

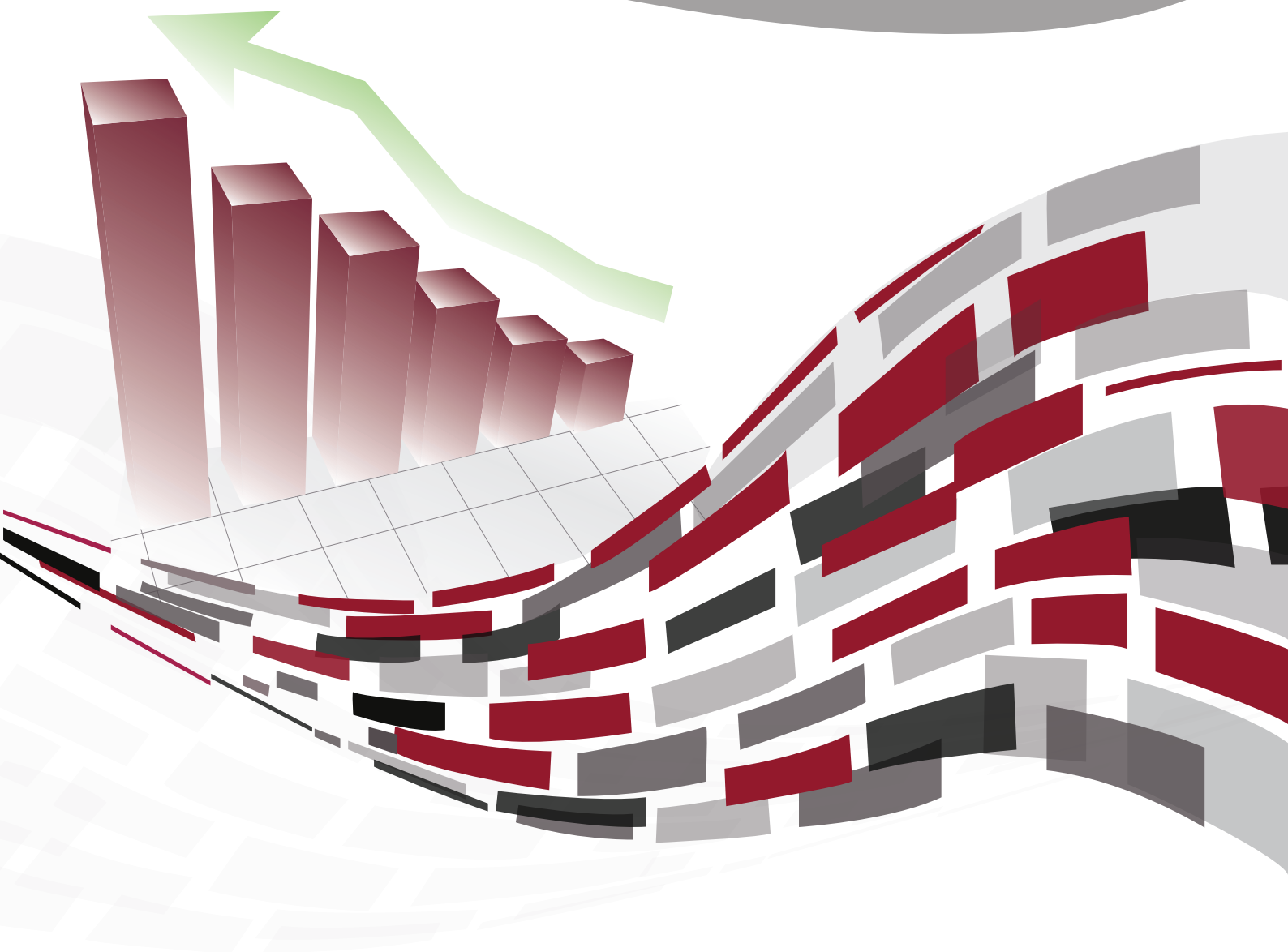


วารสารการวัดผลการศึกษา

Journal of Educational Measurement

ปีที่ 32 ฉบับที่ 91 มกราคม - มิถุนายน 2558

Vol. 32 No. 91 January - June 2015



สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ISSN 0125-3778

Educational and Psychological Test Bureau Srinakharinwirot University

วารสารการวัดผลการศึกษา Journal of Educational Measurement

ปีที่ 32 ฉบับที่ 91 มกราคม-มิถุนายน 2558

Vol. 32 No. 91 January-June 2015

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และผลการวิจัยทางด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยและจิตวิทยา ทั้งทางด้านทฤษฎี การปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา
2. เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง เรื่องราว และความคิดเห็นระหว่างครู นักการศึกษา นักวัดผลการศึกษา และผู้ที่สนใจทั่วไป

กำหนดออก ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 ของปี เดือนมกราคม-มิถุนายน ฉบับที่ 2 ของปี เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม

มอบให้ห้องสมุดของสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ และผู้เขียนจะได้รับวารสารฉบับที่ผลงานของผู้เขียนได้รับการตีพิมพ์ จำนวน 2 ฉบับ โดยส่งให้ผู้เขียนคนแรกเท่านั้น

- บทความทุกเรื่องที่ได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านการกลั่นกรองบทความก่อนลงตีพิมพ์ (Peer reviews) จากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่านตอบบทความ โดยผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และ ผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blind peer review)
- ข้อความและเนื้อหาในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความแต่เพียงฝ่ายเดียว
- การคัดลอกอ้างอิงต้องดำเนินการตามการปฏิบัติในวงวิชาการ และสอดคล้องกับกฎหมาย

หมายเลขวารสาร

ISSN 0125-3778

กองบรรณาธิการ วารสารการวัดผลการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ 0-2258-4121 หรือ 0-2649-5000 ต่อ 15363, 15035

โทรสาร 0-2262-1745

เว็บไซต์ <http://eptb.swu.ac.th>

กองบรรณาธิการและฝ่ายจัดการ

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ พิรศักดิ์โสภณ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.อัศรา ประเสริฐสิน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กองบรรณาธิการ

- | | |
|--|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวารี ศิวแพทย์ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ไวยาकरण์ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 7. อาจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน |
| 8. อาจารย์ ดร.สร้อยญา จันทร์ชูสกุล | มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสนามจันทร์ |
| 9. อาจารย์ ดร.อุไร จักษ์ตรีมงคล | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ฝ่ายจัดการ

1. นางสาวสว่างจิตร์ พัทธมณีปกรณ์
2. นางศิริรัตน์ แสงเรืองรอง
3. นางสาวสุภา อภิญาภิบาล
4. ว่าที่ ร.ต.วิวัฒน์ พรหมสุวรรณ
5. นางสาวสุภาพร โภคาพานิชย์
6. นางสาวจุฬาลักษณ์ รุ่งจรรณ
7. นางธัญชนก เพ็งเพราะ
8. นายสุพิเชษฐ์ ตองอ่อน
9. นางสาวสุวิญา สิริยานนท์
10. นายเอกราช นาแหยม
11. นางสาวศุภรัตน์ วินิจวงษ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณากลับกรองบทความ

ประจำวารสารการวัดผลการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี พันธุ์ไทย	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญส่ง นิลแก้ว	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรบุญก์ วงษ์อยู่น้อย	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวีร์ ศิวแพทย์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ไวยากรณ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิลก ดิลกานนท์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสาร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
อาจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล	มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสนามจันทร์

บทบรรณาธิการ

วารสารการวัดผลการศึกษา (Journal of Educational Measurement) ฉบับนี้ จัดทำโดยสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รวบรวมบทความวิชาการและบทความวิจัยจาก ครู อาจารย์ นิสิตนักศึกษา และผู้ที่สนใจทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ในฉบับนี้มีบทความที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาปัจจัยและความสัมพันธ์ของตัวแปรทางจิตวิทยา รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

หัวเรื่องบทความในวารสารฉบับนี้มีดังนี้ **บทความวิชาการ 2 เรื่อง** คือ (1) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายในองค์กร เพื่อการพัฒนาคนเชิงรุก และ (2) ภาวะหมดไฟ: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการป้องกัน **บทความวิจัย 4 เรื่อง** คือ (1) ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงาน 3 เจนเนอเรชั่น (2) การพัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู (3) การพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษแบบ Timed Readings และการศึกษาพฤติกรรม โดยใช้กราฟศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยการประเมินด้วยตนเอง กรณีศึกษานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน และ (4) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้ที่คงทน และการสำรวจ ความพึงพอใจ โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเพลงเรื่อง เขตภูมิอากาศเคปเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/4 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

สำหรับฉบับที่แล้ว วารสารได้เน้นเรื่องการประเมิน ทั้งเชิงแนวคิดและเทคนิคต่างๆ และประเด็นที่ยังมีความสำคัญอย่างต่อเนื่อง คือเรื่องของประเด็นการศึกษาปัจจัยและความสัมพันธ์ของตัวแปรทางจิตวิทยา รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เพราะทางทีมบรรณาธิการวารสารได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่ได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่เป็นงานวิจัยการศึกษาปัจจัยและความสัมพันธ์ของตัวแปรทางจิตวิทยา และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญผู้ที่สนใจทุกท่าน ไม่ว่าจะเป็น ครู อาจารย์ นิสิตนักศึกษา และผู้ที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ และการเผยแพร่บทความต่อไปด้วย

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กองบรรณาธิการและฝ่ายจัดการ	ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณากลั่นกรองบทความ	ค
บทบรรณาธิการ	ง
สารบัญ	จ
บทความวิชาการ	
การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายในองค์กร เพื่อการพัฒนาคนเชิงรุก	ณพัชร ศรีฤกษ์ 1
ภาวะหมดไฟ: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการป้องกัน	นฤมล สุธีรรุฒิ 16
บทความวิจัย	
ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงาน 3 เจนเนอเรชัน	วารุณี ทองดี 26
การพัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู	นายณณมิต นุชโส 44
การพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษแบบ Timed Readings และการศึกษาพฤติกรรม โดยใช้กราฟศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยการประเมินด้วยตนเอง กรณีศึกษานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน	พิมพ์ศา เลี่ยมพรมราช 58
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้ที่คงทน และการสำรวจ ความพึงพอใจ โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเพลง เรื่อง เขตภูมิอากาศเคปเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/4 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี	วรวิฐิ สุขสถิตย์ 70
คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ	85
ข้อกำหนดการจัดพิมพ์ต้นฉบับบทความ	86
แบบฟอร์มการส่งบทความ	88

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาคนเชิงรุก Organization Behavior changing by Proactive approach

ณพัชร ศรีฤกษ์

NAPHAT SRILEARK

บริษัท โปรเทอุส เทคโนโลยี จำกัด

PROTEUS TECHNOLOGIES CO., LTD

Corresponding author, E-Mail: naphat.sp@hotmail.com

บทคัดย่อ

รูปแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายในองค์กร เพื่อการพัฒนาคนเชิงรุก เป็นรูปแบบที่พัฒนาพฤติกรรมขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมด้านการแก้ปัญหา 2) พฤติกรรมด้านการวางแผน 3) พฤติกรรมด้านองค์การหรือ 4) พฤติกรรมด้านการควบคุม และ 5) พฤติกรรมด้านการสร้างบรรยากาศการจูงใจส่วนการวัดและการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาคนเชิงรุก มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นศึกษาค้นคว้า 2) ขั้นเชื่อมโยงปัญหา 3) ขั้นระดมสมอง 4) ขั้นสังเกตการณ์ และ 5) ขั้นสะท้อนคิด

คำสำคัญ: การปรับเปลี่ยน, พฤติกรรมภายในองค์กร, การพัฒนาคนเชิงรุก

Abstract

The organization behavior model to enhance the proactive approach of person developed consisted of 5 components as follows: 1) Problem-Solving 2) Planning 3) Organization 4) Controlling and 5) Creating a Motivational Climate. The proactive instructional model to modify behavior of person contained five steps as follows: 1) Action 2) Transfer 3) Brainstorming 4) Observation and 5) Reflection

Key words: changing, Organization Behavior, Proactive approach

บทนำ

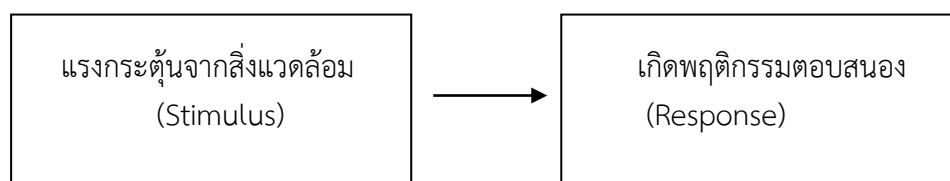
ปัจจุบันโลกของเรามีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ก็เข้ามามีส่วนร่วมในการชีวิตทำงาน ทุกสิ่งได้เข้ามาเพิ่มความสะดวกสบาย ผู้คนส่วนใหญ่จะทุ่มเทกับการใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไปอย่างเปล่าประโยชน์ จนขาดความกระตือรือร้นในการริเริ่มคิดเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน หรือแรงจูงใจให้กับตนเอง และองค์การ จนทำให้องค์กรเกิดผลกระทบภายในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก

ธุรกิจยุคใหม่เป็นธุรกิจแห่งการแข่งขัน วิธีการทำงานกลับกลายเป็นการใช้ชีวิตแบบเร่งรีบ กระตือรือร้น บุคลากรหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างผลงานใหม่เพื่อให้เกิดการยอมรับในสากล จึงทำให้องค์การต้องการบุคลากรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องสามารถวางแผนก้าวรุกไปข้างหน้าก่อนการเปลี่ยนแปลงจะมาถึงเรียกว่า รุกก่อนที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับ ในอดีตการประกอบธุรกิจดำเนินไปได้เรื่อยๆ เป็นลักษณะการตั้งรับ (Reactive) รอให้ลูกค้าเข้ามาหาเนื่องจากผลิตสินค้าแล้วขายได้ ประสบความสำเร็จ และขยายธุรกิจจนเติบโต แต่เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไปการดำเนินธุรกิจแบบเดิม รอเก็บเกี่ยวความสำเร็จเช่นแต่ก่อนเป็นเรื่องยาก ในสภาพปัจจุบันองค์กรหรือธุรกิจต่างๆ ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร สิ่งที่จะทำให้องค์การอยู่รอดและทันต่อสถานการณ์ทางการแข่งขันได้ (นุชนารถ อยู่ดี, 2548)

สิ่งที่สำคัญและเป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จให้กับองค์กรนั้น คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ตลอดจนวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้นักงานตระหนักว่าพวกเขาทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ ในอันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดได้ในปัจจุบันไม่ว่าในสภาพเศรษฐกิจจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร และสามารถนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร, 2548: 1) ถึงแม้ว่าองค์การจะมีเครื่องจักรที่ดีหรือมีทุนมหาศาลแต่ “คน” ก็ยังเป็นหัวใจของทุกเรื่องของการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ และเป็นปัจจัยหลักพื้นฐานที่จะเป็นตัวทำให้ปัจจัยอื่นมีคุณค่าต่อไปได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540: 157) ส่วนที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งคือ การจัดคนให้เหมาะสมกับงานนั้นเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องตามหลัก “Put the Right Man on the Right Job” ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ก็ยังมีได้เป็นหลักประกันว่าจะสร้างงานที่มีคุณภาพได้ หมายถึง คุณภาพของงานมิได้อยู่ที่คนคนเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือกันขององค์การด้วย ทั้งนี้เนื่องจากเป็นธุรกิจประเภทหนึ่งที่เน้นการปฏิบัติงานที่ต้องจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม การจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลควรทำควบคู่ไปกับการบริหารงานทางธุรกิจ ดังนั้น ส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การที่สำคัญที่มาจากทรัพยากรบุคคล การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในองค์กรจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาธุรกิจให้ดีขึ้น เพื่อให้ทันต่อสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันอีกด้วย

การตอบสนองแบบตั้งรับ และการตอบสนองแบบเชิงรุก

Stephen Covey (1990) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง *7 Habits effectively* ซึ่งเป็นหนังสือเล่มหนึ่งที่มีชื่อเสียงไปทั่วโลก ให้ความสำคัญกับการตอบสนองแบบเชิงรุก คือ Proactive เป็นนิสัยอันดับแรก โดยอธิบายทฤษฎีการตอบสนองแบบตั้งรับ (Reactive) และการตอบสนองแบบเชิงรุก (Proactive) ดังนี้



รูปแบบการตอบสนองแบบตั้งรับและการตอบสนองแบบเชิงรุก

Stephen R. Covey, The 7 habits of highly effective people: A Fireside, 1990.

พฤติกรรมการทำงานเชิงตั้งรับ (Reactive) จะรอให้มีผลกระทบจากภายนอกเกิดขึ้นก่อน จึงค่อยตื่นตัวตอบสนอง ดังตัวอย่างนิทานจีนเรื่องหนึ่งเล่าว่า ชายผู้หนึ่งพยายามสอบเข้ารับราชการครั้งแล้วครั้งเล่า แต่ล้มเหลวมาตลอด จนกระทั่งถึงช่วงบั้นปลายชีวิต ผมชาวโพลนทั้งสี่ระเซ เขาจึงคร่ำครวญอยู่ริมถนน ผู้คนเห็นเขาร่ำไห้ จึงพากันไถ่ถามสาเหตุ เขาเล่าให้ฟังว่า ตนพยายามสอบเข้ารับราชการหลายครั้ง ทว่าไร้ผล ช่วงวัยหนุ่มเรียนเพื่อจะเป็นเสมียนเตรียมพร้อมรับราชการ แต่ฮ่องเต้ต้องการผู้ที่มีอาวุโสกว่า เขาจึงหมดโอกาส ครั้นฮ่องเต้ต้องค้ต่อมากลับนิยมชมชอบคนที่มีฝีมือการต่อสู้เข้ารับราชการ เขาก็ไปศึกษาการต่อสู้ แต่เมื่อใกล้สำเร็จพอดีฮ่องเต้สิ้นพระชนม์ ฮ่องเต้ต้องค้ต่อมาก็นิยมให้คนหนุ่มรับราชการ ถึงตอนนี้เขาก็แก่ชราแล้ว หมดโอกาสที่จะรับราชการ

เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์การ หากรอนโยบายจากฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว เมื่อผู้บริหารมอบหมายงาน HR จึงเริ่มกระตือรือร้นศึกษา พอจะทำจริงๆ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป นโยบายต้องเปลี่ยนแปลงตาม โครงการที่วางแผนหรือกำลังทำยังไม่สำเร็จหรือเห็นเป็นธรรมชาติรูป ก็ต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อสนองนโยบาย เป็นเช่นนี้ไปเรื่อยๆ เหมือนกับชายชราในนิทาน กว่าจะทำสำเร็จก็เปลี่ยนนาย เปลี่ยนนโยบายและเริ่มต้นทำตามนโยบายใหม่อีก วนเวียนไม่รู้จบสิ้นและไม่สำเร็จ

สำหรับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive approach) มี “อิสรภาพในการเลือก” (Freedom to Choose) ตอบสนองพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง โดยเชื่อมั่นในคุณค่า 4 ประการ คือ

1. การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) ตัดสินใจเลือกที่จะให้สิ่งใดมีอิทธิพลต่อตัวเรา Stephen ยกตัวอย่างแฟรงค์ (Frankl) จิตแพทย์ชาวยิว ซึ่งรอดตายจากค่ายทหารกักกันของนาซี เขาประสบและทนทุกข์ทรมานจากเหตุการณ์เลวร้ายอย่างยิ่งในค่ายกักกันแห่งนั้น ครอบครัวของเขาถูกรมคว้นแก๊สตายหมด วันหนึ่งขณะที่นอนเปลือยกายอยู่อย่างโดดเดี่ยวในห้องเล็กๆ โดยไม่รู้ชะตากรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เขาตระหนักถึงอิสรภาพสุดท้ายของความเป็นมนุษย์เป็นอิสรภาพที่พวกนาซีไม่สามารถเอาไปจากเขาได้ ถึงแม้จะควบคุมสิ่งแวดล้อมรอบข้าง รวมถึงทรมานร่างกายเขาได้ ทว่าในขณะที่เขาตระหนักรู้ตนเองว่า สามารถเลือกที่จะทำตนเองเป็นเพียงผู้เฝ้าสังเกตการณ์สิ่งที่เข้าไปเกี่ยวข้อง เลือกที่จะยอมให้สิ่งไหนมีอิทธิพลต่อตัวเขา ภายหลังเมื่อเขารอดจากค่ายกักกันนั้น เขาได้เลือกที่จะตอบสนองในสถานการณ์ที่แตกต่างออกไป แทนที่จะจมกับความทุกข์เศร้าโศกสุขภาพจิตเสีย เขากลับเลือกถ่ายทอดประสบการณ์อันโหดร้ายให้แก่ลูกศิษย์ฟัง

2. จินตนาการ (Imagination) สามารถคาดเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

3. มีวิจาร์ณญาณ (Conscious) ตระหนักรู้อยู่ในใจว่าสิ่งใดถูกหรือผิด มีวินัยควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ อีกทั้งมีความคิดและการกระทำสอดคล้องกัน

4. ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) เลือกกระทำให้สิ่งใดตามที่ตนเองตระหนัก (Self-Awareness) โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างการตอบสนองเชิงรุกและเชิงรับ จะเห็นว่าการตอบสนองแบบตั้งรับมีพื้นที่ตอบสนองการตั้งรับน้อยมาก และเพิ่มมากขึ้นเมื่อเข้าสู่การตอบสนองแบบเชิงรุก คือจะตอบสนองหรือกระทำก่อนที่จะมีตัวกระตุ้น

แนวทางการทำงานเชิงรุก และแนวทางการทำงานเชิงตั้งรับ

บางคนคิดว่า การทำงานเชิงรุก (Proactive) เป็นการลุยทำงานที่ค่อนข้างก้าวร้าว ไม่สนใจผู้ใด มุ่งเห็นประโยชน์ของตนเป็นสำคัญ ซึ่งไม่ใช่ความหมายตรงนัก การทำงานเชิงรุกมิใช่ลุยทำโดยที่ไม่มีข้อมูลสนับสนุนหรือการวางแผนล่วงหน้า เพราะการทำแบบนั้นอาจส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จล้มเหลวได้แท้จริงแล้ว การทำงานเชิงรุกมีองค์ประกอบหลายอย่าง ที่ทำให้สามารถคาดการณ์และทำงานได้ทันที่ก่อนปัญหาจะเกิดขึ้นความหมายที่แท้จริงของการทำงานเชิงรุก (Proactive approach) คือ การทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องจำใจทำ รวมถึงมีสติไม่จมปลักกับปัญหา แต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่น ดังนั้น สิ่งที่ดีตัดสินใจเลือกทำ จึงเป็นสิ่งที่เลือกทำตามความเชื่อของตนว่า สิ่งนั้นเหมาะสมและควรทำมากกว่าที่จะตัดสินใจเลือกเนื่องจากเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและความรู้สึก หากเกิดข้อผิดพลาดจะไม่โทษสิ่งแวดล้อมหรือบุคคล แต่จะพยายามเรียนรู้ หาสาเหตุ และแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ส่วนการทำงานแบบตั้งรับ (Reactive Approach) จะกระทำเมื่อสถานการณ์บีบบังคับให้ตอบสนอง ในบางครั้งอาจมีความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะโทษสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เงื่อนไขข้อจำกัดต่างๆ โดยไม่พิจารณาตนเองเป็นหลัก เพราะฉะนั้นผลการทำงานแบบเชิงรุกย่อมมีประสิทธิภาพ เนื่องจากวางแผนล่วงหน้าและจัดการสิ่งใดด้วยวิจรรย์ญาณอย่างรอบคอบ ทำให้ไม่ค่อยมีความผิดพลาด อีกทั้งสามารถคาดการณ์ที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่และพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานรูปแบบนี้จึงเป็นค่านิยมตัวหนึ่งขององค์กรหลายแห่ง เช่น โรงพยาบาลเวชธานี กำหนดค่านิยมหลัก คือ Proactive (ปฏิบัติได้ทันที) และธนาคารกสิกรไทยซึ่งเน้นรูปลักษณะการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย มีค่านิยมหลัก (Core Value) ตัวหนึ่ง คือ Proactivity หมายถึง ความพร้อมตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

คุณสมบัติของพนักงานเชิงรุก

ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรชั้นนำแห่งหนึ่ง แสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานเชิงรุกว่า การทำงานเชิงรุกนั้นเป็นการทำงานเชิงป้องกันมากกว่าการแก้ไข คือจะต้องเตรียมพร้อมล่วงหน้า มีความกระตือรือร้น และวางแผนป้องกันก่อนที่ปัญหาจะมีผลกระทบต่อตัวเรา โดยผู้ปฏิบัติงานควรมีทักษะและคุณสมบัติเหล่านี้

1. คาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า (Foreseen) คือ มองเห็นภาพในอดีต ปัจจุบัน และคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เช่น มองเห็นปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบันยังเกิดปัญหาขึ้นอีก และคาดการณ์ว่าปัญหานี้จะทวีรุนแรงหรืออาจเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบอื่นๆ โดยไม่ประเมินสถานการณ์ต่ำกว่าหรือสูงเกินจริง (Under or Over Estimation) เพื่อวางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. มีทักษะการวิเคราะห์ปัญหาได้ดี (Analytical Skill) เลือกได้ว่าปัญหาใดมีแนวโน้มวิกฤตในอนาคต พร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุ และอุปสรรคของปัญหา โดยเรียนรู้จากสภาพปัจจุบันภายในองค์กรและศึกษา Best practice จากองค์กรอื่นๆ สะสมเป็นองค์ความรู้เพื่อวางแผนป้องกันปัญหาในปีต่อไป เช่น กรณีพนักงานลาออกมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี อาจต้องหาสาเหตุจากการสัมภาษณ์ (Exit

Interview) วิเคราะห์สาเหตุและกำหนดกลยุทธ์การรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถไว้เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ

3. รู้จักองค์การ (Organization Awareness) ต้องรู้จักองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ธุรกิจขององค์การ พฤติกรรมขององค์กรทั้งองค์การ วัฒนธรรมภายในองค์กร และการบริหาร การเข้าใจองค์การทั้ง 4 ด้านเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เราสามารถเลือกวางแผนกลยุทธ์และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล ดังคำกล่าวของซุนหวู่ นักปราชญ์จีนที่ว่า “รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง”

4. มีเทคนิคการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ (Presentation Skill) มีทักษะการถ่ายทอดความคิดที่วางแผนไว้ให้ผู้บริหารเข้าใจ และยินดีสนับสนุน เพราะถึงแม้จะวางแผนกลยุทธ์ได้ดีเพียงใด แต่ไม่สามารถนำเสนอได้ดีหรือขายความคิดให้กับผู้บริหารได้ แผนที่วางไว้นั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จ

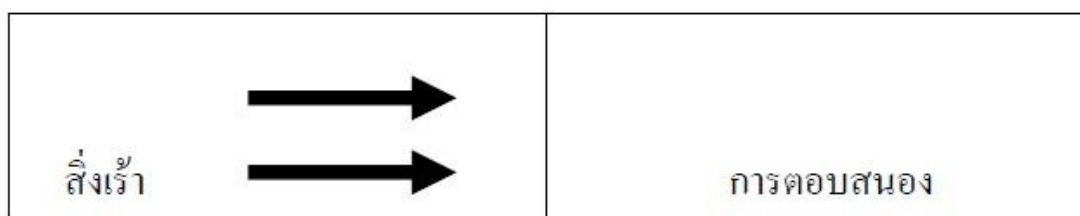
5. มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ (Credibility) การเป็นผู้นำกลยุทธ์หรือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Changed Agent) ได้ดีในองค์กรนั้น สิ่งสำคัญคือได้รับการยอมรับและความน่าเชื่อถือจากพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กร เพราะมีส่วนทำให้พนักงานทุกคนยินดีให้ความร่วมมือและเปลี่ยนแปลงตาม

Covey (1989: 67-68) เสนอแนวคิดที่ได้รับการยอมรับเพื่อใช้ในการอธิบายธรรมชาติของมนุษย์ คือ

1. กำหนดโดยพันธุกรรม (Genetic Determinism) โดยทั่วไปแล้วปู่ย่าตายายเป็นคนทำให้เกิดกับคุณ เช่น พูดว่า สาเหตุที่คุณอารมณ์เสียง่ายนั้น เกิดมาจากปู่ย่าตายายของคุณความเป็นคนอารมณ์เสียง่ายของคุณถูกฝังอยู่ในดีเอ็นเอ และถ่ายทอดมารุ่นแล้วรุ่นเล่าจนกระทั่งเข้ามาอยู่ในตัวคุณด้วยเหมือนการสืบทอดทางกรรมพันธุ์

2. กำหนดโดยจิตใจ (Psychic Determinism) โดยทั่วไปแล้วครอบครัวของคุณเป็นคนทำให้เกิดสิ่งนี้กับคุณ คุณเติบโตขึ้นมา นี่เป็นเหตุผลที่ว่าทำไมคุณจึงกลัวที่จะยืนอยู่หน้าสาธารณชนมันเป็นวิถีทางที่ครอบครัวของคุณทำให้เกิดขึ้นกับคุณ ซึ่งการหล่อหลอมของครอบครัว สังคมที่บุคคลนั้นดำเนินชีวิตอยู่

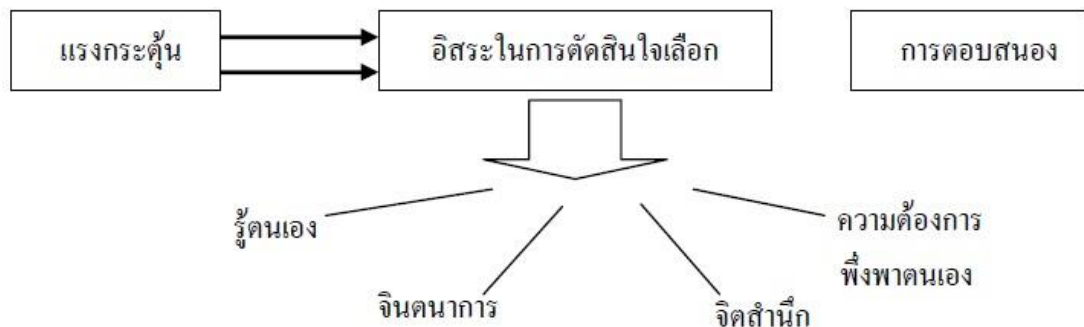
3. กำหนดโดยสภาพแวดล้อม (Environmental Determinism) กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมและสังคม เช่น ภาวะทางเศรษฐกิจ หรือนโยบายด้านการเมือง บางคนหรือบางสิ่งบางอย่างในสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว ทำให้เราเป็นเช่นนั้น ซึ่งได้สรุปไว้ดังภาพ



รูปแบบของการเป็นฝ่ายถูกกระทำ (Reactive) (Covey, 1989: 68)

ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองนั้น Covey (1989: 68-70) ได้กล่าวถึง Victor Frankl ซึ่งเป็นผู้เสนอหลักการพื้นฐานในธรรมชาติของมนุษย์ว่า ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองนั้นมนุษย์

จะมีจิตสำนึก (Conscious) มนุษย์จะรู้ตัว (Self-Awareness) มนุษย์จะมีจินตนาการ (Imagination) และยิ่งไปกว่านั้นมนุษย์ยังต้องการเป็นอิสระ (Independent Will) สิ่งเหล่านี้จะทำให้มนุษย์มีเสรีภาพที่จะเลือก (Freedom to Choose) นั่นคือที่มาของคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่ง Frangkal ได้เขียนแผนภาพอธิบายรูปแบบของการเป็นฝ่ายรุก (Proactive) ไว้ดังภาพนี้



รูปแบบของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก (Covey, 1989: 71)

Covey (1989: 70-78) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก และคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรับไว้ คือ

1. ลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive)

1.1 แรงกระตุ้นของพฤติกรรมเกิดจากการคิดอย่างรอบคอบ และการคัดเลือกคุณค่าที่อยู่ภายใน

1.2 ถึงแม้จะได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจภายนอก การตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นจะเป็นไปอย่างรอบคอบ และผ่านการยับยั้งชั่งใจมาเป็นอย่างดี เพื่อเพิ่มอำนาจในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองมากยิ่งขึ้น

1.3 การกระทำของบุคคลเกิดจากการเลือกของเขาเอง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่ามากกว่าเกิดจากเงื่อนไขความรู้สึก และยอมรับว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นเพราะว่าตนเป็นคนทำให้เกิดขึ้นมา

1.4 คิดแต่สิ่งที่ทำได้ สนใจแต่สิ่งที่ตนสามารถทำได้ และทุ่มเทความพยายามไปในส่วนที่สามารถทำได้โดยพยายามใช้อำนาจที่ตนมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ไม่ตำหนิสภาพแวดล้อม เงื่อนไขต่างๆ หรือข้อจำกัดของพฤติกรรม โดยจะเรียนรู้จากความผิดพลาดและแก้ไขโดยทันที และจะไม่ยอมให้เกิดเหตุการณ์นั้นขึ้นอีก

1.6 เป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำความคิดนั้นให้เกิดขึ้นจริง

1.7 กล้าเผชิญหน้ากับความจริง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต

1.8 เป็นผู้ที่รักษา และเชื่อตรงต่อสัญญาที่ให้ไว้

1.9 ภาษา หรือความคิดเห็นที่ใช้ แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเอง เช่น ลองมองทางเลือกที่เราได้อยู่ ฉันสามารถเลือกวิถีปฏิบัติที่แตกต่างไปได้ ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ฉันจะเลือกวิถีตอบสนองที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรับ (Reactive)

- 2.1 มักได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขทางสภาพแวดล้อม อาทิ สภาพสังคม สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกองค์การ กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดีจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติและการทำงาน
- 2.2 มีลักษณะอารมณ์ที่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของคนอื่น ทำให้กลายเป็นคนอ่อนแอและปล่อยให้ตนเองถูกควบคุมได้โดยง่าย
- 2.3 การกระทำถูกผลักดันด้วยความรู้สึก สภาพแวดล้อมจากภายนอก และมักโยนความผิดไปให้แก่บุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอก
- 2.4 สนใจแต่ปัญหาสภาพแวดล้อม และเหตุการณ์ต่างๆ ที่อยู่นอกเหนืออำนาจควบคุมรู้สึกว่าเป็นเหยื่อ เกิดความรู้สึกเชิงลบ และละเลยไม่สนใจในสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้
- 2.5 ไม่ยอมรับ หรือแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่พยายามเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมานั้น
- 2.6 ภาษา หรือ ความคิดเห็นแสดงถึงการผลักความรับผิดชอบไปที่อื่น เช่น ฉันทำอะไรไม่ได้ ฉันเป็นของฉันอย่างนี้ เขาทำให้ฉันหัวเสีย พวกเขาไม่อนุญาตให้ฉันทำ แบบนั้นหรือถ้าเพียงแต่ เป็นต้น

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

วิลม เหมื่อนคิต (2537: 11) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมคือกิริยาอาการที่แสดงออกหรือการตอบสนองของร่างกายเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอกนั้นเองรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาแตกต่างกันไปตามลักษณะนิสัยความเคยชินประสบการณ์การศึกษาอบรมฯลฯ การแสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในรูปของการคล้อยตามหรือต่อต้านและอาจส่งผลได้ทั้งในแง่ให้คุณและให้โทษต่อผู้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ของตนเองและต่อบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเช่นต่อเพื่อนร่วมงานหรือองค์การ

ปิยานันท์ จิตรมานะศักดิ์ (2548: 26) พฤติกรรมหมายถึงลักษณะการกระทำหรือการแสดงออกของมนุษย์ต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งสามารถสังเกตการกระทำหรือการแสดงออกนั้นๆ ได้โดยบุคคลหรือใช้เครื่องมือวัด

ประสิทธิ์ทองอุ่น (2542: 4-6) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม คือ การกระทำ การแสดงอาการหรืออากัปกริยาของอินทรีย์ทั้งในส่วนที่เจ้าของพฤติกรรมเองเท่านั้นที่รู้ได้ และในส่วนที่บุคคลอื่นอยู่ในวิสัยที่จะรู้ได้ จึงทำให้มีการจำแนกพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) คือ พฤติกรรมที่เจ้าของพฤติกรรมเท่านั้นที่รู้ได้ บุคคลอื่นที่มิใช่เจ้าของพฤติกรรม ไม่สามารถที่จะรับรู้ได้โดยตรงถ้าไม่แสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก บุคคลอื่นจะรู้พฤติกรรมภายในของบุคคลใด บุคคลหนึ่งได้โดยการสันนิษฐานหรือคาดเดาเองเท่านั้น

2. พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) คือ พฤติกรรมที่บุคคลอื่น นอกเหนือจากเจ้าของพฤติกรรมสามารถที่จะรู้ได้ และบางพฤติกรรมเจ้าของพฤติกรรมเองก็ยังไม่รู้ตนเอง ซึ่งพฤติกรรมภายนอกนั้นบุคคลอื่นจะรู้ได้โดยอาศัยการสังเกต (Observation)

รูปแบบของพฤติกรรม

ถวิล ธาราโภชน และ ศรัณย์ คำริสุข (2544: 4) ได้อธิบายรูปแบบของพฤติกรรมโดยบอกว่า พฤติกรรมของคน คนนั้น และที่เห็นพฤติกรรมเป็นอย่างนั้นก็เพราะอินทรีย์ (Organism) ถูกกระตุ้น

เรียกสิ่งมากระตุ้นนั้นว่า สิ่งเร้า (Stimulus) และพฤติกรรมที่แสดงออกเรียกว่า การตอบสนอง (Response)

1. สิ่งเร้า (Stimulus = S) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มาอิทธิพลหรือมีผลกระทบต่ออินทรีย์ แบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งเร้าภายนอก หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายนอกตัวคน ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม ซึ่งมีผลกระทบให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม

1.2 สิ่งเร้าภายใน หมายถึง การทำงานของอวัยวะต่างๆ ภายในร่างกายของมนุษย์ซึ่งจะกระตุ้นอินทรีย์ ทำให้มีความรู้สึกต่างๆ

2. อินทรีย์ (Organism = O) มีความหมายว่า สิ่งมีชีวิต ซึ่งหมายถึง มนุษย์ และสัตว์ แม้ว่าเราจะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ แต่การศึกษาสัตว์อื่นๆ จะทำให้เข้าใจลักษณะโดยทั่วไปของชีวิตดียิ่งขึ้น

3. การตอบสนอง (Response = R) หมายถึง พฤติกรรมที่อินทรีย์แสดงออกมาด้วยท่าทางต่างๆ

ถวิล ธาราโกชน และ ศรัณย์ ดำริสุข (2544: 4) ได้กล่าวถึงที่มาของพฤติกรรมของมนุษย์ คือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด (Inborn Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด เป็นพฤติกรรมที่อินทรีย์สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้มาก่อนซึ่งมีอยู่ในมนุษย์ คือ พฤติกรรมแบบทรอปิสม์ (Tropism) เป็นพฤติกรรมที่อินทรีย์ตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นและ พฤติกรรมแบบกิริยาสะท้อน (Reflex Action) เป็นพฤติกรรมที่อินทรีย์โดยที่กล่อมเนื้อมิปฏิบัติยาตอบโต้ต่อการกระตุ้นของสิ่งเร้าหรือสภาพการณ์บางอย่าง

2. พฤติกรรมการเรียนรู้ (Learned Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการได้รับการฝึกฝน การอบรม หรือประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นผลทำให้อินทรีย์สามารถมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ได้หรือการตอบสนองนั้นได้มีการเรียนรู้มาก่อน

วิธีการศึกษาพฤติกรรม

ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542: 7-9) ได้เสนอวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 วิธี ตามลักษณะของพฤติกรรมที่ศึกษา คือ

1. ทดลอง (Experimental Method) เป็นการศึกษาพฤติกรรมในทางจิตวิทยา มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลระหว่างเหตุการณ์ (Event) สองเหตุการณ์

2. สัมภาษณ์ (Survey Method) เป็นการศึกษาในเชิงวิทยาศาสตร์ วิธีการนี้ศึกษาตัวแปรเหมือนการทดลอง แต่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะเป็นเหตุเป็นผลกันไม่ได้ และผู้ศึกษาไม่มีการจัดกระทำต่อตัวแปรกระทำเพียงแค่ศึกษาตัวแปรอย่างมีระบบในสถานการณ์ที่พบ การสำรวจจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือ (Instrument) ที่มีทั้งความเชื่อถือได้ (Reliability) และความตรง (Validity) รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร (Population)

3. คลินิก (Clinical Method) เป็นการศึกษาพฤติกรรมแบบลึก (In-depth Study) โดยใช้เครื่องมือหลายๆ อย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลหลายๆ ด้าน และใช้ระยะเวลาอันยาวนานทำให้ทราบสาเหตุของพฤติกรรมบุคคลนั้นๆ ตลอดจนได้ข้อความรู้ใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้กับกรณีอื่นๆ ได้

4. สังเกตอย่างมีระบบ (Systematic Method) พฤติกรรมจำนวนมากจำเป็นต้องศึกษาในสถานการณ์ปกติที่พฤติกรรมเหล่านั้นเกิดขึ้น โดยการเฝ้าสังเกต และบันทึกพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างนั้น และต้องนิยามพฤติกรรมที่จะสังเกตให้ชัดเจนและวัดได้เรียกว่า นิยามปฏิบัติการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 81-83) ได้กล่าวถึงสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล คือ

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางลักษณะความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงก็ย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งย่อมแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ ก็มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายก็มีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่าง ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงมีการระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงานสิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอกซึ่งมีผลต่อการแสดงออก สภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางอย่างอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมทำงานในห้องทำงานปรับอากาศ สถานที่โอ่อ่า มีความสะดวกสบายก็เป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การควบคุมงานก่อสร้าง การควบคุมงานชุดและเจาะ ซึ่งเป็นงานที่ทำหาความสามารถและการแก้ปัญหา ในบางครั้งก็เสี่ยงอันตรายบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกันลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกออกได้ดังนี้

2.1.1 วิธีการทำงานเป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงใด

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร

2.1.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล

2.1.4 ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะอาดกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุ และอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การมีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

2.2.1 ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานการณ์ที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลสนใจเข้าทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังในเรื่องรายได้

2.2.2 ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการดูสายงานว่ามีลำดับขั้นตอนมากเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด

2.2.3 ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไรในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือเพียงใด

2.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

กรรณิการ์ สายพิน (2547: 47) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่สัมพันธ์กับงานจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 5 ด้านคือ

1. พฤติกรรมด้านการแก้ปัญหา (Problem-Solving)
2. พฤติกรรมด้านการวางแผน (Planning)
3. พฤติกรรมด้านองค์การหรือกระบวนการงาน (Organization)
4. พฤติกรรมด้านการควบคุม (Controlling)
5. พฤติกรรมด้านการสร้างบรรยากาศการจูงใจ (Creating a Motivational Climate)

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997: 92) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งครอบคลุมทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สัมพันธ์กับงานมีดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการแก้ปัญหา (Problem-Solving)
2. พฤติกรรมด้านกระบวนการคิด (Thinking Process)
3. พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) ประกอบด้วย การพูด (Talking)

และการฟัง (Listening)

4. พฤติกรรมด้านการสังเกต (Observation)
5. พฤติกรรมด้านการเคลื่อนไหว (Movement)

สุปรียา ชื่นกลิ่น (2546: 7) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน (Behavior of Work) หมายถึง กิริยาอาการและทักษะการทำงานที่พนักงานแสดงออกขณะปฏิบัติงาน เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งเร้าต่างๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อบังคับของบริษัท (Behavior of One's Work Role) หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามข้อบังคับของบริษัทตามแนวทางที่กำหนดไว้ตามกฎหมายเกณฑ์ โดยไม่มีการฝ่าฝืน

2. พฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความจงรักภักดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คิดเปลี่ยนงานและทุ่มเทความสามารถของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. พฤติกรรมด้านการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม (Charity) หมายถึง พฤติกรรมการยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากปกติธรรมดาที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำหรือเพื่อทำกิจกรรมของบริษัท ตลอดจนการดูแลรักษาทรัพย์สินของบริษัทด้วย

4. พฤติกรรมด้านการถ่ายโอนความรู้ (Transfer of Knowledge) หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อกับผู้อื่นเพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ข้อมูลให้คำแนะนำ แสดงความคิดเห็นหรือช่วยเหลือ และส่งเสริมผู้อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุด

ประจักษ์ จงอัศญากุล (2546: 6) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ การปฏิบัติงานของพนักงานที่แสดงออกในรูปของการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการกระทำที่ตอบสนองต่อนโยบายของบริษัท และเพื่อประโยชน์ของบริษัทซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรด้วยความเต็มใจ รวมถึงการปฏิบัติตามของพนักงานตามแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

2. พฤติกรรมการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเอาใจใส่ต่อการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายให้เสร็จโดยรวดเร็ว มีความมุ่งมั่นและสามารถสนองต่อการสั่งงานของผู้บังคับบัญชา

3. พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อบริษัท หมายถึง การยอมรับและพอใจในงานและระบบงานขององค์กร ให้ความสำคัญกับงานขององค์กรมากกว่าเวลาส่วนตัว มีความซื่อสัตย์ อุทิศเวลาให้กับองค์กรและต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4. พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

พรพรรณ อุ่ณจันทร์ (2543: 7) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานในหน้าที่ซึ่งรวมถึงการกระทำที่แสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน

กระบวนการทำงาน ทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์กรประกอบด้วย

1. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของบริษัท รวมถึงการเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง อันชอบธรรมด้วยความเต็มใจและถูกต้อง

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยไม่ต้องมีการควบคุมรวมถึงปริมาณงานและคุณภาพงานที่ทำได้ตรงตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนด

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ปริมาณความมากน้อยของการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมเพิ่มผลผลิตด้วยความเต็มใจ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพงาน

4. ความคิดริเริ่ม หมายถึง การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือเป็นแนวความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์และสามารถนำมาปฏิบัติได้กับองค์การ

5. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเวลา

6. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่เกิดปัญหา และอุปสรรค หรือขัดแย้งใดๆ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความรักและความสามัคคีในหน่วยงานจาก การศึกษา และรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกร

Seibert, Crant and Kraimer (1999: 416-427) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก กับการสำเร็จในอาชีพของพนักงานในองค์กรต่างๆ จำนวน 496 คน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้งในด้านรูปธรรม ซึ่ง ได้แก่ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และในด้านนามธรรมซึ่งก็คือ ความพึงพอใจในอาชีพ จาก การวิเคราะห์การถดถอย แสดงให้เห็นว่าลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้มากขึ้น ทั้งในด้านความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย หลังจากทำการควบคุมตัวแปรที่ เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ลักษณะขององค์กร และประเภทของอุตสาหกรรม

ธีรพล ผดุงฤกษ์ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานขายร้านสะดวกซื้อในสถานี่ บริการน้ำมัน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขายร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล จำนวน 141 คนผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย-ห้วนไหวทางอารมณ์ แบบเก็บตัว-มั่นคงทางอารมณ์และ แบบเปิดเผย-มั่นคงทางอารมณ์ของพนักงานขายไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานบุคลิกภาพ แบบเก็บตัว-ห้วนไหวทางอารมณ์ แบบเก็บตัว-มั่นคงทางอารมณ์ และแบบเปิดเผย-มั่นคงทางอารมณ์ ของพนักงานขายไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายมี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคุณภาพชีวิตของพนักงานขายไม่มี ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

นุชนารถ อยู่ดี (2548) ศึกษาเรื่อง ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการ รับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์กรเอกชนแห่ง หนึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขององค์กรเอกชน จำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร และลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน คือ หากพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกใน ระดับสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วย

กรรณิการ์ สายพิน (2547) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมกร ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา สถานีโทรทัศน์เอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไอทีวี จำกัด (มหาชน) จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน การรับรู้ภาวะความเป็นผู้นำ แบบพฤติกรรมมุ่งงาน และแบบพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกร ทำงานการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรทำงาน และการ

รับรู้บรรยากาศองค์การแบบเปิดหรือแจ่มใส และการรับรู้บรรยากาศแบบอิสระ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 23.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดรอบคอบคิดสร้างสรรค์งานใหม่ และทำความคิดให้เกิดเป็นผลงานขึ้นจริงได้รวมทั้งทุ่มเทความพยายามกับการทำงานและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เมื่อเกิดความผิดพลาดจะพยายามแก้ไขทันทีโดยไม่ให้เหตุการณ์เกิดขึ้นซ้ำอีก เป็นผู้ที่ไม่กลัวเผชิญหน้ากับความจริงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดจนรักษาสัญญาและข้อผูกพันต่างๆ ในการทำงาน ส่วนลักษณะบุคลิกภาพเชิงรับ คือ ลักษณะของบุคคลที่กังวลกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การมากกว่าการมุ่งที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยคำนึงถึงพฤติกรรมและความรู้สึกของผู้อื่นในองค์การจนส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของตนเองและทำให้รู้สึกเครียดในการทำงาน เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงานมักผลักความรับผิดชอบไปยังบุคคลอื่นหรือสภาพแวดล้อม จึงทำให้ไม่เกิดความคิดที่จะแก้ไขความผิดพลาดต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งบุคลิกภาพทั้ง 2 ลักษณะนี้มีความแตกต่างกัน ดังนั้นการปรับเปลี่ยนภายในองค์การจึงจำเป็นต้องปรับแนวทางการทำงานจากเดิมที่ทำงานแบบตั้งรับมาเป็นเชิงรุกมากขึ้น โดยพัฒนาหน้าที่และความสามารถของตนเอง กล่าวคือเข้าใจและรู้จักบุคคลรอบข้าง พนักงาน และองค์การ รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อแผนงาน ตลอดจนวิเคราะห์และเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน เพื่อตอบสนองนโยบายในองค์การ รวมไปถึงวางแผนป้องกันสำหรับอนาคตอีกด้วย

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สายพิน. (2547). *ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา สถานีโทรทัศน์เอกชนแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- ถวิล ธาราโกชน และ ศรีณย์ ดำริสุข. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการจัดการ: ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธีรพล ผดุงฤกษ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานขายร้านสะดวกซื้อในสถานบริการน้ำมัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- นุชนารถ อยู่ดี. (2548). *ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

- ประจักษ์ จงอัศญากุล. (2546). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- ประสิทธิ์ ทองอ่อน. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ปิยานันท์ จิตรมานะศักดิ์. (2548). *การมอบอำนาจในงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคาร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตน้ำอัดลม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- วิมล เหมือนคิด. (2537). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริวรรณ สารนาท. (2540). *จิตวิทยาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุปรียา ชื่นกลิ่น. (2546). *อิทธิพลของการรับรู้การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน* ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- อัมพร พิพิธเจริญพร. (2545). *ลักษณะบุคลิกภาพแบบ “The Big Five” พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และคุณภาพการบริการของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้า: กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- Allport, G.W. (1982). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Macmillan Co., Ltd.
- Austin, C.H. (2006) *Effects of Communication on Perceived Organizational Support*. Retrieved from: URL: <http://www.proquest.umi.com>
- Covey, S.R. (1889). *The Seven Habits of Highly Effective People*. New York: Simon & Schuster.
- Eisenberg, R., et al. (1986). Perceived Organization Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. Retrieved from: URL: <http://www.google.co.th>
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1997). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 9th ed. Boston: McGraw-Hill Inc.

- Pervin, L.A. (1980). *Personailty: Theory, Assessment and Research*. 3rd ed. New York: John wiley & Sons Inc.
- Robbins, S.P. (2001). *Organization Bahavior: Concepts and Controversies and Application*. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., & Kraimer, M.L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Smith, R.E., Sarason, I.G., & Sarason, B.R. (1982). *The Frontier of Behavior Psychology*. New York: Harper and Row.

ภาวะหมดไฟ: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการป้องกัน Burnout: Antecedents and Prevention

นฤมล สุธีรรุฒิ

Narumol Suteerawut

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรจิตวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Master Degree Student of Arts Program in Applied Psychology,
Graduate School of Srinakharinwirot University.

Corresponding author, E-Mail: n_jern@hotmail.com

บทคัดย่อ

ภาวะหมดไฟนั้นเป็นรูปแบบอาการทางจิตวิทยาที่บุคคลตอบสนองต่อการเผชิญความเครียดในการทำงาน โดยพบมากในกลุ่มบุคลากรด้านสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์ เนื่องจากเนื้องานที่มีความเครียดและกดดันสูงอีกทั้งยังขาดแคลนบุคลากรจึงทำให้มีภาระงานที่หนัก ภาวะหมดไฟส่งผลเสียต่อสุขภาพทางจิตและทางร่างกายจนทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลกระทบต่อเนื่องในที่สุด องค์ประกอบของภาวะหมดไฟนั้นแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ (1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (2) การลดคุณค่าความเป็นบุคคล และ (3) การรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ โดยปัจจัยที่กระทบกับภาวะหมดไฟนั้นแบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ (1) ด้านประชากรศาสตร์เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะสมรส (2) ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยเช่น พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ป่วย (3) ด้านส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพทุนทางจิตวิทยา และความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และ (4) ด้านองค์กร เช่น ปริมาณงาน ความหลากหลายของงาน ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และการสนับสนุนจากองค์กร มาตรการในการป้องกันและแก้ไขภาวะหมดไฟนั้นสามารถสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน พัฒนาด้านจิตใจ การให้การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และการปรับปรุงด้านการบริหารจัดการขององค์กร เป็นต้น

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟ, ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง, แนวทางในการป้องกัน

Abstract

Burnout is a type of psychological stress response to work stress which is mostly found among workers in hospital services. This is because of stress relate work load, pressure and less staff. Generally, burnout may have a negative impact on the emotional and physical health of the employee themselves and organization as a whole. Burnout has been described as having three main components: emotional

exhaustion, depersonalization, and reduced feelings of personal accomplishment. Antecedents of burnout are usually divided into 4 factors. (1) Demographic variables such as sex, age, education and marital status. (2) Interaction with patients such as aggressive behavior. (3) Personal factors such as personality, psychological capital and work-family conflict. And (4) Organizational factors such as work load job variety role ambiguity and organizational support. Preventing burnout can be accomplished by focus on cooperation among employees and organizational policies. For examples, improving knowledge and mental skills, increasing work support and improving management systems.

Key words: burnout, antecedents, prevention

บทนำ

งานบริการด้านสุขภาพและสังคมอย่างเช่นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์นั้นถือเป็นอาชีพเสี่ยงที่เผชิญต่อภาวะหมดไฟค่อนข้างสูง เนื่องด้วยธรรมชาติของงานที่ต้องเผชิญกับความเครียด ความกดดัน และความคาดหวังสูงกับอาชีพในสายนี้ยังมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการ จากข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุข ณ เดือน เมษายน 2556 เผยว่ายังมีความต้องการบุคลากรเพิ่มอีกร้อยละ 20-60 ของจำนวนที่มีอยู่ขณะนี้เพื่อกระจายบริการประชาชนอย่างทั่วถึงจึงทำให้เห็นว่านอกจากงานที่มีความกดดันสูงแล้วแรงงานในกลุ่มนี้มีการงานที่หนักมากอีกด้วย

จากงานวิจัยในประเทศอังกฤษนั้น พบภาวะหมดไฟพบในกว่าครึ่งของกลุ่มของพยาบาลที่เพิ่งจบการศึกษา (Spence & Grau, 2012) อีกทั้งผลสำรวจในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี 2011 พบว่าแพทย์ชาวอเมริกันมีภาวะหมดไฟสูงถึง 45.80% (Shanafelt et al, 2012) ภาวะหมดไฟนั้นถือเป็นภาวะทางอารมณ์ที่สะสมเป็นระยะเวลายาวนานจนทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงานได้เช่นอาการปวดหัว นอนไม่หลับ ท้อแท้ โรคเกี่ยวกับหัวใจและหลอดเลือด (Brock & Grady, 2000; Malamed et al, 2006; Peterson et al, 2008 quoted in Lizano & MorBarak, 2012) นอกจากผลกระทบต่อตัวเองแล้วยังมีผลกระทบในแง่ขององค์กรในด้านของประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง มีอัตราการขาดงานเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพและนำมาสู่ความตั้งใจจะลาออกจากงานตามมา (Parker & Kulik, 1995; Rudman & Gustavsson, 2011 quoted in Spence Laschinger & Grau, 2012)

จากผลกระทบดังกล่าวการศึกษาเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลกับภาวะหมดไฟนั้นจึงมีความสำคัญยิ่งมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ระบุถึงสาเหตุและปัจจัยของการเกิดภาวะหมดไฟบางสาเหตุก็มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ตัวผู้ป่วยซึ่งตรงนี้จะควบคุมได้ยาก แต่บางสาเหตุก็เกิดจากภายในองค์กรซึ่งสามารถที่จะปรับปรุงและป้องกันได้ ดังนั้นหากองค์กรสามารถจำแนกและหาสาเหตุที่แท้จริงได้ก็จะช่วยลดวงจรของภาวะหมดไฟให้บรรเทาลง เมื่อพนักงานมีสุขภาพที่ดีองค์กรก็จะมีผลสัมฤทธิ์ผลได้ในที่สุด บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการป้องกันภาวะหมดไฟ ให้เข้าใจถึงความหมาย และตระหนักถึงผลกระทบที่ตามมาเพื่อจะได้ร่วมหาแนวทางในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรรวมถึงหน่วยงานด้านสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์เข้าใจถึงความหมาย และสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟและตระหนักถึงผลกระทบที่ตามมาเพื่อจะได้ร่วมหาแนวทางในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

นิยามของภาวะหมดไฟ

ในช่วงเริ่มแรกนั้น ภาวะหมดไฟเป็นอาการของความเหนื่อยหน่ายหรือผิดหวังอันเกิดจากการอุทิศตัวให้แก่วิถีทาง วิถีชีวิต ความสัมพันธ์อันหนึ่งอันใดที่ไม่เคยให้รางวัลตอบแทนตามที่เขาคาดหวังไว้ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อ้างโดย วิล เสรีสิทธิพิทักษ์, 2550) จุดเด่นที่ทำให้ภาวะหมดไฟนั้นแตกต่างจากรูปแบบของจิตวิทยาอย่างเช่นความเครียดคือเป็นปรากฏการณ์สะสมแบบค่อยเป็นค่อยไป (Maslach & Schaufeli, 1993 quoted in Lizano & MorBarak, 2012) ต่อมาได้มีการจำแนกว่าภาวะหมดไฟนั้นมีองค์ประกอบสามอย่างคือ (1) อาการอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึงความรู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ ไม่มีแรงใจในการทำงานหมดความกระตือรือร้น (2) การลดคุณค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) หมายถึง ความรู้สึกด้านลบ มีเจตคติในแง่ร้ายต่อผู้อื่น รู้สึกว่าผู้อื่นตำหนิตนเองและทำงานอย่างไม่มีชีวิตจิตใจ และ (3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced Personal Accomplishment) หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ประเมินตนเองในทางไม่ดี และไม่อาจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ (Maslach et al, 2001 quoted in Lizano & MorBarak, 2012)

ในองค์ประกอบสามอย่างนั้น ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดคุณค่าความเป็นบุคคลจะถือเป็นส่วนประกอบสองส่วนหลักที่นิยมนำมาใช้ตรวจสอบองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในหลายงานวิจัย โดยทฤษฎีของการเกิดภาวะหมดไฟนั้นจะเริ่มจากความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นอันดับแรก เมื่อความรู้สึกนี้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆนั้นจะทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของความรู้สึกไม่พอใจ การลดคุณค่าความเป็นบุคคลตามมา (Leiter & Maslach, 2004 quoted in Spence Laschinger & Grau, 2012) แต่ในส่วนของการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จนั้นยังมีข้อโต้แย้งถึงความเหมาะสมที่จะนับเป็นส่วนประกอบหนึ่งของภาวะหมดไฟ เพราะการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จนั้นอาจจัดได้ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคลิกภาพไม่ใช่เป็นอาการของภาวะหมดไฟ (Corder & Dougherty, 1993 quoted in Lizano & MorBarak, 2012) และอีกประการหนึ่งคือพบความสัมพันธ์สูงมากระหว่างความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดคุณค่าความเป็นบุคคล แต่สององค์ประกอบนี้กลับไม่ค่อยพบความสัมพันธ์กับการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (Lee & Ashforth, 1996 quoted in Lizano & MorBarak, 2012; Kim et al, 2009) อีกทั้งยังมีงานวิจัยบางงานที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟและความผูกพันนั้นพบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จกับองค์ประกอบของความผูกพันในงานแทน (Schaufeli et al, 2002 quoted in Kim et al, 2009) ดังนั้น ในช่วงหลังของการศึกษาภาวะหมดไฟจึงมีการศึกษาหาความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันระหว่างองค์ประกอบของภาวะหมดไฟและความผูกพันกันมากขึ้น (Kim et al, 2009, Vassos et al, 2013)

ทฤษฎี Job Demand & Job resource

โมเดลที่ถูกใช้อย่างแพร่หลายในการใช้อธิบายกระบวนการภาวะหมดไฟคือโมเดลข้อเรียกร้องและปัจจัยเอื้อในการทำงาน (Demerouti et al., 2001 quoted in Kim, et al., 2009) ทฤษฎีนี้กล่าวว่างานที่มีข้อเรียกร้องในงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของทางกายภาพ จิตใจ หรือทางสังคมสูงและมีปัจจัยเอื้อในงานต่ำจะทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้ (Demerouti, et al., 2001 quoted in Kim, et al., 2009) โดยผลของการเรียกร้องในงานนั้นจะส่งผลต่อภาวะหมดไฟในด้านกระบวนการใช้พลังงาน ข้อเรียกร้องในงานที่มากจะทำให้หมดพลังงานและหมดแรง (Schaufeli & Bakker, 2004 quoted in Kim, et al., 2009) และปัจจัยเอื้อในงานนั้นจะมีอิทธิพลกับความผูกพันผ่านกระบวนการจูงใจ ในแง่เช่น ช่วยในการบรรลุเป้าหมายของพนักงาน ช่วยลดข้อเรียกร้องจากงาน และช่วยกระตุ้นการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้แก่พนักงานได้ (Demerouti, et al., 2001 quoted in Kim, et al., 2009) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพบว่าข้อเรียกร้องในการทำงานนั้นจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนปัจจัยเอื้อในงานนั้นจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลดคุณค่าความเป็นบุคคล (Lizano & Barak, 2012)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะหมดไฟสามารถแบ่งแยกออกเป็นได้ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

เพศ

จากการวิจัยพนักงานในประเทศไต้หวันเกือบสองหมื่นคนพบว่าเพศหญิงจะมีภาวะหมดไฟเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย (Cheng, et al., 2013) และเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบของภาวะหมดไฟพบว่าผู้หญิงจะมีสัดส่วนของความอ่อนล้าทางอารมณ์ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับเพศชาย (Vassos, et al., 2013) ส่วนผู้ชายจะมีสัดส่วนของการลดคุณค่าความเป็นบุคคลค่อนข้างสูงกว่าเมื่อเทียบกับเพศหญิง (Kim, et al., 2009, Vassos & Nankervis, 2012) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มจิตแพทย์ในไทยอีกด้วย (ตริยา เลิศหัตถศิลป์, 2554)

อายุ

Cheng และคณะพบว่าเมื่อแสดงกราฟภาวะหมดไฟกับช่วงอายุพบว่าจะเป็นลักษณะตัว U กล่าวคือภาวะหมดไฟจะสูงสุดเมื่ออายุประมาณ 30-50 ปี (Cheng, et al., 2013)

ระดับการศึกษา

จากการศึกษากลุ่มพนักงานที่ทำงานด้านบริการสุขภาพจิตนั้นพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีภาวะหมดไฟสูงกว่าพนักงานทั่วไป ซึ่งตัวนี้อาจเป็นเพราะภาระหน้าที่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงและมีภาระงานที่มีความซับซ้อนกว่าจึงอาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้ (Rossi, et al., 2012)

สถานะสมรส

สำหรับบุคคลากรที่ทำงานสุขภาพจิตพบว่าพนักงานที่ผ่านการหย่าร้างหรือเป็นหม้ายจะมีภาวะหมดไฟที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับคนโสด ซึ่งตรงนี้ตีความได้ว่าการหย่าร้างหรือการสูญเสียคู่ชีวิตนั้นถือเป็นเรื่องที่กระทบกระเทือนทางจิตใจอย่างสูงและจะมีผลกระทบกับภาวะหมดไฟ (Rossi, et al., 2012)

2. ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์

บุคลากรด้านสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์นั้นมีหน้าที่ดูแลผู้ป่วยที่หลากหลาย ดังนั้น พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ป่วย (Challenging behavior) เช่น อารมณ์รุนแรง ก้าวร้าว ชอบทำลายข้าวของจึงเป็นสิ่งที่อาจจะพบเจอได้ในเกือบทุกวัน จากงานวิจัยสองชิ้นในกลุ่มของผู้ดูแลผู้ป่วยที่พิการในประเทศออสเตรเลียพบว่าพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อการลดคุณค่าความเป็นบุคคลซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของภาวะหมดไฟ (Vassos, et al., 2013)

3. ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลิกภาพ

บุคลิกภาพคือ รูปแบบที่ค่อนข้างจะคงที่ในการแสดงพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งสะท้อนถึง โครงสร้างและกระบวนการภายในของตัวบุคคล (Furnham, 1992 อ้างถึงใน พิริยา เชาว์ลิตวงศ์ 2554) โดยทฤษฎีด้านบุคลิกภาพที่นิยมใช้ในหลายงานวิจัยได้แก่แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the big 5) ได้แก่ ซึ่งเชื่อว่าบุคลิกทั้งห้านี้เปรียบเหมือนตะกร้าที่บรรจุกลุ่มของลักษณะนิสัยย่อยๆ ของมนุษย์เอาไว้ ซึ่งบุคลิกทั้งห้าองค์ประกอบนี้ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดต่อประสบการณ์ (Costa & McCrae, 1992 อ้างถึงใน พิริยา เชาว์ลิตวงศ์, 2554)

งานวิจัยที่ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของบุคลิกภาพกับภาวะหมดไฟพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไวนั้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะหมดไฟ โดยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงจะมีความวิตกกังวลและความท้อแท้สูงจึงเป็นสิ่งที่เราให้เกิดภาวะหมดไฟได้ง่าย ส่วน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพประนีประนอม และ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟ (Kim, et al., 2009)

ทุนทางจิตวิทยา

ทุนทางจิตวิทยาคือได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นตัวจากความเครียด ซึ่งสี่ปัจจัยนี้จะป็นปัจจัยเอื้อส่วนบุคคลที่ตอบสนองต่อการทำงาน พบว่า ทุนทางจิตวิทยานั้นจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟ กล่าวคือ หากพนักงานมีทุนทางจิตวิทยาสูงก็จะช่วยเป็นเกราะป้องกันจากภาวะหมดไฟได้ (Spence Laschinger & Grau, 2012) นอกจากนี้ยังพบว่าความเชื่ออำนาจในตน (locus of control) นั้นมีความสัมพันธ์ทางในทางป้องกันกับภาวะหมดไฟอีกด้วย แต่จะพบอย่างชัดเจนในกรณีที่พนักงานนั้นมีมุมมองต่อปริมาณงานที่ไม่มากนักเพียงเท่านั้น (Gray-Stanley & Muramatsu, 2011)

ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว

ในการวิจัยระยะยาวของพนักงานสงเคราะห์สังคมเด็กในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นเวลา 3 ปี พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลกับการพัฒนาความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดคุณค่าความเป็นบุคคล (Lizan & MorBarak, 2012) และยังพบผลเช่นเดียวกันกับงานวิจัยของที่ศึกษากลุ่มพนักงานที่ดูแลผู้บกพร่องทางร่างกายอีกด้วย (Vassos & Nankervis, 2012)

4. ปัจจัยด้านองค์กร

ปริมาณงาน

ปัจจัยนี้มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการบริการงานขององค์กร อีกทั้งยังเป็นผลทางอ้อมของการขาดแคลนบุคลากรในสาขาอาชีพนั้นด้วย จะเห็นชัดเจนในกลุ่มของบุคลากรด้านสาธารณสุข

และสังคมสงเคราะห์ที่ปัจจุบันยังถือว่าไม่เพียงพอจึงทำให้มีปริมาณงานค่อนข้างหนัก เมื่อวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบของภาวะหมดไฟจะเห็นชัดเจนว่าปริมาณงานจะเป็นตัวทำนายที่สำคัญของความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Briaet, et al., 2013, Vassos & Nankervis, 2012, Vassos et al., 2013)

ความหลากหลายของงาน

ถือเป็นคุณลักษณะงานที่เป็นปัจจัยเอื้อการทำงาน ยิ่งงานมีความหลากหลายมากก็จะทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น จากการศึกษาพบว่าปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟ (Kim, et al., 2009) ทำให้เห็นว่าถ้านั้นไม่มีความหลากหลาย ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อและเหนื่อยหน่ายจนนำมาสู่ภาวะหมดไฟได้

ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่

นอกจากพนักงานด้านสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์จะมีภาระหนักแล้วยังพบความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่อีกด้วย เนื่องจากมีหน้าที่บางอย่างที่คล้ายคลึง ซ้ำซ้อนกันจึงทำให้พนักงานเกิดความสับสนและเกิดการทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ ยิ่งมีความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่มากเท่าไร ก็จะทำให้ความรู้สึกลดลงได้มากขึ้น เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยนี้กับองค์ประกอบทั้งสามของภาวะหมดไฟยังพบว่าปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนในทั้งสามองค์ประกอบ (Vassos & Nankervis, 2012; Vassos et al., 2013)

การสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กรโดยเฉพาะการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานนั้นถือเป็นปัจจัยเอื้อในงานที่สำคัญที่ถูกนำมาใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ของภาวะหมดไฟ จากการศึกษาในกลุ่มจิตแพทย์ในไทย พบว่าการไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน (เช่น การให้อาสาสมัครประมาณ หรือกำลังใจ) ถือเป็นปัจจัยที่เพิ่มคะแนนความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นบุคคลอีกด้วย (ติรยา เลิศหัตถศิลป์, 2554) อีกทั้งยังพบด้วยว่าการให้คำแนะนำจากหัวหน้านั้นจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จอีกด้วย (Vassos et al., 2013) แต่อย่างไรก็ตามในงานวิจัยระยะยาวในกลุ่มของผู้ดูแลผู้พิการพบว่าการสนับสนุนจากสังคมนั้นไม่ค่อยมีนัยสำคัญต่อภาวะหมดไฟเท่าที่ควร (Lizano & MorBarak, 2012) และในงานวิจัยในกลุ่มพนักงานที่ดูแลผู้ป่วยพิการร่างกายและจิตใจก็พบว่าการสนับสนุนขององค์กร เช่น การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการให้คำแนะนำนั้นจะมีคุณค่าในกรณีที่พนักงานมีมุมมองว่ามีปริมาณงานที่หนักเท่านั้น (Gray-Stanley & Muramatsu, 2011) ซึ่งความแตกต่างตรงนี้อาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากรูปแบบการทำงานและการสนับสนุนในที่ทำงานที่แตกต่างกัน เช่น อาชีพผู้ดูแลผู้ป่วยพิการซึ่งต้องไปดูแลตามบ้านจะเน้นพึ่งพาตัวเองเสียมากกว่าจึงมองความสำคัญของการช่วยเหลือจากทางองค์กรค่อนข้างน้อยก็เป็นได้

การป้องกันภาวะหมดไฟ

หนทางที่ดีที่สุดในการแก้ไขภาวะหมดไฟคือการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น ซึ่งการป้องกันนี้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งตัวบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวองค์กรนั้นถือเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่จะช่วยป้องกันภาวะหมดไฟให้เกิดขึ้นได้ แนวทางในการแก้ไขสามารถแบ่งได้เป็นระดับบุคคลและระดับองค์กร ดังนี้

ระดับบุคคล

ให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาตนเอง

- พัฒนาด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ป่วยนั้นถือเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ ดังนั้นการป้องกันจึงต้องเริ่มจากการพัฒนาพนักงานให้เตรียมพร้อมและมีทักษะในการจัดการปัญหาการของผู้ป่วย เพื่อที่จะลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดอีกทั้งควรให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองจากพนักงานทั่วไปเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญ จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่ามากขึ้น (Vassos & Nankervis, 2012)

- พัฒนาด้านจิตใจ ทุนทางจิตใจนั้นอาจจะเป็นเรื่องที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดย การเสริมแรงเชิงบวก การสนับสนุนให้พัฒนาจุดแข็งของตนเอง สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ก็จะช่วยทำให้พนักงานมีทุนทางจิตใจที่สูงขึ้นและรับมือกับภาวะหมดไฟได้ (Spence Laschinger & Grau, 2012)

ระดับองค์กร

การให้คำแนะนำในการทำงานจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

การให้คำแนะนำในงานนั้นมีความสำคัญจากการสอบถามเหตุผลที่ทำให้พนักงานดูแลผู้พิการทางร่างกายลาออกนั้นพบว่าประมาณ 75%กล่าวว่าสาเหตุสำคัญคือการไม่มีใครมาช่วยสอนงานหรือช่วยให้คำแนะนำ พวกเขาต้องคอยสังเกตและเรียนรู้และสอบถามเรื่องการทำงานเอง (Vassos, et al., 2013) ดังนั้นการให้คำแนะนำในงานอย่างเหมาะสมจะช่วยให้พนักงานไม่เกิดภาวะหมดไฟได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการให้คำแนะนำในกลุ่มสาขาอาชีพสาธารณสุขและสวัสดิการสังคมนั้นอาจจะมีอุปสรรคอยู่บ้าง เนื่องจากงานที่ต้องเร่งด่วน เรื่องบางเรื่องต้องตัดสินใจทันทีที่หัวหน้างานอาจจะไม่ได้ช่วยให้คำแนะนำตลอดเวลา การให้คำแนะนำแบบในขณะทำงาน (on-the-job feedback) จากพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์อาจจะเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยให้คำแนะนำแก่พนักงานที่รุ่มร้อนได้ (Vassoset, et al., 2013) ไม่เพียงเท่านั้นการนิเทศงานนั้นก็จะเป็นรูปแบบการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้และความมั่นใจในการปฏิบัติงานซึ่งอาจจะช่วยป้องกันภาวะหมดไฟได้ (Vassos & Nankervis, 2012)

ด้านการบริหารจัดการ

องค์กรสามารถบริหารจัดการเวลางานที่ยืดหยุ่นเพื่อลดการเกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ในส่วนของการแก้ไขความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่นั้นควรปรับปรุงขั้นตอนงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันงานที่ซ้ำซ้อน (Lizano & MorBarak, 2012) ปรับปรุงลักษณะงานให้เป็นปัจจุบันอีกทั้งหัวหน้างานควรมีการแบ่งงานตามความยุติธรรม ไม่ควรใช้ระบบอาวุโสจนเกินไป (Vassos, et al., 2013) นอกจากนี้ควรให้การสนับสนุนในด้านทรัพยากรต่างๆ เช่นการเพิ่มอัตราค่าจ้าง การเพิ่มงบประมาณ เป็นต้น (ตริยา เลิศหัตถศิลป์, 2554) และหากเป็นไปได้ควรสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายการทำงานในรูปแบบกลุ่มเพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความผูกพันกันมากขึ้น (Kirkham, 2007 quoted in Yoshida & Sandall., 2013)

สรุป

ภาวะหมดไฟนั้นเป็นอาการทางจิตวิทยาที่บุคคลตอบสนองต่อการเผชิญความเครียดในการทำงาน ซึ่งถือว่าพบค่อนข้างบ่อยในกลุ่มอาชีพด้านสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม โดยภาวะหมดไฟนั้นทำให้เกิดความอ่อนล้า ท้อแท้ เกิดทัศนคติด้านลบกับผู้ร่วมงาน องค์กร ผู้มารับบริการ รวมไปถึงลดประสิทธิภาพในการทำงานลงอีกด้วย ในปัจจุบันทฤษฎีข้อเรียกร้องในงาน และปัจจัยเอื้อในงาน (Job Demand & Job resource) ถือเป็นทฤษฎีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการอธิบายกระบวนการเกิดภาวะหมดไฟจากการศึกษางานวิจัยก็ทำให้พบถึงบ่อเกิดของภาวะหมดไฟหลากหลายสาเหตุตั้งแต่ด้านปัจจัยส่วนบุคคลจนไปถึงปัจจัยระดับองค์กร ดังนั้นการตระหนักถึงความสำคัญและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา เช่น การเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหาและรับมือกับความเครียดการพัฒนาขีดความสามารถ รวมถึงการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์กรก็จะเป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยป้องกันภาวะหมดไฟที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรในกลุ่มสาธารณสุขและสวัสดิการสังคมได้สรุปแล้วจะเห็นได้ว่าภาวะหมดไฟนั้นไม่ได้เป็นเพียงแค่เรื่องส่วนบุคคลเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นเรื่องระดับองค์กรที่ต้องยื่นมือเข้ามาช่วยแก้ไข เมื่อบุคลากรมีสุขภาพที่สมบูรณ์ก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถให้บริการด้านสาธารณสุขและด้านสังคมสงเคราะห์ได้อย่างมีคุณภาพในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในองค์กรควรที่จะเข้ามาดูแลบุคลากรที่เสี่ยงว่าจะเกิดภาวะหมดไฟตั้งแต่ในช่วงปีแรกๆ ของการทำงานเพื่อเป็นการตัดไฟตั้งแต่ต้นลมและช่วยลดอัตราการลาออกจากงานได้ อีกทั้งจากการศึกษางานวิจัยที่พบว่าภาวะหมดไฟจะพบสูงมากในช่วงอายุ 30-50 ปี จึงจำเป็นที่ควรจะมีการประเมินวัดหาภาวะหมดไฟในกลุ่มนี้ด้วยเนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้นภาวะหมดไฟอาจจะทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพเรื้อรังตามมาได้ และที่สำคัญที่สุดองค์กรควรที่จะผลักดันนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันภาวะหมดไฟในหน่วยงานให้เป็นเชิงรุกและมีความชัดเจนทางรูปธรรมมากขึ้น นอกจากนี้ในส่วนของการพัฒนาทักษะทางด้านจิตเจ้านั้น อาจนำศาสตร์บำบัดด้านตะวันออกเช่น การทำสมาธิมาประยุกต์ใช้ได้เนื่องจากมีผลวิจัยทางวิทยาศาสตร์หลายชิ้นที่ระบุถึงประโยชน์ของการทำสมาธิ เช่น ช่วยลดผลกระทบจากความเครียด โรคความดันและหัวใจ ได้ (แพทย์พงษ์ วรพงศ์พิเชษฐ อ่างถึงในวารสารธรรมลีลา, 2556)

เอกสารอ้างอิง

- ติรยา เลิศหัตถศิลป์. (2554). ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของจิตแพทย์ในประเทศไทย *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 56(4), 437-448
- พงษ์วรพงศ์ พิเชษฐ. (2556). *ธรรมะกับสุขภาพ: “สมาธิ” บำบัดโรคเรื้อรัง*. นิตยสารธรรมลีลา ฉบับที่ 145 มกราคม 2556 .ที่มา: ASTV ผู้จัดการออนไลน์ 3 มกราคม 2556
- พิรยา เชาววลิตวงศ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน:กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง*. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, ภาควิชาจิตวิทยา.

- วิลโลว์ เสรีสิทธิพิทักษ์. (2550). *บทความฟื้นฟูวิชาการ ภาวะหมดไฟ: ความหมาย แบบทดสอบ และ แนวทางป้องกันแก้ไข*. สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- Bria, M., Baban, A., Andreican, S., & Dumitrascu, D. (2013). Burnout and Turnover Intentions among Romanian Ambulance. *Personnel Procedia Social and Behavioral Sciences*, 84, 801-805.
- Cheng, Y., Chen, I., Chen, C., Burr, H., & Hasselhorn, H. (2013). The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions. *Journal of Psychosomatic Research*, 74, 213–220.
- Gray-Stanley, J.A., & Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in Developmental Disabilities*, 32, 1065–1074.
- Kim, H, Shin, K., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96–104.
- Lizano, E., & MorBarak, M. (2012). Workplace demands and resources as antecedents of job burnout among public child welfare workers: A longitudinal study. *Children and Youth Services Review*, 34, 1769–1776.
- Rossi, A., Cetrano, G., Pertile, R., Rabbi, L., Donisi, V., Grigoletti, L., Curtolo, C., Tansella, M., Thornicroft, G., & Amaddeo, F. (2012). Burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction among staff in community-based mental health services. *Psychiatry Research*, 200, 933–938.
- Shanafelt, T., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L.N, Sotile, W., Satele, D., West CP, Sloan, J., & Oreskovich, M.R. (2012). *Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population*. Retrieved December 22, 2013 from jamanetwork website: <http://archinte.jamanetwork.com/article.aspx?articleid=1351351> สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2556.
- Spence Laschinger, H., & Grau, A. (2012). The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: A cross-sectional study International. *Journal of Nursing Studies*, 49, 282–291.
- Vassos, M., & Nankervis, K. (2012). Investigating the importance of various individual, interpersonal, organizational and demographic variables when predicting job burnout in disability support workers. *Research in Developmental Disabilities*, 33, 1780–1791.

- Vassos, M., Nankervis, K., Skerry, T., & Lante, K. (2013). Work engagement and job burnout within the disability support worker population. *Research in Developmental Disabilities, 34*, 3884–3895.
- Yoshida, Y., & Sandall, J. (2013). Occupational burnout and work factors in community and hospital midwives: A survey analysis. *Journal of Midwifery, 29*, 921-926.

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงาน 3 เจนเนอเรชั่น

Effect of work values on organizational commitment: a case study of Employee three Generation

วาร์ณี ทองดี

Warrunee Thongdee

มหาวิทยาลัยมหิดล

Mahidol University

Corresponding author, E-Mail: meenamamahuhu@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้จัดทำเพื่อศึกษา ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงาน 3 เจนเนอเรชั่น (Baby Boomer, Generation X และ Generation Y) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการได้แก่ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์กร (2) เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของพนักงาน 3 เจนเนอเรชั่น (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงเรียนกายอุปกรณ์สิรินธร จำนวน 61 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้แปลและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน ของ Churchill (1979) และ DeVellis (1991) โดยได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) อีกทั้งมีการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .89 ซึ่งงานวิจัยนี้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของโรงเรียนกายอุปกรณ์สิรินธร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่อองค์กร (3.66, 3.52 และ 3.27 ตามลำดับ) ในส่วนของการเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของ 3 เจนเนอเรชั่น พบว่า ค่าเฉลี่ยของการทำทายกฎระเบียบ และอำนาจในการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในกลุ่มของพนักงาน Generation X กับ Generation Y ส่วนค่านิยมในการทำงาน ในเรื่องการเห็นงานเป็นศูนย์กลาง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 32.20

คำสำคัญ: ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เจนเนอเรชั่น

Abstract

The purposes of this study were to analyze effect of work values on organizational commitment: a case study of Employee three Generation (Baby Boomer, Generation X and Generation Y). The objective were to study the organizational commitment level, to compare the work values of the 3 generation employees and to study the factors of work values that affect organizational commitment. The sample consisted of sixty and one employees in Sirindhorn School of prosthetics and orthotics. The research instruments in this study was the work values scale by Churchill (1979) and DeVellis (1991). Researcher were quality verification of work values scale by validity (IOC) and reliability analysis with cronbach's alpha as .89. The analytical method for this study were descriptive statistics, one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The result show that 1.The employees in Sirindhorn School of prosthetics and orthotics have organizational commitment in high level. The highest mean was the affective commitment, normative commitment and continuance commitment (3.66, 3.52 and 3.27, respectively). 2. The mean of Non-compliance and power was the difference is statistically significant at .01 level in generation X and generation Y employee. 3. The work values in work centrality factor effects of organizational commitment, which was statistically significant at .01 level and can be predicted organizational commitment at 32.20 percent.

Key words: work values, organizational commitment, generation

บทนำ

การเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย (Asian Economic Community: AEC) ในปี 2558 จะส่งผลให้ทั่วทั้งภูมิภาคเกิดการเคลื่อนย้ายกำลังคน และแรงงานอย่างเสรี หมายรวมถึงจะเกิดการเคลื่อนย้ายทรัพยากรบุคคลในสายงานต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อในด้านแรงงานต่อองค์การทั้งในภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ อัตราการลาออกจากงานของพนักงานจะส่งผลให้องค์การมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ทั้งในด้านการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิม อีกทั้งส่งผลกระทบต่อผลประกอบการขององค์การอีกด้วย

ในปัจจุบันองค์การต่างๆ เน้นการบริหารจัดการเพื่อแสวงหาผลกำไรเป็นที่ตั้งเป้าหมายไว้ภายใต้สภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งการจะได้มาซึ่งผลกำไรนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ซึ่งองค์การส่วนใหญ่ มักให้ความสำคัญกับนโยบายการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในส่วนของค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นหลัก โดยอาจไม่ได้มีการคำนึงถึงปัจจัยด้านอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องความแตกต่างของเจนเนอเรชันในที่ทำงาน (Generational at Work) โดยสถิติประชากรของประเทศไทยมีจำนวนประมาณ 64 ล้านคน อายุเฉลี่ยที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดคือ 30-50 ปี และแนวโน้มในปี พ.ศ. 2553-2563 พบว่าจำนวนประชากรที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมาก

ที่สุดคือช่วงอายุ 30-50 ปี ซึ่งอยู่ในวัยทำงาน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2557) โดยมีความแตกต่างกันในส่วนของเจเนอเรชั่น และค่านิยมในการทำงาน แต่ต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งส่วนนี้เองทำให้ให้นักวิจัยและนักบริหารทรัพยากรบุคคลเริ่มเข้ามาให้ความสนใจในประเด็นดังกล่าวมากขึ้น เนื่องจากคนแต่ละช่วงอายุย่อมมี คุณลักษณะ ทักษะ ค่านิยม รูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงาน ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน โดยจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของค่านิยมในการทำงาน (work values) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มี อิทธิพลต่อความสำเร็จในงานและเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากค่านิยมในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะได้จากงานและเป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือเห็นว่าควรประพฤติปฏิบัติในการทำงาน (George & Jones, 1999)

ทั้งนี้หากพิจารณาถึงสาเหตุเพื่อทำความเข้าใจเจเนอเรชั่นต่างๆ ควรศึกษาจากสาเหตุทางด้านจิตใจคือ ค่านิยมในการทำงานเพราะค่านิยมเป็นเสมือนตัวตัดสินใจ กำหนด หรือผลักดันให้พฤติกรรมโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่ง ค่านิยมจึงเป็นพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใต้พฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์ (สุนทรี โคมิน และสนธิ สมักรการ, 2522) และการดำเนินชีวิตของบุคคลส่วนใหญ่การทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคนเป็นกิจกรรมที่บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการในด้านวัตถุคือสามารถให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537) อีกทั้งยังถือเป็นการตอบสนองความต้องการทางสังคม การทำงานจึงเป็นสิ่งที่บุคคลส่วนใหญ่ของสังคมต้องปฏิบัติในชีวิต (Steer, 1977) และที่สำคัญเมื่อองค์การมีหลายเจเนอเรชั่นทำงานร่วมกัน จึงเกิดค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน องค์การจึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาและทำความเข้าใจค่านิยมในการทำงานของเจเนอเรชั่นต่างๆ เนื่องจากคนในแต่ละเจเนอเรชั่นจะมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการวางแผน และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อทำให้องค์การทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและพัฒนากลยุทธ์นโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

โครงสร้างบุคลากรในองค์การส่วนใหญ่ ประกอบด้วยคน 3 เจเนอเรชั่น ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomer) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (Gursoy, Chi, & Karadag, 2013; รัชฎา และ อ้อยอุมา, 2548) ซึ่งพนักงานในแต่ละเจเนอเรชั่นมีความแตกต่างกันในเรื่องค่านิยมในการทำงาน เช่นพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่น Y มักให้ความสำคัญกับ การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work life balance) มากกว่าคนในเจเนอเรชั่นอื่นๆ และคุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การติดต่อประสานงานหรือทำให้งานต่างๆ ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น อีกทั้งชอบความยืดหยุ่นในการทำงาน (Gursoy, Chi, & Karadag, 2013) ส่วน Baby Boomer มีค่านิยมในการทำงานแบบเป็นลำดับขั้นที่ชัดเจน และคิดว่าการทำงานอย่างหนักจะช่วยให้ประสบความสำเร็จ และจะอดทนรอในการเลื่อนขั้นหรือได้รับรางวัลตามระยะเวลาปฏิบัติงาน/ประเมินประจำปี ในขณะที่ Millennial และ Gen-X ต้องการได้รับสิ่งตอบแทน และการให้ความสำคัญแบบทันที ทันใด ซึ่งตัวแปรด้านเจเนอเรชั่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานและองค์การ ความพึงพอใจในงาน รวมทั้งความตั้งใจจะลาออกจากงานด้วย (Park, & Gursoy, 2012)

องค์การจึงต้องปรับตัวและวางกลยุทธ์ ตลอดจนนโยบายในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจที่เอื้อให้พนักงานคงอยู่กับองค์การ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อภาพรวมขององค์การ อีกทั้งช่วย

ป้องกันภาวะสมองไหล องค์การจึงควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาทำความเข้าใจค่านิยมในการทำงานของเจนเนอเรชันต่างๆ เนื่องจากคนในแต่ละเจนเนอเรชันจะมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการวางแผน และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้้องค์การทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและพัฒนากลยุทธ์นโยบายการสร้างความผูกพันต่อ้องค์การในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์การของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของพนักงาน 3 เจนเนอเรชัน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. Generation Baby Boomer หมายถึงกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2486-2507 (ค.ศ. 1946-ค.ศ.1964) คนกลุ่มนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่แต่ละประเทศต้องการเร่งผลิตประชากรเพื่อมาพัฒนาประเทศที่บอบช้ำ โดยคนในกลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงความลำบากของพ่อแม่ ความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ ทำให้มีความอดทนสูง สู้งาน และเนื่องจากมีประชากรจำนวนมากที่เกิดในช่วงเดียวกัน ทำให้มีการแข่งขันสูง และมักให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าเรื่องครอบครัว
2. Generation X หมายถึงกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2523 (ค.ศ.1965-ค.ศ.1980) คนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุครอยต่อของ Analog กับ Digital มีความภักดีต่อ้องค์การน้อยกว่า Baby Boomer ซึ่งนำมาสู่การลาออก และเปลี่ยนงานบ่อย มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง และให้ความสำคัญกับความสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
3. Generation Y หมายถึงกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2524-2543 (ค.ศ.1981-ค.ศ. 2000) คนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า มีความกล้าแสดงออกและกล้าคิด มีความอดทนน้อย เปลี่ยนงานบ่อย ไม่ชอบการทำงานแบบเป็นลำดับขั้น ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและความยืดหยุ่นในการทำงาน
4. ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
5. การเห็นงานเป็นศูนย์กลาง (Work centrality) หมายถึง การให้ความสำคัญกับงานเป็นศูนย์กลางของชีวิต ในมิตินี้มุ่งเน้นที่การให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นศูนย์กลาง ผู้ที่มีค่านิยมการทำงานแบบนี้จะให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน คุณค่าและความสำคัญในชีวิตคือการทำงาน
6. การท้าทายกฎระเบียบ (Non-compliance) หมายถึงการแสดงพฤติกรรมแบบนอกกรอบ ทำหยาบค่านิยมและบรรทัดฐานดั้งเดิมของ้องค์การ พนักงานที่มีค่านิยมแบบนี้จะปฏิเสธการทำงานที่ “ปฏิบัติกันมาแบบนี้มาแต่เดิม” เมื่อ้องค์การมีความเป็นลำดับขั้นมากขึ้น คนกลุ่มนี้จะท้าทายกฎระเบียบเดิม และหาแนวทางการทำงานของตนเอง

7. ความท้าทายทางเทคโนโลยี (Technology challenge) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการข้อมูล รวมทั้งพนักงานได้ใช้ความรู้ และทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน โดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านสารสนเทศ เข้ามาช่วยให้การออกแบบงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังช่วยประหยัดเวลาในการทำงาน

8. ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน (Work-life balance) หมายถึง การมุ่งเน้นการแย่งงาน ออกจากชีวิตส่วนตัว คนกลุ่มนี้จะไม่กล่าวถึงตนเองในเรื่องงานและสถานที่ทำงาน งานคือสิ่งที่ทำให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ วิถีชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญมากกว่างาน เพื่อนและครอบครัวมีอิทธิพลสำหรับคนกลุ่มนี้ งานไม่ใช่สิ่งสำคัญลำดับแรกของชีวิต

9. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การเน้นถึงความต้องการของพนักงานในการกำหนดทิศทางและความเป็นผู้นำในงานของตนเอง อีกทั้งหากพนักงานยังต้องการทำงานร่วมกับกับหัวหน้างานที่มีความสามารถและและมีวิสัยทัศน์

10. อำนาจในการตัดสินใจ (Power) หมายถึง การมีอำนาจตัดสินใจของพนักงาน ผู้ที่มีค่านิยมนี้ต้องการมีอำนาจในการจัดการ ตัดสินใจในกระบวนการทำงานของตนเองและงานที่เกี่ยวข้อง แม้จะไม่ใช่หัวหน้างานแต่ก็จะมีบทบาทในการควบคุม จัดการกระบวนการทำงานจนสำเร็จ แม้ว่าจะมีการมอบหมายงานแล้วก็ตาม คนกลุ่มนี้มักจะพยายามหาทางที่จะเป็นผู้ควบคุมจัดการหรือสั่งการผู้อื่นในการทำงานนั้นๆ ไม่ชอบการถูกสั่งจากผู้บังคับบัญชา

11. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน ในการให้การในการยอมรับความสามารถทำงานและให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน แม้ว่าจะมีอายุน้อยกว่า

12. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน เพื่อหาวิธีเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2. เพื่อนำไปประยุกต์และหาแนวทางที่ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องเจเนเนอเรชั่น

มันน์ไฮม์ (Mannheim, 1952) กล่าวถึงแนวคิดความเป็นมาของเจเนเนอเรชั่น ว่าบุคคลต้องประสบกับเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน เพื่อที่จะได้เกิดการรวมตัวกันเป็นรุ่นเดียวกัน แนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อสันนิษฐานที่ว่าคนรุ่นหนึ่งๆ ควรจะต้องผ่านกระบวนการเดียวกันในบริบทเฉพาะของประเทศไทย

แนวคิด Generation เป็นแนวคิดที่แบ่งลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้เงื่อนไขเรื่องเวลา มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ ภูมิหลังหรือบริบทแวดล้อม และลักษณะหรือบุคลิกเฉพาะ ซึ่งในปัจจุบันมีการแบ่งบุคลิกลักษณะเฉพาะรุ่นออกเป็น 4 Generation คือ Generation Baby Boomer เกิดในช่วง ค.ศ. 1946-ค.ศ.1964 Generation X เกิดในช่วง ค.ศ.1965-ค.ศ.1980 Generation Y เกิดในช่วง ค.ศ.1981-ค.ศ. 2000 และ Generation Z เกิดในช่วง ค.ศ. 2001-ปัจจุบัน (Park, & Gursoy, 2012) การแบ่งช่วงวัยดังกล่าวถูกใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างเครื่องมือบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะเฉพาะของแต่ละช่วงวัย เช่น เครื่องมือจูงใจในการทำงาน การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน เป็นต้น และถูกใช้เป็นเครื่องมือในการค้นหาพฤติกรรมการบริโภค เพื่อให้บริษัทผลิตสินค้าได้ตรงความต้องการและสามารถจูงใจให้บริโภคสินค้าหนึ่งๆ จากการแบ่งช่วงวัยดังกล่าว ผู้ศึกษาต้องการใช้เพียง 3 Generation เป็นแนวทางหลักในการทำการวิจัยซึ่งประกอบด้วย 3 เจเนอเรชัน คือ Generation Baby Boomer เกิดในช่วง ค.ศ. 1946-ค.ศ.1964 Generation X เกิดในช่วง ค.ศ.1965-ค.ศ.1980 และ Generation Y เกิดในช่วง ค.ศ.1981-ค.ศ. 2000 เนื่องจาก ทั้ง 3 ยังอยู่ในช่วงวัยของการทำงาน

ความแตกต่างกันในเรื่องของค่านิยมในการทำงาน

พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร อาจแบ่งได้เป็น 3 เจเนอเรชัน ได้แก่ Baby Boomer Generation X และ Millennial หรือ Generation Y ซึ่งในงานวิจัยของ Park, J., & Gursoy, D. (2012) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเด่นของพนักงานแต่ละ Generation รวมทั้งทัศนคติและค่านิยมในการทำงาน ที่แตกต่างกัน โดย Baby Boomer คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1946 - 1964 (ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2) จะเป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กตึกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก คนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก ส่วน Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1965-1980 (ในช่วงหลังสงครามเย็น) มีลักษณะพฤติกรรมชอบอะไรอย่างๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life Balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับรางวัล หรือค่าตอบแทนและแสวงหาความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนางานที่ทำ และ Generation Y หรือ Millennial คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1981-2000 เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก และลักษณะงานที่มีความยืดหยุ่น มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการ ทำงานว่า สิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร แสวงหาความท้าทายในงานที่ทำและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายใน เช่น รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า และต้องการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีบุคลากรต่างวัยปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น ซึ่งความเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากร เป็นแนวคิดการบริหารยุคใหม่ ที่กล่าวถึงการบริหารความแตกต่างของบุคลากร หรือ Diversity เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องคำนึงถึงความต้องการและความหลากหลายของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างด้านเพศ การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ช่วง

อายุ (Generation) ซึ่งเป็นประเด็นที่เริ่มได้รับความสนใจอย่างมากในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (ปิยนุช รัตนกุล, 2555) ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรจะสร้างโอกาสในการแข่งขัน และความสำเร็จให้แก่องค์กร ทั้งนี้้องค์การเองก็ต้องหันมาให้ความสนใจในเรื่องของการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและสถานที่ทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และผลประกอบการในระยะยาว ซึ่งหากผู้บริหารหรือองค์กร เข้าใจในค่านิยมและทัศนคติในการทำงานของพนักงานแต่ละ Generation จะทำเป็นส่วนช่วยให้พนักงานเพิ่มระดับความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นทัศนคติและความรู้สึกที่พนักงานมีให้กับองค์กร ในลักษณะเชิงบวก เช่น การยอมรับในเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร และความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของพนักงาน ทั้งนี้แนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ Allen & Meyer, 1990 และสิริพร วงษ์โทน, 2554) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร (Psychological State) โดยความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากมีส่วนร่วมกับองค์กร ดังนั้นพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะมีความรู้สึกต้องการอยู่กับองค์กร (Want to) ต่อไป

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึงความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร โดยเกิดจากการประเมินผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อคงอยู่กับองค์กรและเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปเมื่อลาออกจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนด้านการเงิน สวัสดิการ หรือแม้แต่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในองค์กรสูง จะมีความรู้สึกว่าจะจำเป็นต้องอยู่กับองค์กร (Need to) ต่อไป

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกและความเชื่อของบุคคลว่าเป็นพันธะที่ต้องคงอยู่กับองค์กร การคงอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเกิดจากค่านิยมด้านความเชื่อของบุคคลว่าต้องจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ดังนั้น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง จะมีความรู้สึกว่าจะควรอยู่กับองค์กร (Ought to) ต่อไป

ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร มีความแตกต่างกันในด้านอารมณ์ความรู้สึก และระดับของความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การพิจารณาว่าพนักงานในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะแบบใด จึงจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ อีกทั้งคงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นกำลังแรงงานในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งหากมองในทางปฏิบัติจะพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) แบบแรกและแบบที่สามมีความสัมพันธ์และส่งผลดีต่อองค์กร ทั้งในแง่ของผลประกอบการ และอัตราการลาออก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัชฎา อีสสนธิสกุล (2549) ศึกษาในเรื่อง “ความคาดหวังต่อการทำงาน” พบว่า คน Generation Y ต้องการลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย พวกเขายึดหลักความสบายใจในการทำงานสำคัญกว่ารายได้หรือตำแหน่งงาน นอกจากนี้ Generation Y ยังต้องการงานที่พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งใน เรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน หากถามหาถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภักดีต่อบริษัทของ Generation Y จะอยู่ในอันดับท้ายสุด พวกเขาให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ครอบครัว รองลงไปคือ กลุ่มเพื่อน เพื่อนร่วมงาน และตัวของพวกเขาเอง Generation Y ยอมรับว่าพวกเขาไม่จงรักภักดีกับองค์กรแต่จงรักภักดีกับวิชาชีพของตนเอง

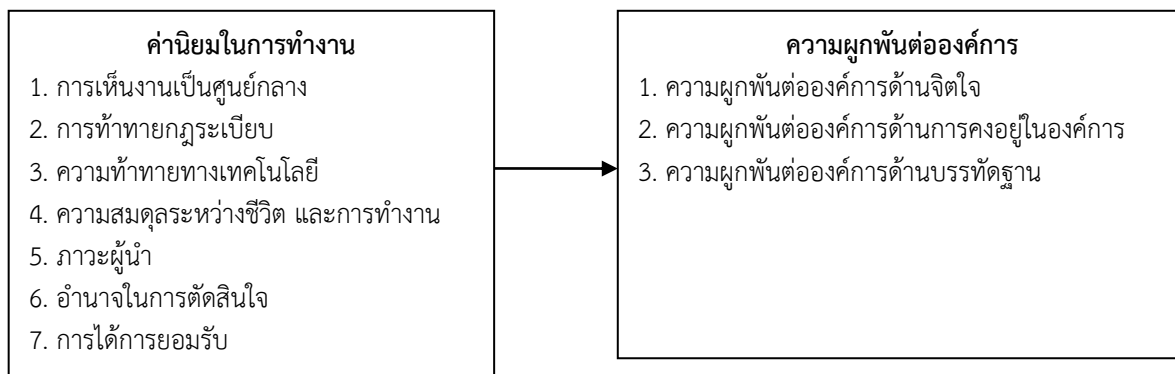
มนัชา จันทเขต (2551) ศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า ค่านิยมในการทำงาน โดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

Gursoy, Chi, & Karadag, (2013) ศึกษาความแตกต่างเรื่องค่านิยมและทัศนคติของช่วงอายุในกลุ่มของพนักงานส่วนหน้า และพนักงานบริการลูกค้าของโรงแรม จำนวน 717 คน พบว่ามีความแตกต่างในค่านิยมการทำงานของทั้ง 3 Generations โดยพนักงานในกลุ่ม Baby Boomers ให้ความสำคัญกับความเป็นลำดับขั้นของตำแหน่ง ในขณะที่ Millennial มีแนวโน้มที่จะท้าทายกฎระเบียบขององค์การ และไม่เห็นด้วยกับการแบ่งลำดับขั้นของตำแหน่ง ทั้งนี้พนักงานในกลุ่มของ Baby Boomers จะอดทนรอในการเลื่อนขั้นหรือได้รับรางวัลตามระยะเวลาปฏิบัติงาน/ประเมินประจำปี ในขณะที่ Millennial และ Gen-X ต้องการได้รับการชมเชย การให้ความสำคัญแบบทันทีทันใด อีกทั้งยังให้น้ำหนักกับชีวิตส่วนตัวมากกว่าชีวิตการทำงาน

Hansen, J. I. C., & Leuty, M. E. (2012) ศึกษาความแตกต่างของค่านิยมในการทำงานของ 3 เจเนอเรชั่น ได้แก่ Silent Generation จำนวน 371 คน , Baby Boomer จำนวน 1,179 คน และ Generation X จำนวน 139 คน โดยใช้แบบวัดของ Minnesota Importance Questionnaire ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในกลุ่ม Silent Generation ให้ความสำคัญกับสถานะทางสังคม และการทำงานแบบเป็นลำดับขั้น ในการทำงานมากกว่า Baby Boomer และ Generation X ในขณะที่ Baby Boomer และ Generation X ให้ความสำคัญกับเงื่อนไขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และ ค่าตอบแทน

Cennamo & Gardner (2008) ศึกษาความแตกต่างของค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกรัก (affective commitment) ในกลุ่มพนักงาน 3 เจเนอเรชั่น จำนวน 504 คน (Baby Boomer Gen-X และ Gen-Y) โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานในกลุ่มของ Gen- Y ให้ความสำคัญกับ ความมีอิสระในการทำงาน ในขณะที่ Baby Boomer ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายนอก เช่นค่าตอบแทน และความมั่นคงมากกว่า Gen-X และ Gen- Y ทั้งนี้หากค่านิยมในการทำงานไม่ตรงกับค่านิยมขององค์การ ก็จะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความคิดที่จะลาออก และความผูกพันกับองค์การ ของพนักงานทั้ง 3 เจเนอเรชั่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มาตรการค่านิยมในการทำงาน มาตรการความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ในส่วนของแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน ผู้วิจัยได้แปลและปรับปรุงมาจากแบบสอบถาม ของ Churchill, (1979) และ DeVellis, (1991) โดยได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรง ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถาม (IOC) และทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 100 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำสถิติวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ซึ่งพิจารณาค่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มีค่ามากกว่า 0.40 และใช้สถิติ ในการวิเคราะห์หา องค์ประกอบของ the Kaiser-Myer-Olkin (KMO) และ Bartlett's test of sphericity ซึ่งผู้วิจัย คัดเลือกค่าของค่าถามที่มีค่าของ KMO ที่มีค่าเท่ากับ .60 หรือมากกว่า และเลือกข้อคำถามที่ sig ของ Bartlett's test of sphericity อีกทั้งทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) หลังจากนั้น ทำการปรับแก้ และมีการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การทดสอบครั้งนี้ มีค่า Alpha=.89

หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงเรียน กายอุปกรณ์สิรินธร คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 65 คน โดยได้แจกแบบสอบถามไปยัง กลุ่มตัวอย่าง และได้แบบทดสอบกลับมา จำนวน 61 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.84 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำ ข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) รวมทั้งสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับ วิเคราะห์เกี่ยวกับมิติของค่านิยมในการทำงานแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	33	54.1
1.2 หญิง	28	45.9
รวม	61	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 34 ปี	36	59
2.2 ระหว่าง 34-49 ปี	15	24.6
2.3 มากกว่า 49 ปี	10	16.4
รวม	61	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	39	63.9
3.2 สมรส	17	27.9
3.3 หย่าร้าง	3	4.9
รวม	59	96.7
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญา	22	36.1
4.2 ปริญญาตรี	28	45.9
4.3 ปริญญาโท	11	18.0
รวม	61	100.00
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบริการส่วนหน้า		
5.1 น้อยกว่า 1 ปี	5	8.2
5.2 ระหว่าง 1-2 ปี	13	21.3
5.3 ระหว่าง 3-5 ปี	11	18.0
5.4 มากกว่า 5 ปี	31	50.8
รวม	60	98.4

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ชาย 33 คน หญิง 28 คน) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี (จำนวน 36 คน) อายุระหว่าง 34-49 ปี (จำนวน 15 คน) และอายุมากกว่า 49 ปี (จำนวน 10 คน) ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (จำนวน 39 คน) ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี (จำนวน 28 คน) และส่วนใหญ่ประสบการณ์ มากกว่า 5 ปี (จำนวน 31 คน)

ตาราง 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	3.66	0.77	มาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในองค์กร	3.27	0.75	มาก
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	3.52	0.88	มาก

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.66, 3.52$ และ 3.27 ตามลำดับ)

ตาราง 3 ค่านิยมในการทำงานของพนักงาน 3 เจนเนอเรชั่น

ค่านิยมในการทำงาน	Gen Y		Gen X		Baby Boom	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
การเห็นงานเป็นศูนย์กลาง	3.720	0.534	3.655	0.785	4.100	0.642
การทำหายกฎระเบียบ	3.190	0.519	3.695	0.537	3.543	0.510
ความท้าทายทางเทคโนโลยี	3.841	0.701	3.793	0.976	3.340	0.693
ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	3.493	0.778	3.700	0.797	3.200	0.695
ภาวะผู้นำ	3.981	0.478	4.222	0.763	3.900	0.473
อำนาจในการตัดสินใจ	3.220	0.589	3.833	0.580	3.667	0.500
การได้รับการยอมรับ	4.431	0.587	4.400	0.632	4.350	0.626

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มพนักงานใน Generation Y มีค่านิยมในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ และความท้าทายทางเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.431, \bar{x} = 3.981$ และ $\bar{x} = 3.841$ ตามลำดับ) โดย Generation X มีค่านิยมในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ และอำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.400, \bar{x} = 4.222$ และ $\bar{x} = 3.833$ ตามลำดับ) ในขณะที่ Baby Boomer มีค่านิยมในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับมากที่สุด รองลงมาคือ การเห็นงานเป็นศูนย์กลาง และภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.350, \bar{x} = 4.100$ และ $\bar{x} = 3.900$ ตามลำดับ)

ตาราง 4 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อเปรียบเทียบกับความแตกต่างของค่านิยมในการทำงานกับพนักงานทั้ง 3 เจเนอเรชั่น

ค่านิยมในการทำงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P	เปรียบเทียบราย คู่
การเห็นงานเป็นศูนย์กลาง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.377	0.689	1.79	0.176	
	ภายในกลุ่ม	58	22.319	0.385			
	รวม	60	23.696				
การท้าทายกฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.045	1.523			กลุ่ม 2 > กลุ่ม1
	ภายในกลุ่ม	58	15.808	0.273	5.587**	0.006	
	รวม	60	18.854				
ความท้าทายทางเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2	2.005	1.003	1.669	0.197	
	ภายในกลุ่ม	58	34.838	0.601			
	รวม	60	36.843				
ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.501	0.75	1.264	0.29	
	ภายในกลุ่ม	58	34.436	0.594			
	รวม	60	35.936				
ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.808	0.404	1.291	0.283	
	ภายในกลุ่ม	58	18.147	0.313			
	รวม	60	18.954				
อำนาจในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.577	2.289	6.95**	0.002	กลุ่ม 2 > กลุ่ม1
	ภายในกลุ่ม	58	19.0099	0.329			
	รวม	60	23.677				
การได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.053	0.026	0.072	0.931	
	ภายในกลุ่ม	58	21.201	0.366			
	รวม	60	21.254				

**p< .01

1 = Gen Y 2 = Gen X 3 = Baby Boomer

จากตาราง 4 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อเปรียบเทียบกับความแตกต่างของค่านิยมในการทำงานกับพนักงานทั้ง 3 เจเนอเรชั่น พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรการท้าทายกฎระเบียบ และตัวแปรอำนาจในการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนของตัวแปรค่านิยมในการทำงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Test) ได้พบว่า ตัวแปรการท้าทายกฎระเบียบ และตัวแปรอำนาจในการตัดสินใจในพนักงานกลุ่มของ Generation X กับ Generation Y มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตาราง 5 ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในการทำงาน

ตัวแปร	Mean	S.D.	tcommitt	twc	tnoncom	ttecc	twlb	tleader	tpower	trecog
tcommitt	3.492	0.688								
twc	3.766	0.628	.529**							
tnoncom	3.372	0.560	-0.155	-0.026						
ttecc	3.747	0.783	.289*	.414**	0.071					
twlb	3.495	0.773	0.033	-0.041	0.170	.442**				
tleader	4.027	0.562	0.006	-0.094	.395**	0.058	.294*			
tpower	3.444	0.628	0.051	0.210	.551**	0.123	0.212	.420**		
trecog	4.409	0.595	0.195	0.187	-0.074	.288*	0.148	0.248	0.068	

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

จากตาราง 5 จะเห็นว่า ตัวแปรด้านการเห็นงานเป็นศูนย์กลาง (twc) กับความผูกพันต่อองค์กร (tcommitt) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรการเห็นงานเป็นศูนย์กลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .529 ตัวแปรความท้าทายทางเทคโนโลยี (ttecc) กับความผูกพันต่อองค์กร (tcommitt) การเห็นงานเป็นศูนย์กลาง (twc) และ ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน (twlb) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยความท้าทายทางเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทั้ง 3 ตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .286, .414 และ .442 ตามลำดับ ตัวแปรภาวะผู้นำ (tleader) กับ ความสมดุลระหว่างชีวิต (twlb) และการทำงานการท้าทายภาระเบียบ (tnoncom) ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทั้ง 2 ตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .294 และ .395 ตามลำดับ ตัวแปรอำนาจในการตัดสินใจ (tpower) กับการทำงานการท้าทายภาระเบียบ (tnoncom) และ ตัวแปรภาวะผู้นำ (tleader) ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยอำนาจในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทั้ง 2 ตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .551 และ .420 ตามลำดับ ตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับ (trecog) กับความท้าทายทางเทคโนโลยี (ttecc) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .288

ตาราง 6 ตารางค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวแปรทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์	R	R ²	Beta	t
twc	ttcommitt	.568	.322	.502	.366**
tnoncom				-.183	-1.28
ttecc				.071	.48
twlb				.018	.13
tleader				.114	.818
tpower				-.016	-.109
trecog				.037	.297

**p< .01

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่คำนวณได้จากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ttcommitt) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การเห็นงานเป็นศูนย์กลาง (twc) ทั้งนี้ เมื่อให้ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .322 หมายความว่าตัวแปรทุกตัวร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กร (ttcommitt) ได้ร้อยละ 32.20

สรุปและอภิปรายผล

ค่านิยมในการทำงานของพนักงานทั้ง 3 เจเนอเรชัน

จากผลวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานของคนทั้ง 3 เจเนอเรชันของบุคลากรโรงเรียนกายอุปกรณ์สิรินธร มีจุดร่วมกัน คือ การได้การยอมรับและ ภาวะผู้นำ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับ การยอมรับความสามารถทำงานและให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน โดยเน้นที่ผลงาน หรือความสามารถมากกว่า อายุ อีกทั้งพนักงานยังต้องการกำหนดแนวทางในการทำงานด้วยตนเอง ทั้งนี้ หากได้ทำงานร่วมกับหัวหน้างานที่มีความสามารถในการชี้แจงวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ก็ส่งผลให้พนักงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ในส่วนค่านิยมที่มีความแตกต่างกันในแต่ละเจเนอเรชัน ได้แก่ ความท้าทายทางเทคโนโลยี ค่านิยมในส่วนนี้เป็นค่านิยมที่โดดเด่นของพนักงานในกลุ่มของ Generation Y เดิบบโตมาท่ามกลางความเจริญทางเทคโนโลยี และมีความคุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีในการคิด ออกแบบ และสร้างสรรค์งานที่ทำ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ หรือไอเดียในการทำงานใหม่ๆ ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของ Generation Y จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการข้อมูล รวมทั้งได้ใช้ความรู้ และทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน และรูปแบบในการนำเสนองาน อีกทั้งเทคโนโลยียังช่วยลดระยะเวลาในการทำงานได้อีกด้วย ในส่วนของ Generation X มีค่านิยมในการทำงานด้านอำนาจในการตัดสินใจ (Power) กล่าวคือพนักงานในกลุ่ม Gen-X นี้ ต้องการมีอำนาจในการจัดการ รวมทั้งตัดสินใจในกระบวนการทำงานของตนเองและงานที่เกี่ยวข้อง พยายามบริหารจัดการสิ่งต่างๆ รอบตัวในการทำงานด้วยตนเอง การบริหารงานแบบกระจายอำนาจ (แนวขวาง) การให้อำนาจในการตัดสินใจและการเปิดกว้างทางความคิด เป็นสิ่งที่พนักงาน Generation X บรรณาในการทำงาน ในขณะที่ Baby Boomer มีค่านิยมในการทำงานด้านการเห็นงานเป็นศูนย์กลางสูงกว่า 2 เจเนอเรชัน ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ Park & Gursay (2012) ที่ว่าพนักงานในกลุ่ม Baby Boomer เป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์การมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ (ทศพล กระต่ายน้อย, 2555) ที่ว่าพนักงานในกลุ่ม Baby Boomer เน้นทำงานหนัก และเสียสละให้องค์การ ในขณะที่ Generation X ให้ความสำคัญกับ work-life balance และ Generation Y คิดว่างานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น งานไม่ใช่สิ่งสำคัญลำดับแรกของชีวิต ทั้งนี้ในส่วนของการค่านิยมด้านการทำทนายกฎระเบียบ Generation X ให้ความสำคัญกับค่านิยมด้านนี้มากกว่า 2 เจเนอเรชัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Park & Gursay (2012) ที่ว่ากลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1965-1980 (Generation X) มีลักษณะพฤติกรรมชอบอะไรอย่างง่าย ไม่ต้องเป็นทางการ ซึ่งส่งผลให้พนักงานในกลุ่มนี้มักไม่ค่อยชอบการทำงานแบบเป็นลำดับขั้น หรือภายใต้ข้อระเบียบบังคับที่เคร่งครัด

ความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนกายอุปกรณ์สิรินธร มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ต่อองค์การ ซึ่งคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ถึงร้อยละ 50.8 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัย Buchanam II (1974 อ้างถึงใน ทศนันท์ ทุมมานนท์, 2541) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการบริษัทต่างๆ โดยเลือกคนที่มีอายุงานตั้งแต่ น้อยกว่า 1 ปี ระหว่าง 2-4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบว่าระดับความผูกพันจะมีมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (วิศิษฐ์ วัฒนพงษ์พิทักษ์, 2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อีกทั้งความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์การที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ และสวัสดิการที่ดีตลอดจนมีความมั่นคงในอาชีพสูง นอกจากนี้งานที่ปฏิบัติยังทำให้ได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่มาจากภายในด้วย กล่าวคือ การได้เห็นผู้ป่วยที่มารับบริการของตน แล้วสามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมและมีศักดิ์ศรีทัดเทียมบุคคลปกติ ซึ่งปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการเห็นงานเป็นศูนย์กลางส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือเมื่อพนักงานมีค่านิยมในการทำงานดังกล่าว ก็จะทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ อาจกล่าวได้ว่าหากบุคคลมีความมุ่งมั่น และให้ความสำคัญกับงาน ก็จะนำมาสู่ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์การตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Saks, 2006) พบว่าความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อองค์การ สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานในมิติด้านความกระตือรือร้น ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และการที่

รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต สามารถทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ และในขณะเดียวกันเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่องานได้เช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกัน ในส่วนของค่านิยมในการทำงานด้านอื่นๆ ได้แก่ การทำทนายฎะเบียบ ความท้าทายทางเทคโนโลยี ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ภาวะผู้นำ อำนาจในการตัดสินใจ และการได้รับการยอมรับ ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ใช้ในการศึกษามีบริบทของงานที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานที่นำมาศึกษา อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีปัจจัยด้านการเห็นงานเป็นศูนย์กลางมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความท้าทายทางเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการข้อมูล และพัฒนางานที่ทำ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และต้องการอยู่ปฏิบัติงานเพื่อเป็นกำลังในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ ค่านิยมการเห็นงานเป็นศูนย์กลาง (Work centrality) โดยผู้ที่มีค่านิยมแบบนี้จะให้ความสำคัญกับงานเป็นศูนย์กลางของชีวิต ซึ่งผู้ที่มีค่านิยมการทำงานแบบนี้จะมักให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นลำดับต้นๆ อีกทั้งมีความเชื่อว่าคุณค่าและความสำคัญในชีวิต คือ การทำงาน ดังนั้นทางหน่วยงานควรมีการเสริมสร้างให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงานที่ตนเองทำ และชี้ให้พนักงานเห็นว่าหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงานอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. การปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของไทย เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้วัดในส่วนของค่านิยมในการทำงาน ได้มีการนำนิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อคำถามมาจากภาษาต่างประเทศ โดยอาจมีปัจจัยหรือเนื้อหาบางข้อที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของไทย อีกทั้งค่านิยมในการทำงานในส่วนของปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำและการได้รับการยอมรับมีจำนวนข้อน้อย อาจส่งต่อคุณซึ่งอาจทำให้ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในด้านนี้อาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคนต่างเจนเนอเรชันใช้การแบ่งเจนเนอเรชันโดยปีเกิดหรืออายุเป็นเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์ในการแบ่งตามตะวันตก ซึ่งอาจคำนึงถึง ปัจจัยด้านความแตกต่างด้านประชากรและสังคม (Socio-demographic) เนื่องจากพนักงานในช่วงอายุเดียวกัน อาจมีค่านิยมที่แตกต่างกันตามเชื้อชาติ และวัฒนธรรม

3. ควรขยายขอบเขตของการศึกษาและครอบคลุมรวมถึงไปบุคลากรในภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือขนาดองค์กร เพื่อสามารถทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชันต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น

รายการอ้างอิง

- กุสุมา กุลชนะจรัส และ เนติกา วนานันท์นุกูล. (2553). *ทัศนคติของผู้บริโภคกลุ่ม Gen Y ที่มีต่อการท่องเที่ยวตลาดเชิงอนุรักษ์*. (การศึกษานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ, สาขาวิชาการตลาด.
- ณัฐจุฑา นกจันทร์. (2554). *การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชันเอ็กซ์และบุคลากรเจนเนอเรชันวาย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ทศพล กระต่ายน้อย. (2555). *ภาวะผู้นำของนักศึกษาสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ทัศนันท์ ทูมมานนท์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์.
- ปิยนุช รัตนกุล. (2555). *การวิเคราะห์การกระจายอายุและแนวโน้มกลุ่มอายุและของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*. งานยุทธศาสตร์และบริหารทรัพยากรบุคคล กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นจาก:
http://mulinet2.li.mahidol.ac.th/circular/aug2555/AgeDis_Report.pdf
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มนัชา จันทเขต. (2551). *ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- รัชฎา อสิสนธิกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2548). *การสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- รัชฎา อสิสนธิกุล. (2549). *เตรียมรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์กร*. สืบค้นจาก
202.183.190.2/FTPiWebAdmin/KNW_pworld/image.../HR2.doc
- วิสิทธิ์ วัฒนพงษ์พิทักษ์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขารัฐศาสตร์.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2557). *ประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2557*. ประชากรคาดประมาณ ณ กลางปี 2557.

- สิริพร วงษ์โพน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (ปริญญาพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สุนทรี โคมิน และสนธิ สมัครงการ. (2522). รายงานการวิจัยเรื่องค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัด. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Churchill, G.A., (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing*, 16, 64 –73.
- DeVellis, R.F., (1991). *Scale Development: Theory and Applications (Applied Social Research Methods Series)*. California: Sage Publications, Inc.
- Gursoy, D., Chi, C. G. Q., & Karadag, E. (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 40-48.
- Hansen, J.I.C., & Leuty, M.E. (2012). Work values across generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 34-52.
- Mannheim, K. (1952). *The problem of generation*, In Kecskemeti, P. (ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge*, Routledge & Kegan Paul, London.
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among US hotel employees. *International journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195-1202.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-616.
- Steer, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. California: Goodyear Pub.

การพัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู The Development of engaged teachers scale

นายณณมิต นุชโส

Narumit Nuchso

บริษัท ทูริติจิตอล พลัส จำกัด

True Digital Plus (Co., Ltd.)

Corresponding author, E-Mail: ymajor7@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวัดระดับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู ตัวอย่างในการวิจัยคือ คุณครูที่โรงเรียนตรุณา ราชบุรี จำนวน 100 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู ของ Robert, Klassena, Sündüs, Tracy, Durksenb จำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้านคือ ด้านอารมณ์ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้ และด้านนักเรียน ผู้วิจัยพัฒนาโดยการสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมอีก 16 ข้อ เพื่อความครอบคลุมของเนื้อหา ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดโดยการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีคำนวณสัมประสิทธิ์ของครอนบาค หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่าข้อคำถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านอารมณ์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ .10 มีค่า df เท่ากับ 10 มีค่า P-value เท่ากับ .862 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวกโดยมีขนาดตั้งแต่ .320 ถึง .469 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านเพื่อนร่วมงานพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 6.35 มีค่า df เท่ากับ 13 มีค่า P-value เท่ากับ .932 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวกโดยมีขนาดตั้งแต่ .330 ถึง .551 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความรู้พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 2.86 มีค่า df เท่ากับ 6 มีค่า P-value เท่ากับ .830 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวกโดยมีขนาดตั้งแต่ .496 ถึง .865 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านนักเรียนพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ .20 มีค่า df เท่ากับ 1 มีค่า P-value เท่ากับ .660 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวกโดยมีขนาดตั้งแต่ .247 ถึง .460 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู พัฒนาเครื่องมือวัด

Abstract

The objective of this research were to development engaged teachers scale. The research Samples were 100 teachers in Darunaratchaburi School. The research instruments in this study was the engaged teacher scale of Robert, Klassena, Sündüs, Tracy, Durksenb. The research instruments have 16 items consisted of 4 area; emotional, colleagues, cognitive, students. Researcher developed and construct 16 items to the coverage of the content. Researcher were quality verification by Reliability Analysis with Cronbach's Alpha and validity with IOC, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis. The results of the content validity showed all items were verified by the 3 experts. The results of confirmatory factor analysis in emotional area show model consistent with the empirical data with Chi-square as .10, degree of freedom as 10, P-value as .862 and considering observed variables factor loading in standard solution that all was positive ranging from .320 to .469 which was statistically significant at the .001. The results of confirmatory factor analysis in colleague area show model consistent with the empirical data with Chi-square as 6.35, degree of freedom as 13, P-value as .932 and considering observed variables factor loading in standard solution that all was positive ranging from .330 to .551 which was statistically significant at the .001. The results of confirmatory factor analysis in cognitive area show model consistent with the empirical data with Chi-square as 2.86, degree of freedom as 6, P-value as .830 and considering observed variables factor loading in standard solution that all was positive ranging from .496 to .865 which was statistically significant at the .001. The results of confirmatory factor analysis in student area show model consistent with the empirical data with Chi-square as .20, degree of freedom as 1, P-value as .660 and considering observed variables factor loading in standard solution that all was positive ranging from .247 to .460 which was statistically significant at the .001.

Key words: engaged teachers scale, scale development

บทนำ

การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ความเข้าใจของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และบุคคลที่มีบทบาทมากในการศึกษานั้นคือ ครู

“.....อาชีพรู้ถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้.....” พระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526

ครู คือ บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งในรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2546)

ครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญอันดับแรกที่จะช่วยสร้างคน สร้างชาติ เพราะสังคมในยุคปัจจุบันผู้ปกครองทำงานหนักส่งผลให้ไม่มีเวลาดูแลลูก ครูจึงต้องทำงานหนักหลายเท่า นอกจากต้องสอนหนังสือแล้วยังต้องคอยอบรมสั่งสอน ประคับประคองให้เด็กเจริญเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป แต่ในปัจจุบันพบว่าโรงเรียนในหลายแห่งทั่วประเทศยังขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผลกระทบต่อคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน

จากผลการวิจัยของ รศ.ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง ภาควิชานโยบายการจัดการและการเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและคณะได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” สรุปได้ว่า การขาดแคลนครูเป็นสภาวะวิกฤติ ไม่เฉพาะในประเทศไทยแต่เกิดขึ้นกับทั่วโลก โดยเฉพาะครูในสาขาวิทยาศาสตร์และสาขาคณิตศาสตร์ในโรงเรียน และปัญหาการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณภาพการเรียนการสอนด้วย โดยปัจจุบันประเทศไทยมีข้าราชการครูในสายงานสอน 396,507 คน แต่มีความต้องการครูมากถึง 478,186 คน จึงจะสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แต่ในปัจจุบันนี้ เกิดปัญหาการขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ซึ่งถือว่าเป็นสภาวะวิกฤติ ไม่เฉพาะแต่ในประเทศไทยเท่านั้น แต่ปัญหาการขาดแคลนครูเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วโลก ซึ่งสภาวะการขาดแคลนครูเป็นปัญหาสำคัญที่รัฐบาลต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพราะครูคือผู้นำนโยบายที่ปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติและยกระดับคุณภาพเยาวชนสู่การเป็นทรัพยากรมนุษย์และเป็นอนาคตของชาติบ้านเมือง ซึ่งปัญหาการขาดแคลนครูในปัจจุบันนี้ หน่วยงานต่างๆ ต่างก็ช่วยกันคิดหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไข

ครุศาสตร์ จุฬาฯ วิจัยสภาวะขาดแคลนครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบโรงเรียนขนาดใหญ่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ขาดแคลนครูมากกว่าภูมิภาคอื่น โดยเฉพาะคณิต วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ ต้นเหตุมาจากปฏิรูปหลักสูตร ส่งผลให้แตกรายวิชาใหม่ๆ เตรียมเสนอเป็นวาระแห่งชาติกำหนดยุทธศาสตร์แก้ปัญหาขาดแคลนครู รศ.ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง ภาควิชานโยบาย การจัดการและการเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะ

ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่าการขาดแคลนครูเป็นสภาวะวิกฤต ไม่เฉพาะในประเทศไทยแต่เกิดขึ้นกับทั่วโลก ยิ่งครูในสาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ในโรงเรียน ปัญหาการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณภาพการเรียนการสอนด้วย

ปัญหาการขาดแคลนครูในทั่วโลกและในประเทศไทยนั้นมีหลายสาเหตุหลายประการ แต่สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความผูกพันในอาชีพของครูน้อยลง จึงทำให้คุณครูหันไปประกอบอาชีพอื่น และจากการศึกษาที่ผ่านมา สิ่งที่สำคัญคือการให้นักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงครูที่มีความผูกพันในการทำงาน การสร้างความเข้าใจในเรื่องความผูกพันของครูผู้สอนมีความสำคัญ จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทัศนคติของครูและระดับแรงจูงใจของครูจะถูกส่งผลต่อให้กับนักเรียน เพราะฉะนั้นความผูกพันของครูและการแสดงออกถึงความผูกพันของครูส่งผลถึงการตั้งใจเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย

ผูกพันในงาน คือ การที่บุคคลมีความสนใจ มีความรับผิดชอบในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมายไว้พยายามปรับปรุงและทำงานให้สำเร็จ โดยมีมาตรฐานของผลงานว่าต้องประสบความสำเร็จ (Richard & Lyman, 1991)

ความผูกพันในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับงานว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจในชีวิต งานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและงานที่ทำนั้นเข้ากันได้กับแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิดความพร้อม และความกระตือรือร้นในการทำงาน Saleh & James (1976)

Wilmar (2002) ได้สร้างตัวชี้วัดความผูกพันในงานของบุคคลโดยประกอบด้วยลักษณะบุคคลที่ผูกพันกับงานและการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความพยายาม ทุ่มเทในการทำงาน มีสภาพจิตใจที่ยืดหยุ่นเหมาะสมและพร้อมต่อการปฏิบัติงาน
2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การอุทิศตนและทุ่มเทในการทำงาน โดยคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยรับรู้ถึงการทำงานในลักษณะการทำงานอย่างหนัก (Work Hard) การทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน (Work long) และการค้นหาความรู้ใหม่ๆ (Work Smart) เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน
3. ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption) บุคลิกลักษณะของผู้ให้เวลากับงาน มีใจจดจ่อและคิดว่า การทำงานคือความสุข

ความผูกพันในการทำงานเป็นแนวคิดที่หมายถึงการจัดสรรทรัพยากรบุคคลกับความหลากหลายของงาน บทบาทของ โดยแนวคิดหลัก 2 เรื่องคือ แรงกายและการมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างตัวชี้วัดความผูกพันของครูจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของครูผู้สอนแต่ละคน และบริบทการเรียนการสอน ความยึดมั่นผูกพันจะสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ระดับของความสนใจในกิจกรรมการทำงาน ในการตั้งค่าการศึกษาสมรรถนะของครู จะทำให้ได้เห็นแรงจูงใจศักยภาพและความมุ่งมั่นในการเรียนการสอน

ความผูกพันในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก และนั่นทำให้นักวิจัยหลายท่านสนใจที่จะศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันในครู และเช่นเดียวกัน ในการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดระดับความผูกพันในอาชีพครู ซึ่งผลงานที่ได้นำมาพัฒนา คือ การวัดความผูกพันของ

ครูผู้สอน: การพัฒนาระดับความผูกพันของครูผู้สอน (Engaged Teachers Scale: ETS) ของ Robert M. Klassen, Sündüs Yerdelenç, Tracy L. Durksen โดยมีข้อคำถาม ดังนี้

ปัจจัย	ข้อคำถาม
ด้านอารมณ์ (Emotional)	1. ฉันรักการสอน 2. ฉันตื่นเต้นเกี่ยวกับการสอน 3. ฉันรู้สึกมีความสุขมาก ในขณะที่สอน 4. ฉันหาทางสอนให้สนุก
ด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน (Social Engagement: Colleagues)	1. ฉันให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน 2. ฉันต้องช่วยเหลือเพื่อนร่วมที่โรงเรียน 3. ฉันใส่ใจปัญหาของเพื่อนร่วมงานที่โรงเรียน 4. ฉันมีความปฏิสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงานที่โรงเรียน
ด้านความรู้ (cognitive engagement)	1. ในขณะที่ฉันสอน ฉันตั้งใจมากกับการทำงาน 2. ในขณะที่ฉันสอน ฉันเอาตัวเองลงไปในงาน 3. ฉันเอาจริงเอาจังในขณะที่สอน 4. ในขณะที่ฉันสอน ฉันพยายามตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ
ด้านสังคม: นักเรียน (social engagement: students)	1. ฉันใส่ใจกับปัญหาของนักเรียนในชั้นเรียน 2. ฉันเอาใจใส่นักเรียนในชั้นเรียน 3. ในขณะที่อยู่ในห้องเรียน ฉันตระหนักถึงความรู้สึกของ นักเรียน 4. ฉันมอบความรักใคร่เอ็นดูนักเรียนในห้องเรียน

คำสำคัญ

1. การขาดแคลนครู หมายถึง จำนวนครูที่มีอยู่ไม่เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
2. ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยลักษณะของบุคคลที่แสดงออกจะมีความตั้งใจ หรือใจจดใจจ่ออยู่กับงาน มีชีวิตเพื่องาน พอใจในงานที่ทำอยู่และทุ่มเทให้กับงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวัดระดับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ทำเครื่องมือที่ใช้สำหรับงานวิจัย ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู ครูผู้สอน Engaged Teachers Scale: ETS ของ Robert M. Klassen, Sündüs Yerdelenç, Tracy L. Durksen จำนวน 16 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1.ด้านอารมณ์ 2.ด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน 3.ด้านความรู้ และด้านสังคม: นักเรียน มาพัฒนา โดยการเพิ่มข้อคำถาม เพื่อความครอบคลุมของเนื้อหา เพิ่มข้อคำถามอีก 16 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ทำการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยการหาค่า IOC โดยก่อนการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ มีข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้และด้านสังคม: นักเรียน ด้านละ 8 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ซึ่งข้อคำถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองข้อถาม นำแบบทดสอบที่มีข้อคำถามทั้ง 32 ข้อ ไปทำการทดสอบ โดยเลือกกลุ่มเป้าหมาย คือ คุณครูที่โรงเรียนตรุณา ราชบุรี จำนวน 100 ท่าน

ขั้นตอนที่ 4 ทำการทดสอบเครื่องมือ นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูล นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยหาโดยแยกเป็นรายด้าน แล้วจึงนำมาหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์องค์ประกอบ นำข้อคำถามที่เหลือมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยแยกเป็นรายองค์ประกอบ เพื่อให้แต่ละองค์ประกอบเป็นองค์ประกอบเดียวกันและที่สุดผู้วิจัยทำการใช้การวิเคราะห์ CFA (Confirmatory Factor Analysis) โดยการแยกเป็นมิติ เพื่อทราบความสัมพันธ์และยืนยันความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละมิติ โดยมีผลดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านอารมณ์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านอารมณ์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .254 ถึง .709 โดยข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ข้อคำถามด้านอารมณ์ 3 กับข้อคำถามด้านอารมณ์ 4 รองลงมาคือ ข้อคำถามด้านอารมณ์ 4 กับข้อคำถามด้านอารมณ์ 5

เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 251.820 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์สำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .845 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง

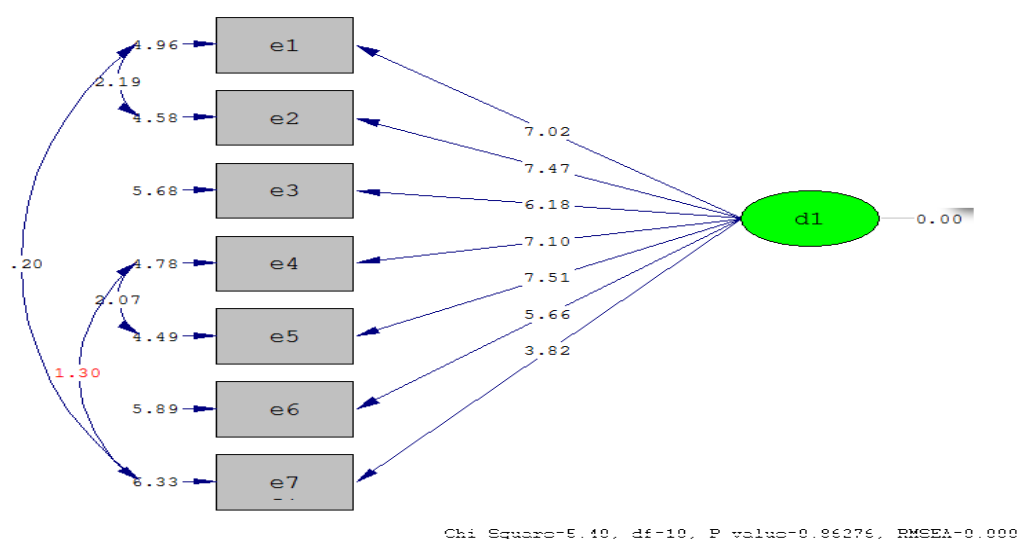
	1	2	3	4	5	6	7
1	1.000						
2	.709***	1.000					
3	.495***	.480***	1.000				
4	.498***	.573***	.469***	1.000			
5	.503***	.555***	.508***	.712***	1.000		
6	.473***	.437***	.310**	.426***	.494***	1.000	
7	.464***	.343**	.286**	.383***	.308**	.254*	1.000
M	4.511	4.284	4.205	4.193	4.307	4.216	4.205
SD	.525	.624	.609	.584	.575	.615	.745
Barlett's Test of Sphericity = 251.820 df = 21 p = .000 KMO = .845							

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันด้านอารมณ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ .10 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .862 ที่องศาอิสระเท่ากับ 10 แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อในโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันด้านอารมณ์ พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .320 ถึง .469 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p<.001$) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตารางและภาพประกอบ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
1	.378(.054)	.378	7.018***	.518	.307
2	.469(.063)	.469	7.465***	.566	.375
3	.390(.063)	.390	6.183***	.410	.304
4	.426(.060)	.426	7.098***	.531	.302
5	.435(.058)	.435	7.511***	.574	.411
6	.366(.065)	.366	5.655***	.355	.256
7	.320(.084)	.320	3.822***	.184	.055



ตัดข้อ e3 เพราะว่าจะไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับข้ออื่นๆ

ด้านที่ 2 ด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .289 ถึง .572 โดยข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ข้อคำถามด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน 8 กับข้อคำถามด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน 7 รองลงมาคือ ข้อคำถามด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน 7 กับข้อคำถามด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน 2

เมื่อพิจารณาค่า Barlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 282.504 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์สำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .856 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1.000							
2	.430***	1.000						
3	.421***	.469***	1.000					
4	.542***	.322**	.423***	1.000				
5	.458***	.573***	.472***	.515***	1.000			
6	.391***	.421***	.326**	.469***	.618***	1.000		
7	.411***	.314**	.289**	.419***	.398***	.516***	1.000	
8	.572***	.376***	.289**	.529***	.522***	.509***	.635***	1.000
M	4.273	3.557	3.875	4.307	3.693	3.841	4.159	4.159
SD	.656	.800	.708	.667	.778	.709	.604	.771

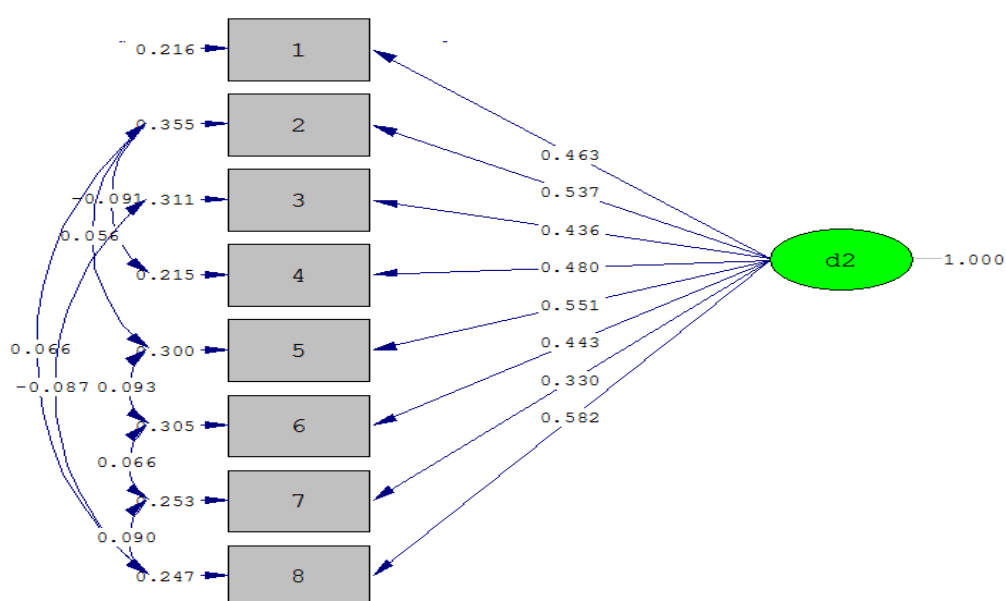
Barlett's Test of Sphericity = 282.504 df = 28 p = .000 KMO = .856

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของ โมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 6.35 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.932 ที่องศาอิสระเท่ากับ 13 แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .982 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .952 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อในโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .330 ถึง .551 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง และภาพประกอบ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
1	.463(.064)	.463	7.275***	.497	.217
2	.537(.086)	.537	6.207***	.448	.313
3	.436(.073)	.436	5.959***	.379	.264
4	.480(.065)	.480	7.339***	.518	.359
5	.551(.076)	.551	7.223***	.503	.086
6	.443(.071)	.443	6.238***	.391	.134
7	.330(.063)	.330	5.197***	.301	-.059
8	.582(.075)	.582	7.728***	.579	.438



Chi-Square=6.35, df=13, P-value=0.93259, RMSEA=0.000

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านความรู้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .334 ถึง .601 โดยข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ข้อคำถามด้านความรู้ 4 กับข้อคำถามด้านความรู้ 3 รองลงมาคือ ข้อคำถามด้านความรู้ 6 กับข้อคำถามด้านความรู้ 3

เมื่อพิจารณาค่า Barlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 206.440 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์สำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .822 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง

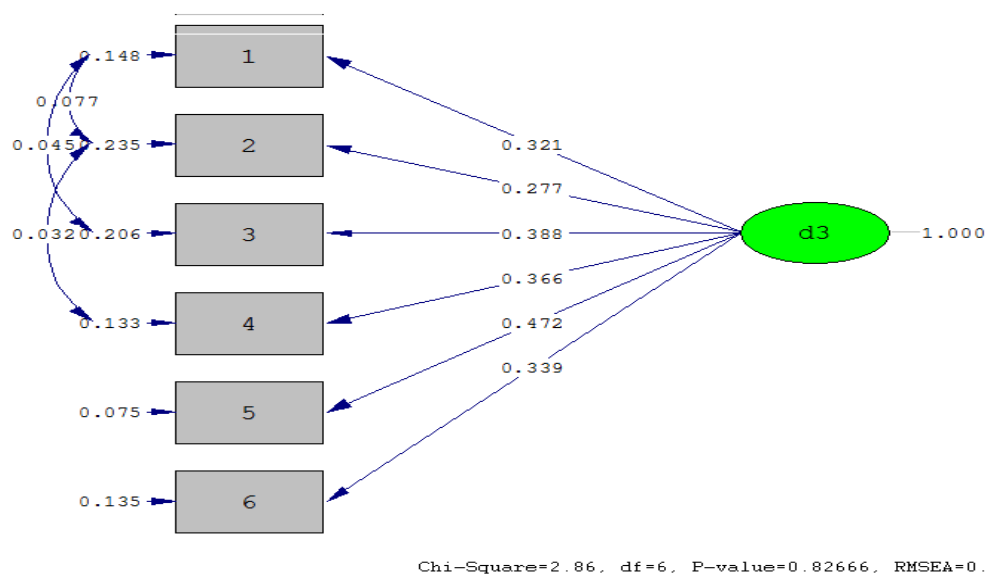
	1	2	3	4	5	6
1	1.000					
2	.601***	1.000				
3	.584***	.385***	1.000			
4	.424***	.444***	.506***	1.000		
5	.546***	.423***	.540***	.620***	1.000	
6	.455***	.334**	.431***	.443***	.598***	1.000
M	4.511	4.386	4.261	4.409	4.466	4.557
SD	.503	.556	.597	.517	.546	.500
Barlett's Test of Sphericity = 206.440 df = 15 p = .000 KMO = .822						

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 2.86 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .830 ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .990 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .963 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อในโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .496 ถึง .865 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (p<.001) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตารางและภาพประกอบ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	β			
1	.321(.051)	.641	6.260***	.410	.220
2	.277(.060)	.496	4.583***	.246	.045
3	.388(.061)	.650	6.376***	.423	.222
4	.366(.051)	.708	7.134***	.501	.382
5	.472(.051)	.865	9.295***	.748	.902
6	.339(.050)	.677	6.749***	.459	.359



ตัดข้อ 22,24 เพราะว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับข้ออื่นๆ

ด้านที่ 4 ด้านสังคม: นักเรียน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามในมาตรวัดประสิทธิผลของกลุ่มด้านสังคม: นักเรียน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .254 ถึง .709 โดยข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ข้อคำถามด้านสังคม: นักเรียน 3 กับ ข้อคำถามด้านสังคม: นักเรียน 1 รองลงมาคือ ข้อคำถามด้านสังคม: นักเรียน 2 กับข้อคำถามด้านสังคม: นักเรียน 3

เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 116.960 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์สำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไคเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .730 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง

	1	2	3	4
1	1.000			
2	.565	1.000		
3	.482	.384	1.000	
4	.540	.395	.665	1.000
M	4.386	4.068	4.477	4.398
SD	.535	.521	.525	.537

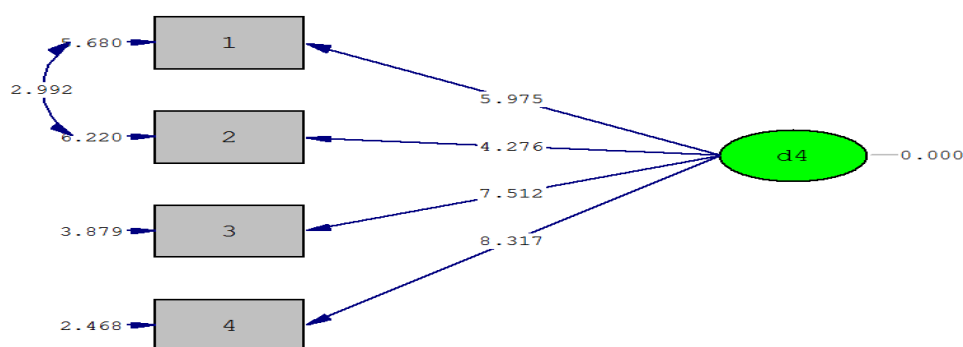
Barlett's Test of Sphericity = 116.960 df = 6 p = .000 KMO = .730

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันด้านสังคม: นักเรียน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ .20 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .660 ท้องศาอิสระเท่ากับ 1 แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .990 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของข้อคำถามแต่ละข้อในโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันด้านสังคม: นักเรียน พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ .247 ถึง .460 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p<.001$) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงไว้ในตาราง 2 และภาพประกอบ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	β			
1	.336(.056)	.336	5.975***	.393	.283
2	.247(.058)	.247	4.276***	.224	.096
3	.408(.054)	.408	7.512***	.604	.626
4	.460(.055)	.460	8.317***	.732	.998



Chi-Square=0.20, df=1, P-value=0.65535, RMSEA=0.000

ตัดข้อ 25, 26, 27, 28 เพราะว่างไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับข้ออื่นๆ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยและการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า สถานการณ์ในวงการศึกษาทั่วโลกเกิดวิกฤตประการหนึ่ง คือ ปัญหาการขาดแคลนครู ครูซึ่งเป็นบุคลากรหนึ่งที่สำคัญอย่างมากในการกระบวนการการศึกษาและพัฒนาชาติ เพราะฉะนั้น เมื่อคุณครูมีจำนวนน้อยลง จึงส่งผลให้การศึกษาของนักเรียนอาจจะขาดการตอนหรือพัฒนาได้ไม่เต็มที่ จึงมีผู้สนใจหาสาเหตุถึงการขาดแคลนครู และเหตุผลประการหนึ่งนั้นคือ คุณครูไม่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความผูกพันของคุณครูมีความสำคัญ จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทัศนคติของคุณครูและระดับแรงจูงใจของคุณครูจะถูกส่งผลต่อให้กับนักเรียน ระดับความยึดมั่นผูกพันจะสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ระดับของความสนใจในกิจกรรมการทำงาน และทำให้ได้เห็นแรงจูงใจศักยภาพและความมุ่งมั่นในการเรียนการสอน นักวิจัยมองว่าในความเป็นจริง ความสัมพันธ์ของคุณครูนักเรียน เป็นเรื่องหลักในการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผลการเรียนที่ดี ครูที่อุทิศ ทุ่มเทที่จะสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนของพวกเขา มีแนวโน้มที่จะมีภาวะที่ดี การศึกษาที่เราทำนี้เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดระดับความผูกพันที่เหมาะสมกับการทำงานของคุณครู ในบทความนี้เราจึงพัฒนาเครื่องมือจาก Engaged Teacher Scale (ETS) ซึ่งมีปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านสังคม: เพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้ และด้านสังคม: นักเรียน

ผลการพัฒนาเครื่องมือวัดระดับความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครูจาก Engaged Teacher Scale (ETS) หลังจากผ่านกระบวนการสร้างข้อคำถาม การตรวจสอบค่าความตรงทางเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและกระบวนการทดลองใช้งานกับกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้ มาเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบ อีกทั้งหาค่าความสัมพันธ์กับของข้อคำถามในแต่ละมิติ ผลคือเดิมที่มีข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ แต่เมื่อผ่านกระบวนการทั้งหมด ปรากฏว่า มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อที่ไม่สัมพันธ์กันในมิตินั้น จึงถูกตัดออกไป ที่สุดแล้ว เครื่องมือนี้จึงเหลือข้อคำถาม 25 ข้อ ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารของสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันในครู โดยนำเครื่องมือนี้ไปใช้ตรวจสอบระดับความยึดมั่นผูกพันของคุณครู เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับความยึดมั่นผูกพันของคุณครู และหาทางแก้ไขหรือเพิ่มแรงจูงใจในการบริหารงานกับคุณครู ให้คุณครูได้เห็นคุณค่าในอาชีพมากที่สุด
2. ผู้ที่ศึกษาต่อสามารถนำเครื่องมือนี้ไปพัฒนาต่อ เพื่อให้เข้ากับยุคสมัยและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวงการศึกษาที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในครู

เอกสารอ้างอิง

- ชนิตา รักษ์พลเมือง, จริญญาศรี มาติลโกวิท และคณะ. (2547). *สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. สืบค้นจาก <http://admin.e-library.onecapps.org/Book/608.pdf>
- บงกช วงศ์หล่อสายชล. (2556). *กลยุทธ์การสร้างคามยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียนของนักเรียนจากผล การวิเคราะห์เอสอีเอ็ม: การพัฒนาและการนำไปปฏิบัติ*. (ปริญญาดุขภูบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.
- รินดา ชันธกรรม และจันทนา แสนสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง. *การประชุม ชาติใหญ่วิชาการครั้งที่ 4*, 376-385.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี*. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ, เอกการจัดการทั่วไป.
- สันติ กรณ์ยไพบุลย์ และวิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข*, 12(3), 70-82.
- คณิตครุศาสตร์ จุฬาฯ เสนอแผนแก้ขาดแคลนครู. (ออนไลน์). วันที่สืบค้นข้อมูล: 27 กันยายน 2552 เข้าถึงได้จาก: <http://www.pinonlines.com/node/979>.
- แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู. (ออนไลน์). วันที่สืบค้นข้อมูล: 27 กันยายน 2552 เข้าถึง ได้จาก: <http://somjaiswu.multiply.com/journal/item/8/8>.
- ส่วนส่งเสริมและพัฒนาวิจัย สำนักบริหารวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ม.ป.ป.). *สภาวะการ ขาดแคลนครูสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญห*. สืบค้นจาก: http://www.research.chula.ac.th/cu_online/2550/vol_16_1.htm

การพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษแบบ Timed Readings และ
การศึกษาพฤติกรรม โดยใช้กราฟศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยการประเมินด้วย
ตนเอง กรณีศึกษานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน
Development of Students Reading Skills in English Language Texts by
using the Timed Readings method and studying the Students' Reading
Behaviors by using Self-Assessment Graph Chart: A Case Study of
Mathayom 4 Students in Fundamental English Subject

พิมพ์ศา เลี่ยมพรมาราช

Phimsar Liampromrat

โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

Surasakmontree School

Corresponding author, E-Mail: phimsartha@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนี้มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และศึกษาพฤติกรรมของนักเรียน ด้วยการศึกษาพัฒนาการการอ่านด้วยตนเอง กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโครงการ IEP (Intensive English Program) 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วย ชุดฝึกทักษะเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน (Timed Readings) จำนวน 6 ชุด แต่ละบทความมีจำนวน 400 คำเท่ากันทุกบทความพร้อมแบบทดสอบความเข้าใจ 10 ข้อ กราฟเพื่อใช้ในการประเมินตนเอง และแบบสอบถามความคิดเห็นทางพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่อง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษของนักเรียนที่เกิดขึ้นในขณะที่อ่านเนื้อเรื่อง คือนักเรียนใช้ความรู้พื้นฐานเป็นสิ่งสนับสนุนในการทำความเข้าใจเนื้อเรื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ส่วนทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษแบบ Timed Readings โดยใช้กราฟศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยการประเมินด้วยตนเอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.36 คิดเป็นร้อยละ 80 สรุปได้ว่านักเรียนมีพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจด้วยชุดฝึกทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษแบบ Timed Readings สูงขึ้น ดังนั้นชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษแบบ Timed Readings สามารถพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ได้จริง

คำสำคัญ: ทักษะการอ่าน กราฟศึกษาพัฒนาการ การประเมินด้วยตนเอง วิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน

Abstracts

The purpose of this classroom research is to develop reading and comprehension skills at the secondary level and assess the students behavior by studying developmental self study reading .The research sample was 30 students from Mathayom 4 in the Intensive English Program at Surasakmontree by purposive sampling. The research tools were as followed; (1) six texts from Time Readings (2) ten reading comprehension questions (3) thirty self-assessment graph sheet and (4) thirty questionnaire for studying students reading behaviors. The data analyses applied in the experiment were frequency, percentage and mean. The research results revealed that the students' behavior focused on using background knowledge to support their ideas and help comprehend the texts more efficiently. The students reading skill score were found to be higher when using the "Timed Readings" method which produced scores equal to and above 80%. In conclusion when using the "Timed Reading" method teachers will see an increase in student reading and comprehending skills and ability.

Key words: Reading Skills, Timed Readings method, Self-Assessment, Fundamental English Subject

บทนำ

การอ่านเป็นทักษะอย่างหนึ่งในการเรียนภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญพอกับทักษะอื่นๆ ทักษะการอ่านเป็นทักษะการส่งสารที่สำคัญมากทักษะหนึ่ง เพราะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความรู้ทั้งปวงทำให้ได้รับรู้ข่าวสาร ช่วยเสริมสร้างความคิดและประสบการณ์และช่วยให้เกิดความเพลิดเพลินต่างๆ ทักษะการอ่านจึงเป็นทักษะที่เป็นประโยชน์ที่สุดสำหรับการแสวงหาความรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม โดยเฉพาะในปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการมากมาย การอ่านจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้บุคคลก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์และความเจริญก้าวหน้าของโลก การอ่านแบบกำหนดเวลาหรือ Timed Reading (Champeau de López, 1993) คือการอ่านบทความที่มีความยาวของคำเท่าๆ กันทุกบทความและมีความยากของคำศัพท์เท่าๆ กัน โดยเป็นการอ่านต่อเนื่องในช่วงสัปดาห์หนึ่งหรือหลายเดือนติดต่อกัน บทความจากเนื้อเรื่องจะถูกเปรียบเทียบกับเวลาและทดสอบความเข้าใจหลังจากการอ่านด้วยคำถามทดสอบความเข้าใจ (Reading Comprehension) ซึ่งจะเป็นการถามตอบเกี่ยวกับเนื้อเรื่องที่ได้อ่านไป ซึ่งจุดประสงค์ของการฝึกอ่านแบบนี้คือ เพื่อเพิ่มความคล่องในการอ่าน อาจจะกล่าวได้ว่ายังสามารถฝึกเพื่อเพิ่มความเร็วในการอ่านพร้อมทั้งความเข้าใจอีกด้วย (Utsu, 2003, 2005) อ้างใน Atkins (2010)

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีที่ได้เรียนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน ซึ่งเป็นวิชาบังคับที่นักเรียนทุกคนต้องเรียนตามหลักสูตรแกนกลางปีพุทธศักราช 2551 ทั้งนี้ในรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน ซึ่งผู้ศึกษาปัญหาเป็นผู้ทำการสอนเอง พบว่า ธรรมชาติของวิชานั้นจะเน้นไปที่

ความรู้ด้านไวยากรณ์เบื้องต้น และต้องใช้แบบเรียนเพื่อสอนเป็นหลัก ทั้งนี้ ในแบบเรียนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นสำนักพิมพ์ใด ในหนังสือเรียนจะบรรจุเนื้อหาหลักๆ แบ่งออกเป็น 4 ทักษะ คือ ฟัง พูด อ่าน เขียน ในลักษณะของห้องเรียน ผู้สอนจะได้ทำการสอนเป็นเวลา 50 นาที ซึ่งแนวความรู้ที่เน้นได้ จะเน้นไปที่หลักไวยากรณ์ผู้วิจัยพบปัญหาจากตัวนักเรียนอย่างชัดเจน คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ส่วนใหญ่ ไม่สามารถอ่านข้อความภาษาอังกฤษได้ หรืออ่านแล้วแต่ไม่เข้าใจเนื้อความ อ่านได้ช้า อ่านแล้วตีความไม่ได้หรือแปลความหมายไม่ได้ ทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายในการอ่าน โดยเฉพาะหากเจอบทอ่านในแบบเรียน ซึ่งหากมากกว่า 15 บรรทัด หรือ 500 คำขึ้นไป นักเรียนจะไม่อยากอ่าน และจะเดาคำตอบแทน

ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะพัฒนาทักษะการอ่านและศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้กราฟศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยการประเมินด้วยตนเองที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย ชุดฝึกการอ่าน Timed Readings และข้อคำถามเพื่อตรวจสอบความเข้าใจจากเนื้อเรื่องและกราฟเพื่อศึกษาพัฒนาการการอ่านด้วยการประเมินด้วยตนเอง อีกทั้งแบบสอบถามด้านพฤติกรรมจากทักษะการอ่านของนักเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการพัฒนาการการอ่านด้วยตนเอง

สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ใช้ชุดฝึกการอ่าน (Timed Readings) มีพัฒนาการการอ่านที่สูงขึ้น
2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีพฤติกรรมด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดีขึ้น จากการใช้กราฟเพื่อศึกษาพัฒนาการการอ่านด้วยตนเอง

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ได้ชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและกราฟเพื่อศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยตนเอง
2. ทำให้ทราบผลการใช้ชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและกราฟเพื่อศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยตนเอง
3. ทำให้ทราบพฤติกรรมของนักเรียนในการพัฒนาทักษะการอ่าน
4. ทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาทักษะการอ่านด้วยตนเอง
5. ทำให้ได้แนวทางในการปรับใช้กับการสอนทักษะการอ่านภาษาอังกฤษในชั้นเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและกราฟ (Timed Readings) เพื่อศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยตนเอง
2. ทักษะการอ่านและพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

1) ในวันแรกที่ศึกษา ครูเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในหลักสูตร IEP (Intensive English Program) เนื่องจากนักเรียนกลุ่มนี้จะมีความคุ้นเคยกับการอ่านภาษาอังกฤษและการใช้อย่างเป็นประจำ ครูอธิบายวิธีการศึกษาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้กับนักเรียนได้เข้าใจวิธีการก่อนการลงมืออ่าน หลังจากนั้นครูจึงนำแบบสอบถามเพื่อสอบถามพฤติกรรมเพื่อใช้ในการงานวิจัยในชั้นเรียนมาใช้กับนักเรียน เพื่อสอบถามพฤติกรรมของนักเรียนว่ามีพฤติกรรมอย่างไรกับทักษะการอ่านของตนเอง หลังจากนั้นจึงแจกกราฟ และ 1 ในชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน ซึ่งมีจำนวนคำทั้งหมด 400 คำ ใช้เป็น Pre-Test ให้กับนักเรียนทุกคน หลังจากนั้นครูจึงอธิบายการใช้ชุดฝึกทักษะการอ่าน (Timed Readings) ให้กับนักเรียน และให้นักเรียนดูแบบอ่านคร่าวๆ เป็นเวลาประมาณ 30-45 วินาที โดยกำชับว่าไม่ให้นักเรียนใช้พจนานุกรมหรืออุปกรณ์แปลภาษาใดๆทั้งสิ้น หลังจากนั้นจึงอ่านพร้อมทั้งระบุเวลาที่นักเรียนอ่านได้ โดยครูเขียนนาฬิกาไปในแต่ละหน้าของสมุดที่กำหนดเวลา และเปิดหน้าต่อไปตามเวลาที่กำหนด โดยมีลักษณะดังนี้

:10	:20	:30	:40	:50	1:00
1:10	1:20	1:30	1:40	1:50	2:00
2:10	2:20	2:30	2:40	2:50	3:00
3:10	3:20	3:30	3:40	3:50	4:00
4:10	4:20	4:30	4:40	4:50	5:00

เมื่อนักเรียนอ่านเสร็จ ให้นักเรียนมองบนสมุดที่ครูระบุเวลาลงไปในแต่ละหน้า และให้นักเรียนเขียนเวลาที่ตนเองอ่านได้ลงในช่อง Time หลังจากนั้นให้นักเรียนระบุตำแหน่งลงไปในการกราฟ ซึ่งกำหนดเป็นคำต่อนาที Words per Minute เมื่อนักเรียนอ่านเสร็จแล้ว ให้นักเรียนทำแบบทดสอบเพื่อความเข้าใจ 10 ข้อ แบ่งออกเป็น ทบทวนจากเนื้อเรื่อง (Recalling Facts) 5 ข้อ และเข้าใจแนวคิดจากเรื่องที่อ่าน (Understanding Ideas) 5 ข้อ (เอกสารที่ 4) ซึ่งจะใช้เวลาในการดำเนินการกับชุดฝึกประมาณ 10 นาทีและให้นักเรียนใส่คำตอบ โดยใส่ตัวอักษร a, b หรือ c ในช่องหมายเลข 1-10 (เอกสารที่ 1)โดยกำชับว่าไม่ให้นักเรียนกลับไปอ่านเนื้อเรื่องได้อีกหลังจากนั้นครูนำ (เอกสารที่ 1) ไปตรวจคำตอบพร้อมทั้งรวมคะแนน และแจ้งให้นักเรียนทราบคะแนนของตนเองในครั้งหน้า

2) ครูนำชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านมาใช้กับนักเรียน ดังเช่นวันแรกที่ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งกำชับให้นักเรียนระบุตำแหน่งบนกราฟที่นักเรียนได้รับไปเมื่อวันแรกที่ศึกษา และแบบทดสอบเพื่อความเข้าใจหลังการอ่านจำนวน 10 ข้อ ซึ่งใช้เวลาดำเนินการศึกษาทั้งหมด 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง และใช้ชุดฝึกทักษะการอ่าน (Timed Readings) จำนวน 5 เรื่อง รวมกับชุดฝึกทักษะที่ใช้เป็น Pre-Test และ Post-Test ซึ่งใช้ชุดเดียวกันหลังจากนั้นครูจึงนำแบบสอบถามเพื่อสอบถามพฤติกรรมเพื่อใช้ในการงานวิจัยในชั้นเรียนมาสอบถามนักเรียนด้านพฤติกรรมอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับครั้งที่ได้ใช้แบบสอบถามกับนักเรียน

3) ครูเขียนรายงานสรุปผลการพัฒนาทักษะการอ่านและพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษ

กลุ่มเป้าหมาย

ในการทำวิจัยครั้งนี้กลุ่มเป้าหมายคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโครงการ IEP (Intensive English Program) 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ชุดฝึกทักษะเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน (Timed Readings) จำนวน 6 ชุด แต่ละบทความมีจำนวน 400 คำเท่ากันทุกบทความ และแบบทดสอบเพื่อความเข้าใจ 10 ข้อ แบ่งออกเป็น ทบทวนจากเนื้อเรื่อง (Recalling Facts) 5 ข้อ และเข้าใจแนวคิดจากเรื่องที่อ่าน (Understanding Ideas) 5 ข้อ ซึ่งคัดเลือกรวบรวมจากหนังสือชื่อ *Timed Readings: Fifty 400-Word Passages with Questions for Building Reading Speed, Book 10, 3rd Edition Paperback-April 1, 1989* โดย Edward Spargo

- 1.1 บทความที่ใช้ใน Pre-Test เรื่อง Seeing is Believing (บทความหมายเลข 1)
- 1.2 บทความที่ 1 เรื่อง A Humble Leader (บทความหมายเลข 2)
- 1.3 บทความที่ 2 เรื่อง Island on the move (บทความหมายเลข 3)
- 1.4 บทความที่ 3 เรื่อง A long-suppressed hatred (บทความหมายเลข 4)
- 1.5 บทความที่ 4 เรื่อง The Annoyance of noise (บทความหมายเลข 5)
- 1.6 บทความที่ใช้ใน Post-Test เรื่อง Seeing is Believing (บทความหมายเลข 1)

2. แบบประเมินทักษะการอ่านประกอบด้วย

2.1 กราฟเพื่อใช้ในการประเมินตนเอง โดยใช้มาตรฐานการประเมินแบบคำต่อนาที (Words per Minute) โดยใช้จากหนังสือชื่อ *Timed Readings: Fifty 400-Word Passages with Questions for Building Reading Speed, Book 10, 3rd Edition Paperback-April 1, 1989* โดย Edward Spargo

2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นทางพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษจำนวน 10 ข้อผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบบมาตราส่วนประมาณค่าโดยกำหนดค่าระดับความเห็นในคำถามแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 5 เป็นระดับคะแนน เป็นประจำ ระดับ 4 เป็นระดับคะแนน บ่อยครั้ง ระดับ 3 เป็นระดับคะแนน บางครั้ง ระดับ 2 เป็นระดับคะแนน แทบจะไม่ และระดับ 1 เป็นระดับคะแนน ไม่เคย

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพิจารณาความเหมาะสม ความชัดเจน เป็นปรนัยและความถูกต้อง โดยการพิจารณาจากอาจารย์ชาวต่างชาติจำนวน 1 ท่าน อาจารย์ที่ปรึกษาด้านงานวิจัยในชั้นเรียนในโครงการ “การจัดการตนเองและเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ของครูแบบบูรณาการวิจัย การวัดประเมินและการประกันคุณภาพ ” จำนวน 1 ท่าน และผู้บริหารของโรงเรียน 1 ท่าน โดยได้ค่า IOC 0.60-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามกำหนดการ โดยการเก็บรวบรวมกราฟการประเมินการพัฒนาทักษะการอ่านด้วยตนเอง กระดาษที่ระบุคำตอบและบันทึกเวลาที่อ่านได้ด้วยมาตรฐานแบบคำต่อนาที Words per Minute และแบบสอบถามพฤติกรรมเกี่ยวกับทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูล คะแนนที่ได้จากแบบทดสอบความเข้าใจการอ่านบทความ กราฟการประเมินการพัฒนาทักษะการอ่านด้วยตนเอง ของนักเรียนแต่ละคน โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกทักษะเพื่อพัฒนาการอ่าน Timed Readings โดยศึกษาพัฒนาการเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ยของนักเรียนทั้งหมดดังนี้

$$\text{ร้อยละของคะแนนพัฒนาการ} = \frac{\text{คะแนนหลังพัฒนา} - \text{คะแนนก่อนพัฒนา}}{\text{คะแนนเต็ม} - \text{คะแนนก่อนพัฒนา}} \times 100$$

2. หาค่าพฤติกรรมเกี่ยวกับทักษะการอ่านภาษาอังกฤษจากแบบสอบถามพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษก่อนการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าเฉลี่ยและนำค่าที่ได้มาศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาในแต่ละระยะการศึกษาของชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน

การศึกษาได้ดำเนินการทั้งหมด 6 ครั้ง ครั้งแรกผู้วิจัยได้นำชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านซึ่งจะนำไปใช้เป็น pre-test และผู้วิจัยแจกกราฟพร้อมทั้งกระดาษคำตอบให้กับนักเรียนแต่ละคน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้อธิบายวิธีการดำเนินการศึกษาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้กับกลุ่มตัวอย่างอย่างละเอียดด้วยภาษาไทย และแจ้งว่าการดำเนินการศึกษาครั้งนี้ไม่มีผลต่อคะแนนใดๆในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน และข้อมูลส่วนตัวของนักเรียนจะเป็นความลับ และใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น พร้อมทั้งกำชับว่าไม่อนุญาตให้ใช้พจนานุกรมหรือเครื่องมือช่วยแปลใดๆ ทั้งสิ้น จึงให้กลุ่มตัวอย่างได้ทำแบบสอบถามพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษ และดำเนินการศึกษาโดยที่ผู้วิจัยใช้สมุดบันทึกเป็นตัวบอกเวลาว่าผ่านไปแล้วก็ผ่านไป ผู้วิจัยจะเปลี่ยนหน้าของสมุดแต่ละหน้าทุกๆ 10 วินาที และเมื่อใดที่นักเรียนอ่านเสร็จแล้ว เมื่อหันมามองบนสมุดเวลา ให้เขียนเวลาที่ตนเองอ่านได้ลงในกระดาษคำตอบในช่อง Time และหลังจากนั้นจึงให้นักเรียนตอบคำถามซึ่งมีทั้งหมด 10 ข้อ โดยกำชับอีกครั้งว่าไม่อนุญาตให้กลับไปอ่านเนื้อเรื่องอีกครั้ง เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการศึกษา ผู้วิจัยได้สอบถามนักเรียนด้วยวิธีการถามตอบความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่างทั้งห้องเรียน จากการศึกษาในระยะแรกด้วยการดำเนินการในระยะ pre-test พบว่า นักเรียนมีข้อคิดเห็นดังนี้คือ

“เนื้อเรื่องมีความยาก มีคำศัพท์ที่ไม่รู้เยอะ และหากศัพท์ใดที่ไม่รู้จะข้ามทันที และการไม่มีพจนานุกรมเพื่อช่วยในการแปลเป็นอุปสรรคในการอ่านอย่างมาก มีความกังวลเรื่องเวลาเพียงเล็กน้อย และเมื่อทำแบบทดสอบเพื่อความเข้าใจจากการอ่านทั้งหมด 10 ข้อ ทำได้ยากมากเมื่อไม่ได้กลับไปอ่านเนื้อเรื่องอีกรอบหนึ่ง จึงไม่มีความมั่นใจว่าตนเองจะตอบคำถามถูกหรือไม่”

ผู้วิจัยเก็บเอกสารทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจสอบเพื่อนำมาบันทึกผลจากการดำเนินการศึกษา และจะนำไปคืนให้กับกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการครั้งที่สอง

การศึกษาคั้งที่ 2 ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างเดิม โดยผู้วิจัยได้นำชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน บทความที่ 1 เรื่อง A Humble Leader (บทความหมายเลข 2) ไปใช้กับผู้เรียน และได้ดำเนินการในกระบวนการเช่นเดิม จากการศึกษาในครั้งที่สอง พบว่านักเรียนมีข้อคิดเห็นดังนี้คือ

“เนื้อเรื่องอ่านง่ายขึ้น รู้สึกว่าสบายใจเวลาอ่านมากขึ้นถึงแม้จะมีคำศัพท์หลายคำที่ไม่สามารถแปลความหมายได้ และพยายามจดจุดสำคัญต่างๆที่เห็นได้ชัดจากเนื้อเรื่อง เช่น ตัวเลข ปี ค.ศ. และอื่นๆ ที่เห็นได้ชัด และรู้สึกว่าต้องการพยายามอ่านให้ได้เวลาให้น้อยลง เพื่อให้กราฟนั้นสูงขึ้น”

ผู้วิจัยให้นักเรียนตรวจคำตอบเอง พฤติกรรมที่สังเกตได้คือ นักเรียนจะมีความตื่นเต้นเวลาตรวจคำตอบ ผู้วิจัยเก็บเอกสารทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง และนำมาบันทึกผลจากการดำเนินการศึกษา และจะนำไปคืนให้กับกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการครั้งที่สาม

การศึกษาคั้งที่ 3 ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างเดิม โดยผู้วิจัยนำชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน บทความที่ 2 เรื่อง Island on the move (บทความหมายเลข 3) ไปใช้กับผู้เรียนและได้ดำเนินการในกระบวนการเช่นเดิม พฤติกรรมที่สังเกตได้คือ กลุ่มตัวอย่างรู้ขั้นตอนและวิธีการในการศึกษาแล้ว จึงสามารถดำเนินการได้ทันทีโดยไม่ต้องอธิบายซ้ำ จากการศึกษาครั้งที่สาม พบว่านักเรียนมีข้อคิดเห็นดังนี้คือ

“เวลาไม่มีความกดดันในการเพิ่มความเร็วในการอ่าน รู้สึกว่าอ่านได้ง่ายขึ้น เข้าใจการลำดับเนื้อเรื่อง แต่ไม่มีความรู้ด้านประเทศและศัพท์ภาษาต่างประเทศ หากเจอคำศัพท์ที่ไม่รู้ จะข้ามไปเลย และดูบริบทรวม นักเรียนเลือกจำตัวเลข ปี ค.ศ. และอื่นๆ ส่วนใหญ่อ่านในใจเพราะรู้สึกอ่านได้เร็วกว่า และใช้นิ้วหรือปากกาไล่ตามเนื้อเรื่องเพื่อควบคุมสายตาระหว่างการอ่านแต่ละบรรทัด”

ผู้วิจัยให้นักเรียนตรวจคำตอบเอง พฤติกรรมที่สังเกตได้คือ มีนักเรียนจำนวน 12 คนอ่านเร็วขึ้น อ่านช้าลง 7 คน และอ่านได้ในความเร็วเท่าเดิม 11 คน ผู้วิจัยเก็บเอกสารทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง และนำมาบันทึกผลจากการดำเนินการศึกษา และจะนำไปคืนให้กับกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการครั้งที่สี่

การศึกษาคั้งที่ 4 ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างเดิม โดยผู้วิจัยนำชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน บทความที่ 3 เรื่อง A long-suppressed hatred (บทความหมายเลข 4) ไปใช้กับผู้เรียนและได้ดำเนินการในกระบวนการเช่นเดิม พฤติกรรมที่สังเกตได้คือ กลุ่มตัวอย่างรู้ขั้นตอนและวิธีการในการศึกษาแล้ว จึงสามารถดำเนินการได้ทันทีโดยไม่ต้องอธิบายซ้ำ จากการศึกษาครั้งที่สี่ พบว่านักเรียนมีข้อคิดเห็นดังนี้คือ

“รู้สึกว่ายากกว่าบทความที่ 2 เพราะว่ามีคำศัพท์ทางศาสนา ศัพท์เฉพาะเยอะ และเป็นเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ ยังเลือกจำตัวเลขปี ค.ศ. และอื่นๆ ชื่อบุคคล และยังคิดว่าพจนานุกรมมีความจำเป็นในการอ่าน และหากไม่มีจะข้ามคำศัพท์ที่ไม่รู้เลย และดูบริบทรวมทั้งหมด

เพื่อเดาเนื้อเรื่องมากกว่า มีความต้องการให้กราฟนั้นขึ้น ระหว่างการอ่านเร็วขึ้นกับตอบคำถามด้านความเข้าใจจากเนื้อเรื่อง อยากจะตอบคำถามให้ถูกมากกว่า”

ผู้วิจัยให้นักเรียนตรวจคำตอบเอง พฤติกรรมที่สังเกตได้คือ มีนักเรียนจำนวน 6 คนอ่านเร็วขึ้น อ่านช้าลง 20 คน และอ่านได้ในความเร็วเท่าเดิม 4 คน นักเรียนให้ความสำคัญกับคะแนนที่ได้จากการตอบคำถามถูกมากกว่าเวลาในการอ่านที่เร็วขึ้น ผู้วิจัยเก็บเอกสารทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่างและนำมาบันทึกผลจากการดำเนินการศึกษา และจะนำไปคืนให้กับกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการครั้งที่ห้า

การศึกษาครั้งที่ 5 ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างเดิม โดยผู้วิจัยนำชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน บทความที่ 4 เรื่อง The Annoyance of noise (บทความหมายเลข 5) ไปใช้กับผู้เรียนและได้ดำเนินการในกระบวนการเช่นเดิม พฤติกรรมที่สังเกตได้คือ กลุ่มตัวอย่างรู้ขั้นตอนและวิธีการในการศึกษาแล้ว จึงสามารถดำเนินการได้ทันทีโดยไม่ต้องอธิบายซ้ำ จากการศึกษาครั้งที่ห้า พบว่านักเรียนมีข้อคิดเห็นดังนี้คือ

“นักเรียนยังรู้สึกกังวลกับคะแนนที่ได้จากการตอบคำถามจากเนื้อเรื่อง และยังหวังให้คะแนนสูงขึ้นกว่าเดิม”

การศึกษาครั้งที่ 6 การศึกษาครั้ง Post Test โดยใช้บท Post-Test เรื่อง Seeing is Believing (บทความหมายเลข 1) ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างเดิม แต่ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนกระบวนการด้วยการกำหนดกระบวนการการอ่าน SQ3R วิธีอ่านแบบนี้เริ่มโดย ฟรานซิส พี โรบินสัน (Francis P. Robinson) ดีส์และดีส์ (Deese & Deese, 1979: 42 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ คูหาภินันท์, 2546: 6) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการอ่านอยู่ที่มหาวิทยาลัย โอไฮโอ ได้ศึกษาเทคนิคในการอ่านและได้แนะนำวิธีการอ่านให้กับนักศึกษา จนประสบผลสำเร็จ “วิธีการอ่านแบบ SQ3R นี้ แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ S (Survey) คือการอ่านแบบสำรวจเป็นการอ่านผ่านๆ อย่างรวดเร็วตั้งแต่ดูชื่อหนังสือชื่อผู้แต่ง หน้าปกใน หน้าคำ ดูจุดมุ่งหมายของผู้แต่ง Q (Question) คือการตั้งคำถามถามตนเองไว้ในใจ จากเนื้อเรื่องที่อ่าน เช่น ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร R1 (Read) อ่านเพื่อตอบคำถามที่ตนเองอยากรู้ที่ได้ตั้งคำถามไว้ในใจ R2 (Recite) คือการจดจำ เมื่อเข้าใจได้คำตอบจากหนังสือแล้วควรพยายามจดจำเนื้อหา R3 (Review, Reconstruct) ทบทวนจากการอ่านบันทึกย่อที่บันทึกไว้หรือจากเครื่องหมายต่างๆ ที่ทำไว้ในหนังสือ โดยเริ่มจากอ่านข้อความทั้งหมด 10 ข้อก่อน เป็นเวลา 2 นาที หลังจากนั้น ผู้วิจัยจะสั่งให้เปลี่ยนไปอ่านเนื้อเรื่องอีกเป็นเวลา 2 นาที และนักเรียนสามารถขีดเขียน หรือทำเครื่องหมายในเนื้อเรื่องได้ หลังจากนั้นเมื่อหมดเวลา 2 นาที จึงให้ตอบคำถามจากเนื้อเรื่องจำนวน 10 ข้อ พฤติกรรมที่สังเกตได้คือ กลุ่มตัวอย่างจำเนื้อเรื่องได้ว่าเคยอ่านมาแล้วครั้งหนึ่งใน Pre Test แต่จำคำตอบไม่ได้ เนื่องจากอาจจะช่วงระยะเวลาการดำเนินการผ่านมาแล้วหลายอาทิตย์จากการศึกษาครั้ง Post Test พบว่านักเรียนมีข้อคิดเห็นดังนี้คือ

“เมื่ออ่านคำถามก่อนอ่านเนื้อเรื่อง รู้สึกง่ายและเข้าใจมากขึ้น และเมื่อได้ขีดเขียนลงบนเนื้อเรื่องรู้สึกดีขึ้น อ่านแล้วมีความสุขใจว่าสิ่งที่เราอ่านไปเมื่อเจอจุดสำคัญ เราจะทำสัญลักษณ์หรือขีดไว้ ทำให้คะแนนดีขึ้น”

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของพฤติกรรมเกี่ยวกับทักษะการอ่านภาษาอังกฤษจากแบบสอบถามพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษก่อนการใช้ชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและผลการศึกษา

ตาราง 1 พฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษก่อนการใช้ชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แล้วนำข้อมูลจากการคำนวณมาใส่ในตาราง

ข้อ ที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1	ในขณะที่อ่านอย่างรวดเร็ว นักเรียนรู้เนื้อเรื่องโดยคร่าวๆว่าเรื่องที่อ่านเกี่ยวข้องกับประเด็นอะไร	3.40	0.55
2	ในขณะที่อ่านเนื้อเรื่อง นักเรียนเดาความหมายของคำศัพท์ที่ไม่คุ้นเคยได้	3.23	0.71
3	ในขณะที่อ่านเนื้อเรื่อง นักเรียนใช้ความรู้พื้นฐานเป็นสิ่งที่สนับสนุนในการทำความเข้าใจเนื้อเรื่องได้	3.93	0.72
4	นักเรียนตอบคำถามจากการอ่านได้ทันที โดยไม่กลับไปอ่านทวนเนื้อเรื่องซ้ำ	2.73	0.72
5	นักเรียนรู้ใจความสำคัญของเนื้อเรื่องได้ทันทีเมื่ออ่านเนื้อเรื่องจบครั้งแรก	3.10	0.74
6	นักเรียนเริ่มจากการอ่านคำถามและตัวเลือกคำตอบก่อนอ่านเนื้อเรื่อง	3.86	1.17
7	นักเรียนใช้นิ้วหรือปากกาไล่ตามตัวหนังสือในขณะที่อ่านเนื้อเรื่อง	3.23	1.11
8	นักเรียนข้ามคำศัพท์ที่นักเรียนไม่คุ้นเคยทันที เมื่อไม่ทราบความหมายในขณะที่อ่านเนื้อเรื่อง	2.93	1.06
9	นักเรียนมักใช้การอ่านออกเสียงเพื่อช่วยในการอ่านเนื้อเรื่อง	3.03	0.91
10	นักเรียนคิดว่าจำเป็นต้องใช้พจนานุกรม พจนานุกรมแอปพลิเคชันในมือถือหรือโปรแกรมภาษา ในการช่วยแปลความหมายคำศัพท์จากเนื้อเรื่องที่อ่าน	3.86	0.88

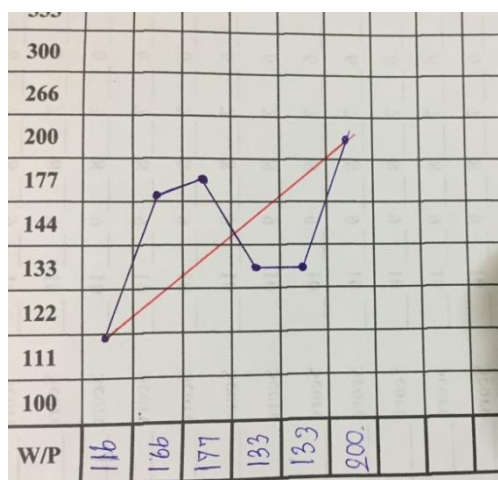
จากตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษ ก่อนการใช้ชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน พบว่าข้อที่ 3 ในขณะที่อ่านเนื้อเรื่อง นักเรียนใช้ความรู้พื้นฐานเป็นสิ่งที่สนับสนุนในการทำความเข้าใจเนื้อเรื่องได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 4 นักเรียนตอบคำถามจากการอ่านได้ทันที โดยไม่กลับไปอ่านทวนเนื้อเรื่องซ้ำซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์คะแนนก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกทักษะเพื่อพัฒนาการอ่าน Timed Readings โดยศึกษาพัฒนาการเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ย จากจำนวนนักเรียนทั้งหมด

ทดสอบ	จำนวนนักเรียน	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าที่	p	ค่าร้อยละ
ก่อนเรียน	30	10	5.90	1.27	1.18	0.00	60.00
หลังเรียน	30	10	8.03	1.81	2.36	0.00	80.00

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์คะแนนก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกทักษะเพื่อพัฒนาการอ่าน Timed Readings โดยศึกษาพัฒนาการเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ย จากจำนวนนักเรียนทั้งหมด พบว่าโดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.27 คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.81 คิดเป็นร้อยละ 80 จึงสรุปได้ว่านักเรียนมีพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจด้วยชุดฝึกทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษแบบ Timed Readings สูงขึ้น

จากรูปภาพที่ 1 แสดงผลจากกราฟจากการศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยตนเองในแต่ละครั้ง ซึ่งรวมทั้งหมด 6 ครั้ง พบว่าการอ่านครั้งที่ 1 ซึ่งเป็น Pre-Test นักเรียนคนหนึ่งจากกลุ่มตัวอย่างอ่านได้ 116 คำต่อนาที และในครั้งที่ 6 ซึ่งเป็น Post-Test โดยใช้บทความเดิม พบว่านักเรียนมีพัฒนาการอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งอ่านได้ 200 คำต่อนาที



รูปภาพที่ 1 กราฟแสดงพัฒนาการจากการศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยตนเองจากนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลจากการศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษก่อนการใช้ชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านพบว่า ในขณะที่อ่านเนื้อเรื่อง นักเรียนใช้ความรู้พื้นฐานเป็นสิ่งที่สนับสนุนในการทำความเข้าใจเนื้อเรื่องได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ซึ่งสอดคล้องกับจุดประสงค์ในการศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในการอ่านบทความภาษาอังกฤษ จากการสังเกตด้วยการสัมภาษณ์นักเรียนหลังจากอ่านบทความในแต่ละ

ละครั้งในช่วงดำเนินการศึกษา ส่วนใหญ่นักเรียนจะใช้ความรู้เก่าหรือความรู้ดั้งเดิมในการช่วยเพิ่มความเข้าใจจากเนื้อเรื่อง ว่าเนื้อเรื่องที่อ่านนั้นเป็นไปในทิศทางใด ถึงแม้ว่าจะเจอคำศัพท์ที่ยากและไม่เข้าใจ หรือไม่สามารถแปลความหมายออก ซึ่งความหมายของโครงสร้างความรู้เดิม (Schema) หมายความว่า โครงสร้างความรู้หรือโครงสร้างข้อมูลซึ่งเป็นตัวแทนของความคิดรวบยอดทั่วไปที่เก็บบันทึกไว้ในความทรงจำ นั่นคือ โครงสร้างความรู้เดิมนั้นเป็นกรอบความรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และโครงสร้างความรู้เดิยังหมายถึง โครงสร้างความรู้ความคิดในสมองซึ่งมีการจัดกลุ่มข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์ที่มีอยู่อย่างเป็นระบบข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการคาดคะเนตีความข้อมูลใหม่ ให้เข้ากับข้อมูลเดิมที่มีอยู่แล้ว และเก็บข้อมูลนั้นไว้ต่อไป การที่สามารถนำข้อมูลในความรู้หรือประสบการณ์เดิม (Schema) มาคาดคะเนสิ่งใหม่ในขณะที่อ่านเรื่องนั้น จะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมเข้าด้วยกัน ดังนั้นจากพฤติกรรมดังกล่าวที่ศึกษาได้นั้น ครูผู้สอนสามารถกระตุ้นให้นักเรียนเกิดแนวคิดหรือความรู้พื้นฐานก่อนการอ่านเนื้อเรื่องเพื่อให้นักเรียนจินตนาการเรื่องราวคร่าวๆ หรืออีกทางเลือกหนึ่งคือครูผู้สอนที่จัดการเรียนการสอนในทักษะการอ่าน พิจารณาเลือกบทความภาษาอังกฤษที่มีเนื้อหาใกล้ตัวผู้เรียน หรือเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและพัฒนาทักษะการอ่านได้ดีขึ้น

2. จากการศึกษาการพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษแบบ Timed Readings และพฤติกรรม โดยใช้กราฟศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยการประเมินด้วยตนเอง กรณีศึกษา นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.36 คิดเป็นร้อยละ 90 จึงสรุปได้ว่านักเรียนมีพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจด้วยชุดฝึกทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษแบบ Timed Readings สูงขึ้น สรุปได้ว่าชุดฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษแบบ Timed Readings สามารถพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ได้สูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาในสภาพจริงจากการจัดการเรียนการสอนในวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน และในเนื้อหาวิชาการอ่าน ทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายเนื่องจากไม่มีจุดมุ่งหมายในการอ่าน ซึ่งจากการการออกแบบเครื่องมือและการดำเนินการวิจัย โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการอ่านจากการใช้กราฟเพื่อศึกษาพัฒนาการของตนเองจากการอ่านในแต่ละครั้ง ทำให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาทักษะของตนเองในแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการอ่านให้เร็วขึ้น หรือการทำคะแนนจากการตอบคำถามเพื่อสอบถามความเข้าใจจากเนื้อเรื่อง การอ่านเพื่อเพิ่มความเร็วในการอ่านด้วยการกำหนดเวลาไม่ได้ทำให้การศึกษามีความเข้าใจจากเนื้อเรื่องลดลง ในทางตรงกันข้าม หากพัฒนาทักษะการอ่านได้ดีขึ้นเท่าใด ความเข้าใจที่ได้เนื้อเรื่องก็มีมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน ครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนสามารถติดตามผลความก้าวหน้าของการพัฒนาทักษะได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาทักษะการอ่านต้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนเกิดความคุ้นเคยกับเนื้อความภาษาต่างประเทศ เพราะทักษะการเขียนที่ดี ทั้งรูปประโยค การขยายความรู้ด้านคำศัพท์ จะได้รับการอ่านเนื้อเรื่อง แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสอนอ่าน มักจะใช้เวลานานจนทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่าย ครูผู้สอนต้องหาวิธีการกระตุ้นให้นักเรียนมีแรงจูงใจอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งใช้เนื้อหาบทความที่นักเรียนมีความคุ้นเคย หรือครูเป็นผู้เสนอแนวคิดให้ผู้เรียนนำความรู้เดิมมาใช้

2. การอ่านเพื่อความเข้าใจ ควรเริ่มจากการอ่านคำถาม และวิเคราะห์คำถามก่อน ว่าต้องการถามสิ่งใด เพื่อลดระยะเวลาในการอ่านจับใจความและวิเคราะห์เนื้อเรื่อง วิธีการดังกล่าว ครูผู้สอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทบทวนเนื้อหาก่อนสอบ เพื่อลดระยะเวลาในการทำข้อสอบ และให้นักเรียนรู้วิธีจับใจความจากเนื้อเรื่องได้ดีขึ้น

3. การพัฒนาการอ่านแบบ Timed Reading สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการอ่านเพื่อเพิ่มความเร็วได้ด้วยหรือ Speed Reading เพื่อให้นักเรียนมีการกำหนดระยะเวลาตนเองได้ และศึกษาเทคนิคการอ่านบทความที่มีความยาวมากๆ เพื่อลดระยะเวลาในการอ่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการทำข้อสอบภาษาอังกฤษที่มีบทความยาวๆ

เอกสารอ้างอิง

- พรทิพย์ ธงไชย และสุมาลี พงศ์ติยะไพบุลย์. (2554). ผลของเทคนิค SQARA ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านจับใจความของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1. *วารสารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 4(1), 45-47.
- ฉัตริกา คำสิงห์. (2557). *การใช้แผนผังความคิด Mind mapping เพื่อบูรณาการทักษะการอ่านและเขียนและพัฒนาความพึงพอใจต่อวิชาภาษาอังกฤษของนักศึกษา*. (วิจัยการเรียนการสอน). วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคล้านนา.
- ฉวีวรรณ คูหาภินันท์. (2546). การอ่านและการสร้างความสามารถในการอ่าน. *วารสารสารสนเทศ*, 4(1), 1-16.
- López, C. (1993). Developing Reading Speed. *English Teaching Forum*, 31(1), 50-51.
- Atkins, A. (2010). Timed reading: Increasing reading speed and fluency. *JALT2009 Conference Proceedings*. 662-671.
- Spargo, E. (1989). *Timed Readings: Fifty 400-Word Passages with Questions for Building Reading Speed, Book 10* (3rd Edition). United States: McGraw-Hill.
- Shin, Sang, H. (2012). *Visual Reading and the Snowball of Understanding Kindle edition*. England: Cheese Cake & Linco Global.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้ที่คงทน และการสำรวจ
ความพึงพอใจ โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเพลง เรื่อง เขต
ภูมิอากาศเคิเปิน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/4 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
Development of academic achievement, enduring knowledge
and survey satisfaction by instructional management with songs
about Köppen climate classification of students in mattayom
suxsa 5/4 of Surasak Montree School

วรวัฏ สุกสathit

Woravut Suksathit

โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

Surasakmontree School

Corresponding author, E-Mail: bossanova243@outlook.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สาร
การเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคิเปิน โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง 2. เพื่อ
พัฒนาความรู้ที่คงทนของนักเรียนในการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขต
ภูมิอากาศเคิเปิน โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง 3. เพื่อสำรวจความพึงพอใจของ
นักเรียนต่อการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคิเปิน โดยใช้
เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่
5/4 จำนวน 19 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย เพลงเขตอากาศเคิเปิน แบบทดสอบ
บทเรียนเพิ่มเติม (ก่อน-หลัง) แบบบันทึกความรู้ที่คงทน แบบสอบถามความพึงพอใจ

ผลการวิจัยพบว่า 1. นักเรียนกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีพัฒนาการของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
สูงขึ้นทุกคนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 62.3 2. นักเรียนกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความรู้ที่คงทนเรื่องเขต
อากาศเคิเปินผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคนโดยส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับดี 3. นักเรียน
กลุ่มเป้าหมายมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้ที่คงทน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ บทเพลง

Abstract

The aim of this research were to development the academic achievement in social studies about Köppen climate classification by instructional management with songs and develop the enduring knowledge of students in social studies about Köppen climate classification by instructional management with songs and to study students' satisfaction in social studies about Köppen climate classification by instructional management with songs. The sample consisted of 19 students in mattayom sukka 5/4. The research instruments in this study was Köppen climate classification song, social studies pre-post test, the enduring knowledge record and satisfaction questionnaire

The result show that 1. All target students had an improvement in their academic achievement with average at 62.3%. 2. All target students have enduring knowledge about Köppen climate classification through all evaluation criteria with Most of them are in good level. 3. The target students had average satisfaction are at the highest level.

Key words: academic achievement, enduring knowledge, instructional management, songs

บทนำ

จากการได้เข้ามารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย ณ โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมได้มอบหมายให้ผู้วิจัยทำการจัดการเรียนรู้ในวิชาสังคมศึกษาพื้นฐาน 3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งตรงกับมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยในภาคเรียนที่ 1 เป็นส่วนเนื้อหาของสาระการเรียนรู้ภูมิศาสตร์

เมื่อได้เริ่มทำการสอนวิชาภูมิศาสตร์ในแต่ละห้องไปได้ระยะเวลาประมาณ 3 สัปดาห์ พบว่านักเรียนจำนวนมากในห้องเรียน 5/4 มีพื้นฐานความรู้เดิมเกี่ยวกับวิชาภูมิศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่ในระดับที่น่าเป็นกังวล อาทิเช่น นักเรียนจำนวนหนึ่งไม่สามารถแยกประเภทของแผนที่ ไม่สามารถระบุการใช้ประโยชน์ของเครื่องมือทางภูมิศาสตร์อย่างง่ายได้ รวมไปถึงไม่สามารถระบุตำแหน่งของทวีปต่างๆว่าอยู่บริเวณใดของแผนที่ ระบุตำแหน่งของประเทศสำคัญๆบนแผนที่ไม่ได้ แยกเขตอากาศอย่างง่ายตามทฤษฎีของเคิปเป็นไม่ได้ เป็นต้น จากปัญหาดังที่กล่าวมานี้ถือเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาสังคมศึกษาพื้นฐาน 3 เป็นอย่างมาก กล่าวคือ ในวิชานี้ซึ่งอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายดังนั้นมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดส่วนมากจะอยู่ในชั้นการนำไปใช้ วิเคราะห์ จนถึงขั้นคิดสร้างสรรค์ (ตามทฤษฎีของเบนจามิน บลูม) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนจะต้องมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนที่เบื้องต้นและลักษณะกายภาพของโลกเป็นพื้นฐานก่อน เพื่อที่จะช่วยให้สามารถทำการต่อยอดทางการเรียนรู้ให้บรรลุตามตัวชี้วัดและตอบสนองต่อมาตรฐานการเรียนรู้ได้ แต่เมื่อนักเรียนยังมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง จึงส่งผลให้การจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในขั้นที่สูงต่อไปจึงเป็นไปด้วยความยากลำบาก ใน

บางครั้งผู้สอนจำเป็นต้องทวนเนื้อหาและความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับภูมิศาสตร์ต่างๆให้นักเรียน ก็ส่งผลกระทบต่อเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้วางไว้ตามแผนการจัดการเรียนรู้

จากสภาพปัญหาที่ได้รายงานมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสร้างความรู้ที่คงทนเกี่ยวกับเรื่องเขตภูมิอากาศของเคปเป็น ในวิชาภูมิศาสตร์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนสามารถเรียนรู้ในวิชาสังคมศึกษาพื้นฐาน 3 ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น โดยวิธีการสร้างความรู้ที่คงทนให้เกิดขึ้นนั้นผมสนใจวิธีการเรียนด้วยบทเพลงที่นักเรียนคุ้นเคย เพราะการจดจำสาระความรู้ผ่านการร้องเพลงจะช่วยให้ นักเรียนเกิดความรู้ที่คงทนได้ อีกทั้งยังสร้างความสนุกสนานในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนไปในตัวอีกด้วย

คำถามวิจัย

1. หลังจากจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาฯ สาระการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลงนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอย่างไร
2. หลังจากจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาฯ สาระการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลงนักเรียนมีความรู้ที่คงทนมากน้อยเพียงใด
3. หลังจากจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาฯ สาระการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลงนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สาระการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง
2. เพื่อพัฒนาความรู้ที่คงทนของนักเรียนในการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สาระการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง
3. เพื่อสำรวจความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สาระการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สาระการเรียนรู้ ภูมิศาสตร์ดีขึ้น
2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/4 เกิดความรู้ที่คงทนเกี่ยวกับเขตภูมิอากาศติดตัวไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
3. ได้นวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ใหม่ในวิชาภูมิศาสตร์ที่นักเรียนมีความพึงพอใจและนำไปใช้ได้อย่างแพร่หลาย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น: เทคนิคการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเพลง (เพลง เขตอากาศเคปเป็น)

ตัวแปรตาม: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น
ความรู้ที่คงทน เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น
ความพึงพอใจต่อเทคนิคการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเพลงเขตอากาศเคปเป็น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะได้ดังนี้

ระยะแรก ผู้วิจัยทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เริ่มจากแต่งเพลงเขตอากาศเคปเป็นขึ้น ต่อจากนั้นจึงสร้างแบบทดสอบบทเรียนเพิ่มเติม แบบบันทึกความรู้ที่คงทน และแบบสำรวจความพึงพอใจ ในวิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง เมื่อสร้างเครื่องมือดังกล่าวเสร็จแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านได้ตรวจสอบและให้คำแนะนำ เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อแก้ไข ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเครื่องมือให้มีความเที่ยงและความเชื่อมั่นมากขึ้น

ระยะที่สอง ผู้วิจัยนำแบบทดสอบบทเรียนเพิ่มเติม (ก่อนเรียน) ให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายทำ จากนั้นทำการจัดการเรียนรู้เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น ด้วยเทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง แล้วให้นักเรียนทำแบบทดสอบบทเรียนเพิ่มเติม (หลังเรียน) และทำแบบสำรวจความพึงพอใจ

ระยะที่สาม หลังจากผ่านการเรียนรู้เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็นไปเป็นระยะเวลาประมาณ 2 เดือน ผู้วิจัยทำการทดสอบความรู้ที่คงทนของนักเรียนด้วยการสอบปากเปล่าแล้วบันทึกผลลงในแบบบันทึกความรู้ที่คงทน จากนั้นจึงนำผลการทดสอบจากบทเรียนเพิ่มเติมก่อนเรียนและหลังเรียน ผลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ และผลบันทึกการสอบปากเปล่า มาทำการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยในลำดับต่อไป

กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/4 จำนวน 19 คน จำแนกเป็นนักเรียนชาย จำนวน 7 คน นักเรียนหญิง จำนวน 12 คน เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เพลงเขตอากาศเคปเป็น
2. แบบทดสอบบทเรียนเพิ่มเติม (ก่อน-หลัง) วิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
3. แบบบันทึกความรู้ที่คงทน วิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
4. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขต ภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

เมื่อผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสร็จแล้วได้ให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ เกี่ยวข้องกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนครั้งนี้ได้ตรวจสอบเครื่องมือ เมื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแล้วให้ข้อควรปรับปรุงและคำแนะนำแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยได้นำมา พิจารณาปรับปรุง แก้ไขเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์และพร้อมนำไปเก็บข้อมูลในการวิจัยได้ โดยได้ค่า IOC 0.60-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามกำหนดการ โดยการเก็บรวบรวมแบบทดสอบบทเรียน เพิ่มเติมก่อนและหลังเรียน แบบบันทึกความรู้ที่คงทนบันทึกผลด้วยการสอบปากเปล่า และแบบ สัมภาษณ์ความพึงพอใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

วิเคราะห์ข้อมูลจากคะแนนการทำแบบทดสอบเพิ่มเติมของนักเรียนแต่ละคน โดยใช้สถิติ พื้นฐาน ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย โดยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการใช้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง โดยศึกษาพัฒนาการเป็นร้อยละของโอกาสที่จะพัฒนาได้ของ นักเรียนแต่ละคน

$$\text{ร้อยละของคะแนนพัฒนาการ} = \frac{\text{คะแนนหลังพัฒนา} - \text{คะแนนก่อนพัฒนา}}{\text{คะแนนเต็ม} - \text{คะแนนก่อนพัฒนา}} \times 100$$

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่คงทน

วิเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่คงทน เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็นของนักเรียนด้วยการนำคำตอบที่ ได้จากการสอบปากเปล่ามาเทียบกับเกณฑ์การประเมินแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์การประเมิน

ดีมาก	หมายถึง	นักเรียนแสดงทักษะหรือสมรรถนะสำคัญที่กำหนดได้อย่างเชี่ยวชาญ คล่องแคล่ว ตอบคำถามได้ทันทีและอธิบายคำตอบได้อย่างมีเหตุผล
ดี	หมายถึง	นักเรียนแสดงทักษะหรือสมรรถนะสำคัญที่กำหนดได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ตอบคำถามได้ทันที
ผ่าน	หมายถึง	นักเรียนแสดงทักษะหรือสมรรถนะสำคัญที่กำหนดได้
ไม่ผ่าน	หมายถึง	นักเรียนแสดงทักษะหรือสมรรถนะสำคัญที่กำหนดไม่ได้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ

วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีโดยการหาความถี่ ค่าเฉลี่ย และระดับของความคิดเห็น แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา สาระการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขต ภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง เปรียบเทียบระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

ตาราง 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา สาระการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขต ภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง เปรียบเทียบระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

เลขที่	คะแนน (คะแนนเต็ม 15)				
	ก่อน (Pre)	หลัง (Post)	คะแนนพัฒนา	F-pre	พัฒนาการร้อยละ
1	8	13	5	7	71.4
2	7	12	5	8	62.5
3	5	10	5	10	50
4	7	13	6	8	75
5	2	9	7	13	53.8
6	6	13	7	9	77.7
7	8	12	4	7	57.7
8	4	10	6	11	54.5
9	5	11	6	10	60
10	7	11	4	8	50
11	8	13	5	7	71.4
12	10	14	4	5	80
13	6	12	6	9	66.6
14	3	12	9	12	75
15	7	13	6	8	75
16	3	8	5	12	41.6
17	6	11	5	9	55.5
18	4	9	5	11	45.4
19	7	12	5	8	62.5
รวม	5.9	11.4	5.5	9.1	62.3

จากตาราง 1 แสดงว่านักเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ทำแบบฝึกหัดเพิ่มเติมก่อนเรียน นักเรียนมีคะแนนสอบก่อนเรียนเฉลี่ยอยู่ที่ 5.9 คะแนนจากคะแนนเต็ม 15 คะแนน มีคะแนนสอบหลังเรียน

เฉลี่ยอยู่ที่ 11.4 คะแนนจากคะแนนเต็ม 15 คะแนน เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนและหลังเรียนมาเปรียบเทียบกัน ปรากฏว่านักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีคะแนนพัฒนาการเฉลี่ยอยู่ที่ 5.5 คะแนน คิดเป็นค่าพัฒนาการเฉลี่ยร้อยละ 62.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความรู้ที่คงทนวิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่อง เขต ภูมิอากาศเคปเป็นโดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง ด้วยการนำคำตอบที่ได้จากการสอบปากเปล่ามาเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

ตาราง 2 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความรู้ที่คงทน วิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่อง เขต ภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง ด้วยการนำคำตอบที่ได้จากการสอบปากเปล่ามาเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

ข้อ	ทักษะพิสัย/สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน	ระดับ	จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
1.	ทักษะการสื่อสาร / ตอบคำถาม ใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม	ดีมาก	4	21.06
		ดี	8	42.10
		ผ่าน	7	36.84
		ไม่ผ่าน	0	0
รวม			19	100

จากตาราง 2 แสดงว่านักเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ตอบคำถามด้วยปากเปล่าเพื่อวัดความรู้ที่คงทน วิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่อง เขต ภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลงเมื่อนำมาเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่ตั้งขึ้นมีนักเรียนอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.06 ระดับดีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 ระดับผ่านจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

ตาราง 3 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

จากตาราง 3 แสดงว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาตอบแบบสอบถามความพึงพอใจจำนวนทั้งสิ้น 19 คน มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลงอยู่ในระดับมากที่สุด 10.9 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 ของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับ

มาก 7.1 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

การจัดการเรียนการเรียนรู้ผ่านบทเพลง		ระดับความพึงพอใจ					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	รวม
1. การใช้บทเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นเป็นสื่อการสอนทำให้นักเรียนเห็นภาพรวมของเขตภูมิอากาศโลกได้ชัดเจนยิ่งขึ้น	จำนวน (คน)	12	7	-	-	-	19
	ร้อยละ	63.2	36.8	-	-	-	100
2. การใช้บทเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นเป็นสื่อการสอนสามารถสรุปเนื้อหาเรื่องเขตภูมิอากาศโลกให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น	จำนวน (คน)	11	8	-	-	-	19
	ร้อยละ	57.9	42.1	-	-	-	100
3. การใช้บทเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นเป็นสื่อการสอนที่สามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนได้มากขึ้น	จำนวน (คน)	9	9	1	-	-	19
	ร้อยละ	47.4	47.4	5.2	-	-	100
4. การร้องเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นร่วมกันในชั้นเรียนทำให้นักเรียนกล้าแสดงออกมากขึ้น	จำนวน (คน)	7	8	4	-	-	19
	ร้อยละ	36.8	42.1	21.1	-	-	100
5. การร้องเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นช่วยให้เกิดสุนทรียภาพขณะเรียนรู้ในห้องเรียน	จำนวน (คน)	14	5	-	-	-	19
	ร้อยละ	73.7	26.3	-	-	-	100
6. การร้องเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่คงทน (ไม่ลืมเนื้อหาเมื่อเรียนจบแล้ว)	จำนวน (คน)	11	7	1	-	-	19
	ร้อยละ	57.9	36.9	5.2	-	-	100
7. ความรู้จากเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	จำนวน (คน)	9	8	2	-	-	19
	ร้อยละ	47.4	42.1	10.5	-	-	100
8. โดยภาพรวมการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลงในวิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น	จำนวน (คน)	14	5	-	-	-	19
	ร้อยละ	73.7	26.3	-	-	-	100
ค่าเฉลี่ย	จำนวน (คน)	10.9	7.1	1	-	-	19
	ร้อยละ	57.4	37.4	5.2	-	-	100

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้ที่คงทน และการสำรวจความพึงพอใจ โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเพลง เรื่อง เขตภูมิอากาศเคปเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/4 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา สารการเรณูภูมิศาสตร์ เรื่องเขต ภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลงเปรียบเทียบระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่านักเรียนกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีพัฒนาการของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นทุกคนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 62.3

2. ความรู้ที่คงทน จากผลการวิเคราะห์ความรู้ที่คงทนวิชาสังคมศึกษา สารการเรณูภูมิศาสตร์ เรื่องเขต ภูมิอากาศเคปเป็นโดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง ด้วยการนำคำตอบที่ได้จากการสอบปากเปล่ามาเทียบกับเกณฑ์การประเมิน พบว่านักเรียนกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความรู้ที่คงทนเรื่องเขตอากาศเคปเป็นโดยแสดงผ่านทักษะการสื่อสารพบว่านักเรียนกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน โดยส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับ ดี

3. ความพึงพอใจ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนวิชาสังคมศึกษา สารการเรณูภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี พบว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (ด้านการสื่อสาร) และความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาสังคมศึกษา สารการเรณูภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลงของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นในทุกมิติ ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยสนับสนุนหลายอย่างที่ช่วยให้การวิจัยเพื่อการพัฒนาครั้งนี้บรรลุผล โดยอภิปรายเป็นรายชื่อ ดังนี้

1. เพลงกล่อมเด็กเป็นสื่อการเรียนรู้ที่เข้าถึงง่าย ได้ใจความ เนื่องจากทำนองเพลงที่ใช้ในการแต่งเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นนั้นเป็นเพลงกล่อมเด็กของชาวฝรั่งเศสที่ชื่อว่า Ah! vous dirai-je, Maman ดังนั้นจังหวะดนตรีและทำนองของบทเพลงจึงฟังง่าย ระยะเวลาของเพลงไม่นานจนเกินกว่าสมาธิของเด็กจะรับรู้ได้ ทำให้เมื่อนำมาใช้เป็นสื่อการสอน จะสามารถช่วยให้เด็กเรียนรู้อ่านบทเรียนผ่านเพลงดังกล่าวได้ดี

2. ความรู้เดิมวิชาภาษาอังกฤษช่วยในการถ่ายโยงความรู้เดิมสู่การเรียนรู้ใหม่ ดังที่อภิปรายไว้ในข้างต้นว่า เพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นนั้นเป็นเพลงกล่อมเด็กของชาวฝรั่งเศสที่ชื่อว่า Ah! vous dirai-je, Maman ซึ่งในประเทศไทย เพลงดังกล่าวได้นำมาใช้เป็นเนื้อร้องเป็นเพลงสะกดตัวพยัญชนะภาษาอังกฤษที่นักเรียนและคนโดยทั่วไปร้องกันได้ติดปาก ดังนั้นเมื่อนำเพลงนี้มาเปลี่ยนเนื้อร้องให้เป็นเรื่องของเขตอากาศเคปเป็น นักเรียนก็สามารถเรียนรู้ได้ทันทีจากการถ่ายโยงความรู้เดิมเกี่ยวกับเพลง ABC ที่เคยร้องตอนเรียนชั้นอนุบาลหรือประถมศึกษา นำไปสู่การเรียนรู้เรื่องใหม่ได้โดยอาศัยประสบการณ์เดิมเข้ามาช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. บรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่คงทน การเรียนรู้ที่นักเรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับชั้นเรียนด้วยจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้นั้นมีชีวิตชีวา กล่าวคือ ช่วงวัยของผู้เรียนเป็นวัยแห่งความสนุกสนาน ตื่นเต้น และท้าทาย การเรียนรู้ที่สนุกสนานจะเป็น

ประสบการณ์ใหม่ที่นักเรียนได้เรียนรู้และช่วยให้เกิดเป็นการเรียนรู้ที่คงทนได้ ดังผลการวิจัยเกี่ยวกับผลดีของดนตรี ของคณะวิจัยจากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียกล่าวว่า ดนตรีมีผลต่อการจัดระเบียบทางความคิด ซึ่งคอมพิวเตอร์นั้นไม่ได้เตรียมตัวเด็กให้มีการวางแผน ในขณะที่สิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นอย่างมากในการเล่นดนตรี ดนตรีส่งผลให้ความสามารถในด้านต่างๆ ของเด็กได้ดีขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ทักษะการอ่าน ความเข้าใจ ตัวสะกด คณิตศาสตร์ ทักษะการฟัง การใช้สมองส่วนหน้า (เช่น ถ้อยคำพูด ความเข้าใจ ความชำนาญด้านตัวเลข) และทักษะด้านกล้ามเนื้อ

เอกสารอ้างอิง

- ทิตนา แคมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลจิตต์ เขาวีรติพงศ์. (2540). รูปแบบการสอน Group Investigation. *สารพัฒนาหลักสูตร*, 16(129), 65-69.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2538). *การประเมินผลการเรียน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์.
- Gymboree Newsletter. (2546). *เสียงเพลงพัฒนาสมอง*.

ภาคผนวก

เพลง ABC เขตอากาศเคปเป็น

คำร้อง: วรวิทย์ สุขสถิตย์

ทำนอง: เพลง Ah! vous dirai-je, Maman

เรียบเรียง: วรวิทย์ สุขสถิตย์ / นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 (58) โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

Intro: C /G/Am/G/ F/Em/Dm /GC

C G Am G F Em Dm G/C

เขตอากาศของคุณเคปเป็น ดูเพลิ่งๆแต่จำไม่ค่อยได้

F Em Dm C F Em Dm G/C

ไม่เป็นไร มาช่วยกัน ตั้งใจฟัง ตั้งใจให้ดี

C G Am G F Em Dm G/C

* A เขตร้อน ส่วน B แห้งแล้ง C อบอุ่น ส่วน D เขตหนาว

F Em Dm C F Em Dm C

E ขั้วโลก E ขั้วโลก ทั้ง 5 เขตจำไว้ให้ดี

C G Am G

A B C D E จำให้ดี

F Em Dm G/C

มี 5 เขต เคปเป็นบอกจำไว้ให้ดี (*)

แบบทดสอบบทเรียน (เพิ่มเติม)

กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

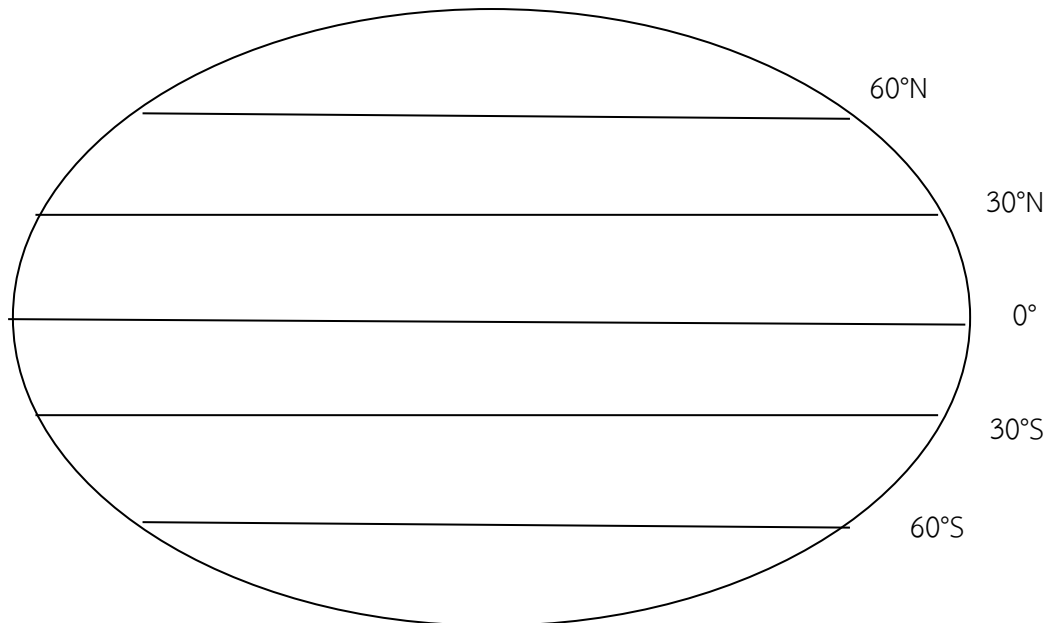
มัธยมศึกษาปีที่ 5

เรื่อง ปฏิสัมพันธ์เชิงภูมิศาสตร์

รหัสวิชา ส 32101

ชื่อ-นามสกุล.....ชั้น ม.5 /.....เลขที่.....

ตอนที่ 1 จงเติมตัวอักษรเขตอากาศของเคปเป็นลงในตำแหน่งละติจูดต่างๆให้ถูกต้อง (5 คะแนน)



ตอนที่ 2 จงเติมข้อความลงในช่องว่างให้ถูกต้อง (10 คะแนน)

เขตอากาศ A คือ.....
พืชพรรณธรรมชาติที่พบ.....

เขตอากาศ B คือ.....
พืชพรรณธรรมชาติที่พบ.....

เขตอากาศ C คือ.....
พืชพรรณธรรมชาติที่พบ.....

เขตอากาศ D คือ.....
พืชพรรณธรรมชาติที่พบ.....

เขตอากาศ E คือ.....
พืชพรรณธรรมชาติที่พบ.....



แบบบันทึกทักษะพิสัย (สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน)

วิชา สังคมศึกษา 3 รหัสวิชา ส32101
เรื่อง เขตภูมิอากาศโลก ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

สาระการเรียนรู้ ภูมิศาสตร์
โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

ชื่อ.....นามสกุล.....ชั้น.....เลขที่.....
วัน.....ที่.....เดือน.....ปี.....
เวลา.....น. สถานที่.....
ทักษะพิสัย / สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนที่ต้องการวัด.....
วิธีการวัด.....
คำถาม.....
.....
.....
คำตอบ.....
.....
.....

การประเมินผล

ข้อ	ทักษะพิสัย/สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน	ระดับ				หมายเหตุ
		ดีมาก	ดี	ผ่าน	ไม่ผ่าน	
1.						

ลงชื่อ.....
(วรวิทย์ สุขสถิตย์)
ครู

ลงชื่อ.....
(.....)
นักเรียน



แบบสอบถามความพึงพอใจ

เรื่อง ความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาสังคมศึกษาฯ สาระการเรียนรู้ภูมิศาสตร์
เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่
5 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

แบบสอบถามทั้งหมด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของนักเรียน เมื่ออ่าน
ข้อความแล้วโปรดกาเครื่องหมาย 3 ลงในช่องว่าง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของนักเรียน

เพศ ☐ ชาย

☐ หญิง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้
วิชาสังคมศึกษาฯ สาระการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น โดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่าน
บทเพลง ขอให้นักเรียนตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความพึงพอใจของนักเรียนมาก
ที่สุด

2. ให้นักเรียนทำเครื่องหมาย 3 ในช่องระดับความพึงพอใจของนักเรียนเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

3. ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ
ความพึงพอใจแต่ละช่วงคะแนนและความหมาย ดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มาก
ระดับ	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	น้อย
ระดับ	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การจัดการเรียนการเรียนรู้ผ่านบทเพลง	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การใช้บทเพลงABC เขตอากาศเคปเป็นเป็นสื่อการสอนทำให้นักเรียนเห็นภาพรวมของเขตภูมิอากาศโลกได้ชัดเจนยิ่งขึ้น					
2. การใช้บทเพลงABC เขตอากาศเคปเป็นเป็นสื่อการสอนสามารถสรุปเนื้อหาเรื่องเขตภูมิอากาศโลกให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น					
3. การใช้บทเพลงABC เขตอากาศเคปเป็นเป็นสื่อการสอนที่สามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนได้มากขึ้น					
4. การร้องเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นร่วมกันในชั้นเรียนทำให้นักเรียนกล้าแสดงออกมากขึ้น					
5. การร้องเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นช่วยให้เกิดสุนทรียภาพขณะเรียนรู้ในห้องเรียน					
6. การร้องเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่คงทน (ไม่ลืมเนื้อหาเมื่อเรียนจบไปแล้ว)					
7. ความรู้จากเพลง ABC เขตอากาศเคปเป็นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
8. โดยภาพรวมการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเพลงในวิชาสังคมศึกษาฯ สารการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ เรื่องเขตภูมิอากาศเคปเป็น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ความในใจที่อยากบอก

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ

วัตถุประสงค์

ด้วยสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มีนโยบายสนับสนุนการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยทางการศึกษา จิตวิทยา และผลงานวิชาการในรูปแบบวารสาร เพราะเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาทางหนึ่ง จึงได้จัดทำวารสารการวัดผลการศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยทางการศึกษา จิตวิทยา ทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ
2. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างครู นักศึกษา นักวัดผลการศึกษา และผู้สนใจทั่วไป
3. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
4. เพื่อสร้างเครือข่ายและพัฒนาองค์ความรู้เชิงวิชาการและเชิงประยุกต์ด้านการวัดผลการศึกษา สถิติ การวิจัยทางการศึกษา จิตวิทยา และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์ (ภาษาไทย/ ภาษาอังกฤษ)

1. บทความวิจัย (Research Article)
2. บทความวิชาการ (Academic Article)
3. บทความปริทัศน์ (Article Review)
4. บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)
5. บทวิจารณ์เชิงวิชาการ (Critique/ Discussion Paper)
6. กรณีศึกษา (Case Study)

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับ

1. พิมพ์ด้วยกระดาษ เอ 4 (พิมพ์หน้าเดียว) จำนวนไม่เกิน 15 หน้า (นับรวมบทคัดย่อ รูปภาพ ตาราง เอกสารอ้างอิง และภาคผนวก)
2. ส่วนประกอบของบทความวิจัย ประกอบด้วย บทคัดย่อ บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง ส่วนบทความวิชาการ ประกอบด้วย บทคัดย่อ บทนำ เนื้อหา สรุป และเอกสารอ้างอิง

หมายเหตุ: ทุกบทความต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ตีพิมพ์บทความเป็นภาษาต่างประเทศ ต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยด้วย

ข้อกำหนดการจัดพิมพ์ต้นฉบับบทความ

ผู้พิมพ์ต้องจัดพิมพ์บทความตามข้อกำหนดเพื่อให้มีรูปแบบการตีพิมพ์เป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน ดังนี้

1. การจัดเค้าโครงหน้ากระดาษ ขนาด เอ 4 จำนวนไม่เกิน 15 หน้า
2. กรอบของข้อความ ระยะขอบของหน้ากระดาษในแต่ละหน้ากำหนดดังนี้ จากขอบบน 1.0 นิ้ว ขอบล่าง 1.0 นิ้ว ขอบซ้าย 1.25 นิ้ว ขอบขวา 1.25 นิ้ว
3. ตัวอักษร ใช้แบบ TH SarabunPSK เหมือนกันตลอดทั้งบทความ
4. รายละเอียดต่างๆ ของบทความ กำหนดดังนี้
 - ชื่อเรื่อง (Title)
 - ชื่อเรื่องภาษาไทย กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - ชื่อผู้พิมพ์ (Author)
 - ชื่อผู้พิมพ์ลำดับที่ 1 ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา ชื่อหน่วยงานของผู้พิมพ์ และ E-Mail ที่ติดต่อได้ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
 - ชื่อผู้พิมพ์ลำดับถัดไป (ถ้ามี) กำหนดขีดซ้าย ขนาด 16 point ตัวหนา ชื่อหน่วยงานของผู้พิมพ์ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
 - บทคัดย่อ (Abstract)
 - หัวข้อ บทคัดย่อ และ Abstract กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - เนื้อความของบทคัดย่อภาษาไทยและบทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) บรรทัดแรกจัดย่อหน้า โดยเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวธรรมดา และบรรทัดถัดไปกำหนดขีดซ้าย ตัวธรรมดา
 - คำสำคัญ (Keyword) ระบุดังภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เลือกใช้คำที่เกี่ยวข้องกับบทความ อย่างน้อย 3 คำ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
 - การพิมพ์หัวข้อใหญ่และหัวข้อย่อย
 - หัวข้อใหญ่ กำหนดขีดซ้าย ขนาด 18 point ตัวหนา
 - หัวข้อย่อย จัดย่อหน้าเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวหนา
 - เนื้อความของแต่ละหัวข้อ บรรทัดแรกจัดย่อหน้าโดยเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวธรรมดา และบรรทัดถัดไปกำหนดขีดซ้าย
 - คำศัพท์ ใช้ศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสถาน
 - กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) กล่าวถึงเฉพาะการได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยเท่านั้น

o **ภาพและตารางประกอบ** กรณีมีภาพหรือตารางประกอบ กำหนดการจัดพิมพ์ดังนี้

- ภาพประกอบและตารางประกอบทั้งหมดที่นำมาอ้างต้องไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ผลงานของผู้อื่น
- ภาพประกอบจัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ และไม่ต้องตีกรอบภาพ
- ชื่อภาพประกอบจัดอยู่ใต้ภาพ ใช้คำว่า **ภาพที่** ต่อด้วยหมายเลขภาพและข้อความบรรยายภาพ กำหนดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
- ชื่อตารางประกอบจัดอยู่เหนือเส้นค้นบนสุดของตาราง ใช้คำว่า **ตาราง** ต่อด้วยหมายเลขตาราง และข้อความบรรยายตาราง กำหนดชิดขอบซ้ายของหน้ากระดาษ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา
- บอกแหล่งที่มาของภาพประกอบ ตารางประกอบที่นำมาอ้าง โดยพิมพ์ห่างจากชื่อภาพหรือเส้นค้นใต้ตาราง กำหนดเว้นระยะห่าง 1 บรรทัด บรรทัดแรกจัดย่อหน้าโดยเว้นระยะจากขอบซ้าย 0.5 นิ้ว ขนาด 16 point ตัวธรรมดา และบรรทัดถัดไปกำหนดชิดซ้าย

5. การพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

- 1) เอกสารอ้างอิงทุกลำดับที่ปรากฏอยู่ท้ายบทความต้องมีการอ้างอิงอยู่หรือกล่าวถึงในเนื้อหาของบทความ
- 2) จัดพิมพ์เรียงลำดับเอกสารอ้างอิงก่อนหลังตามตัวอักษร และยึดรูปแบบตามรูปแบบของ APA (American Psychology Association) กำหนดชิดขอบซ้ายของหน้ากระดาษ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา

ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

บทความวารสาร

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่). หน้า.

หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

การอ้างอิงจากอินเทอร์เน็ต

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต). ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. สืบค้นเมื่อ..... จาก Author, A. A., & Author, B. B. (Date of publication). Title of article. Title of journal, volume number. Retrieved month day, year, from <http://www.someaddress.com/full/url/>.



แบบฟอร์มการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ วารสารการวัดผลการศึกษา
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รับวันที่
ผู้รับ.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการวารสารการวัดผลการศึกษา

เรื่อง ขอตีพิมพ์บทความลงวารสารการวัดผลการศึกษา

1. ชื่อผู้ส่งบทความ (ภาษาไทย)
(ภาษาอังกฤษ)

2. ชื่อวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด ชื่อย่อ.....

3. ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี).....

4. สถานภาพผู้ส่งบทความ

4.1 () อาจารย์ () อื่นๆ ระบุ คณะ.....สถาบัน.....

4.2 () นักศึกษา ☐ ปริญญาเอก ☐ ปริญญาโท หลักสูตร.....

สาขา.....คณะ.....สถาบัน.....

โปรดระบุชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)

4.2.1 ชื่อ.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

4.2.2 ชื่อ.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

4.2.3 ชื่อ.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

5. ประเภทของบทความ () บทความวิจัย (Research article) () บทความวิชาการ (Review article)

() บทความปริทัศน์ () บทความเรื่องสั้น () บทแนะนำหนังสือ

6. ที่อยู่ผู้ส่งบทความ (ที่ติดต่อได้สะดวก).....

7. เบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อได้ โทรสาร.....e-mail.....

8. สิ่งที่ส่งมาด้วยเพื่อให้กรรมการพิจารณา

() ไฟล์ บทความวิจัย / บทความทางวิชาการ ใส่แผ่น CD-ROM และ

() แบบฟอร์มการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ และเอกสารพิมพ์ต้นฉบับ จำนวน 2 ชุด ส่งที่ กองบรรณาธิการวารสารการวัดผลการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กทม 10110

9. ต้นฉบับที่ส่งให้พิจารณาเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น และยินดีแก้ไขตามที่กองบรรณาธิการ เสนอแนะ

ผู้ส่งบทความ ลงชื่อ
(.....)

ส่วนของกองบรรณาธิการ

ผลการพิจารณาในเบื้องต้น

ดำเนินการส่งผู้ทรงคุณวุฒิ 1. 2.

ลงนาม

(อาจารย์ ดร.อังศรา ประเสริฐสิน)

ตำแหน่ง บรรณาธิการวารสารการวัดผลการศึกษา

วันที่



กองบรรณาธิการ วารสารการวัดผลการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ 0-2258-4121 หรือ 0-2649-5000 ต่อ 15363, 15035

โทรสาร 0-2262-1745

บทความวิชาการ

- 1 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายในองค์กร เพื่อการพัฒนาคนเชิงรุก
ณพัชร ศรีฤกษ์
- 16 ภาวะหมดไฟ : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการป้องกัน
นฤมล สุธีระวุฒิ

บทความวิจัย

- 26 คำนิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา
พนักงาน 3 เชนเนอร์
วารุณี ทองดี
- 44 การพัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู
นายนฤมล นุชใส
- 58 การพัฒนาทักษะการอ่านเนื้อเรื่องภาษาอังกฤษแบบ Timed Readings และการศึกษา
พฤติกรรม โดยใช้กราฟศึกษาพัฒนาการทักษะการอ่านด้วยการประเมินด้วยตนเอง
กรณีศึกษานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน
พิมพ์ฟ้า เลี่ยมพรธราษ
- 70 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้ที่คงทน และการสำรวจ ความพึงพอใจ
โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเพลง เรื่อง เขตภูมิอากาศเคปเป็น
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/4 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
วราวุฒิ สุนสทิติย์

-
- 85 คำแนะนำสำหรับผู้อ่านบทความ
- 86 ข้อกำหนดการจัดพิมพ์ต้นฉบับบทความ
- 88 แบบฟอร์มการส่งบทความ
-