

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร

Model of Causal Factors Influencing the Dedication to Learning Management
of Teachers Under the Primary Education Service Area Office in Bangkok

พัญญา เขียวบุญจันทร์^{1*}, สุระชัย ห้วยไผ่², และ ก้องเกียรติ รัตธรรม³

Phanya Khiewboonchan^{1*}, Surachai Huapai², and Kongkiat Raktum³

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

Faculty of Education, Rattana Bundit University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: phanya_k@rbac.ac.th¹

Received February 20, 2025; Revised May 3, 2025; Accepted May 30, 2025

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the confirmatory factor of the measurement model of latent variables of working life quality, motivation to organize learning, attitude toward the teaching profession, teacher spirituality, and dedication to learning management, and 2) to develop a causal factor model that influences the dedication to learning management of teachers. 3) to study the causal factors that influence the dedication to learning management of teachers. The sample comprised 360 civil servant teachers. They were selected using a multi-stage random sampling method. The instrument used for data collection was a questionnaire. Analysis of the data was performed using the mean, standard deviation, and structural equation modeling (SEM). The research results were found as follows: 1) The confirmatory factor of the model measuring latent variables of working life quality, motivation to organize learning, attitude toward the teaching profession, teacher spirituality, and dedication to learning management are in line with the empirical data. 2) The causal factor model that influences the dedication to learning management of civil servant teachers. The developed model is consistent with empirical data, and the variable that has a direct influence on the dedication to learning management of civil servant teachers is teacher spirituality. 3) The variable that direction influences the dedication of learning management of civil servant teachers is the spirit of being a teacher. The variable that indirectly influences is the motivation for learning management. The variables that directly and indirectly influence the

dedication to learning management of civil servant teachers are quality of life and attitude towards the teaching profession. All variables in the model can jointly explain 61% of the variance in the dedication to learning management among civil servant teachers.

Keywords: quality of working life; attitude towards teaching profession; motivation in organizing learning; teacher spirituality; dedication to learning management

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ เจตคติต่อวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู และความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ 2) พัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู และ 3) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ เจตคติต่อวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู และความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู คือ จิตวิญญาณความเป็นครู ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยตัวแปรทุกตัวในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูได้ร้อยละ 61

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; เจตคติต่อวิชาชีพครู; แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้; จิตวิญญาณความเป็นครู; ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตราที่ 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา และมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้ (1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการ

ปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใรู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถปรับบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (Wiyasing et al., 2024)

การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทำให้นักเรียนจะต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย สำหรับเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ผู้สอนจะต้องรู้ เข้าใจแนวคิดการจัดการเรียนรู้และผลที่เกิดกับผู้เรียนของกระบวนการเรียนรู้แต่ละประเภท แล้วจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อผู้เรียน เช่น กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งมีความแตกต่างกันตามวิธีการรับรู้ วิธีการนี้จะเป็นแนวทางในการคัดกรอง และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการเลือก การตัดสินใจ การเรียนรู้ เลือกกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหา ความถนัดของตนเอง และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมช่วยเหลือผู้เรียนในการใช้รูปแบบวิธีการเรียนรู้ตามความถนัด เพื่อให้เกิดศักยภาพในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความสนใจ มีความสุข สนุกกับการเรียน เกิดแรงจูงใจภายในให้อยากที่จะเรียนรู้มากขึ้น (Office of the Basic Education Commission, 2010) กระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-based Learning) เป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหา เป็นการใช้เทคนิคการสอนโดยเน้นการใช้กิจกรรมมากกว่าการมุ่งสร้างหรือผลิตสื่อที่มีคุณสมบัตินักเรียนด้านมิติเดียว ซึ่งต้องใช้เวลาและความพยายามสูงในการพัฒนาและเมื่อพัฒนาจนประสบผลสำเร็จแล้วยังไม่สามารถควบคุมให้ผู้เรียนเข้าเรียนบทเรียนได้ การเรียนโดยใช้กิจกรรมเป็นฐานเป็นการเรียนรู้ที่เน้นความสำคัญไปที่ผู้เรียน เรียนผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning) ซึ่งเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงมากในการส่งเสริมศักยภาพของบุคคล (Individual Potential) ที่จะพัฒนาไปได้ตลอดชีวิตผู้เรียนจะเรียนอย่างมีความสุข มีการพัฒนาไปด้วยความมั่นใจ และพึงพอใจ (Narin et al., 2018)

จากผลการปฏิรูปการศึกษาหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยประเมินจากคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566 พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีผลการทดสอบจำแนกตามรายวิชา คือ วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 64.24 คะแนน วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย 50.90 คะแนน วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 31.53 คะแนน และวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 42.26 คะแนน (National Institute of Educational Testing Service (Public Organization), 2023) การสอบวัดความรู้แก่นักเรียนมักถูกใช้ในการเปรียบเทียบระดับการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน ซึ่งผลการสอบของเด็กนักเรียนประเมินได้ว่าจะอยู่ในระดับปานกลาง และสาเหตุที่มีผลสอบของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง คือเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2551 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2553 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2562 ว่าด้วยความก้าวหน้าตามศักยภาพ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในสาขาอาชีพ ครูที่มีคุณสมบัติสามารถขอประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้ จะต้องทำตามมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่งวิทยฐานะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลต่อการทุ่มเทในการจัดการ

เรียนรู้ สอดคล้องกับ Wiyasing et al. (2024) ที่กล่าวว่า การทุ่มเทในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการที่องค์กรใดๆ จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจ ในการทำงาน ดังนั้น การสนับสนุนให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานจำเป็นต้องส่งเสริมพฤติกรรมทางบวก และสอดคล้องกับ Chetrakam (2024) ที่กล่าวว่า ครูแต่ก่อนนั้นมากด้วยความเมตตา ทำให้ครูเห็นแก่ศิษย์ยิ่งกว่าเห็นแก่ตน จึงมุ่งที่จะสั่งสอนและอบรมศิษย์ให้มีทั้งความดี และความรู้ สามารถเสียสละความสุข ความสะดวกสบายของตนเองได้ เพื่อประโยชน์ของศิษย์ครูของไทยจึงผูกมัดใจศิษย์ให้เคารพรักใคร่ได้มั่นคง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู จึงจำเป็นต้องศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้ข้าราชการครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ เจตคติต่อวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู และความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยศึกษา โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจัยเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974) แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ McClland (1961) ศึกษาดูใจต่อวิชาชีพครู ตามแนวคิดของ Maio and Haddock (2014), Feldman (1998), and Weiten (2012) ศึกษาดูจิตวิญญาณความเป็นครู ตามแนวคิดของ Chalakbang (2016) ส่วนความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ Schaufeli and Bakker (2003)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 37 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มทวารวดี กลุ่มรัตนโกสินทร์ และกลุ่มกรุงธนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 1,100 คน (Office of the Primary Education Area, Bangkok, 2024) และนำมากำหนดขนาดตัวอย่าง โดยพิจารณาจากจำนวนตัวแปร ตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) กล่าวว่าควรใช้ขนาด

ตัวอย่างที่มีสัดส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา สำหรับโมเดลการวิจัยในครั้งนี้ มีตัวแปรที่ใช้ศึกษาทั้งสิ้น 18 ตัวแปร จึงได้จำนวนหน่วยตัวอย่างทั้งสิ้น 360 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ งานวิจัยนี้ได้ศึกษาจากข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มทวารวดี กลุ่มรัตนโกสินทร์ และกลุ่มกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา ช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2568

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ต่อสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจรวมถึงการมีสภาพชีวิตที่สามารถอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข และทำงานให้บรรลุจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ Tansptawee (2017) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ การทำงานของข้าราชการครู ซึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม ในขณะที่ Kumsuk and Inrak (2023) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพและลักษณะของการทำงานหรือการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์การที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากลักษณะแนวทางความเป็นตัวบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนอง ความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันสามารถผสมผสาน การทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและ ยังทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้

แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ครูได้รับทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ทำให้ครูมีพลังกระตุ้น ซึ่งจะแสดงความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดกำลังใจ เกิดอารมณ์พึงพอใจ เกิดความทุ่มเทของจิตใจและเต็มใจในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการทั้งของตนและองค์กร โดยที่ Simpraditpan (2018) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากพื้นฐาน ของการรับรู้ ค่านิยม อารมณ์ความรู้สึกและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ พลังผลักดันที่กระตุ้นให้ มนุษย์มีความกระตือรือร้นหรือมีความคาดหวังและพยายามแสดงพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุในสิ่งที่คาดหวัง ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานใหม่ประสิทธิภาพขององค์กร และสำหรับ Charoenkul (2020) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีสภาวะแวดล้อมเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ เกียรติยศ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ยกตัวอย่าง เช่น สิ่งจูงใจทั่ว ๆ ไป ความตั้งใจทางสังคม การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานก้าวหน้าขึ้น เงื่อนไขของการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติต่ออาชีพครู

เจตคติมีความสำคัญต่องานและอาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ควรศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพครูของ ผู้ที่ประกอบอาชีพครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยที่ Boonputtikorn et al. (2018) กล่าวว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึกทางอารมณ์ ตลอดจน แนวโน้มของพฤติกรรมที่มีต่อวิชาชีพครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ องค์ประกอบของเจตคติ ในการวัดเจตคติ ต่อวิชาชีพครูตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านปัญญา 2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก 3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ในขณะที่ Petcharat (2017) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มที่ จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลากรองค์ประกอบกรงส่วน ท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางใดทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน คือ ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วยก็ได้ และสำหรับ Taiyanam (2022) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิด จากประสบการณ์และการเรียนรู้ของ บุคคลอันเป็นผลท าให้เกิดมีท่าทีหรือมีความคิด เห็นรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ชอบหรือไม่ ชอบ เห็นหรือไม่เห็นด้วย เจตคติมี 2 ประเภทคือ เจตคติทั่วไป เจตคติเฉพาะอย่าง

แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณความเป็นครู

จิตวิญญาณความเป็นครู คือ คุณลักษณะที่แสดงถึงพฤติกรรมที่เป็นประจักษ์ นำชื่นชม และเป็นที่ยอมรับใน การปฏิบัติหน้าที่ครู ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยคุณธรรม จริยธรรม และความปรารถนาดี มีความเข้าใจ ที่จะพัฒนาศิษย์ตามศักยภาพด้วยความจริงใจเสียสละอย่างมีความสุข โดยที่ Mahawong (2018) ได้กล่าวว่า จิตวิญญาณความเป็นครู คือ การเป็นครูด้วยใจรัก มีความเมตตาต่อศิษย์ มีความอดทน มีคุณธรรมจริยธรรม และ เป็นผู้ที่มีความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ในขณะที่ Chalakbang (2016) กล่าวว่า จิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะส่วนตัวและการมีคุณธรรมจริยธรรม เช่น การมีวิริยะอุตสาหะ มีความเมตตากรุณา ซื่อสัตย์ และมีเหตุผล 2) การตระหนักรู้และปฏิบัติตนบนวิถีความเป็นครู 3) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู 4) ความ เชี่ยวชาญในการสอน และ 5) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสำหรับ Kaewsuk (2020) กล่าวว่า จิตวิญญาณ ความเป็นครู หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีจิตสำนึกตามกรอบ คุณธรรมจริยธรรมในจิตใจ อันนำไปสู่การปฏิบัติ ตนตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดเป็นความภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น

แนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ คือความตั้งใจของบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด โดยที่ Wongmadthong (2020) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้เป็นความรู้สึกเชิงบวกในการทำงานของบุคคล ทำให้แสดงออกถึงการกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อ ความมุ่งมั่นพยายามหาแนวทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรค และสำหรับ Sitthichot (2017) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกและ พฤติกรรม ในลักษณะการทุ่มเทร่างกาย แรงใจ มีความมุ่งมั่น จดจ่อ กระตือรือร้น เสียสละเวลา และมีความ รับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ และเต็มความสามารถ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ สำเร็จลุล่วงอย่างมี ประสิทธิภาพ แม้จะพบอุปสรรคแค่ไหนก็จะไม่ย่อท้อโดยเด็ดขาด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จากโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 37 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มทวารวดี กลุ่มรัตนโกสินทร์ และกลุ่มกรุงธนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 1,100 คน และนำมากำหนดขนาดตัวอย่าง โดยพิจารณาจากจำนวนตัวแปรตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) กล่าวว่า ควรใช้ขนาดตัวอย่างที่มีสัดส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา สำหรับโมเดลการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษาทั้งสิ้น 18 ตัวแปร จึงได้จำนวนหน่วยตัวอย่างทั้งสิ้น 360 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิด แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ ส่วนที่ 4 เจตคติต่อวิชาชีพครู ส่วนที่ 5 จิตวิญญาณความเป็นครู และส่วนที่ 6 ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2-6 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย โดยหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำผลการพิจารณามาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.97 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือได้ Cronbach (1990)

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการขออนุญาตให้ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน โดยแจกแบบสอบถามตามกลุ่มโรงเรียนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้จำแนกไว้ ซึ่งมี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มทวารวดี กลุ่มรัตนโกสินทร์ และกลุ่มกรุงธนบุรี กลุ่มละ 8 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 24 โรงเรียน โดยเก็บแบบสอบถามในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2567 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567

5) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความเบ้ และค่าความโด่ง เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะการแจกแจงและการกระจายข้อมูล การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง และวิเคราะห์ความตรงของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

ผลการวิจัย

การศึกษา โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ เจตคติต่อวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู และความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Table 1 Confirmatory factor analysis results of the latent variable measurement model of Quality of working life

ตัวแปร (Variables)	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (Matrix factor loading)			สัมประสิทธิ์พหุการณ (Coefficient of determination) (R ²)
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life): QWL			
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)	t	
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)	0.50	0.04	14.09	0.43
สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Environmental Hygiene and Safety)	0.76	0.03	22.56	0.72
การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of the Ability of the Individual)	0.58	0.04	15.52	0.80
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Progress and Stability in the Job)	0.47	0.04	12.05	0.61

$\chi^2 = 0.00$, $df = 0.00$, $P = 1.000$, $RMSEA = .000$

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าตั้งแต่ .47 ถึง .76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่า R² มีค่าตั้งแต่ .43 ถึง .80 ค่า $\chi^2 = 0.00$, $df = 0$ และ $P = 1.00$ กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (MOL)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้

Table 2 Confirmatory factor analysis results of the latent variable measurement model of Motivation in organizing learning

ตัวแปร (Variables)	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (Matrix factor loading)			สัมประสิทธิ์ พยากรณ์ (Coefficient of determination) (R ²)
	แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (Motivation in organizing learning): MOL			
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (Standard error)	t	
แรงจูงใจในความสัมพันธ์ (Relative Motivation)	0.51	0.03	14.82	0.54
แรงจูงใจในเรื่องอำนาจ (Power Motivation)	0.54	0.03	16.73	0.67
แรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ (Achievement Motivation)	0.57	0.04	16.41	0.65
$\chi^2 = 0.00, df = 0.00, P = 1.000, RMSEA = .000$				

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (MOT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าตั้งแต่ .51 ถึง .57 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่า R² มีค่าตั้งแต่ .54 ถึง .67 ค่า $\chi^2 = 0.00, df = 0.00$ และ $P = 1.00$ กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงเจตคติต่อวิชาชีพครู

Table 3 Confirmatory factor analysis results of the latent variable measurement model of Attitude towards the teaching profession

ตัวแปร Variables	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (Matrix factor loading)			สัมประสิทธิ์ พยากรณ์ (Coefficient of determination) (R ²)
	เจตคติต่อวิชาชีพครู (Attitude towards the teaching profession): ATT			
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (Standard error)	t	
องค์ประกอบด้านปัญญาหรือความรู้ (Cognitive Component)	0.50	0.03	15.61	0.58
องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)	0.63	0.04	17.23	0.68
องค์ประกอบด้านพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral Component)	0.57	0.03	16.91	0.66
$\chi^2 = 0.00, df = 0.00, P = 1.000, RMSEA = .000$				

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าตั้งแต่ .50 ถึง .63 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่า R^2 มีค่าตั้งแต่ .58 ถึง .68 ค่า $\chi^2 = 0.00$, $df = 0$ และ $P = 1.00$ กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงจิตวิญญาณความเป็นครู (SPT)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงจิตวิญญาณความเป็นครู

Table 4 Confirmatory factor analysis results of the latent variable measurement model of teacher spirituality

ตัวแปร (Variables)	จิตวิญญาณความเป็นครู (Teacher spirituality)			สัมประสิทธิ์ พยากรณ์ (Coefficient of determination) (R^2)
	น้ำหนัก	ความคลาดเคลื่อน	t	
	องค์ประกอบ (Factor loading)	มาตรฐาน (Standard error)		
คุณลักษณะส่วนตัวและการมีคุณธรรมจริยธรรม (Personal characteristics and morality ethics)	0.47	0.04	13.11	0.41
ปฏิบัติตนบนวิถีความเป็นครู (Conduct on the path of being a teacher)	0.48	0.03	14.26	0.48
รักและศรัทธาในวิชาชีพครู (Love and faith in the teaching profession)	0.58	0.03	18.43	0.69
ความเชี่ยวชาญในการสอน (Teaching expertise)	0.51	0.03	16.12	0.65
การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous self-development)	0.44	0.04	12.81	0.49
$\chi^2 = 5.35$, $df = 0.00$, $P = 0.25327$, $RMSEA = .031$				

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงจิตวิญญาณความเป็นครู (SPT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าตั้งแต่ .44 ถึง .58 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่า R^2 มีค่าตั้งแต่ .41 ถึง .69 ค่า $\chi^2 = 5.35$, $df = 4$ และ $P = 0.25327$ กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (DLM)
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

Table 5 Confirmatory factor analysis results of the latent variable measurement model of Dedication to learning management

ตัวแปร (Variables)	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (Matrix factor loading)			สัมประสิทธิ์พหุคูณ (Coefficient of determination) (R ²)
	ความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (Dedication to learning management): DLM			
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)	t	
ความขยันขันแข็ง (Diligence)	0.51	0.04	12.23	0.39
ความทุ่มเทที่ศตม (Dedication)	0.63	0.04	16.63	0.69
ความจดจ่อใส่ใจ (Attention)	0.62	0.04	17.04	0.72

$\chi^2 = 0.00$, $df = 0.00$, $P = 1.000$, $RMSEA = .000$

จากตารางที่ 5 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (DLM) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าตั้งแต่ .51 ถึง .63 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่า R² มีค่าตั้งแต่ .39 ถึง .72 ค่า $\chi^2 = 0.00$, $df = 0$ และ $P = 1.00$ กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 6 และภาพที่ 1

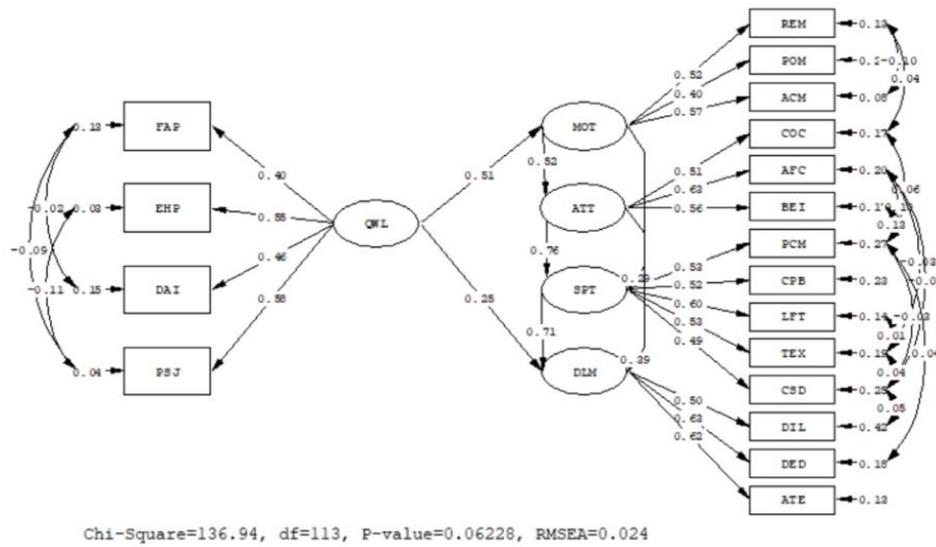
ตารางที่ 6 เกณฑ์วิเคราะห์การประเมินความสอดคล้องโมเดล

Table 6 Analytical criteria for evaluating model consistency

การประเมินความสอดคล้องโมเดล (Evaluating model consistency)	เกณฑ์ในการพิจารณา (Suggested criteria)	ค่าสถิติในโมเดล (Analysis results)	ผลการพิจารณา (Results)
χ^2	$P > 0.05$	$\chi^2 = 136.94$, $P = .062$, $df = 113$	ผ่านเกณฑ์ (Pass)
χ^2/df	< 2	.36	ผ่านเกณฑ์ (Pass)
GFI	$> .90$.96	ผ่านเกณฑ์ (Pass)
AGFI	$> .90$.94	ผ่านเกณฑ์ (Pass)
CFI	$> .90$	1.00	ผ่านเกณฑ์ (Pass)
RMR	$< .05$.02	ผ่านเกณฑ์ (Pass)
RMSEA	$< .05$.024	ผ่านเกณฑ์ (Pass)

ที่มา: Hair et al. (2010)

จากตารางที่ 6 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนี χ^2/df , GFI, AGFI, CFI RMR และ RMSEA ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

Figure 1 Model of Causal Factors Influencing the Dedication to learning Management of Teachers Under the Primary Education Service Area Office in the Bangkok

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ของการทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู

Table 7 Coefficient of total influence, direct influence and indirect influence of dedication in learning management of teachers

ตัวแปรตาม	แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (MOT)			เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT)			จิตวิญญาณความเป็นครู (SPT)			ทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (DLM)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
QWL	.51** (.068)		.51** (.068)	.15** (.024)	.15** (.024)		.27** (.024)	.27** (.024)		.60** (.024)	.35** (.024)	.25** (.041)
MOT				.52** (.063)		.52** (.063)	.53** (.038)	.24** (.038)	.29** (.038)	.41** (.042)	.41** (.042)	
ATT							.76** (.069)		.76** (.069)	.72** (.053)	.33** (.053)	.39** (0.041)
SPT										.71** (.056)		.71** (.056)
R ²	.53			.36			.58			.61		

$\chi^2=136.94$, $df = 113$, $\chi^2/df = .36$, $P = .0622$, $RMSEA = .024$, $CFI = 1.00$, $GFI = .96$, $AGFI = .94$, $RMR = .02$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (DLM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครู (SPT) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .71 ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .39 และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QLW) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .25 ตัวแปรที่มีผลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (DLM) ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QLW) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .35 และตัวแปรแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (MOT) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .41 ซึ่งตัวแปรทั้งสี่สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (COM) ได้ร้อยละ 61

อภิปรายผล

การศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (DLM) สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (MOT) เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) จิตวิญญาณความเป็นครู (SPT) และความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ (DLM) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจากโมเดลสมมติฐานที่สร้างขึ้นผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์และสกัดตัวแปรเพื่อนำมาสร้างโมเดลสมมติฐาน จึงทำให้โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sitthichot (2017) พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลุกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันแรงจูงใจในการ

จัดการเรียนรู้อิงกรอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ 2) แรงจูงใจในความสัมพันธ์ 3) แรงจูงใจในเรื่องอำนาจ โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันเจตคติต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญาหรือความรู้ 2) องค์ประกอบด้านความรู้ลึก 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมหรือการกระทำ โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อิงกรอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความขยันขันแข็ง 2) ความทุ่มเททุกทิศตน 3) ความจดจ่อใส่ใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chalokbang (2016) กล่าวว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัวและการมีคุณธรรมจริยธรรม รักและศรัทธาในวิชาชีพครู การตระหนักรู้และปฏิบัติตนบนวิถีความเป็นครู ความเชี่ยวชาญในการสอน และการพัฒนาตนเองด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. การศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อิงกรอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจากโมเดลสมมติฐานที่สร้างขึ้นผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์และสกัดตัวแปรเพื่อนำมาสร้างโมเดลสมมติฐาน จึงทำให้โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องตามแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงานเป็นมิติของความรูสึกทางบวกที่ช่วยเติมเต็มสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมีความต่อเนื่อง (Persistent) และแผ่ซ่าน (Pervasive) ทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective) และการรู้คิด (Cognitive) ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) 2) การอุทิศตน (Dedication) 3) การซึมซับ (Absorption) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wiyasing et al. (2024) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อิงกรอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อิงกรอบของข้าราชการครู คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อิงกรอบของข้าราชการครู คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อิงกรอบของข้าราชการครู คือ แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้อิงกรอบโดยกลุ่มตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อิงกรอบของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 58.10

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อิงกรอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (DLM) ประกอบด้วย

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อิงกรอบ (COM) โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .25 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .35 ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูเป็นแรงเสริมให้ข้าราชการครูในโรงเรียนเกิดความมั่นใจ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้อิงกรอบ และเกิดความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อิงกรอบโดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสภาพความรักของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่ความเหมาะสมเพียงพอและยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนให้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องตามกับแนวคิดของ Walton (1974) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและ

บรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prasatphinyo and Wongwatkasem (2024) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนการดำเนินงานและสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์อันดีกันภายในสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3.2 แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (MOT) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (DLM) โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้วยอิทธิพลเท่ากับ .41 ส่งผ่านเจตคติต่อวิชาชีพครู(ATT) และจิตวิญญาณความเป็นครู (SPT) ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ในหน้าที่เพื่อให้ถูกต้องและสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ เพื่อจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุ่มเทการจัดการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีความปรารถนาที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพของตนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongpimol (2023) กล่าวว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแรงกระตุ้นให้ครูนั้นแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (DLM) โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้วยอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .39 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .33 โดยอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านจิตวิญญาณความเป็นครู (SPT) เนื่องจากข้าราชการครูพิจารณาว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติควรค่าแก่การยกย่องและเห็นว่าอาชีพครูมีความสำคัญต่อการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียน มีคุณภาพและมีคุณค่าแก่สังคม จึงมีความภาคภูมิใจ ศรัทธาในอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wiyasing et al. (2024) ได้ศึกษา กล่าวว่า เจตคติต่ออาชีพครู คือ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธาหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพครู เจตคตินับเป็นสิ่งที่วัดถึงพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี เจตคติเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรม เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ถึงการแสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

3.4 จิตวิญญาณความเป็นครู (SPT) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู (DLM) โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้วยอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .71 เนื่องจากข้าราชการครูพิจารณาว่า คุณลักษณะที่แสดงถึงพฤติกรรมที่เป็นประจักษ์ น่าชื่นชม และเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยคุณธรรม จริยธรรม และความปรารถนาดี มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการใหม่ ๆ มีความกล้าและมุ่งมั่นในการกระทำการต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู ดำรงเกียรติแก่ผู้ร่วมวิชาชีพครู เต็มใจอุทิศเวลา ปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนด้วยความเสมอภาค สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewsuk (2020) กล่าวว่า จิตวิญญาณความเป็นครู เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีจิตสำนึกตามกรอบคุณธรรม

จริยธรรมในจิตใจ อันนำไปสู่การปฏิบัติตนตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบและก่อให้เกิดเป็นความภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Nosu and Wisalaporn (2018) กล่าวว่า องค์ประกอบของจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง มีความเมตตาในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ วิริยะ ความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ความดี ความรัก ศรัทธาในวิชาชีพ การปฏิบัติการสอน

สรุปผล

การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ได้ผลว่าโมเดลกรอบแนวคิดการวิจัยที่มีตัวแปรแฝงในโมเดล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ (Motivation in organizing learning) เจตคติต่อวิชาชีพครู (Attitude toward Teaching Profession) และจิตวิญญาณความเป็นครู (teacher spirituality) มีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์ โดยที่จิตวิญญาณความเป็นครู และเจตคติต่อวิชาชีพครู มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้มากที่สุดคือ จิตวิญญาณความเป็นครู (SPT) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้การส่งเสริมสนับสนุนครู ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู เพราะวิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความสำคัญและเป็นกลไกหลักในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ประเทศชาติ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องใช้องค์ความรู้ในสาขาวิชาเฉพาะและวิชาชีพครู จึงจะสามารถส่งมอบบรมคิษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข รวมทั้งสร้างเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

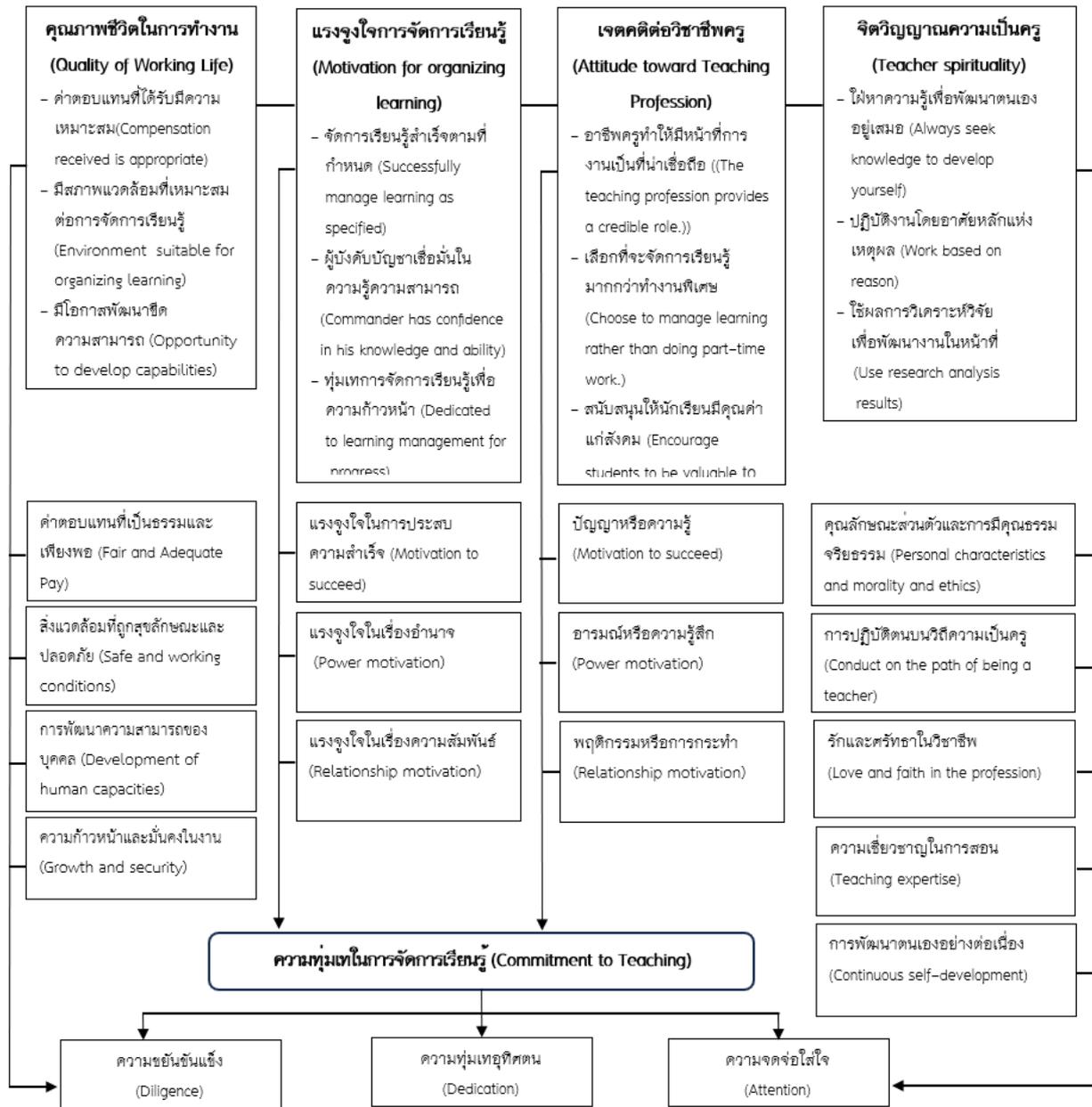
2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เป็นสาเหตุของความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของครู เช่น บรรยากาศของโรงเรียน เป็นต้น เพื่อเกิดประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการหาแนวทางพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมากขึ้น

2.1 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูในสังกัดอื่น เช่น สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้ผลการศึกษาคลอบคลุมประชากรมากขึ้น

2.3 ควรเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ทราบคุณลักษณะของตัวแปรได้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ผลจากการวิจัยสามารถนำประเด็นมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

Figure 2 Causal factors influencing commitment to learning management

จากภาพที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ เจตคติต่อวิชาชีพครู และจิตวิญญาณความเป็นครู

References

- Boonputtikorn, C., Chadcham, S., & Pradujprom, P. (2018). Development of an attitude scale for teaching profession based on multidimensional item response model: multidimensional computerized adaptive testing. *Academic Journal, Suvarnabhumi Institute of Technology*, 2(1), 187–204. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/view/194385/136920>
- Chalakbang, W. (2016). The spirituality of teachers: a key characteristic of professional teachers. *Nakhon Phanom University Journal*, 6(2), 123–127. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuj/article/view/65307/53417>
- Charoenkul, W. (2020). *Teacher's job motivation of Banyangsoong school*[Master's thesis, Silpakorn University].
- Chetrakarn, S. (2024). *Teachers who instill knowledge and virtue*. <https://www.oknation.net/post/detail>
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins Publishers.
- Feldman, R. S. (1998). *Social psychology* (2nd ed.). Prentice–Hall.
- Hair, Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: a global perspective* (7th ed.). Pearson Education.
- Kaewsuk, A. (2020). *A factor analysis of student teacher's spirit of faculty of education in Burapha University*[Master's thesis, Burapha University].
- Kumsuk, D., & Inrak, S. (2023). Quality of work life of government teachers and educational personnel in Anubanbangkruey (Watsriprawat) school. *Journal of Educational Administration, Silpakorn University*, 13(1), 53–68. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/255519>
- Mahawong, P. (2018). *The development of the teacher spirituality learning model for teacher students at Rajabhat University*[Doctoral dissertation, Srinakharinwirot University].
- Maio, G., & Haddock, G. (2014). *The psychology of attitudes and attitude change*. Sage Publications.
- McClland, D.C. (1961). *The Achievement Society*. Prentice–Hall.
- Narin, R., Jaiman, P., & Ketchart, S. (2018). The development of the learning management model of flipped classroom by using activity–based learning to enhance student engagement in the upper secondary school. *Journal of Education Thaksin University*, 19(1), 57–70. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/eduthu/article/view/186399>

- National Institute of Educational Testing Service (Public Organization). (2023). *Summary of O-NET test results for Grade 6 Academic year 2023*. <https://www.niets.or.th/th/content/view/26058>
- Nosu, K., & Wisalaporn, S. (2018). Factors and indicators of teachers' spirit of the primary education area office in the upper-northern provinces. *Kasalongkham Research Journal, Chiang Rai Rajabhat University*, 8(1), 53-65. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ksk/article/view/126100>
- Office of the Basic Education Commission. (2010). *National Education Act B.E. 2542 and amendments (No. 3) B.E. 2553*. Office of the Prime Minister.
- Office of the Primary Education Area, Bangkok. (2024). *Information*. <https://www.bkkp.go.th/web/>
- Petcharat, R. (2017). *The attitude towards work, needs for training and achievement motivation factors affecting work performance of local administration organization personnel in the three southern border provinces*[Master's thesis, Sukhothai Thammathirat Open University].
- Prasatphinyo, P., & Wongwatkasem, W. (2024). A study of the quality of working life of teachers Saha Prasat Choeng Phanom campus under the Surin secondary educational service area office. *Journal of Mahayana Voice*, 10(1), 65-74. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/nsc/article/view/3636/2395>
- Schaufeli, B.W., & Bakker, B. (2003). *Utrecht work engagement scale*. Utrecht University Press.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Simpraditpan, S. (2018). *A study of motivation in working of teachers in school under Suratthani educational service area office 1*[Master's thesis, Suratthani Rajabhat University].
- Sitthichot, C. (2017). *Development of a causal model influenced learning management commitment of secondary education teachers under the office of basic education commission in the north eastern part of Thailand*[Master's thesis, Mahasarakham University].
- Taiyanam, T. (2022). *Causal factors influencing scientific attitude of the junior high school student under the Phetchabun secondary educational service area office*[Master's thesis, Naresuan University].

- Tansptawee, T. (2017). *Quality of working life of government teachers and educational personnel in Anubanbangkruay (Watsriprawat) school*[Master's thesis, Silpakorn University].
- Thongpimol, A. (2023). Motivation operation of teacher under the secondary educational service area office Phra Nakhon Si Ayutthaya. *BTU-DEEP Journal Bangkokthonburi University*, 3(1), 339-351.
- Walton, R.E. (1974). Improving the quality of working life. *Harvard Business Review*, 52(12), 25-30.
- Weiten, W. (2012). *Psychology: themes and variations* (9th ed.). Cengage Learning.
- Wiyasing, J., Keram, P., Puchai, W., & Homjan, S. (2024). Causal factors influencing teachers' learning management commitment under the office of Surin primary education service area 3. *Journal of Teacher Professional Development*, 5(1), 124-139. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/251739/170470>
- Wongmadthong, P. (2020). *The impact of transformational leadership on work passion: a case study of Songkhla hospital*[Master's thesis, Songkla University].