

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพจากผู้บริหารและเพื่อนครูที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ในครั้งนี้อาศัยพื้นฐานจากแนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมาเป็นเหตุผลสนับสนุนการเชื่อมโยงตัวแปรต่าง ๆ ในการสร้างโมเดล ผู้วิจัยได้นำเสนอสาระของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

ตอนที่ 2 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

ตอนที่ 3 โมเดลลิสรеляและวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

ความหมายของความผูกพัน และความผูกพันต่อวิชาชีพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันไว้หลากหลาย ตามความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

เบคเกอร์ (Becker, 1960) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน เป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง อันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งทีลงทุนว่า "Side-Bet" และการไม่ผูกพันกับสิ่งนั้น จะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์ และสถานภาพ เป็นต้น

คานเทอร์ (Kanter, 1968 cited in Coreley & Mauksch, 1993) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน คือกระบวนการที่บุคคลได้ทุ่มเทร่างกายและความจงรักภักดีต่อระบบ ตัวอย่างเช่น ต่อองค์การ ต่อวิชาชีพ หรือต่อครอบครัว เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการและแสดงออกซึ่งธรรมชาติของตนเอง

เมเยอร์อฟ (Meyeroff, 1971) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง การยึดถือในจุดยืนร่วมกันระหว่างสิ่งที่ต้องการทำ สิ่งสำคัญก็คือการดูแลจุดยืนร่วมกัน นอกจากนั้น ความผูกพันยังเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพของบุคลากรในการทำงานที่ใช้เป็นแนวทางเลือกในวิชาชีพ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นค่านิยมและขอบเขตของการทำงาน

ไฮร์สชี่ (Hirschi, 1971 อ้างถึงใน รัฐินันท์ ปุณณณ, 2542) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้ทุ่มเท พลัง เวลาของตนไปกับการกระทำบางสิ่งบางอย่าง โดยหวังว่าจะได้รับผลตอบแทน และเมื่อใดก็ตาม ถ้าบุคคลนั้นกระทำนอกกลุ่มนอกทางที่เขาเคยกระทำอยู่ เขาก็ต้องคำนึงถึง เวลา พลังงาน ที่ได้ทุ่มเทไปกับสิ่งนั้น ๆ ว่าคุ้มหรือไม่

ฟีลด์ (Field, 1974) กล่าวว่า ความผูกพันมีที่มาหลายทาง เช่น จากความคาดหวังทางวัฒนธรรมที่ถือเป็นข้อปฏิบัติโดยทั่วไป จากกฎระเบียบทางราชการและจากการปรับตัวต่อการงานอาชีพและต่อความคาดหวังที่มีมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากปัจจัยภูมิหลังของบุคคลเป็นหลัก นอกจากนี้มีข้อแตกต่างและผลกระทบจากแนวคิดเกี่ยวกับภาพพจน์ของตนเอง ส่วน คานเตอร์ (Kanter, 1974) กล่าวว่า ความผูกพันเกิดจากประสบการณ์ส่วนบุคคลและความต้องการขององค์การในสังคม นั่นคือสังคมได้มีการจัดระบบความต้องการนี้ และสมาชิกสังคมได้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมทั้งในทางบวกและทางลบ จะโดยการใช้อารมณ์หรือสติปัญญาก็ตามต่อสถานการณ์นั้นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการอยู่ในสังคม จากประสบการณ์และการถ่ายทอดการเรียนรู้ ความผูกพันมักจะแสดงถึงความปรารถนาของบุคคลที่จะแสดงพลังและความจงรักภักดีต่อสังคม ซึ่งเป็นการชี้เจตนารมณ์ของตนเองต่อระบบความสัมพันธ์ในสังคมนั้น

สทาส์คาล (Styskal, 1980) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง ความภักดี และการมีเจตคติที่ดีของสมาชิกต่อองค์การ และเป็นการยอมรับเป้าหมาย พร้อมทั้งค่านิยมขององค์การ

พอลลัก และคณะ (Pallak et al., 1980 อ้างถึงใน ชวนพิศ ชวรักษ์, 2539, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง ข้อผูกมัดหรือคำปฏิญาณของบุคคลที่มีต่อการกระทำหรือการตัดสินใจ

รัสบุลท์ และฟาร์เรล (Rusbult & Farrell, 1983) ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นการยึดติดของบุคคลในงาน และมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับงานนั้นไม่ว่าจะพึงพอใจในงานนั้นหรือไม่ ซึ่งความผูกพันพัฒนาได้โดยการจัดให้มีรางวัลจากการทำงานเพิ่มขึ้น ลดการเสียค่าใช้จ่ายในการทำงานลง ขณะเดียวกันก็เพิ่มขนาดของการลงทุนให้บุคคลมากขึ้น และลดการให้ทางเลือกที่ดี

โรช (Roach, 1987) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน เป็นลักษณะของประสิทธิภาพ พื้นฐานองค์ความรู้เฉพาะวิชาชีพ ได้แก่ ศาสตร์ทางการแพทย์ และการบูรณาการในศาสตร์

สาขาต่าง ๆ ทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และจริยศาสตร์ฯ มีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและทัศนคติต่อบุคคลในสายวิชาชีพทั้งภาคปฏิบัติ และภาคทฤษฎี

สทนายเกอร์ และเลิร์บ (Stryker & Serpe, 1982) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของบุคคล เป็นรากฐานของการมีเอกลักษณ์ของบุคคล

โคเซอร์ กรูเดอร์ และวันเพ็ญ (Kozier, 1988; Gruder, 1994; วันเพ็ญ สุขสุวรรณ, ม.ป.ป. อ้างถึงใน จันทนา นาคฉาย, 2544) ได้กล่าวถึง ความหมายความผูกพันที่คล้ายคลึงกัน คือ ข้อผูกมัดที่ทำบางอย่าง หรือเป็นเหตุผลของการกระทำแต่ละอย่างรวมทั้งที่บุคคลได้ทุ่มเท เวลา พลังงานไปด้วยความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อสิ่งนั้น ๆ ในการแสดงพฤติกรรมที่มี จุดประสงค์และมีค่านิยมในการทำงานที่จะสนับสนุนความสามารถในการแสดงความห่วงใยต่อ ความเป็นอยู่และความแตกต่างของผู้ใช้บริการเพื่อมุ่งให้มีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี

ความผูกพัน หมายถึง การผูกมัด ทางด้านสังคมวิทยา หมายถึง การกระทำที่เป็นไป ในทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่วนในเรื่องการศึกษาเรื่องอาชีพ ในระดับบุคคล หมายถึง ข้อผูกมัดหรือคำปฏิญาณของบุคคลที่มีต่อการกระทำหรือการตัดสินใจ (Pallak et al., 1980) ความรู้สึกทางจิตใจที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของบุคคล เป็นรากฐานของการมีเอกลักษณ์ของบุคคล (Stryker & Serpe, 1982)

ความผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง การยึดมั่นที่มีต่อวิชาชีพ จะใช้เพื่อบ่งบอกว่า เมื่อบุคคลได้เข้าสู่การประกอบอาชีพแล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยอ้างถึง กระบวนการที่เขาเข้ามาสู่อาชีพอย่างมีความมั่นใจและปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ (Becker, 1960)

ความสำคัญของความผูกพัน

ความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาแนวคิดของคน และบอกคุณลักษณะของ บุคคลแต่ละบุคคลได้ เนื่องจากความผูกพันเป็นการผสมผสานหรือแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ของแต่ละ บุคคลตามประสบการณ์ที่ได้รับมาแล้วเกิดเป็นประสบการณ์ของคน ๆ นั้น (Reicher, 1985, p. 474) นอกจากนี้ ความผูกพันยังช่วยสนับสนุนในการเชื่อมโยงประสานงานระหว่างบุคคลกับ หน่วยงาน ระหว่างแรงจูงใจของมนุษย์กับการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงาน (สวัสดิการ) ทั้งหน่วยงานทั้งคนในหน่วยงาน ทั้งยังได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากความผูกพันด้วยกัน ซึ่งความ ผูกพันจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และรวมถึงกิจกรรมที่หลากหลายที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

(Becker, 1960, p. 33 cited in Coreley & Mauksch, 1993)

ประเภทของความผูกพัน

ความผูกพัน โดยทั่วไปสามารถแยกออกได้ดังนี้ (Coreley & Mauksch, 1993)

1. ความผูกพันต่ออาชีพ (Career Commitment) หมายถึง ช่วงเวลาของลักษณะการทำงานตลอดช่วงอายุวัยทำงาน
2. ความผูกพันต่องาน (Job Commitment) หมายถึง ความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่องานของตนหรืองานอื่นที่ตนมีส่วนร่วม
3. ความผูกพันต่อกิจการงาน (Occupation Commitment) หมายถึง ความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อบทบาทหน้าที่ของตนที่มีอยู่ในอาชีพ
4. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ความเชื่อที่แข็งแกร่งในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและให้คุณค่าเต็มใจที่จะพยายามจัดสรรทำประโยชน์ที่มีผลต่อองค์การและจากการรักษาผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับในองค์การอย่างเป็นธรรม
5. ความผูกพันต่อบุคคล (Personal Commitment) หมายถึงความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อครอบครัว หรือบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเอง
6. ความผูกพันต่อวิชาชีพ (Professional Commitment) หมายถึง การวางแผนการทำงาน อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา หรือเป็นการทำข้อตกลงที่หลากหลายที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
7. ความผูกพันในการทำงาน (Work Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในการทำงาน หรือมีความหมายต่อการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

การพัฒนาแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันมีการพัฒนากันมากขึ้น ดังเช่น ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน ของ เมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1993) ได้พัฒนาจากทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎี Side – Bet ของ เบคเกอร์ (Becker, 1960)

เบคเกอร์ (Becker, 1960 cited in Meyer et al., 1984) กล่าวว่า ความผูกพัน คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะยังคงปฏิบัติกิจกรรมหรือทำงานนั้นต่อไป โดยได้เสนอทฤษฎี Side – Bet มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ อาทิค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า บางคนสามารถทนอยู่กับองค์การได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน ก็เพราะการลาออกจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์ที่บุคคลได้ลงทุนให้กับองค์การอย่างมาก เช่น ทักษะและความรู้ที่ไม่สามารถเชื่อมโยงให้เหมาะสมกับงานอื่นได้ การลงทุนทางด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ถ้าออกจากงานจะต้อง

เริ่มสร้างความสัมพันธ์ใหม่กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นการขาดทางเลือก หรือโอกาสจากงานภายนอกก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลยังอยู่กับองค์กร ต่อมา เมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1984) ได้ทดสอบความผูกพันตามทฤษฎี Side – Bet พบว่าเป็นความหมายเดียวกับความผูกพันอันเนื่องมาจากการผลตอบแทน (Continuance Commitment) กล่าวคือ การลงทุนตามทฤษฎี Side – Bet นั้นคือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน โดยการวิจัยได้ยืนยันว่าความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงทางเลือกที่มีอยู่ และขนาดของการลงทุนที่ตนได้ลงทุนไปในองค์กร กล่าวคือ บุคคลที่ได้ลงทุนทั้งเวลาและพลังงานในการฝึกฝนทักษะการทำงาน ซึ่งไม่อาจจะนำไปใช้ในการทำงานในองค์กรอื่น ๆ ย่อมจะตระหนักว่าเขากำลังวางเดิมพันอยู่ และการจะได้รับประโยชน์จากการลงทุนนี้ก็คือการยังคงทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนั้นต่อไป ส่วนการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ยิ่งพนักงานรับรู้ว่าเขามีทางเลือกน้อยเท่าใด เขาก็จะยิ่งมีความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนมากเท่านั้น การที่พนักงานจะทำงานเพราะต้องการสิ่งแลกเปลี่ยนในรูปของผลประโยชน์ หรือรางวัล รวมทั้งต้นทุนโดยอันดับแรกบุคคลจะประเมินความสมดุลระหว่างรางวัลและต้นทุนของตนเองก่อน โดยเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนที่ลงไปกับองค์กรกับรางวัลที่องค์กรตอบสนองมา ต่อมาบุคคลจะพิจารณาความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร โดยประเมินความยุติธรรมจากการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและรางวัลของตนเองกับของบุคคลอื่นในองค์กรเดียวกันจากนั้นจึงนำไปสู่กระบวนการสุดท้ายคือการพิจารณาความยากง่ายที่จะลาออกจากองค์กร โดยพิจารณาทางเลือกที่มีอยู่ และผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไปหากตัดสินใจไปทำงานกับองค์กรอื่น ดังนั้นสิ่งใดก็ตามที่เป็นการเพิ่มต้นทุนแก่พนักงาน และเกี่ยวข้องกับการลาออกจากองค์กร สิ่งนั้นจะนำไปสู่การพัฒนาความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

2. แนวคิดความผูกพันในด้านการยึดมั่นทางจิตใจ (Psychological Attachment)

เป็นแนวคิดแตกต่างไปจากทฤษฎี Side – Bet เนื่องจาก เบคเกอร์ (Becker, 1960) มองว่าความผูกพันนั้นเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมากกว่าเป็นเรื่องของทัศนคติ แต่แนวคิดนี้อธิบายว่าความผูกพันในองค์กรนั้นเกิดจากการเกี่ยวพันทางจิตใจระหว่างบุคคลและองค์กร จากงานของ โอไรลี และชาทแมน (O'Reilly & Chatman, 1986) พบว่า แม้ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นภาวะยึดมั่นทางจิตใจอย่างหนึ่งจะได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย แต่กลับไม่ได้มีการศึกษาถึงมิติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งโครงสร้างของมโนทัศน์นี้ให้ชัดเจน การที่บุคคลอื่นในสามลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นพื้นฐานของการเกิดความผูกพันต่อองค์กร หรือมิติของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

2.1 รางวัลตอบแทนภายนอก (Compliance or Exchange) เป็นการยอมรับ เนื่องจากการยอมตาม เนื่องจากต้องการสิ่งแลกเปลี่ยน หรือเพื่อได้รับรางวัลภายนอกบางอย่าง เช่น ค่าตอบแทน เป็นต้น โดยที่ทัศนคติส่วนบุคคลอาจไม่สอดคล้องกับองค์การ

2.2 ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ (Identification or Affiliation) เนื่องจาก บุคคลอยากรักษาความสัมพันธ์ที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และยึดมั่นในค่านิยมขององค์การ

2.3 ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์การ (Internalization or Value Congruence) ได้แก่ การยอมรับเนื่องจากมีค่านิยมที่สอดคล้องกับ ค่านิยมขององค์การ

ซึ่งลักษณะทั้งสาม เป็นตัวทำนายภาวะยึดมั่นทางจิตใจของบุคคล โดยรางวัลภายนอก การเกี่ยวข้องอันเนื่องมาจากความปรารถนาที่จะผูกพัน และการมีค่านิยมที่สอดคล้องกันของบุคคล และองค์การ ปัจจัยเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นทางจิตใจต่อองค์การ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุน (Investment Model)

แนวคิดของ รัสบุลท์ และฟาร์เรล (Rusbult & Farrell, 1983) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันว่า ความผูกพันนั้นเป็นการยึดติดของบุคคลในงาน และมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ กับงานนั้นไม่ว่าจะพึงพอใจในงานนั้นหรือไม่ ซึ่งความผูกพันพัฒนาได้โดยการจัดให้มีรางวัลจาก การทำงานเพิ่มขึ้น ลดการเสียค่าใช้จ่ายในการทำงานลง ขณะเดียวกันก็เพิ่มขนาดของการลงทุน ให้บุคคลมากขึ้น และลดการให้ทางเลือกที่ดี ดังแสดงไว้ในสมการนี้

$$COM = (REW - CST) + INV - ALT$$

โดย COM หมายถึง ความผูกพัน

REW หมายถึง รางวัล เช่น ค่าจ้าง การให้อิสระในการทำงาน และความหลากหลายของงาน

CST หมายถึง ค่าใช้จ่าย เช่น การขาดทรัพยากรในการทำงาน งานที่มากเกินไป การขาดความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

INV หมายถึง การลงทุน เช่น มีทรัพย์สิน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้เงินพิเศษนอกเหนือจากงานปกติ

ALT หมายถึง ทางเลือก เช่น มีงานอื่นที่ตรงรับ

ดังนั้น จากสมการแนวคิดการลงทุนของ รัสบูล์ท และฟาร์เรล (Rusbult & Farrell, 1983) สรุปได้ว่า ถ้าบุคคลนั้นได้รับการให้รางวัลจากการทำงานลดลง ขณะที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีการลงทุนน้อยลง และมีทางเลือกที่ดีมากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลนั้น มีความผูกพันต่ำ

4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสามด้านของความผูกพัน (Three Component Model of Commitment)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง และเริ่มให้ความสนใจในมิติของความผูกพันในด้านอื่น ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมา เมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1990) จึงได้ผสมผสานกรอบความคิดที่หลากหลายของความผูกพันในองค์การ โดยจำแนกแก่นความคิดของการวิจัยที่ผ่านมามาออกเป็นสามแนวทาง คือ แนวทางที่เน้นความผูกพันทางความรู้สึก (Affective Attachment) แนวทางที่เน้นต้นทุนที่รับรู้ (Perceived Costs) แนวทางที่เน้นพันธะ (Obligation) โดยพัฒนาและปรับปรุง การวัดองค์ประกอบ 3 ด้านของความผูกพันในองค์การขึ้น ซึ่ง เมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1990) ได้อธิบายองค์ประกอบ 3 ด้านของความผูกพันในองค์การ เพื่อใช้ศึกษาในลักษณะการเข้าไปมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในองค์การ ดังนี้

4.1 ความผูกพันอันเนื่องมาจากรู้สึก เป็นการแสดงถึง ความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์การ การเข้าไปเกี่ยวข้อง และเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งบุคคลอยู่ในองค์การนั้นเพราะว่า เขาต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์การ ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวัง ความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะทำให้พัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์การนั้น อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การด้วย คือ เป็นองค์การที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วยเช่น ความเชื่ออำนาจภายในตน จะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ (Irving et al., 1997) และการจัดสภาพงานที่พึงพอใจ และโอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม เช่นจากคู่สมรส พ่อแม่ และเพื่อนภายนอกองค์การ (Mathieu & Zajac, 1990)

4.2 ความผูกพันอันเนื่องมาจากผลตอบแทน แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับองค์การของตนเองเนื่องจากรับรู้ ว่า ถ้าออกจากองค์การไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์การขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเอง หรือรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด

ทำให้บุคคลอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่ พัฒนาความผูกพันด้านนี้ได้โดยให้พนักงานได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์การ

4.3 ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ แสดงถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจาก 2 ตัวแปร ได้แก่ (Wiener, 1982 cited in Jong, Price & Mueller, 1997)

4.3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็น การหล่อหลอมทางครอบครัว และการหล่อหลอมในองค์การ เช่น จากวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

4.3.2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัลไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคมและรางวัลจากองค์การหรือ การลงทุนขององค์การในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงาน ด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์การ เป็นความรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่

5. แนวคิดความผูกพันต่อวิชาชีพ

แม้ว่าแนวคิดองค์ประกอบสามด้านของความผูกพัน จะพัฒนาในบริบทของความผูกพันต่อองค์การ แต่ในการวิจัยต่อมาของ เมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1993) ได้ทำการทดสอบเพื่อเชื่อมโยงแนวคิดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความผูกพันต่อองค์การ ไปสู่ตัวแปรด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ โดยประยุกต์แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Meyer et al., 1991) มาใช้ทดสอบในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล วัตถุประสงค์ เพื่อจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับการผูกติดของบุคคลต่อวิชาชีพของเขาชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า องค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากอาชีพพยาบาล โดยพบว่าความผูกพันอันเนื่องมาจากความรู้สึก และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเกี่ยวข้องในกิจกรรมทางวิชาชีพ แต่ความผูกพันอันเนื่องมาจากผลตอบแทนไม่พบความสัมพันธ์นี้ รวมถึงงานวิจัยของ เวอร์วิง และคณะ (Irving et al., 1997) ซึ่งได้สนับสนุนแนวคิดของ เมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1993) โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการทดสอบความเที่ยงตรงทางโครงสร้าง ของแนวคิดองค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันต่อวิชาชีพ โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายในอาชีพภายในองค์การเดียวกัน และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ 3 ด้านของความผูกพัน (Three – Component Model of Commitment) ซึ่งดัดแปลงจากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ของ เมเยอร์ และคณะ (Meyer et al., 1993) นั้น ทำให้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อวิชาชีพได้ ดังนี้

5.1 ความผูกพันอันเนื่องมาจากความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ยึดมั่น มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้น และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหนียวแน่น แสดงออกจากการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางวิชาชีพ หรือการสัมมนาทางวิชาชีพ บุคคลจึงอยู่ในวิชาชีพนี้เพราะต้องการจะอยู่ (Want to)

5.2 ความผูกพันอันเนื่องมาจากผลตอบแทน (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากวิชาชีพ และรับรู้ว่าจะขาดทางเลือกอื่นที่ดีที่จะไป บุคคลจึงอยู่เพราะจำเป็นต้องอยู่ (Need to)

5.3 ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากรับรู้ว่าเป็นพันธะ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่ หรืออยู่เพราะควรอยู่ (Ought to)

ในการพัฒนาองค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันต่อวิชาชีพของครูนั้น มีปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ (Meyer et al., 1993)

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากความรู้สึก สามารถพัฒนาได้โดย ให้นักครูเข้าไปเกี่ยวข้องกับทางอาชีพ และได้รับประสบการณ์ที่พึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็นได้รับโอกาสในการทำงานที่น่าพึงพอใจหรือมีโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่ออาชีพ
2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากผลตอบแทน สามารถพัฒนาได้โดยให้แต่ละบุคคลลงทุน ซึ่งการลงทุนนั้นจะหมดค่าหรือลดคุณค่าลงเมื่อบุคคลนั้นเปลี่ยนอาชีพ ยกตัวอย่างเช่น สถานภาพหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกในอาชีพ หรือระยะเวลา และความพยายามที่ได้ใช้ไปในการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านทางอาชีพซึ่งทักษะเฉพาะอาชีพจะลดคุณค่าลง เมื่อเปลี่ยนอาชีพและไม่สามารถนำไปใช้ในอาชีพอื่นได้
3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ พัฒนามาจากผลของการหล่อหลอมภายในอาชีพของบุคคลนั้น การให้ผลประโยชน์ที่จะสร้างให้เกิดความรู้สึกมีพันธะ ที่จะต้องตอบแทน เช่น การเป็นสมาชิกในครอบครัวที่มีประวัติเกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น หรือได้รับความสนับสนุน ช่วยเหลือทางการเงิน

ความหมายของวิชาชีพ

วิชาชีพ (Professional) หมายถึง อาชีพประเภทใดประเภทหนึ่งที่มีอำนาจและสถานภาพทางสังคมเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญในสังคม เช่น อาชีพทางการแพทย์ กฎหมาย ศาสนา ผู้ประกอบวิชาชีพโดยปกติต้องมีทักษะทางเทคนิคสูง และได้รับการศึกษาหรือได้รับการ

อบรมจนเป็นที่ยอมรับและได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ มีหลักฐานแสดงคุณวุฒิ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2524)

ลออ หุตางกูร (2525) ให้ความหมายว่า วิชาชีพ หมายถึง บริการของอาชีพหนึ่ง ๆ ในระดับสถาบันของสังคมซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. มีหน้าที่ให้บริการเฉพาะด้าน ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญแท้จริงในการนั้น เพื่อประกันประสิทธิภาพของบริการและความปลอดภัยของสังคม
2. เป็นการบริการในสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ซึ่งสังคมพยายามจัดสรรขึ้นเพื่อให้บริการแก่สมาชิกตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง เช่น บริการการแพทย์ การพยาบาล การศึกษา และจะเพิ่มพูนมากขึ้นตามความเจริญในอารยะธรรม ความก้าวหน้าทางวิทยาการและเศรษฐกิจของแต่ละสังคม
3. เป็นบริการที่ต้องการธรรมจรรยาที่สูงพอของผู้ให้บริการ เพราะความมีสิทธิเฉพาะในการให้บริการนั้น ๆ ผู้ให้บริการจะต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถในการบริการ มีวิจรรณญาณ และมีคุณธรรมที่เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ว่าจะไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ก่อความเสียหายให้แก่ผู้รับบริการและสังคมโดยรวม

เอนกกุล กริแสง (2526) ให้ความหมายว่า วิชาชีพ หมายถึง อาชีพที่จำต้องมีการเรียน โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาเป็นเวลาหลายปี และต้องมีประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) ยึดถือประจำอาชีพนั่น ๆ ด้วย

ไฮโรบิน (Horobin, 1983, pp. 85-87) ได้กล่าวว่า เป็นการยากที่จะให้คำจำกัดความของคำว่า “วิชาชีพ” ให้ชัดเจนได้ แต่วิชาชีพแตกต่างจากอาชีพทั่ว ๆ ไป คือ ระยะเวลาที่ยาวนาน มีการศึกษาค้นคว้าความรู้ลึกไปในเฉพาะสาขา และมีพฤติกรรมตามลักษณะเฉพาะแบบ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการมากกว่าประโยชน์ตอบแทน บุคคลที่อยู่ในกลุ่มวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ครู นักสังคมสงเคราะห์ และนักกฎหมาย เป็นต้น การใช้เวลาในการฝึกฝนในงานที่ยาวนานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ประสงค์ที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และมีพฤติกรรมตามบรรทัดฐานอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแบบเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า วิชาชีพเป็นอาชีพที่มีหลักการทางวิชาการ หรือทฤษฎีที่มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้สมาชิกใหม่ เพื่อให้สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้ตามบรรทัดฐานของวิชาชีพนั้น การศึกษาที่จัดนั้นควรเป็นระดับอุดมศึกษา มีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ มีเอกลักษณ์ในการทำงาน และมีองค์กรวิชาชีพทำหน้าที่ควบคุมสมาชิกของวิชาชีพ

ลักษณะของความเป็นวิชาชีพ (Professional)

อาชีพมีวิวัฒนาการตามลำดับ ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความเป็นมาตรฐานของอาชีพ จนเกิดการรวมกลุ่มกันของแต่ละอาชีพ โดยมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องอาชีพอย่างจริงจัง ในสมัยหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยมีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของการทำงาน บทบาทหน้าที่เฉพาะอย่าง การให้บริการของนักปฏิบัติการกับผู้รับบริการ แต่ผลการศึกษายังไม่เป็นที่รับรองชัดเจน จนได้มีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาติ และการศึกษาเข้าถึงวัฒนธรรม ผลการศึกษาวิจัยที่ทำให้เกิดหลักการเบื้องต้น และพัฒนาเป็นรูปแบบของวิชาชีพขึ้น ในตอนปลายของคริสต์ศตวรรษที่ 19 (Rueschemeyer, 1983, pp. 38-39)

พัฒนาการของวิชาชีพเริ่มจากการกระจายของงานที่หลากหลาย การมีวิวัฒนาการทางความคิดของอาชีพ การเกิดความคิดที่ขัดแย้งกัน การมีความสนใจแตกต่างกัน และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้เกิดการแบ่งอาชีพออกเป็นกลุ่มเป็นเหล่า แต่ละกลุ่มก็มีประวัติความเป็นมา มีเป้าหมายสำหรับอนาคต มีกิจกรรมขององค์การที่มีสถาบันรับรอง มีข้อตกลงที่ชัดเจนต่างจากกลุ่มอื่นๆ และพยายามพัฒนางานของตนให้มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวเกิดขึ้น (Bucher & Strauss, 1961, pp. 325-326)

การแข่งขันกันในด้านอาชีพ การขัดแย้งกันทางด้านความคิดทำให้บุคคลมีการประเมินสถานะของตนในสังคม ต้องการปรับปรุงสถานภาพของตนทางสังคม ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เจริญก้าวหน้าขึ้นด้วยความเจริญ และการขยายขอบข่ายทางความรู้ทางวิชาการในแต่ละสาขาอาชีพ ความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนาการของการติดต่อสื่อสารสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สร้างความกดดันต่อบุคคลและกลุ่มให้ต้องแข่งขันและพัฒนาสถานภาพของตนให้มั่นคงเป็นที่ยอมรับของสังคมให้ได้ ในขณะเดียวกันก็เกิดกลุ่มอาชีพใหม่ที่ต้องการพัฒนาอาชีพตนให้ได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะของวิชาชีพ (Rueschemeyer, 1983, pp. 39-40)

กู๊ด (Good, 1957, pp. 194-200) ได้กล่าวถึงวิชาชีพว่า วิชาชีพจะต้องมีการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) หรือผ่านการศึกษาอบรม มีการควบคุมทางสังคม (Social Control)

1. สมาชิกเชื่อมโยงกันด้วยความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือมีความเป็นเอกลักษณ์
2. มีสถานภาพยืนยาวในฐานะสมาชิก
3. สมาชิกมีค่านิยมพื้นฐานร่วมกัน
4. มีการกำหนดบทบาทของผู้ที่เป็นสมาชิกไว้อย่างชัดเจน
5. มีการปฏิบัติหรือแสดงออกในแนวทางเดียวกัน
6. กลุ่มสังคมมีอิทธิพลในการควบคุมมวลสมาชิกทุกคน

7. มีข้อจำกัดที่ชัดเจน และมีเหตุผลทางสังคม

8. สมาชิกใหม่ต้องผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมโดยมีกระบวนการฝึกปฏิบัติ และมีการควบคุมการฝึกปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้น

การสร้างกลุ่มอาชีพให้พัฒนาขึ้นเป็นวิชาชีพ สร้างให้กลุ่มแต่ละกลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกจะร่วมกันสร้างเอกลักษณ์ ค่านิยม กำหนดบทบาท หน้าที่ และเป้าหมาย เพื่อเป็นกรอบมิให้เกิดความแตกต่างกันไปของมวลสมาชิกในกลุ่มวิชาชีพ การให้การศึกษาอบรม หรือการถ่ายทอดทางสังคมแก่สมาชิกใหม่จะนำไปสู่การมีเอกลักษณ์ร่วมกันของบรรทัดฐาน เฉพาะแบบ หลักการ และแบบแผนพฤติกรรมทางวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้สึกนึกคิด และการแสดงออกทางภายนอก ในทางสังคมวิทยา ความเป็นวิชาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความเหนียวแน่น ในด้านทางโครงสร้างทางสังคมขององค์การ ถึงแม้ว่าในทางปฏิบัติยังมีความหลากหลายใน ความเป็น เอกลักษณ์ ค่านิยม และความสนใจ แต่ก็มิได้ก่อให้เกิดลักษณะของรูปแบบ และมีส่วนให้เกิดการพัฒนาการวิชาชีพให้ก้าวหน้าขึ้นไปอีก (Bucher & Strauss, 1961, pp. 326-329)

ไวเลนสกี (Wilensky, 1964, pp. 137-148) ได้กล่าวถึงการพัฒนางานอาชีพเข้าสู่ ความเป็นวิชาชีพว่า ลักษณะของงานอาชีพนั้นจะประกอบไปด้วย

1. การปฏิบัติงานต้องใช้เทคนิคเฉพาะ มีความรู้ทางวิชาการรองรับ เช่น คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี สรีรวิทยา และจิตวิทยาสังคม มีระบบการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาระดับ ความสามารถของบุคคล
2. การปฏิบัติงานครอบคลุมไปถึงการถ่ายทอดความรู้ทางด้านทักษะด้วย
3. การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยกลุ่มสมาชิกซึ่งมีระบบอาวุโส การมีอำนาจเปลี่ยนไป ตามลำดับขั้นของอาวุโส มีการรับรองสถานภาพในงาน ค่าตอบแทนได้ตามสถานภาพของตน
4. วัตถุประสงค์ กฎ ระเบียบ และมาตรฐาน อยู่ภายใต้บัญญัติจรรยาแห่งวิชาชีพ มีสมาคมเป็นผู้รับผิดชอบสมาชิกทั้งมวลทั้งในด้านกฎหมายคุ้มครองสมาชิก ค่าตอบแทนการทำงาน และอื่น ๆ

จากพัฒนาการอาชีพเข้าสู่ความเป็นวิชาชีพ โคลบ (Kolb, 1984, pp. 18-19) ได้รวบรวมคุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจในทางวิชาชีพมีพื้นฐานอยู่บนหลักการทฤษฎี และข้อตกลงร่วมกันใน วิชาชีพ
2. ใช้ความรู้เฉพาะสาขา มิใช่ความรู้ทั่ว ๆ ไป
3. มีความสัมพันธ์กับผู้รับบริการโดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

4. สมาชิกภาพได้มาด้วยความสามารถเชิงสมรรถนะ มิใช่ด้วยอำนาจ หรือการแข่งขัน
5. การตัดสินใจในทางวิชาชีพส่วนหนึ่งเป็นของผู้รับบริการ และอีกส่วนหนึ่งเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งตัดสินใจได้อย่างอิสระตามหลักวิชาการ
6. ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องยอมรับอำนาจของกลุ่มสมาชิก ในการควบคุมความประพฤติของตน

7. ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อปกป้องผู้รับบริการ

พาวาลโก (Pavalko, n.d. cited in Bernhard & Walsh, 1981) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของข้อความเป็นวิชาชีพว่าประกอบด้วย

1. มีทฤษฎีหรือองค์ความรู้เฉพาะสาขาที่ชัดเจน
2. เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม
3. มีระยะเวลาในการศึกษาและฝึกงานที่ยาวนานพอสมควร
4. มีแรงจูงใจในการทำงาน
5. มีเอกสิทธิ์ในการทำงาน
6. มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ
7. มีความรู้สึกร่วมในการเป็นสมาชิกของกลุ่ม
8. มีจรรยาบรรณ

นอกจากนี้ ไฮโรบิน (Horobin, 1983) ได้กล่าวไว้ว่า วิชาชีพมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากอาชีพทั่วไปคือ

1. ระยะเวลาการฝึกมีระยะเวลายาวนาน
2. มีการศึกษาหาความรู้ลึกลงไปในศาสตร์เฉพาะสาขาวิชา
3. บุคลากรเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามบรรทัดฐานอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแบบ
4. คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการมากกว่าประโยชน์ตอบแทน
5. บุคลากรมีความผูกพันต่อวิชาชีพ ประสงค์ที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน

การประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องทำงานอย่างมีความสำนึกในความรับผิดชอบยอมรับบรรทัดฐาน และมาตรฐานของอาชีพนั้น มีความเป็นสมาชิกภาพ และได้รับการรับรองจากกลุ่ม ในทางด้านการศึกษาเพื่อความเป็นวิชาชีพ มีพื้นฐานจากความสนใจ ที่แตกต่างกันของสมาชิกในสมาคมวิชาชีพ จึงมีการศึกษาแตกต่างกันไปตามสาขาย่อย ๆ และตามความเฉพาะของปัญหาที่เกิดขึ้น และเพื่อคุณภาพของการบริการจึงเกิดการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ

ผู้ประกอบวิชาชีพว่า ควรจะได้รับการศึกษาในระดับสูงอย่างน้อยจะต้องศึกษาในระดับอุดมศึกษา (Moore, 1970, pp. 3-4) จากการศึกษาความเป็นวิชาชีพ สรุปได้ว่า วิชาชีพมีรากฐานอยู่บนหลักการทางวิชาการ มีการถ่ายทอดความรู้ และทักษะ เพื่อให้สมาชิกใหม่มีความสามารถเชิงสมรรถนะ สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้ตามมาตรฐาน และบรรทัดฐานของวิชาชีพ มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ และการรับรองสถานภาพในทางสังคม

การพัฒนาวิชาชีพครู

ทองคำน หงส์พันธ์ (2540 อ้างถึงใน สุณีภรณ์ ศิวรานนท์, 2542) ได้กล่าวถึง การพัฒนาองค์วิชาชีพครูไว้ว่า ควรพิจารณา 3 ประการคือ

1. การทำวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง ระบบการผลิตครูต้องยึดหลักการวิชาชีพชั้นสูงอย่างเคร่งครัด คือ เป็นวิชาชีพที่ใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงาน ควรจะต้องมีกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างจริงจัง ฝึกพฤติกรรมการเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ฝึกฝนอุดมคติที่ดีต่อการเป็นครู ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีจิตวิญญาณในการเป็นครู มีการกำกับดูแลจรรยาบรรณครูและวินัยครูอย่างเข้มงวด
2. มุ่งองค์วิชาชีพที่แท้จริงและเข้มแข็ง มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ครูสภาซึ่งถือเป็นองค์วิชาชีพครู ควรจะต้องมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการกำกับดูแล รักษา และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ
3. ควรมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยมีใบประกอบวิชาชีพครู และควรมีกฎหมายสำหรับใบประกอบวิชาชีพครูโดยตรง เพราะจะเป็นเครื่องมือในการกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพ กำกับดูแล และพัฒนาวิชาชีพครูโดยตรง

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2539) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาอาชีพครูไว้ว่า จะต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับอาชีพครูไปพร้อม ๆ กันหลาย ๆ ด้าน โดยการกำหนดแนวทางปฏิรูปและพัฒนาส่วนที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครบวงจร คือ ต้องมีมาตรฐานหรือคุณสมบัติของคนที่เหมาะสมต่อการเป็นครู มาตรฐานกระบวนการให้การศึกษาอบรมผู้ที่จะเป็นครู มาตรฐานความรู้ ความสามารถของผู้เป็นครูทั้งความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านและความรู้ความสามารถทั่วไป มาตรฐานการปฏิรูปของครู และมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้เป็นครู ถ้ามีมาตรฐานเหล่านี้แล้ว ก็จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบวิชาชีพผู้ประกอบอาชีพครูได้เหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น

2. กำหนดให้มีองค์กร และมีมาตรการในการตรวจสอบดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน
3. มีการกำกับ ควบคุม ดูแลกระบวนการจัดการศึกษาด้านฝึกหัดครูอย่างเข้มแข็ง และจริงจัง เพื่อให้การผลิตครูได้มาตรฐาน
4. ผู้ผ่านการศึกษาด้านการฝึกหัดครูจะเข้าเป็นครูได้ ต้องผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนด

ครูสภาซึ่งเป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการในฐานะองค์กรที่ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ตระหนักว่า ความสามารถของครู เป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำไปทำนายหรือคาดหมายคุณภาพของนักเรียนได้โดยตรง ครูที่มีความสามารถสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือทำ อันนำไปสู่ผลการเรียนที่แท้จริง แต่ถ้าครูมีความสามารถต่ำ ก็เป็นเพียงผู้บอกความรู้ นักเรียนก็เกิดแต่ความรู้ความจำ มีนิสัยในการท่องจำ คอยฟังคำบอกจากครู ตัดสินใจไม่เป็น นำไปสู่คุณภาพประชากรที่ไม่เป็นผู้ผลิตผลงาน การเพิ่มพูนคุณภาพครู ระดับฝีมือครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผลผลิตทางการศึกษา นักการศึกษามีความเชื่อว่าการลงมือกระทำกิจกรรมการเรียนของนักเรียน เวลา และเนืองานที่ลงมือทำ จะเป็นตัวชี้คุณภาพโดยตรง กิจกรรมและเวลาลงมือทำงานนี้อยู่ในการควบคุมของครู ครูที่มีคุณภาพสูงย่อมให้ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจ ลงมือทำตัวเอง ประเมินตัวเอง ซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกว่า “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” อย่างแท้จริง ครูที่มีคุณภาพต่ำจะเป็นผู้กำกับ ชี้นำบอก กำหนดให้ผู้เรียนเดินตาม และยังไม่ยินดีที่นักเรียนจะคิดได้เองโดยไม่เหมือนที่ครูคิด ด้วยความตระหนักในความสำคัญของครูดังกล่าวมาแล้ว ครูสภาจึงได้จัดตั้งกรรมการจัดทำเกณฑ์มาตรฐาน และระดับคุณภาพของครูขึ้น แล้วส่งให้กระทรวงศึกษาธิการประกาศเป็นเกณฑ์ของกระทรวง เพื่อให้มีการใช้ทั้งการเตรียม เพื่อที่จะให้เกิดผลถึงตัวผู้เรียนอย่างแท้จริง ครูจึงควรศึกษาและหาทางเพิ่มพูนระดับฝีมือให้มีคุณภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้น จนมีผลถึงคุณภาพผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูตามระดับคุณภาพ จึงเป็นตัวชี้ว่า โรงเรียนได้มีการพัฒนาขึ้นจริง เป็นโรงเรียนที่พัฒนาวิชาชีพครูอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 91)

สถานะของวิชาชีพครู

สถานะของวิชาชีพครู หมายถึง อาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยอมรับเข้าหลักเกณฑ์สากล ได้แก่ กระบวนการการฝึกอบรม เข้าสู่อาชีพอย่างมีอิสระมีหลักวิชาเฉพาะหรือวิทยาการแม่บทแห่งอาชีพมีกระบวนการการกลั่นกรองบุคคลเข้าสู่อาชีพและมีการกำหนดมาตรฐานของวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ด้วย

1. สถานะของวิชาชีพครู เมื่ออาชีพครูได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพ หรืออาชีพชั้นสูง (Profession) เพราะเข้าหลักเกณฑ์สากล 4 ประการ

1.1 มีกระบวนการฝึกอบรมบุคคลเข้าสู่อาชีพอย่างมีระบบระเบียบระยะยาว

1.2 มีหลักวิชาเฉพาะของตนเอง หรือมีวิทยาการแม่บทแห่งอาชีพอันได้แก่ วิชาศึกษาศาสตร์ หรือที่เรียกอีกอย่างว่า วิชาการศึกษา วิชาครู วิชาครูศาสตร์ เป็นต้น

1.3 มีกระบวนการการกลั่นกรอง รับรองเลือกเฟ้นบุคคลเข้าสู่อาชีพ

1.4 มีการกำหนดมาตรฐานของวิชาชีพในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านพุทธิปัญญา ด้านสมรรถวิสัยหรือความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

ทั้งนี้ต้องได้รับการยอมรับจากมวลสมาชิกผ่านสถาบันหรือสมาคมวิชาชีพ

วิจิตร ศรีสอาน (2526) ได้ยืนยันว่า วิชาการศึกษาอยู่ในฐานะของวิชาชีพชั้นสูงเพราะบุคคลที่ศึกษาวิชานี้จะมีลักษณะสำคัญอันเป็นหลักของวิชาชีพดังต่อไปนี้

1. มีการให้บริการแก่สังคม (Social Service) ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น วิชาการศึกษาผลิตคนให้เป็นครูและนักวิชาการ

2. มีระยะเวลาให้การศึกษาแก่สมาชิกยาวนานพอสมควร (Pprofessional Training) มีเวลาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาตรีคือ 4 ปี ในสถาบันอุดมศึกษา

3. มีเสรีภาพหรืออิสรภาพในการประกอบอาชีพ (Professional Autonomy) คือ สมาชิกหรือผู้ศึกษาวิชาชีพต้องมีเสรีที่จะใช้วิชาชีพปฏิบัติงานของตน

4. มีจรรยาบรรณแห่งอาชีพ (Professional Ethics) หรือที่เรียกว่าจรรยาครู วิชาอื่นเช่น แพทย์ ตำรวจ ทหาร ก็ต้องมีจรรยาแห่งวิชาชีพ

5. มีองค์การหรือสมาคมวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นองค์การหรือศูนย์กลางสำหรับยกมาตรฐาน เผยแพร่วิชาชีพ และพิทักษ์ผลประโยชน์ของสมาคม เมื่อเป็นเช่นนี้ กล่าวได้ว่า อาชีพครูมีศักดิ์และสิทธิ์อย่างสมบูรณ์มิได้ด้อยต่ำกว่าอาชีพใด ๆ ในสังคม

จะนั่นสรุปได้ว่าสถานะของวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มีมาตรฐานเผยแพร่วิชาชีพที่มีศักดิ์และสิทธิ์อย่างสมบูรณ์เป็นอาชีพที่น่านิยมนกย่องในสังคม

2. ครูกับองค์กรวิชาชีพ จากบทบัญญัติแห่ง พ.ร.บ. ครู พ.ศ. 2488 ให้มี “ครูสภา” เป็นองค์กรแห่งอาชีพครู และแผนการศึกษาแห่งชาติ 2520 ข้อ 43 ระบุว่า “ให้มีสถาบันวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อควบคุมส่งเสริมมาตรฐานและจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพอีกทั้งทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิด้านกฎหมายของบุคลากรทางการศึกษาทั้งของรัฐของท้องถิ่นของเอกชน ทั้งนี้ตาม

บทบัญญัติแห่งกฎหมาย" อนึ่งเพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่ว่าการศึกษาที่ดีควรมาจากปัจจัย

3 ประการคือ

2.1 ได้รับการสอนฝึกอบรมให้ความรู้ ความคิดและความสามารถจากสถาบัน

ผลิตครู

2.2 ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากรัฐบาลและนายจ้าง

2.3 ได้รับการส่งเสริมเกื้อหนุนจากองค์กรวิชาชีพ

ครูสภาพปัจจุบันหลังจากปรับเปลี่ยนตาม พ.ร.บ. ครูพุทธศักราช 2488 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2519 และฉบับที่ 6 พ.ศ. 2523 มีหน้าที่ 5 ประการดังนี้

1. ให้ความเห็นแก่กระทรวงศึกษาธิการในเรื่องการจัดการศึกษาโดยทั่วไปหลักสูตร
แบบเรียน อุปกรณ์การสอน การฝึกอบรม การวัดผลประเมินผลการศึกษา และเรื่องอื่นที่
เกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการศึกษา

2. ควบคุมและสอดส่องจรรยาบรรณและวินัยของครู พิจารณาโทษครูผู้ประพฤติผิด
และพิจารณาคำร้องทุกข์ของครู

3. พึงกษัตริย์ของครูภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

4. ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร

5. พัฒนาความรู้ความสามารถ คุณภาพและประสิทธิภาพของครู

ในส่วนที่ครูสภาจะช่วยครู หรือครูจะได้รับประโยชน์จากครูสภามีดังนี้

1. การส่งเสริมวิทยฐานะครู

1.1 ช่วยเหลือให้ได้มีคุณวุฒิหรือเพิ่มพูนคุณวุฒิด้วยการให้โอกาสศึกษาต่อ อบรม
จัดสอนวิชาชุด และเรียนทางไปรษณีย์เป็นต้น

1.2 ช่วยเหลือในการเพิ่มพูนสมรรถภาพครู เช่น จัดการฝึกอบรมต่าง ๆ จัดทำ
วารสารการศึกษา จัดทำคู่มือ และจัดการเดินทางทัศนศึกษา

1.3 ช่วยเสริมสร้างและผดุงฐานะครูในสังคม เช่น การใช้และดำเนินการตาม
ระเบียบประเพณีว่าด้วยวินัย จรรยาบรรณ การส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู

2. การส่งเสริมสวัสดิภาพครู

2.1 พึงกษัตริย์ของครู โดยการพยายามตรากฎหมายให้ได้มาซึ่งสิทธิเสรีภาพ
อำนาจต่อรอง เช่น การมีสิทธิลดค่าโดยสาร ยานพาหนะต่าง ๆ การลดค่าธรรมเนียมและภาษี
บางประเภท สิทธิที่จะได้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม เป็นต้น

2.2 พื้ทักษผลประโยชน์ของครู โดยต่อสู่ช่วยเหลือให้ครูได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม กำหนดผลประโยชน์ที่ครูพึงได้ แสวงหาผลประโยชน์ให้ครูเพิ่มขึ้น ทวงสิทธิคุ้มครองผลประโยชน์เมื่อครูถูกเอื้อแอ้งรูกล้ำหรือลิดรอนผลประโยชน์

3. การส่งเสริมสวัสดิการ

3.1 สวัสดิการที่เป็นเงินและวัตถุ เช่น ช่วยครูผ่านมูลนิธิช่วยครูอาวุโส มูลนิธิช่วยผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ มูลนิธิช่วยการศึกษา บุตรสมาชิกรัฐสภา การมีสิทธิเข้าพักหอพักครูสภา การมีสิทธิลดค่าโดยสารรถไฟ เครื่องบิน การใช้บริการรถยนต์ครูสภา หอประชุม

3.2 สวัสดิการที่ไม่ใช่เงินและวัตถุ เช่น การขอรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การรับความช่วยเหลือด้านกฎหมาย รับบริการปรึกษาปัญหาสุขภาพ การบริการด้านการพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

จากหลักการดังกล่าว ครูกับองค์กรวิชาชีพครูจึงต้องมีการส่งเสริม ศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพและผลประโยชน์ที่ครูควรจะได้รับ

3. ข้อได้เปรียบและเสียเปรียบของอาชีพครู ผู้เป็นครูนั่นนอกจากจะได้รับผลประโยชน์ หรือความช่วยเหลือจากครูสภาแล้ว ยังได้รับประโยชน์ต่อไปนี้ก็คือ

3.1 ในฐานะเป็นครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถรับประโยชน์จากการศึกษาอบรมได้จากสิ่งต่อไปนี้

3.1.1 เข้ารับการฝึกอบรมเชิงวิทยฐานะครูในวิทยาลัยครูในระดับประกาศนียบัตรการศึกษา (ป.กศ.)ชั้นสูง และคุรุศาสตรบัณฑิตในโครงการฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อ.ค.ป.)และโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.)

3.1.2 เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้น หรือฝึกอบรมเฉพาะกิจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่โดยตรง เช่น การสอนการวัดผลวิชาต่าง ๆ การทำชุดการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา การงานพื้นฐานอาชีพ เป็นต้น ที่วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัย และหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น

3.1.3 เข้าศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชได้ สำหรับผู้จบ ประกาศนียบัตรการศึกษา(ป.กศ.) ชั้นสูงนั้น ก็เรียนเพียง 2 ปี ก็อาจจะสำเร็จ

3.2 ในฐานะเป็นข้าราชการครู คือรับราชการอยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการก็มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือ เช่น ข้าราชการทั่วไป เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตัวเอง คู่สมรส บุตรและพ่อแม่ ของตัวเอง ค่าเช่าบ้าน ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ อย่างอื่นที่

ส่วนราชการพึงจัดให้เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นแล้ว จะมีส่วนที่อาชีพครูมีภาษีดีกว่าหลายประการ เช่น

3.2.1 อาชีพครูเกี่ยวข้องกับมนุษย์ทุกคน คือไม่ว่าใครต้องผ่านการสอนของครู และต้องเป็นศิษย์ของครู ครูต้องเกี่ยวพันอยู่กับคนทุกคร้วเรือน จนอาจกล่าวได้ว่า ไม่มีอาชีพใดที่จะเข้าถึงประชาชน ได้ทุกท้องที่ทุกคร้วเรือนเท่ากับอาชีพครู

3.2.2 อาชีพครู มีศิษย์และผู้ปกครองเป็นผู้รับบริการ หรือเป็นเสมือนลูกค้า แต่ระหว่างครูกับผู้รับบริการนั้น มีความรักนับถือกันแน่นแฟ้นกว่าผู้ให้บริการกับลูกค้าอาชีพอื่น เมื่อครูได้สอนใคร ศิษย์ก็จะเคารพนับถือครูผู้สอนตนตลอดไป มิใช่จะเคารพกันเฉพาะเวลาสอนเท่านั้น

3.2.3 อาชีพครูนั้น มิใช่แต่ความรู้ความสามารถ ยังให้ความคิด ให้ความช่วยเหลือ ในรูปอื่น ๆ อีก ครูให้ทั้งชีวิตและวิญญาณแก่ศิษย์ ครูจึงได้รับการยกย่องนับถือจากคนดีทั้งหลาย สรุปว่า อาชีพครูถ้ามองในสายตาคนบางคนอาจจะด้อยทรัพย์ ด้อยเกียรติ ด้อยอำนาจ แต่แท้จริงแล้วอาชีพครูนั้น "รวยความดี รวยมิตร รวยศิษย์ และรวยวิชา"

จรรยาบรรณวิชาชีพครู

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติ เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรม

ไทย

ความผูกพันต่อวิชาชีพ (Professional Commitment)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพ มีผู้ให้คำนิยามแนวคิดไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

เบคเกอร์ (Becker, 1960) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่ยึดถือวิชาชีพใดเป็นการเฉพาะของสายวิชาชีพนั้น ๆ แล้วไม่เปลี่ยนงานวิชาชีพอีก แม้จะมีสิ่งล่อใจทางอื่นที่สูงกว่าก็ยังกระตือรือร้นที่จะยึดวิชาชีพนั้นต่อไป ซึ่งเป็นลักษณะการให้คำมั่นสัญญาต่อตนเองว่าจะปฏิบัติหรือประพฤติตามที่ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อต่อรองอื่นที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม แต่นั่นไม่ใช่ทางเลือกสำหรับเขไปอีกต่อไป

มิชเลอร์ (Mishler cited in Etzioni, 1975) กล่าวว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นการที่บุคคลให้ความผูกพันด้านจิตใจต่อวิชาชีพอย่างเหนียวแน่นและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว โดยที่การกระทำของคนนั้นแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อวิชาชีพ

เอทไซโอนี (Etzioni, 1975) กล่าวว่า การที่บุคคลได้เข้าไปอยู่ในวิชาชีพจะเกิดความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่อวิชาชีพ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวอาจเป็นไปได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ในทางบวกคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพอย่างสูงนั้นเกิดจากการที่บุคคลรับเอาบรรทัดฐานของวิชาชีพเข้าไว้อย่างซื่อสัตย์และแสดงตนเข้าเป็นฝ่ายของวิชาชีพอย่างเด่นชัด ภายหลังที่ได้ผ่านกระบวนการขัดเกลาแล้วนับได้ว่าเป็นสมาชิกของวิชาชีพที่สมบูรณ์ และการที่จะถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกของวิชาชีพได้จะต้องเน้นลักษณะความผูกพันต่อวิชาชีพอย่างสูง

เฮร์เบิร์ต (Herbert, 1976) กล่าวว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นการผสมผสานพฤติกรรมบุคคลกับเป้าหมายของวิชาชีพที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว โดยการเสนอแนวทางและการเข้ามีส่วนร่วม การที่บุคคลแสดงออกว่าตนเห็นด้วยกับเป้าหมายของวิชาชีพนั้น และตั้งปณิธานที่จะยอมรับเป้าหมายนั้นก็จะยิ่งถูกจูงใจให้พลังที่มีอยู่สนองวัตถุประสงค์ต่อเป้าหมายนั้น บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายของวิชาชีพอย่างแท้จริงจะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้นแม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตนบางอย่างก็ยอม ในบางวิชาชีพความผูกพันมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะวิชาชีพที่มีลักษณะงานริเริ่มสร้างสรรค์ไม่ใช่งานลักษณะประจำ ในบางวิชาชีพนั้นเป้าหมายของบุคคลจะใกล้เคียงกันมาก ความผูกพันของบุคคลต่อตนเองกับองค์การจึงอยู่ในบรรทัดฐานเดียวกันหรือไปด้วยกัน แต่จะมีน้อยมาก การคงอยู่ด้วยความผูกพันด้วยการให้เข้ามีส่วนร่วม แรงจูงใจ และการให้ความหมายของเป้าหมายใหม่เป็นเรื่องของการประสานกันระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ วิชาชีพจึงจะอยู่รอดด้วยการทำงานในระดับที่สูงขึ้นและมีคุณภาพ

ซานเดอร์ (Zander, 1977) พบว่าความผูกพันต่อวิชาชีพไม่ใช่การเรียน แต่เป็นข้อตกลงว่าจะต้องให้บริการให้ดีที่สุด และความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นการจัดคุณค่ากับการให้บริการ

เคอร์, วอนกลินอว์ และเชิร์ชเชม (Kerr, VonGlinow & Schriesheim, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่องานและวิชาชีพ คือสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะทางวิชาชีพ โดยความผูกพันต่อวิชาชีพจะรวมถึงความผูกพันในงานที่ตนเองทำหรือตนมีส่วนร่วม

ลิมซอน (Simpson, 1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพ สร้างขึ้นจากการศึกษาที่จำเพาะของตนเอง ซึ่งจะเกิดสิ่งนี้ขึ้นได้ต้องผ่านกระบวนการโดยเฉพาะและความผูกพันนี้จะสูงขึ้นเมื่อได้เข้าไปมีส่วนร่วมสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลนั้น ๆ ตามที่ได้รับการฝึกฝนมา

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพตามที่นักศึกษานักจิตวิทยาแต่ละคนให้ไว้ซึ่งประเด็นส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบคเกอร์ (Becker, 1960), มิชเลอร์ (Mishler, n.d. cited in Etzioni, 1975) และเอทซ์ไอโอนี (Etzioni, 1975) ส่วนแนวคิดที่แตกต่างไปจะเป็นลักษณะของความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อวิชาชีพ และมีความเชื่อมั่น และยอมรับคุณค่าและทำตามเป้าหมายของวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อวิชาชีพมีลักษณะสำคัญ คือ เมื่อบุคคลที่จะอยู่ในฐานะที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในเรื่องการกระทำของเขาเพื่อประโยชน์ใด ๆ ก็ตาม เมื่อตกลงใจแล้วได้แสดงเจตนานั้นด้วยการกระทำของตนเอง และเมื่อให้คำมั่นสัญญาต่อตนเองว่าได้ตกลงใจเช่นนั้นแล้ว จะตระหนักถึงข้อตกลงใจนั้นอย่างฝังรากลึก

ความสำคัญของความผูกพันต่อวิชาชีพ

ความผูกพันต่อวิชาชีพ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ ยอมรับ และยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ของวิชาชีพตลอดไป การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นกระบวนการนำวิชาชีพไปสู่เป้าหมายและจะมีผลทำให้สมาชิกของวิชาชีพมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับวิชาชีพ

ผู้ที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีความรู้สึกจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ ความห่วงใย และความหวังดีต่อวิชาชีพ อันมีผลทำให้การแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพเป็นไปในลักษณะตั้งใจ เต็มใจ จริงใจ และยินดีเสียสละที่จะทำงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อทำให้วิชาชีพมีความเจริญก้าวหน้ารุ่งเรือง มีชื่อเสียงดีเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลและสังคมทั่วไป มีความซื่อสัตย์ต่อบรรทัดฐานของวิชาชีพ มีความตั้งมั่นในการประกอบกิจการต่าง ๆ ในวิชาชีพให้สำเร็จตามเป้าหมายของวิชาชีพโดยไม่ย่อท้อ ลำบากและคำนึงถึงคุณภาพของงานตามเป้าหมายวิชาชีพเสมอ (นันทนา น้าฝน, 2536) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อวิชาชีพยังรวมถึงการแสดงคุณลักษณะของ

การมีความผูกพันต่อบริการที่พึงมีให้กับประชาชนสร้างความเชื่อในศักดิ์ศรีและคุณค่าการศึกษา และเศรษฐกิจ มีความผูกพันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความทันสมัยต่อเหตุการณ์เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และมีอิสระในเชิงความคิดตัดสินใจเพื่อใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติบทบาทในวิชาชีพเพื่อสุขภาพและความอยู่ดีของประชาชน (ฟาริดา อับราฮิม, 2535)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

1. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงไรก็ตาม หากปราศจากความร่วมมือของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว การทำงานก็ไม่สำเร็จด้วยดี ดังนั้นผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นกำลังที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ ดูแล ปรับตัวให้เข้ากันได้ เพื่อให้ร่วมงานกันได้ดี ตามที่ฟิดเลอร์ เคมเมอร์ และลินดา (Fiedler, Chemer & Marhar, 1976, p. 36) ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และยอมรับว่าจะเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดและจะปฏิบัติงานด้วยความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้ (Fiedler & Garcia, 1987, p. 52) และพิฟฟ์เนอร์ และเฟลส์ (Piffner & Fels, 1964, p. 4) ยังได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศของการทำงาน อันมีเงื่อนไขจากพลังขับเคลื่อนหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุลได้ ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจของคณะอาจารย์ โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1.1 การยกย่องสรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ

1.2 ปกป้องครูอาจารย์ในกรณีที่มีความขัดแย้งกับนักเรียนและผู้ปกครอง

1.3 เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป

1.4 ไว้วางใจในความรับผิดชอบการทำงานของครูอาจารย์

1.5 แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหารโรงเรียน และสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติภารกิจ

1.6 สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูอาจารย์

2. เพื่อนร่วมงาน ในการทำงานนั้นเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันนับเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมให้การทำงานของบุคคลเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลว ดังนั้นการที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลเต็มไปด้วยความสุขและความพอใจ อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จและเกิดผลดีต่อวิชาชีพเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่น และความไว้วางใจสูงแก่บุคคลอื่น ๆ ทั้งทั้งหน่วยงาน สถานการณ์เช่นนี้จะมีผลทำให้เกิดความนึกคิด ความร่วมมือเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ง่าย ดังนั้นทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในวิชาชีพ และความร่วมมือกันจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเกิดความผูกพันในวิชาชีพนั้นอย่างมาก อรุณ รักธรรม (2527, หน้า 102-103) บุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีต่อกันนั้นเพื่อนร่วมงานจะสร้างความสัมพันธ์กันฉันพี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงเวลา ได้ตามทุกข้อซึ่งกันและกัน พุดจากกันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ลักษณะความสัมพันธ์เช่นนี้ย่อมจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและเกิดความผูกพันในวิชาชีพ สร้างองค์การให้ประสบความสำเร็จด้วยดี (เสถียร เหลืองอร่าม, 2527, หน้า 206)

ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้สามารถนำมาเป็นแนวคิดในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อวิชาชีพของครู เนื่องจาก หากปัจจัยเหล่านี้ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อวิชาชีพ

ตอนที่ 2 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหาร การสนับสนุนจากเพื่อนครู และปัจจัยส่วนบุคคลของครู ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยพื้นฐานจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อวิชาชีพของครูมาเป็นเหตุผลในการเชื่อมโยงตัวแปรต่าง ๆ ในการสร้างโมเดล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และผู้บริหารจะเป็นผู้ที่จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การให้ไปด้วยความเรียบร้อย เช่น ช่วยเหลือบุคลากรในองค์การได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ช่วยเหลือบุคลากรในองค์การบรรลุถึง

ความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล (Steers, 1991) โดยจะเป็นผู้สนับสนุนชักชวนจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความยินดีและมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Baron & Greenberg, 1990)

การสนับสนุนจากผู้บริหาร(Principal Support) หมายถึง การส่งเสริมของผู้บริหารในด้านการให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ครู วัดจากพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านการสื่อสาร การสนับสนุนด้านการประเมินผลงาน การสนับสนุนด้านการสอน การสนับสนุนด้านกฎระเบียบ และการสนับสนุนด้านทรัพยากร

แฮกแมน และโอดแฮม (Hackman & Oldham, 1980) ได้ศึกษา ผลป้อนกลับของงานพบว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วนั้นจากผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ

แมทเทิว และสาเจก (Mathtieu & Sajak, 1990) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta Analysis) งานวิจัยจำนวน 200 เรื่องพบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

ฮูซีลิต และ เดย์ (Huselid & Day, 1991) ได้ศึกษา ความผูกพันต่ออาชีพกับการทุ่มเทในงานและการเปลี่ยนงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารขั้นต้นจำนวน 241 คน จากบริษัทขายปลีก 150 บริษัท และวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่ออาชีพ ได้แก่ การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับงาน การสนับสนุนกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนกันระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

ไฟร์สโตน และเพนเนล (Firestone & Pennell, 1993) ได้ศึกษา ความผูกพันของครูสภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายของผู้บริหารที่กระตุ้นการทำงานที่มีความแตกต่างกัน แรงผลักดันจากความต้องการให้มีการสอนที่ซับซ้อน และใช้สติปัญญามากขึ้น ซึ่งเกิดจากความผูกพันของครูเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการศึกษามีประสิทธิภาพ การศึกษานี้เป็นการพัฒนาแนวคิดเพื่อประเมินว่า นโยบายการกระตุ้นจากการสนับสนุนของผู้บริหารที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันของครูอย่างไร พบว่า การสนับสนุนด้านนโยบายเพื่อกระตุ้นการทำงานที่แตกต่างกันของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

อิงเจอร์ซอล และริชาร์ด (Ingersoll & Richard, 1997) ได้ศึกษา วิชาชีพครู และ ความผูกพันของครู โดยค้นคว้าผลของวิชาชีพครูที่มีต่อครูระดับประถม และมัธยมในโรงเรียนที่ประเทศสหรัฐอเมริกาแหล่งข้อมูลมาจาก Schools and Staffing Survey (SASS) ในปี 1990-91

จากการวิเคราะห์เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพกับความผูกพันของครูที่มีต่อวิชาชีพของตน พบว่า การให้การสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

ซิงห์ และบิลลิงเลย์ (Singh & Billingley, 1998, pp. 229-239) ได้ศึกษาการสนับสนุนด้านวิชาชีพ และผลที่มีต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาล จาก School and Staffing Survey of 1987-88 (SASS) จำนวน 9,040 คน ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ผลการวิเคราะห์หือทธิพลพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู

ดังนั้นจากแนวคิดและผลงานวิจัยที่รวบรวมได้ให้ผลสอดคล้องกันว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู

2. การสนับสนุนจากเพื่อนครู

การทำงานในองค์กรต่าง ๆ นั้น จะเป็นลักษณะการทำงานที่จะต้องอาศัยจำนวนหลายคนมาช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานจึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อชีวิตการทำงานในองค์กรของบุคคล โดยบุคคลจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญ กล่าวคือ ถ้าได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ย่อมให้ผลทางบวกต่อบุคคลในการทำงาน แต่ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลต่อบุคคลในทางตรงกันข้ามซึ่งอาจมีผลต่อการทำงานได้ไม่ราบรื่น (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536, หน้า 392) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงาน และการไม่ลาออกของครู (Bloland & Selby, 1980) ส่วน ยี (Yee, 1990) ได้รายงานไว้ว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้น "เป็นรูปแบบการจำลองวิชาชีพที่มีคุณค่าที่สุดของครู" และ ซิงห์ และชิฟเฟตต์ (Singh & Shiffette, 1996) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนจากเพื่อนในด้านอารมณ์ และด้านการสอนนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพของตน และการคงอยู่ในวิชาชีพ

การสนับสนุนจากเพื่อนครู (Peer Support) หมายถึง การส่งเสริมจากเพื่อนครู เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของโรงเรียน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความร่วมมือ

แมทเทว และสาเจก (Matheu & Sajac, 1990) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta Analysis) งานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โจนส์ และแคชลิน (Jones & Kathleen, 1991) ได้ศึกษา ความพอใจในงาน, ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้ถึงการสนับสนุน ของคนงานในการเตรียมงานวันครอบครัว การศึกษาครั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบความพอใจในงาน, ความผูกพันต่อวิชาชีพ และการรับรู้ถึงระดับการสนับสนุนที่ได้รับจากเพื่อน ของคนงานซึ่งทำงานกันเป็นเครือข่ายหรือทุกคนเดี่ยว กลุ่มตัวอย่างเป็นคนงานที่อยู่ในเขตชานเมืองของรัฐชิคาโก โดยมี 30 คนทำงานเป็นเครือข่าย และ 30 คนทำงานคนเดียว ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างทางโทรศัพท์ ผลที่ออกมาสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า คนงานที่ทำงานร่วมกันจะมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพสูงกว่าผู้ที่ทำงานคนเดียว

ซิงห์ และบิลลิงลีย์ (Singh & Billingley, 1998, pp. 229-239) ได้ศึกษาการสนับสนุนด้านวิชาชีพ และผลที่มีต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาลจาก School and Staffing Survey of 1987-88 (SASS) จำนวน 9,040 คน ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณพบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนครูมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

ฮิวแมน, ชาลีย์, โกลดริง และอีเลน (Hausman, Charles, Goldring & Ellen, 2001) ได้ศึกษาการสนับสนุนให้เกิดความผูกพันของครู: บทบาทของสังคม เป็นการสำรวจครูระดับประถมในโรงเรียนที่ได้รับความสนใจ และไม่ได้รับความสนใจในด้านระดับความผูกพัน ว่าการเลือกที่จะสอนในโรงเรียนนั้นทำให้เกิดความผูกพันมากกว่ามาสอนเพราะถูกสั่งหรือไม่ และตัวบ่งชี้ถึงวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในทุกสถานการณ์ครูจะรู้สึกถึงบรรยากาศที่เป็นมิตรและจะมีความผูกพันมากกว่า

ดังนั้นจากแนวคิด และผลงานวิจัยที่รวบรวมได้ให้ผลสอดคล้องกันว่า การสนับสนุนจากเพื่อนครูมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

3. เพศ

เพศเป็นปัจจัยพื้นฐานปัจจัยหนึ่งที่เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเพศที่แตกต่างกันจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมมากน้อยต่างกัน เช่น การสมาคม การพบปะสังสรรค์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพศนั้น ๆ

เพศ หมายถึง เพศของครู ได้แก่ เพศหญิง เพศชาย

เฮบินาก และอลุตโต (Hrebiniak & Alutto, 1974, pp. 555 -573) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาท (Role-Related Factors) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการศึกษาในกลุ่มครูประถมและครูมัธยม จำนวน 318 คน และกลุ่มพยาบาลในโรงเรียนพยาบาลของรัฐ จำนวน 395 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเพศ

กลิสสัน และดริก (Glisson & Durick, 1988) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล พบว่า เพศส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เองเจิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981) ได้กล่าวว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

เกทเซอร์ และมาสัน (Gaither & Mason, 1992, pp. 75-85) ได้ศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงาน เป็นการทดสอบตัวแบบสมมติฐานจากวรรณกรรม ที่เกี่ยวกับเรื่องของอาชีพภายในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพส่งผลกระทบบ่อยมากกับความตั้งใจที่จะถอนตัวออกจากอาชีพ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพไม่พบว่ามีอิทธิพลทางอ้อม แต่พบว่าเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่ออาชีพผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

บลาว, แกรี่, ลันซ์ และแมรี่ (Blau, Gary, Lunz & Mary, 1998) ได้ศึกษา การทดสอบผลที่เพิ่มขึ้นของความผูกพันต่อวิชาชีพที่มีต่อความตั้งใจที่จะออกจากวิชาชีพของบุคคล ซึ่งนอกเหนือจากผลของตัวแปรภายนอก, ตัวแปรส่วนบุคคล และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นข้อมูลจากตัวอย่างที่เพิ่งจบการศึกษาด้านเทคโนโลยีการแพทย์ในปี 1993, 1994 และ 1995 (n = 457) ซึ่งให้นิยามว่านักเทคโนโลยีที่เป็นเพศชายนั้นจะมีความตั้งใจที่จะออกจากวิชาชีพสูง แสดงว่ามีความผูกพันต่อวิชาชีพต่ำ ซึ่งพิจารณาได้ว่าตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ

ซิงห์ และบิลลิงเลย์ (Singh & Billingley, 1998, pp. 229-239) ได้ศึกษา การสนับสนุนด้านวิชาชีพ และผลที่มีต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาล จาก School and Staffing Survey of 1987-88 (SASS) จำนวน 9,040 คน ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ผลการวิเคราะห์หิอทธิพลพบว่า เพศหญิงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูส่งผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู

ดังนั้นจากแนวคิด และผลงานวิจัยที่รวบรวมได้ให้ผลสอดคล้องกันว่า เพศของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสนับสนุนจากเพื่อนครู โดยพบว่าเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพครูสูงกว่าเพศชาย

4. ระดับการศึกษา

คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากวิชาชีพสูง ซึ่งแต่ละวิชาชีพอาจไม่สามารถให้ได้ และเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการที่คาดหวังไว้ก็จะเกิดความผิดหวัง และมีความผูกพันต่อวิชาชีพน้อยลง (Mowday et al., 1982)

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครู แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532, หน้า 144) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารระดับหัวหน้า/แผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

ซิงห์ และบิลลิงเลย์ (Singh & Billingley, 1998, pp. 229-239) ได้ศึกษา การสนับสนุนด้านวิชาชีพ และผลที่มีต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาล จาก School and Staffing Survey of 1987-88 (SASS) จำนวน 9,040 คน ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ผลการวิเคราะห์หิทธิพลพบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู

โฮลเดน (Holden, 2002) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมในหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพที่นายจ้างจัดให้ กับแรงจูงใจภายในของผู้จัดการ, ความพอใจในงานและความผูกพันต่อวิชาชีพ การศึกษาเชิงทดลองครั้งนี้เป็นการค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการให้การสนับสนุนการเข้าร่วมในหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพที่นายจ้างจัดให้ กับแรงจูงใจภายใน, ความพอใจในงาน และความผูกพันต่อวิชาชีพของผู้จัดการโครงการ 118 คน โดยมีข้อเสนอแนะทางสถิติว่า ผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาสูงมีผลทำให้มีความผูกพันต่อวิชาชีพสูงด้วย

ดังนั้นจากแนวคิด และผลงานวิจัยที่รวบรวมได้ให้ผลสอดคล้องกันว่า ระดับการศึกษาของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู และผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของครูมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำ

5. ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน เป็นการรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพ ในหน่วยงาน หรือองค์การวิชาชีพได้สร้างสภาพแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ระบบการจ้างงานและการจูงใจที่ได้รับทั้งทางบวกทางลบ ประสบการณ์การทำงานเป็นอิทธิพลของการกล่อมเกลารับรู้ทางสังคม และเป็นการแสดงอิทธิพลที่มีความผูกพันทางจิตวิทยาที่องค์การวิชาชีพเป็นผู้สร้างขึ้นมา (Steers, 1977) ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนาน จะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในวิชาชีพได้นาน (Flippo, 1966 อ้างถึงใน สะอาด วงศ์อนันต์นันท์, 2538)

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนเวลาในการปฏิบัติงานนับเป็นปี ตั้งแต่รับราชการในตำแหน่งครูปฏิบัติการสอน (เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

เชลดอน (Sheldon, 1971) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลสะท้อนต่อความผูกพันต่อวิชาชีพ นั่นคือ คนที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพนานเท่าใดก็จะมีผลผูกพันต่อวิชาชีพสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากระยะเวลาที่ทำงานเป็นปัจจัยที่มีค่าในตัวของมันเอง และเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ก็จะมีการสะสมแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

อลูทโต และคณะ (Allutto et al., 1973 อ้างถึงใน รุตินันท์ ปุ่แก้ว, 2542) ได้ศึกษาความผูกพันต่อวิชาชีพ ของครูและพยาบาล จำนวน 348 คน และ 395 คน ตามลำดับ โดยใช้แนวคิด Side-Bets Theory ของ เบคเกอร์ (Becker, 1960) ที่ว่าด้วยบุคคลยอมหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากหน่วยงานในระยะยาวจากการลงทุนลงแรงที่สะสมเพิ่มขึ้น ถ้าตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อวิชาชีพ และศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง นิยามเชิงปฏิบัติการของความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์อยู่ 2 ประการ คือ เพื่อแสดงให้เห็นถึงบทสรุปของ ริทเซอร์ และไทร์ (Ritzer & Trice, 1972 อ้างถึงใน รุตินันท์ ปุ่แก้ว, 2542) ที่เป็นส่วนหนึ่งของข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการวัดความยึดมั่นผูกพัน และข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อแนวคิด Side-Bet ที่ใช้ขยายการวัดของ ริทเซอร์ และคณะ โดยถามผู้ตอบว่าเขาจะเปลี่ยนงานหรือไม่แน่ใจ หรือเปลี่ยนงานอย่างแน่นอน เมื่อเสนอที่จะเพิ่ม 1. ค่าตอบแทน 2. สถานภาพ 3. ความอิสระในงาน และ 4. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่าสนับสนุนแนวคิด Side-Bet ของ เบคเกอร์ (Becker, 1960) ลักษณะของบุคคล (Demographic Structure) มีความสำคัญในการทำความเข้าใจระดับความยึดมั่นผูกพันของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าความยึดมั่น

ผูกพันต่อวิชาชีพนั้นสามารถอธิบายด้วย Side-Bet Thoery โดยพบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

บุชานัน (Buchannan, 1974, pp. 553-546 อ้างถึงใน ลอธ มีรักษณ์, 2540, หน้า 64) ได้ศึกษา ระดับความผูกพันของผู้จัดการบริษัทต่าง ๆ จำนวน 279 คน โดยเลือกคนที่มีอายุงาน ตั้งแต่อย่างน้อย 1 ปี ระหว่าง 2-4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งพบว่าระดับความผูกพันจะมีมากขึ้นเรื่อย ๆ เรียงลำดับจากอายุน้อยไปมาก คือคนที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงสุด

สตีเยร์ส (Steers, 1977, pp. 46-56) ได้ศึกษา ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เชอร์นิส (Cherniss, 1991, Abstract) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อวิชาชีพในกลุ่มของพยาบาลจิตเวชที่แต่งงานแล้ว พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อวิชาชีพ อธิบายได้ว่าเมื่อคนเรามีอายุมากขึ้นประสบการณ์ต่าง ๆ จะมากขึ้นตามสิ่งที่ก่อให้เกิดความชำนาญและความมั่นใจที่มากขึ้น ความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถจะเกิดตามมา และถ้ายังมีมากความรู้สึผูกพันต่อวิชาชีพก็จะเกิดตามมาในที่สุด และแสดงให้เห็นว่าอายุมีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ นั่นคือ บุคคลที่มีอายุมากย่อมจะมีความผูกพันต่ออาชีพที่เขาทำอยู่มากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากคนที่มีอายุมากนั้นจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และนอกจากนี้อาจจะประกอบกับการที่บุคคลยึดอาชีพนี้เป็นเวลานาน โดยไม่มีการเปลี่ยนอาชีพเป็นผลให้เขารู้สึกผูกพันต่องานของเขา และการทำงานในวิชาชีพได้นาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านการพัฒนาวิชาชีพ ได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในวิชาชีพ สร้างให้งานมีประสิทธิภาพปรารถนาที่จะคงอยู่ในวิชาชีพนั้น

ซิงห์ และบิลลิงเลย์ (Singh & Billingley, 1998, pp. 229-239) ได้ศึกษา การสนับสนุนด้านวิชาชีพ และผลที่มีต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาล School and Staffing Survey of 1987-88 (SASS) จำนวน 9,040 คน ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ผลการวิเคราะห์อิทธิพลพบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู และอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสนับสนุนจากเพื่อนครู

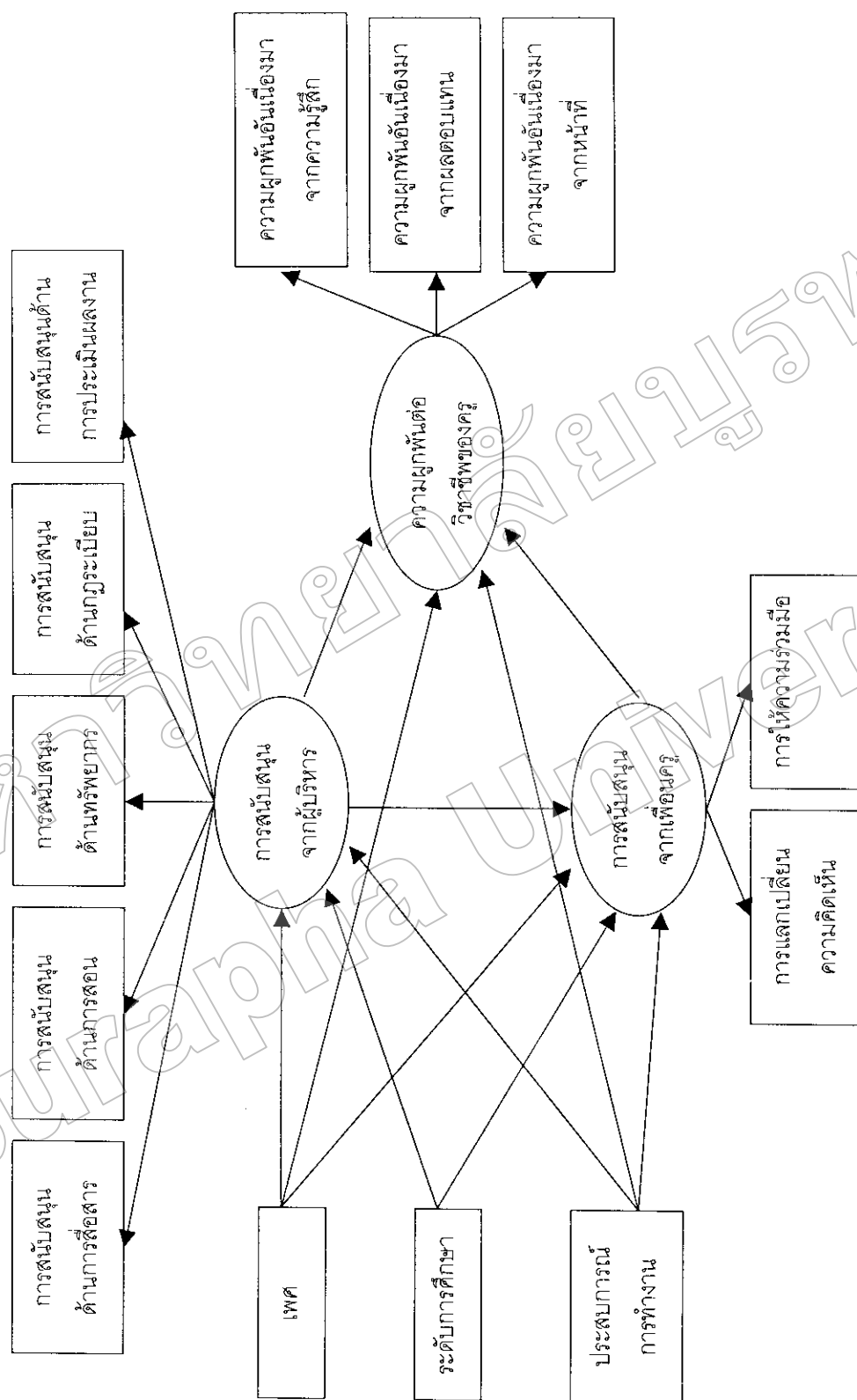
นภาเพ็ญ โหมาศวัน (2533, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษา

พบว่า ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยในลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

วินิจัย ไสมรรคา (2533, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพครูในระดับประถมศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ระยะเวลาในการรับราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพครู

ดังนั้นจากแนวคิด และผลงานวิจัยที่รวบรวมได้ให้ผลสอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนครู และผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยพบว่าครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพครูมากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อย

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูที่ได้กล่าวมา สรุปว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร การสนับสนุนจากเพื่อนครู ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ซึ่งลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้บางตัวแปรมีลักษณะที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู บางตัวแปรมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูโดยส่งผ่านตัวแปรอื่น ๆ และบางตัวแปรมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทั้งสาเหตุทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู สามารถแสดงให้เห็นภาพรวมของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อวิชาชีพของครู ดังนี้



ภาพที่ 2 มิเดลความสัมพัทธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครูตามสมมติฐาน

ตอนที่ 3 โมเดลลิสเรลและวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพของครู

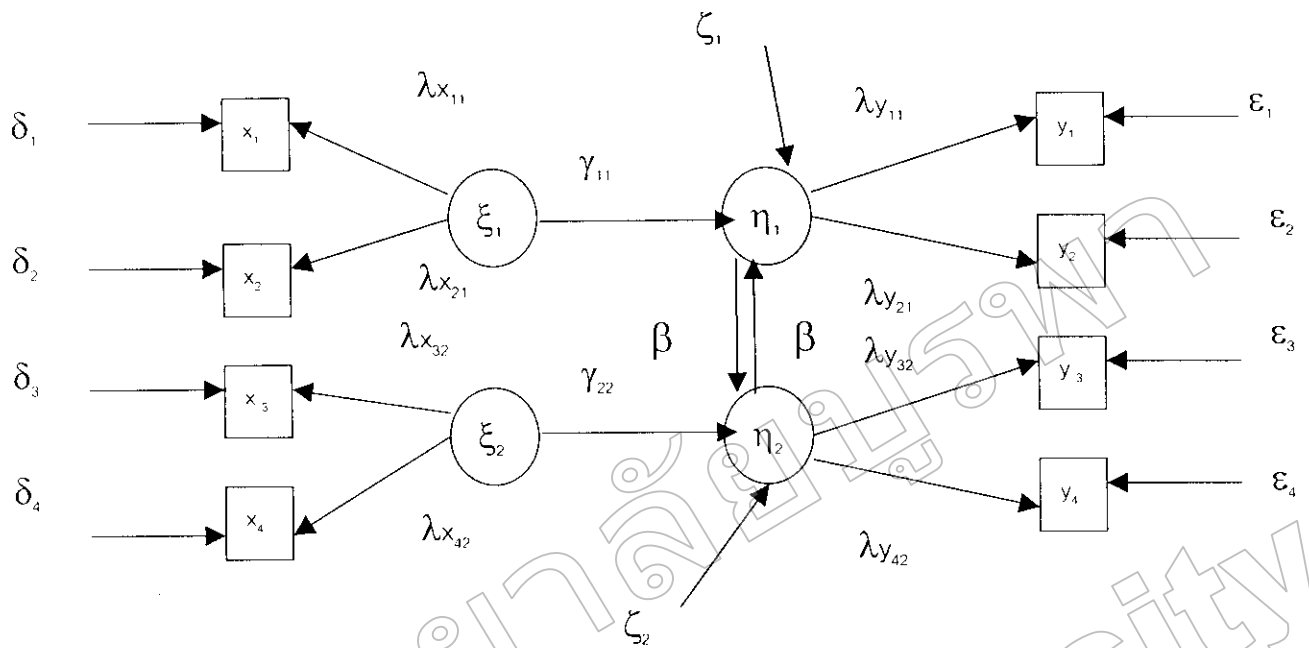
โมเดลลิสเรลหรือโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์อิทธิพล ซึ่งจะช่วยให้นักวิจัยตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในการวิจัยได้ การดำเนินการวิเคราะห์เริ่มต้นจากการสร้างโมเดลลิสเรลแสดงอิทธิพลจากพื้นฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่าง ๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45-60)

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model)
2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)
3. การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter Estimation of the Model)
4. การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model)

การวิเคราะห์แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model)

โมเดลลิสเรล ประกอบด้วยโมเดลที่สำคัญ 2 โมเดล คือโมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โมเดลการวัดเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างเป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันภายในโมเดลการวิจัย แสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)

โมเดลในแผนภาพมีตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรภายนอกสองตัวแปร และตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรภายในสองตัวแปร ตัวแปรแฝง 4 ตัว แต่ละตัววัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สองตัวแปร

เมื่อ	X	$=$	Eks	$=$	เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกสังเกตได้
	Y	$=$	Wi	$=$	เวกเตอร์ตัวแปรภายในสังเกตได้
	ξ	$=$	Xi	$=$	เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกแฝง
	η	$=$	Eta	$=$	เวกเตอร์ตัวแปรภายในแฝง
	δ	$=$	$Delta$	$=$	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร X
	ϵ	$=$	$Epsilon$	$=$	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร Y
	ζ	$=$	$Zeta$	$=$	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร η
	λ_X	$=$	$Lambda-X$	$=$	LX = เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X บน ξ
	λ_Y	$=$	$Lambda-Y$	$=$	LY = เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ Y บน η
	Γ	$=$	$Gamma$	$=$	GA = เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก ξ ไป η
	β	$=$	$Beta$	$=$	BE = เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง η
	ϕ	$=$	Phi	$=$	PH = เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง ξ

$\Psi = \text{Psi} = \text{PS} =$ เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวน
ร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน ζ

$\Theta\delta = \text{Theta-delta} = \text{TD} =$ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม
ระหว่างความคลาดเคลื่อน δ

$\Theta\varepsilon = \text{Theta-epsilon} = \text{TE} =$ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม
ระหว่างความคลาดเคลื่อน ε

ตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) มีความสัมพันธ์กัน
แสดงในรูปของสมการโครงสร้าง ดังนี้

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

$$\eta_1 = \beta_{12}\eta_2 + \gamma_{11}\xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \zeta_2$$

ในที่นี้

$$\eta = \begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} \quad \beta = \begin{bmatrix} 0 & \beta_{12} \\ \beta_{21} & 0 \end{bmatrix} \quad \Gamma = \begin{bmatrix} \gamma_{11} & 0 \\ 0 & \gamma_{22} \end{bmatrix} \quad \xi = \begin{bmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \end{bmatrix} \quad \zeta = \begin{bmatrix} \zeta_1 \\ \zeta_2 \end{bmatrix}$$

เขียนสมการในรูปเมทริกซ์ได้ดังนี้

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

$$\begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0 & \beta_{12} \\ \beta_{21} & 0 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \gamma_{11} & 0 \\ 0 & \gamma_{22} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \zeta_1 \\ \zeta_2 \end{bmatrix}$$

ตัวแปรในโมเดลการวัด (Measurement Mode) มีความสัมพันธ์กันแสดงในรูปของ
สมการ ดังนี้

$$x = \lambda x\xi + \delta$$

$$y = \lambda y\eta + \varepsilon$$

$$x_1 = \lambda_{x_{11}}\xi_1 + \delta_1$$

$$y_1 = \lambda_{y_{11}}\eta_1 + \varepsilon_1$$

$$x_2 = \lambda_{x_{21}}\xi_1 + \delta_2$$

$$y_2 = \lambda_{y_{21}}\eta_1 + \varepsilon_2$$

$$x_3 = \lambda_{x_{32}}\xi_2 + \delta_3$$

$$y_3 = \lambda_{y_{32}}\eta_2 + \varepsilon_3$$

$$x_4 = \lambda_{x_{42}}\xi_2 + \delta_4$$

$$y_4 = \lambda_{y_{42}}\eta_2 + \varepsilon_4$$

ในที่นี้

$$X = \begin{bmatrix} X_1 \\ X_2 \\ X_3 \\ X_4 \end{bmatrix} \quad \lambda_X = \begin{bmatrix} \lambda X_{11} & 0 \\ \lambda X_{21} & 0 \\ 0 & \lambda X_{32} \\ 0 & \lambda X_{42} \end{bmatrix} \quad \xi = \begin{bmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \end{bmatrix} \quad \delta = \begin{bmatrix} \delta_1 \\ \delta_2 \\ \delta_3 \\ \delta_4 \end{bmatrix}$$

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ Y_3 \\ Y_4 \end{bmatrix} \quad \lambda_Y = \begin{bmatrix} \lambda Y_{11} & 0 \\ \lambda Y_{21} & 0 \\ 0 & \lambda Y_{32} \\ 0 & \lambda Y_{42} \end{bmatrix} \quad \eta = \begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} \quad \varepsilon = \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \\ \varepsilon_4 \end{bmatrix}$$

เขียนสมการในรูปเมทริกซ์ได้ดังนี้

$$\begin{bmatrix} X_1 \\ X_2 \\ X_3 \\ X_4 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \lambda X_{11} & 0 \\ \lambda X_{21} & 0 \\ 0 & \lambda X_{32} \\ 0 & \lambda X_{42} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \delta_1 \\ \delta_2 \\ \delta_3 \\ \delta_4 \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ Y_3 \\ Y_4 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \lambda Y_{11} & 0 \\ \lambda Y_{21} & 0 \\ 0 & \lambda Y_{32} \\ 0 & \lambda Y_{42} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \\ \varepsilon_4 \end{bmatrix}$$

งานสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลคือ การกำหนดค่าเมทริกซ์ทั้ง 8 เมทริกซ์ ให้สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย เพื่อจะได้เขียนคำสั่งให้โปรแกรมประมาณค่าพารามิเตอร์ ตามลักษณะของพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรล การกำหนดค่าเมทริกซ์ทำได้ 3 แบบ ตามลักษณะของพารามิเตอร์ในโมเดล ที่แบ่งออกเป็น 3 ประเภท (Joreskog & Sorbom, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 30) ดังนี้

1.1 พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร พารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นมีค่าเป็นศูนย์ นักวิจัยกำหนดค่าสมาชิกในเมทริกซ์ที่แทนค่า พารามิเตอร์นั้นเป็นพารามิเตอร์กำหนดใช้สัญลักษณ์ "0" (ศูนย์)

1.2 พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยมีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นเป็นค่าที่ต้องประมาณ แต่นักวิจัยมีเงื่อนไขกำหนดให้พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ เช่น มีค่าเท่ากับหนึ่ง หรือมีค่าเท่ากับพารามิเตอร์ตัวอื่น ๆ กรณีนี้ นักวิจัยกำหนดค่าสมาชิกในเมทริกซ์ที่แทนค่าพารามิเตอร์นั้นเป็นพารามิเตอร์บังคับ ถ้าบังคับให้มีค่าเป็นหนึ่งใน ใช้สัญลักษณ์ "1"

1.3 พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters) หมายถึง พารามิเตอร์ที่นักวิจัยต้องการประมาณค่าและมิได้บังคับให้มีค่าอย่างหนึ่งอย่างใด ใช้สัญลักษณ์ "**"

2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลมีความสำคัญ และมีนักสถิติศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้กันมาก ผลการค้นพบสรุปได้ว่ามีเงื่อนไขที่ทำให้ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดีที่ต้องพิจารณาอยู่ 3 ประเภท (Bollen, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45-46) คือ เงื่อนไขจำเป็น (Necessary Condition) เงื่อนไขพอเพียง (Sufficient Condition) และเงื่อนไขจำเป็นและพอเพียง (Necessary and Sufficient Condition) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดี โมเดลจะเป็นโมเดลระบุได้พอดีต้องมีเงื่อนไขจำเป็น คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง เงื่อนไขข้อนี้เรียกว่ากฎที่ (t-Rule) เป็นเงื่อนไขที่จำเป็น แต่ไม่พอเพียงที่จะระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล การตรวจสอบเงื่อนไขข้อนี้ทำได้สะดวก เมื่อใช้โปรแกรมลิสเรลเพราะผลการวิเคราะห์จะให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่ กล่าวไว้ว่า โมเดลระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t < (1/2)(NI)(NI + 1)$

2.2 เงื่อนไขพอเพียงของการระบุได้พอดี เงื่อนไขพอเพียงสำหรับการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลมีหลายกฎแตกต่างกันตามลักษณะของโมเดล (Bollen, 1989, pp. 104, 247, 332 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 46) ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะบางกฎที่เห็นว่าตรวจสอบได้ง่ายและใช้กันแพร่หลายในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ดังนี้

2.2.1 กฎสำหรับโมเดลลิสเรลที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด เงื่อนไขพอเพียงได้แก่ กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) กล่าวว่า เมทริกซ์ BE ต้องเป็นเมทริกซ์ได้แนวทแยง และเมทริกซ์ PS ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

2.2.2 กฎสำหรับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เงื่อนไขพอเพียงได้แก่ กฎสามตัวบ่งชี้ (Three-Indicator Rule) กล่าวว่า สมาชิกในเมทริกซ์ LX จะต้องไม่เท่ากับ

ศูนย์อย่างน้อยหนึ่งจำนวนในแต่ละแถว องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้หรือตัวแปร สังเกตได้อย่างน้อยสามตัว และเมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

2.2.3 กฎสำหรับโมเดลลิสเรลที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด เงื่อนไขพอเพียงได้แก่ กฎสองขั้นตอน (Two-Step Rule) กล่าวคือ ขั้นตอนที่หนึ่งให้นักวิจัยปรับโมเดลลิสเรลเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน กล่าวคือ รวมตัวแปรภายในและภายนอกเป็นชุดเดียวเสมือนว่าเป็นตัวแปรภายนอกอย่างเดียวเช่นในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแล้วตรวจสอบโดยใช้กฎ 2.2.2 หากพบว่าโมเดลระบุได้พอดี ให้ตรวจสอบขั้นตอนที่สองต่อไป ขั้นตอนที่สองให้นักวิจัยปรับโมเดลเป็น โมเดลลิสเรลที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด กล่าวคือ เอาตัวแปรเฉพาะตัวแปรภายในมารวมเป็นชุดเดียวเสมือนว่าเป็นตัวแปรสังเกตได้ เช่น ในโมเดลลิสเรลที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดแล้วตรวจสอบโดยใช้กฎ 2.2.1

2.3 เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียงของการระบุได้พอดี เงื่อนไขประเภทนี้เป็นเงื่อนไขที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับเงื่อนไขสองประเภทแรก เงื่อนไขข้อนี้กล่าวว่าโมเดลระบุได้พอดีต่อเมื่อสามารถแสดงได้โดยการแก้สมการโครงสร้างว่า พารามิเตอร์แต่ละค่าจะได้รับการแก้สมการที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของประชากร วิธีการตรวจสอบตามเงื่อนไขนี้ดูเป็นไปไม่ได้ หากจะต้องแก้สมการโดยไม่มีคอมพิวเตอร์

3. การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter Estimation of the Model)

จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาค่าพารามิเตอร์ที่ทำให้เมทริกซ์ S และ Sigma มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด ซึ่งในที่นี้ S แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง และ Sigma แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่สร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลที่เป็นสมมติฐาน ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันแสดงว่าโมเดลที่เป็นสมมติฐานมีความกลมกลืนกันกับโมเดลที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 47-52)

การกำหนดเงื่อนไขให้เมทริกซ์ S และ Sigma มีค่าใกล้เคียงกันนั้น ใช้วิธีการสร้างฟังก์ชันความกลมกลืน (Fit or Fitting Function) เป็นตัวเกณฑ์ในการตรวจสอบและหากจะทำให้ได้ค่าประมาณที่มีความคงเส้นคงวา (Consistency) ทุกฟังก์ชันต้องมีคุณสมบัติรวม 4 ประการดังนี้

- 3.1 ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นสเกลาร์ (Scalar) หรือเป็นเลขจำนวน
- 3.2 ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0
- 3.3 ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่าเป็น 0 เมื่อเมทริกซ์ Sigma และ S มีค่าเท่ากัน

เท่านั้น

3.4 ฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (Continuous Function)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในแต่ละวิธีให้ผลการประมาณค่าที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันไป โดยวิธีประมาณค่าที่ใช้ความกลมกลืนมีทั้งสิ้น 7 วิธี ดังนี้

- วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares: ULS) ซึ่งค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณด้วยวิธีนี้มีคุณสมบัติเป็นค่าประมาณที่มีความคงเส้นคงวา แต่ไม่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และค่าพารามิเตอร์ที่ได้ขาดคุณสมบัติของความเป็นอิสระจากมาตรวัด (Scale Free) ขณะที่จุดเด่นของวิธีนี้ คือความง่ายและความสะดวกในวิธีการประมาณค่า และเป็นวิธีที่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีลักษณะการแจกแจงแตกต่างไปจากการแจกแจงแบบปกติพหุนาม (Multivariate Normal Distribution)

- วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generalized Least Squares: GLS) ใช้วิธีการนี้ในการประมาณค่า เมื่อข้อมูลมีความแปรปรวนของตัวแปรตามไม่เท่ากันทุกค่าของตัวแปรต้น (Heteroscedasticity) หรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างความคลาดเคลื่อน (Auto-Correlation) เนื่องจากวิธีการประมาณค่าแบบ GLS จะทำการถ่วงน้ำหนักค่าสังเกตเพื่อปรับแก้ความแปรปรวนที่ไม่เท่ากันซึ่งค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้มีความคงเส้นคงวามีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัดหรือไม่มีหน่วย

- วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) เป็นวิธีที่ใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลที่นิยมใช้มากที่สุด ค่าที่ได้จะมีคุณสมบัติจะมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัดหรือไม่มีหน่วย การแจกแจงร่วมของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML เป็นแบบปกติและความแปรปรวนของค่าประมาณขึ้นอยู่กับขนาดของค่าพารามิเตอร์

- วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares: WLS) เป็นวิธีประมาณค่าที่ครอบคลุมวิธีที่กล่าวมาทั้งหมด ลักษณะการประมาณค่าจะไม่ใช้เมทริกซ์เต็มรูป แต่จะใช้เฉพาะสมาชิกในแนวทแยงและใต้แนวทแยง โดยถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สของเมทริกซ์ w ข้อเสียคือ ถ้าหากเมทริกซ์ w มีตัวแปรสังเกตได้มากเกินไปก็จะทำให้คอมพิวเตอร์ใช้เวลาในการคำนวณมากขึ้น และวิธีนี้ไม่เหมาะสมกับเมทริกซ์ที่มีการตัดข้อมูล สูญหายแบบตัดเฉพาะคู่ที่ขาด (Pairwise)

- วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Squares: DWLS) การประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีนี้พัฒนามาจากวิธี WLS โดยพยายามลดเวลาในการคำนวณของคอมพิวเตอร์ คือ แทนที่จะคำนวณจากทุกสมาชิกในเมทริกซ์ ก็คำนวณเฉพาะสมาชิก

ในแนวทแยงเมทริกซ์ ผลที่ได้ทำให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ไม่มีประสิทธิภาพ แต่จะมีประโยชน์ เพราะค่าประมาณที่ได้จะอยู่ระหว่างค่าที่ได้จากวิธี ULS และ WLS

- วิธีตัวแปรที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumental Variables: IV) การประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีนี้ใช้เป็นการประมาณตั้งต้น สำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีอื่น ๆ ใช้หลักการคือการกำหนดตัวแปรอ้างอิง (Reference Variable) สำหรับตัวแปรแฝงในโมเดล โดยโปรแกรมจะกำหนดโดยอัตโนมัติ จากค่าตัวแปรสังเกตได้ที่นักวิจัยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ในเมทริกซ์ LX และ LY มีค่าเป็น 1 จากนั้นโปรแกรมลิสเรลจะนำตัวแปรอ้างอิงและตัวแปรสังเกตได้มาคำนวณหาค่าประมาณพารามิเตอร์ ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ แต่มีคุณสมบัติความคงเส้นคงวา (Consistency)

- วิธีกำลังสองน้อยที่สุดสองขั้น (Two-Stage Least Squares: TSLS) ใช้หลักการประมาณค่าพารามิเตอร์ตั้งต้นเช่นเดียวกับวิธี IV โดยลักษณะค่าประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ แต่มีความคงเส้นคงวา และข้อด้อยอีกข้อหนึ่งคือ โปรแกรมลิสเรลไม่ได้คำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสำหรับค่าประมาณชุดนี้และไม่สามารถทดสอบนัยสำคัญได้

4. การตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรล (Validation of the Model)

ขั้นตอนที่สำคัญในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลอีกขั้นตอนหนึ่ง คือ การตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือการประเมินผลการถูกต้องของโมเดล หรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลนั้น ซึ่งจะเสนอค่าสถิติที่ช่วยในการตรวจสอบความตรงของโมเดลรวม 5 วิธี (Joreskog & Sorbom, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 52-57) ดังต่อไปนี้

4.1 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlations of Estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะได้ค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมาก เป็นสัญญาณแสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-Positive Define) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

4.2 สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlation and Coefficients of Determination) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัว

รวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่ง และค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

4.3 ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Model Fit Statistics) การตรวจสอบความตรงของโมเดลทางทฤษฎีที่เป็นสมมติฐานวิจัย หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลทางทฤษฎี หรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลทางทฤษฎี โดยหลักการทั่วไปพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ ค่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ และค่าดัชนี GFI, AGFI, CFI, Standardized RMR, RMSEA (เสรี ชัดเข้ม และสุชาดา กรเพชรปาณี, 2546, หน้า 11) ดังนี้

4.3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$) ดัชนี GFI, AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ดัชนี Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 และดัชนี RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.2 ค่าสถิติไค-สแควร์มีนัยสำคัญ ($p \leq .05$) แต่ค่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00 ดัชนี GFI, AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ดัชนี Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 และดัชนี RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 ถือว่าโมเดลทางทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์คิวพล็อต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอไทล์ปกติ (Normal Quartiles) ถ้าได้เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมอันเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 ดัชนีดัดแปรโมเดล (Model Modification Indices) เป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นี้เป็นประโยชน์มากสำหรับนักวิจัยในการตัดสินใจปรับโมเดลให้ดีขึ้น