

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู

พิเชษฐ พุ่มแจ่ม

โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา จังหวัดชลบุรี

สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และ พูลพงศ์ สุขสว่าง

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรแฝงในโมเดลประกอบด้วย ความเครียดจากภาระงาน ความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน และความพึงพอใจในงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 450 คน วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80

ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูตามสมมติฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 7.93 ค่า df เท่ากับ 23 ค่า p เท่ากับ 1.00 ดัชนี GFI เท่ากับ 1.00 ดัชนี AGFI เท่ากับ 1.00 ดัชนี CFI เท่ากับ 1.00 ค่า SRMR เท่ากับ .00 ค่า RMSEA เท่ากับ .00 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของครูได้ร้อยละ 51 ความเครียดจากภาระงานและความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของครู การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอนและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู แปรความเครียดจากภาระงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของครูโดยส่งผ่านการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน และความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของครูโดยส่งผ่านการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูสามารถลดผลกระทบด้านลบจากความเครียดในการปฏิบัติงานของครู และทำให้ความพึงพอใจในงานของครูเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: ความเครียดจากภาระงาน, ความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน, การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน, การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน, ความพึงพอใจในงานของครู

A Causal Relationship Model of Stress on Work and Collective Efficacy Affecting Teacher Job Satisfaction

Pichet Poomjang

Assumption College Sriracha, Chon Buri, Thailand

Supim Sripunvoraskul and Poonpong Suksawang

College of Research Methodology and Cognitive Science, Burapha University, Thailand

Abstract

The purpose of this research was to develop and validate a causal relationship model of teacher work stress and teacher collective efficacy as it affected teacher job satisfaction. The research model consisted of five latent variables: teacher stress from workloads, teacher stress from student behavior, teacher collective efficacy for instruction, teacher collective efficacy for student discipline, and teacher job satisfaction. A sample of 450 teachers from both primary and secondary schools in Chonburi participated in the study during the 2012 academic year. Data were analyzed by using SPSS and LISREL 8.80.

The results indicated that the hypothetical model was consistent with empirical data. Goodness of fit statistics were: chi-square test=3.79, $df=23$, $p=1.00$, GFI=1.00, AGFI=1.00, CFI=1.00, SRMR=.00, and RMSEA=.00. The variables in the model accounted for 51% of the total variance of teacher job satisfaction. Variables which had a statistically significant negative direct effect on the teacher job satisfaction were: teacher stress from workloads, and teacher stress from student behavior. Variables which had a statistically significant positive direct effect on teacher job satisfaction were: teacher collective efficacy for instruction, and teacher collective efficacy for student discipline. The variable which had a statistically significant negative indirect effect on the teacher job satisfaction, affecting through teacher collective efficacy for instruction, was teacher stress from workloads. Finally, the variable which had a statistically significant negative indirect effect on the teacher job satisfaction, affecting through the teacher collective efficacy for students discipline, was teacher stress from student behavior. It was found that teacher collective efficacy could reduce negative effect from teacher stress on work and then increase teacher job satisfaction.

Keywords: teacher stress from workload, teacher stress from student behavior, teacher collective efficacy for instruction, teacher collective efficacy for student discipline, teacher job satisfaction

ความนำ

ครูนอกจากจะมีบทบาทและหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ มีระเบียบวินัย และเป็นคนดีของสังคมแล้ว ครูยังได้รับการคาดหวังจากสังคมอีกหลายประการ เช่น เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน เป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับอาชีพครู มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและบุคคลอื่นในชุมชน เป็นต้น จึงทำให้ครูต้องปรับตนเองตามความคาดหวังของสังคมและตามกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ทำให้ครูต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นในการทำหลักสูตรของโรงเรียน การทำแผนการสอน และเปลี่ยนแปลงการวัดและประเมินผลของนักเรียน นอกจากนี้การประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับการทำงานในรูปแบบใหม่เพื่อให้ผ่านการตรวจประเมินมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรับผิดชอบต่องานสูงขึ้น และได้รับความคาดหวังในผลงานมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม (ทศพล บุญธรรม, 2547) นอกจากนี้ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นและความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทของครูแล้ว ครูยังต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของนโยบายด้านการศึกษา ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การต้องเร่งพัฒนาตนเอง และต้องปฏิบัติตามความต้องการของผู้ปกครองของนักเรียน ปัจจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวมานี้ ได้สร้างแรงกดดันในการปฏิบัติงานให้กับครู ส่งผลให้ครูมีความเสี่ยงต่อภาวะความเครียดมากยิ่งขึ้น จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่ครูเป็นหนึ่งในอาชีพที่มีความเครียดสูงมาก (Johnson et al., 2005 cited in Brackett et al., 2010) Suterland and Cooper (1991 cited in Travers & Cooper, 1996) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและพบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงส่งผลเสียต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมการทำงาน สอดคล้องกับ Jepson and Forrest (2006) ที่กล่าวว่าความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของครู การตัดสินใจ สุขภาพกาย สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของครูโดยรวม

ความพึงพอใจในงาน (teacher job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางบวกของครูที่มีต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน พอใจกับงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นทุ่มเทอุทิศแรงกายแรงใจให้กับงาน เพื่อให้งานที่ทำได้ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานในทุกอาชีพ หลายสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น จิตวิทยาการศึกษา สังคมศึกษา และการจัดการองค์การ ต่างให้ความสนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษามีความสอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายสุขภาพและความสุขของบุคคลได้อย่างชัดเจน (Diaz-Serrano & Cabral Vieira, 2005) Caprara (2003) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของครูเป็นความรู้สึกหรือเจตคติในทางบวกของครู ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความสุขและมีความพอใจในงานที่ทำ งานวิจัยของ Caprara เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานของครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และระบุด้วยว่าทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) และการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู (Teacher Collective Efficacy: TCE) ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของครูในด้านบวกอีกด้วย

แม้ว่าครูจำนวนมากต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมของนักเรียน และความกดดันจากการปฏิบัติงานที่มีปริมาณมาก (Manthei et al., 1996 cited in Goker, 2012) อย่างไรก็ตาม ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูอาจลดลงได้ด้วยการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บริหารโรงเรียน และจากการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู ในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม และได้ตัดสินใจความสามารถของกลุ่มหรือคณะครูในโรงเรียนว่า สามารถทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ประสบผลสำเร็จในระดับที่ต้องการ (Bandura, 1997) การรับรู้ความสามารถของกลุ่มเกิดจากการได้รับข้อมูล 4 แหล่ง คือ ประสบการณ์ที่เป็นความสำเร็จ (mastery experiences) การได้สังเกตตัวแบบ (vicarious experience) การชักนำทางสังคม (social persuasion) และการกระตุ้นทางอารมณ์ (emotional arousal) ครูได้รับข้อมูลเหล่านี้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณะครูภายในกลุ่ม (Goddard & Goddard, 2001) โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ครูทำงานร่วมกันเป็นระบบสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณะครู ผู้บริหาร และนักเรียน

ผลการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและบรรยากาศทางด้านวิชาการ (Bandura, 1993; Klassen et al., 2008) โรงเรียนที่ครูมีการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูในระดับสูงแสดงให้เห็นความอดทน และความยืดหยุ่นของครู เมื่อต้องเผชิญกับพฤติกรรมของนักเรียนที่ไม่สนใจการเรียน พยายามที่จะปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน มีการสอนพิเศษสำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ ออกแบบการสอนเพื่อเร่งแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น เอาใจใส่จัดการกับพฤติกรรมของนักเรียน เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทำให้ครูใช้เวลาอันน้อยลงในการปรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน และใช้เวลามากขึ้นเพื่อจัดการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูในโรงเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูในระดับสูงจะส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกของความรับผิดชอบร่วมกัน การดำเนินงานของโรงเรียนตั้งอยู่บนพื้นฐานด้านวิชาการ ครูผู้สอนจะกำหนดมาตรฐานที่ท้าทายสำหรับนักเรียน สอนนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ ครูมีความเชื่อว่านักเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายของการศึกษาในระดับสูงได้ มีความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และไม่ยอมรับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับต่ำว่ามีสาเหตุมาจากสภาพทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำ การขาดความสามารถของนักเรียนหรือภูมิหลังของครอบครัว โดยครูจะพยายามหาวิธีการเพื่อทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นอยู่เสมอ (Bandura, 1997 cited in Tschannen-Moran & Barr, 2004)

จากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานของครู การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู และความพึงพอใจในงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลหลักฐานที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู โดยคาดว่าผลการศึกษานี้จะช่วยให้คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่อาจช่วยป้องกัน หรือลดผลกระทบด้านลบจากความเครียดในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนต่อไป

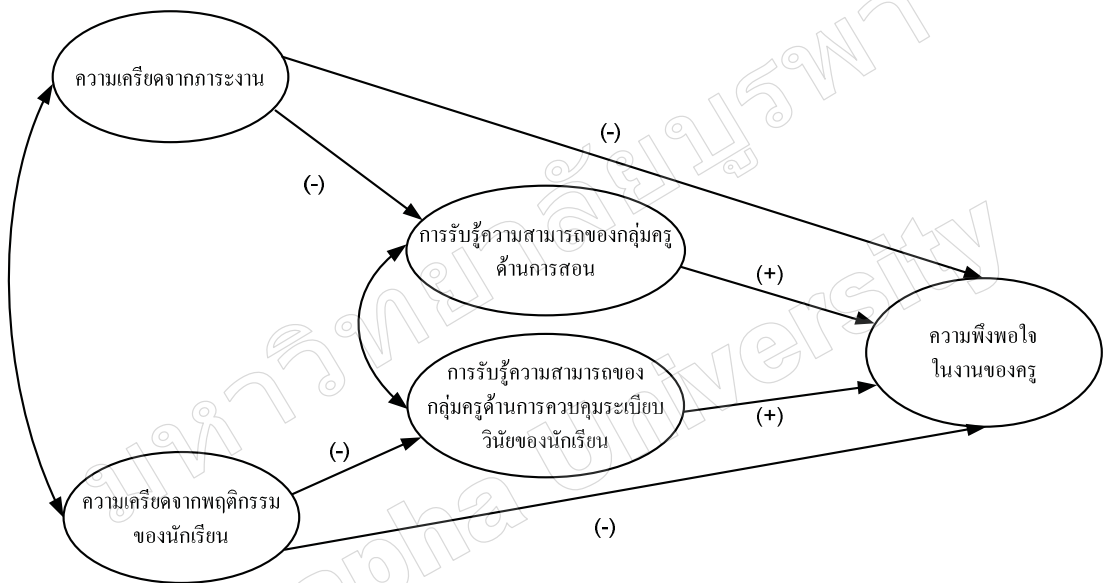
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของครู และการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Theory) ของ Bandura (1997) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและกลุ่มมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความคิด การสร้างแรงจูงใจในตนเอง การกระทำ การดำรงชีวิต การปฏิบัติงาน และระบบความเชื่อในผลลัพธ์ของกลุ่มส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมที่มีลักษณะกระตือรือร้น หรือท้าทายต่อระบบสังคมของโรงเรียน และทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นการบำบัดความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (safety needs) ความต้องการทางสังคม

(social needs) ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง (esteem needs) และความต้องการความสำเร็จขั้นสูง (self - actualization) (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ดาลัด กุศลผลบุญ, 2547) ซึ่งทฤษฎีของมาสโลว์มีหลักการว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจขึ้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของทั้งสองทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของครู (Klassen, 2010; Goker, 2012) ที่พบว่าความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครู มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู

สมมติฐานในการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ตัวแปรความเครียดจากภาระงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน
3. ตัวแปรความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน
4. ตัวแปรความเครียดจากภาระงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน
5. ตัวแปรความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน

6. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู

7. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2555 ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดตั้งแต่ขนาดกลางขึ้นไปจำนวน 103 โรงเรียน มีครูจำนวน 5,627 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 560 คน จาก 16 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ส่วนตอนที่ 2, 3 และ 4 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอนเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความเครียดในการปฏิบัติงานของครู ดัดแปลงจากแบบวัดความเครียดในการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นโดย Boyle และคณะ (1995) และสร้างเพิ่มเติม มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .97 ประกอบด้วย 1) ความเครียดจากภาระงาน (SW) ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านความกดดันจากการปฏิบัติงานที่มีเวลาจำกัด ด้านการรับผิดชอบงานเพิ่ม และด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน (SB) ได้แก่ ด้านห้องเรียนที่ขาดความพร้อมในการเรียน ด้านพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน และด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน

ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู ดัดแปลงจากแบบวัดการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูของ Goddard and Hoy (2003) และของ Tschannen-Moran and Barr (2004) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 ประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน (TCEI) ได้แก่ ความรู้และทักษะในการสอนของคณะครูในโรงเรียน ความคาดหวังของคณะครูในโรงเรียน และความมุ่งมั่นในการสอนของคณะครูในโรงเรียน 2) การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน (TCED) ได้แก่ ความเข้าใจเรื่องระเบียบวินัยของคณะครูในโรงเรียน ทักษะการจัดการพฤติกรรมนักเรียนของคณะครูในโรงเรียน และความตั้งใจควบคุมระเบียบวินัยนักเรียนของคณะครูในโรงเรียน

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในงานของครู (SAT) ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) และแนวคิดที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .97 ประกอบด้วย ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง ด้านความต้องการความสำเร็จขั้นสูง และด้านความรู้สึกรักของครูที่มีต่องาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

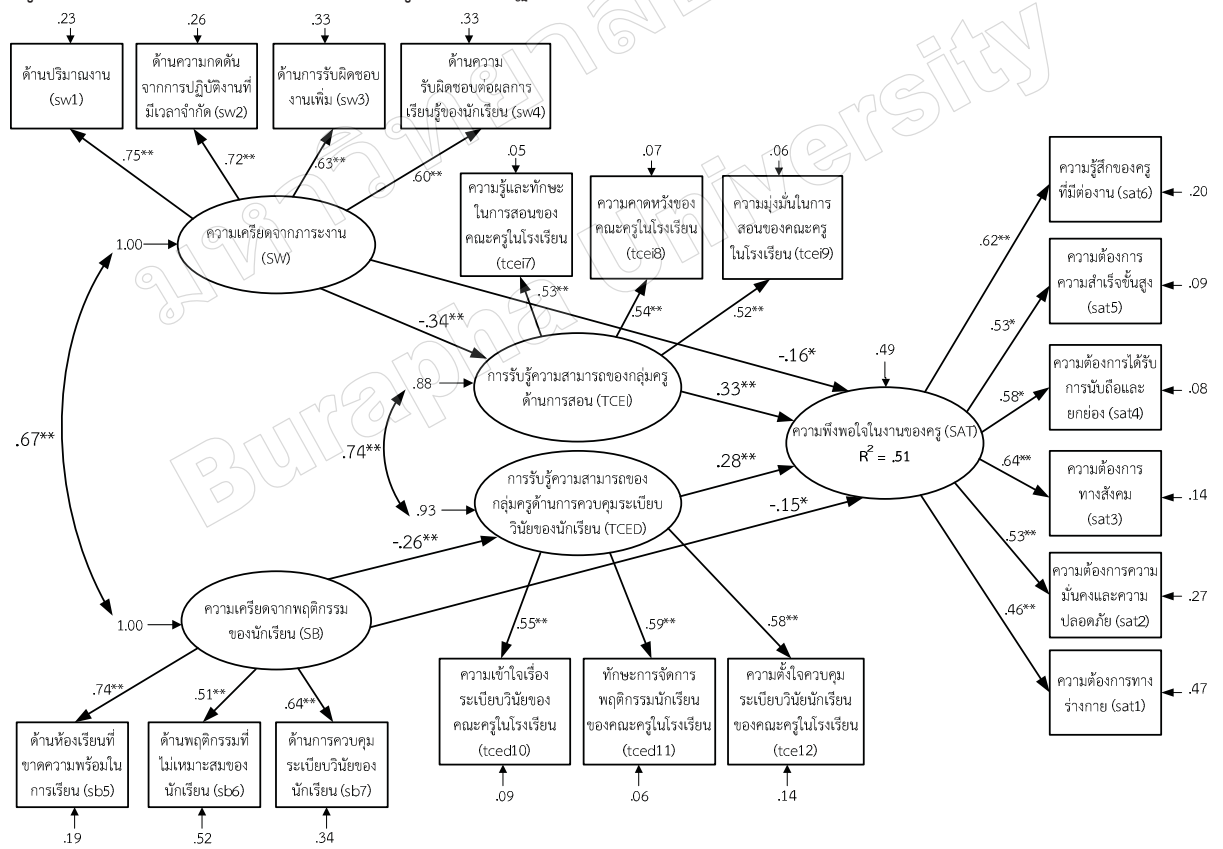
ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกรกฎาคม 2555 โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 560 ฉบับ ไปยังโรงเรียน จำนวน 16 โรงเรียนที่มีกลุ่มตัวอย่างอยู่ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 450 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 80.35 ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปร วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ สำหรับนำไปเป็นข้อมูลในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อไป

ผลการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูตามสมมติฐาน ดังแสดงในภาพที่ 2



*p < .05 **p < .01

$\chi^2 = 7.93$, $df = 23$, P-value = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = .98, CFI = 1.00, RMSEA = .00, SRMR = .02

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลตามสมมติฐาน

| ตัวแปรผล | TCEI | | | TCED | | | SAT | | |
|----------------------|-----------------|------|-----------------|-----------------|----|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE |
| ตัวแปรสาเหตุ | | | | | | | | | |
| SW | -.34** (.06) | - | -.34** (.06) | - | - | - | -.28** (.07) | -.12* (.04) | -.16* (.08) |
| SB | - | - | - | -.26** (.05) | - | - | -.22** (.07) | -.07* (.03) | -.15* (.07) |
| TCEI | - | - | - | - | - | -.26** (.05) | .33** (.10) | - | .33** (.10) |
| TCED | - | - | - | - | - | - | .28** (.09) | - | .28** (.09) |
| สมการโครงสร้างตัวแปร | SAT | TCEI | TCED | | | | | | |
| R-square | .51 | .12 | .07 | | | | | | |

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

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานดัง ภาพที่ 2 และ ตารางที่ 1 ปรากฏว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าสถิติและดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 7.93, df = 23, p = 1.00$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .02 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรตามคือ ตัวแปรความพึงพอใจในงานของครู (SAT) มีค่าเท่ากับ .51 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงานของครูได้ร้อยละ 51

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลที่พัฒนาขึ้นพบว่า ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในงานของครูมากที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน (TCEI) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน (TCED) และความเครียดจากภาระงาน (SW) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรความพึงพอใจในงานของครูน้อยที่สุดคือ ความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน (SB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .33, .28, -.28 และ -.22 ตามลำดับ สำหรับการพิจารณาเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู พิจารณาตามลำดับของสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ความเครียดจากภาระงาน มีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในงานของครู เท่ากับ -.28 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงเชิงลบเท่ากับ -.16 และเป็นอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน เท่ากับ -.12 แสดงว่า ความเครียดจากภาระงานเป็นสาเหตุที่ทำให้ความพึงพอใจในงานของครูลดลง โดยเป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมส่งผ่านการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน มีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในงานของครู เท่ากับ -.22 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงเชิงลบเท่ากับ -.15 และเป็นอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน เท่ากับ -.07 แสดงว่า ความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียนเป็นสาเหตุที่ทำให้ความพึงพอใจในงานของครูลดลง โดยเป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมส่งผ่านการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความเครียดจากภาระงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน เท่ากับ -.34 แสดงว่าความเครียดจากภาระงานเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอนลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัย เท่ากับ -.26 แสดงว่าความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียนเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียนลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความพึงพอใจในงานของครู ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน เท่ากับ .33 แสดงว่า การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอนเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ความพึงพอใจในงานของครูเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความพึงพอใจในงานของครู ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน เท่ากับ .28 แสดงว่า การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียนเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ความพึงพอใจในงานของครูเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน (stress on work) ที่จากภาระงานและความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของครู (teacher job satisfaction) ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู (collective efficacy) ทั้งด้านการสอนและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของครู กล่าวคือ ครูที่มีความเครียดจากภาระงานและจากพฤติกรรมของนักเรียน จะมีความพึงพอใจในงานลดลง แต่การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอนและด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน สามารถช่วยให้ความพึงพอใจในงานของครูเพิ่มขึ้นได้ ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา ที่พบว่าภาระงานและพฤติกรรมของนักเรียนเป็น 2 ปัจจัยหลักที่ทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่ายและเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง นอกจากมีผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น เฉื่อยชา ขาดงานบ่อย การทำงานขาดประสิทธิภาพ การตัดสินใจไม่ดี ขาดสมาธิในการทำงาน ควบคุมตนเองไม่ได้ ไม่สามารถทำงานให้เสร็จสิ้น ความสนใจในงานลดลง และคุณภาพในการทำงานต่ำ รวมทั้งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของครู (Betoret, 2006; Jepson & Forrest, 2006; Schultz, 1998 อ้างถึงใน เลิศลักษณ์ นันทวิสิทธิ์, 2545; Suterland and Cooper, 1991 cited in Travers & Cooper, 1996; Jepson & Forrest, 2006) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Bakker (Bakker et al., 2007) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูนอกจากจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแล้ว ยังช่วยลดผลกระทบด้านลบของความเครียดที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูอีกด้วย

ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู (collective efficacy) ในระดับสูงจะมีความอดทนและความยืดหยุ่นเมื่อทำงานกับนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่สนใจการเรียนเพื่อปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการจัดการสอนพิเศษสำหรับนักเรียนที่มีระดับผลการเรียนต่ำออกแบบการสอนเพื่อเร่งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมถึงจัดกิจกรรมการสอนที่ทำให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ใช้รูปแบบการสอนที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์โดยให้ออกาสักนักเรียนจัดการเรียนรู้ของตนเอง มีการจัดการพฤติกรรมในชั้นเรียนอย่างเอาใจใส่เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทำให้ครูใช้เวลาอันน้อยลงในประเด็นของการปรับพฤติกรรมและใช้เวลามากขึ้นในเรื่องการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Theory) ของ Bandura (1997) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูทั้งในระดับบุคคลและระดับโรงเรียนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และการที่ครูประสบความสำเร็จในการทำงานย่อมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุข พอใจกับงาน เกิดความมุ่งมั่น พุ่มเทอุทิศแรงกายแรงใจให้กับงาน เพื่อให้งานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ในที่สุดจะส่งผลให้ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูลดลง และมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

ดังนั้น การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานในทุกอาชีพ การที่ครูจะปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นต้องรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำในแต่ละวัน ผลการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ความมุ่งมั่นในการทำงาน การขาดงาน สุขภาพกาย สุขภาพจิต และการมีสุขภาพที่ดีโดยรวม (Judge et al., 2001; Caprara et al., 2003) นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูยังช่วยลดความรู้สึกเครียดของครูที่เกิดจากภาระงานและพฤติกรรมทางลบของนักเรียนลงได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอการนำผลการวิจัยไปใช้

ความเครียดในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่าย เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูลดลง (Greenglass & Burke, 2003) ทักษะการบริหารจัดการและทักษะการจัดการชั้นเรียนของครูแต่ละคนอาจสามารถช่วยบรรเทาความเครียดในการปฏิบัติงานของครูที่มีสาเหตุมาจากภาระงานและพฤติกรรมของนักเรียนให้ลดลงได้ และผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอนและด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน สามารถช่วยลดผลกระทบด้านลบของความเครียดที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครู ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรตระหนักถึงความสำคัญ และทำความเข้าใจถึงแหล่งที่มาและกระบวนการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู และส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูขึ้นกับคณะครูในโรงเรียน ซึ่งตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาของ Bandura กล่าวว่าแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูมีอยู่ 4 แหล่งคือ

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันจะเพิ่มความเชื่อมั่นในการรับรู้ถึงความสามารถของกลุ่มครูซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การได้สังเกตตัวแบบหรือการเรียนรู้โดยใช้การสังเกตองค์การอื่น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับทราบข้อมูลความสำเร็จผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณะครูในโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียนอื่น ครูจะได้ฟังเรื่องราวที่ประสบความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และจากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อเป็นตัวอย่าง การใช้ตัวแบบจะช่วยพัฒนาการรับรู้ความสามารถของครูเป็นรายบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูโดยรวม (Goddard, 2000)

3. การชักนำทางสังคม เป็นการบอกว่าการมีกลุ่มครูมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ วิธีการนี้ค่อนข้างใช้ง่ายและใช้กันทั่วไป Bandura (2000) แนะนำว่า การทำให้ครูมีการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูอย่างได้ผลนั้น ควรใช้ร่วมกับการทำให้ครูมีประสบการณ์ของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งต้องค่อย ๆ สร้างความสามารถให้กับครูอย่างค่อยเป็นค่อยไปและให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอนพร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมด้วย

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ โดยจะอยู่ในรูปแบบของความเครียด ซึ่งองค์กรจะเกิดแรงกดดันส่งผลให้ทำงานต่อไปได้ การที่จะปรับเปลี่ยนหรือจะทำอะไรเมื่อต้องเผชิญกับความแตกแยกขององค์กร ประสิทธิภาพการทำงานจะลดลงเป็นผลให้การทำงานไม่ปกติเหมือนที่เคยทำ ส่งผลให้การวางแผนหรือการจัดการล้มเหลว ทำให้เกิดความเข้าใจผิด บางครั้งการตอบสนอง หรือความเข้าใจในการตอบสนองมากเกินไปก็จะผิดเพี้ยนไป หรือไม่ก็ไม่ตอบสนองเลย ผู้บริหารจึงต้องมีการกระตุ้นทางอารมณ์ขององค์กรนั้นเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดี (Goddard, 2000)

สำหรับการพัฒนาให้ครูมีการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูนั้น Ross and Gray (2006) ได้เสนอไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. สร้างความรู้และทักษะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพให้กับครู
2. สร้างโอกาสให้ครูได้ประสานความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนทักษะและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน
3. ชี้แจงผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นให้ครูมีความเข้าใจอย่างชัดเจนและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน และให้ผลสะท้อนจากการดำเนินงานของครู (feedback)
4. ให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู แต่การวิจัยนี้มีการศึกษาจำกัดอยู่ในกลุ่มตัวอย่างระดับครูเท่านั้น จึงควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างในระดับผู้บริหารโรงเรียนร่วมด้วย โดยการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับ คือ ระดับผู้บริหารโรงเรียน และระดับครู

2. ควรมีการศึกษาต่อเนื่องเกี่ยวกับผลของการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่มีต่อพฤติกรรมการสอนและประสิทธิผลของครูในโรงเรียน โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มครูที่มีการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูในระดับสูงกับกลุ่มครูที่มีการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูในระดับต่ำ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูชัดเจนยิ่งขึ้น

3. งานวิจัยนี้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของครูจำกัดอยู่เพียงสองด้าน คือ ด้านภาระงาน และด้านพฤติกรรมของนักเรียน และศึกษาการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูเพียงด้านการสอน และด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียนเท่านั้น ผู้วิจัยที่สนใจจึงควรศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของครูที่มีสาเหตุมาจากผู้ปกครองนักเรียน และศึกษาการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเพิ่มเติม รวมทั้งอาจใช้ทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน มาเป็นกรอบในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของครู เพื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้ น่าจะทำให้ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานของครูมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดาลัย กุศลผลบุญ. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทศพล บุญธรรม. (2547). *ภาวะความเครียดจากการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เลิศลักษณ์ นันทวิสิทธิ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพ และความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสรี ชัดเข้ม. (2548). *เอกสารการสอน รายวิชา 435525 โมเดลสมการโครงสร้าง*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117–148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise in human agency through collective efficacy. *American Psychological Society*, 9(3), 75-78.
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26, 519–539.
- Brackett, A. M., Palomera, R., Amojosa-Kaja, J., Reyes, M.R. & Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. *Psychology in the Schools*, 47(4), 406-417.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni, A. Jr. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 49-56.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95, 821-832.
- Diaz-Serrano, L. & Cabral Vieira, J.A. (2005). *Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries*, IZA Discussion Papers No. 1558, Institute for the Study of Labour (IZA), from <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1558.html>
- Goddard, D. R., & Goddard, Y. L. (2001). A multilevel analysis of the relationship between teacher and collective efficacy in urban schools. *Teaching and Teacher Education*, 17, 807–818.

- Goddard, D. R., Hoy, K. W., & Hoy, W. A. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and effect on student achievement. *American Education Research Journal, 37*(2), 479–507.
- Goddard, D. R., & Hoy, K. W. (2003). *Collective Efficacy Scale (CE-SCALE)*. Retrieved April 20, 2012, from The Ohio State University, Website: <http://www.waynehoy.com/pdfs/collective-efficacy-long.pdf>
- Goker, D. S. (2012). Impact of EFL teachers' collective efficacy and job stress on job satisfaction, *Theory and Practice in Language Studies, 2*(8), 1545-1551.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (2003). Teacher stress. In M. F. Dollard, A. H. Winefield, & H. R. Winefield (Eds.), *Occupational stress in the service professions*. New York: Taylor & Francis.
- Jepson, E., & Forrest, S. (2006). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology, 76*, 183–197.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*, 376–407.
- Klassen, M. R. (2010). Teacher stress: The mediating role of collective efficacy beliefs. *The Journal of Educational Research, 103*, 342–350.
- Klassen, M. R., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, I., Kates, A., & Hannok, W. (2008). Motivation beliefs of secondary school teachers in Canada and Singapore: A mixed methods study. *Teaching and Teacher Education, 24*, 1919–1934.
- Manthei, R., Gilmore, A., Tuck, B., & Adair, V. (1996). Teacher stress in intermediate schools. *Educational Research, 38*, 3–19.
- Ross, J. A., & Gray, P. (2006) Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement, 17*(2), 179–199.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teacher under Pressure Stress in Teaching Profession*. London: Routledge.
- Tschannen-Moran, M., & Barr, M. (2004). Fostering student learning: The relationship of collective teacher efficacy and student achievement. *Leadership and Policy in Schools, 3*, 187–207.