ่ไคว้ (2555) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานไว้ว่า ความรู้สึกของบุคคลทางบวกที่มีต่อการทำงาน โดยมีความรู้สึกยืนยันชั้นเชิง ความทุ่มเทในการทำงานและเห็นความสำคัญของงานที่มีต่อตนเอง เป็นความรู้สึกคงอยู่ในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนแม้เวลาจะผ่านไป

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู คือ พฤติกรรม สภาวะ หรือความรู้สึกในด้านบวกที่นิสิตครูมีต่อการทำงานครู ซึ่งแบ่งเป็นการมีพลังในการทำงาน การอุทิศให้กับการทำงาน และการยึดติดกับการทำงาน

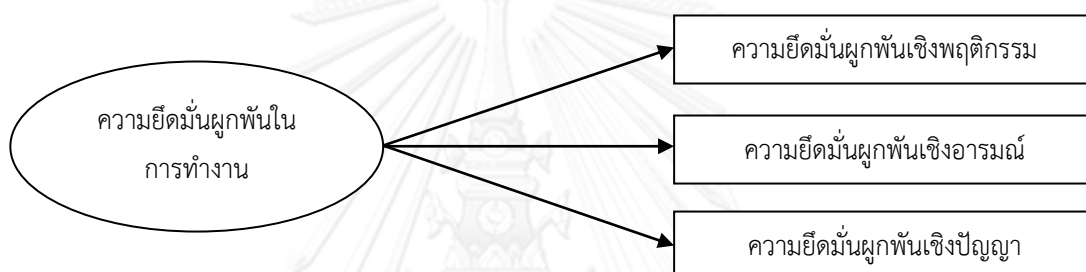
1.3 โครงสร้างการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานวัดได้จากองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (vigor) คือ การมีพลังกายและพลังใจในการทำงาน และมีความอดไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากและอุปสรรคจะที่เกิดขึ้นในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) คือ การที่บุคคลรู้สึกทำงานที่ตนเองทำเป็นงานที่สำคัญ มีคุณค่า และท้าทาย ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกมีความภาคภูมิใจ และมีแรงกระตุ้นในการทำงาน และ 3) ความยึดติดและฝังใจกับงาน (absorption) คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยบุคคลจะมีสมาธิในการทำงานจดจ่ออย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (Akerib et al., 2004; Baker, 2011; A. Bakker et al., 2003; A. B. Bakker & Demerouti, 2007; W. B. Schaufeli & Bakker, 2010) แสดงดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (W. B. Schaufeli et al., 2002)

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายงานวิจัยที่วัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานจากองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความยึดมั่นผูกพันเชิงพฤติกรรม 2) ความยึดมั่นผูกพันเชิงอารมณ์ และ 3) ความยึดมั่นผูกพันเชิงปัญญา (A. B. Bakker & Leiter, 2010) แสดงดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (A. B. Bakker & Leiter, 2010)

1.4 เครื่องมือในการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเริ่มแรกถูกนำมาใช้กับพนักงานบริษัท Gallup จึงถูกเรียกว่า Gallup's Work place Audit หรือ Q¹² มีจำนวน 12 ข้อคำถามที่ ต่อมาเกิดการพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันขึ้นมาใหม่เรียกว่า The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) พัฒนาโดย Schaufeli และคณะ (2002) โดยสามารถวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานกับบริบทอื่น ๆ ได้ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ ความมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงานและยึดติดและฝังใจกับการทำงาน แบบสอบถามฉบับเดิมมีข้อคำถาม 24 ข้อคำถาม (UWES-24) เป็นแบบสเกล (Likert scale) แบ่งเป็น 7 ระดับ ต่อมาถูกปรับเหลือ 17 ข้อคำถาม (UWES-17), 15 ข้อคำถาม (UWES-15) และ 9 ข้อคำถาม (UWES-9) ตามลำดับ ปัจจุบัน UWES ถูกแปลเป็นภาษาต่างประเทศจำนวน 20 ภาษา (A. B. Bakker & Leiter, 2010)

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน พบว่าการมองโลกในแง่ดีมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Hakanen & Lindbohm, 2008); ช่อผกา แซ่ไคว้, 2555) ความเพลิดเพลินในงานส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Hunter & Csikszentmihalyi, 2003; Rupayana, 2008) ผลวิจัยของ Laschinger และคณะ (2009) พบว่าการเสริมพลังอำนาจมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน งานวิจัย

ของ อุษณีย์ รองพินิจ (2555) ที่ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ของครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสังกัด สพฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลร่วมกันส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานไปในทางบวก และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานก็ส่งผลต่อระดับการคงอยู่ในอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aad et al. (2012) พบว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานระดับสูงจะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการถูกว่าจ้าง

งานวิจัยของไอริน จิตวิทย์โอฬาร (2554) ได้ศึกษาอิทธิพลความเชื่อในความสามารถของตน และวัฒนธรรมองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเปลี่ยนแปลงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตัวอย่างวิจัย คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 540 คน ผลการวิจัยสรุปว่า ความเชื่อในความสามารถของตน วัฒนธรรมองค์การ ความเปลี่ยนแปลงในงาน ส่งผลถึงความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอีกหลายงานวิจัยที่พบว่า ความเชื่อในความสามารถของตนส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Marisa Salanova, Bakker, & Llorens, 2006; W. Schaufeli & Salanova, 2011) นอกจากนี้งานวิจัยของ สิกานต์ เอี้ยวเล็ก และอารีย์วรรณ อ่วมธานี (2555) พบว่าการเปิดเผยตนเอง การเปิดรับประสบการณ์ การเห็นตามผู้อื่น การรับผิดชอบมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน การห่วงใยทางอารมณ์มีอิทธิพลทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยถือได้ว่าเป็นแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนตามทฤษฎีการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนของ Bandura ที่เปรียบเหมือนกับแนวคิดของการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนผ่านแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนของ Bandura

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาความเชื่อในความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน เนื่องจากความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลได้ (Bandura, 1997) และสร้างถูกพัฒนาขึ้นได้จากทฤษฎีการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนของ Bandura โดยผ่านแหล่งการรับรู้ความสามารถของตน นอกจากนี้ความเชื่อในความสามารถของตนยังมีแนวโน้มสะท้อนคุณลักษณะของความยึดมั่นผูกพันทำงานได้เป็นอย่างดี (ประทีป จินสี, 2543) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลของความเชื่อในความสามารถของตนที่เป็นตัวแปรส่งผ่านจากแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความเชื่อในความสามารถของตน

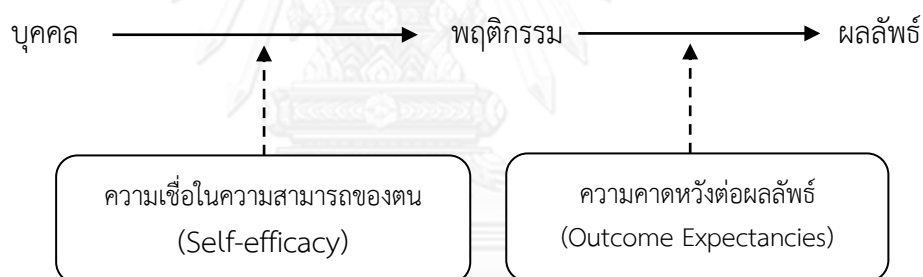
ผู้วิจัยนำเสนอโมเดลที่เกี่ยวกับความเชื่อในความสามารถของตน แบ่งเป็น 4 ประเด็น คือ 1) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถของตน 2) ความหมายของความเชื่อในความสามารถของตน 3) แหล่งของความเชื่อในความสามารถของตน และ 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นใจในประสิทธิภาพของตน

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถของตน

ความเชื่อในความสามารถของตนมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลโดยอาศัยความเชื่อในความสามารถของตนในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ (Bandura, 1997) คือ

1. ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectancies) ซึ่งต่อมา Bandura ได้เปลี่ยนเป็นความเชื่อในความสามารถของตน (Self-efficacy) คือ การรับรู้ความสามารถของบุคคลว่า บุคคลมีความสามารถในการกระทำพฤติกรรมนั้นในระดับใด

2. ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ (Outcome Expectancies) คือ การเชื่อของบุคคลว่าถ้ากระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะนำไปสู่ผลที่เกิดขึ้นตามมาอันเนื่องมาจากพฤติกรรมที่แสดงออก ความสัมพันธ์ทั้ง 2 สามารถแสดงเป็นภาพที่ 2.3 ดังนี้



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนกับความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่มา Bandura (1997: 22)

จากภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนกับความคาดหวังต่อผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับความคาดหวังต่อผลลัพธ์ว่าผลที่เกิดขึ้นเมื่อแสดงพฤติกรรมออกมาจะเกิดผลลัพธ์อย่างไร โดยความเชื่อในความสามารถของตนและความคาดหวังต่อผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กันมาก ความเชื่อในความสามารถของตนและความคาดหวังต่อผลลัพธ์จะมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของบุคคลออกมา โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกมาขึ้นกับความเชื่อในความสามารถของตนมากกว่าความคาดหวังของผลลัพธ์ ดังรายละเอียดในตาราง 2.1

ตาราง 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนและความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น

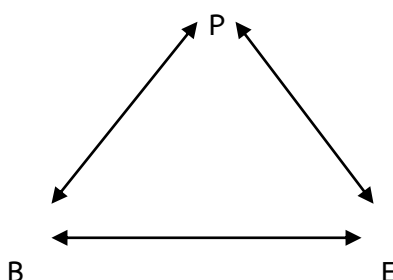
		ความคาดหวังต่อผลลัพธ์	
		ต่ำ (-)	สูง (+)
ความเชื่อในความสามารถของตน	สูง (+)	เกิดการคัดค้าน (มีแนวโน้มจะไม่ทำ)	มีความมั่นใจในการกระทำ (มีแนวโน้มที่จะทำอย่าง แน่นอน)
	ต่ำ (-)	ยอมแพ้ (มีแนวโน้มที่จะไม่ทำอย่าง แน่นอน)	การลดค่าของตนเอง (มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ)

ที่มา: Bandura (1978)

จากตารางความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนและความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น สามารถอธิบายได้ว่า

1. บุคคลที่มีความเชื่อในความสามารถของตนสูง และมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ต่ำ มีแนวโน้มไม่แสดงพฤติกรรมออกมา/เกิดการคัดค้าน
2. บุคคลที่มีความเชื่อในความสามารถของตนสูง และมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์สูง จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างแน่นอน/มีความมั่นใจในการกระทำ
3. บุคคลที่มีความเชื่อในความสามารถของตนต่ำ และมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ต่ำ จะมีแนวโน้มไม่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างแน่นอน/ยอมแพ้
4. บุคคลที่มีความเชื่อในความสามารถของตนต่ำ และมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์สูง จะมีแนวโน้มไม่แสดงพฤติกรรมออกมา/การลดค่าของตนเอง

เห็นได้ว่าบุคคลที่มีความเชื่อในความสามารถของตนสูง แต่บุคคลกลับไม่แสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาเป็นผลมากจากการขาดแรงกระตุ้นทางพฤติกรรม การประเมินผล หรือแม้แต่การรู้จักตนเองไม่ถูกต้อง (Bandura, 1986) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1997) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในการแสดงออกไม่ได้ขึ้นกับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่มีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้อง 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านพฤติกรรม (Represents behavior: B) 2) ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal personal factors: P) 3) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก (External environment: E) ดังมีรายละเอียด ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรม ปัจจัยตัวบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก Bandura (1997)

2.2 ความหมายของความเชื่อในความสามารถของตน

Bandura (1986, 1997) ได้ให้ความหมายของความเชื่อในความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำ พฤติกรรมที่คาดหวังเพื่อความสำเร็จ สอดคล้องกับนิยามของ สุพรรณิการ์ กงภูธร (2553) ที่กล่าวว่า ความเชื่อในความสามารถของตนเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับการตัดสินใจจัดกระทำและแสดงพฤติกรรมของตนออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Pajares and Kranzler (1995) ได้นิยามความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนไว้ว่า เป็นการตัดสินใจความสามารถของบุคคลที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละสถานการณ์ โดย Pajares and Miller ได้เน้นว่าความเชื่อในความสามารถของตนเองนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความเชื่อในตนเองของบุคคล

Waldman (2003) ได้กล่าวถึงความเชื่อความสามารถของตนว่าเป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลต่อการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆเป็นความเชื่อที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลตลอดเวลา สอดคล้องกับนิยามของ จรินทร์ วินทะไชย์ (2541) กล่าวว่า ความเชื่อในความสามารถของตน หมายถึง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลต่อความสามารถของตนเองที่จะกระทำแล้วนำไปสู่ความสำเร็จ

ดลฤดี อัครโกศล (2546) ได้กล่าวว่า ความเชื่อในความสามารถของตน หมายถึง ความเชื่อของแต่ละบุคคลในการประเมินความสามารถของตนเองในการจัดกิจกรรมต่างๆ อันส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา โดยสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

ความเชื่อในความสามารถของตน จึงสรุปได้ว่า เป็นความเชื่อของบุคคลในการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมหรือจัดกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2.3 แหล่งของความเชื่อในความสามารถของตน

ความเชื่อในความสามารถของตนสามารถพัฒนาและทำให้เพิ่มขึ้นได้ไม่มีที่สิ้นสุด การพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนนั้น Bandura ได้เสนอแหล่งที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนไว้ 4 แหล่ง (Bandura, 1986) ดังนี้

1) **ความสำเร็จของตนเอง (Enactive attainment)** ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ในการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตน เมื่อบุคคลเกิดความสำเร็จขึ้นจากประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนเพิ่มขึ้น ทำให้เชื่อว่าตนเองสามารถทำได้ และเมื่อบุคคลเจอกับกิจกรรมหรือการกระทำที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เขาก็ย่อมจะสามารถทำกิจกรรมนั้นๆได้สำเร็จ แต่ในทางกลับกัน หากบุคคลประสบแต่ความล้มเหลวซ้ำแล้วซ้ำเล่า จะส่งผลต่อความเชื่อในความสามารถของตน โดยจะเป็นการบั่นทอนระดับความเชื่อในความสามารถของตนให้ลดลง ดังนั้นความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตน

2) **การใช้ “ตัวแบบ” (Model) หรือการสังเกตประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious experience)** เมื่อบุคคลได้เห็นประสบการณ์ของบุคคลอื่นที่มีลักษณะคล้ายตนประสบความสำเร็จ จะทำให้เกิดความเชื่อในความสามารถของตนสูงขึ้น ซึ่งตนจะมองว่าบุคคลอื่นมีลักษณะคล้ายตนสามารถประสบความสำเร็จได้ ตนก็มีโอกาสประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกัน แต่ในทางกลับกัน หาก

บุคคลได้เห็นประสบการณ์ของบุคคลอื่นที่มีลักษณะคล้ายตนเองเผชิญกับความล้มเหลว ก็จะส่งผลให้ความเชื่อในความสามารถของตนลดลงตามไปด้วย

3) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) เป็นการที่บุคคลอื่นที่มีความสำคัญหรือมีอิทธิพลได้ใช้คำพูดโน้มน้าวจิตใจ ซึ่งแสดงออกโดยคำพูดว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมที่กำหนดได้ โดยการพูดชักจูงจะทำให้เกิดเชื่อในความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเลิกสงสัยในตัวเอง แต่เกิดกำลังใจและความพยายามมากขึ้นที่จะกระทำให้สำเร็จ และสิ่งสำคัญคือในการใช้คำพูดชักจูงนั้นจะต้องพูดให้ตรงกับความเป็นจริงไม่เช่นนั้นแล้ว ผู้ถูกชักจูงอาจประสบกับความล้มเหลว ซึ่งจะส่งผลให้ความเชื่อในความสามารถของตนต่ำลงอีกด้วย

4) สภาวะทางร่างกาย (Physiological State) ในการตัดสินความสามารถของตนเองของบุคคล ส่วนหนึ่งอาศัยอาการแสดงทางกาย ถ้าร่างกายอยู่ในสภาวะที่พร้อมก็จะสามารถกระทำพฤติกรรมได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แต่ถ้าร่างกายถูกกระตุ้นมากเกินไปโดยเฉพาะทางด้านอารมณ์จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกในทางลบ เช่น เกิดความกลัว ความวิตกกังวล ทำให้ความเชื่อในความสามารถของตนเองต่ำลง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถของตนพบว่า หากเราสามารถพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนให้เพิ่มขึ้น ย่อมจะส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์และสอดคล้องเป้าหมายที่ต้องการได้ และจากปัจจัยทั้ง 4 แหล่งสามารถพัฒนาบุคคลให้ความเชื่อในความสามารถของตนเพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 แหล่งที่กล่าวมาข้างต้นจะนำไปสู่การพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนของนิสิตครูในงานวิจัยนี้ต่อไป

2.4 การวัดความเชื่อในความสามารถของตน

Lust และคณะ (1993) ได้มีการสร้างแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตน โดยใช้วัดการความเชื่อในความสามารถของตนเกี่ยวกับใช้เครื่องบดอย่างปลอดภัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ อันได้แก่ การวัดระดับความยาก การวัดระดับความมั่นใจ การวัดแบบผสมจะวัดทั้งระดับความยากและระดับความมั่นใจไปพร้อมกัน ส่วนการวัดแบบอื่นๆจะใช้เป็นแบบประเมินตนเองแบบ Likert ต่อมามีการพัฒนาเป็นแบบวัดของ Bandura (1997) โดยวัดความเชื่อในความสามารถของตนในครู ซึ่งปัจจุบันได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย แบบวัดนี้วัดจากองค์ประกอบทั้งหมด 7 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการตัดสินใจทำสิ่งต่างๆ 2) ความสามารถในการใช้แหล่งทรัพยากรโรงเรียน 3) การรับรู้ความสามารถในการสอน 4) การจัดการระเบียบวินัย 5) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง 6) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ 7) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียน

จากวิธีการวัดความเชื่อในความสามารถของตน ผู้วิจัยจึงได้ดัดแปลงการวัดความเชื่อในความสามารถของตนของครูตามแนวคิดของ Bandura ให้สอดคล้องกับการวัดความเชื่อในความสามารถของตนของนิสิตครู โดยวัดจาก 3 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการชั้นเรียน และ 3) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถของตน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถของตนพบว่า มีปัจจัยหลากหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อในความสามารถของตน งานวิจัยของ Salanova และคณะ (2011) พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ของพยาบาล โดยมีความเชื่อในความสามารถของตนและความยึดมั่นผูกพันเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยจากวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาแบบภาคตัดขวาง ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 280 คน ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความเชื่อในความสามารถของตนและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และความเชื่อในความสามารถของตนส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ของพยาบาล เมื่อศึกษางานวิจัยของ Good et al. (1990) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบความเชื่อในความสามารถของตนและความอดทนในการทำงานของครูที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์จะมีความเชื่อในความสามารถของตนและความอดทนในการทำงานมากกว่า ครูที่อยู่ในช่วงฝึกหัดและครูที่เพิ่งประกอบอาชีพ

นอกจากนี้ในงานวิจัยของสุพรรณนิการ์ กงภูธร (2553) ได้ศึกษาแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านความเชื่อในความสามารถของตน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเชื่อในความสามารถของตนและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากที่สุด คือ ประสบความสำเร็จจากการเรียน รองลงมาคือ สภาวะทางร่างกายและอารมณ์ การใช้คำพูดชักจูง และการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ ปีกประวัติ (2547) มีศึกษาถึงแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อความเชื่อในความสามารถของตนในการใช้อินเทอร์เน็ต โดยพบว่า ความสำเร็จจากการกระทำ การใช้คำพูดชักจูงมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความเชื่อในความสามารถของตน และความวิตกกังวล (สภาวะอารมณ์) มีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อความเชื่อในความสามารถของตน ทำให้สรุปได้ว่าแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนส่งผลไปยังความเชื่อในความสามารถของตน

วรรณะ บรรจง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและความเชื่อในความสามารถของตนในการเป็นครุณักวิจัยที่มีพฤติกรรมครุณักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยเก็บนักศึกษามหาวิทยาลัยภาคใต้ 5 แห่ง จำนวน 945 คน เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือวัด 13 ฉบับ พบว่าเอกลักษณ์นักศึกษาครู ความยึดมั่นผูกพันในบทบาท การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครุณักวิจัย การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู โรงเรียน และครอบครัวส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมครุณักวิจัยได้ร้อยละ 66 นอกจากนี้ยังพบว่าการถ่ายทอดลักษณะทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครูซึ่งวัดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจากตัวแบบและความสำเร็จของตนส่งผลถึงความเชื่อในความสามารถของตน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถของตน พบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อในความสามารถของตน จากแนวคิดและทฤษฎีของ Bandura ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนตามแนวคิดของ Bandura 4 องค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลไปยังความเชื่อในความสามารถของตนในนิสิตครู โดยใช้คุณภาพของ กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพใช้เป็นแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนในการพัฒนาความเชื่อ ในความสามารถของตนในนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตอนที่ 3 คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น 1) ความหมายและความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3) จุดมุ่งหมายของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4) การจัดการกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และ 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.1 ความหมายและความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นการฝึกประสบการณ์ที่ไม่ใช่เฉพาะภาคทฤษฎีในห้องเรียน และภาคปฏิบัติในสนามเท่านั้น แต่รวมถึงการปฏิบัติงานครูทั้งหมด ซึ่งเปรียบเสมือนครูประจำการคนหนึ่ง (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551) ซึ่งสอดคล้องการนิยาม ของณัฐธิดา พิมพ์หิน (2551) ได้สรุปความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การจัดประสบการณ์ให้นิสิตได้นำเอาทฤษฎีที่ได้เรียนรู้ทั้งหมดนำมาใช้ในภาคปฏิบัติในสถานที่จริง เพื่อให้เกิดทักษะและเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู พร้อมปฏิบัติหน้าที่เสมือนครูประจำการ

วัชรภรณ์ เชื้อนวัง (2549) ได้ให้ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ว่า เป็นการ จัดประสบการณ์ตรงให้กับนิสิตได้มีการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง ปฏิบัติภารกิจเสมือนครูประจำการ ทุกอย่าง และมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีที่ศึกษามาและนำไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งถือว่าการ ให้ความรู้โดยผ่านประสบการณ์วิชาชีพนี้จะเป็นการฝึกหัดทางปฏิบัติจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดี เกิดทักษะ เกิดความมั่นใจที่จะนำไปสู่ความศรัทธาในอาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครูในที่สุด

เสาวรส ภูภากรณ์ (2543) ได้นิยามการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การฝึกสอนของ นิสิตครู ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักที่ทุกคนจะฝึกทักษะต่างๆ ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและ วิธีแก้ไขโดยมีอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายสถาบันและอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียนให้การช่วยเหลือและแนะนำ เพื่อให้นิสิตครูได้นำทฤษฎีที่ได้เรียนรู้ในห้องเรียนไปปฏิบัติจริงตลอดจนได้เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยตนเองสำหรับการเตรียมตัวเพื่อไปเป็นครูต่อไป

บุญชรัสมี เต็มชัย (2546) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ กระบวนการและมวล ประสบการณ์ที่สถาบันผลิตครูจัดให้แก่ นิสิตในหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ได้นำความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมจากการลงมือปฏิบัติ ซึ่งจะเกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติวิชาชีพต่อไปในอนาคต

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การจัดประสบการณ์ตรงให้กับนิสิตครูได้เกิดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงเสมือนครูประจำการ โดยมีครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์คอยให้การช่วยเหลือและแนะนำเพื่อให้สามารถนำทฤษฎีที่ได้เรียนมานำปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะและเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเป็นครูต่อไป

3.2 ความสำคัญของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการในการหล่อหลอมให้นิสิตครูกลายเป็นบุคคลผู้มีความรู้ ความคิด มีคุณธรรม รวมถึงลักษณะของความเป็นครูที่ดี มีความสามารถในทักษะด้านเทคนิควิธีและกลยุทธ์ซึ่งจะนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ในส่วนของการบริหารการฝึกประสบการณ์วิชานั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบการบริหารและจัดการที่ดี ทั้งในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดทีมงานที่เหมาะสม การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ การจูงใจและการกำกับดูแลติดตามอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอโดยร่วมมือกับหน่วยงานผู้ใช้ครู ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาและท้องถิ่น ทั้งนี้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันการผลิตครู

3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สมมติฐานหรือแนวคิดพื้นฐานบางประการของการจัดประสบการณ์วิชาชีพว่าควรตั้งอยู่บนรากฐาน 3 ประการ คือ

1. การทดสอบทฤษฎีในสภาพการณ์จริง ประสบการณ์วิชาชีพเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง โดยมีการประสานกันระหว่างทฤษฎีกับสภาพการณ์จริง และนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติซึ่งทำให้นิสิตมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ได้นานและช่วยให้แต่ละคนมีสมรรถภาพสูงขึ้น
2. การสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดประสบการณ์วิชาชีพจะเป็นไปตามความแตกต่างระหว่างผู้เรียนแต่ละคนในด้านความต้องการ ความสนใจและความสามารถโดยกำหนดสมรรถภาพขั้นต่ำสุด และเปิดโอกาสให้นิสิตแสดงสมรรถภาพเหล่านั้นได้ในเวลาที่เหมาะสมและตามความต้องการของแต่ละคน
3. การพัฒนาตนเอง เมื่อนิสิตมีโอกาสที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง เขาเหล่านั้นจะเริ่มคิดถึงตนเองในด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและสังคม ซึ่งจะช่วยพัฒนาความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีแนวทางของตนเองก่อนที่จะออกไปประกอบอาชีพอื่นๆ

3.4 การจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

กรมการฝึกหัดครู (2531) ได้จัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการศึกษาและสังเกตขั้นการเป็นครูผู้ช่วยขั้นการทดลองสอน และ ขั้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแบบเต็มรูปแบบ

การจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันฝึกหัดครู ยึดหลักการจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน โดย 3 ขั้นตอนแรกจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานครูในขั้นตอน 4 ได้เป็นอย่างดีและมีความมั่นใจสูง (กรมการฝึกหัดครู, 2531) มีรายละเอียดดังนี้

1. มุ่งประสานงานการเรียนภาคทฤษฎีให้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติตลอดเวลา
2. มุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด
3. มุ่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นระยะๆต่อเนื่องไปตลอดหลักสูตร

4. มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพหลายลักษณะ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของนิสิตครูให้สมบูรณ์ และครบถ้วนมากที่สุด

5. มุ่งประสานงานระหว่างสถาบันผลิตครูและหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ให้ร่วมมือกับ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ

3.5 รูปแบบการจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการผลิตครู ดังนั้นสถาบัน การผลิตครูแต่ละแห่งจึงได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีการจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพที่มีความแตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

จุดมุ่งหมายของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

จุดมุ่งหมายของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีเป้าหมายเพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นครูที่ดี มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีอุดมการณ์และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งให้มีเจตคติที่ ดีต่อความเป็นครูต่อไปในอนาคต (คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเชียงใหม่, 2556) นอกจากนี้ยังช่วยให้ นิสิตได้เกิดการเรียนรู้ โดยสามารถบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพใน สถานศึกษา อันจะทำให้นิสิตได้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้อ การเลือกใช้สื่อ รวมทั้งใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล (คณะครุ ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550; คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556; คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2556)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (2556) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อ ผลิตครูในมิติใหม่ ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ครูตาม มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2551) ที่มีเป้าหมายให้นิสิตมีทัศนคติและเจตคติที่ ดีต่อวิชาชีพครู เพื่ออ้าวงไว้ซึ่งวิชาชีพชั้นสูง และให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมในฐานะการเป็นครู และสามารถความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน จะเห็นได้ว่ามุ่ง หมายของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพก็เพื่อต้องการที่จะพัฒนาให้นิสิตครูมีความพร้อมที่จะ ไปประกอบอาชีพครูในอนาคตได้อย่างสมบูรณ์

การจัดการหลักสูตร

การจัดการหลักสูตรในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้กำหนดการออกฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ ออกเป็น 2 ภาคการศึกษา โดยเน้นการฝึกปฏิบัติการสอนจริงในสถานศึกษาและการ ปฏิบัติงานอื่นในหน้าที่ครูที่ไม่ใช่งานสอน จำนวนไม่น้อยกว่า 360 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษา (คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551; คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550; คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556; คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาเชียงใหม่, 2556)

นอกจากนี้สถาบันผลิตครูอีกหลายแห่งได้กำหนดให้นิสิตออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 4 ภาคการศึกษา โดยแบ่งเป็น การปฏิบัติงานวิชาชีพครูและการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู โดย ในภาคการศึกษาที่ 1 ให้นิสิตครูสังเกตและศึกษางานโรงเรียนและงานครู ภาคการศึกษาที่ 2 ให้นิสิต ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานครู และภาคเรียนที่ 3 และ 4 ให้นิสิตได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่าง

เต็มตัว โดยผ่านการสนับสนุนจากครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ในโรงเรียน ในการทำหน้าที่ ปฏิบัติงานสอนและหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2556; คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2552; คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2549; คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2556)

ลักษณะของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2550) กำหนดให้มีการปฐมนิเทศนิสิตก่อนออกไป ปฏิบัติการวิชาชีพ จากนั้นนิสิตจะได้รับการสาธิตการสอนในชั้นเรียนจากอาจารย์นิเทศก์โรงเรียน จากนั้นจึงนำไปสู่การปฏิบัติการสอน การเลือกใช้สื่อ โดยผ่านการประเมินจากอาจารย์นิเทศก์และครู พี่เลี้ยง พร้อมทั้งจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการพัฒนาการสอนและกลับมาสัมมนากลุ่มย่อยกับอาจารย์ นิเทศก์ นิสิตที่ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพตลอดภาคการศึกษาครบแล้ว จะต้องส่งรายงานสรุปการ ปฏิบัติงานต่อคณะ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2551) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต ครู ได้กำหนดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสังเกตและการฝึก ปฏิบัติงาน โดยนิสิตจะต้องลงทะเบียนเรียนและฝึกการสังเกตและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิต แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขั้นที่ 2 นิสิตจะต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือการฝึกปฏิบัติการ สอน เป็นระยะเวลา 18 สัปดาห์ ก่อนการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพและนิสิตจะต้องกลับมาประชุม อภิปรายที่คณะศึกษาศาสตร์ 2 ครั้งในแต่ละภาคการศึกษา โดยศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพศึกษาศาสตร์ได้วางแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้เป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การติดต่อ ประสานงานกับโรงเรียน 2) กระบวนการเลือกโรงเรียน 3) การปฐมนิเทศก่อนออกฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ 4) ส่งนิสิตออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 5) อาจารย์นิเทศก์ตรวจเยี่ยมสถาบัน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และนิสิต อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 6) ประชุมอภิปรายระหว่างการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ 7) จัดให้มีการสัมมนาหลังฝึกสอน

บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องได้รับการร่วมมือจากทุก ฝ่ายทั้งจากสถาบันผลิตครู และสถานศึกษาที่ให้นิสิตได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยประกอบด้วย ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ หน้าที่ความรับผิดชอบของนักศึกษา (คณะครุศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีเจ้า คุณทหารลาดกระบัง, 2554) โดยแต่ละฝ่ายมีหน้าที่ ดังนี้

คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง

คุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงจะต้องมีคุณสมบัติตามที่ครุสภากำหนด คือ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรี มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีคุณลักษณะของความเป็นครู

บทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง

ครูพี่เลี้ยงมีบทบาทสำคัญต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีหน้าที่ดูแลนิสิตที่อยู่ระหว่าง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่นิสิตในการฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้บัณฑิตเข้าใจถึงภาพรวมการเรียนรู้และปัญหาของนักเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองก่อนปฏิบัติจริง ครูพี่เลี้ยงจะเป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำแผนการสอนรายวิชาและแผนการสอนรายสัปดาห์ รวมไปถึงสัปดาห์สอนแนะนำและทำกิจกรรมต่างๆในชั้นเรียน (คณะครุศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2554; วิทยาลัยเชียงราย, 2556)

นอกจากนี้ครูพี่เลี้ยงยังมีบทบาทในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้แก่บัณฑิตโดยผ่านการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานสอน

คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์

คุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ที่จะออกนิเทศนิสิตปฏิบัติการสอนนั้นต้องมีคุณสมบัติตามที่ครูศึกษากำหนด คือ อาจารย์นิเทศก์ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์นิเทศไม่น้อยกว่า 1 ปีหรือมีประสบการณ์ในการสอน 3 ปี รวมทั้งมีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดี

บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์

บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อนิสิตครู คือ นิเทศการปฏิบัติงานของนิสิตครูไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง พร้อมทั้งสังเกตการสอนของนิสิตในชั้น เพื่อติดตามการพัฒนาของนิสิต อีกทั้งประสานงานกับครูพี่เลี้ยงในการวางแผนร่วมกัน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆของนิสิต เข้าร่วมสัมมนาการปฏิบัติการสอน เพื่อทราบปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อนิสิต รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนิสิตตามระยะเวลาที่กำหนด (คณะครุศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2554; วิทยาลัยเชียงราย, 2556) นอกจากนี้อาจารย์นิเทศก์ยังมีบทบาทในการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานด้านต่างๆแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมถึงให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่นิสิตในการทำวิจัยในชั้นเรียน

หน้าที่และความรับผิดชอบของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

นิสิตมีหน้าที่สังเกตการสอนให้แก่ผู้ประสานงานวิชาการปฏิบัติการสอนภายในระยะเวลาที่กำหนด นิสิตต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา เช่น การลงเวลาไป-กลับ การลาป่วย การลาธุระส่วนตัว ตลอดจนแต่งกายให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างครูที่ดี เป็นต้น นอกจากนี้ นิสิตจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 4 หน้าที่หลัก คือ หน้าที่ต่อสถานศึกษา หน้าที่ต่อการสอน หน้าที่ต่อครูพี่เลี้ยง หน้าที่ต่ออาจารย์นิเทศก์ และหน้าที่อื่นๆ (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2554)

นอกจากนี้ยังได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ดังนี้ นิสิตจะต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างเคร่งครัด โดยต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน และคณะครูในโรงเรียน รวมถึงแสวงหาความรู้ในเนื้อหากลุ่มสาระและนวัตกรรมใหม่ๆ นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติตามคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน (ครูพี่เลี้ยง) ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์นิเทศก์คณะ และต้องเอาใจใส่พัฒนาผู้เรียนอยู่เสมอ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2549; คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551; คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2551)

บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สำหรับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมีหน้าที่ ปฐมนิเทศ ให้คำแนะนำ และให้การช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เช่น การสอน การจัด กิจกรรม ความประพฤติ เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องให้ความปลอดภัยแก่นิสิตผู้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่ฝึกประสบการณ์อยู่ในสถานศึกษา (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2551) พร้อมทั้งส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นระหว่างนิสิตกับนักเรียน ครูพี่เลี้ยง ผู้ปกครองแล ประชาชน รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2556) และเปิดโอกาสให้นิสิตมีส่วนร่วมในการสนับสนุนงานด้านกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556)

จากการศึกษาคู่มือและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้วิจัยจึง ได้กำหนดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพออกเป็น 4 ประเด็น คือ การนิเทศการ ปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ การปฏิบัติงานของนิสิตครู และการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน ตามบทบาทที่ได้จากการสังเคราะห์คู่มือการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ณัฐดา พิมพ์หิน (2551) ศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะการวิจัยปฏิบัติการของนิสิตครู ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ: การวิจัยแบบประเมินความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การนิเทศของครูพี่เลี้ยง การนิเทศของ อาจารย์นิเทศก์ การปฏิบัติงานของนิสิตครู และการสนับสนุนของบุคลากรในโรงเรียนส่งผลอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของทักษะการวิจัยปฏิบัติการ มหาวิทยาลัย ก และมหาวิทยาลัย ข ได้ร้อยละ 67.400 และ 57.400 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการวิจัย ปฏิบัติการ พบว่า มหาวิทยาลัย ก และมหาวิทยาลัย ข นิสิตครูมีความต้องการจำเป็นในด้านการ สนับสนุนของบุคลากรในโรงเรียนมากที่สุด

วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2543) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลถึงการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ ศึกษาแก่นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ความเป็นครู กระบวนการนิเทศและติดตามผล การเอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียนฝึกประสบการณ์ การเอาใจใส่ของครูพี่เลี้ยง เจตคติต่ออาชีพครู และการคบเพื่อนของนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพพบว่า คุณลักษณะของความเป็นครู และกระบวนการนิเทศและติดตาม ผล เจตคติต่ออาชีพครู และการคบเพื่อนของนักศึกษาเหล่านี้ร่วมกันส่งผลต่อการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ

สิกันต์ เอี้ยวเล็ก และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2555) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบความห่วง ไหวทางอารมณ์ การเปิดเผยตัว การเปิดรับประสบการณ์ การเห็นตามผู้อื่น และความการรับผิดชอบที่มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของพยาบาล จากบุคลิกภาพของการ เปิดเผยตัว การเปิดรับประสบการณ์ การเห็นตามผู้อื่น และความการรับผิดชอบไว้กับแหล่งการ

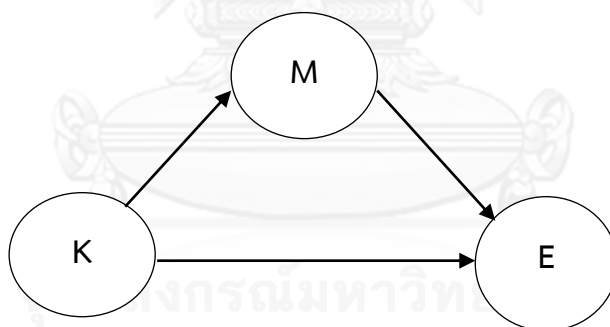
รับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แหล่งการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของตัวแปร

ตัวแปรส่งผ่าน (mediator) เป็นตัวแปรที่อธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายกับตัวแปรตาม อิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านจะถูกทดสอบเมื่อพบว่า มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรทำนายไปยังตัวแปรตาม แต่ก็มีความเป็นไปได้ที่จะมีตัวแปรส่งผ่านเกิดขึ้นระหว่างตัวแปรทั้งสอง โดยตัวแปรส่งผ่านจะส่งผลทำให้อิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายที่มีต่อตัวแปรตามลดลง (อรอุมา เจริญสุข, 2552)

การวิเคราะห์อิทธิพลการส่งผ่าน (mediating effect) เป็นการวิเคราะห์เมื่อมีตัวแปรเข้ามามีอิทธิพลระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตาม ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตามจะเชื่อมด้วยลูกศรหัวเดียว ซึ่งแสดงอิทธิพลทางตรง (direct effect) และเมื่อเอาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งผ่านที่อยู่ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตามเข้ามาในโครงสร้างอย่างน้อยหนึ่งตัว จะส่งผลให้เกิดอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงอย่างน้อย 2 อิทธิพลอยู่ในเส้นทางแบบผสม และแสดงด้วยลูกศรหลายเส้น ดังภาพที่ 2.5

อิทธิพลทางตรง ($K \longrightarrow E$) และ อิทธิพลทางอ้อม ($K \longrightarrow M \longrightarrow E$)



ภาพที่ 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่าง K และ E โดยมี M เป็นตัวแปรส่งผ่าน

การทดสอบการส่งผ่าน (testing for mediating) ตามทฤษฎีโครงสร้างการส่งผ่าน โดยมีลักษณะการส่งผ่าน 2 แบบ คือ การส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediating) และการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediating)

การส่งผ่านแบบสมบูรณ์ เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเริ่มแรกทั้งสองตัวได้ แต่เมื่อพบว่า บางความสัมพันธ์ระหว่าง K กับ E ที่ยังไม่ถูกอธิบายในทิศทางที่ไม่มีตัวส่งผ่านจะเรียกการส่งผ่านแบบนั้นว่า การส่งผ่านแบบบางส่วน

การวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านตามแนวคิดของ Baron and Kenny (1986) มีหลักการและขั้นตอนการวิเคราะห์ 3 ขั้นตอนเพื่อดูว่าตัวแปรใดเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนี้ 1) ตัวแปรทำนาย หรือตัว

แปรต้นต้องมีอิทธิพลต่อตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ตัวแปรส่งผ่านต้องมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เมื่อเป็นไปตามข้อที่ 1 และ 2 ความสัมพันธ์จากตัวแปรต้นไปยังตัวแปรตามจะไม่มีอิทธิพลอีกต่อไป

งานวิจัยที่วิเคราะห์บทบาทการส่งผ่าน

ยุวรี ผลพันธิน (2555) ได้ศึกษาบทบาทการส่งผ่านโดยใช้โปรแกรม ลิสเลล ที่ศึกษาบทบาทการส่งผ่านความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจงานในโมเดลผลการปฏิบัติงานครู ตัวอย่างวิจัย คือ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 845 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในงานมีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ์จากบริบทโรงเรียนไปยังผลการปฏิบัติงานครู และตัวแปรความเหนื่อยหน่ายมีบทบาทส่งผ่านแบบบางส่วนจากความกดดันด้านเวลาไปยังผลการปฏิบัติงานครู ผู้วิจัยได้อธิบายขั้นตอนการวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของตัวแปรไว้ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสอดคล้องกับโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดูความเหมาะสมของค่า χ^2 , df, RMSEA, GFI, AGFI

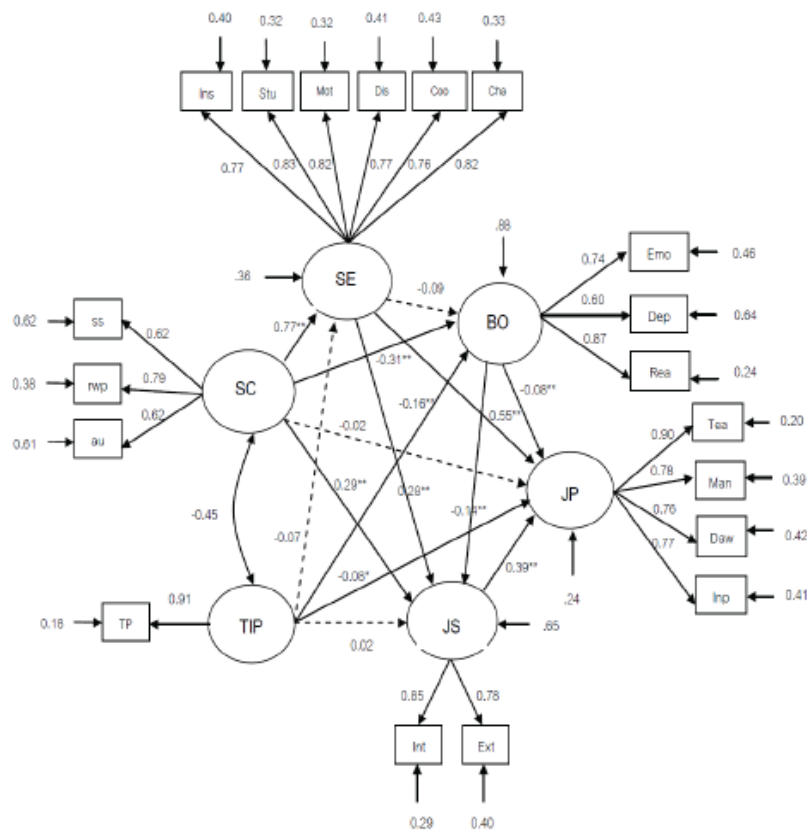
2. ศึกษาค่าอิทธิพลและระดับนัยสำคัญของโมเดลเต็มรูป พบว่าอิทธิพลจากบริบทโรงเรียนไปยังตัวแปรส่งผ่านทั้งสามตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจงาน และตัวแปรส่งผ่านทั้งสามมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า อิทธิพลจากความกดดันด้านเวลาไปยังตัวแปรความส่งผ่านความเหนื่อยหน่าย และตัวแปรความเหนื่อยหน่ายไปยังผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยเหตุนี้จึงสามารถวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านได้ในลำดับต่อไป

3. ทดสอบอิทธิพลการส่งผ่านของความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Baron and Kenny (1986)

3.1 ทดสอบอิทธิพลทางตรงของตัวแปรต้น (บริบทโรงเรียนและความกดดันด้านเวลา) ไปยังตัวแปรตาม (ผลการปฏิบัติงานครู) พบว่ามีอิทธิพลทางตรงส่งกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

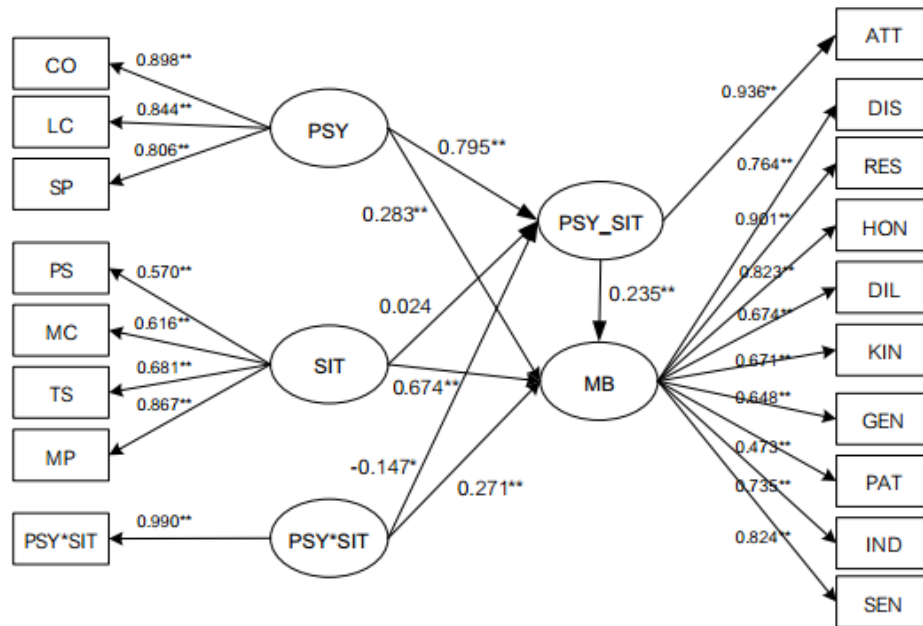
3.2 วิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านเข้าไปในโมเดลการวิจัยดังภาพที่ 2.6 พบว่า บริบทโรงเรียน (SC) ส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงานครู (JP) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน (SE) ความเหนื่อยหน่าย (BO) และความพึงพอใจงาน (JS) มีอิทธิพลการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ และพบว่าความกดดันด้านเวลา (TP) ส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงานครู (JP) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ความเหนื่อยหน่าย (BO) มีอิทธิพลการส่งผ่านแบบบางส่วน

สรุปได้ว่า เมื่อใส่ตัวแปรส่งผ่านเข้าไปในโมเดลแล้วส่งผลให้ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในงานมีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ์จากบริบทโรงเรียนไปยังผลการปฏิบัติงานครู และตัวแปรความเหนื่อยหน่ายมีบทบาทส่งผ่านแบบบางส่วนจากความกดดันด้านเวลาไปยังผลการปฏิบัติงานครู จึงสรุปได้ว่าตัวแปรส่งผ่านทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ดีขึ้น



ภาพที่ 2.6 โมเดลผลการปฏิบัติงานครูของ ยุวรี ผลพันธิน (2555)

อรอุมา เจริญสุข (2552) ได้ศึกษาโมเดลอิทธิพลตัวแปรกำกับที่มีการส่งผ่านของพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตัวอย่างวิจัย คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 741 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดปทุมธานีและนนทบุรี เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมลิสเซลล์ ผลการวิจัยพบว่า ทศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรม (PSY_SIT) เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนจากเทอมปฏิสัมพันธ์ (PSY*SIT) ไปยังพฤติกรรมจริยธรรม (MB) ในโมเดลเชิงกำกับ และทศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรม (PSY_SIT) เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนจากปัจจัยด้านจิตลักษณะ(PSY) ไปยังพฤติกรรมจริยธรรม (MB) โดยทดสอบอิทธิพลการส่งผ่านของทศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมตามแนวคิดของ Baron & Kenny (1986) ดังรายละเอียดดังภาพที่ 2.7

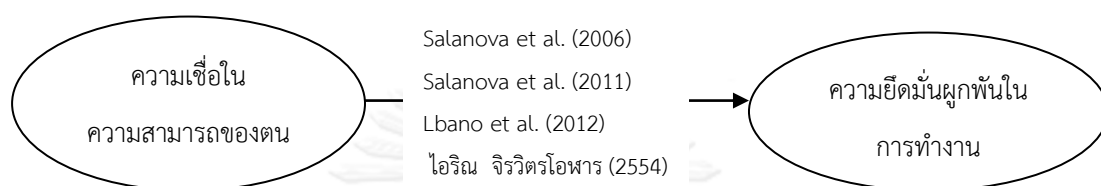


ภาพที่ 2.7 โมเดลอิทธิพลตัวแปรกำกับที่มีการส่งผ่านของพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาของอรอมา เจริญสุข (2552)

สรุปการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

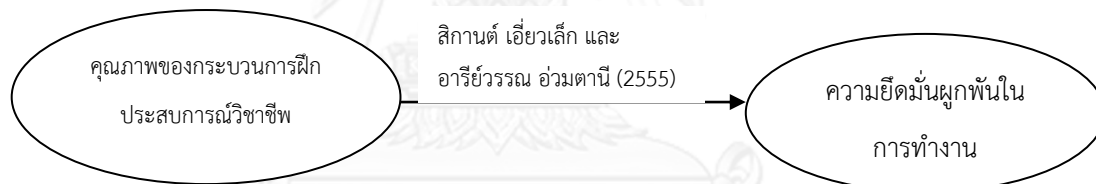
จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้ง 3 ตัวแปร คือ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ของนิสิตครู และความเชื่อในความสามารถของตน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความเชื่อในความสามารถของตนมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ดังภาพที่ 2.8



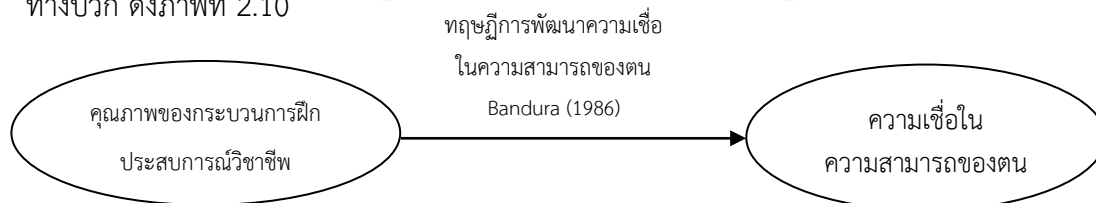
ภาพที่ 2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

2) แหล่งการรับรู้ความสามารถของตน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

3) คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (เปรียบเหมือนแหล่งของการรับรู้ความสามารถของตน) มีอิทธิพลทางตรงต่อความเชื่อในความสามารถของตนโดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ดังภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนกับความเชื่อในความสามารถของตน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ 2) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน

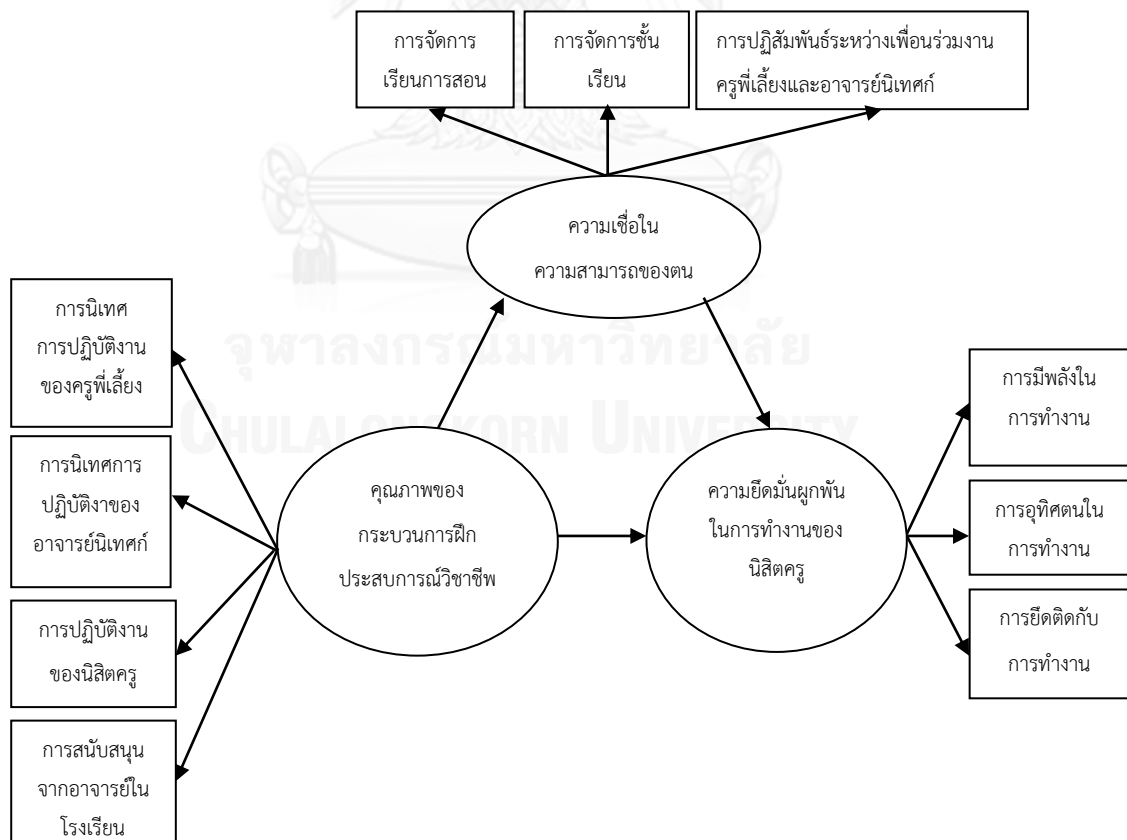
สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่านจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

สมมติฐานข้อที่ 2 ความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ตัวแปร ที่ผู้วิจัยพัฒนาจาก เอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน

ประชากรและตัวอย่างการวิจัย

ประชากร

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

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากแนวคิดการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ที่ Hair et al. (2006) เสนอใช้ตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 10-20 หน่วยต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าในการวิจัยนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณทั้งสิ้น 23 พารามิเตอร์ ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างจำนวน 20 หน่วยต่อ 1 พารามิเตอร์ จึงควรมีอย่างน้อย 460 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างให้มากกว่าขนาดขั้นต่ำเป็นจำนวน 650 คน เพื่อป้องกันการสูญหายในกรณีที่ไม่ได้ผู้ตอบกลับและให้ข้อมูลที่ได้นั้นมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

การเลือกตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างวิจัยโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) แบ่งตามภูมิภาค ได้ทั้งหมด 5 ภูมิภาค จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) มหาวิทยาลัยที่มีคณะครุศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์อยู่ในแต่ละภูมิภาค ซึ่งจะได้ตัวอย่างวิจัยจาก 5 ภูมิภาค ภูมิภาคละ 2 มหาวิทยาลัย จำนวน 10 มหาวิทยาลัย ดังนี้ ภาคเหนือ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยนเรศวร ภาคกลาง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภาคใต้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต

ปัตตานี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยบูรพา

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) นิสิตครูจากมหาวิทยาลัยทั้ง 10 แห่ง มหาวิทยาลัยละ 65 คน รวมทั้งสิ้น 650 คน ดังรายละเอียดในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ตัวอย่างวิจัยที่ได้จากการสุ่ม

ภูมิภาค	มหาวิทยาลัย	จำนวนนิสิตครู (คน)
เหนือ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	65
	มหาวิทยาลัยนเรศวร	65
กลาง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	65
	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	65
ใต้	มหาวิทยาลัยทักษิณ	65
	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	65
ตะวันออกเฉียงเหนือ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	65
	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	65
ตะวันออกเฉียง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	65
	มหาวิทยาลัยบูรพา	65
รวม		650

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร โดยเป็นตัวแปรภายนอกแฝง (exogenous latent variable) 1 ตัวแปร คือ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และตัวแปรภายในแฝง (endogenous latent variable) 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยมีรายละเอียดของนิยามเชิงปฏิบัติการดังต่อไปนี้

1. คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ในโรงเรียนในการจัดประสบการณ์ให้แก่นิสิต เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพในอนาคต โดยผ่านการนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน รวมทั้งระดับพฤติกรรมของนิสิตที่ปฏิบัติงานครูวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง 2) การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ 3) การปฏิบัติงานของนิสิตครู และ 4) การสนับสนุนของอาจารย์ในโรงเรียน

2. ความเชื่อในความสามารถของตน หมายถึง ความมั่นใจของนิสิตครูว่าตนเองมีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดการชั้นเรียน ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการชั้นเรียน และ 3) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

3. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู หมายถึง พฤติกรรม สภาวะ หรือเป็นความรู้สึกในด้านบวกที่นิสิตครูมีต่อการทำงานครู ซึ่งแบ่งเป็นการมีพลังในการทำงาน การอุทิศตนให้กับการทำงาน และการยึดติดกับการทำงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) การอุทิศตนในการทำงาน และ 3) การยึดติดกับการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนและแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู โดยรวมเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ สาขาวิชา จำนวนชั่วโมงการสอน ระดับชั้นที่ได้รับมอบหมายในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รายวิชาที่สอน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดโดยอาศัยแนวคิดและองค์ประกอบการวัดจากการสังเคราะห์คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ ณัฐธิดา พิมพ์หิน (2551) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ การปฏิบัติงานของนิสิตครู และการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดความเชื่อในความสามารถของตน และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 3.1 แบบวัดความเชื่อในความสามารถของตน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนโดยอาศัยแนวคิดและองค์ประกอบการวัดที่พัฒนามาจากแบบวัดความเชื่อในความสามารถของครู โดยการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากงานวิจัยของไทยและต่างประเทศ (ยุวรี ผลพันธิน , 2555; Skaalivik & Skaalivik, 2010; Chan, 2008; Kim & Kim, 2010) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสร้างข้อคำถามขึ้นมาใหม่จากความเชื่อใน

ประสิทธิภาพของครู และนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3.2 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู จากแบบวัดของต่างประเทศ คือ Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ W. B. Schaufeli and Bakker (2010) จากเดิมเป็นที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมีพลังในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน และการยึดติดกับการทำงาน มีโครงสร้างของเนื้อหาดังตาราง 3.2

ตาราง 1.2 โครงสร้างเนื้อหาของแบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ตัวแปร	องค์ประกอบที่วัด	จำนวนข้อ	ข้อที่
คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง	5	1-5
	การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์	5	6-10
	การปฏิบัติงานของนิสิตครู	5	11-15
	การสนับสนุนของอาจารย์ในโรงเรียน	5	16-20
รวม		20	
ความเชื่อในความสามารถของตน	การจัดการเรียนการสอน	5	1-5
	การจัดการชั้นเรียน	5	6-10
	การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์	5	11-15
รวม		15	
ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู	การมีพลังในการทำงาน	5	16-20
	การอุทิศตนในการทำงาน	5	21-25
	การยึดติดกับการทำงาน	5	25-30
รวม		15	

เกณฑ์ในการแปลความหมายของการวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูรายละเอียดดังตาราง 3.3

ตาราง 3.3 เกณฑ์การแปลความหมายของการวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก	ความหมาย
1	ตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด
2	ตรงกับความเป็นจริง น้อย
3	ตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง
4	ตรงกับความเป็นจริง มาก
5	ตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้แปลมาจากแบบวัดมาตรฐานของต่างประเทศและแบบวัดของผู้วิจัยชาวต่างประเทศ แล้วปรับความเหมาะสมของภาษาและบริบทให้เข้ากับบริบท ได้แก่ แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน 2) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเอง ได้แก่ แบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตน

แบบวัดที่ผู้วิจัยแปลมาจากต้นฉบับภาษาต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดนิยามปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด ดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู หมายถึง พฤติกรรม สภาวะ หรือเป็นความรู้สึกในด้านบวกที่นิสิตครูมีต่อการทำงานครู ซึ่งแบ่งเป็นการมีพลังในการทำงาน การอุทิศตนให้กับการทำงาน และการยึดติดกับการทำงาน

การมีพลังในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกของนิสิตครูที่มีต่อการทำงานที่แสดงถึงการมีกำลังทางด้านร่างกายและจิตใจ เอาใจจริงเอาใจ และมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงานครู

การอุทิศตนในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกของนิสิตครูที่มีต่องานครูที่แสดงออกถึงความทุ่มเทในการทำงาน ความเสียสละ เห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความพยายามในการนำไปสู่เป้าหมายที่มุ่งหวัง

การยึดติดกับการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกของนิสิตครูที่มีต่องานครูที่ตั้งมั่นจดจ่อในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน รวมถึงความรู้สึกของนิสิตครูที่คิดว่างานครูเป็นส่วนสำคัญในชีวิตจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยพัฒนาและประยุกต์แบบวัดมาตรฐานต่างประเทศให้มีความสอดคล้องกับตัวอย่างนิสิตครู และปรับสเกลการวัดจากเดิม 7 ระดับให้เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำโครงร่างของแบบวัดและพัฒนาเครื่องมือวิจัยฉบับร่าง โดยนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยพร้อมรายละเอียดโครงร่างวิจัย ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาความครอบคลุมความตรงของข้อคำถามและความเหมาะสมของเครื่องมือ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีรายละเอียดดังนี้ 1) เป็นผู้จัดการกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้แก่นิสิตครู (ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) 2) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3) ผู้ที่มีความชำนาญในเนื้อหาด้านระเบียบวิธีวิจัยและสถิติเพื่อการวิจัย 4) ผู้ที่มีความชำนาญในด้านเนื้อหาเกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษา และ 5) ผู้ที่มีความชำนาญในด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิแสดงในภาคผนวก ก)

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาจากค่าดัชนี IOC ต้องมากกว่า 0.500 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) โดยแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .800 ถึง 1.000 จากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเครื่องมือที่ปรับแก้ไขไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (try out) กับนิสิตครู จำนวน 41 คน

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับตัวอย่างแต่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัยจำนวน 41 คนเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเอง

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปร จากงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ในโรงเรียนในการจัดประสบการณ์ให้แก่นิสิตเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพในอนาคต โดยผ่านการนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน รวมทั้งระดับพฤติกรรมของนิสิตที่ปฏิบัติงานครูวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง 2) การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ 3) การปฏิบัติงานของนิสิตครู และ 4) การสนับสนุนของอาจารย์ในโรงเรียน

การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่นิสิตครู ในด้านที่เกี่ยวกับการสอน การจัดการชั้นเรียน การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน รวมทั้งการปฏิบัติงานของนิสิตที่มีต่องานครู และการสังเกตการสอนในรายคาบพร้อมการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อช่วยให้นิสิตครูเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาให้นิสิตครูเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตามแนวปฏิบัติของนิสิตครูชั้นฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของอาจารย์นิเทศก์ในการให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ในด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน รวมถึงการปฏิบัติตนของนิสิตขณะที่อยู่ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อช่วยให้นิสิตครูเกิดการเรียนรู้ และพัฒนานิสิตครูให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพตามแนวปฏิบัติของนิสิตครูชั้นฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การปฏิบัติงานของนิสิตครู หมายถึง ระดับพฤติกรรมของนิสิตครูในการจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้ปกครองที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน และไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาในการเรียน

การสนับสนุนของอาจารย์ในโรงเรียน หมายถึง ระดับพฤติกรรมของอาจารย์ในโรงเรียนในการส่งเสริม ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน การชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษาในการทำงานครูแก่นิสิตครู รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนิสิตครู

ความเชื่อในความสามารถของตน หมายถึง ความมั่นใจของนิสิตว่าตนเองมีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดการชั้นเรียน ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถในการสอน การเลือกวิธีสอนที่เหมาะสม การช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาและการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้นักเรียน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการดูแล ควบคุมพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของนักเรียนไม่ให้รบกวนกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและเป็นไปตามระเบียบของห้องเรียน รวมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมของนักเรียนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ หมายถึง ความสามารถในการประสานงานหรือร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยยินดีให้คำแนะนำ การแลกเปลี่ยนและเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงานครู รวมทั้งมีเจตคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับบริบทการนำไปใช้กับนิสิตครู ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและการสังเคราะห์องค์ประกอบจากคู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมถึงศึกษาองค์ประกอบการวัดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ ณัฐธิดา พิมพ์หิน (2551) แล้วพัฒนาขึ้นเป็นแบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

แบบวัดความเชื่อในความสามารถของตน ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามที่มีองค์ประกอบและเนื้อหาโดยอาศัยแนวคิดและองค์ประกอบของแบบวัดความเชื่อในความสามารถของครูของยุวรี ผลพันธ์ (2555) แล้วพัฒนาขึ้นเป็นแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนที่วัดกับนิสิตครู

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยจัดทำโครงร่างของแบบวัดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น เพื่อพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยฉบับร่างพร้อมรายละเอียดโครงร่างวิจัย ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาความครอบคลุมความตรงของข้อคำถามและความเหมาะสมของเครื่องมือ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีรายละเอียดดังนี้ 1) เป็นผู้จัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้แก่ นิสิตครู (ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) 2) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแล นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3) ผู้ที่มีความชำนาญในเนื้อหาด้านระเบียบวิธีวิจัยและสถิติเพื่อการวิจัย 4) ผู้ที่มีความชำนาญในด้านเนื้อหาเกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษา และ 5) ผู้ที่มีความชำนาญในด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิแสดงในภาคผนวก ก)

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาจากค่าดัชนี IOC ต้องมากกว่า 0.50 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) โดยแบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตน มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .600 ถึง 1.000 จากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเครื่องมือที่ปรับแก้ไขไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (try out) กับนิสิตครู จำนวน 41 คน

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับตัวอย่างแต่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัยจำนวน 41 คนเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยง การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งมีผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของตัวแปรคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่าแบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตน มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .600 ถึง 1.000 และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .800 ถึง 1.000 ดังรายละเอียดในตาราง 3.4

ตาราง 3.4 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

องค์ประกอบของการวัด	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่	ค่า IOC
คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ			
การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง	5	1-5	0.600 – 1.000
การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์	5	6-10	0.800 – 1.000
การปฏิบัติงานของนิสิตครู	5	11-15	0.800 – 1.000
การสนับสนุนของอาจารย์ในโรงเรียน	5	16-20	0.800 – 1.000
ความเชื่อในความสามารถของตน			
การจัดการเรียนการสอน	5	1-5	0.800 – 1.000
การจัดการชั้นเรียน	5	6-10	0.800 – 1.000
การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์	5	11-15	0.600 – 1.000
ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู			
การมีพลังในการทำงาน	5	16-20	0.800 -1.000
การอุทิศตนในการทำงาน	5	21-25	0.800 – 1.000
การยึดติดกับการทำงาน	5	26-30	1.000

2. ผลการตรวจสอบความเที่ยง โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก

ผลการตรวจสอบความเที่ยงและการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 41 คน และตัวอย่างวิจัย จำนวน 564 คน มีรายละเอียดผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแยกตามตัวแปร ดังนี้

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือกับกลุ่มทดลองใช้ จำนวน 41 คน

แบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

แบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .368 – .829 แสดงว่าแบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้ง 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อใช้ได้ มีค่าความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .823 - .940 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .935

แบบวัดความเชื่อในความสามารถของตน

แบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .348 – .751 แสดงว่าแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนทั้ง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อใช้ได้มีค่าความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .714 - .935 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .893

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .244 – .799 แสดงว่าแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนทั้ง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อใช้ได้มีค่าความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .681 - .894 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .894

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือกับตัวอย่างวิจัย จำนวน 564 คน

แบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

แบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .459 – .683 แสดงว่าแบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้ง 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อใช้ได้ มีค่าความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .792 - .913 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .924

แบบวัดความเชื่อในความสามารถของตน

แบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .533 – .612 แสดงว่าแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนทั้ง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อใช้ได้มีค่าความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .815 - .874 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .897

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .187 – .709 แสดงว่าแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนทั้ง 15 ข้อ มีค่า

อำนาจจำแนกรายข้อใช้ได้มีค่าความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .626 - .905 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .880

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ได้จากการเก็บข้อมูลกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย และกลุ่มตัวอย่างวิจัย แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีคุณภาพในเรื่องความเที่ยงและอำนาจจำแนกรายข้อ แสดงในตาราง 3.5

ตาราง 3.5 การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือเป็นรายข้อของกลุ่มทดลองใช้และกลุ่มตัวอย่าง

ข้อที่	กลุ่มทดลองใช้ (n=41 คน)			กลุ่มตัวอย่าง (n=564 คน)	
	ค่าอำนาจจำแนก Correlated Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	ค่าความเที่ยง cronbach's alpha	ค่าอำนาจจำแนก Correlated Item – Total Correlation	ค่าความเที่ยง cronbach's alpha
คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ			0.935		0.924
ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยง					
1	.560	.947	0.874	.644	0.889
2	.754	.918		.683	
3	.623	.926		.610	
4	.674	.923		.650	
5	.629	.912		.506	
ด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์					
6	.591	.642	0.823	.600	0.881
7	.569	.658		.646	
8	.681	.633		.635	
9	.457	.683		.537	
10	.387	.506		.582	
ด้านการปฏิบัติงานของนิสิตครู					
11	.436	.753	0.828	.502	0.792
12	.368	.739		.489	
13	.611	.754		.459	
14	.535	.755		.514	
15	.690	.772		.524	
ด้านการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน					
16	.829	.947	0.940	.664	0.913
17	.778	.918		.649	
18	.756	.926		.660	
19	.698	.923		.641	
20	.822	.912		.636	

ข้อที่	กลุ่มทดลองใช้ (n=41 คน)			กลุ่มตัวอย่าง (n=564 คน)	
	ค่าอำนาจจำแนก Correlated Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	ค่าความเที่ยง cronbach's alpha	ค่าอำนาจจำแนก Correlated Item – Total Correlation	ค่าความเที่ยง cronbach's alpha
ความเชื่อในความสามารถของตน			0.893		0.897
ด้านการจัดการเรียนการสอน					
1	.587	.789	0.806	.548	0.815
2	.751	.741		.586	
3	.638	.761		.612	
4	.419	.790		.596	
5	.642	.761		.608	
ด้านการจัดการชั้นเรียน					
6	.715	.731	0.818	.542	0.821
7	.551	.780		.553	
8	.658	.767		.571	
9	.599	.817		.555	
10	.606	.802		.587	
ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์					
11	.348	.701	0.714	.587	0.874
12	.513	.707		.596	
13	.377	.673		.567	
14	.475	.674		.575	
15	.637	.541		.533	
ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู			0.894		0.880
ด้านกรมีพลังในการทำงาน					
16	.431	.886	0.681	.232	0.626
17	.453	.833		.493	
18	.481	.840		.647	
19	.244	.823		.187*	
20	.663	.852		.626	
ด้านการอุทิศตนในการทำงาน					
21	.699	.779	0.882	.698	0.905
22	.602	.766		.684	
23	.744	.751		.678	
24	.701	.804		.665	
25	.799	.829		.640	
ด้านการยึดติดกับการทำงาน					
26	.671	.801		.693	
27	.590	.817		.577	

ข้อที่	กลุ่มทดลองใช้ (n=41 คน)			กลุ่มตัวอย่าง (n=564 คน)	
	ค่าอำนาจจำแนก Correlated Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	ค่าความเที่ยง cronbach's alpha	ค่าอำนาจจำแนก Correlated Item – Total Correlation	ค่าความเที่ยง cronbach's alpha
28	.697	.800	.794	.709	0.863
29	.406	.769		.493	
30	.368	.773		.560	

หมายเหตุ * อำนาจจำแนกต่ำ: ค่าอำนาจจำแนก (r) < .20

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู โดยใช้การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเมทริกซ์ใดมีความสัมพันธ์กันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่า เมทริกซ์นั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมกันและไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลกิน (Kaiser – Meyer Olkin measure of sampling adequacy =KMO) ค่า KMO ควรมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง ถ้ามีค่าน้อย แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อยและไม่เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เมื่อได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล (Joreskog, 1979)

2.1 ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ การปฏิบัติงานของนิสิตครู และการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .394 - .574 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของนิสิตครู กับ การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน และ

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การนิเทศการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยง กับ การปฏิบัติงานของนิสิตครู เมื่อพิจารณาค่า $KMO = .745$ และค่า Bartlett's Test of Sphericity = 670.246, $df = 6$, $p = .000$ แสดงว่าการนิเทศการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยง (QUALI1) การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ การปฏิบัติงานของนิสิตครู และการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบดังแสดงในตาราง 3.6

ตาราง 3.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตัวแปร	QUALI1	QUALI2	QUALI3	QUALI4
การนิเทศการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยง (QUALI1)	1			
การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ (QUALI2)	.543**	1		
การปฏิบัติงานของนิสิตครู (QUALI3)	.394**	.489**	1	
การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน (QUALI4)	.490**	.452**	.574**	1
Mean	3.804	4.017	3.902	3.876
S.D.	.816	.682	.518	.764
Bartlett's test of sphericity = 670.246 $df = 6$ $p = .000$				
KMO=.745				

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

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = .080$, $df=1$, $p = .782$) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .999 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .999 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสององส่วนเหลือ (RMR) มีเท่ากับ .001 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (B) ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .408 - .556 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวแปร พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ .556 และมีความผันแปรร่วมกับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ร้อยละ 53.000 รองลงมา คือ การนิเทศการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ .550 และมีความผันแปรร่วมกับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ร้อยละ 45.500 การนิเทศการ

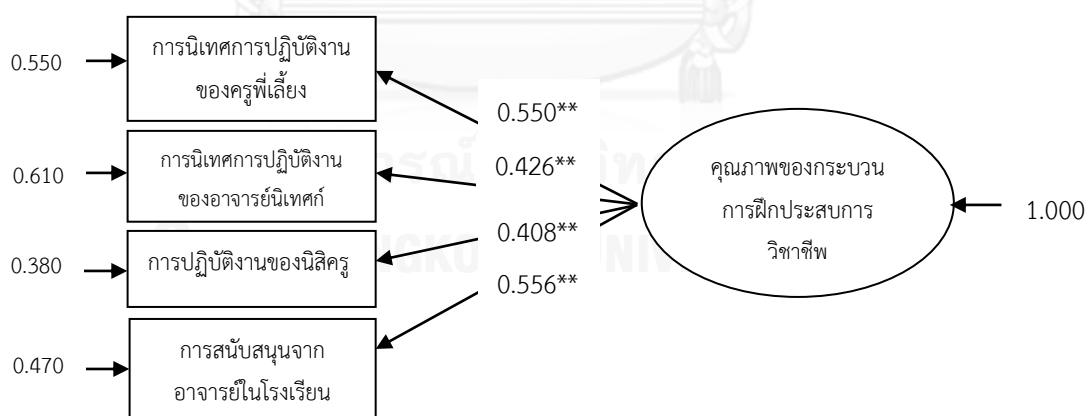
ปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ .426 และมีความผันแปรร่วมกับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ร้อยละ 39.300 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานของนิสิตครู คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ .408 และมีความผันแปรร่วมกับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ร้อยละ 61.800 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญขององค์ประกอบคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังแสดงในตาราง 3.7 และภาพที่ 3.1 ดังนี้

ตาราง 3.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตครู

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	B			
การนิเทศการสอนของครูพี่เลี้ยง	.550 (.043)	.550	12.866**	.455	.368
การนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศก์	.426 (.028)	.426	15.053**	.393	.172
การปฏิบัติงานของนิสิตครู	.408 (.023)	.408	17.698**	.618	.885
การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน	.556 (.034)	.556	16.393**	.530	.347

Chi-square = 0.080 df=1 P= .782
 GFI = .999 AGFI = .999 RMR=.001 RMSEA=.000

หมายเหตุ : ** p< .01



ภาพที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2.2 ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความเชื่อในความสามารถของตน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความเชื่อในความสามารถของตน ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียนและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์

นิเทศก์ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบความเชื่อในความสามารถของตนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .398 - .649 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอน กับ การจัดการชั้นเรียนและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การจัดการชั้นเรียนกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เมื่อพิจารณาค่า KMO = .646 และค่า Bartlett's Test of Sphericity = 482.137, df = 3, p = .000 แสดงว่าการจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 3.8

ตาราง 3.8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความเชื่อในความสามารถของตน

ตัวแปร	SELF1	SELF2	SELF3
การจัดการเรียนการสอน (SELF1)	1		
การจัดการชั้นเรียน (SELF2)	.649**	1	
การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ (SELF3)	.510**	.398**	1
Mean	3.860	3.714	4.155
S.D.	.535	.600	.623
Bartlett's test of sphericity = 482.137 df= 3 p= .000			
KMO=.646			

** p< .01, *p< .05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบความเชื่อในความสามารถของตน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = .010$, df=1, p =.912) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสององส่วนเหลือ (RMR) มีเท่ากับ .000 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (B) ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .561 - .908 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวแปร พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด

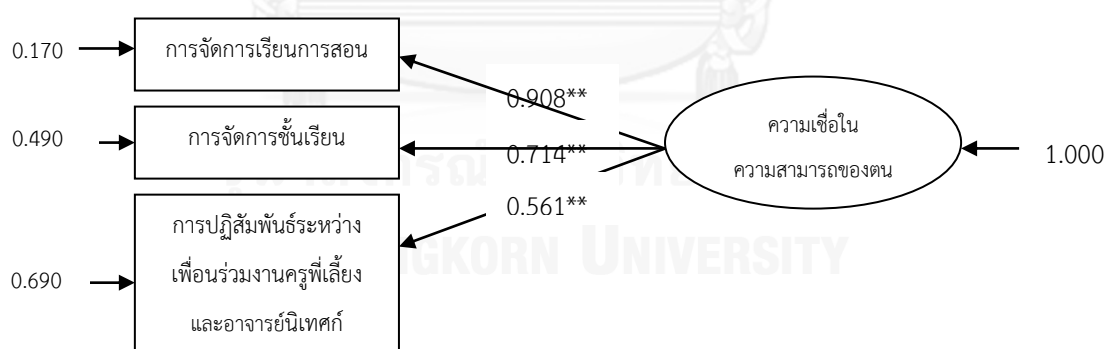
คือ การจัดการเรียนการสอนค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ .908 และมีความผันแปรร่วมกับความเชื่อในความสามารถของตน ร้อยละ 82.500 รองลงมา คือ การจัดการชั้นเรียน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ .714 และมีความผันแปรร่วมกับความเชื่อในความสามารถของตน ร้อยละ 51.000 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ .561 และมีความผันแปรร่วมกับความเชื่อในความสามารถของตน ร้อยละ 31.400 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญขององค์ประกอบความเชื่อในความสามารถของตน ดังแสดงในตาราง 3.9 และภาพที่ 3.2 ดังนี้

ตาราง 3.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความเชื่อในความสามารถของตน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	B			
การจัดการเรียนการสอน	.486 (.018)	.908	27.750**	.825	1.346
การจัดการชั้นเรียน	.429 (.023)	.714	18.415**	.510	.336
การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์	.350 (.026)	.561	13.554**	.314	.182

Chi-square = .010 df= 1 P= .912
 GFI = 1.000 AGFI = 1.000 RMR= .000 RMSEA = .000

หมายเหตุ : *** p< .01



ภาพที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความเชื่อในความสามารถของตน

2.3 ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย การมีพลังในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน และการยึดติดกับการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบคุณภาพของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .427 - .592 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การอุทิศตนในการทำงาน กับการยึดติดกับการทำงาน และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การมีพลังในการทำงาน กับการยึดติดกับการทำงาน เมื่อพิจารณาค่า KMO = .671 และค่า Bartlett' s Test of Sphericity= 424.461, df =3, p = .000 แสดงว่าการมีพลังในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน และการยึดติดกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบดังแสดงในตาราง 3.10

ตาราง 3.10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ตัวแปร	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3
การมีพลังในการทำงาน (WORKENG1)	1		
การอุทิศตนในการทำงาน (WORKENG2)	.501**	1	
การยึดติดกับการทำงาน (WORKENG3)	.427**	.592**	1
Mean	3.705	4.083	3.849
S.D.	.641	.644	.692
Bartlett's test of sphericity = 424.461 df= 3 p= .000			
KMO=.671			

** p< .01, *p< .05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 1.350$, df=1, p =.245) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .998 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .990 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนเหลือ (RMR) มีเท่ากับ .004 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน (B) ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ .587 - .870 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวแปร พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การอุทิศตนในการทำงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ .870 และมีความผันแปรร่วมกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ร้อยละ 75.700 รองลงมา คือ การยึดติดกับการทำงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ .688 และมีความผันแปรร่วมกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ร้อยละ 47.400 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ การ

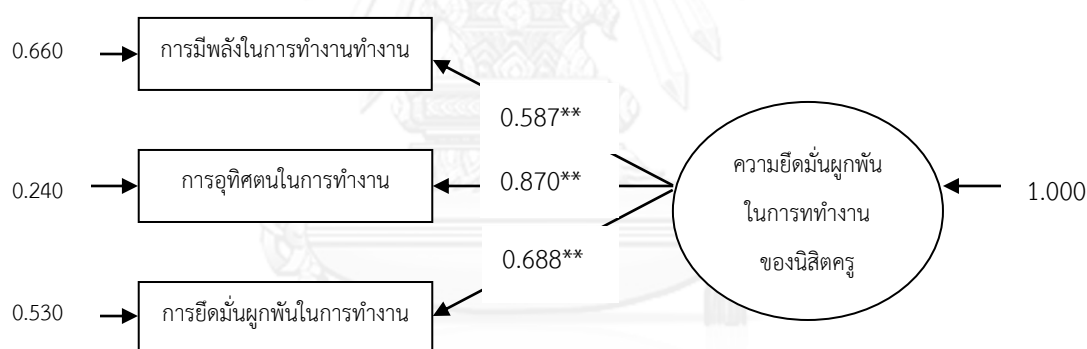
มีพลังในการทำงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ .587 และมีความผันแปรร่วมกับความเชื่อในความสามารถของตน ร้อยละ 34.400 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญขององค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ดังแสดงในตาราง 3.11 และภาพที่ 3.3 ดังนี้

ตาราง 3.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	B			
การมีพลังในการทำงาน	.376(.027)	.587	13.926**	0.344	.251
การอุทิศตนในการทำงาน	.559(.022)	.870	25.510**	0.757	1.007
การยึดติดกับการทำงาน	.476(.028)	.688	17.005**	0.474	.341

Chi-square = 1.350 df=1 P= .245
 GFI = .998 AGFI = .990 RMR=.004 RMSEA= .025

หมายเหตุ : *** p< .01



ภาพที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อกับมหาวิทยาลัยที่เป็นตัวอย่างการวิจัย พร้อมสอบถามวัน เวลา และจำนวนนิสิตครูที่กลับเข้ามาสัมมนาที่คณะ เนื่องจากแต่ละมหาวิทยาลัยกำหนดการส่งนิตินอกฝึกประสบการณ์วิชาชีพของแต่ละสาขาแตกต่างกัน และการกลับมาสัมมนาที่คณะในวันเวลาที่แตกต่างกัน ทำให้จำนวนนิสิตครูอาจมีจำนวนน้อย และไม่เพียงพอต่อการเก็บข้อมูลที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังมหาวิทยาลัยที่เป็นตัวอย่างวิจัยทั้ง 10 มหาวิทยาลัย ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับนิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลพร้อมทั้งแนบเครื่องมือวิจัยไปยังมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นตัวอย่งวิจัย โดยส่งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ประสานงานเพื่อติดตามการอนุมัติจากทางมหาวิทยาลัยในการอนุมัติให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้รับการอนุมัติให้เก็บข้อมูลด้วยตนเองและให้ทางมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยในการเก็บข้อมูลได้

4. ผู้วิจัยดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จาก 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับนิสิตครูที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่กลับเข้ามาสัมมนาที่คณะ และผู้วิจัยได้ประสานงานกับทางมหาวิทยาลัย 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และมหาวิทยาลัยทักษิณ ในการให้เจ้าหน้าที่ที่ดูแลนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือฝ่ายวิจัยของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเก็บข้อมูล โดยมีค่าใช้จ่ายสำหรับการส่งเอกสารกลับคืน

5. ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจาก 5 มหาวิทยาลัย รวม 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.310 และได้รับแบบสอบถามจากการส่งทางไปรษณีย์จาก 5 มหาวิทยาลัย รวม 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.230 โดยแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งสิ้น 564 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.770 ระหว่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2557 – 16 มีนาคม 2557 ดังรายละเอียดในตาราง 3.12

ตาราง 3.12 จำนวนกลุ่มตัวอย่างและอัตราตอบกลับของแบบสอบถามจำแนกตามภูมิภาคและมหาวิทยาลัย

ภาค	รายชื่อมหาวิทยาลัย	จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง	จำนวนการตอบกลับ	อัตราการตอบกลับ
				จำนวน (ร้อยละ)
เหนือ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	65	60	92.300
	มหาวิทยาลัยนเรศวร	65	52	80.000
ตะวันออกเฉียงเหนือ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	65	52	80.000
	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	65	59	90.760
ตะวันออก	มหาวิทยาลัยบูรพา	65	57	87.690
	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	65	46	70.770
ภาคกลาง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	65	61	93.850
	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	65	58	89.230
ภาคใต้	มหาวิทยาลัยทักษิณ	65	54	83.080
	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	65	65	100
รวม		650	564	86.770

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อทราบลักษณะของข้อมูล

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อให้ทราบลักษณะของข้อมูลและลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ด้วยค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ความเบ้ (SK) และความโด่ง (Ku) ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows

1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูและความเชื่อในความสามารถของตนจำแนกตามภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศมหาวิทยาลัย และสาขาวิชา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูและความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อให้ทราบลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร

2.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม LISREL 9.10 (STUDENT) ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness of fit index: AGFI) มีค่าเป็น 1 หรือเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีรากกำลังสองของส่วนที่เหลือ (root mean squared: RMR) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (largest standardized residuals) มีค่าไม่เกิน 2.000 พร้อมทั้งคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูโดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.3 การวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตนในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อในประสิทธิของตน การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อทราบลักษณะของข้อมูล ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบลักษณะของข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ในตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์การแปรผัน (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) ค่าสูงสุด (Max) ค่าต่ำสุด (Min) เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของข้อมูล

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของนิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 564 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 70.700 และ 29.300) มหาวิทยาลัยทั้ง 10 แห่งที่ให้ข้อมูลสูงสุดเรียงลำดับ ดังนี้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี (ร้อยละ 11.500) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ร้อยละ 10.800) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ร้อยละ 10.600) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ร้อยละ 10.500) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ร้อยละ 10.300) มหาวิทยาลัยบูรพา (ร้อยละ 10.100) มหาวิทยาลัยทักษิณ (ร้อยละ 9.600) มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ร้อยละ 9.200) มหาวิทยาลัยนเรศวร (ร้อยละ 9.200) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (ร้อยละ 8.200) ตามลำดับ

จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่นิสิตได้รับมอบหมายงานสอน 10.210 ชั่วโมง/สัปดาห์ เมื่อพิจารณาตามสาขาวิชาของนิสิตครูเรียงลำดับสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ การสอนวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 19.300) การสอนภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 16.300) การสอนสุขศึกษาและพลศึกษา (ร้อยละ 12.900) การสอนภาษาไทย (ร้อยละ 9.600) การสอนคณิตศาสตร์ (ร้อยละ 9.400) การสอนสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ร้อยละ 8.200) การสอนศิลปศึกษา (ร้อยละ 4.100) ประถมศึกษา (ร้อยละ 3.500) การศึกษาปฐมวัย (ร้อยละ 3.400) การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 3.400) ธุรกิจศึกษา (ร้อยละ 3.200) เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล (ร้อยละ 2.100) จิตวิทยาการแนะแนว

(ร้อยละ 1.800) ดนตรีศึกษา (ร้อยละ 1.600) การศึกษานอกระบบโรงเรียน (ร้อยละ 0.900) การวัดและประเมินการศึกษา (ร้อยละ 0.400)

เมื่อพิจารณาตามระดับชั้นที่สอนของนิสิตครูพบว่า นิสิตครูส่วนมากได้รับมอบหมายการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 36.300) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 22.500 และ 21.800) วิชาที่นิสิตครูส่วนมากได้รับมอบหมายการสอน คือ วิชาภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 15.800) รองลงมาเป็นวิชาวิทยาศาสตร์ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา (ร้อยละ 15.100 และ 10.800) เมื่อจำแนกตามภูมิภาคของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า อยู่ในภาคกลาง และภาคใต้มากที่สุด (ร้อยละ 21.100 และ 21.100) รองลงมา คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก (ร้อยละ 19.800 19.700 และ 18.300) ดังรายละเอียดในตาราง 4.1



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

เพื่อให้เห็นลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลตามภูมิภาคและสาขาวิชาของตัวอย่างให้ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการแจกแจงความถี่แบบสองทางโดยใช้การวิเคราะห์ตารางไขว้ ระหว่างภูมิภาคกับสาขาวิชา พบว่า ภาคเหนือ และภาคใต้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากนิสิตครูสาขาการสอนวิทยาศาสตร์มากที่สุด (ร้อยละ 22.320 และ 19.328) ภาคตะวันออกผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากนิสิตครูสาขาการสอนสุขศึกษาและพลศึกษา (ร้อยละ 33.010) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากนิสิตครูการสอนภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 22.523) และภาคกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากนิสิตครูการสอนวิทยาศาสตร์และประถมศึกษา (ร้อยละ 16.807 และ 16.807)

ภาคเหนือ ผู้ตอบแบบสอบถามมาจากนิสิตครูสาขาการศึกษาปฐมวัยน้อยที่สุด (ร้อยละ 7.143) ภาคกลางผู้ตอบแบบสอบถามมาจากนิสิตครูสาขาการสอนศิลปศึกษา และการสอนดนตรีศึกษาน้อยที่สุด (ร้อยละ 2.521 และ 2.521) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ตอบแบบสอบถามมาจากนิสิตครูสาขาการวัดและประเมินการศึกษาน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.802) ภาคตะวันออก ผู้ตอบแบบสอบถามจากนิสิตครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์น้อยที่สุด (ร้อยละ 4.854) ภาคใต้ ผู้ตอบแบบสอบถามจากนิสิตครูสาขาการสอนปฐมวัยน้อยที่สุด (ร้อยละ 3.361) ดังรายละเอียดในตาราง 4.2

ตาราง 4.2 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิภาคและสาขาวิชา

สาขาวิชา	ภูมิภาค											
	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคตะวันออก		ภาคใต้		รวม	
	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ
1.	25	22.320	20	16.807	20	18.018	21	20.389	23	19.328	109	19.300
2.	14	12.500	8	6.723	25	22.523	29	28.155	16	13.445	92	16.300
3.	0	0	14	11.765	6	5.405	34	33.01	19	15.966	73	12.900
4.	10	8.929	8	6.723	6	5.405	14	13.592	16	13.445	54	9.600
5.	14	12.500	10	8.403	12	10.811	5	4.854	12	10.084	53	9.400
6.	16	14.286	11	9.243	12	10.811	0	0	7	5.882	46	8.200
7.	0	0	3	2.521	15	13.514	0	0	5	4.202	23	4.100
8.	0	0	20	16.807	0	0	0	0	0	0	20	3.500
9.	10	8.929	8	6.723	0	0	0	0	0	0	19	3.400
10.	15	13.393	4	3.362	0	0	0	0	0	0	19	3.400
11.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	10.084	18	3.200
12.	8	7.143	0	0	7	6.306	0	0	4	3.361	12	2.100
13.	0	0	3	2.521	6	5.405	0	0	0	0	10	1.800
14.	0	0	5	4.201	0	0	0	0	5	4.203	9	1.600
15.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0.900
16.	0	0	5	4.201	0	0	0	0	0	0	2	0.400
17.	0	0	0	0	2	1.802	0	0	0	0	109	19.300
รวม	112	100	119	100	111	100	103	100	119	100	564	100.00

หมายเหตุ : สาขาวิชา 1.การสอนวิทยาศาสตร์ 2.การสอนภาษาต่างประเทศ 3.การสอนสุขศึกษาและพลศึกษา 4.การสอนภาษาไทย 5.การสอนคณิตศาสตร์ 6.การสอนสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 7.การสอนศิลปศึกษา 8.ประถมศึกษา 9.ธุรกิจศึกษา 10.การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการศึกษา 11.เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล 12.การศึกษาปฐมวัย 13.ดนตรีศึกษา 14.จิตวิทยาการแนะแนว 15.คหกรรมศาสตร์ 16.การศึกษานอกระบบโรงเรียน 17.การวัดและประเมินการศึกษา

เมื่อวิเคราะห์ลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลตามมหาวิทยาลัยและสาขาวิชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยทักษิณและมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เป็นนิสิตสาขาการสอนพลศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 25.900 73.900) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นนิสิตสาขาการสอนศิลปศึกษา (ร้อยละ 28.800) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นนิสิตสาขาการสอนภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 49.100) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นนิสิตสาขาการสอนประถมศึกษา (ร้อยละ 22.400) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทาลัยมหาสารคามและมหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นนิสิตสาขาการสอนวิทยาศาสตร์มากที่สุด (ร้อยละ 24.600 23.000 28.800 38.500) ส่วนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนิสิตสาขาการสอนภาษาต่างประเทศ และการสอนสังคม (ร้อยละ 18.300 18.300) รายละเอียดดังตาราง 4.3

ตาราง 4.3 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามมหาวิทยาลัยและสาขาวิชา

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยทักษิณ			มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี		
การศึกษาปฐมวัย	4	7.400	การสอนคณิตศาสตร์	8	12.300
การสอนคณิตศาสตร์	4	7.400	ศิลปศึกษา	5	7.700
การสอนภาษาไทย	6	11.100	การสอนภาษาไทย	10	15.400
การสอนภาษาต่างประเทศ	7	13.000	การสอนภาษาต่างประเทศ	9	13.800
สังคมศึกษา	7	13.000	การสอนวิทยาศาสตร์	16	24.600
การสอนวิทยาศาสตร์	7	13.000	การสอนพลศึกษา	5	7.700
จิตวิทยาการแนะแนว	5	9.300	เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล	12	18.500
การสอนพลศึกษา	14	25.900	รวม	65	100
รวม	54	100	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ		
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน			การประถมศึกษา	7	11.500
การสอนคณิตศาสตร์	4	8.700	การสอนคณิตศาสตร์	7	11.500
การสอนภาษาต่างประเทศ	1	2.200	ศิลปศึกษา	1	1.600
การสอนวิทยาศาสตร์	7	15.200	การสอนภาษาไทย	5	8.200
การสอนพลศึกษา	34	73.900	การสอนภาษาต่างประเทศ	8	13.100
รวม	46	100	สังคมศึกษา	7	11.500
มหาวิทยาลัยขอนแก่น			การสอนวิทยาศาสตร์	14	23.000
การสอนคณิตศาสตร์	4	7.700	จิตวิทยาการแนะแนว	4	6.600
ดนตรีศึกษา	6	11.500	การสอนพลศึกษา	8	13.100
ศิลปศึกษา	15	28.800	รวม	61	100
การสอนภาษาไทย	2	3.800	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม		
การสอนภาษาต่างประเทศ	11	21.200	การศึกษาปฐมวัย	7	11.900
สังคมศึกษา	3	5.800	การสอนคณิตศาสตร์	8	13.600
การสอนวิทยาศาสตร์	3	5.800	การสอนภาษาไทย	4	6.800
การวัดและประเมินการศึกษา	2	3.800	การสอนภาษาต่างประเทศ	14	23.700
การสอนพลศึกษา	6	11.500	สังคมศึกษา	9	15.300
รวม	52	100	การสอนวิทยาศาสตร์	17	28.800
มหาวิทยาลัยบูรพา			รวม	59	100
การสอนคณิตศาสตร์	1	1.800	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์		
การสอนภาษาไทย	14	24.600	การสอนคณิตศาสตร์	7	13.500
การสอนภาษาต่างประเทศ	28	49.100	ธุรกิจศึกษา	2	3.800
การสอนวิทยาศาสตร์	14	24.600	การสอนภาษาต่างประเทศ	3	5.800
รวม	57	100	สังคมศึกษา	5	9.600
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย			การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	15	28.800
การประถมศึกษา	13	22.400	การสอนวิทยาศาสตร์	20	38.500
การสอนคณิตศาสตร์	3	5.200	รวม	52	100
ดนตรีศึกษา	3	5.200	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่		
ศิลปศึกษา	2	3.400	การศึกษาปฐมวัย	8	13.300
การศึกษานอกระบบโรงเรียน	5	8.600	การสอนคณิตศาสตร์	7	11.700
ธุรกิจศึกษา	8	13.800	ธุรกิจศึกษา	8	13.300
การสอนภาษาไทย	3	5.200	การสอนภาษาไทย	10	16.700
สังคมศึกษา	4	6.900	การสอนภาษาต่างประเทศ	11	18.300
การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	4	6.900	สังคมศึกษา	11	18.300
การสอนวิทยาศาสตร์	6	10.300	การสอนวิทยาศาสตร์	5	8.300
จิตวิทยาการแนะแนว	1	1.700	รวม	60	100
การสอนพลศึกษา	6	10.300			
รวม	58	100			

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย (M) อยู่ระหว่าง 3.705 – 4.155 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าอยู่ระดับสูง

ตัวแปรคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่าค่าเฉลี่ยของการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.017 รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของนิสิตครู การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน และการนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.902 3.876 และ 3.804 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง .518 - .816 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของการนิเทศปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงมีคะแนนกระจายตัวมากที่สุด รองลงมาเป็นการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียนการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์และการปฏิบัติงานของนิสิตครู (C.V. = 21.451 19.711 16.977 และ 13.275) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรพบว่าการแจกแจงมีความเบ้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ และการปฏิบัติงานของนิสิตครู (Sk = -.895 -.875 -.737 และ -.351 ตามลำดับ) มีการแจกแจงลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่านิสิตครูส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่าการแจกแจงมีความโด่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในตัวแปรการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ การปฏิบัติงานของนิสิตครู (Ku = 1.422 .878 .844 และ .728 ตามลำดับ) ลักษณะของตัวแปรเหล่านี้สูงกว่าโค้งปกติ แสดงว่านิสิตครูมีคะแนนเกาะกลุ่มกันมาก

ตัวแปรคุณภาพของความเชื่อในความสามารถของตน พบว่าค่าเฉลี่ยของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.155 รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน และการจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.860 และ 3.714 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง .535 - .623 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของ การจัดการชั้นเรียน รองลงมาเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ การจัดการเรียนการสอน (C.V.= 16.155 14.993 และ 13.860) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรพบว่าการแจกแจงมีความเบ้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ การจัดการเรียนการสอน และการจัดการชั้นเรียน (Sk = -1.101 -.322 และ -.267 ตามลำดับ) แสดงว่านิสิตครูส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่าการแจกแจงมี

ความโค้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในตัวแปรการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ การจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียน ($Ku = 2.362 .886$ และ $.716$ ตามลำดับ) ลักษณะของการแจกแจงของตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะสูงกว่าโค้งปกติ แสดงว่านิสิตครูมีคะแนนเกาะกลุ่มกันมาก

ตัวแปรคุณภาพของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่าค่าเฉลี่ยของการอุทิศตนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.083 รองลงมา คือ การยึดติดกับการทำงาน และการมีพลังในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.849 และ 3.705 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง .641 - .692 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของการยึดติดกับการทำงานมีคะแนนการกระจายตัวมากที่สุด รองลงมา คือ การมีพลังในการทำงาน และการอุทิศตนในการทำงาน (C.V.= 17.978 17.300 และ 5.772) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรพบว่าการแจกแจงมีความเบ้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร ได้แก่ การมีพลังในการทำงานการอุทิศตนในการทำงานการยึดติดกับการทำงาน ($Sk = .039 -.813$ และ $-.773$ ตามลำดับ) มีการแจกแจงลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่านิสิตครูส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโค้ง (Ku) พบว่าการแจกแจงมีความโค้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในตัวแปรการอุทิศตนในการทำงานการยึดติดกับการทำงาน และการมีพลังในการทำงาน ($Ku = 1.971 1.754$ และ $-.171$ ตามลำดับ) มีลักษณะของการแจกแจงของตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะสูงกว่าโค้งปกติ แสดงว่านิสิตครูมีคะแนนเกาะกลุ่มกันมาก ยกเว้นการมีพลังในการทำงาน มีการแจกแจงแบบต่ำกว่าโค้งปกติแสดงว่านิสิตครูมีคะแนนกระจายตัวกันมากรายละเอียดดังตาราง 4.4

ตาราง 4.4 ค่าสถิติพื้นฐานของโมเดลความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ตัวแปรสังเกตได้	M	Min	Max	S.D.	C.V.	Sk	Ku
คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ							
การนิเทศการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยง	3.804	1.000	5.000	.816	21.451	-.875*	.878*
การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์	4.017	1.400	5.000	.682	16.977	-.737*	.844*
การปฏิบัติงานของนิสิตครู	3.902	1.600	5.000	.518	13.275	-.351*	.728*
การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน	3.876	1.000	5.000	.764	19.711	-.895*	1.422*
ค่าเฉลี่ย	3.900	1.250	5.000	.695	17.820	-.715*	.968*
ความเชื่อในความสามารถของตน							
การจัดการเรียนการสอน	3.860	1.400	5.000	.535	13.860	-.322*	.886*
การจัดการชั้นเรียน	3.714	1.200	5.000	.600	16.155	-.267*	.716*
การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานครูที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์	4.155	1.000	5.000	.623	14.993	-1.101*	2.362*
ค่าเฉลี่ย	3.910	1.200	5.000	.586	14.987	-.563*	1.321*
ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู							
การมีพลังในการทำงาน	3.705	1.200	5.000	.641	17.300	.039*	-.171*
การอุทิศตนในการทำงาน	4.083	1.000	5.000	.644	15.772	-.813*	1.971*
การยึดติดกับการทำงาน	3.849	1.000	5.000	.692	17.978	-.773*	1.754*
ค่าเฉลี่ย	3.879	1.070	5.000	.559	14.410	-.516*	1.185*

1.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อ ในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานจำแนกตามภูมิภาค

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรโดยจำแนกตามภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ พบว่ามหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสูงสุด ($M = 4.002$) รองลงมาเป็นมหาวิทยาลัยในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) พบว่าคะแนนคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของมหาวิทยาลัยในภาคใต้มีการกระจายตัวมากที่สุด ($C.V. = 16.254$) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเชื่อในความสามารถของตน พบว่านิสิตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเชื่อในความสามารถของตนสูงสุด ($M = 4.076$) รองลงมาเป็นนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) พบว่าคะแนนความเชื่อในความสามารถของตนของนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการกระจายตัวมากที่สุด ($C.V. = 14.505$) และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูสูงสุด ($M = 4.155$) รองลงมาเป็นนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) พบว่าคะแนนความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูของมหาวิทยาลัยในภาคกลางมีการกระจายตัวมากที่สุด ($C.V. = 14.995$) ดังรายละเอียดในตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจำแนกตามภูมิภาค

ตัวแปร/องค์ประกอบ	ค่าสถิติ			
	N	Mean	S.D.	C.V.
ตัวแปรคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ				
1. มหาวิทยาลัยในภาคเหนือ	112	3.986	.509	12.769
2. มหาวิทยาลัยในภาคกลาง	119	3.911	.562	14.369
3. มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	103	3.837	.493	12.848
4. มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.002	.513	12.818
5. มหาวิทยาลัยในภาคใต้	119	3.765	.612	16.254
รวม	564	3.900	.695	17.820
ตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน				
1. มหาวิทยาลัยในภาคเหนือ	112	3.906	.375	9.600
2. มหาวิทยาลัยในภาคกลาง	119	3.916	.412	10.520
3. มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	103	3.778	.548	14.505
4. มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.076	.458	11.236
5. มหาวิทยาลัยในภาคใต้	119	3.863	.551	14.263
รวม	564	3.910	.586	14.987

ตัวแปร/องค์ประกอบ	ค่าสถิติ			
	N	Mean	S.D.	C.V.
ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู				
1. มหาวิทยาลัยในภาคเหนือ	112	3.918	.428	10.923
2. มหาวิทยาลัยในภาคกลาง	119	3.741	.561	14.995
3. มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออก	103	3.723	.534	14.343
4. มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.155	.506	12.178
5. มหาวิทยาลัยในภาคใต้	119	3.856	.549	14.237
รวม	564	3.879	.559	14.410

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามภูมิภาค

การวิเคราะห์นี้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูจำแนกตามภูมิภาคของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ภูมิภาค และสาขาวิชา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) การทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของความแปรปรวนของประชากรว่าเท่ากันหรือไม่ กรณีค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ (post hoc comparison) ด้วยเทคนิค Dunnett's T3 และกรณีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยเทคนิค Bonferroni และ LSD รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค พบว่ามหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสูงกว่าของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการนิเทศการปฏิบัติของครูพี่เลี้ยงจำแนกตามภูมิภาค พบว่าไม่แตกต่างกัน สำหรับการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์จำแนกตามมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค พบว่าการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่าการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ การเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติหน้าที่ของนิสิตครูจำแนกตามภูมิภาค พบว่าการปฏิบัติงานของนิสิตครูของมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่าการปฏิบัติงานของนิสิตครูของมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกและภาคใต้ การเปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน จำแนกตามมหาวิทยาลัย พบว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียนสูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคใต้

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่อในความสามารถของตนจำแนกตามมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค พบว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเชื่อใน

ความสามารถของตนสูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่อในความสามารถของตนจำแนกตามสาขาวิชาพบว่า นิสิตสาขาดนตรีศึกษามีความเชื่อในความสามารถของตนสูงกว่า นิสิตสาขาการสอนคณิตศาสตร์ สาขาการสอนต่างประเทศ และสาขาการสอนวิทยาศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบความเชื่อในความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนตามเพศ พบว่าเพศชายมีความเชื่อในความสามารถของตนด้านการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าเพศหญิง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่อในความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนตามมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค พบว่าความเชื่อในความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนของนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกและภาคใต้ และเมื่อเปรียบเทียบความเชื่อในความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนตามสาขาวิชา พบว่านิสิตสาขาการสอนดนตรีศึกษามีความเชื่อในความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนสูงกว่านิสิตสาขาการสอนคณิตศาสตร์และสาขาการสอนภาษาต่างประเทศ เมื่อเปรียบเทียบความเชื่อในความสามารถด้านการจัดการชั้นเรียนจำแนกตามมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค พบว่าความเชื่อในความสามารถด้านการจัดการชั้นเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคเหนือและภาคตะวันออก และเมื่อเปรียบเทียบความเชื่อในความสามารถด้านการจัดการชั้นเรียนจำแนกตามสาขาวิชา พบว่านิสิตสาขาดนตรีมีความเชื่อในความสามารถด้านการจัดการชั้นเรียนสูงกว่านิสิตสาขาการสอนภาษาต่างประเทศและสาขาการสอนวิทยาศาสตร์ และนิสิตสาขาการสอนศิลปศึกษามีความเชื่อในความสามารถด้านการจัดการชั้นเรียนสูงกว่านิสิตสาขาการสอนภาษาต่างประเทศ เมื่อเปรียบเทียบความเชื่อในความสามารถด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์จำแนกตามมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเชื่อในความสามารถด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์สูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูจำแนกตามมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค พบว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานสูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกและภาคใต้ เมื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูจำแนกตามสาขาวิชา พบว่านิสิตสาขาวิชาการศึกษาภาษาไทยมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานสูงกว่านิสิตสาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบด้านการมีพลังในการทำงานจำแนกตามมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค พบว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคเหนือมีพลังในการทำงานสูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ภาคตะวันออกและภาคใต้ เมื่อเปรียบเทียบด้านการมีพลังในการทำงานจำแนกตามสาขาวิชา พบว่า นิสิตสาขาวิชาการศึกษาภาษาไทยมีพลังในการทำงานสูงกว่านิสิตสาขาวิชาการศึกษาพลศึกษา เมื่อเปรียบเทียบด้านการอุทิศ

ตนในการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศหญิงมีการอุทิศตนในการทำงานสูงกว่าเพศชาย เมื่อเปรียบเทียบด้านการอุทิศตนในการทำงานจำแนกตามมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาคพบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการอุทิศตนในการทำงานสูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ภาคตะวันออกและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อเปรียบเทียบด้านการยึดติดกับการทำงานพบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการยึดติดกับการทำงานสูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้ ดังรายละเอียดในตาราง 4.6 และค่าสถิตินำเสนอในภาคผนวก จ

ตาราง 4.6 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานจำแนกตามภูมิภาค

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

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

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ประกอบด้วย 2.1) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัย 2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม และ 2.3) ผลการวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในความสามารถของตน ในโมเดลความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัย

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

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ของความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (WORKENG) ซึ่งเป็นตัวแปรตาม พบว่า กลุ่มตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ .427 - .592 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือการอุทิศตนในการทำงาน (WORKENG2) กับการยึดติดกับการทำงาน (WORKENG3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .592 รองลงมา คือตัวแปรการมีพลังในการทำงาน (WORKENG1) กับการอุทิศตนในการทำงาน (WORKENG2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .501 และตัวแปรการมีพลังในการทำงาน (WORKENG1) กับการยึดติดกับการทำงาน (WORKENG3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .427

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ของความเชื่อในความสามารถของตน (SELF) ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .398 - .649 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลางตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอน (SELF1) กับการจัดการชั้นเรียน (SELF2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .649 รองลงมาคือตัวแปรการจัดการเรียนการสอน (SELF1) กับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ (SELF3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .510 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การจัดการชั้นเรียน (SELF2) กับการจัดการชั้นเรียน (SELF2) กับการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ (QUALI2)

การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ (SELF3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .398

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI) ซึ่งเป็นตัวแปรต้น พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .394 - .574 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของนิสิตครู (QUALI3) กับการสนับสนุนของอาจารย์ในโรงเรียน (QUALI4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .574 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง (QUALI1) กับการปฏิบัติงานของนิสิตครู (QUALI3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .394

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู (WORKENG) กับความเชื่อในความสามารถของตน (SELF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .251 - .413 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกขนาดต่ำถึงปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การมีพลังในการทำงาน (WORKENG1) กับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ (SELF3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .413 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การมีพลังในการทำงาน (WORKENG1) กับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ (SELF2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .251

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู (WORKENG) กับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .187 - .510 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกขนาดต่ำถึงปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การอุทิศตนในการทำงาน (WORKENG2) กับการปฏิบัติงานของนิสิตครู (QUALI3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .510 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การอุทิศตนในการทำงาน (WORKENG2) กับการนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง (QUALI1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .187

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ของความเชื่อในความสามารถของตน (SELF) กับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .183 - .485 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกขนาดต่ำถึงปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ (SELF3) กับการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ (QUALI2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .485 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน

ต่ำสุด การจัดการชั้นเรียน (SELF2) กับการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ (QUALI2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .183 รายละเอียดดังตาราง 4.7

ตาราง 4.7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลการวิจัย

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

2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรตามกรอบแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู โดยมีตัวแปรภายนอกแฝง มี 1 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI) และตัวแปรภายในแฝง (exogenous variables) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่อในความสามารถของตน (SELF) และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู (WORKENG)

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู โดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลหรือโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมลิสเรล พบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงในแผนภาพที่ 4.1 และเสนอผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์เป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมรวมทั้งค่าสถิติอื่นๆในตารางที่ 4.8 ตามลำดับ

จากตาราง 20 และภาพที่ 4.1 แสดงว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 18.055$, $df = 17$, $p = .385$) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 แสดงว่าไม่ปฏิเสธ

สมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลสมมติฐานตามทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นอย่างดี ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI =.994) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI =.998) มีค่าเป็น 1 หรือเข้าใกล้ 1 ดัชนีกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (root mean square residual: RMR=.007) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (root mean square error of approximation: RMSEA =.011) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (largest standardized residual = 1.766) มีค่าไม่เกิน 2.000 เส้นกราฟในคิวพล็อตมีความชันมากกว่าเส้นแนวทแยง

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัว พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง คือมีค่า .220 - .722 สำหรับตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของนิสิตครู (QUALI3) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ.722 รองลงมาเป็นการอุทิศตนในการทำงาน (WORKENG2) การยึดติดกับการทำงาน (WORKENG3) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .675 และ.514 ตามลำดับ โดยมีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง (QUALI1) มีค่าความเที่ยงต่ำสุดเท่ากับ .220

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) ของสมการโครงสร้างของตัวแปรแฝง ได้แก่ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู มีค่าเท่ากับ .720 และ .590 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูได้ร้อยละ 72.000 และ 59.000 ตามลำดับ สำหรับผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรในงานวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอโดยเริ่มจากตัวแปรตามโดยมีรายละเอียดดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลที่เป็นตัวทำนายของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูสูงสุด ได้แก่ ความเชื่อในความสามารถของตน (SELF) รองลงมาคือ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .427 และ.372 ตามลำดับ แสดงว่านิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนสูง มีคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นสาเหตุทำให้ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูสูงทั้งในด้านการมีพลังในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน และการยึดติดกับการทำงาน นอกจากนี้คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพยังมีอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู เท่ากับ .362 โดยส่งผ่านตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (total effect = TE) อิทธิพลทางตรง (direct effect = DE) และ อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect = IE) ของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่า คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI; TE = .734) รองลงมาเป็นความเชื่อในความสามารถของตน (SELF; TE = .427) ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่า ความเชื่อในความสามารถของตน (SELF; DE = .427) รองลงมาเป็นคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI; TE = .372) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูมีเพียงตัวเดียว คือ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (QUALI; IE = .362)

ความเชื่อในความสามารถของตน

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลที่เป็นตัวทำนายของความเชื่อในความสามารถของตน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อความเชื่อในความสามารถของตน คือ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .848 แสดงว่านิสิตครูที่ได้รับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพดี ไม่ว่าจะเป็นการนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศ การปฏิบัติงานของนิสิตครู และการสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน ก็จะเป็นสาเหตุทำให้นิสิตครูมีความเชื่อในความสามารถของตนมากขึ้น และเมื่อนิสิตครูมีความเชื่อในความสามารถของตนมากขึ้นก็จะส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังรายละเอียดในตาราง 4.8 และภาพที่ 4.1

ตาราง 4.8 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ		SELF			WORKENG		
		TE	IE	DE	TE	IE	DE
QUALI	b	0.848**	-	0.848	0.734**	0.362**	0.372**
	SE	(0.074)	-	(0.074)	(0.064)	(0.150)	(0.161)
	Beta	0.848	-	0.848	0.734	0.362	0.372
SELF	b	-	-	-	0.427**	-	0.427**
	SE	-	-	-	(0.177)	-	(0.177)
	Beta	-	-	-	0.427	-	0.427

ค่าสถิติ

Chi-square= 18.055 df = 17 p = .385 GFI = .994 AGFI =.980 RMR = .007 RMSEA= .011

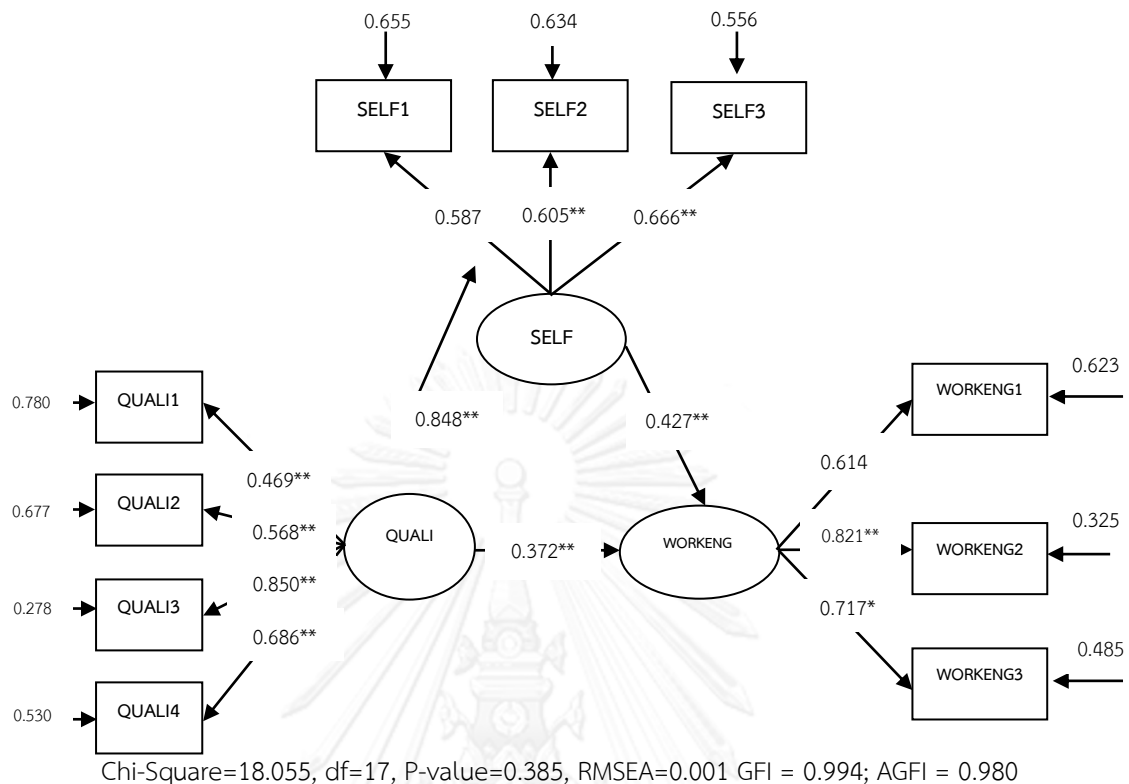
ตัวแปร	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2	SELF3
นน.องค์ประกอบ	0.614	0.821	0.717	0.587	0.605	0.666
ความเที่ยง	.377	.675	.514	.345	.366	.444
ตัวแปร	QUALI1	QUALI2	QUALI3	QUALI4		
นน.องค์ประกอบ	0.469	0.568	0.850	0.686		
ความเที่ยง	.220	.323	.722	.470		

สมการโครงสร้างของตัวแปร	WORKENG	SELF
R SQUARE	.590	.720

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	WORKENG	SELF	QUALI
WORKENG	1.000		
SELF	.742	1.000	
QUALI	.734	.848	1.000

หมายเหตุ: **p<.01, *p<.05 อิทธิพลรวม (TE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลทางตรง (DE) ตัวเลขทับ คือ ค่าอิทธิพลคะแนนมาตรฐาน ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าคะแนนความคลาดเคลื่อน



ภาพที่ 4.1 โมเดลเชิงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูแสดงค่าขนาดอิทธิพลตามโมเดลสมมติฐานการวิจัย

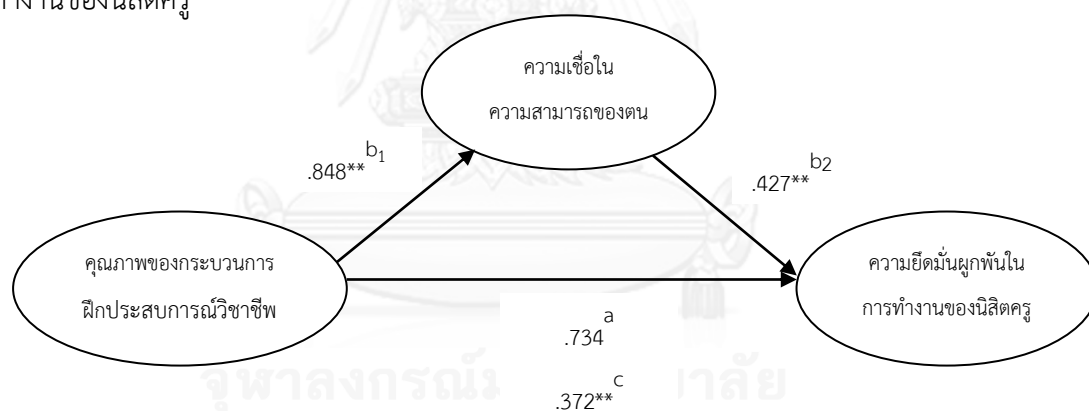
2.3) ผลการวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในความสามารถของตน ในโมเดลความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

จากการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลและระดับความมีนัยสำคัญของโมเดลเต็มดังภาพที่ 4.1 พบว่าคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังตัวแปรส่งผ่านความเชื่อในความสามารถของตนมีนัยสำคัญทางสถิติ และความเชื่อในความสามารถของตนมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังรายละเอียดของข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสามารถวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในความสามารถของตนในขั้นตอนไป

การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน โดยเริ่มจากการตรวจสอบอิทธิพลของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (ตัวแปรต้น) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู (ตัวแปรตาม) จากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกแฝงและตัวแปรภายในแฝง เพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู เมื่อไม่ถูกควบคุมด้วยตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน พบว่าอิทธิพลทางตรงจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูมีค่าเท่ากับ .734 ดังตารางที่ 4.8

จากนั้นทำการพิจารณาการประมาณค่าในโมเดลตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่มีตัวแปรส่งผ่าน ดังแสดงในภาพที่ 4.1 เพื่อพิจารณาค่าอิทธิพลจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูโดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าอิทธิพลทางตรงจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความเชื่อในความสามารถของตนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .848 อิทธิพลความเชื่อในความสามารถของตนไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .427 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .362 และค่าอิทธิพลทางตรงจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูเมื่อไม่ควบคุมความเชื่อในความสามารถของตนมีค่าเท่ากับ .734 (จากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน) และอิทธิพลทางตรงจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .372 (จากภาพที่ 4.1) แสดงว่าตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตนมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) ดังภาพที่ 4.2

สรุปได้ว่าเมื่อนำตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตนเข้าไปในโมเดลความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูตามกรอบแนวคิด ซึ่งตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตนมีบทบาทส่งผ่านแบบบางส่วนจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู



a คือ อิทธิพลรวม (DE: without control) มีค่าเท่ากับ .734

b คือ อิทธิพลทางอ้อม (IE: $(b_1)(b_2)$) มีค่าเท่ากับ .362

c คือ อิทธิพลทางตรง (DE) มีค่าเท่ากับ .372

ภาพที่ 4.2 บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในความสามารถของตนจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน และเพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั่วประเทศ ตัวอย่างการวิจัยเป็นนิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 564 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage sampling) โดยขั้นแรก เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นจาก 5 ภูมิภาค ภูมิภาคละ 2 มหาวิทยาลัย รวม 10 มหาวิทยาลัย ขั้นที่สองทำการสุ่มอย่างง่ายนิสิตจากแต่ละมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 65 คน อัตราตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 86.770 ส่วนใหญ่เป็นนิสิตเพศหญิงมากกว่านิสิตเพศชาย จากภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ตามลำดับ และส่วนใหญ่เป็นนิสิตครูสาขาการสอนวิทยาศาสตร์ การสอนภาษาต่างประเทศ การสอนสุขศึกษาและพลศึกษา ตามลำดับ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรภายนอกแฝง คือ คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ การปฏิบัติงานของนิสิตครู และการสนับสนุนของอาจารย์ในโรงเรียน ตัวแปรภายในแฝง 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตนวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ 2) ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การมีพลังในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน และการยึดติดกับการทำงาน

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งครอบคลุมตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร โดยมีข้อคำถาม 15 ข้อคำถาม ตอนที่ 3 แบบวัดความเชื่อในความสามารถของตน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรและแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ซึ่งครอบคลุมตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร โดยมีข้อคำถามรวม 35 ข้อคำถาม แบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงอยู่ระหว่าง .863 - .924

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยใช้ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (sk) ค่าความโด่ง (ku) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในความสามารถของตน โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นนิสิตครูจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีมากที่สุด รองลงมาเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยนเรศวร และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ตามลำดับ นิสิตส่วนใหญ่เป็นนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด ชั่วโมงที่นิสิตได้รับมอบหมายในการสอนเฉลี่ย 10.21 ชั่วโมง/สัปดาห์ และส่วนใหญ่เป็นนิสิตสาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์มากที่สุด รองลงมา คือ สาขาการสอนภาษาต่างประเทศ สุขศึกษาและพลศึกษา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ศิลปศึกษา ประถมศึกษา การศึกษาปฐมวัย การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ธุรกิจศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผลจิตวิทยาการแนะแนว ดนตรีศึกษา การศึกษานอกระบบโรงเรียน การวัดและประเมินการศึกษาตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตนมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์พี่เลี้ยง ตัวแปรคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอุทิศตนในการทำงาน

1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู จำแนกตามภูมิภาค ได้แก่ ภาค ภูมิภาค และสาขาวิชา พบว่าค่าเฉลี่ยของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามภูมิภาค โดย

มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสูงกว่ามหาวิทยาลัยในภาคใต้

ค่าเฉลี่ยของความเชื่อในความสามารถของตนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามภูมิภาค และสาขาวิชา โดยนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเชื่อในความสามารถของตนสูงกว่านิสิตครูมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกและภาคใต้ เมื่อวิเคราะห์ตามสาขาวิชา พบว่านิสิตครูสาขาการสอนดนตรีศึกษามีความเชื่อในความสามารถของตนสูงกว่านิสิตครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์ การสอนภาษาต่างประเทศ และการสอนวิทยาศาสตร์

ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามภูมิภาคและสาขาวิชา โดยนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูสูงกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกและภาคใต้ เมื่อวิเคราะห์ตามสาขาวิชา พบว่านิสิตครูสาขาการสอนภาษาไทยมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูสูงกว่านิสิตครูสาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิจัย พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัวแปรในโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในทิศทางบวก มีขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง .649 - .183 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนกับการจัดการชั้นเรียน และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด คือ การจัดการชั้นเรียนกับการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์

ความสัมพันธ์ของตัวแปรตัวแปรต้น (คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) กับตัวแปรตาม (ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในทิศทางบวก มีขนาดความสัมพันธ์ตั้งแต่ .510 ถึง .187 โดยการอุทิศตนในการทำงานกับการปฏิบัติงานของนิสิตครูมีความสัมพันธ์กันสูงสุด และการอุทิศตนในการทำงานกับการนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์กันน้อยสุด

ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น (คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) กับตัวแปรส่งผ่าน (ความเชื่อในความสามารถของตน) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในทิศทางบวก มีขนาดความสัมพันธ์ตั้งแต่ .485 ถึง .183 โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์กับการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์มีความสัมพันธ์กันสูงสุด และการจัดการชั้นเรียนกับการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์มีความสัมพันธ์กันน้อยสุด

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งผ่าน (ความเชื่อในความสามารถของตน) กับตัวแปรตาม (ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในทิศทางบวก มีขนาดความสัมพันธ์ตั้งแต่ .413 ถึง .251 โดยการมีพลังในการทำงานกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์มีความสัมพันธ์กันสูงสุด และการมีพลังในการทำงานกับการจัดการชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กันต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น พบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเชื่อในความสามารถของตนได้ร้อยละ 72.000 นอกจากนี้คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและความเชื่อในความสามารถของตนร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูได้ร้อยละ 59.000

2.2 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตนในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่าตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากความเชื่อในความสามารถของตนโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .427 และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปรคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่งผ่านความเชื่อในความสามารถของตน โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .362

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของตัวแปรในโมเดลที่พัฒนาขึ้น พบว่าตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .372 และตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตนได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .848

3. ผลการวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในความสามารถของตน ในโมเดลความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ผลการวิเคราะห์พบว่า อิทธิพลทางตรงจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาอิทธิพลจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความเชื่อในความสามารถของตนพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอิทธิพลทางตรงจากความเชื่อในความสามารถของตนไปยัง

ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตนมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการอภิปรายออกเป็น 2 ประเด็นแบ่งตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยรวมสอดคล้องกับแนวคิดในการวิจัย โดยอิทธิพลของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เมื่อคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่จัดให้แก่นิสิตครูมีสูง จากการได้รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ในโรงเรียน รวมถึงการปฏิบัติงานของนิสิตที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้นิสิตครูมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ทำให้นิสิตมีพลังในการทำงาน เอาใจจริงเอาใจไม่ย่อท้อต่ออุปสรรครวมถึงความทุ่มเท ความเสียสละ เห็นคุณค่าในการทำงาน และจดจ่อกับการทำงานซึ่งจะส่งผลให้นิสิตประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิกานต์ เอี้ยวเล็ก และอารีย์วรรณ อ่วมธานี (2555) พบว่าแหล่งการเรียนรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

อิทธิพลของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่งผลต่อความเชื่อในความสามารถของตน เนื่องจากนิสิตครูได้รับการจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณภาพทั้งจากการจัดประสบการณ์จากครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ในโรงเรียน และการปฏิบัติงานของนิสิตครูที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้นิสิตครูมีความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน โดยสามารถเลือกวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน หรือแม้แต่การจัดการชั้นเรียน นิสิตครูสามารถควบคุมพฤติกรรม การปฏิบัติตนของนักเรียนไม่ให้ออกนอกรั้วการเรียนการสอนของครู และสามารถปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ได้ ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อในความสามารถของตน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1997) ที่เชื่อว่าแหล่งการพัฒนาความสามารถของตนจาก 4 แหล่ง ได้แก่ ความสำเร็จของตนเอง การใช้ตัวแบบหรือการสังเกตประสบการณ์ของผู้อื่น การใช้คำพูดชักจูง และสภาวะทางร่างกายส่งผลให้ความเชื่อในความสามารถของตนมีเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ ความเชื่อในความสามารถของตนส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู เนื่องจากถ้านิสิตครูมีความเชื่อในความสามารถของตนที่สูง นิสิตจะมั่นใจว่าตนเองสามารถจัดการเรียนการสอน จัดการชั้นเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ได้ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้นิสิตครูมีพลังในการทำงาน อุทิศตนในการทำงาน และยึดติด

กับการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salanova และคณะ (2006), Salanova และคณะ (2011), Lbano และคณะ (2012), ไอริณ จิรวิตรโอฬาร (2554) พบว่าความเชื่อในความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้บุคคลแสดงออกถึงคุณลักษณะของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย จึงสรุปได้ว่า เมื่อนิสิตครูได้รับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ดีจะทำให้ นิสิตครูมีความเชื่อในความสามารถของตนสูง และเมื่อนิสิตได้รับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ดีและความเชื่อในความสามารถของตนที่สูงจะส่งเสริมให้นิสิตครูเกิดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานที่สูง นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นมีข้อค้นพบที่น่าสนใจเพิ่มเติม ดังนี้

1) จากการวิเคราะห์คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่ามหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสูงกว่ามหาวิทยาลัยในภาคใต้ ในด้านการนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ การปฏิบัติงานของนิสิตครู การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน ซึ่งข้อค้นพบข้างต้นอาจมีสาเหตุมาจากมหาวิทยาลัยในภาคใต้ที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 แห่ง เป็นมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขต 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ การปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง อาจารย์ในโรงเรียน และการปฏิบัติงานของนิสิตครูทำได้อย่างยากลำบากและไม่เต็มที่เท่าที่ควร เพราะต้องคำนึงถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงส่งผลให้คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและองค์ประกอบของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีค่าต่ำกว่ามหาวิทยาลัยในภูมิภาคอื่นๆ และเมื่อคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีค่าน้อยจึงส่งผลให้ความเชื่อในความสามารถของนิสิตครู และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูมีค่าน้อยตามไปด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเชื่อในความสามารถของตนสูงกว่า นิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ อาจเป็นเพราะ นิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับกระบวนการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่ดีกว่า โดยก่อน นิสิตออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยได้เชิญผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ มาประชุม เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันถึงเป้าหมายของกระบวนการฝึกประสบการณ์การณวิชาชีพ และได้พบปะกับ นิสิตก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่าง นิสิต ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เมื่อนิสิตออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพทำให้นิสิตปรับตัวได้ง่ายขึ้น อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังกำหนดให้นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพออกฝึกสอนกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในภายในจังหวัด หรือจังหวัดใกล้เคียงที่ นิสิตเดินทางได้สะดวก ทำให้เมื่อนิสิตมีปัญหาเกี่ยวกับการฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพก็สามารถกลับมาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่คณะได้ ทำให้นิสิตเกิดความมั่นใจในการทำงานครูเพิ่มขึ้น ส่วนนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือฝึกสอนโรงเรียนภายในจังหวัด และจังหวัดรอบนอก ซึ่งบางแห่งห่างไกล ทำให้เมื่อนิสิตมีปัญหาที่ไม่สามารถกลับมาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่คณะได้ รวมทั้งการฝึกสอนส่วนใหญ่ นิสิตจะได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับโรงเรียนเดิมทั้ง 2 ภาคการศึกษา จึงอาจส่งผลให้เมื่อนิสิตได้รับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ไม่มีคุณภาพทั้ง 2 ภาคการศึกษาก็จะส่งผลให้นิสิตขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้นิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเมื่อนิสิตมีความเชื่อในความสามารถของตนต่ำกว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเมื่อนิสิตมีความเชื่อในความสามารถของตนต่ำจึงส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานน้อยลงไปด้วย

2) นิสิตเพศชายจะเชื่อมั่นใจการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะเพศชายจะมีอารมณ์มั่นคง หนักแน่น และความมั่นใจในตนเองสูง ส่วนเพศหญิงจะมีอารมณ์อ่อนไหวและมีความมั่นใจน้อยกว่าเพศชายตามแนวคิดของ Castle (1913) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า เพศหญิงจะคาดหวังต่อความสำเร็จต่ำกว่าเพศชาย จึงเป็นเหตุผลว่าความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ยังพบว่า นิสิตเพศหญิงจะมีการอุทิศตนในการทำงานสูงกว่านิสิตเพศชาย อาจเป็นเพราะนิสิตเพศหญิงมีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนน้อยกว่าเพศชาย จึงทำให้นิสิตหญิงจะต้องทุ่มเทเวลาในการทำงาน อุทิศเวลาส่วนตัวให้กับงานครูมากกว่านิสิตชาย เพื่อให้นิสิตประสบความสำเร็จในการทำงานครู

3) นิสิตสาขาดนตรีศึกษามีความเชื่อในความสามารถของตนสูงกว่านิสิตสาขาการสอนคณิตศาสตร์ การสอนภาษาต่างประเทศ และการสอนวิทยาศาสตร์ ในด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน อาจเป็นเพราะในตัวเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ เป็นรายวิชาที่มีมีโน้ตสันทัดที่ยาก ซับซ้อนหรือเป็นนามธรรมอาจใช้วิธีการสอน การจัดการชั้นเรียนที่ทำไต่ยากลำบากกว่ารายวิชาที่เนื้อหาที่เข้าใจง่าย ไม่สลับซับซ้อน เช่นวิชาดนตรี นอกจากนี้ยังพบว่า นิสิตสาขาการสอนภาษาไทยมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานสูงกว่านิสิตสาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน เนื่องจากนิสิตสาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียนจบไปเป็นครูค่อนข้างน้อย ทำให้นิสิตสาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานต่ำกว่านิสิตสาขาการสอนภาษาไทย

2. การอภิปรายผลการวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความเชื่อในความสามารถของตน

ผลการวิเคราะห์พบว่าอิทธิพลทางตรงจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่งผลถึงความเชื่อในความสามารถของตนมีขนาดอิทธิพลสูงมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนตามแนวคิดของ Bandura (1997) สามารถพัฒนาให้เกิดความเชื่อในความสามารถของตนได้จริง และอิทธิพลทางตรงจากความเชื่อในความสามารถของตนไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีค่าอิทธิพลขนาดปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจากคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปยังความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ของนิสิตครู พบว่าอิทธิพลทางตรงมีค่าขนาดอิทธิพลมากกว่าอิทธิพลทางอ้อมอยู่เล็กน้อย และอิทธิพลรวมของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในการปฏิบัติงานของนิสิตครูมีขนาดอิทธิพลสูงมาก ทำให้เห็นว่าการจะพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในการปฏิบัติงานของนิสิตครูให้เพิ่มขึ้นควรจะต้องพัฒนาทั้งคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและความเชื่อในความสามารถของตนให้ควบคู่กันไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านิสิตได้รับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเชื่อในความสามารถของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนนิสิตในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนอย่างเต็มที่ รวมถึงสนับสนุนให้อาจารย์ในโรงเรียนให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่นิสิตนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงที่ได้รับ ส่วนครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ควรมีการประสานงานร่วมกันในการจัดประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแก่นิสิตครู ร่วมกันแก้ปัญหาเมื่อนิสิตมีปัญหาทั้งทางด้านเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อ หรือแม้แต่การปฏิบัติตนในโรงเรียน อีกทั้งครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ควรให้การเอาใจใส่ ทุ่มเทเวลา กำลังความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงานของนิสิตอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้นิสิตรับรู้ว่าคุณภาพของการจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้นิสิตเกิดความเชื่อในความสามารถของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

2) ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นกับโรงเรียนอยู่ใกล้มหาวิทยาลัยจะมีความเชื่อในความสามารถของตนเองสูงกว่านิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ไกลมหาวิทยาลัย โดยเมื่อนิสิตมีปัญหาสามารถกลับมาขอคำปรึกษา คำแนะนำจากอาจารย์ที่คณะได้ ดังนั้นสถาบันผลิตครูจึงควรจัดให้นิสิตที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัย หากจำเป็นที่จะต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ไกลมหาวิทยาลัย ทางมหาวิทยาลัยจะต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของนิสิตอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ทางสถาบันผลิตครูจะต้องจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันถึงบทบาทและเป้าหมายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งจะทำให้นิสิตได้รับการนิเทศการปฏิบัติที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะส่งผลให้นิสิตเกิดความเชื่อในความสามารถของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านิสิตมหาวิทยาลัยในภาคใต้ได้รับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะเหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ให้การปฏิบัติงานของนิสิตครูทำได้ไม่เต็มที่ เพราะกังวลในความไม่ปลอดภัยจาก

สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การช่วยเหลือและส่งเสริม การปฏิบัติหน้าที่ของนิสิตครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และสร้างความ เชื่อมั่นให้นิสิตรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ในโรงเรียน เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการจัด กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้แก่นิสิต โดยสนับสนุนให้ครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และ อาจารย์ในโรงเรียนให้เห็นถึงความสำคัญในหน้าที่ของการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และแนวทาง ในการพัฒนานิสิตให้พร้อมที่จะจบออกไปเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้นิสิตเกิดความเชื่อใน ความสามารถของตนและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาพรวมของโมเดลความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิต ครู โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่โรงเรียนเดิม 2 ภาค การศึกษากับกลุ่มนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เปลี่ยนโรงเรียนในแต่ละภาคการศึกษา หรือนิสิตครู ของมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐบาลกับนิสิตครูที่อยู่ในมหาวิทยาลัยสังกัดของรัฐ จึงน่าจะมีการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ (Multiple Group Structure Equation Model) ในการตอบ คำถามว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูระหว่างกลุ่ม เปลี่ยนโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนโรงเรียนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพใน 2 ภาคการศึกษา หรือระหว่างมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐบาลกับมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ เหมือน หรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูครั้งนี้ ยัง เป็นเพียงการหาโมเดลของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู ซึ่งยังไม่ได้เป็นตัวชี้วัดว่านิสิต ครู เมื่อผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแล้วจะจบออกไปประกอบอาชีพครู จึงควรจะมีการศึกษาวิจัย ต่อไปว่าความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูจะส่งผลต่อความตั้งใจในการประกอบอาชีพครู มากน้อยเพียงใด รวมไปถึงการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานกับความต้องการใน การคงอยู่ในอาชีพครูต่อไป เพื่อเป็นประโยชน์ให้สถาบันผลิตครูได้พัฒนากระบวนการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอันจะส่งผลให้นิสิตจบออกไปประกอบอาชีพครู

3) การวิจัยครั้งนี้พบว่ามหาวิทยาลัยในภาคใต้มีคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพที่น้อยกว่าภูมิภาคอื่น จึงส่งผลทำให้มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานต่ำ ดังนั้นในการวิจัยครั้ง ต่อไปควรทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนานิสิตครูมหาวิทยาลัยในภาคใต้ให้มี คุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานที่สูงขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- การฝึกหัดครู, กรม. (2531). คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มเวลา. ตำราเอกสารวิชาการ ฉบับที่ 15 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.
- จรินทร์ วินทะไชย์. (2541). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจณิกา วังสถาพร. (2555). การตัดสินใจและความผูกใจมั่นในงาน : สาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ช่อผกา แซ่ไคว้. (2555). อิทธิพลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ต่อความผูกใจมั่นในงาน: บทบาทของการส่งผ่านความสุขในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิดา พิมพ์หิน (2551). กระบวนการพัฒนาทักษะการวิจัยปฏิบัติการของนิสิตครูผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเชิงเปรียบเทียบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดลฤดี อัสวโกศล. (2546). รูปแบบการใช้อินเทอร์เน็ตและการศึกษาอิทธิพลของความเชื่อประสิทธิภาพในตนและปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการใช้อินเทอร์เน็ต ของครูระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร :การวิเคราะห์แบบคอนจอยท์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีป จินนี. (2543). ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ. ปริญญาตรี เต็มชัย. (2546). การพัฒนาแบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์. (2551). คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2556). คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (ฝึกสอน). นเรศวร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (2549). คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2556). *คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2552). *คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2556). *คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุวดี พันธุ์สุจริต. (2554). *การวิเคราะห์โมเดลทางเลือกของความยืดหยุ่นผูกพันกับโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่มเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวรี ผลพันธิน. (2555). *บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่าย และความพึงพอใจในงาน ในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รสวลีย์ อักษรวงศ์. (2545). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา*. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรภรณ์ เชื้อนวัง. (2549). *สภาพ ปัจจัยและการส่งเสริมการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบกัลยาณมิตรนิเทศ : พหุกรณีศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เพ็ญสวัสดิ์. (2543). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- วิทยา ไหลทอง. (2544). *การนำเสนอแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตสาขาการสอนวิชาเฉพาะ วิชาเอกดนตรีศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยาลัยเชียงราย, บัณฑิตวิทยาลัย. (2556). *คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ*. เชียงราย: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร เหล่าเมือง. (2542). *การศึกษาความพร้อมในการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนักศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการสอนคณิตศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. (2554). *คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา*. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สิกันต์ เอี้ยวเล็กและ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2555). *ปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิการ์ กงภูธร. *แหล่งการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านความเชื่อในความสามารถของตนเอง: การเปรียบเทียบโมเดลเชิงคู่แข่งสองโมเดล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อรรถณพ แสงแจ่ม. (2548). ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ของนิสิตฝึกสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรอุมา เจริญสุข. (2552). การพัฒนาโมเดลตัวแปรกำกับที่มีการส่งผ่านสมรรถนะการตัดสินใจทางจริยธรรมและจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ของพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียน : การประยุกต์ใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม และทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณีย์ รองพินิจ. (2555). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไอริน จิรวิทย์โอฬาร. (2554). อิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัย โดยมีความเพลิดเพลินเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Aad, G., Abbott, B., Abdallah, J., Abdelalim, A., Abdesselam, A., Abdinov, O., . . . Abreu, H. (2012). Electron performance measurements with the ATLAS detector using the 2010 LHC proton-proton collision data. *The European Physical Journal C*, 72(3), 1-46.
- Akerib, D., Alvaro-Dean, J., Armel-Funkhouser, M., Attisha, M., Baudis, L., Bauer, D., . . . Burke, S. (2004). First results from the cryogenic dark matter search in the soudan underground laboratory. *Physical review letters*, 93(21), 211301.
- Baker, C. (2011). *Foundations of bilingual education and bilingualism* (Vol. 79): Multilingual matters.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170.

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Brosnan, S. F., & de Waal, F. (2006). Partial support from a nonreplication: Comment on Roma, Silberberg, Ruggiero, and Suomi (2006).
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 147-163.
- Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower.
- Freedland, S. J., Humphreys, E. B., Mangold, L. A., Eisenberger, M., Dorey, F. J., Walsh, P. C., & Partin, A. W. (2005). Risk of prostate cancer–specific mortality following biochemical recurrence after radical prostatectomy. *Jama*, 294(4), 433-439.
- Goedert, M., Jakes, R., Spillantini, M., Hasegawa, M., Smith, M., & Crowther, R. (1996). Assembly of microtubule-associated protein tau into Alzheimer-like filaments induced by sulphated glycosaminoglycans.
- Good, D. J., Polverini, P. J., Rastinejad, F., Le Beau, M. M., Lemons, R. S., Frazier, W. A., & Bouck, N. P. (1990). A tumor suppressor-dependent inhibitor of angiogenesis is immunologically and functionally indistinguishable from a fragment of thrombospondin. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 87(17), 6624-6628.
- Hakanen, J. J., & Lindbohm, M.-L. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and the referents: the importance of optimism and social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship*, 2(4), 283-295.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119.
- Hunter, J. P., & Csikszentmihalyi, M. (2003). The positive psychology of interested adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 32(1), 27-35.

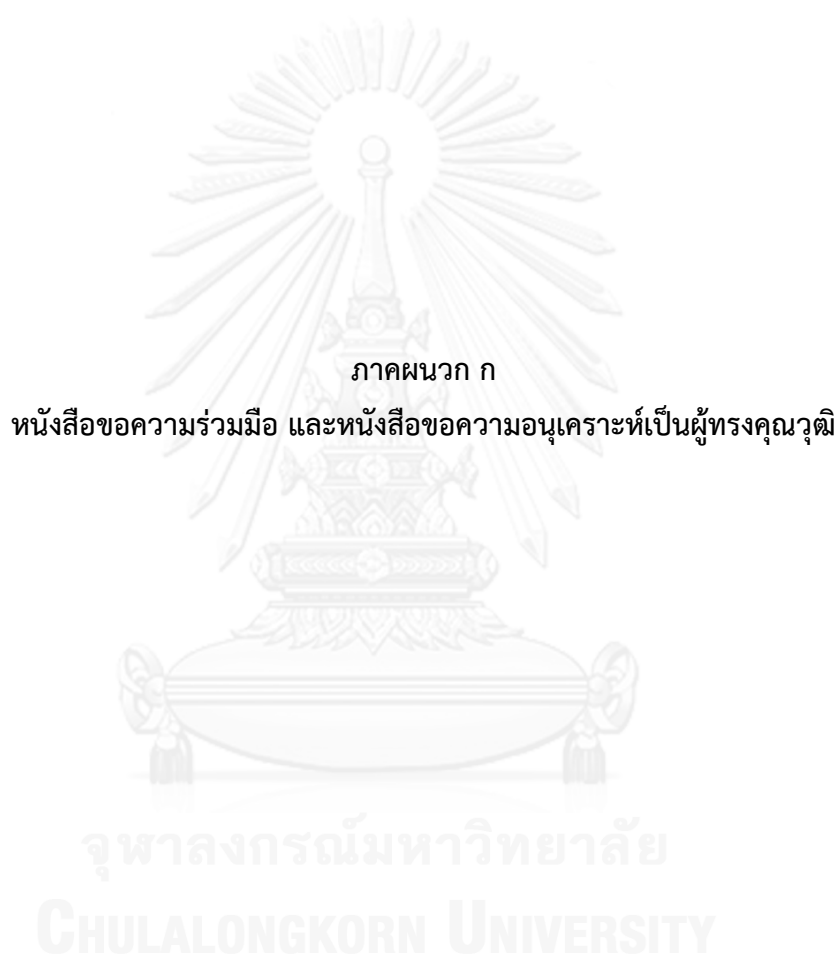
- Kubey, R. W., & Csikszentmihalyi, M. (1990). Television as escape: Subjective experience before an evening of heavy viewing. *Communication Reports*, 3(2), 92-100.
- Layard, P. R. G., Walters, A. A., & Walters, A. (1978). *Microeconomic theory*: McGraw-Hill New York.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Ossowski, S., Schneeberger, K., Lucas-Lledó, J. I., Warthmann, N., Clark, R. M., Shaw, R. G., . . . Lynch, M. (2010). The rate and molecular spectrum of spontaneous mutations in *Arabidopsis thaliana*. *Science*, 327(5961), 92-94.
- Pajares, F., & Kranzler, J. (1995). Self-efficacy beliefs and general mental ability in mathematical problem-solving. *Contemporary Educational Psychology*, 20(4), 426-443.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Rupayana, D. D. (2008). *Flow and engagement: different degrees of the same?* , Kansas State University.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: evidence for an upward spiral of personal and organizational resources*. *Journal of Happiness studies*, 7(1), 1-22.
- Salanova, M., Grau, R. M., Cifre, E., & Llorens, S. (2000). Computer training, frequency of usage and burnout: the moderating role of computer self-efficacy. *Computers in Human Behavior*, 16(6), 575-590.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
- Siegel, D. S., Waldman, D., & Link, A. (2003). Assessing the impact of organizational practices on the relative productivity of university technology transfer offices: an exploratory study. *Research policy*, 32(1), 27-48.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological review*, 66(5), 297.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009b). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือ และหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY



ที่ ศธ 0512.6 (2771)/57-
มหาวิทยาลัย

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มกราคม 2557

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวหทัยทิพย์ สีส่วน นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูโดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วย แบบสอบถาม กับนิสิตชั้นปีที่ 5 ที่อยู่ระหว่างการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรณี รุโจปการ)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 608



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 56-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวหทัยทิพย์ สีส่วน นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครูโดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

(อาจารย์ ดร.จตุรรัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612



ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของคุณภาพเครื่องมือ
ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบัน/หน่วยงาน

- | | |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. วรณีย์ แกมเกตุ | ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ | ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย |
| 3. ดร. ชนิตา ตัมติเฉลิม | ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวิสรา รัตนากร | กลุ่มสาระภาษาไทย
โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ฝ่ายประถม |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปนิตา ศิริกุลวิเชษฐ | ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์
วิชาชีพทางการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้วิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและการปฏิบัติงานของนิสิตครู

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและการปฏิบัติงานของนิสิตครูในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน
3. แบบสอบถามฉบับนี้ให้ท่านเลือกตอบโดยตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
4. แบบสอบถามฉบับนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่าน โดยข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ
 1) ชาย 2) หญิง
2. สาขาวิชาการศึกษา
 1) การศึกษาปฐมวัย 2) การประถมศึกษา 3) การสอนคณิตศาสตร์
 4) ดนตรีศึกษา 5) ศิลปศึกษา 6) การศึกษานอกระบบ
โรงเรียน
 7) ธุรกิจศึกษา 8) การสอนภาษาไทย 9) การสอนภาษาต่างประเทศ
 10) สังคมศึกษา 11) เทคโนโลยีการศึกษา 12) การสอนวิทยาศาสตร์
 13) การสอนนาฏยสังคีต 14) อุตสาหกรรมการศึกษา 15) การวัดและประเมิน
 16) จิตวิทยาการแนะแนว 17) คหกรรมศาสตร์ 18) สุขศึกษาและพลศึกษา
 19) อื่นๆ โปรดระบุ
3. จำนวนชั่วโมงการสอนที่ได้รับมอบหมาย.....ชั่วโมง/สัปดาห์
4. ระดับชั้นที่ได้รับมอบหมายให้ทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ(สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 1) ระดับก่อนประถมศึกษา 2) ระดับประถมศึกษา
 3) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 4) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 5) อื่นๆโปรดระบุ
5. วิชาที่สอน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 1) คณิตศาสตร์ 2) วิทยาศาสตร์ 3) ภาษาไทย
 4) ภาษาต่างประเทศ 5) สังคมศึกษา 6) ศิลปศึกษา
 7) สุขศึกษาและพลศึกษา 8) ดนตรีศึกษา 9) แนะแนว
 10) นาฏศิลป์ 11) เทคโนโลยี 12) การงานและอาชีพ
 13) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

- 1 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง น้อย
- 3 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง
- 4 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง มาก
- 5 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ บุคลากรในโรงเรียนและตัวท่านมีการปฏิบัติดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด						
1	ครูพี่เลี้ยงช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดหาสื่อการสอน เพื่อให้ท่านใช้ประกอบการเรียนการสอน					
2	ครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและแนะนำกลยุทธ์ในการจัดการชั้นเรียนกับท่าน					
3	ครูพี่เลี้ยงให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน					
4	ครูพี่เลี้ยงทุ่มเทเวลาสอนงานท่าน					
5	ครูพี่เลี้ยงสังเกตการสอนของท่านเกือบทุกคาบและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาการสอนของท่าน					
6	อาจารย์นิเทศก์ให้คำแนะนำในวิธีการสอนที่จะพัฒนาให้ท่านสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	อาจารย์นิเทศก์ให้คำแนะนำแก่ท่านในการเลือกใช้สื่อและนวัตกรรมในการพัฒนาการสอน					
8	อาจารย์นิเทศก์ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องการจัดการชั้นเรียน					
9	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน อาจารย์นิเทศก์แนะนำหรือช่วยเหลือให้ท่านสามารถทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนต่อไปได้					
10	อาจารย์นิเทศก์ให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือ เมื่อนิสิตเกิดปัญหาระหว่างการฝึกสอน					
11	วิธีการสอนของท่านทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาดีขึ้น					
12	ในช่วงโม่งที่ท่านสอน นักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมในชั้นเรียน					
13	งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของท่านสามารถแก้ไขปัญหาให้นักเรียนได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
14	นักเรียนของท่านมีผลการเรียนดีขึ้นจากการมุ่งมั่นและทุ่มเทของท่านที่ให้แก่นักเรียน					
15	เพื่อนครู/ผู้ปกครองให้ความร่วมมือช่วยให้ท่านแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนได้					
16	อาจารย์ในกลุ่มสาระช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ท่านเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานครูอย่างเต็มที่					
17	อาจารย์ในกลุ่มสาระแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานการสอนกับท่าน					
18	อาจารย์ในกลุ่มสาระคอยให้คำแนะนำแก่ท่านในการปฏิบัติหน้าที่ครู (เช่น การคุมชั้นเรียน การปฏิบัติการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น)					
19	อาจารย์ในกลุ่มสาระให้คำแนะนำท่านในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานสอน					
20	อาจารย์ในกลุ่มสาระส่งเสริมและช่วยเหลือนิสิตครูในการพัฒนาตนเองให้กลายเป็นบุคลากรครูที่ดีในอนาคต					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อในความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีระดับพฤติกรรม/คุณลักษณะตรงตามความเป็นจริงของครูที่
 เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ บุคลากรในโรงเรียน และตัวท่านเอง กำหนดให้

- 1 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง น้อย
- 3 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง
- 4 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง มาก
- 5 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ท่านมีลักษณะในรายการต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด						
1	ฉันมั่นใจว่าสามารถให้คำแนะนำและสอนนักเรียนทุกคนได้เป็นอย่างดีไม่ว่านักเรียนจะมีความสามารถอยู่ในระดับใด					
2	ฉันมั่นใจว่าวิธีการสอนของฉันทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาทฤษฎีวิชาได้ดีขึ้น					
3	ฉันมั่นใจว่าสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นได้					
4	ฉันมั่นใจว่าสามารถกระตุ้นให้นักเรียนตั้งใจเรียนแม้ว่าเนื้อหาบทเรียนยากและน่าเบื่อหน่ายสำหรับนักเรียน					
5	ฉันมั่นใจว่ากิจกรรมการเรียนการสอนที่ฉันจัดขึ้นสามารถทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน					
6	ฉันมั่นใจว่าสามารถทำให้นักเรียนนั่งเรียนอย่างเป็นระเบียบในช่วงเวลาที่ฉันสอน					
7	ฉันมั่นใจว่าสามารถควบคุมนักเรียนไม่ให้มีพฤติกรรมที่รบกวนกิจกรรมการเรียนการสอน					
8	ฉันมั่นใจว่าสามารถทำให้นักเรียนที่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาทำตามกฎของห้องเรียน					
9	ฉันมั่นใจว่าสามารถทำให้นักเรียนมีความตรงต่อเวลาในการเรียนในรายวิชาของฉัน					
10	ฉันมั่นใจว่าสามารถทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้					
11	ฉันมั่นใจว่าสามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานในเรื่องการปฏิบัติงานของนิสิตฝึกสอนกับครูพี่เลี้ยง และ/หรืออาจารย์นิเทศก์ และ/หรือเพื่อนร่วมงาน					
12	ฉันมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูพี่เลี้ยง และ/หรืออาจารย์นิเทศก์ และ/หรือเพื่อนร่วมงานได้ดี					
13	ฉันมั่นใจว่าครูพี่เลี้ยง และ/หรืออาจารย์นิเทศก์ และ/หรือเพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำแก่ฉัน					
14	ฉันมั่นใจว่าสามารถแลกเปลี่ยนและเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงานครูกับครูพี่เลี้ยง และ/หรืออาจารย์นิเทศก์ และ/หรือเพื่อนร่วมงานได้ดี					
15	ฉันมั่นใจว่าครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และเพื่อนร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อฉัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
16	ท่านรู้สึกไม่มีกำลังใจในการทำงานครู (เช่น การจัดการเรียนการสอน การคุมชั้นเรียน การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นต้น)					
17	ท่านจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ					
18	ท่านรู้สึกอยากที่จะไปสอนหนังสือทุกวัน					
19	ท่านรู้สึกหมดแรงแม้เพิ่งจะเริ่มต้นวันทำงาน					
20	ท่านมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงานครู					
21	ท่านทุ่มเททำงานครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่มุ่งหวัง					
22	ท่านอุทิศเวลาส่วนตัวให้กับการทำงานครู					
23	ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานครูมากกว่างานส่วนตัว					
24	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานครู					
25	ท่านยินดีทุ่มเทเวลาส่วนตัวให้กับการสอนนักเรียนนอกเหนือจากชั่วโมงสอนของท่าน					
26	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานครู					
27	ท่านรู้สึกสนุกและจดจ่อกับงานจนไม่อยากทำงานอย่างอื่น					
28	ท่านรู้สึกว่างานครูคือส่วนหนึ่งในชีวิตการทำงานของท่าน					
29	การดึงความสนใจของท่านออกจากงานเป็นเรื่องยาก					
30	เมื่อสอนหนังสือ ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					



ภาคผนวก ง
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพ

ข้อ	รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง									
1	อาจารย์พี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือในการจัดหาสื่อการสอนให้ท่านใช้ประกอบการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	อาจารย์พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและแนะนำกลยุทธ์ในการจัดการชั้นเรียนกับท่าน	0	1	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
3	อาจารย์พี่เลี้ยงให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	อาจารย์พี่เลี้ยงทุ่มเทเวลาสอนงานท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	อาจารย์พี่เลี้ยงสังเกตการสอนของท่านเกือบทุกคาบและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาการสอนของท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์									
6	อาจารย์นิเทศก์ให้คำแนะนำในวิธีการสอนที่จะพัฒนาให้ท่านสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	อาจารย์นิเทศก์ให้คำแนะนำแก่ท่านในการเลือกใช้สื่อและนวัตกรรมในการพัฒนาการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	อาจารย์นิเทศก์ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องการจัดการชั้นเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน อาจารย์นิเทศก์แนะนำหรือช่วยเหลือให้ท่านสามารถทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนต่อไปได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
10	อาจารย์นิเทศก์ให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือในการแก้ไข ปัญหาของนิสิตที่อยู่ระหว่างการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอ่าง เต็มที่	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
การปฏิบัติงานของนิสิตครู									
11	วิธีการสอนของท่านทำให้นักเรียน เข้าใจเนื้อหารายวิชาดีขึ้น	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
12	ในชั่วโมงที่ท่านสอน นักเรียนทำ แบบฝึกหัด/ใบงานในห้องเรียน ด้วยความตั้งใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของ ท่านสามารถแก้ไขปัญหานักเรียน ได้	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
14	นักเรียนของท่านมีผลการเรียนดี ขึ้นจากการมุ่งมั่นและทุ่มเทของ ท่านที่ให้กับนักเรียน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
15	เพื่อนครู/ผู้ปกครองให้ความ ร่วมมือช่วยให้ท่านแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับนักเรียนได้	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน									
16	อาจารย์ในกลุ่มสาระช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกท่านให้ สามารถปฏิบัติงานครูอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	อาจารย์ในกลุ่มสาระแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับงาน การสอนกับท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	อาจารย์ในกลุ่มสาระคอยให้ คำแนะนำแก่ท่านในการปฏิบัติ หน้าที่ครู (เช่น การคุมชั้นเรียน การปฏิบัติการสอน การทำวิจัยใน ชั้นเรียน เป็นต้น)	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	อาจารย์ในกลุ่มสาระให้คำแนะนำ ท่านในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
20	อาจารย์ในกลุ่มสาระส่งเสริมและช่วยเหลือนิสิตครูในการพัฒนาตนเองให้กลายเป็นบุคลากรครูที่ดีในอนาคต	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามความเชื่อในความสามารถของตน

ข้อ	รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
การจัดการเรียนการสอน									
1	ฉันมั่นใจว่าสามารถให้คำแนะนำและสอนนักเรียนทุกคนได้เป็นอย่างดีไม่ว่านักเรียนจะมีความสามารถอยู่ในระดับใด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ฉันมั่นใจว่าวิธีการสอนของฉันทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหารายวิชาได้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ฉันมั่นใจว่าสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ฉันมั่นใจว่าสามารถกระตุ้นให้นักเรียนตั้งใจเรียนแม้ว่าเนื้อหาบทเรียนยากและน่าเบื่อหน่ายสำหรับนักเรียน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5	ฉันมั่นใจว่ากิจกรรมการเรียนการสอนที่ฉันจัดขึ้นสามารถทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การจัดการชั้นเรียน									
6	ฉันมั่นใจว่าสามารถทำให้นักเรียนนั่งเรียนอย่างเป็นระเบียบในชั่วโมงที่ฉันสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
7	ฉันมั่นใจว่าสามารถควบคุมนักเรียนไม่ให้มีพฤติกรรมที่รบกวนกิจกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้
8	ฉันมั่นใจว่าสามารถทำให้นักเรียนที่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาทำตามกฎของห้องเรียน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
9	ฉันมั่นใจว่าสามารถทำให้นักเรียนมีความตรงต่อเวลาในการเรียนในรายวิชาของฉัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	ฉันมั่นใจว่าสามารถทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์									
11	ฉันมั่นใจว่าสามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานในเรื่องการปฏิบัติงานของนิสิตฝึกสอนกับอาจารย์พี่เลี้ยง และ/หรืออาจารย์นิเทศก์ และ/หรือเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
12	ฉันมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานครูร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยง และ/หรืออาจารย์นิเทศก์ และ/หรือเพื่อนร่วมงานได้ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ฉันมั่นใจว่าอาจารย์พี่เลี้ยง และ/หรืออาจารย์นิเทศก์ และ/หรือเพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำแก่ฉัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ฉันมั่นใจว่าสามารถแลกเปลี่ยนและเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงานครูกับอาจารย์พี่เลี้ยง และ/หรืออาจารย์นิเทศก์ และ/หรือเพื่อนร่วมงานได้ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ฉันมั่นใจว่าอาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และเพื่อนร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อฉัน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

ข้อ	รายการข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
การมีพลังในการทำงาน									
1	ท่านรู้สึกไม่มีกำลังใจในการทำงานครู (เช่น การจัดการเรียน การสอน การคุมชั้นเรียน การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นต้น)	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ท่านจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกอยากที่จะไปสอนหนังสือทุกวัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ท่านรู้สึกหมดแรงแม้เพิ่งจะเริ่มต้นวันทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ท่านมีความอดทนไม่ย่อท้ออุปสรรคในการทำงานครู	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
การอุทิศตนให้กับการทำงาน									
6	ท่านทุ่มเททำงานครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่มุ่งหวัง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับการทำงานครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานครูมากกว่างานส่วนตัว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	ท่านยินดีทุ่มเทเวลาส่วนตัวให้กับ การสอนนักเรียนนอกเหนือจาก ชั่วโมงสอนของท่าน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
การยึดติดกับการทำงาน									
11	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ท่านรู้สึกสนุกและจดจ่อกับงาน จนไม่อยากทำงานอย่างอื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
13	ท่านรู้สึกว่างานครูคือส่วนหนึ่งใน ชีวิตการทำงานของท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	การดึงความสนใจของท่านออก จากงานเป็นเรื่องยาก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	เมื่อสอนหนังสือ ท่านรู้สึกใช้เวลา ผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก จ

คำสั่งในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเสล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1. คำสั่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

CFA MODEL OF QUALI OUTCOMES

DA NI=4 NO=564 MA=CM

LA

QUALI1 QUALI2 QUALI3 QUALI4

KM

1

.543 1

.394 .489 1

.490 .452 .574 1

ME

3.8044 4.0174 3.9023 3.8755

SD

.81560 .68179 .51832 .76356

MO NX=4 NK=1 LX=FU,FI PH=SY,FR TD=SY

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)

FR TD(1,1) TD(3,3) TD(4,4) TD(2,1) TD(3,1)

FI TD(2,2)

VA 0.28 TD(2,2)

LK

QUALI

PD

OU SE TV RS MR FS SC MI ND=3

2. คำสั่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบความเชื่อในความสามารถของตน

CFA MODEL OF SELF OUTCOMES

DA NI=3 NO=564 MA=CM

LA

SELF1 SELF2 SELF3

KM

1

.649 1

.510 .398 1

ME

3.860 3.714 4.155

SD

.53465 .60015 .62348

MO NX=3 NK=1 LX=FU,FI PH=SY,FR TD=SY

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)

FR TD(2,2) TD(3,3)

FI TD(1,1)

VA 0.05 TD(1,1)

LK

SELF

PD

OU SE TV RS MR FS SC MI ND=3

2. คำสั่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู

CFA MODEL OF WORKENG OUTCOMES

DA NI=3 NO=564 MA=CM

LA

WORKENG1 WORKENG2 WORKENG3

KM

1

.501 1

.427 .592 1

ME

3.7052 4.0831 3.8490

SD

.64103 .64351 .69162

MO NX=3 NK=1 LX=FU,FI PH=SY,FR TD=SY

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1)

FR TD(1,1) TD(3,3)

FI TD(2,2)

VA 0.10 TD(2,2)

LK

WORKENG

PD

OU SE TV RS MR FS SC MI ND=3

4. คำสั่งในการวิเคราะห์โมเดลตามกรอบแนวคิดการวิจัย

PATH ANALYSIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

DA NI=10 NO=564 MA=CM

LA

WORKENG1 WORKENG2 WORKENG3 SELF1 SELF2 SELF3 OUALI1 OUALI2 OUALI3

OUALI4

KM

1

.501 1

.427 .592 1

.308 .352 .340 1

.251 .356 .352 .649 1

.413 .401 .336 .510 .398 1

.240 .187 .270 .197 .229 .373 1

.341 .334 .294 .241 .183 .485 .543 1

.377 .510 .436 .441 .442 .387 .394 .489 1

.356 .431 .437 .295 .290 .403 .490 .452 .574 1

ME

3.70524.0831 3.8490 3.8595 3.7143 4.1547 3.8044 4.0174 3.9023 3.8755

SD

.64103.64351 .69162 .53465 .60015 .62348 .81560 .68179 .51832 .76356

MO NX=4 NY=6 NE=2 NK=1 GA=SY BE=FU,FI LX=FU,FI LY=FU,FI te=sy th=sy td=sy

FR BE(1,2)

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2)

fr te 5 4 te 6 1 te 6 4 td 2 1 td 4 1 te 5 1 th 2 6 th 1 6 th 1 2 th 2 5 th 3 6 th 2 1

th(4,3) td(4,2) th(4,5)

LK

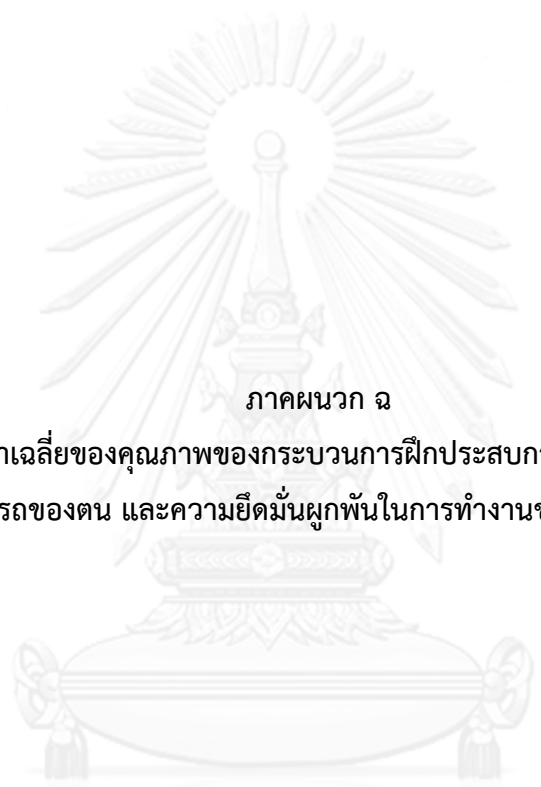
QUILITY

LE

WORKENG SELF

PD

OU MI SE TV EF SS sc RS FS ND=3



ภาคผนวก ฉ

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อใน
ความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตตามภูมิหลัง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบรายตัว
เพศ											
1.ชาย	165	3.857	.593	2.377	Bet gr.	.429	1	.429	1.430	.232	ไม่ทดสอบ
2.หญิง	399	3.918	.527	df1=1 df2=562 p= .124	W/ngr.	168.441	562	.300			
รวม	564	3.899	.548		รวม	168.870	563				
ภูมิภาค											
1. ภาคเหนือ	112	3.986	.509	1.756	Bet gr.	6.435	9	.715	2.439	.010	9>1
2. ภาคกลาง	119	3.911	.562								
3. ภาคตะวันออก	103	3.837	.493	df1=9	W/ngr.	162.435	554	.293			
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.002	.513	df2=554 p=.074							
5. ภาคใต้	119	3.765	.612		รวม	168.870	563				
รวม	564	3.900	.695		รวม	168.870	563				
สาขาวิชา											
1. การศึกษาปฐมวัย	15	4.010	.458		Bet gr.	5.994	16	.375	1.258	.219	ไม่ทดสอบ
2. การประถมศึกษา	23	3.897	.541								
3. การสอนคณิตศาสตร์	50	3.912	.468	.727	W/ngr.	162.876	547	.298			
4. ดนตรีศึกษา	10	4.330	.421								
5. ศิลปศึกษา	27	4.059	.560	df1=16 df2=547 p= .767							
6. การศึกษานอกระบบ โรงเรียน	5	3.718	.503								
7. ธุรกิจศึกษา	21	3.968	.546								
8. การสอนภาษาไทย	55	3.986	.509								
9. การสอน ภาษาต่างประเทศ	91	3.792	.546								
10. สังคมศึกษา	42	3.921	.629								
11. การสอนคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการศึกษา	19	3.732	.652								
12. การสอนวิทยาศาสตร์	103	3.910	.572								
13. การวัดและประเมิน	2	3.950	.636								
14. จิตวิทยาการแนะแนว	6	3.841	.453								
15. คหกรรมศาสตร์	6	4.100	.730								
16. การสอนพลศึกษา	73	3.806	.503								
17. เทคโนโลยีสารสนเทศ และการประเมินผล	16	3.959	.618								
รวม	564	3.899	.548		รวม	168.870	563				

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของคุณภาพกระบวนการฝึกประสบการณ์

วิชาชีพ

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบราย
การนิเทศการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง											
เพศ											
1.ชาย	165	3.800	.852	.607	Bet gr.	.003	1	.003	.004	.949	ไม่ทดสอบ
2.หญิง	399	3.805	.801	df1=1 df2=562 p= .436	W/ngr.	374.506	562	.666			
รวม	564	3.804	.815		รวม	374.509	563				
ภูมิภาค											
1. ภาคเหนือ	112	3.835	.781	.505	Bet gr.	1.358	4	.340	.509	.729	ไม่ทดสอบ
2. ภาคกลาง	119	3.878	.789								
3. ภาคตะวันออก	103	3.770	.819	df1=4							
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	3.790	.831	df2=559							
5. ภาคใต้	119	3.742	.859	p=.732							
รวม	564	3.705	.641		รวม	374.509	563				
สาขาวิชา											
1. การศึกษาปฐมวัย	15	3.880	.544								ไม่ทดสอบ
2. การประถมศึกษา	23	3.963	.861								
3. การสอนคณิตศาสตร์	50	3.764	.715								
4. ดนตรีศึกษา	10	4.400	.507								
5. ศิลปศึกษา	27	3.948	.892	1.031	Bet gr.	14.239	16	.890	1.351	.161	
6. การศึกษานอกระบบโรงเรียน	5	3.720	.593	df1=16 df2=547	W/ngr.	360.270	547	.659			
7. ธุรกิจศึกษา	21	3.819	.669	p= .421							
8. การสอนภาษาไทย	55	3.981	.736								
9. การสอนภาษาต่างประเทศ	91	3.593	.886								
10. สังคมศึกษา	42	3.885	.719								
11. การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการศึกษา	19	3.484	1.007								
12. การสอนวิทยาศาสตร์	103	3.875	.852								
13. การวัดและประเมินการศึกษา	2	3.800	.565								
14. จิตวิทยาการแนะแนว	6	3.833	1.015								
15. คหกรรมศาสตร์	6	3.733	.968								
16. การสอนพลศึกษา	73	3.700	.837								

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการสอบราย
17.เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล	16	3.812	.686								
รวม	564	3.804	.815		รวม	374.509	563				
การนิเทศการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์											
เพศ											
1.ชาย	165	3.931	.731	1.224	Bet gr.	1.741	1	1.741	3.764	.053	ไม่ทดสอบ
2.หญิง	399	4.053	.657	df1=1 df2=562 p= .269	W/ngr.	259.959	562	.463			
รวม	564	4.017	.681		รวม	261.700	563				
ภูมิภาค											
1. ภาคเหนือ	112	4.185	.579								1,4>5
2. ภาคกลาง	119	4.013	.704	1.098	Bet gr.	11.697	4	2.924			
3. ภาคตะวันออก	103	3.957	.635	df1=4					6.538	.000	
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.151	.637	df2=559	W/ngr.	250.003	559	.447			
5. ภาคใต้	119	3.789	.759	p=.357							
รวม	564	4.017	.682		รวม	261.700	563				
สาขาวิชา											
1. การศึกษาปฐมวัย	15	4.240	.491								ไม่ทดสอบ
2. การประถมศึกษา	23	4.156	.590								
3. การสอนคณิตศาสตร์	50	4.008	.667								
4. ดนตรีศึกษา	10	4.400	.659								
5. ศิลปศึกษา	27	4.125	.560	.583	Bet gr.	11.030	16	.689	1.504	.093	
6. การศึกษานอกระบบ	5	3.560	.606	df1=16							
โรงเรียน				df2=543	W/ngr.	250.670	547	.458			
7. ธุรกิจศึกษา	21	4.066	.627	p= .898							
8. การสอนภาษาไทย	55	4.112	.661								
9. การสอน	91	3.945	.699								
ภาษาต่างประเทศ		3.961	.688								
10. สังคมศึกษา	42										
11. การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการศึกษา	19	3.947	.732								
12. การสอนวิทยาศาสตร์	103	4.017	.752								
13. การวัดและประเมินการศึกษา	2	4.200	.848								
14. จิตวิทยาการแนะแนว	6	4.199	.505								
15. คหกรรมศาสตร์	6	4.766	.294								
16. การสอนพลศึกษา	73	3.846	.672								

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบรายตัว
17.เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล	16	4.012	.671								
รวม	564	4.017	.681		รวม	261.700	563				
การปฏิบัติงานของนิสิตครู											
เพศ											
1.ชาย	165	3.856	.569	2.098	Bet gr.	.483	1	.483	1.802	.180	ไม่ทดสอบ
2.หญิง	399	3.921	.495	df1=1 df2=562 p= .148	W/hgr.	150.770	562	.268			
รวม	564	3.902	.518		รวม	151.254	563				
ภูมิภาค											
1. ภาคเหนือ	112	3.926	.427								4>3,5
2. ภาคกลาง	119	3.922	.517	2.829	Bet gr.	4.304	4	1.076			
3. ภาคตะวันออก	103	3.794	.493	df1=4					4.093	.003	
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.043	.512	df2=559	W/hgr.	146.950	559	.263			
5. ภาคใต้	119	3.821	.591	p=.024							
รวม	564	3.902	.518		รวม	151.254	563				
สาขาวิชา											
1. การศึกษาปฐมวัย	15	4.093	.413								ไม่ทดสอบ
2. การประถมศึกษา	23	4.016	.552								
3. การสอนคณิตศาสตร์	50	3.988	.398								
4. ดนตรีศึกษา	10	4.040	.671	1.115	Bet gr.	6.818	16	.426	1.614	.061	
5. ศิลปศึกษา	27	4.177	.550	df1=16							
6. การศึกษานอกระบบโรงเรียน	5	3.560	.517	df2=547 p= .337	W/hgr.	144.436	547	.264			
7. ธุรกิจศึกษา	21	3.990	.499								
8. การสอนภาษาไทย	55	3.861	.452								
9. การสอนภาษาต่างประเทศ	91	3.793	.549								
10. สังคมศึกษา	42	3.947	.501								
11. การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการศึกษา	19	3.884	.542								
12. การสอนวิทยาศาสตร์	103	3.873	.507								
13. การวัดและประเมินผลการศึกษา	2	3.900	.424								
14. จิตวิทยาการแนะแนว	6	3.766	.233								
15. คหกรรมศาสตร์	6	4.100	.756								
16. การสอนพลศึกษา	73	3.802	.552								

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบรายตัว
17.เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล	16	4.012	.523								
รวม	564	3.902	.518		รวม	151.254	563				
การสนับสนุนจากอาจารย์ในโรงเรียน											
เพศ											
1.ชาย	165	3.839	.793	.328	Bet gr.	.304	1	.304	.522	.470	ไม่ทดสอบ
2.หญิง	399	3.890	.751	df1=1 df2=562 p= .567	W/ngr.	327.939	562	.584			
รวม	564	3.875	.763		รวม	328.243	563				
ภูมิภาค											
1. ภาคเหนือ	112	3.998	.747								ไม่ทดสอบ
2. ภาคกลาง	119	3.829	.774	1.249	Bet gr.	8.044	4	2.011	3.511	.008	
3. ภาคตะวันออก	103	3.829	.741	df1=4							
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.025	.654	df2=559	W/ngr.	320.199	559	.573			
5. ภาคใต้	119	3.706	.844	p= .289							
รวม	564	3.900	.695		รวม	328.243	563				
สาขาวิชา											
1. การศึกษาปฐมวัย	15	3.826	.667								ไม่ทดสอบ
2. การประถมศึกษา	23	3.452	.719								
3. การสอนคณิตศาสตร์	50	3.888	.748								
4. ดนตรีศึกษา	10	4.480	.391								
5. ศิลปศึกษา	27	3.985	.733	1.167	Bet gr.	11.624	16	.727	1.255	.221	
6. การศึกษานอกระบบโรงเรียน	5	4.032	.474	df1=16 df2=547 p= .291	W/ngr.	316.619	547	.579			
7. ธุรกิจศึกษา	21	3.997	.788								
8. การสอนภาษาไทย	55	3.988	.749								
9. การสอนภาษาต่างประเทศ	91	3.835	.693								
10. สังคมศึกษา	42	3.890	.925								
11. การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการศึกษา	19	3.610	.967								
12. การสอนวิทยาศาสตร์	103	3.873	.713								
13. การวัดและประเมินการศึกษา	2	3.900	.707								
14. จิตวิทยาการแนะแนว	6	3.566	.686								
15. คหกรรมศาสตร์	6	3.800	1.447								
16. การสอนพลศึกษา	73	3.874	.769								

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบรายตัว
17.เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล	16	3.999	.792								
รวม	564	3.875	.763		รวม	328.243	563				

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเชื่อในความสามารถของตน

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบรายตัว
เพศ											
1.ชาย	165	3.941	.516	2.566	Bet gr.	.230	1	.230	.993	.320	ไม่ทดสอบ
2.หญิง	399	3.897	.468	df1=1 df2=562 p= .110	W/ngr.	130.488	562	.232			
รวม	564	3.910	.482		รวม	130.718	563				
ภูมิภาค											
1. ภาคเหนือ	112	3.906	.375								
2. ภาคกลาง	119	3.916	.412								
3. ภาคตะวันออก	103	3.778	.548								
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.076	.458								
5. ภาคใต้	119	3.863	.551								
รวม	564	3.910	.586								
สาขาวิชา											
1. การศึกษาปฐมวัย	15	4.040	.462								4>3,9 ,12
2.การประถมศึกษา	23	4.058	.396								
3.การสอนคณิตศาสตร์	50	3.812	.575								
4.ดนตรีศึกษา	10	4.420	.413								
5.ศิลปศึกษา	27	4.101	.458								
6.การศึกษานอกระบบโรงเรียน	5	3.800	.316								
7.ธุรกิจศึกษา	21	4.016	.481	.593	Bet gr.	7.453	16	.466	2.067	.009	
8.การสอนภาษาไทย	55	3.948	.390	df1=16							
9.การสอนภาษาต่างประเทศ	91	3.787	.480	df2=547 p= .890	W/ngr.	123.266	547	.225			
10.สังคมศึกษา	42	3.919	.520								
11.การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการศึกษา	19	3.867	.364								

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบรายตัว
12.การสอนวิทยาศาสตร์	103	3.842	.479								
13.การวัดและประเมินการศึกษา	2	3.800	.189								
14.จิตวิทยาการแนะแนว	6	3.811	.302								
15.คหกรรมศาสตร์	6	4.022	.471								
16.การสอนพลศึกษา	73	3.963	.504								
17.เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล	16	3.917	.443								
รวม	564	3.910	.482		รวม	130.718	563				

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของความเชื่อในความสามารถของตน

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบรายตัว
การจัดการเรียนการสอน											
เพศ											
1.ชาย	165	3.930	.588	3.987	Bet gr.	1.190	1	1.190	4.187	.041	1>2
2.หญิง	399	3.829	.508	df1=1	W/ngr.	159.742	562	.284			
				df2=562							
				p= .046							
รวม	564	3.859	.534		รวม	160.932	563				
ภูมิภาค											
1. ภาคเหนือ	112	3.821	.418								
2. ภาคกลาง	119	3.853	.460	4.505	Bet gr.	5.017	4	1.254			
3. ภาคตะวันออก	103	3.765	.574	df1=4					4.497	.001	4>1,2
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.041	.527	df2=559	W/ngr.	155.915	559	.279			.3,5
5. ภาคใต้	119	3.813	.631	p=.001							
รวม	564	3.860	.535		รวม	160.932	563				
สาขาวิชา											
1. การศึกษาปฐมวัย	15	4.040	.530								
2. การประถมศึกษา	23	3.913	.408								
3. การสอนคณิตศาสตร์	50	3.732	.610								
4. ดนตรีศึกษา	10	4.400	.471	1.007	Bet gr.	8.916	16	.557	2.005	.011	
5. ศิลปะศึกษา	27	4.051	.559	df1=16							4>3,9
6. การศึกษานอกระบบโรงเรียน	5	3.840	.384	df2=547	W/ngr.	152.016	547	.278			
				p= .447							

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบรายตัว
7.ธุรกิจศึกษา	21	3.961	.500								
8.การสอนภาษาไทย	55	3.857	.473								
9.การสอนภาษาต่างประเทศ	91	3.723	.493								
10.สังคมศึกษา	42	3.852	.546								
11.การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการศึกษา	19	3.852	.364								
12.การสอนวิทยาศาสตร์	103	3.786	.570								
13.การวัดและประเมินผลการศึกษา	2	4.000	.282								
14.จิตวิทยาการแนะแนว	6	3.866	.350								
15.คหกรรมศาสตร์	6	3.866	.665								
16.การสอนพลศึกษา	73	3.964	.556								
17.เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล	16	4.000	.473								
รวม	564	3.859	.534		รวม	160.932	563				
การจัดการชั้นเรียน											
เพศ											
1.ชาย	165	3.781	.613	1.011	Bet gr.	1.055	1	1.055	2.938	.087	ไม่ทดสอบ
2.หญิง	399	3.686	.593	df1=1 df2=562 p= .315	W/ngr.	201.727	562	.359			
รวม	564	3.714	.600		รวม	202.782	563				
ภูมิภาค											
1. ภาคเหนือ	112	3.658	.491								4>1,3
2. ภาคกลาง	119	3.732	.511	3.196	Bet gr.	7.644	4	1.911			
3. ภาคตะวันออก	103	3.559	.657	df1=4					5.474	.000	
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	3.920	.654	df2=559	W/ngr	195.138	559	.349			
5. ภาคใต้	119	3.690	.626	p=.013							
รวม	564	3.714	.600		รวม	202.782	563				
สาขาวิชา											
1. การศึกษาปฐมวัย	15	3.946	.486								4>9,1 2
2. การประถมศึกษา	23	3.843	.539								
3. การสอนคณิตศาสตร์	50	3.668	.657								
4. ดนตรีศึกษา	10	4.360	.571								
5. ศิลปศึกษา	27	4.051	.553								
6. การศึกษานอกระบบโรงเรียน	5	3.480	.303	1.180 df1=16	Bet gr.	14.741	16	.921	2.680	.000	

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบรายตัว							
7.ธุรกิจศึกษา	21	3.742	.669	df2=547	W/ngr.	188.041	547	.344			5>9							
8.การสอนภาษาไทย	55	3.752	.517	p= .279														
9.การสอนภาษาต่างประเทศ	91	3.531	.683															
10.สังคมศึกษา	42	3.781	.533															
11.การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการศึกษา	19	3.578	.502															
12.การสอนวิทยาศาสตร์	103	3.614	.517															
13.การวัดและประเมินการศึกษา	2	3.600	.000															
14.จิตวิทยาการแนะแนว	6	3.466	.677															
15.คหกรรมศาสตร์	6	3.833	.814															
16.การสอนพลศึกษา	73	3.813	.607															
17.เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล	16	3.662	.559															
รวม	564	3.714	.600									รวม	202.782	563				
การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์																		
เพศ																		
1.ชาย	165	4.110	.660	.250								Bet gr.	.459	1	.459			ไม่ทดสอบ
2.หญิง	399	4.173	.607	df1=1 df2=562 p= .617								W/ngr.	218.398	562	.389	1.182	.277	
รวม	564	4.154	.623									รวม	218.857	563				
ภูมิภาค																		
1. ภาคเหนือ	112	4.239	.507		Bet gr.	4.948	4	1.237	3.233	.012	ไม่ทดสอบ							
2. ภาคกลาง	119	4.161	.664	1.263														
3. ภาคตะวันออก	103	4.009	.695	df1=4														
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.268	.569	df2=559														
5. ภาคใต้	119	4.087	.639	p=.283														
รวม	564	4.155	.623		รวม	218.857	563											
สาขาวิชา																		
1. การศึกษาปฐมวัย	15	4.133	.505		Bet gr.	5.739	16	.359	.921	.545	ไม่ทดสอบ							
2. การประถมศึกษา	23	4.417	.496															
3. การสอนคณิตศาสตร์	50	4.036	.675															
4. ดนตรีศึกษา	10	4.500	.454	.675														
5. ศิลปศึกษา	27	4.200	.520	df1=16														
6. การศึกษานอกระบบโรงเรียน	5	4.080	.363	df2=547														
				p= .820								W/ngr.	213.118	547	.390			

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบรายตัว
2. ภาคกลาง	119	3.968	.622	3.000	Bet gr.	10.784	4	2.696			4>1,2 ,3
3. ภาคตะวันออก	103	3.912	.707	df1=4					6.778	.000	
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.317	.598	df2=559	W/ngr	222.356	559	.398			
5. ภาคใต้	119	4.112	.700	p=.018							
รวม	564	4.083	.644		รวม	233.140	563				

สาขาวิชา

1. การศึกษาปฐมวัย	15	4.066	.639								
2. การประถมศึกษา	23	4.130	.488								
3. การสอนคณิตศาสตร์	50	4.172	.519								
4. ดนตรีศึกษา	10	4.300	.316								
5. ศิลปศึกษา	27	4.325	.546	1.145	Bet gr.	13.790	16	.862	2.149	.006	-
6. การศึกษานอกระบบโรงเรียน	5	3.280	.540	df1=16							
7. ธุรกิจศึกษา	21	4.314	.665	df2=547	W/ngr.	219.350	547	.401			
8. การสอนภาษาไทย	55	4.203	.580	p= .310							
9. การสอนภาษาต่างประเทศ	91	3.978	.593								
10. สังคมศึกษา	42	3.981	.777								
11. การสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการศึกษา	19	4.043	.544								
12. การสอนวิทยาศาสตร์	103	4.097	.726								
13. การวัดและประเมินผลการศึกษา	2	4.500	.707								
14. จิตวิทยาการแนะแนว	6	3.533	.206								
15. คหกรรมศาสตร์	6	4.000	.505								
16. การสอนพลศึกษา	73	3.950	.717								
17. เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผล	16	4.351	.486								
รวม	564	4.083	.643		รวม	233.140	563				

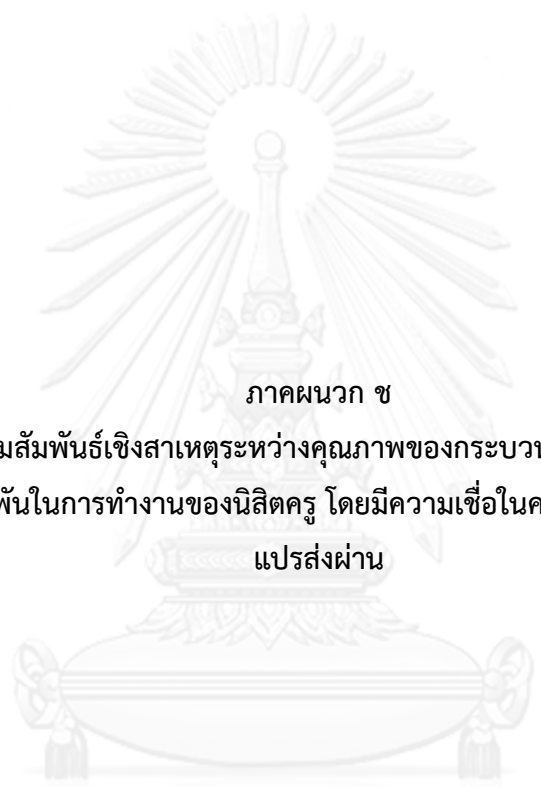
การยึดติดกับการทำงาน

เพศ

1. ชาย	165	3.917	.730	1.768	Bet gr.	1.098	1	1.098	2.301	.130	ไม่ทดสอบ
2. หญิง	399	3.820	.673	df1=1							
				df2=562	W/ngr.	268.203	562	.477			
				p= .184							
รวม	564	3.849	.691		รวม	269.301	563				

ภูมิภาค

ตัวแปร	N	Me	SD	Levene's F	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P	ผลการทดสอบรายตัว
1. ภาคเหนือ	112	3.794	.494								
2. ภาคกลาง	119	3.658	.851	5.739	Bet gr.	17.677	4	4.419			
3. ภาคตะวันออก	103	3.772	.658	df1=4					9.818	.000	4>1,2
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	111	4.183	.627	df2=559	W/ngr	251.624	559	.450			.3,5
5. ภาคใต้	119	3.843	.659	p=.000							
รวม	564	3.849	.692		รวม	269.301	563				
สาขาวิชา											
1. การศึกษาปฐมวัย	15	3.613	.682								
2. การประถมศึกษา	23	3.808	.586								
3. การสอนคณิตศาสตร์	50	4.032	.602								
4. ดนตรีศึกษา	10	4.400	.452								
5. ศิลปศึกษา	27	4.014	.830	.587	Bet gr.	15.979	16	.999	2.156	.006	4>6
6. การศึกษานอกระบบ โรงเรียน	5	2.920	.657	df1=16							
7. ธุรกิจศึกษา	21	3.609	.806	df2=547	W/ngr.	253.323	547	.463.			
8. การสอนภาษาไทย	55	4.021	.576	p= .895							
9. การสอน ภาษาต่างประเทศ	91	3.749	.635								
10. สังคมศึกษา	42	3.785	.851								
11. การสอนคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการศึกษา	19	3.768	.864								
12. การสอนวิทยาศาสตร์	103	3.809	.679								
13. การวัดและประเมิน การศึกษา	2	3.800	.282								
14. จิตวิทยาการแนะแนว	6	3.500	.745								
15. คหกรรมศาสตร์	6	3.766	.427								
16. การสอนพลศึกษา	73	3.901	.650								
17. เทคโนโลยีสารสนเทศ และการประเมินผล	16	3.950	.739								
รวม	564	3.849	.691		รวม	269.301	563				



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
กับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของนิสิตครู โดยมีความเชื่อในความสามารถของตนเองเป็นตัว
แปรส่งผ่าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

DATE: 4/25/2014
TIME: 12:36

L I S R E L 9.10 (STUDENT)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
<http://www.ssicentral.com>

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-
2012

Use of this program is subject to the terms specified in
the
Universal Copyright Convention.

The following lines were read from file
C:\Users\computer\Desktop\MODEL หล้า\WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE
TEACHERS.spl:

PATH ANALISIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS
DA NI=10 NO=564 MA=CM
LA
WORKENG1 WORKENG2 WORKENG3 SELF1 SELF2 SELF3 OUALI1 OUALI2
OUALI3 OUALI4
KM
1
.501 1
.427 .592 1
.308 .352 .340 1
.251 .356 .352 .649 1
.413 .401 .336 .510 .398 1
.240 .187 .270 .197 .229 .373 1
.341 .334 .294 .241 .183 .485 .543 1
.377 .510 .436 .441 .442 .387 .394 .489 1
.356 .431 .437 .295 .290 .403 .490 .452 .574 1
ME
3.7052 4.0831 3.8490 3.8595 3.7143 4.1547 3.8044 4.0174 3.9023
3.8755
SD
.64103 .64351 .69162 .53465 .60015 .62348 .81560 .68179 .51832
.76356
MO NX=4 NY=6 NE=2 NK=1 GA=SY BE=FU,FI LX=FU,FI LY=FU,FI te=sy th=sy
td=sy
FR BE(1,2)
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2)
fr te 5 4 te 6 1 te 6 4 td 2 1 td 4 1 te 5 1 th 2 6 th 1 6 th 1 2
th 2 5 th 3 6 th 2 1 th(4,3) td(4,2) th(4,5)
LK
QUILITY

LE
 WORKENG SELF
 PD
 OU MI SE TV EF SS sc RS FS ND=3

PATH ANALISIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Number of Input Variables 10
 Number of Y - Variables 6
 Number of X - Variables 4
 Number of ETA - Variables 2
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 564

PATH ANALISIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Covariance Matrix

	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2	SELF3
WORKENG1	0.411					
WORKENG2	0.207	0.414				
WORKENG3	0.189	0.263	0.478			
SELF1	0.106	0.121	0.126	0.286		
SELF2	0.097	0.137	0.146	0.208	0.360	
SELF3	0.165	0.161	0.145	0.170	0.149	0.389
OUALI1	0.125	0.098	0.152	0.086	0.112	0.190
OUALI2	0.149	0.147	0.139	0.088	0.075	0.206
OUALI3	0.125	0.170	0.156	0.122	0.137	0.125
OUALI4	0.174	0.212	0.231	0.120	0.133	0.192

Covariance Matrix

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
OUALI1	0.665			
OUALI2	0.302	0.465		
OUALI3	0.167	0.173	0.269	
OUALI4	0.305	0.235	0.227	0.583

Total Variance = 4.320 Generalized Variance = 0.303996D-05

Largest Eigenvalue = 1.939 Smallest Eigenvalue = 0.097

Condition Number = 4.470

PATH ANALISIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	WORKENG	SELF
WORKENG1	0	0
WORKENG2	1	0
WORKENG3	2	0
SELF1	0	0
SELF2	0	3
SELF3	0	4

LAMBDA-X

	QUILITY
OUALI1	5
OUALI2	6
OUALI3	7
OUALI4	8

BETA

	WORKENG	SELF
WORKENG	0	9
SELF	0	0

GAMMA

	QUILITY
WORKENG	10
SELF	11

PSI

	WORKENG	SELF
	12	13

THETA-EPS

SELF3	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
WORKENG1	14				
WORKENG2	0	15			
WORKENG3	0	0	16		
SELF1	0	0	0	17	
SELF2	18	0	0	19	20
SELF3	21	0	0	22	0

23

THETA-DELTA-EPS

SELF3	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
-------	----------	----------	----------	-------	-------

	-----	-----	-----	-----	-----

25	OUALI1	0	24	0	0
29	OUALI2	27	0	0	28
32	OUALI3	0	0	0	0
0	OUALI4	0	0	34	35

THETA-DELTA

	-----	-----	-----	-----
	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
OUALI1	26			
OUALI2	30	31		
OUALI3	0	0	33	
OUALI4	36	37	0	38

PATH ANALYSIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Number of Iterations = 23

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	-----	-----
	WORKENG	SELF
WORKENG1	0.394	- -
WORKENG2	0.529 (0.039) 13.449	- -
WORKENG3	0.495 (0.038) 12.866	- -
SELF1	- -	0.314
SELF2	- -	0.362 (0.027) 13.372
SELF3	- -	0.417 (0.037) 11.331

LAMBDA-X

	QUILITY
OUALI1	0.382

(0.037)
10.450

OUALI2 0.386
(0.030)
13.053

OUALI3 0.441
(0.021)
21.376

OUALI4 0.524
(0.031)
16.640

BETA

	WORKENG	SELF
WORKENG	- -	0.427 (0.177) 2.410
SELF	- -	- -

GAMMA

	QUILITY
WORKENG	0.372 (0.161) 2.305
SELF	0.848 (0.074) 11.535

Covariance Matrix of ETA and KSI

	WORKENG	SELF	QUILITY
WORKENG	1.000		
SELF	0.742	1.000	
QUILITY	0.734	0.848	1.000

PHI

QUILITY
1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

WORKENG	SELF
0.410	0.280
(0.067)	(0.109)
6.139	2.564

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

WORKENG	SELF
0.590	0.720

NOTE: R² for Structural Equations are Hayduk's (2006) Blocked-Error R²

Reduced Form

	QUILITY
WORKENG	0.734 (0.064) 11.536
SELF	0.848 (0.074) 11.525

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

WORKENG	SELF
0.539	0.720

THETA-EPS

	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
WORKENG1	0.257 (0.018) 14.505				
WORKENG2	- -	0.135 (0.015) 8.752			
WORKENG3	- -	- -	0.232 (0.018) 12.692		
SELF1	- -	- -	- -	0.187 (0.015) 12.833	
SELF2	-0.017	- -	- -	0.093	0.227

	(0.010)		(0.012)	(0.017)
	-1.710		7.462	13.002
SELF3	0.037	- -	0.044	- -
0.218				
	(0.012)		(0.011)	
(0.020)				
	3.195		4.073	
10.850				

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
SELF3	-----	-----	-----	-----	-----

0.444	0.377	0.675	0.514	0.345	0.366

THETA-DELTA-EPS

	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
SELF3	-----	-----	-----	-----	-----

OUALI1	- -	-0.056	- -	- -	- -
0.054		(0.013)			
(0.016)		-4.282			
3.407					
OUALI2	0.034	- -	- -	- -	-0.035
0.073	(0.012)				(0.010)
(0.014)	2.774				-3.519
5.218					
OUALI3	- -	- -	- -	- -	- -
-0.034					
(0.010)					
-3.525					
OUALI4	- -	- -	0.033	- -	-0.018
- -			(0.013)		(0.011)
			2.502		-1.643

THETA-DELTA

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
OUALI1	-----	-----	-----	-----
	0.517			

	(0.033)			
	15.511			
OUALI2	0.151	0.313		
	(0.021)	(0.021)		
	7.335	14.683		
OUALI3	- -	- -	0.075	
			(0.011)	
			7.064	
OUALI4	0.102	0.028	- -	0.309
	(0.021)	(0.016)		(0.024)
	4.944	1.761		13.093

Squared Multiple Correlations for X - Variables

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
	-----	-----	-----	-----
	0.220	0.323	0.722	0.470
0.25672D+00	0.00000D+00	0.13521D+00	0.00000D+00	0.00000D+00
0.23209D+00				
0.00000D+00	0.00000D+00	0.00000D+00	0.18728D+00	-0.17210D-01
0.00000D+00				
0.00000D+00	0.92917D-01	0.22705D+00	0.37114D-01	0.00000D+00
0.00000D+00				
0.43537D-01	0.00000D+00	0.21755D+00	0.00000D+00	-0.55630D-01
0.00000D+00				
0.00000D+00	0.00000D+00	0.53577D-01	0.51685D+00	0.33854D-01
0.00000D+00				
0.00000D+00	0.00000D+00	-0.35467D-01	0.73385D-01	0.15100D+00
0.31349D+00				
0.00000D+00	0.00000D+00	0.00000D+00	0.00000D+00	0.00000D+00 -
0.33619D-01				
0.00000D+00	0.00000D+00	0.74860D-01	0.00000D+00	0.00000D+00
0.33401D-01				
0.00000D+00	-0.17846D-01	0.00000D+00	0.10244D+00	0.27590D-01
0.00000D+00				
0.30884D+00				

TH was written to file C:\Users\computer\Desktop\MODEL หล้า\WORK
ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS.OUT

Log-likelihood Values

	Estimated Model	Saturated Model
	-----	-----
Number of free parameters(t)	38	55
-2ln(L)	-1506.812	-1524.867
AIC (Akaike, 1974)*	-1430.812	-1414.867
BIC (Schwarz, 1978)*	-1266.080	-1176.439

*LISREL uses $AIC = 2t - 2\ln(L)$ and $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	17
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	18.055 (P =
0.3854)	
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)	17.414 (P =
0.4267)	
Estimated Non-centrality Parameter (NCP)	1.055
90 Percent Confidence Interval for NCP	(0.0 ; 15.539)
Minimum Fit Function Value	0.0320
Population Discrepancy Function Value (F0)	0.00187
90 Percent Confidence Interval for F0	(0.0 ; 0.0276)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.0105
90 Percent Confidence Interval for RMSEA	(0.0 ; 0.0403)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05)	0.992
Expected Cross-Validation Index (ECVI)	0.167
90 Percent Confidence Interval for ECVI	(0.165 ;
0.192)	
ECVI for Saturated Model	0.195
ECVI for Independence Model	7.220
Chi-Square for Independence Model (45 df)	4052.179
Normed Fit Index (NFI)	0.996
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.999
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.376
Comparative Fit Index (CFI)	1.00
Incremental Fit Index (IFI)	1.00
Relative Fit Index (RFI)	0.988
Critical N (CN)	1042.847
Root Mean Square Residual (RMR)	0.00749
Standardized RMR	0.0175
Goodness of Fit Index (GFI)	0.994
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.980
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	0.307

PATH ANALYSIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Fitted Covariance Matrix

	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2	
SELF3	-----	-----	-----	-----	-----	--

WORKENG1	0.412					
WORKENG2	0.209	0.415				
WORKENG3	0.195	0.262	0.477			
SELF1	0.092	0.123	0.115	0.286		
SELF2	0.089	0.142	0.133	0.207	0.358	
SELF3	0.159	0.164	0.153	0.174	0.151	
0.391						
QUALI1	0.110	0.093	0.139	0.102	0.117	
0.189						
QUALI2	0.146	0.150	0.140	0.103	0.083	
0.210						

OUALI3	0.128	0.171	0.160	0.117	0.135
0.122					
OUALI4	0.152	0.203	0.224	0.139	0.143
0.185					

Fitted Covariance Matrix

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
OUALI1	0.663			
OUALI2	0.299	0.463		
OUALI3	0.168	0.170	0.269	
OUALI4	0.302	0.230	0.231	0.583

Fitted Residuals

	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2	SELF3
WORKENG1	-0.001					
WORKENG2	-0.002	-0.001				
WORKENG3	-0.006	0.001	0.001			
SELF1	0.014	-0.002	0.010	0.000		
SELF2	0.008	-0.005	0.013	0.002	0.002	
SELF3	0.006	-0.003	-0.008	-0.004	-0.002	
-0.002						
OUALI1	0.015	0.005	0.014	-0.016	-0.005	
0.001						
OUALI2	0.003	-0.004	-0.002	-0.015	-0.008	
-0.004						
OUALI3	-0.002	-0.001	-0.004	0.005	0.002	
0.003						
OUALI4	0.023	0.008	0.007	-0.019	-0.010	
0.007						

Fitted Residuals

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
OUALI1	0.003			
OUALI2	0.003	0.002		
OUALI3	-0.002	0.003	0.000	
OUALI4	0.003	0.005	-0.003	0.000

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.019
 Median Fitted Residual = 0.000
 Largest Fitted Residual = 0.023

Stemleaf Plot

```

- 1|965
- 1|0
- 0|88655
- 0|444433222222111000
  0|1112222333333

```

0|55567788
 1|0344
 1|5
 2|3

Standardized Residuals

	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
SELF3	-----	-----	-----	-----	-----

WORKENG1	-0.855				
WORKENG2	-0.458	-0.756			
WORKENG3	-0.795	0.394	0.793		
SELF1	1.429	-0.357	1.178	0.000	
SELF2	1.305	-0.717	1.354	1.042	1.022
SELF3	1.177	-0.461	-0.908	-1.337	-0.821
-0.855					
OUALI1	0.892	0.762	0.829	-1.232	-0.377
0.158					
OUALI2	0.487	-0.364	-0.144	-1.565	-1.299
-0.847					
OUALI3	-0.321	-0.295	-0.642	1.496	0.650
1.691					
OUALI4	1.766	0.938	1.198	-2.107	-1.755
0.966					

Standardized Residuals

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
	-----	-----	-----	-----
OUALI1	0.683			
OUALI2	0.773	0.821		
OUALI3	-0.424	0.899	-0.468	
OUALI4	0.670	1.645	-1.489	0.059

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.107
 Median Standardized Residual = 0.059
 Largest Standardized Residual = 1.766

Stemleaf Plot

- 2|1
 - 1|865
 - 1|332
 - 0|999888876555
 - 0|44443310
 0|124
 0|577788888999
 1|000222344
 1|5678

PATH ANALISIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Qplot of Standardized Residuals

3.5.....

.....

.....

..

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

x

x

x

xx

.xx

.*

.* x

. xx

x*

. xx

. *x

.x xx

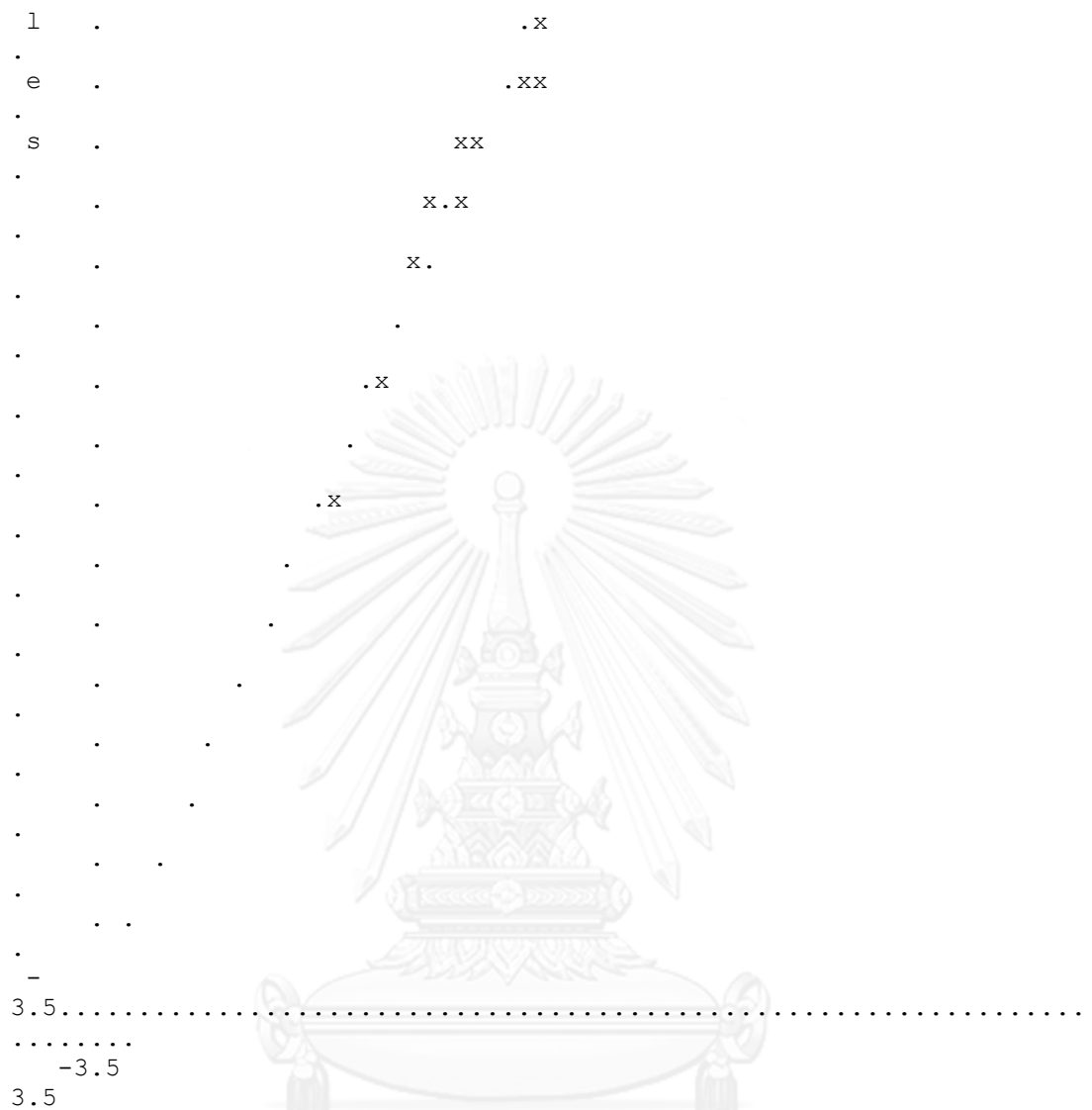
x x.x

x.

xx

xx.x

xx



PATH ANALYSIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	WORKENG	SELF
	-----	-----
WORKENG1	- -	1.284
WORKENG2	- -	0.812
WORKENG3	- -	0.001
SELF1	0.933	- -
SELF2	0.001	- -
SELF3	1.899	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	WORKENG	SELF
	-----	-----

WORKENG1	- -	0.075
WORKENG2	- -	-0.066
WORKENG3	- -	-0.002
SELF1	0.045	- -
SELF2	0.002	- -
SELF3	-0.118	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	WORKENG	SELF
	-----	-----
WORKENG1	- -	0.075
WORKENG2	- -	-0.066
WORKENG3	- -	-0.002
SELF1	0.045	- -
SELF2	0.002	- -
SELF3	-0.118	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	WORKENG	SELF
	-----	-----
WORKENG1	- -	0.116
WORKENG2	- -	-0.102
WORKENG3	- -	-0.004
SELF1	0.084	- -
SELF2	0.003	- -
SELF3	-0.188	- -

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
	-----	-----	-----	-----	-----
SELF3					

WORKENG1	- -				
WORKENG2	0.030	- -			
WORKENG3	0.399	0.772	- -		
SELF1	1.719	0.404	0.867	- -	
SELF2	- -	0.587	0.802	- -	- -
SELF3	- -	0.195	2.187	- -	- -
- -					

Expected Change for THETA-EPS

	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
SELF3					

	-----	-----	-----	-----	-----	---
WORKENG1	- -					
WORKENG2	-0.003	- -				
WORKENG3	-0.009	0.018	- -			
SELF1	0.014	-0.005	0.008	- -		
SELF2	- -	-0.007	0.009	- -	- -	
SELF3	- -	0.005	-0.017	- -	- -	

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

SELF3	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2	---
WORKENG1	- -					
WORKENG2	-0.006	- -				
WORKENG3	-0.020	0.040	- -			
SELF1	0.042	-0.014	0.021	- -		
SELF2	- -	-0.019	0.022	- -	- -	
SELF3	- -	0.013	-0.038	- -	- -	

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

SELF3	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2	---
OUALI1	0.051	- -	0.730	0.229	0.045	
OUALI2	- -	0.230	0.057	1.284	- -	
OUALI3	1.211	0.155	0.967	2.770	0.022	
OUALI4	1.586	0.105	- -	4.000	- -	

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

SELF3	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2	---
OUALI1	0.004	- -	0.014	-0.005	0.003	
OUALI2	- -	-0.006	0.003	-0.012	- -	
OUALI3	-0.010	0.004	-0.009	0.012	-0.001	
OUALI4	0.017	0.004	- -	-0.022	- -	

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

SELF3	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
-------	----------	----------	----------	-------	-------

-----	-----	-----	-----	-----	-----	---
OUALI1	0.007	- -	0.025	-0.012	0.006	
OUALI2	- -	-0.013	0.006	-0.034	- -	
OUALI3	-0.029	0.011	-0.026	0.044	-0.005	
OUALI4	0.034	0.009	- -	-0.054	- -	
0.054						

Modification Indices for THETA-DELTA

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
-----	-----	-----	-----	-----
OUALI1	- -			
OUALI2	- -	- -		
OUALI3	0.302	1.220	- -	
OUALI4	- -	- -	0.399	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
-----	-----	-----	-----	-----
OUALI1	- -			
OUALI2	- -	- -		
OUALI3	-0.008	0.015	- -	
OUALI4	- -	- -	-0.011	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
-----	-----	-----	-----	-----
OUALI1	- -			
OUALI2	- -	- -		
OUALI3	-0.020	0.042	- -	
OUALI4	- -	- -	-0.029	- -

Maximum Modification Index is 4.00 for Element (4, 4) of THETA DELTA-EPSILON

PATH ANALYSIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Factor Scores Regressions

ETA					
	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
-----	-----	-----	-----	-----	-----
SELF3					

WORKENG	0.265	0.722	0.369	0.027	0.086
0.078					
SELF	0.031	0.205	0.093	0.092	0.327
0.503					

ETA

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
WORKENG	0.111	-0.042	0.266	-0.002
SELF	-0.001	-0.007	0.648	0.131

KSI

SELF3	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
0.250	0.020	0.163	0.048	-0.017	0.160

KSI

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
QUILITY	0.023	0.113	1.013	0.246

PATH ANALISIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	WORKENG	SELF
WORKENG1	0.394	- -
WORKENG2	0.529	- -
WORKENG3	0.495	- -
SELF1	- -	0.314
SELF2	- -	0.362
SELF3	- -	0.417

LAMBDA-X

	QUILITY
OUALI1	0.382
OUALI2	0.386
OUALI3	0.441
OUALI4	0.524

BETA

	WORKENG	SELF
WORKENG	- -	0.427
SELF	- -	- -

GAMMA

	QUILITY
WORKENG	0.372
SELF	0.848

Correlation Matrix of ETA and KSI

	WORKENG -----	SELF -----	QUILITY -----
WORKENG	1.000		
SELF	0.742	1.000	
QUILITY	0.734	0.848	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

WORKENG -----	SELF -----
0.410	0.280

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	QUILITY -----
WORKENG	0.734
SELF	0.848

PATH ANALYSIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	WORKENG -----	SELF -----
WORKENG1	0.614	- -
WORKENG2	0.821	- -
WORKENG3	0.717	- -
SELF1	- -	0.587
SELF2	- -	0.605
SELF3	- -	0.666

LAMBDA-X

	QUILITY -----
OUALI1	0.469
OUALI2	0.568
OUALI3	0.850
OUALI4	0.686

BETA

	WORKENG -----	SELF -----
WORKENG	- -	0.427
SELF	- -	- -

GAMMA

	QUILITY -----
WORKENG	0.372

SELF 0.848

Correlation Matrix of ETA and KSI

	WORKENG	SELF	QUILITY
WORKENG	1.000		
SELF	0.742	1.000	
QUILITY	0.734	0.848	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

WORKENG	SELF
0.410	0.280

THETA-EPS

	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
SELF3					
WORKENG1	0.623				
WORKENG2	- -	0.325			
WORKENG3	- -	- -	0.486		
SELF1	- -	- -	- -	0.655	
SELF2	-0.045	- -	- -	0.290	0.634
SELF3	0.092	- -	- -	0.130	- -

THETA-DELTA-EPS

	WORKENG1	WORKENG2	WORKENG3	SELF1	SELF2
QUALI1	- -	-0.106	- -	- -	- -
QUALI2	0.078	- -	- -	- -	-0.087
QUALI3	- -	- -	- -	- -	- -
QUALI4	- -	- -	0.063	- -	-0.039

THETA-DELTA

	OUALI1	OUALI2	OUALI3	OUALI4
OUALI1	0.780			
OUALI2	0.273	0.677		
OUALI3	- -	- -	0.278	
OUALI4	0.165	0.053	- -	0.530

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

QUILITY

WORKENG	0.734
SELF	0.848

PATH ANALISIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	QUILITY
WORKENG	0.734 (0.064) 11.546
SELF	0.848 (0.074) 11.535

Indirect Effects of KSI on ETA

	QUILITY
WORKENG	0.362 (0.150) 2.424
SELF	- -

Total Effects of ETA on ETA

	WORKENG	SELF
WORKENG	- -	0.427 (0.177) 2.410
SELF	- -	- -

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.182

Total Effects of ETA on Y

	WORKENG	SELF
WORKENG1	0.394	0.168 (0.070) 2.410
WORKENG2	0.529 (0.039) 13.449	0.226 (0.093) 2.440
WORKENG3	0.495	0.211

	(0.038)	(0.087)
	12.866	2.433
SELF1	- -	0.314
SELF2	- -	0.362 (0.027) 13.372
SELF3	- -	0.417 (0.037) 11.331

Indirect Effects of ETA on Y

	WORKENG	SELF
	-----	-----
WORKENG1	- -	0.168 (0.070) 2.410
WORKENG2	- -	0.226 (0.093) 2.440
WORKENG3	- -	0.211 (0.087) 2.433
SELF1	- -	- -
SELF2	- -	- -
SELF3	- -	- -

Total Effects of KSI on Y

	QUILITY

WORKENG1	0.289 (0.025) 11.546
WORKENG2	0.389 (0.027) 14.585
WORKENG3	0.363 (0.028) 12.865
SELF1	0.266 (0.023) 11.535
SELF2	0.307

	(0.026)
	11.757
SELF3	0.354
	(0.030)
	11.713

PATH ANALISIS FOR WORK ENGAGEMENT PRE- SERVICE TEACHERS

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	QUILITY

WORKENG	0.734
SELF	0.848

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	QUILITY

WORKENG	0.362
SELF	- -

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	WORKENG	SELF
	-----	-----
WORKENG	- -	0.427
SELF	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	WORKENG	SELF
	-----	-----
WORKENG1	0.394	0.168
WORKENG2	0.529	0.226
WORKENG3	0.495	0.211
SELF1	- -	0.314
SELF2	- -	0.362
SELF3	- -	0.417

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	WORKENG	SELF
	-----	-----
WORKENG1	0.614	0.262
WORKENG2	0.821	0.351
WORKENG3	0.717	0.306
SELF1	- -	0.587
SELF2	- -	0.605
SELF3	- -	0.666

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	WORKENG	SELF
--	---------	------

	-----	-----
WORKENG1	- -	0.168
WORKENG2	- -	0.226
WORKENG3	- -	0.211
SELF1	- -	- -
SELF2	- -	- -
SELF3	- -	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	WORKENG	SELF
	-----	-----
WORKENG1	- -	0.262
WORKENG2	- -	0.351
WORKENG3	- -	0.306
SELF1	- -	- -
SELF2	- -	- -
SELF3	- -	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	QUILITY

WORKENG1	0.289
WORKENG2	0.389
WORKENG3	0.363
SELF1	0.266
SELF2	0.307
SELF3	0.354

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	QUILITY

WORKENG1	0.451
WORKENG2	0.603
WORKENG3	0.526
SELF1	0.498
SELF2	0.514
SELF3	0.565

Time used 0.047 seconds

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวหทัยทิพย์ สีส่วน เกิดวันที่ 23 กรกฎาคม 2531 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ครุศาสตร์บัณฑิต สาขามัธยมศึกษาวิทยาศาสตร์ เอกเคมีเดี่ยว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2550 และเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2555



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY