

การวิเคราะห์เส้นทางความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษา

A Path Analysis of Professional Success

in Vocational Teachers

สุวรรณนา นาควินบูลย์วงศ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาและศึกษาขนาดอิทธิพลของความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 360 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติบรรยาย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2=97.26$, $df=84$, $p\text{-value}=0.23$, $GFI=0.98$, $AGFI=0.99$ and $RMSEA=0.02$) และโมเดลดังกล่าวสามารถอธิบายความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 84 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรงมี 6 ปัจจัยคือ ปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัวสูงสุด ปัจจัยความผูกพันในวิชาชีพ ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยสมรรถนะในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสถานศึกษาและงาน 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยสถานศึกษาและงาน ปัจจัยเชิงจิตวิทยาและปัจจัยส่วนบุคคล โดยส่งผ่านสมรรถนะในการทำงานและปัจจัยความผูกพันในวิชาชีพ

คำสำคัญ : การวิเคราะห์เส้นทาง ความสำเร็จในวิชาชีพ ครูอาชีวศึกษา

A Path Analysis of Professional Success in Vocational Teachers

Suwanna Narkwiboonwong

Abstract

The purposes of this research were to validate a causal relationship model of professional success in vocational teachers and to analyze the size effects on professional success in vocational teachers. The sample consisted of 360 vocational teachers selected by multi-stage random sampling technique. The research instrument consisted of a questionnaire. The statistics used for data analysis were descriptive statistics, confirmatory factor analysis and the analysis of structural equation modeling. The research result indicated that the causal model of professional success in vocational teachers was fit to the empirical data at a good level ($\chi^2=97.26$, $df=84$, $p\text{-value}=0.23$, $GFI=0.98$, $AGFI=0.99$ and $RMSEA=0.02$). The causal model revealed 84 percent of the variance of professional success in vocational teachers. Factors affecting professional success in vocational teachers ranged from the highest effects toward least effects as the following result: 1) Six direct influence factors were family support, professional commitment, psychology, working competency, personal issues, and college and work. 2) Four indirect influence factors were family support, college and work, psychology, and personal issues, which were affected through working competency and professional commitment.

Keywords : Path Analysis, Professional Success, Vocational Teachers

บทนำ

การจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้ครูดี มีความรู้ความสามารถ เสียสละ อุทิศตนให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอนด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู (รำไพ บุญเรืองขาว, 2559 : 124) อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังความรู้ ความคิดและจิตใจให้แก่เยาวชนเพื่อที่จะได้เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่ดีและมีประสิทธิภาพของประเทศในกาลข้างหน้า โดยเฉพาะครูอาชีวศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การขยายตัวเชิงปริมาณของการศึกษาในรอบ 20-30 ปีที่ผ่านมาพบว่า ครูอาชีวศึกษาได้รับการยอมรับจากสังคมลดน้อยลง เนื่องจากสังคมเห็นว่าครูเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพเท่านั้น ครูบางส่วนประพฤติตนไม่เหมาะสม อันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียชื่อเสียงและเกิดวิกฤตศรัทธาต่ออาชีพครู ทำให้ฐานะทางสังคมของครูลดต่ำลง รวมทั้งการมีปัญหานี้สืบเป็นเหตุให้ครูบางส่วนหารายได้ด้วยการทำธุรกิจขายตรงหรืออื่นๆ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ครูกลายเป็นเพียงอาชีพเสริม รวมทั้งครูไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาการเรียนการสอนน้อยลง จากการศึกษาของสุวิข แยมเผื่อน (2552 : 152) พบว่า ครูบางส่วนในปัจจุบันยังขาดสมรรถนะวิชาชีพครูในการพัฒนาหรือจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในวงการอุตสาหกรรมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ครูอาชีวศึกษาไม่สามารถพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยี นอกจากนี้ปัจจุบันคนเก่งมักไม่นิยมมาเรียนครูทำให้ครูส่วนมากเป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาปานกลาง ไม่มีความรู้ที่เพียงพอ ขาดความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและไม่สามารถเป็นผู้บุกเบิกทางแห่งปัญญาให้นักเรียนได้เต็มที่ อีกทั้งครูยังขาดความมุ่งมั่นในอาชีพและไม่ใส่ใจในการพัฒนาตนเอง

อย่างไรก็ตาม จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลให้ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ได้รับผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบ ส่งผลให้ความเชื่อมั่นของครูไทยเปลี่ยนแปลงไปด้วย จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับดัชนีความเชื่อมั่นครูไทยพบว่า จุดเด่นของครูไทยที่ประชาชนพึงพอใจมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ส่วนจุดด้อยที่ต้องทำให้มีการปรับปรุงมากที่สุดคือ พฤติกรรมของครูที่ขาดจิตสำนึก คุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณของความเป็นครู นอกจากนี้มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับดัชนีครูไทยที่คนไทยอยากได้จากประชาชนทุกสาขาอาชีพทั่วประเทศพบว่า สิ่งที่คนไทยอยากให้ครูไทยมีและเป็นอันดับหนึ่งคือ ครูมีจรรยาบรรณในความเป็นครู อันดับสองคือ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และอันดับสามคือ ให้ความเอาใจใส่นักเรียน จากผลการสำรวจดังกล่าว ทั้งความเชื่อมั่นครูไทยและครูไทยที่คนไทยอยากได้ ล้วนเป็นนัยที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของสังคมต่อครูไทยไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณความเป็นครู ความรู้ ความสามารถ และการเอาใจใส่ต่อนักเรียน ล้วนแล้วแต่เป็นคุณลักษณะของครูที่ดีและมีที่สังคมต้องการ (สุชุม เฉลยทรัพย์, 2550 : 64-65)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาครู โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพของครูซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การปฏิรูประบบการเรียนรู้ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้เห็นความสำคัญ และได้ดำเนินการพัฒนาครูยุคใหม่

เพื่อยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง มีคุณภาพทัดเทียมนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนเก่งเรียนดี และมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ทั้งนี้แนวทางในการปฏิรูปการศึกษาที่สังคมมุ่งส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะและวิทยฐานะครูวิชาชีพ การเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตผู้เรียนให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพของประเทศ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2557 : 5-6) เพื่อเป็นการเรียกคุณภาพและมาตรฐานการประกอบอาชีพของครู ทำให้ครูมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน ซึ่งมีครูจำนวนหนึ่งที่ได้พัฒนาตนเอง ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ ครูดีเด่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา หนึ่งในแสนครูดีและครูที่ผ่านเกณฑ์และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะครูของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูที่ได้รับการเชิดชูเกียรติและยกย่องเหล่านี้ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในการสอน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบแห่งมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป อันถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครู และหัวใจสำคัญของการทำงานที่จะช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่าของตนเองและวิชาชีพ เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานซึ่ง การรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในตนเองของบุคคล ผลจากการประสบความสำเร็จในวิชาชีพทำให้บุคคลได้รับการยอมรับและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น การวิเคราะห์เส้นทางความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาด้วยการแสวงหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และนำไปสู่การสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการค้นพบองค์ความรู้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ของความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา ทำให้ทราบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาเป็นแบบใด มีตัวแปรใดบ้างที่จะส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา เพื่อประโยชน์ใช้เป็นแนวทางแก่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูอาชีวศึกษา รวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาและศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมของปัจจัย

ส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยสถานศึกษาและงาน ปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยสมรรถนะการทำงาน และปัจจัยความผูกพันในวิชาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากร** ได้แก่ ครูวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 17,870 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จำนวน 360 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบระบุข้อมูลส่วนบุคคล โดยกำหนดการตอบเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) และแบบเติมข้อความ ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับการรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา และตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.91

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กับผู้เกี่ยวข้องของหน่วยงานต่างๆ และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

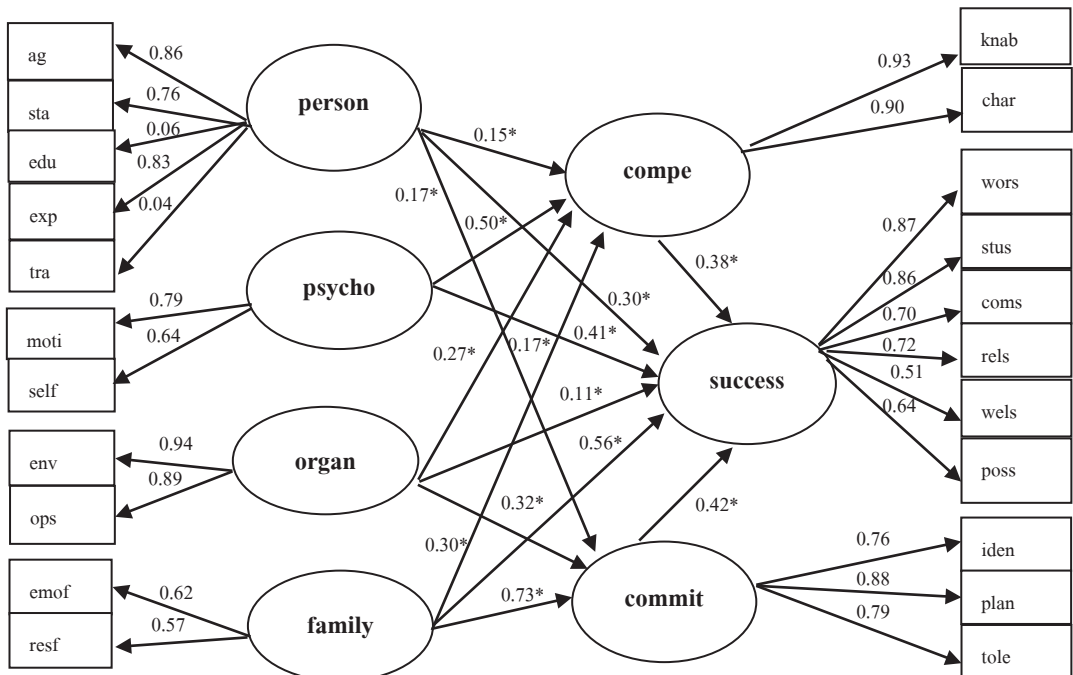
4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ได้แก่ สถิติบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirm factor analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด (measurement model) ของตัวแปรแฝงแต่ละด้าน และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จ ในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาพบว่า ค่าไคสแควร์มีค่าเท่ากับ 97.26 ที่องศาอิสระ 84 สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.16 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษา (success) พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากปัจจัยการสนับสนุน

จากครอบครัว (family) ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์และการสนับสนุนด้านทรัพยากร รองลงมาคือ ปัจจัยความผูกพันในวิชาชีพ (commit) ได้แก่ เอกลักษณะทางวิชาชีพ การวางแผนในวิชาชีพ และความอดทนทางวิชาชีพ ปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยสมรรถนะการทำงาน (compe) ได้แก่ ความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล (person) ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ในการศึกษาอบรม และปัจจัยสถานศึกษาและงาน (organ) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน มีค่าอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.56, 0.42, 0.41, 0.38, 0.30 และ 0.11 ตามลำดับ นอกจากนี้ความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษายังได้รับอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดจากปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัว (family) โดยส่งผ่านปัจจัยสมรรถนะการทำงานครู (compe) และปัจจัยความผูกพันในวิชาชีพ (commit) ซึ่งมีค่าอิทธิพลทางบวก 0.42 รองลงมาคือ ปัจจัยสถานศึกษาและงาน (organ) ปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) และปัจจัยส่วนบุคคล (person) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.20, 0.19 และ 0.15 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัว (family) มีอิทธิพลรวมต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูสูงสุด มีค่าอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.98 รองลงมาคือ ปัจจัยเชิงจิตวิทยา (psycho) ปัจจัยส่วนบุคคล (person) ปัจจัยความผูกพันในวิชาชีพ (commit) ปัจจัยสมรรถนะการทำงานครู (compe) และปัจจัยสถานศึกษาและงาน (organ) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.60, 0.45, 0.42, 0.38 และ 0.31 ตามลำดับ นอกจากนี้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษามีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวน (R^2) ของความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 84 ดังภาพที่ 1 และตารางที่ 1



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างความสำเร็จในวิชาชีพครู อาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรผล	compe			commit			success		
ตัวแปรสาเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
person	.15*	-	.15*	.17*	-	.17*	.45*	.15*	.30*
psycho	.50*	-	.50*	-	-	-	.60*	.19*	.41*
organ	.27*	-	.27*	.32*	-	.32*	.31*	.20*	.11*
family	.30*	-	.30*	.73*	-	.73*	.98*	.42*	.56*
compe							.38*	-	.38*
commit							.42*	-	.42*

$\chi^2=97.26$ $df=84$ $p\text{-value}=0.23$ $GFI=0.98$ $AGFI=0.99$ $RMSEA=0.02$ $R^2=0.84$

อภิปรายผล

1. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครู อาชีวศึกษาตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรต่างๆ ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 84 โดยมีตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษา ได้แก่ ปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยความผูกพันในวิชาชีพ ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยสมรรถนะการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสถานศึกษาและงาน อาจเป็นเพราะสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้พัฒนาขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพหลายแนวคิด ได้แก่ โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al. (1995 : 488) โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Lau & Shaffer (1999 : 225-230) และโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Iles, Mabey & Robertson (1990 : 147-157) ทำให้สามารถสรุปถึงตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคล และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Melamed (1995 : 115-124) ที่เสนอว่าความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคลเกิดจากลักษณะทุนมนุษย์ เช่น ความรู้ บุคลิกลักษณะ และครอบครัว

2. ปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัว จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาครั้งนี้พบว่า ตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาคือ ปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัวโดยส่งผลทางบวก ซึ่งงานวิจัยนี้วัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์และการสนับสนุนด้านทรัพยากร อาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาอย่างมาก โดยพบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมากจะยิ่งมีความสำเร็จในวิชาชีพสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Cohen et al. (2000 : 123)

พบว่า บุคคลที่มีการเปลี่ยนผ่านของชีวิตหรือประสบกับภาวะวิกฤต หากมีเครือข่ายทางสังคมคอยประคับประคองบุคคลนั้นอยู่ บุคคลก็จะรู้สึกที่ตนเองปลอดภัย เพราะได้รับการดูแลมีผู้เห็นคุณค่าของตนหรือยังเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นๆ ทำให้สามารถปรับตัวผ่านสถานการณ์ได้ การรับรู้ว่าจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลมีความสำคัญมาก เพราะการให้แรงสนับสนุนทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ ไม่ควรเกิดจากการร้องขอของบุคคล แต่ควรเกิดจากการให้ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน

3. ปัจจัยความผูกพันในวิชาชีพ เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลสูงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาโดยส่งผลในทิศทางบวก ซึ่งงานวิจัยนี้วัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ เอกลักษณะทางวิชาชีพ การวางแผนในวิชาชีพ และความอดทนทางวิชาชีพ อาจเนื่องมาจากความผูกพันในวิชาชีพเป็นการยอมรับและให้ความสำคัญต่อวิชาชีพ การวางแผนวิชาชีพ ตลอดจนความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานด้วยความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการวางแผนวิชาชีพเป็นกระบวนการที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพและเป้าหมาย ทำให้บุคคลทราบถึงโอกาสและอุปสรรค ตลอดจนทางเลือกและความก้าวหน้าในวิชาชีพ หากบุคคลมีการวางแผนวิชาชีพที่ดี มุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงาน ก็จะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในวิชาชีพไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Iles, Mabey & Robertson (1990: 147-157) และเปรมฤดี ปองมงคล (2546 : 154)

4. ปัจจัยเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลสูงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาโดยส่งผลในทิศทางบวก ซึ่งงานวิจัยนี้วัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นคุณค่าในตนเอง อาจเนื่องมาจากครูที่รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะมีทัศนคติที่ดีต่อความสามารถของตน มีความภาคภูมิใจในตนเองซึ่งก่อให้เกิดความเชื่อมั่น และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนและผลักดันให้บุคคลมีความมุ่งมั่นพยายาม ต้องการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ แม้จะต้องเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคก็ตาม (Rue & Byars, 2003 : 298; เอมอร อังกาพย์, 2549 : 76) โดยแรงจูงใจเป็นลักษณะของความรู้สึกที่อยู่ภายในบุคคล เป็นแรงขับเคลื่อนปรารถนาหรือความต้องการที่จะกระทำการใดๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา (สุวรรณ สุ่มเนียม และสุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์, 2559 : 48)

5. ปัจจัยสมรรถนะการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาเช่นกันโดยส่งผลในทิศทางบวก ซึ่งงานวิจัยนี้วัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล อาจเนื่องมาจากการที่ครูอาชีวศึกษามีความรู้ ความชำนาญ ด้านวิชาชีพที่ตรงกับสาขาวิชาที่ตนสอนอย่างแท้จริง รวมทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในการทำงานสูง ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำให้ครูรับรู้ถึงความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี บุญเสริม (2546 : 124) ดังนั้นการที่ครูอาชีวศึกษามีสมรรถนะการทำงานครูสูง ย่อมมีความสำเร็จในวิชาชีพสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Melamed (1995 : 115-124) ที่ได้เสนอว่าความสำเร็จในวิชาชีพเกิดจากลักษณะทุนมนุษย์ เช่น ความรู้ บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล เป็นต้น

6. ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาเช่นกัน โดยส่งผลในทิศทางบวก ซึ่งงานวิจัยนี้วัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและประสบการณ์ในการศึกษาอบรมของครูอาชีวศึกษา สอดคล้องกับโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al. (1995 : 485-519) และผลงานวิจัยของ Eby et al. (2005 : 367-408) ที่พบว่าอายุที่มากขึ้นส่งผลให้ครูอาชีวศึกษามีความสำเร็จในวิชาชีพสูงขึ้น เนื่องจากเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะสูงขึ้นตามวัย ประสบการณ์มากขึ้น ความคิดและการมองปัญหาจะชัดเจนและถูกต้องตามสภาพจริงมากขึ้น สำหรับด้านสถานภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล บันลี้ (2545 : 138) พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสมีความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีสถานภาพโสด อาจเป็นเพราะการสมรสเป็นจุดเริ่มต้นหนึ่งของความเป็นครอบครัว โดยครอบครัวเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดของสังคม เป็นหน่วยของสังคมที่มีความสัมพันธ์และร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งหน้าที่บางประการของครอบครัวอาจเปลี่ยนแปลงตามวิวัฒนาการของสังคมและวัฒนธรรมซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อทั้งแบบชีวภาพและแบบสังคมกำหนด การสนับสนุนจากครอบครัวทำให้บุคคลรู้สึกได้ถึงความรัก ความอบอุ่น ความหวังใย หากการสนับสนุนในระดับต่ำ สามารถส่งผลต่อการทำงานและเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ ซึ่งอยู่ในรูปแบบความขัดแย้งทางบทบาทที่เกิดจากความรับผิดชอบในแต่ละบทบาท ทำให้การทำหน้าที่เกิดความไม่สมบูรณ์ซึ่งส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการทำงานและมุ่งพัฒนางานของตน (Frone et al., 1997 : 325-335) และจากการศึกษาของพิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุญ (2551 : 173) พบว่า เมื่อครูมีชีวิตครอบครัวที่ดีจะทำให้ครูมีความต้องการในการพัฒนาสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ ส่วนด้านระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสำเร็จในวิชาชีพมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่าหากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูง และมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงเช่นกัน รวมถึงการพัฒนาความก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชวลา อรุณสวัสดิ์ (2545 : 98) ที่พบว่า ผู้ที่มีระดับวุฒิการศึกษาที่ต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษา ส่วนประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจะมีความสำเร็จในวิชาชีพสูงตามไปด้วย อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการทำงาน ทำให้ครูมีโอกาสเรียนรู้มากขึ้น ทำให้เกิดทักษะในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจะมีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี บุญเสริม (2546 : 128) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากส่งผลให้มีสมรรถภาพสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย นอกจากนี้ประสบการณ์การศึกษาอบรมก็มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูเช่นกัน เนื่องจากการศึกษาอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคคล อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Wickramasinghe, 2006 : 227-247) การที่ครูได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้และเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานรวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะในวิชาชีพ และนำความรู้และทักษะที่ได้มาปรับใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดคุณค่า

ต่อหน่วยงานและองค์กร เป็นผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มค่าตอบแทน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีความสำเร็จในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brooke (1994 : 69-71) ที่พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของครูนั้นมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการสอน และในสาขาวิชาหลังจากที่ครูได้รับการฝึกฝนจนเกิดความเชี่ยวชาญ

7. ปัจจัยสถานศึกษาและงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษา โดยส่งผลในทิศทางบวกซึ่งงานวิจัยนี้วัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ถ้าครูอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานที่เหมาะสมแล้ว ครูอาชีวศึกษาจะมีความสำเร็จในวิชาชีพมากขึ้น สอดคล้องกับโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al. (1995 : 512) และ Melamed (1995 : 124) สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของทิววรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549 : 78) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวย จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานเป็นการรับรู้ของครูต่อการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน Corrigan (1997 : 45-46) ได้อธิบายผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นศักยภาพที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งพิจารณาได้จากการพัฒนาตนเอง จนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าในตนเอง สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Aryee & Tan (1994 : 288-305) และอนิรุทธ์ ตลสุข (2552 : 167) ที่พบว่า การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานจากผู้บังคับบัญชาส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

1.1 ผู้บริหารในสถานศึกษาควรกำหนดยุทธศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาความผูกพันในวิชาชีพครู ปัจจุบันเชิงจิตวิทยา สมรรถนะการทำงานครู และปัจจัยสถานศึกษาและงาน สำหรับปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัวซึ่งมีขนาดอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพครูอาชีวศึกษาสูงสุด แต่มีข้อจำกัดในการนำไปใช้เพื่อการพัฒนา เนื่องจากเป็นความเฉพาะของแต่ละบุคคล ดังนั้นการจะนำปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัวไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา จึงควรมีการศึกษาเชิงประเมินในเบื้องต้นเพื่อศึกษาปัญหาว่าครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีปัญหาด้านนี้หรือไม่เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขต่อไป

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดกิจกรรมพัฒนาครูวิชาชีพ โดยมุ่งหวังให้ครูวิชาชีพได้มีโอกาสปฏิบัติงานและฝึกทักษะวิชาชีพ พัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ และเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับใช้และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

2.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะครูอาชีวศึกษาในภาครัฐเท่านั้น จึงควรมีการศึกษากับครูอาชีวศึกษาในภาคเอกชนเพื่อตรวจสอบข้อค้นพบว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างสังกัดซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม โดยเฉพาะตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลการวิจัยที่พบว่าความผูกพันในวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ดังนั้นควรพิจารณาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในวิชาชีพ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมในองค์การ ในบริบทของความเข้มแข็งของความผูกพันในวิชาชีพ เพื่อปลูกฝังให้เกิดเป็นค่านิยม เอกลักษณ์ และถ่ายทอดให้ครูอาชีวศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติจากรุ่นสู่รุ่นสืบต่อไป

บรรณานุกรม

- ชวาลา อรุณสวัสดิ์. (2545). การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : รัตนไตร.
- นฤมล บัณฑิต. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. (2557). เปลี่ยนการศึกษาเปลี่ยนประเทศไทย. สารสมาคมวิจัย สังคมศาสตร์ แห่งประเทศไทย 1 (1) : 5-6.
- เปรมฤดี ปองมงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์ลักษณ์ เฮงสมบุญ. (2551). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวิณี บุญเสริม. (2546). การวิเคราะห์องค์ประกอบและการศึกษาภูมิหลังที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพของครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำไพ บุญเรืองขาว. (2559). มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีมาตรฐานคุณภาพ ด้านผลที่เกิดกับนักเรียนแตกต่างกัน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 10(1) : 122-134.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2550). ครูไทยแบบไหนที่ถูกใจประชาชน. วิทยาจารย์. 75(4) : 64-65.
- สุวรรณ สุ่มเนียม และสุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์. (2559). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 10(2) : 48-61.

- สุวิษย์ แย้มเผื่อน. (2552). **หลักการจัดการ**. ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนิรุทธ์ ตูลสุข. (2552). **รายงานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาร้านอาหารญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอมอร อังกาพย์. (2549). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aryee, S. & Tan, K. (1994). Antecedents and out of career commitment. *Journal of Vocational Behavior* 40 : 288-305.
- Brooke, G. E. (1994). My personal journey toward professionalism. *Young Children*. 49 (6): 69-71.
- Cohen, S., Gottlieb, B.H. and Underwood, L. G. (2000). **Social Support Measurement and Intervention : A Guide for Health and Social Scientists**. New York : Oxford University.
- Corrigan, P.W. (1997). Patrice behavior therapy empowers persons with severe mental illness. *Behavior Modification*. 21(1) : 45-46.
- Eby, L. T., et al. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personal Psychology*. 58: 367-408.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 70 : 325-335.
- Iles, P., Mabey, C. & Robertson, I. (1990). HRM practices and employee commitment: possibilities, pitfalls and paradoxes. *British Journal of Management*. 1 : 147-157. cited in Thomson, R. & Mabey, C. (1994). **Developing Human Resources**. Oxford : Butterworth-Heinemann.
- Judge, T. A., et al. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*. 48 : 485-519.
- Lau, V. P. & Shaffer, M. A. (1999). Career success: the effects of personality. *Career Development International*. 4 : 225-230.

Melamed, T. (1995). Career Success: The Moderating Effect of Gender. **Journal of Vocational Behavior**. 47 : 115-124.

Rue, L. W. & Byars, L. L. (2003). **Management: Skills and Application**. 10thed. New York : McGraw-Hill.

Wickramasinghe, V. M. (2006). Training objectives, transfer, validation and evaluation: Sri Lankan study International. **Journal of Training and Development**. 10 (September) : 227–247.