รายงานการวิจัย
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู

รศ. ดร. อรพินทร์ ชูชม

รายงานการวิจัยได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณเงินรายได้สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประจำปี 2556

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตุลาคม 2557

รายงานการวิจัย
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู

รศ. ดร. อรพินทร์ ชูชม

รายงานการวิจัยได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณเงินรายได้สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประจำปี 2556

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตุลาคม 2557

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู” ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณเงินรายได้สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประจำปี 2556 ซึ่งโครงการวิจัยเรื่องดังกล่าวนี้จะช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่สมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงานของครู

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณอาจารย์ นวพร เหมะ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่กรุณาช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนต่างๆ สังกัดกรุงเทพมหานคร และขอขอบคุณข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลในโครงการวิจัยนี้

สุดท้ายนี้คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประจำปี 2556 แก่งานวิจัยเรื่องนี้

อรพินทร์ ชูชม

สารบัญ

หน้า

ประกาศคุณูปการ
สารบัญ
สารบัญตาราง
สารบัญภาพประกอบ
บทคัดย่องานวิจัย
Research Abstract

บทที่ 1 บทนำ 1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย 1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 2
ขอบเขตของการวิจัย 2
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร 3

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8
แนวคิดโครงสร้างรูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงาน 8
อิทธิพลของทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน 16
อิทธิพลของทรัพยากรงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน 19
อิทธิพลของความกดดันจากงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน 23
อิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน 25
กรอบแนวคิดในการวิจัย 28
สมมุติฐานในการวิจัย 30

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย. 31
ประชากร 31

หน้า

กลุ่มตัวอย่าง 31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 31
การเก็บรวบรวมข้อมูล 38
การวิเคราะห์ข้อมูล 38

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 40
ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร 40
ผลการเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 42
ผลการอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานจากปัจจัยต่างๆ 43
ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน 45

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 53
สรุปผลการวิจัย 53
การอภิปรายผลการวิจัย 54
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ 59
ข้อเสนอแนะในการวิจัย 60

บรรณานุกรม 62

ภาคผนวก 67
ก. แบบวัดที่ใช้ในโครงการวิจัย 68
ข. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง 79

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟ่า (α) ของการวัดตัวแปร และพิสัยของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม (r)	37
2	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน	41
3	การเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง	43
4	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานจากตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	44
5	ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องเหมาะสมของโมเดลสำหรับรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานเริ่มแรกและที่ปรับแล้ว	47
6	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรงของทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน	48
7	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	49
8	ค่าสถิติ $\chi^2_{\text{ความต่าง}}$ เพื่อทดสอบความเท่าเทียมของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานระหว่างครูชายและครูหญิง	51

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	องค์ประกอบของทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงาน (Schaufeli et al., 2002)	11
2	รูปแบบสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Saxs, 2006)	12
3	รูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงาน (Hakanen et al., 2006)	12
4	รูปแบบทรัพยากรบุคคลและงานของความยึดมั่นผูกพันในงาน (แหล่งที่มา Bakker & Demerouti, 2007)	14
5	กรอบแนวคิดรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน	29
6	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูในกลุ่มรวม (417 คน)	46
7	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูชาย (73 คน)	50
8	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูหญิง (344 คน)	51

บทคัดย่องานวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะตรวจสอบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู รูปแบบนี้เสนอว่าความยึดมั่นผูกพันในงานจะได้รับอิทธิพลจากทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 417 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดตัวแปรเชิงสาเหตุและผลของยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จาก จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง โดยแบบวัดมีคุณภาพความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ วิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุแลผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูที่เป็นทางเลือกที่ปรับใหม่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจในการทำงาน) ทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา)ส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน (พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) กล่าวคือความยึดมั่นผูกพันในงานมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรบุคคล-งานกับพฤติกรรมการทำงาน ผลการวิจัยยังพบว่าความกดดันจากงาน (ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ) ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 70.9 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 60.2 ผลการวิจัยยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูของครูชายมีค่ามากกว่าครูหญิง

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันในงาน ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน ความกดดันจากงาน พฤติกรรมการทำงาน

Research Abstract

A causal relationship model of teachers' work engagement

The purpose of this study was to examine antecedents and consequences of work engagement model for Thai teachers. The model posits that personal resources, job resources, and job demand influence work engagement which in turn predict work behavior (i.e., teacher role behavior and organizational citizenship behavior). The sample consisted of 417 elementary teachers in Bangkok Metropolis administration. Self- report inventories with 5 point rating scales ranging from true to untrue designed to measure antecedents and consequences of work engagement were administered to collect data. The self-report inventories were acceptable in terms of discrimination power, validity, and reliability. The structural equation model of AMOS program was also employed to test the causal relationship model of work engagement. Results using structural equation modeling confirmed that the alternative model fitted the data. Specifically, personal resources (i.e., psychological immunity and intrinsic motivation) and job resources (i.e., justice climate, teacher-student relationship, supports from coworkers, and supports from supervisors) positively affected work engagement. Work engagement had impact on teacher role behavior and organizational citizenship behavior. In other words, work engagement mediated relationship between personal – job resources and work behavior. In addition, job demands negatively affected teacher role behavior and organizational citizenship behavior. The model could account 70.9 percent of variance in teacher role behavior and 67.2 percent of variance in organizational citizenship behavior. The findings also indicated that gender moderated the positive relationship between work engagement and teacher role behavior, where the magnitude of the relationship was stronger in male teacher.

Keywords: Work engagement, personal resources, job resources, job demands, work behavior

บทที่ 1
บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การทำงานไม่ว่าองค์การใด สิ่งสำคัญของทุกองค์การคือ ให้บุคคลที่ทำงานในองค์การมีการงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนี้ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 เสาหลักอันหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ ด้านการศึกษา ซึ่งครู อาจารย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่สำคัญอันนี้เป็นสิ่งบ่งชี้ว่า ครู อาจารย์ ต้องมีการอุทิศ ทุ่มเทพลังกาย พลังใจ สติปัญญา และยึดมั่นผูกพันในงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานจึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่สำคัญในองค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจอุตสาหกรรม และการบริการ รวมทั้งองค์การศึกษาด้วย เพราะความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงานที่แสดงถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศ ทุ่มเท พลังกาย พลังใจ พลังปัญญาให้กับงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและลื่นไหลในการทำงาน (Bakker and Demerouti, 2008) สำหรับทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้มีการนำเสนอรูปแบบการยึดมั่นผูกพันในงานว่าเป็นกลไกที่คั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปัจจัยที่สนับสนุนในการทำงาน และปัจจัยที่เป็นความกดดันในการทำงาน รวมทั้งคุณลักษณะที่เป็นทุนทรัพย์ทางบุคคลส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันในงาน และการที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานในองค์การในทางบวก (Bakker & Demerouti, 2008) และผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลโดยตรงในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามบทบาท และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มพนักงานดับเพลิง (Rich, Lepine & Crawford, 2010) และจากการศึกษาในประเทศไทย พบว่าปัจจัยภายในบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของพนักงาน (ขนิษฐา ลือนาม, 2554; ปัญจมาส ทวิชาตานนท์ 2555)

แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูประถมศึกษายังมีน้อยมาก โดยเฉพาะการบูรณาการแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานจากต่างประเทศกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทสังคมไทยมาใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานที่ศึกษาถึงสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูประถมศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งปัจจัยทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงานว่าส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูใน

ลักษณะไหน อย่างไร และวิเคราะห์ดูว่าความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลที่ตามมาต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวกอย่างไร เพื่อว่าจะได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานของครูที่จำแนกตามลักษณะชีวสังคมและ ภูมิหลัง

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู

4. เพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานของครูจากทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน ความกดดันจากงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน

5. เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1.ได้แผนภาพรวมในเรื่องรูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานของครู

2.ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูและผลของการที่ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงาน

3.ได้แนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาและมีประสิทธิภาพ

4.ได้เครื่องมือวัดตัวแปรที่มีคุณภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในกรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในกรุงเทพมหานครจำนวน 420 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูได้แก่

3.1 ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน

3.2 ตัวแปรเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

3.2.1 ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน

3.2.2 ทรัพยากรงาน ประกอบด้วยการรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

3.2.3 ความกดดันจากงาน ประกอบด้วยภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3.3 ตัวแปรผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ พฤติกรรมการทำงาน

3.3.1 พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู

3.3.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง ระดับวิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจในทางบวกของบุคคลที่สัมพันธ์กับงานที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1) ความกระตือรือร้น หมายถึงการมีพลังในการทำงานและยืดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรค

2) การทุ่มเทอุทิศ หมายถึงความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน

3)ความจดจ่อใส่ใจ หมายถึงความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

ความยึดมั่นผูกพันในงานวัดได้โดยใช้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีความยึดมั่นผูกพันในงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีความยึดมั่นผูกพันในงานน้อย

ทรัพยากรบุคคล หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจในทางบวกของบุคคล ประกอบด้วย ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน

1) ภูมิคุ้มกันทางจิต หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และมีความ

ยืดหยุ่นในการปรับตัว วัดได้โดยใช้แบบวัดภูมิคุ้มกันทางจิตฉบับสั้นของอรพินทร์ ชูชม และคณะ(2554) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 15 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีภูมิคุ้มกันทางจิตมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีภูมิคุ้มกันทางจิตน้อย

2) แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตด้วยตนเอง และปัจจัยภายในงานได้แก่ความท้าทาย ความน่าสนใจและเพลิดเพลินในงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ วัดได้โดยใช้แบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับสั้นของอรพินทร์ ชูชม และคณะ (2545) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 7 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีแรงจูงใจภายในมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีแรงจูงใจภายในน้อย

ทรัพยากรงาน หมายถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน มีสัมพันธภาพกับนักเรียน ได้รับการสนับสนุนจากพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

1) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ วัดได้โดยใช้แบบวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 3 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อย

2) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ วัดได้โดยใช้แบบวัดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 3 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน้อย

3) สัมพันธภาพกับนักเรียนหมายถึง การที่ครูอาจารย์ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาแก่นักเรียน นักเรียนให้การยอมรับ ยกย่อง และร่วมมือ วัดได้โดยใช้แบบวัดความสัมพันธ์กับนักเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตรา

ประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีสัมพันธภาพกับนักเรียนมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีสัมพันธภาพกับนักเรียนน้อย

4) การรับรู้ความยุติธรรม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความเป็นธรรมในด้านกระบวนการ ด้านการกระจายผลประโยชน์ และด้านปฏิสัมพันธ์ วัดได้โดยใช้แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการรับรู้ความยุติธรรมมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการรับรู้ความยุติธรรมน้อย

ความกดดันจากงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีข้อเรียกร้องจากสภาพการทำงานที่สามารถสร้างความกดดันทางจิตใจ ประกอบด้วย ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1) ภาระงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงปริมาณภาระหน้าที่ในการทำงานในองค์การ ความกดดันทางจิตใจ และเวลาในการทำงานขององค์การ วัดได้โดยใช้แบบวัดภาระงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 7 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการรับรู้ภาระงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการรับรู้ภาระงานน้อย

2) บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้สภาพการทำงานที่เข้มงวด ไม่มีอิสระในการทำงาน ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีการตรวจตราสอดส่องการทำงานอย่างใกล้ชิด วัดได้โดยใช้แบบวัดบรรยากาศการทำงานที่ควบคุมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 7 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการรับรู้บรรยากาศการทำงานที่ควบคุมมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีการรับรู้บรรยากาศการทำงานที่ควบคุมน้อย

3) ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน หมายถึงการที่บุคคลต้องเผชิญกับความกดดันกับการที่ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมต่าง ๆ วัดได้โดยใช้แบบวัดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนมีปัญหามาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนมีปัญหาน้อย

4) ความต้องการจากงาน หมายถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าลักษณะงาน สร้างความกดดันให้ผู้ทำงาน เนื่องจากไม่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ไม่ท้าทายความสามารถ หรืองานที่ทำอยู่ไม่มีความชัดเจน วัดได้โดยใช้แบบวัดความต้องการจากงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 6 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการรับรู้ความต้องการจากงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการรับรู้ความต้องการจากงานน้อย

5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพของงานมีปัญหา วัดได้โดยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 4 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีปัญหามาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีการรับรู้สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีปัญหาน้อย

พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู หมายถึงการที่ครูอาจารย์ได้มีการปฏิบัติงานตามสายงานวิชาชีพครูโดยครอบคลุม การจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการชั้นเรียน

1) การจัดการการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูอาจารย์จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และมีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2) การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูอาจารย์มีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นครู มีการช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตลอดจนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3) การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การมีครูอาจารย์มีการจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดหาข้อมูลสารสนเทศและเอกสาร การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูวัดได้โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 21 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูน้อย

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึงการที่ครูอาจารย์แสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่กำหนดไว้ในหน้าที่ โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างอิสระโดยไม่มีการบังคับนั้น สะท้อนถึงการเป็นสมาชิกที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ประกอบด้วยการแสดงพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนักในหน้าที่

1) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ

2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไปเมื่อมีการถกเถียงหรือยั่วยุจากบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น

3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น เป็นพฤติกรรมครูที่มีความอดทนต่อปัญหาหรือความไม่สะดวกสบายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่พอใจ

4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆภายในองค์การ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

5) พฤติกรรมความสำนักในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่ครูทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำที่สุด

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวัดได้โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีองค์การที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 15 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ได้มีการประมวลแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดโครงสร้างรูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงาน
2. อิทธิพลของทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน
3. อิทธิพลของทรัพยากรงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน
4. อิทธิพลของความกดดันจากงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน
5. อิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

แนวคิดโครงสร้างรูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน

คานห์ (Kahn, 1990) เป็นบุคคลแรกคนหนึ่งที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยระบุว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย การรู้คิด และอารมณ์ ความยึดมั่นผูกพันจึงหมายถึงการใช้พลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์การ เช่นเดียวกับที่ มาสลาช ชอยฟีลิ และลิเทอร์ (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001)ได้นิยามความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นสภาวะที่พนักงานมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องอยู่กับงาน และพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

Gallup (2013) ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้แบ่งประเภทความความยึดมั่นผูกพันออกเป็น 3 ลักษณะคือ 1) ยึดมั่นผูกพัน (engaged) หมายถึง พนักงานที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกผูกพันกับงานและน่าจะมีส่วนเสริมสร้างในทางบวกให้กับองค์การ 2) ไม่ยึดมั่นผูกพัน (not engaged) หมายถึง พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นพยายามน้อยที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์การ และ 3) แสดงออกถึงความไม่ยึดมั่นผูกพันอย่างเด่นชัด (actively disengaged) หมายถึง พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานและไม่มีผลผลิตในการทำงาน แล้วยังแผ่ขยายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกมายังเพื่อนร่วมงานด้วย และจากการสำรวจของ Gallup ในช่วงปี 2011-2013 พบว่าประเทศไทยมีพนักงานจำนวนมากประมาณ 84% ไม่มีความยึดมั่นผูกพัน ในงาน และมีเพียง 14% ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน

นักวิชาการหลายท่านมีการนิยามความยึดมั่นผูกพันไว้หลากหลาย แต่ ชอยฟีลิ และคณะ (Schaufeli et al., 2002) ได้เสนอนิยามความยึดมั่นผูกพันในงานที่ใช้กันมากในงานวิจัย โดยความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) หมายถึง สภาวะทางจิตทางบวกที่สัมพันธ์กับงานที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึงการมีพลังในการทำงานและยืดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรค 2) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) หมายถึงความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีการเทียบเคียงองค์ประกอบทั้ง 3 มิติของความยึดมั่นผูกพันในงานข้างต้นกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงาน ของเมย์ และคณะ(May et. al, 2004) ได้แก่องค์ประกอบทางกาย (physical component) องค์ประกอบทางอารมณ์ (emotional component) และองค์ประกอบทางการรู้คิด (cognitive component) นั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจตามลำดับ ถึงแม้จะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน (Schaufeli & Salanova, 2008)

กล่าวโดยสรุป พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น มีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งมั่นทุ่มเทให้งานอย่างเต็มที่ และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานไม่ใช่ลักษณะการเสพติดการทำงาน (workaholics) เพราะคนที่ยึดมั่นผูกพันในงานมีความสุขและสนุกในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเกี่ยวข้องกับการทุ่มเททางกาย(hands) สมอง(head) และจิตใจ (heart)อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน(Rich, Lepine, & Crawford, 2010)

การเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานกับโครงสร้างอื่น

ความยึดมั่นผูกพัน (engagement) ความทุ่มเท (involvement) และความผูกพัน (commitment) มักจะเป็นคำที่ก่อให้เกิดความสับสนในการใช้และบางครั้งใช้แทนกันในความหมายเดียวกันในการศึกษาวิจัยและในทางปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามความยึดมั่นผูกพันในงาน (work/job engagement) ความทุ่มเทในงาน (work/job involvement) และความผูกพันในองค์การ (organizational commitment) มีแนวคิดที่มีความเฉพาะแต่ละอันแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าคุณลักษณะความยึดมั่นผูกพันในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในองค์การ ต่างเป็นคุณลักษณะที่อิงความผูกพันทางบวกที่มีต่องาน นอกจากนี้การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน/องค์การ ควรพิจารณากำหนดให้ความทุ่มเทในงานเป็นตัวแปรอิสระ ในขณะที่ความยึดมั่นผูกพันในงานและความผูกพันในองค์การควรเป็นตัวแปรตาม(Hallberg & Schaufeli, 2006) ผลจากการศึกษาวิจัยในการตรวจสอบโครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยใช้

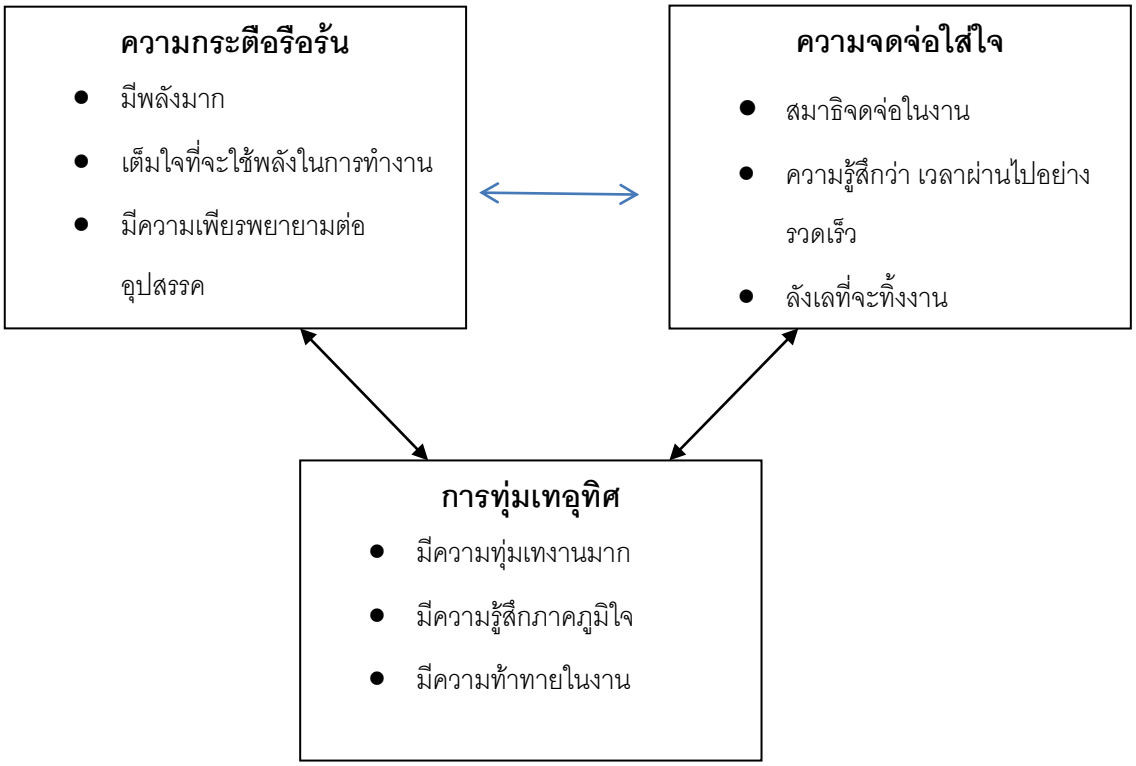
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในองค์การ มีโครงสร้างที่แยกจากกัน และสะท้อนให้เห็นด้านที่แตกต่างกันของความผูกพันในงาน (work attachment) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันในองค์การ มากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับความทุ่มเทในงาน (Hallberg & Schaufeli, 2006) เช่นเดียวกับผลการศึกษาวิจัยของแซคส์ (Saks, 2006) และ คานส์ที (Kanste, 2011) ที่สนับสนุนว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีโครงสร้างที่แตกต่างจากความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์การ แต่โครงสร้างเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันและเสริมซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของเกตุนภัส เมธีกสิวัฒน์ (2555) ที่พบว่าความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันในงานมีโครงสร้างที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวต่างจากความทุ่มเทในงานและความผูกพันในองค์การ โดยความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดของ ชอยฟีลิ และคณะ (Schaufeli et al, 2002) เป็นสภาวะทางจิตใจ (psychological state) ที่เน้นข้อสมมติในการทำงานให้มีศักยภาพสูงสุดในรูปของสุขภาวะของบุคคล โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน-ปัจจัยส่วนบุคคลและผลลัพธ์การทำงาน องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานได้แก่ ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ มีลักษณะที่เด่นเฉพาะในแต่ละมิติ และมีความเกี่ยวข้องกัน สำหรับความทุ่มเทในงานเป็นผลของการตัดสินของปัญญาเกี่ยวกับความต้องการที่จะตอบสนองความสามารถในการทำงาน และยึดติดกับภาพพจน์ของตนเอง (May et al., 2004) ในขณะที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเกี่ยวข้องกับการใช้ทั้งอารมณ์และพฤติกรรม นอกเหนือจากปัญญาในการปฏิบัติงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานไม่ใช่เรื่องทัศนคติ แต่เป็นเรื่องที่บุคคลมีความใส่ใจทุ่มเท กระตือรือร้น อุทิศตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ระบุไว้ ดังนั้นความผูกพันในองค์การจึงมีแนวคิดแตกต่างจากความยึดมั่นผูกพันในงาน ในลักษณะที่ความผูกพันในองค์การเป็นทัศนคติและความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ (Saks, 2006)กล่าวคือความผูกพันในองค์การหมายถึงทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การและต่อค่านิยมขององค์การ แสดงออกมาในรูปแบบของอารมณ์ การรับรู้และพฤติกรรม และผลจากการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อความผูกพันในองค์การและมีอิทธิพลทางอ้อมในทางลบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์การโดยผ่านตัวคั่นกลางคือความผูกพันในองค์การ (เกตุนภัส เมธีกสิวัฒน์, 2555)

รูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงาน

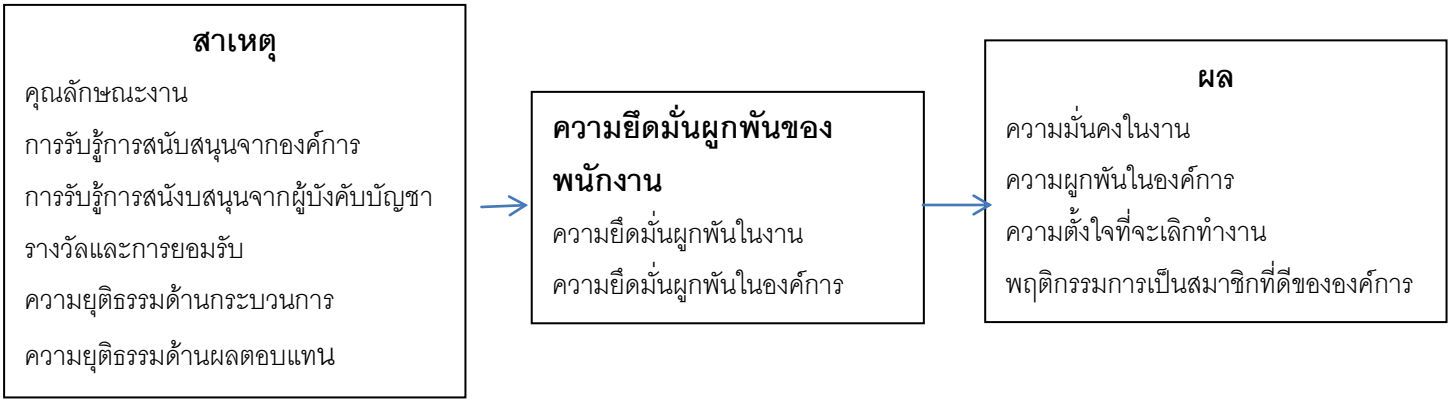
ทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงานที่เสนอโดย ชอยฟีลิ และคณะ (Schaufeli et al., 2002) เน้นข้อสมมติการทำงานให้มีศักยภาพสูงสุดในรูปของสภาวะของบุคคล คุณลักษณะเริ่มแรกของความยึดมั่นคือการมีพลัง และผูกพันกัน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่ขับเคลื่อน

แรงจูงใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน-ชีวิต และผลลัพธ์การทำงาน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานได้แก่ ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ มีลักษณะที่เด่นเฉพาะในแต่ละมิติและมีความเกี่ยวโยงกัน ดังปรากฏในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงาน (Schaufeli et al., 2002)

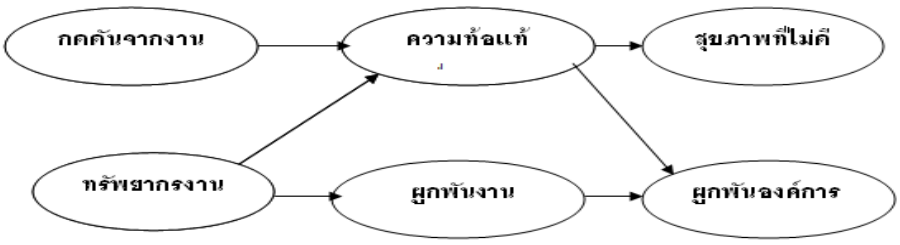
รูปแบบโครงสร้างเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานมีผู้เสนอไว้หลายรูปแบบ เช่น งานวิจัยของ แซคส์ (Sax, 2006) ได้กำหนดให้ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (employee engagement) ประกอบด้วยความยึดมั่นผูกพันในงาน(job engagement) และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ (organization engagement) โดยสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานประกอบด้วย คุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รางวัลและการยอมรับ ความยุติธรรมด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านผลตอบแทน สำหรับผลของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การ (organizational commitment) ความตั้งใจที่จะเลิกทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังปรากฏในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Saxs, 2006)

ผลการทดสอบรูปแบบสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 30 และความยึดมั่นผูกพันในองค์การได้ร้อยละ 39 โดยตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ คุณลักษณะงาน และการสนับสนุนขององค์การ และพบว่าความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรผลลัพธ์ทุกตัวตามที่เสนอไว้ โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์การทำหน้าที่คั่นกลางบางส่วนระหว่างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผล

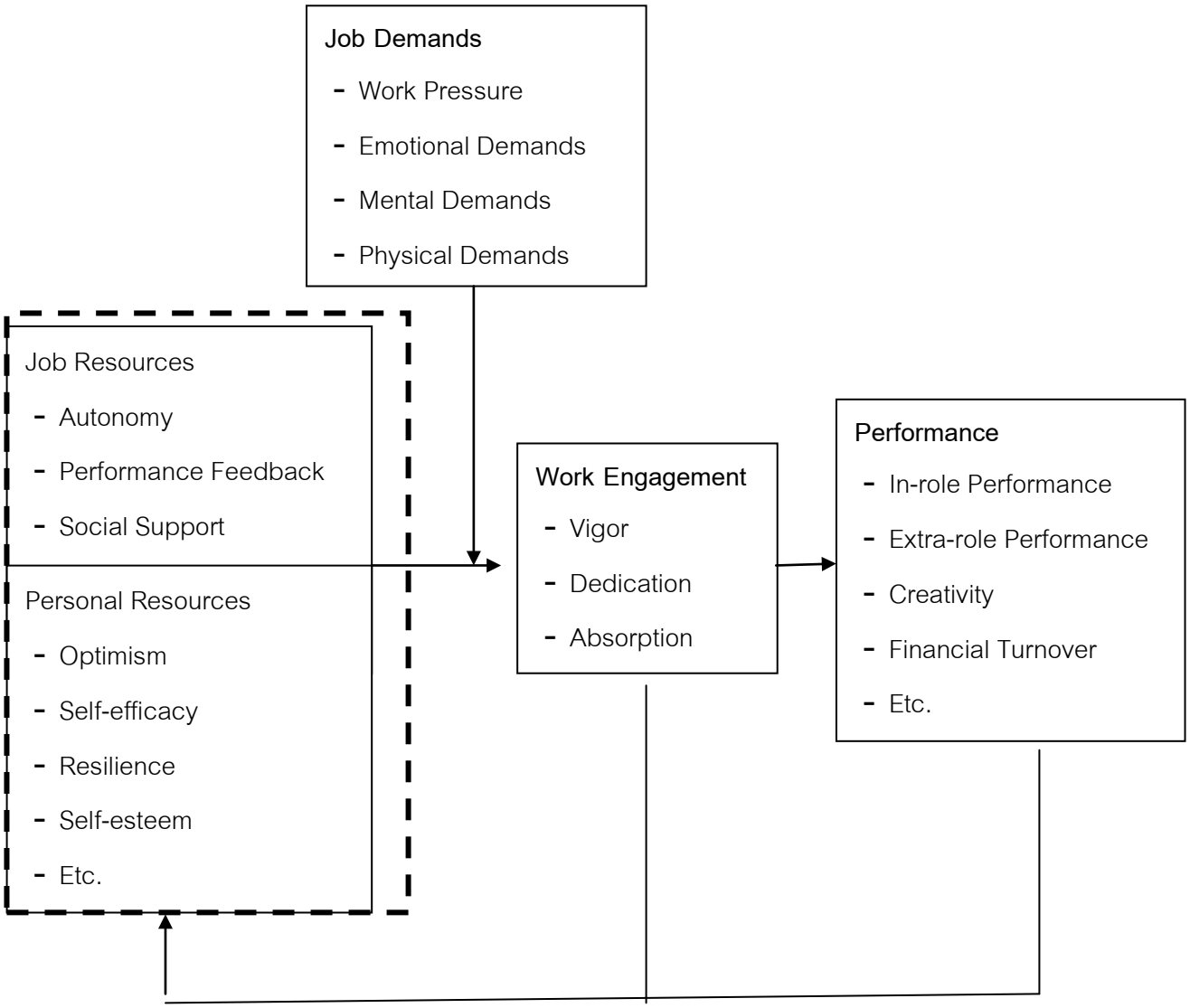
ฮาคาเนน และคณะ (Hakanen et al., 2006) ได้นำเสนอรูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงาน (JD-R model) ซึ่งเป็นรูปแบบทั่วไปไม่จำกัดอาชีพ ดังภาพประกอบ 3 สามารถแบ่งคุณลักษณะงานเป็น 2 ประเภทได้แก่ ความกดดันจากงานและทรัพยากรงาน รูปแบบนี้กำหนดให้ความกดดันจากงานและทรัพยากรงานอาจก่อให้เกิดกระบวนการที่ต่างกัน 2 กระบวนการที่มีความสัมพันธ์กันได้แก่ (1) กระบวนการที่มีพลัง (energetic process) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความกดดันจากงานมีมาก ส่งผ่านความท้อแท้เหนื่อยหน่ายไปยังสุขภาพที่ไม่ดี และ (2) กระบวนการจูงใจ (motivational process) โดยทรัพยากรงานส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันและความผูกพันในองค์การ



ภาพประกอบ 3 รูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงาน (Hakanen et al., 2006)

ฮาคาเนน และคณะ (Hakanen et al., 2006) ได้ตรวจสอบรูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงาน ในกลุ่มตัวอย่างครูชาวฟินแลนด์จำนวน 2,038 คน เพื่อดูว่ากระบวนการคู่ขนานสองกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะการทำงานของครูได้แก่ กระบวนการที่มีพลัง (ความกดดันจากงาน → ความท้อแท้เหนื่อยหน่าย → สุขภาพที่ไม่ดี) และกระบวนการจูงใจ (ทรัพยากรงาน → ความยึดมั่นผูกพันในงาน →ความผูกพันในองค์การ) การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสาเหตุหลักของความเครียดของครูที่มาจากความกดดันจากงานไว้ 3 ด้านได้แก่ (1) พฤติกรรมนักเรียนที่ไม่เหมาะสม (2) ภาระงานที่มากเกินไป และ (3) สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพที่ไม่ดี และกำหนดแหล่งทรัพยากรงานในการจูงใจหลักที่จะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันไว้ 5 ด้านได้แก่ (1) การควบคุมงาน (2) การเข้าถึงข้อมูล (3) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (4) บรรยากาศโรงเรียนที่ริเริ่ม และ (5) บรรยากาศทางสังคม และกำหนดไว้ว่าถ้าขาดทรัพยากรผลเหล่านี้จะก่อให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่าย ผลการวิจัยยืนยันว่ามีทั้งสองกระบวนการปรากฏอยู่ กล่าวคือ (1) ความท้อแท้เหนื่อยหน่ายคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของความกดดันจากงานสูงที่มีผลต่อสุขภาพที่ไม่ดี (2) ความยึดมั่นผูกพันในงานคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของทรัพยากรงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ และ (3) ความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ คั่นกลางระหว่างอิทธิพลของการขาดแคลนทรัพยากรงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานที่น้อยลง

เบคเคอร์ และคณะ (Bakker & Demerouti, 2008) ได้เสนอรูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานในภาพรวม โดยอิงมาจากแนวคิดรูปแบบความกดดันจากงาน -ทรัพยากรงาน (job demands – resources model หรือ JD-R model) โดยเพิ่มในส่วนที่เป็นทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงานต่างมีความสัมพันธ์กัน และทรัพยากรบุคคลสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงาน กล่าวคือพนักงานที่มีการมองโลกในแง่ดี มีการรับรู้ความสามารถตนเอง มีความยืดหยุ่น และการเห็นคุณค่าในตนเองสูงแล้ว จะสามารถช่วยขับเคลื่อนทรัพยากรงานได้เป็นอย่างดี และพนักงานจะมีความผูกพันธ์ในงานยิ่งขึ้น โดยมีทรัพยากรในการทำงาน เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า และลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระ เป็นจุดเริ่มต้นกระบวนการจูงใจที่นำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงาน และส่งผลที่ตามมาคือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ทรัพยากรในการทำงานจะมีความโดดเด่นและมีศักยภาพจูงใจมากยิ่งขึ้นเมื่อพนักงานเผชิญกับข้อเรียกร้องจากงาน (เช่น ภาระงาน ความกดดันทางอารมณ์ และจิตใจ) รูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานกำหนดให้ทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลมีความเป็นอิสระหรือร่วมกันพยากรณ์ความมยึดมั่นผูกพันในงาน เมื่อความกดดันในงานในงานมีสูง และความยึดมั่นผูกพันในงานมีผลกระทบทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน(performance) ดังปรากฏในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบทรัพยากรบุคคลและงานของความยึดมั่นผูกพันในงาน (Bakker & Demerouti, 2008)

สำหรับรูปแบบภาพรวมของความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น ได้มีการศึกษาวิจัยบางส่วนของรูปแบบนี้ เช่น งานวิจัยของ ฮัว ชอยฟีลิ และ ทาริส (Hu, Schaufeli, & Taris, 2011) ที่ทำการวิเคราะห์อิทธิพลรวม (additive effect) และอิทธิพลร่วม (moderating joint effects) ของความกดดันจากงานและทรัพยากรงานกับกลุ่มตัวอย่างชาวจีนที่เป็นพนักงานระดับล่าง 625 คน และพนักงานวิชาชีพสุขภาพจำนวน 761 คน ผลจากการวิจัยพบว่ามีกระบวนการสองกระบวนการที่สนับสนุน JD-R model ได้แก่ (1) กระบวนการความเครียดมีจุดกำเนิดจากความกดดันจากงานและนำไปสู่ความท้อแท้เหนื่อยหน่ายและส่งผลทางลบต่อองค์การ ความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันใน

องค์การน้อย และ (2) กระบวนการจูงใจมีจุดกำเนิดจากทรัพยากรงานและนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงาน และส่งผลต่อผลลัพธ์องค์การในทางบวก ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลรวมของ JD-R model แต่หลักฐานที่แสดงอิทธิพลร่วมระหว่างความกดดดันจากงานและทรัพยากรงานยังไม่หนักแน่น

งานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและผลผลิตขององค์การ (Rich, Lepine, & Crawford, 2010; Saks, 2006) ความผูกพันต่องานยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นทั้งในระดับตัวบุคคลและองค์การ มากกว่ากรณีของบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานต่ำจะไม่เห็นความสำคัญของงานและไม่กระตือรือร้นหรือทุ่มเทในการทำงาน (Harter, Schmidt and Hayes, 2002) เช่นผลการวิจัยของแซคส์ (Saks, 2006) ที่ศึกษาสาเหตุและผลลัพท์ของความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน พบว่าคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานทำนายความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สำหรับผลการวิจัยของริชและคณะ (Rich, Lepine, & Crawford, 2010) พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสอดคล้องค่านิยม การประเมินแก่นตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ กับ ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

กล่าวโดยสรุปรูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานประกอบด้วยองปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับภูมิหลัง เช่น เพศ ประสบการณ์การทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจสังคม พบผลที่ไม่คงเส้นคงวาในหน่วยต่างๆ เช่น ในงานวิจัยของชอยฟีลิ และคณะ (Schaufeli et al., 2006) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างๆ จำนวน14,521คน จาก 10 ประเทศ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยกับอายุ ซึ่งไม่มีผลในทางปฏิบัติ ในขณะที่ผลของความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความยึดมั่นผูกพันในงานค่อนข้างคลุมเครือ โดยไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ ในกลุ่มตัวอย่างชาวออสเตรเลีย แคนาดา และฝรั่งเศส แต่พบว่าในกลุ่มตัวอย่างชาวเบลเยี่ยม เยอรมัน ฟินแลนด์ และนอเวย์ ผู้ชาย มีความยึดมั่นผูกพันในงานมากกว่าผู้หญิง และพบผลตรงข้ามในกลุ่มตัวอย่างผู้หญิงชาวแอฟริกาใต้ สเปน และเนเทอร์แลนด์ มีความยึดมั่นผูกพันในงานมากกว่าผู้ชาย เช่นเดียวกับการศึกษาของคลาสเซ่นและคณะ (Klassen et al.,2012) ที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงความยึดมั่นผูกพันในงานของครูในระดับนานาชาติกับกลุ่มครูจากประเทศตะวันตก 2 ชาติ ได้แก่ แคนาดา และออสเตรเลีย และกลุ่มครูจากประเทศที่

ไม่ใช่ตะวันตก 3 ชาติ ได้แก่ จีน อินโดนีเซีย และ โอมาน พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพของโรงเรียน และความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์น้อยกับประสบการณ์การทำงานหรืออายุการทำงานในกลุ่มครูชาวแคนาดาและครูชาวโอมาน ในขณะที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่าง ความยึดมั่นผูกพันในงานกับ อายุการทำงานในกลุ่มครูชาว ออสเตรเลีย จีน และอินโดนีเซียเช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความยึดมั่นผูกพันในงานที่พบผลความแตกต่างระหว่างเพศกับความยึดมั่นผูกพันในงานในกลุ่มตัวอย่างครูชาวโอมาน กลุ่มเดียวเท่านั้น โดยครูหญิงมีความยึดมั่นผูกพันในงานมากกว่าครูชาย ส่วนกลุ่มอื่นๆอีก 4 ชาติไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

กล่าวโดยสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับภูมิหลังนั้นยังพบผลที่ไม่คงเส้นคงวา แต่อาจจะกล่าวได้ว่าภูมิหลังในเรื่องเพศที่แตกต่างกัน น่าจะมีความยึดมั่นผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

อิทธิพลของทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน

ทรัพยากรบุคคล (personal resource) เป็นการประเมินตนเองทางบวกที่เชื่อมกับความยืดหยุ่น (resiliency) และความสามารถของบุคคลที่จะควบคุม และมีผลต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างประสบผลสำเร็จ และการประเมินตนเองทางบวกเช่นนี้น่าจะทำนายแรงจูงใจ. ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลที่พึงปรารถนา (Bakker, 2009)

ทรัพยากรบุคคลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยภูมิคุ้มกันทางจิตและแรงจูงใจภายใน

ภูมิคุ้มกันทางจิต

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ได้พระราชทานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ 2549)ซึ่งเป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลาง ที่ใช้เป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดสมดุลในชีวิต และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในทุกระดับให้ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความไม่ประมาท มีความพอเพียง และมีความพร้อมที่จะจัดการต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องอาศัยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน โดยที่ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะประการดังนี้ 1) ความพอประมาณ 2) ความมีเหตุผล และ 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ประกอบกับเงื่อนไขความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคือการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2552) ได้กล่าวถึงภูมิคุ้มกันทางใจ หรือพลังสุขภาพจิต (RQ-Resilience Quotient) ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้คนเราสามารถผ่านพ้นภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ร้ายๆ ไปได้ โดยมีการฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็ว ไม่จมอยู่กับความทุกข์ มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ดี สามารถกลับมาดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขอีกครั้ง อาร์คิว (RQ) เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลที่ทำให้สามารถรับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้อย่างแข็งแกร่ง มีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 เรื่อง คือ อึด-ฮึด-สู้ 1)อึด คือ มีความเข้มแข็งทางจิตใจ สามารถทนทานต่อภาวะกดดันได้ดี จัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ควบคุมอารมณ์ได้ดี ยิ้มสู้กับทุกสถานการณ์ 2)ฮึด คือ มีศรัทธาและกำลังใจที่ดี เชื่อว่าสิ่งเลวร้ายต่างๆ ย่อมผ่านพ้นไปได้ สามารถให้กำลังใจตัวเอง และได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง และ 3) สู้ คือ สามารถต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคอย่างชาญฉลาด มีทักษะในการแก้ไขปัญหาดี หาทางออกได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้

ลูธานส์ และคณะ (Luthans et al., 2007) ได้กล่าวถึงทุนทางจิตใจเชิงบวก (positive psychological capital) ที่จะะสามารถเป็นภูมิคุ้มกันให้บุคคลฝ่าวิกฤติต่างๆไปได้ ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) เป็นความมั่นใจว่าความสามารถของตนเพียงพอในการรับมือและเอาชนะต่อสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ 2) ความยืดหยุ่น (resiliency) เป็นความสามารถในด้านบวกในการต้านทานและรับมือกับความเครียดและอุปสรรคปัญหา อีกทั้งสามารถรื้อฟื้นตนเองกลับสู่ปกติได้อย่างรวดเร็ว หลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก 3)ความหวัง (hope) เป็นความรู้สึกด้านบวกต่อจุดมุ่งหมายว่าจะสำเร็จได้ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจความมุ่งมั่นพากเพียรในการค้นหาและทำตามกระบวนการวิธีเพื่อมุ่งสู่จุดหมายนั้น และ4)การมองโลกในแง่ดี (optimism) เป็นความสามารถในการคาดหวังผลลัพท์ด้านบวก ท่ามกลางอุปสรรคปัญหา

อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2554) ได้นิยามภูมิคุ้มกันทางจิตเป็นคุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ภูมิคุ้มกันทางจิตมี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) สติ-สัมปชัญญะ หมายถึง การที่บุคคลมีความระลึกได้ และตระหนักรู้อย่างใส่ใจในการคิด พูด และกระทำให้ดำเนินไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม 2) การพึ่งพาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง พึ่งพาจุดเด่นและความสามารถของตนเอง ใช้ความสำเร็จในอดีตที่จะสนับสนุนและแนวทางการกระทำของตนเอง 3)ความหวัง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าชีวิตมีความหมาย มีเป้าหมายมีหนทางที่สามารถบรรลุได้ 4)การเผชิญปัญหา หมายถึง วิธีการมุ่งแก้ปัญหาที่บุคคลใช้ความพยายามคิดหาหนทางแก้ปัญหาที่บุคคลเผชิญอยู่ในชีวิตประจำวันหรือความเครียดด้วยตัวเองหรือแสดงออกถึงความต้องการแก้ปัญหาโดยมีการขอคำปรึกษาในตัวปัญหานั้นกับแหล่งต่าง ๆ ที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ และหาข้อมูลข่าวสารประกอบเพื่อช่วยแก้ปัญหา และ 5)ความยืดหยุ่น

หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวหรือฟื้นตัวกลับคืนมาได้จากการเผชิญปัญหาอุปสรรค มีจิตใจที่เข้มแข็งมั่นคงในการอดทนต่ออุปสรรคและความเครียด สามารถจัดการกับความรู้สึกอารมณ์ของตนเองได้ ปรับอารมณ์ความคิดและพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพการณ์และสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

กล่าวโดยสรุปภูมิคุ้มกันทางจิต เป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นทุนทางจิตใจ ที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ประกอบกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งในการที่บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่าคือ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตนเอง พร้อมที่จะเผชิญผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าภูมิคุ้มกันทางจิตช่วยส่งเสริมให้บุคคลดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยพบว่าภูมิคุ้มกันทางจิต และองค์ประกอบของภูมิคุ้มกันทางจิตมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Luthans et al., 2007) เช่นเดียวกับการ ศึกษาของอรพินทร์ ชูชม และคณะ พบว่า ภูมิคุ้มกันทางจิตมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อคุณภาพของนิสิต (β = .466) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือนิสิตที่มีภูมิคุ้มกันทางจิตมาก จะเป็นนิสิตที่มีสุขภาวะสูง มีความสามารถในการแก้ปัญหามาก มีพฤติกรรมเอื้อสังคมสูง และมีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากตามไปด้วย และผลจากการวิจัยที่ศึกษาแนวคิดที่ใกล้เคียงกับภูมิคุ้มกันทางจิตได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก หรือทุนทางจิตใจเชิงบวกพบผลเช่นเดียวกัน เช่นการศึกษาของปัญจมาส ทวิชาตานนท์ (2555) ที่พบว่าทุนพลังใจทางบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าทีองค์การไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์ และผลการวิจัยของณัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) พบว่าทุนทางจิตใจเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต พฤติกรรมการให้บริการ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้

แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจภายในสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลนำกิจกรรมหรืองานต่างๆ ทั้งๆ ที่บุคคลนั้นไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใดๆ แรงจูงใจภายในให้ความสำคัญถึงคุณสมบัติของงานหรือกิจกรรมของงาน โดยที่คุณลักษณะของงานเองเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็นสนใจ อยากเรียนรู้ รับผิดชอบฯลฯ ลักษณะของงานหรือกิจกรรมเป็นเรื่องแปลกใหม่ น่าท้าทาย น่าสนใจ สิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ (Gagne & Deci, 2005) ดังนั้นแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของ

ตนเอง โดยมีปัจจัยที่อยู่ภายในงาน (เช่น งานที่น่าสนใจ ท้าทาย และแปลกใหม่) เป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ แรงจูงใจภายในประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1)ความต้องการมีความสามารถ เป็นความต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถ2) ความเป็นตัวของตัวเอง เป็นความต้องการที่จะริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง 3)ความมุ่งมั่น เป็นความยึดมั่นทุ่มเทให้กับงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก 4)ความสนใจ-เพลิดเพลิน เป็นความสุข พอใจ และเพลิดเพลินในการทำงาน และ 5) ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย เป็นความต้องการทำงานที่แปลกใหม่ และท้าทายความสามารถ (อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี, 2542) อารมณ์ยังเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องผสมผสานกับแรงจูงใจภายใน โดยความสนใจมีบทบาทโดยตรงที่สำคัญต่อพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน ในขณะที่โดยธรรมชาติบุคคลดำเนินกิจกรรมที่สนใจ ความสนใจจะเป็นองค์ประกอบอันใหญ่อันหนึ่งของสิ่งท้าทายที่เหมาะสม อารมณ์เพลิดเพลินและตื่นเต้นมาพร้อมกับประสบการณ์การมีความสามารถและอิสระเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งเป็นรางวัลภายในตนเอง แรงจูงใจภายในจึงเป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการแรงเสริมภายนอก แรงจูงใจภายในจะให้ความสนใจในสิ่งจูงใจภายในงาน (task Intrinsic Incentives) เช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบและความแปลกใหม่ที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องต่างยืนยันว่าแรงจูงใจภายในส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงาน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิผลในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน (อรพินทร์ ชูชม อัจฉรา สุขารมณ์ และอังศินันท์ อินทรกำแหง, 2553; Gagne & Deci, 2005)

กล่าวโดยสรุป ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ภูมิคุ้มกันทางจิตและแรงจูงใจภายในมีความเกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน โดยภูมิคุ้มกันทางจิตและแรงจูงใจภายในน่าจะส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน

อิทธิพลของทรัพยากรงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน

ทรัพยากรงาน (job resource) หมายถึง ลักษณะงานด้านกายภาพ ด้านสังคม หรือด้านองค์การที่อาจ 1) ช่วยลดความกดดันจากงาน 2) ช่วยในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และ 3) ช่วยกระตุ้นการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล (Bakker & Demerouti, 2008) ทรัพยากรงานแสดงบทบาทการจูงใจภายในและบทบาทการจูงใจภายนอก โดยบทบาทการจูงใจภายในนั้นทรัพยากรงานช่วยส่งเสริมการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ด้วยการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ความต้องการมีอิสระ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการมีความสามารถ สำหรับบทบาทการจูงใจภายนอกของทรัพยากรงานใช้เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายการทำงาน เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่จัดสรรทรัพยากรต่างๆนั้นเอื้อให้บุคคลเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการทำงาน (Meijman & Mulder, 1998)

ทรัพยากรงานในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยการรับรู้ความยุติธรรมจากการทำงาน สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสังคมมีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ กันดังนี้

คาพลาน (Caplan, 1974) นิยามการสนับสนุนทางสังคมในรูปกิจกรรม 3 ลักษณะ คือ1) เป็นการช่วยที่ให้กำลังใจทางจิตใจ 2)เป็นการแบ่งบันงานต่าง ๆ ที่บุคคลต้องทำ และ 3) เป็นการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ การเงิน ทักษะ และการแนะนำที่จำเป็นเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ตึงเครียด

เฮาส์ (House, 1981) เสนอการสนับสนุนทางสังคมในลักษณะว่า ใครทำให้เกิดสิ่งใดกับใครและเพื่อช่วยแก้ปัญหาอะไร โดยการสนับสนุนทางสังคมเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน 4 ประเภทได้แก่ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) (เช่น การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ) 2) การสนับสนุนทางด้านวัสดุเครื่องใช้ (material support) (เป็นวิธีการและบริการ) 3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลสารสนเทศ (informational support (เช่น ข้อเท็จจริงและข้อมูล) และ 4) การตัดสินใจหรือประเมิน (judgment / evaluative support) เฮาส์ ยังได้นิยามการสนับสนุนทางสังคม โดยรวมทั้งแหล่งที่มาและรูปแบบของการสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 2 แกน ได้แก่ แกนนอนมาจากแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่เป็นทางการ (เช่น องค์การ สถาบัน) และแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (เช่น คู่สมรส ครอบครัว และเพื่อน) และแกนตั้งเป็นรูปแบบการสนับสนุนทางสังคม (อารมณ์ การประเมิน ข้อมูลสารสนเทศ และเครื่องมือ)

ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2548) ได้รวบรวมและสรุปนิยามของการสนับสนุนทางสังคมว่าหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยผู้ที่ให้การสนับสนุนทางสังคมจะให้การสนับสนุน 3 ด้านคือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น การแสดงความเป็นห่วงเป็นใย เห็นใจ แสดงความรักและการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ การให้รางวัล – ลงโทษและการกล่าวติชม และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน เช่น บริการเงิน สิ่งของและเครื่องมือที่จำเป็น

วัด์สเวิร์ท และ โอเวนส์ (Wadsworth & Owens, 2007) ได้ระบุว่าแหล่งสนับสนุนว่ามีหลายแหล่ง โดยแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากงาน (work social support) ว่าเป็นการสนับสนุนทางสังคมในสถานที่ทำงานที่แหล่งการสนับสนุนส่วนใหญ่ในสถานที่ทำงานมาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมที่ไม่ได้มาจากงาน (nonwork social support) ส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อน โดยแหล่งการสนับสนุนทางสังคมจากงาน และที่ไม่ได้มาจากงาน เป็นแหล่งการสนับสนุนทางสังคมที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้รับความรักเอาใจใส่เห็นคุณค่า ได้รับข้อมูลข่าวสาร และข้อมูลย้อนกลับ และแหล่งที่มาของการสนับสนุน

ทางสังคมอีกรูปแบบหนึ่งมาจากองค์การ (organizational social support) ซึ่งพนักงานรับรู้ถึงคุณค่าที่องค์การสร้างสรรค์ให้และคำนึงถึงสุขภาวะของพนักงานจากนโยบาย โครงการหรือผลประโยชน์ที่เป็นมิตรหรือเอื้อต่อครอบครัว (family – friendly benefits) นโยบายเหล่านี้กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้พนักงานดำเนินการกับสิ่งที่เป็นความรับผิดชอบกับครอบครัวได้ เช่น ตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การช่วยเหลือการทำงาน และความช่วยเหลือในการดูแลเด็กในสถานที่ทำงาน

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนทางสังคมหมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับและให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ถึงแม้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีการศึกษาวิจัยพอสมควรว่าเป็นตัวแปรสำคัญในเรื่องความเครียดและความพึงพอใจในชีวิต ครอบครัว และการทำงาน เช่น การศึกษาวิจัยของ อรพินทร์ ชูชม วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และ อัจฉรา สุขารมณ์ (2546) พบว่าข้าราชการครูที่รับรู้ว่าหน่วยงานได้จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา ได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกให้ในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากการทำงานให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงานในรูปแบบที่กล่าวมานี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน (β = .178, p < .01) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อังศินันท์ อินทรกำแหง อรพินทร์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ์ (2550) ที่พบว่าสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานภาครัฐ (อายุ 35 – 55 ปี) ที่มีภาระงานมากและมีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาต่ำ จะมีภาวะวิกฤตชีวิตมากได้แก่ การมีความเครียดมาก มีการปรับตัวที่ไม่เหมาะสมมาก และมีการเผชิญปัญหามุ่งปรับอารมณ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของขนิษฐา ลือนาม (2554) ที่พบว่าความเหนื่อยหน่ายในงาน การสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลโดยตรงความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ และปัญจมาส ทวิชาตานนท์ (2555) พบว่าปัจจัยบุคคลได้แก่ทุนพลังใจทางบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์การไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์ ในขณะที่ความต้องการจากงานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีมีอิทธิพลทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยเฉพาะอิทธิพลการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่จะยิ่งน้อยลงเมื่ออยู่ในองค์การที่มีการสนับสนุนจากองค์การสูง ในเรื่องการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวพันกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนนั้ ผลจากงานวิจัยของอ้อมเดือน สดมณี สดมณี และคณะ (2549) พบว่าครูที่สอนระดับประถมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนสูง มีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดีกว่า ครูที่มีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนต่ำ

งานวิจัยของต่างประเทศหลายเรื่องได้ศึกษาถึงอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความหดหู่ใจ การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานยังส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน และถือว่าเป็นกันชนผลกระทบของความเครียด (Baker, Israel, & Schurman, 1996; Lim 1996) การสนับสนุนสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Baker et al, 2003)แล้วยังมีผลกระทบทางบวกโดยอ้อมต่อผลิตผล (Lim, 1996) เช่นเดียวกับงานวิจัยของแซคส์ (Saks, 2006) พบว่า การสนับสนุนทั้งจากองค์การ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงการให้รางวัลและการยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน และยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรผลได้แก่ความมั่นคงในงาน ความผูกพันในองค์การ ความตั้งใจที่จะเลิกทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์การทำหน้าที่คั่นกลางระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรผล

การรับรู้ความยุติธรรม

เจ สเตซีย์ อดัมส์ (J. Stacy Adams) ได้พัฒนาทฤษฎีความเป็นธรรม โดยมีสาระสำคัญว่าการจูงใจได้รับอิทธิพลจากความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การรับรู้ของบุคคลถึงความเป็นธรรมเป็นการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นโดยคำนึงถึงปัจจัยนำเข้า (inputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่บุคคลมีส่วนเสริมสร้างในการทำงานหรือกิจกรรมที่ใช้ในการทำงาน เช่น เวลาที่ใช้ในการทำงาน ประสบการณ์ คุณสมบัติ ความพยายามและปริมาณงาน ส่วนผลลัพธ์เป็นสิ่งต่างๆ ได้จากการทำงานหรือกิจกรรม เช่น ผลประโยชน์ ชื่อเสียงและค่าจ้าง โดยบุคคลจะเปรียบเทียบผลลัพธ์และปัจจัยนำเข้าของตนเองและผู้อื่น แล้วตัดสินว่ามีความเป็นธรรมหรือไม่ในความสัมพันธ์ของสิ่งเหล่านี้ ในรูปของสัดส่วนถ้าบุคคลเชื่อว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นสอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลนั้นแล้ว บุคคลนั้นจะถูกจูงใจให้ดำรงหรือคงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไว้ ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลคิดว่า ตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม บุคคลนั้นจะพยายามลดความไม่เสมอภาคนั้นโดยการลดการปฏิบัติงานหรือการกระทำ และผลจากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องต่างพบว่าการรับรู้ความไม่เป็นธรรมส่งผลต่อผลลัพธ์การทำงานที่ไม่พึงประสงค์ เช่น พฤติกรรมต่อต้านการผลิต การหยุดงาน ความท้อแท้เหนื่อยหน่าย และความตั้งใจจะออกจากงาน รวมทั้งส่งผลต่ออารมณ์ทางลบ เช่น ความรู้สึกโกรธ และความกลัว (Disley, Hatton & Dagnan, 2009; Roy, Bastounis & Minibas-Poussard, 2012) จากแนวคิดของอดัมส์ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ขยายขอบเขตศึกษาโครงสร้างไว้หลายลักษณะ เช่น ความเป็นธรรมด้านผลตอบแทน (distributive justice) ความเป็นธรรมด้านกระบวนการ (procedural justice) ความเป็นธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (interactional justice) ความเป็นธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร

(Informational Justice) และความเป็นธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal justice) และผลการวิจัยของชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี อรพินทร์ ชูชม และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2552) พบว่าการรับรู้ความเป็นธรรมของเจ้าหน้าที่เทศกิจประกอบด้วยความเป็นธรรมด้านผลตอบแทน ความเป็นธรรมด้านกระบวนการ และความเป็นธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงาน ผ่านความพึงพอใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ทรัพยากรงานได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมจากการทำงาน สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา น่าจะส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน

อิทธิพลของความกดดันจากงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน

ความกดดันจากงาน (job demand) หมายถึง ลักษณะงานด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสังคม หริอด้านองค์การที่ต้องการทักษะหรือความพยายามทางสรีระ และหรือความพยายามทางจิตใจ (ปัญญา และอารมณ์)ที่สัมพันธ์กับทุนทางกายและจิตใจบางอย่าง (Bakker & Demerouti, 2008) ความกดดันจากงานอาจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในสถานการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามสูงเพื่อให้ได้ผลการทำงานที่คาดหวังไว้ หรือความกดดันจากงานอาจเป็นเรื่องความท้าทายของงานมากกว่าความเครียด ความกดดันจากงานในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

จากการตรวจสอบรูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงาน (JD-R model) พบว่าความกดดันจากงานที่ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมนักเรียนที่มีปัญหา 2) ภาระงานที่มีมาก และ 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพทีไม่พึงปรารถนา ทั้งสามองค์ประกอบนั้นเป็นความกดดันทางจิตใจและทางกายภาพ ส่งผลทางอ้อมในทางบวกต่อสุขภาพที่แย่และผลทางอ้อมในทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูผ่านทางความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ ผลการวิจัยเรื่องนี้ศึกษาทั้งกระบวนการความเครียดและกระบวนการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานของครู และพบว่า กระบวนการทั้งสองกระบวนการนี้มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานของครู โดยกระบวนการความเครียดดูมีลักษณะเด่นกว่ากระบวนการจูงใจ ทั้งนี้เนื่องจากความเครียดทางจิตใจเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขใดใน 3 เงื่อนไข ตามทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากรได้แก่ 1) เมื่อทรัพยากรมีปัญหา 2) เมื่อทรัพยากรหรือสูญหมด และ3) เมื่อบุคคลลงทุนในทรัพยากรและไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง (Hakanen, Bakker, & Schaufeli ,2006) นอกจากนี้ยังพบว่าความกดดันจากงาน(ความคาดหวังการทำงานไม่บรรลุ ภาระ

งานที่มาก ความเครียดในบทบาท ความจำเจ ความเหินหางทางสังคม และกลวิธีจัดการปัญหาทีแย่) ทรัพยากรงาน และการทับซ้อนชีวิตงานและส่วนตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้และความยึดมั่นผูกพันในงานของครูที่เริ่มต้นเข้ามาทำงานใหม่ ความกดดันจากงานมีความสัมพันธ์มากกับเหนื่อยหน่ายท้อแท้ ในขณะที่ทรัพยากงานมีความสัมพันธ์มากกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยตัวทำนายที่มีอิทธิพลมากที่สุดของความเหนื่อยหน่ายท้อแท้และความยึดมั่นผูกพันในงานได้แก่ความคาดหวังในการทำงานที่ไม่บรรลุ และทักษะความสามารถ (Hutell & Gustavsson, 2011) เช่นเดียวกับเช่นงานวิจัยของ ฮัว ชอยฟีลิ และ ทาริส (Hu, Schaufeli, & Taris, 2011) ที่ทำการวิเคราะห์อิทธิพลรวม (additive effect) และอิทธิพลร่วม (moderating joint effects) ของความกดดันจากงาน และทรัพยากรงานกับกลุ่มตัวอย่างชาวจีนที่เป็นพนักงานระดับล่าง 625 คน และพนักงานวิชาชีพสุขภาพจำนวน 761 คน ผลจากการวิจัยพบว่ามีกระบวนการสองกระบวนการที่สนับสนุน JD-R model ได้แก่ 1) กระบวนการความเครียดมีจุดกำเนิดจากความกดดันจากงานและนำไปสู่ความท้อแท้เหนื่อยหน่ายและส่งผลทางลบต่อองค์การ ความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันในองค์การน้อย และ 2) กระบวนการจูงใจมีจุดกำเนิดจากทรัพยากรงานและนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงานและส่งผลต่อผลลัพธ์องค์การในทางบวก ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลรวมของความกดดันจากงานและทรัพยากรงาน แต่หลักฐานที่แสดงอิทธิพลร่วมระหว่างความกดดันจากงานและทรัพยากรงานยังไม่หนักแน่นพอ

อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยหลายเรื่องที่สนับสนุนอิทธิพลร่วม/ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากงานและทรัพยากรงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เช่นผลการวิจัยในกลุ่มพนักงานที่ให้บริการลูกค้าในการตรวจสอบสมมุติฐานที่ปกป้อง(ทรัพยากรงานปกป้องอิทธิพลของความกดดันทางอารมณ์ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน) พบว่าความกดดันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อพนักงานมีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำ และสมมุติฐานที่ส่งเสริม (อิทธิพลความกดดันจากงานส่งเสริมอิทธิพลของทรัพยากรงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน) พบว่าการรับรู้ความสามารถตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อมีความกดดันจากงานมาก (Xanthopoulou, Bakker, Fischbach, 2013) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษากับครูประถม ครูมัธยม และครูวิชาชีพชาวฟินแลนด์จำนวน 805 คนพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน(พฤติกรรมที่ไม่ดีของนักเรียน)ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครู กล่าวคือทรัพยากรงานส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อมีความกดดันจากงานมาก และทรัพยากรงานยังทำหน้าที่ปกป้องหรือกันชนระหว่างความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความกดดันจากงานและความยึดมั่นผูกพันในงาน กล่าวคือความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากงานและความยึดมั่นผูกพันในงานมีน้อยลงเมื่อครูมีทรัพยากรงานจำนวนมาก นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังพบว่ามีอิทธิพลหลักของความกดดัน

จากงานส่งผลทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (Bakker et al., 2007) เช่นเดียวกับการวิจัยที่มีการเชื่อมโยงความรู้สึกการมีภาระในบทบาทมากเกินไปกับคุณลักษณะงานที่หลากหลายที่สัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมง และมีประสบการณ์ความกดดันในการทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต (Mcelwain, Korabik, & Rosin, 2005) แต่งานวิจัยของ อรพินทร์ ชูชม วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และ อัจฉรา สุขารมณ์ (2546) พบว่า ภาระการสอน และภาระการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพลังจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงานของครูประถมศึกษา

กล่าวโดยสรุป ความกดดันจากงานประกอบด้วย ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ น่าจะส่งผลทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน

อิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ในเรื่องผลการปฏิบัติงานได้มีการจำแนกผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประเภท (Fay & Sonnentag, 2010) ประเภทแรก เน้นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (performance of core job or task performance) หรือพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (in-role behavior) เป็นพฤติกรรมที่องค์การได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานอย่างชัดเจน ประเภทที่สอง เน้นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (extra-role behavior) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน แต่เป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์การ สังคมในองค์การให้การยอมรับและให้คุณค่าซึ่งพฤติกรรมประเภทนี้ถูกเรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมเอื้อสังคม ผลการปฏิบัติงานตามบริบท การสร้างสรรค์ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และรวมถึงพฤติกรรมที่พึงปารถนาอื่นๆ ที่มีโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มนี้ และประเภทสุดท้ายเป็นกลุ่มพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงปารถนา ได้แก่พฤติกรรมเบี่ยงเบน หรือพฤติกรรมต่อต้านการผลิต ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูอิงแนวคิดสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน

(Functional Competency) มี 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ สำหรับสมรรถนะประจำสายงาน มีรายละเอียดแต่ละสมรรถนะดังนี้

1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2) การพัฒนาผู้เรียน (student development) หมายถึง ความสามารถในกปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

5) ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative – building for learning management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์การอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สำหรับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึงการที่พนักงานสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่กำหนดไว้ในหน้าที่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นไปอย่างอิสระ ไม่มีการบังคับในบทบาทพิเศษนี้ ไม่มีรางวัลให้ในระบบที่เป็นทางการ แต่บทบาทพิเศษนี้ส่งเสริมประสิทธิผลของ

องค์การ (Organ, 1988) พอดสาคอฟ และคณะ (Podsakoff et al., 2000) ได้วิเคราะห์นิยามและโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถแบ่งได้เป็น 7 มิติ ได้แก่1)พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping behavior) เป็นการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) เป็นพฤติกรรมการที่แสดงความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบายในที่ทำงานโดยปราศจากการร้องทุกข์ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty)เป็นความปรารถนาดีต่อองค์การ สนับสนุนองค์การ และปกป้ององค์การ 4) การทำตามองค์การ (organizational compliance) เป็นการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์การและปฏิบัติตาม กฎระเบียบและวิธีการที่กำหนดไว้ 5) การริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล (individual initiative หรือ conscientiousness) เป็นพฤติกรรมการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำที่สุด และเป็นสิ่งที่ริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับงานและองค์การ 6) ความร่วมมือ (civic virtue) เป็นความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆภายในองค์การ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน และ 7) การพัฒนาตนเอง (self development) เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง

ชอยฟีลิ และ สาลาโนวา (Schaufeli & Salanova, 2008) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความเกี่ยวข้องกับผลที่ตามมาทางบวกหลายอย่างได้แก่ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การ ความตั้งใจที่จะไม่ออกจากงาน สุขภาพกายที่ดี พฤติกรรมเชิงรุก ความคิดสร้างสีรรค์ แรงจูงใจที่จะเรียนรู้ คุณภาพการให้บริการ พฤติกรรมองค์การในทางบวก เช่น งานวิจัยของเบคเคอร์และคณะ (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004) พบว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานได้รับการประเมินจากเพื่อนร่วมงานสูงในการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทและพฤติกรรนอกเหนือบทบาท แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานปฏิบัติงานได้ดีแล้วยังเต็มใจที่จะทำงานพิเศษทีนอกเหนือที่กำหนดไว้ในบทบาท (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004) สำหรับการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานในกลุ่มครูใหญ่105 คนและครู 232 คน พบผลเช่นเดียวกันว่าความยึดมั่นผูกพันในงานของครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และภาวะผู้นำ ผลจากการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างยังแสดงให้เห็นว่าครูใหญ่ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน มีพฤติกรรมตามบทบาทและพฤติกรรนอกเหนือบทบาทมาก นอกจากนี้ครูใหญ่ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง มีความสามารถในการจัดการปัญหาการทำงานได้ดีกว่า (Bakker, 2009) จะเห็นได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถทำนายพฤติกรรม

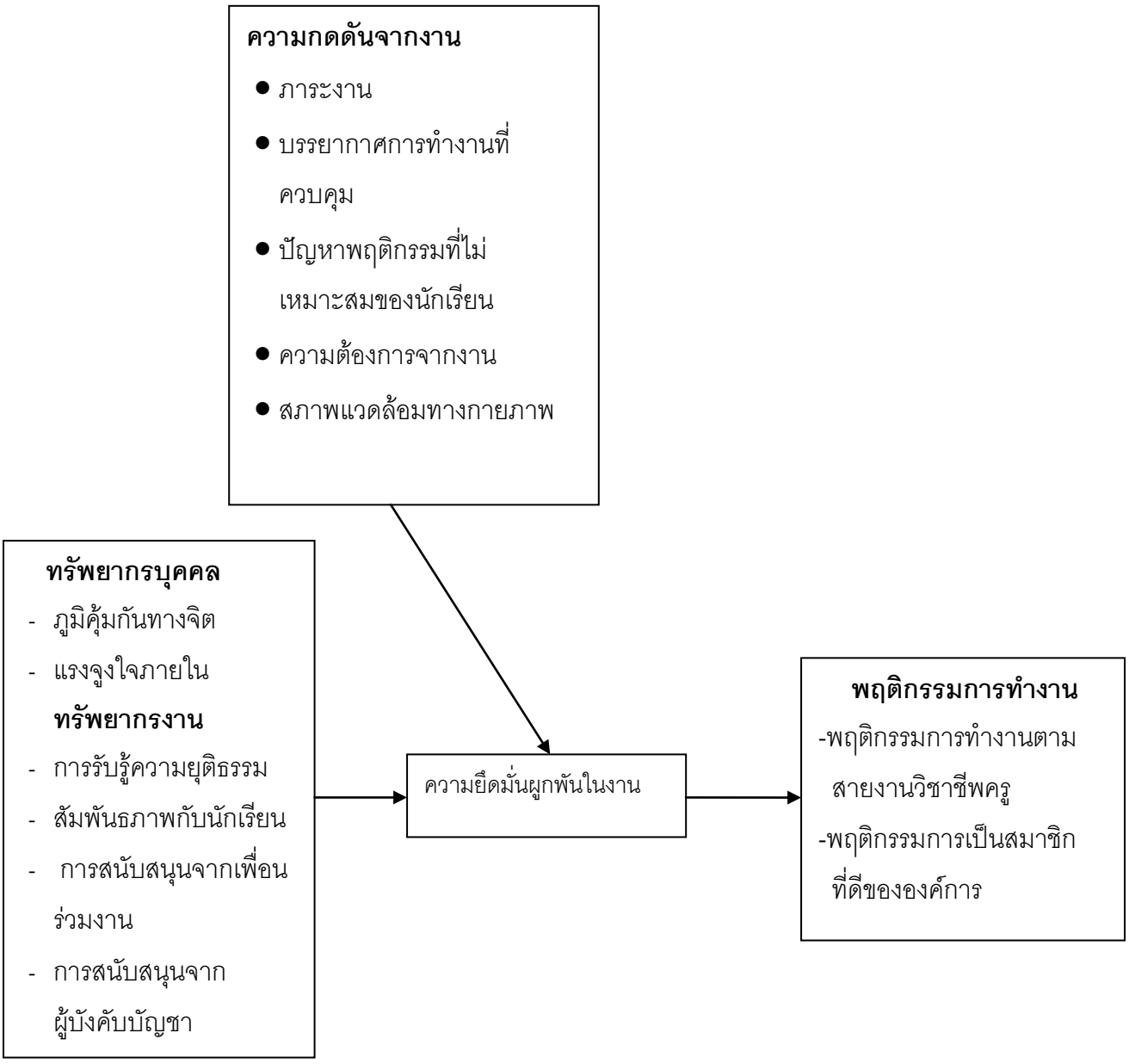
การทำงานที่ขยายขอบเขตกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องที่บุคคลถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของบทบาทการทำงาน ดังนั้นบุคคลไม่ได้แยกกิจกรรมที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเมื่อบุคคลทุ่มเทพลังทางกาย ปัญญาและอารมณ์ให้กับงานในบทบาทนั้นอย่างเต็มที่ เพื่อประสิทธิผลของตนเอง นอกจากนี้พฤติกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอาจมีความไม่ชัดเจน เพราะพฤติกรรมเหล่านี้น่าจะมีส่วนแสดงอยู่ในองค์การทั้งโดยตรง (ทำงานให้สำเร็จโดยผ่านความร่วมมือและคณะทำงาน) และโดยอ้อม (โดยส่งเสริมบรรยากาศทางจิตสังคมในทางบวกที่เอื้อต่อทำงานให้สำเร็จ) (Rich, Lepine & Crawford, 2010)เช่นเดียวกับผลการวิจัยในประเทศไทยพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อความผูกพันในองค์การและมีอิทธิพลทางอ้อมในทางลบต่อความตั้งใจลาออกจากองค์การโดยผ่านตัวคั่นกลางคือความผูกพันในองค์การ (เกตุนภัส เมธีกสิวัฒน์, 2555)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เบคเคอร์ และ ดีเมอรูทิ (Bakker & Demerouti, 2008) ได้เสนอรูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานที่เป็นโครงสร้างหนึ่งของพฤติกรรมองค์การในทางบวกที่ประกอบด้วยสภาวะจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในทางบวกได้แก่ ความกระตือรือร้น (vigor) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (absorption) โดยที่แหล่งทรัพยากรบุคคลและงาน (job and personal resources) เป็นตัวพยากรณ์หลักของความยึดมั่นผูกพันในงานโดยแหล่งทรัพยากรเหล่านี้จะมีความเด่นชัดมากขึ้นในบริบทที่งานมีความกดดันสูง (high job demands) และพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกในงานจะเป็นพนักงานที่สร้างสรรค์ มีพฤติกรรมการทำงานในทางบวก และมีความสุขในการทำงาน ประกอบกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่กำหนดว่า ทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การที่คนมีภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ย่อมเอื้อประโยชน์ให้คนดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ, 2555)

จากแนวคิดรูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานที่กล่าวมาแล้ว ประกอบกับแนวคิดแรงจูงใจภายใน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการทบทวนเอกสารวรรณกรรมที่เกียวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงานในองค์การทางบวก เมื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งระบบแล้ว สามารถกำหนดกรอบแนวคิดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ดังนี้ กล่าวคือ ความยึดมั่นผูกพันในงานจะได้รับอิทธิพลจากทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจในการทำงาน) ทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) และความกดดันจากงาน (ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหา

พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ) โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ (ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน) กับตัวแปรผลพฤติกรรมการทำงาน(พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ) จากแนวคิดดังกล่าวได้นำเสนอในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจในการทำงาน) ทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) และความกดดันจากงาน (ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ) สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครูได้

2. ทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจในการทำงาน) และทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครู

3. ความกดดันจากงาน (ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ) มีอิทธิพลโดยตรงทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครู

4. ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุ (ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน) และตัวแปรผลพฤติกรรมการทำงาน (พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ)

5. รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูได้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (ข้าราชการครูกทม.) จำนวน 417 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการสุ่มจากประชากร ดังต่อไปนี้

1. สุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มา 20 โรง
2. เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูประถมศึกษาในแต่ละโรงเรียน มาโรงเรียนละ 20 - 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบวัดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. **แบบสอบถามภูมิหลัง** เป็นแบบสอบถามข้อมูลภูมิหลังของข้าราชการครูกทม. เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง

2. **แบบวัดภูมิคุ้มกันทางจิต** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงความสามารถของบุคคลในการมีสติรับผิดชอบ สามารถวางแผน เรียนรู้ แสวงหาความรู้ต่าง ๆ เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง

ภูมิคุ้มกันทางจิตวัดได้โดยใช้แบบวัดภูมิคุ้มกันทางจิตฉบับสั้นของอรพินทร์ ชูชม และคณะ (2555) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 15 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีภูมิคุ้มกันทางจิตมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีภูมิคุ้มกันทางจิตน้อย แบบวัดภูมิคุ้มกันทางจิตได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คนผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภูมิคุ้มกันทางจิตในกลุ่มตัวอย่างจริงพบว่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .80

3. **แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงสภาวะทางจิตใจในทางบวกของบุคคลที่สัมพันธ์กับงาน มี 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น หมายถึง การมีพลังในการทำงานและยืดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรค 2) การทุ่มเทอุทิศ หมายถึงความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ3) ความจดจ่อใส่ใจ หมายถึงความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

ความยึดมั่นผูกพันในงานวัดได้โดยใช้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีความยึดมั่นผูกพันในงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีความยึดมั่นผูกพันในงานน้อย แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คนผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานในกลุ่มตัวอย่างจริงพบว่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .86

4. **แบบวัดแรงจูงใจภายใน** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตด้วยตนเอง และปัจจัยภายในงาน เช่น ความท้าทาย น่าสนใจของงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

แรงจูงใจภายในวัดได้โดยใช้แบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับสั้นของอรพินทร์ ชูชมและคณะ (2545) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 7 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีแรงจูงใจภายในมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีแรงจูงใจภายในน้อย แบบวัดแรงจูงใจภายในได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คนผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดแรงจูงใจภายในในกลุ่มตัวอย่างจริงพบว่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .68

5. **แบบวัดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนพร้อมที่จะให้คำแนะนำ ปรึกษา และความช่วยเหลือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาวัดได้โดยใช้แบบวัดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 3 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตรา

ประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน้อย แบบวัดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาได้ทดลองใช้กับข้าราชการครู กทม.จำนวน 100 คนผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในกลุ่มตัวอย่างจริงพบว่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .72

6. **แบบวัดการสนับสนุนจากเพื่อน** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนทางด้านจิตใจ อารมณ์ แสดงความรักเป็นห่วงใย เห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนพร้อมที่จะให้คำแนะนำ ปรึกษาและความช่วยเหลือ

การสนับสนุนจากเพื่อนวัดได้โดยใช้แบบวัดการสนับสนุนจากเพื่อนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนน้อย แบบวัดได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนนในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .87

7. **แบบวัดสัมพันธภาพกับนักเรียน**เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่แสดงว่าครูอาจารย์ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาแก่นักเรียน นักเรียนให้การยอมรับ ยกย่อง และร่วมมือ

สัมพันธภาพกับนักเรียนวัดได้โดยใช้แบบวัดสัมพันธภาพกับนักเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีสัมพันธภาพกับนักเรียนมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีสัมพันธภาพกับนักเรียนน้อย แบบวัดสัมพันธภาพกับนักเรียนได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสัมพันธภาพกับนักเรียนในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .82

8. **แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรม** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความเป็นธรรมในด้านกระบวนการ ด้านการกระจายผลประโยชน์ และด้านปฏิสัมพันธ์

การรับรู้ความยุติธรรมวัดได้โดยใช้แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการรับรู้ความยุติธรรมมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการรับรู้ความยุติธรรมน้อย แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .88

9. **แบบวัดภาระงาน** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงปริมาณภาระหน้าที่ในงาน ความกดดันทางจิตใจ และใช้เวลาในการทำงานของหน่วยงาน

ภาระงานวัดได้โดยใช้แบบวัดภาระงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 7 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีภาระงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีภาระงานน้อย แบบวัดแบบวัดภาระงานได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาระงานในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .77

10. **แบบวัดบรรยากาศการทำงานที่ควบคุม** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้สภาพการทำงานที่เข้มงวด ไม่มีอิสระในการทำงาน ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีการตรวจตราสอดส่องการทำงานอย่างใกล้ชิด

บรรยากาศการทำงานที่ควบคุมวัดได้โดยใช้แบบวัดบรรยากาศการทำงานที่ควบคุมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 7 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ว่าบรรยากาศการทำงานทีมีการควบคุมมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีการรับรู้ว่าบรรยากาศการทำงานทมีการควบคุมน้อย แบบวัดบรรยากาศการทำงานที่ควบคุมได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดบรรยากาศการทำงานที่ควบคุมในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .77

11. **แบบวัดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลต้องเผชิญกับความกดดันกับการที่ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมต่าง ๆ

ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนวัดได้โดยใช้แบบวัดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ว่าปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนมีมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีการรับรู้ว่าปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนมีน้อย แบบวัดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดบรรยากาศการทำงานที่ควบคุมในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .77

12. **แบบวัดความต้องการจากงาน** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลการรับรู้ว่าลักษณะงาน สร้างความกดดันให้ผู้ทำงาน เนื่องจากไม่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ไม่ท้าทายความสามารถ หรืองานที่ทำอยู่ไม่มีความชัดเจน

ความต้องการจากงานวัดได้โดยใช้แบบวัดความต้องการจากงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 6 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ความต้องการจากงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีการรับรู้ว่าความต้องการจากงานน้อย แบบวัดความต้องการจากงานได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความต้องการจากงานในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .66

13. **แบบวัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพของงานมีปัญหา

สภาพแวดล้อมทางกายภาพวัดได้โดยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 4 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีปัญหามาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีการรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีปัญหาน้อย แบบวัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .62

14. **แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วย

ข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ตามสายงานวิชาชีพครูโดยครอบคลุม การจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการชั้นเรียน โดย1) การจัดการการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูอาจารย์จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และมีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด 2)การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูอาจารย์มีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นครู มีการช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตลอดจนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การที่ครูอาจารย์มีการจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดหาข้อมาลสารสนเทศและเอกสาร การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูวัดได้โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 21 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูน้อย แบบวัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .91

15. **แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ที่นอกเหนือจากบทบาทที่กำหนดไว้ในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างอิสระโดยไม่มีการบังคับนั้นสะท้อนถึงการเป็นสมาชิกที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ประกอบด้วยการแสดงพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนักในหน้าที่

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ วัดได้โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 15 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อย แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูกทม.จำนวน 100 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่

ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าเท่ากับ .85

ตาราง 1 ค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟ่า (α) ของการวัดตัวแปร และพิสัยของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r)

การวัดตัวแปร	จำนวนข้อ	α	r
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	9	.86	.26-.73
- ความกระตือรือร้น	3	.86	.68 - .77
- การทุ่มเทอุทิศ	3	.80	.57 - .77
-ความจดจ่อใส่ใจ	3	.74	.26 - .60
ทรัพยากรบุคคล	22	.85	.21-.60
- ภูมิคุ้มกันทางจิต	15	.80	.26-.54
- แรงจูงใจภายใน	7	.68	.28-.55
ทรัพยากรงาน	20	.89	.29-.71
- ความยุติธรรม	9	.88	.39-.83
- สัมพันธภาพกับนักเรียน	5	.82	.57-.68
- การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3	.87	.58-.82
- การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3	.72	.49-.61
ความกดดันจากงาน	29	.87	.18-.71
- ภาระงาน	7	.77	.36 - .61
- บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม	7	.77	.30 - .67
- ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน	5	.75	.41-.64
- ความต้องการจากงาน	6	.66	.33-.45
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4	.62	.31-.48
พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู	21	.91	.34 - .68
- การบริหารหลักสูตรและจัดการการเรียนรู้	8	.85	.35-.72
- การพัฒนาผู้เรียน	7	.77	.40 - .67
- การบริหารจัดการชั้นเรียน	6	.73	.33- .68
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	15	.85	.32-.65
- พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ	3	.72	.56 - .49
-การคำนึงถึงผู้อื่น	3	.80	.61-.72
- ความอดทนอดกลั้น	3	.74	.28 - .47
- การให้ความร่วมมือ	3	.72	.66 - .86
- ความสำนักในหน้าที่	3	.66	.41 - .61

คุณสมบัติการวัดตัวแปรต่างๆ ได้แก่ค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟ่า (α) ของการวัดตัวแปร และพิสัยของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r) ปรากฏผลในตาราง 1 และการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ปรากฏผลในภาคผนวก ข.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยขอความร่วมมือจากข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและแบบวัดต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในระหว่างเดือนตุลาคม-เดือนธันวาคม 2556

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 15.0 (Statistical Package for Social Science) และ AMOS (Analysis for Moment Structure) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และความโด่ง

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตุ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อกำหนดอำนาจการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานจากทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจในการทำงาน) ทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) และความกดดันจากงาน (ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ)

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์โครงสร้างทรัพยากรงาน ความกดดันจากงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance) และการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้การเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง

5. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation model) และมีเกณฑ์ประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของโมเดลหรือรูปแบบ (Arbuckle, 2009) ดังต่อไปนี้

- ทดสอบความสอดคล้อง (หรือความเหมาะสม) ระหว่างรูปแบบกับข้อมูลโดยใช้ค่าไคสแควร์(Chi-square goodness of fit index หรือ χ^2) ถ้าค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) มากกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องระหว่างรูปแบบกับข้อมูล และถ้าค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูล

- ค่าอัตราส่วนระหว่างค่าไคสแควร์กับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (CMIN/df หรือ χ^2/df) เป็นค่าความแตกต่างที่น้อยที่สุดระหว่างรูปแบบกับข้อมูล โดยที่ค่าสถิติไคสแควร์มีความไวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ การทดสอบไคสแควร์มักแสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากรูปแบบหรือทฤษฎี แต่ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กแล้ว การทดสอบไคสแควร์แสดงให้เห็นว่าข้อมูลไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับรูปแบบหรือทฤษฎี ดังนั้นในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ควรพิจารณาค่าอัตราส่วนระหว่างค่าไคสแควร์กับขั้นแห่งความเป็นอิสระ ประกอบกับค่าสถิติความสอดคล้องเหมาะสม โดยมีกฎทั่วไปเสนอแนะว่าค่าอัตราส่วนนี้ (χ^2/df) ควรมีค่าอยู่ที่ 5 หรือน้อยกว่า 5 เป็นดัชนีที่บ่งบอกความสอดคล้องเหมาะสมที่ยอมรับได้ระหว่างข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและรูปแบบตามทฤษฎี/สมมติฐาน

- ค่าสถิติความสอดคล้องเหมาะสม (fit statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้วัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูล มีค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1.00 ค่าที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบที่เสนอไว้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลพอดี ในที่นี้เสนอดัชนี GFI (goodness of fit index) AGFI (adjusted goodness of fit index) และ CFI (comparative fit index)

- ค่า RMSEA (root mean squared residual) เป็นค่าที่วัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่คลาดเคลื่อนไปจากรูปแบบที่เสนอไว้ ถ้าค่า RMSEA มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ารูปแบบที่เสนอไว้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูล หรือมีค่าน้อยกว่า 0.08

- ค่า CN (critical N) เป็นค่าที่แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ที่สุดที่จะยอมรับสมมติฐานว่ารูปแบบที่นำเสนอถูกต้อง โดยมีกฎทั่วไปเสนอแนะว่าค่า CN ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 200

ในกรณีที่รูปแบบที่นำเสนอไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูล ผู้วิจัยทำการปรับรูปแบบโดยการขจัดเส้นทางอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญ (nonsignificance paths) และปรับรูปแบบใหม่เพื่อให้รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูล โดยพิจารณาจากดัชนีดัดแปลงโมเดล (model modification indicies) ร่วมกับการพิจารณาความเหมาะสมตามแนวคิดทฤษฎีเป็นตัวกำหนดในการปรับรูปแบบ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง

ตอนที่ 3 ผลการอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานจากปัจจัยต่างๆ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

1.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในกรุงเทพมหานครจำนวน 417 คน เป็นชายจำนวน 73 คน (17.5%) และหญิง จำนวน 344 คน (82.5%) สถานภาพการสมรสของข้าราชการครูประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 167 คน (40.4%) ระดับการศึกษาของข้าราชการครูประถมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 293 คน (70.3%) รองลงมามีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน (26.4%) และส่วนใหญ่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดปานกลางจำนวน 191 คน (46.9.4%) รองลงมาสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่จำนวน 150 คน (36.9%) และสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กจำนวน 66 คน (16.2%) ตามลำดับ

1.2 ลักษณะของตัวแปร

ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานปรากฏผลในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

	ความยึดมั่น	วิชาชีพครู	เสมาชิกที่ดี	ภูมิคุ้มกันทางจิต	แรงจูงใจภายใน	ความยุติธรรม	สัมพันธภาพกับนักเรียน	สนับสนุนจากเพื่อน	สนับสนุนผู้บังคับ	ภาระงาน	การทำงานที่ควบคุม	ปัญหานักเรียน	ปัญหางาน	ปัญหากายภาพ
ความยึดมั่น	1.000													
วิชาชีพครู	.592	1.000												
สมาชิกที่ดี	.544	.703	1.000											
ภูมิคุ้มกันทางจิต	.428	.547	.481	1.000										
แรงจูงใจภายใน	.394	.478	.413	.540	1.000									
ความยุติธรรม	.195	.260	.259	.332	.224	1.000								
สัมพันธภาพกับนักเรียน	.536	.770	.549	.448	.473	.208	1.000							
สนับสนุนจากเพื่อน	.375	.405	.426	.388	.259	.241	.337	1.000						
สนับสนุนผู้บังคับ	.296	.361	.382	.376	.267	.606	.293	.392	1.000					
ภาระงาน	.047	-.085	-.071	-.233	-.141	-.280	-.057	-.092	-.203	1.000				
การทำงานที่ควบคุม	-.087	-.207	-.298	-.225	-.140	-.416	-.085	-.171	-.369	.440	1.000			
ปัญหานักเรียน	-.138	-.252	-.178	-.298	-.241	-.391	-.147	-.224	-.295	.376	.403	1.000		
ปัญหางาน	-.206	-.440	-.330	-.318	-.308	-.371	-.307	-.241	-.288	.299	.332	.456	1.000	
ปัญหากายภาพ	-.177	-.307	-.294	-.281	-.198	-.438	-.197	-.217	-.363	.363	.399	.414	.381	1.000
คะแนนเฉลี่ย	39.48	93.85	68.36	64.66	28.83	32.82	13.22	13.44	12.31	22.22	15.34	12.73	12.43	8.47
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	4.31	8.43	5.31	6.58	3.57	7.28	1.67	1.95	2.31	5.68	5.32	4.46	4.29	3.59

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .087 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการวิเคราะห์ในตาราง 2 พบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานส่วนใหญ่ต่างมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู (r = .592) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (r = .544) และยังพบว่าพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (r = .703)

ในกลุ่มทรัพยากรบุคคลพบว่า ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน ต่างมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r อยู่ระหว่าง .-394 ถึง .547)

ในกลุ่มทรัพยากรงาน พบว่า ตัวแปรต่างๆ ในกลุ่มนี้ได้แก่การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ต่างมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r อยู่ระหว่าง .208 ถึง .606) นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรต่างๆ ในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์ ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r อยู่ระหว่าง .195 ถึง .770)

ในกลุ่มความกดดันจากงาน พบว่า ตัวแปรต่างๆ ในกลุ่มนี้ได้แก่บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่างมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความยึดมั่นผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r อยู่ระหว่าง -.087 ถึง -.440) แต่พบว่า ภาระงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้าราชการครูหญิงมีความยึดมั่นผูกพันในงาน (ค่าเฉลี่ย = 39.68) มากกว่าครูชาย (ค่าเฉลี่ย = 38.56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความยึดมั่นผูกพันในงาน (ค่าเฉลี่ย = 40.09) มากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี (ค่าเฉลี่ย = 38.86) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05แต่พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน สถานภาพการสมรสต่างกัน สังกัดอยู่ในขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน และมีระดับวิทยฐานะต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน (ตาราง 3)

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังและการทดสอบทางสถิติ

กลุ่ม (จำนวนคน)	**ค่าเฉลี่ย** (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	**ค่าสถิติ** t หรือ F	df	*p*	ผลการทดสอบ
เพศ ชาย (73)	38.6 (5.1)	-2.1	415	.045	หญิง > ชาย
หญิง (344)	39.7 (4.1)				
อายุ น้อยกว่า 40 ปี (201)	38.9 (4.2)	-2.9	407	.004	อายุมาก > อายุน้อย
มากกว่า 40 ปี (208)	40.1 (4.4)				
การทำงานน้อยกว่า10 ปี (212)	39.2 (4.5)	-1.6	391	ไม่มีนัยสำคัญ	ไม่แตกต่าง
มากกว่า10 ปี (181)	39.8 (4.1)				
สถานภาพ โสด (167)	39.1 (4.5)	-1.2	411	ไม่มีนัยสำคัญ	ไม่แตกต่าง
สมรส (181)	39.7 (4.2)				
ตำแหน่ง ครู (343)	39.6 (4.3)	0.7	399	ไม่มีนัยสำคัญ	ไม่แตกต่าง
ผู้ช่วยครู (58)	39.1 (4.5)				
วิทยฐานะ ชำนาญการ (164)	39.4 (4.1)	-1.1	262	ไม่มีนัยสำคัญ	ไม่แตกต่าง
ชำนาญการพิเศษ (100)	40.0 (4.0)				
การศึกษา ปริญญาตรี (302)	39.4 (4.3)	-0.2	410	ไม่มีนัยสำคัญ	ไม่แตกต่าง
สูงกว่าปริญญาตรี (110)	39.5 (4.4)				
ขนาดโรงเรียน เล็ก (66)	39.4 (5.1)	.7	407	ไม่มีนัยสำคัญ	ไม่แตกต่าง
กลาง (191)	39.7 (4.2)				
ใหญ่ (150)	39.2 (4.1)				

ตอน 3 ผลการอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานจากปัจจัยต่าง ๆ

การวิเคราะห์ส่วนนี้ใช้วิธีการถดถอยพหุคูณที่มีปัจจัยแต่ละกลุ่มเป็นตัวแปรอิสระ เพื่ออธิบายหรือทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานจากปัจจัยเหล่านี้ สำหรับปัจจัยกลุ่มต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตอนนี้ประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ 1) ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน 2) ทรัพยากรงาน ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ 3) ความกดดันจากงาน ประกอบด้วย ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน

ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยที่ทั้ง 3 กลุ่มปัจจัย (11 ตัวแปร) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 38.5 ในกลุ่มรวม ร้อยละ 45.9 ในกลุ่มข้าราชการครูชาย และร้อยละ 37.4 ในกลุ่มข้าราชการครูหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานมี 5 ตัวจาก 11 ตัวในกลุ่มรวม และในกลุ่มข้าราชการครูหญิงได้แก่ ภูมิคุ้มกันทางจิต (β = .160 กลุ่มรวม และ β = .195 กลุ่มหญิง) แรงจูงใจภายใน (β = .102 กลุ่มรวม และ β = .105 กลุ่มหญิง) สัมพันธภาพกับนักเรียน สัมพันธภาพกับนักเรียน กลุ่มรวม และ β = .330 กลุ่มหญิง) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (β = .149 กลุ่มรวม และ β = .122 กลุ่มหญิง) และภาระงาน (β = .166 กลุ่มรวม และ β = .183 กลุ่มหญิง) สำหรับตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานในกลุ่มข้าราชการครูชายมีเพียงตัวเดียวได้แก่ สัมพันธภาพกับนักเรียน (β = .436) และ สัมพันธภาพกับนักเรียนยังเป็นตัวทำนายที่มีอิทธิพลมากที่สุดในทุกกลุ่ม ดังปรากฏผลในตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานจากตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β)		
	417 คน **รวม**	**ชาย**	**หญิง**
1. ภูมิคุ้มกันทางจิต	.160*	.058	.195*
2. แรงจูงใจภายใน	.102*	.133	.105*
3. ความยุติธรรม	-.004	.146	-.047
4. สัมพันธภาพกับนักเรียน	.350*	.436*	.330*
5. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.149*	.151	.122*
6. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.065	-.010	.096
7.ภาระงาน	.166*	.114	.183*
8. บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม	-.017	-.086	-.002
9. ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน	-.008	.100	-.040
10.ความต้องการจากงาน	.013	.042	.015
11.สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	-.046	-.122	-.026
R	.625	.677	.612
R^2	.385	.459	.374
F	23.080	4.701	18.059
P	.001	.001	.001

* ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานในกลุ่มรวม

การทดสอบรูปแบบที่เสนอไว้ (ดูภาพประกอบ 5) ที่แสดงว่าทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กล่าวคือ ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงานกับพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในการทดสอบรูปแบบนี้ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation modeling) รูปแบบที่เสนอไว้ประกอบด้วยลักษณะของตัวแปรดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous variables) มี 3 ตัวแปร ดังนี้
   - 1.1 ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน
   - 1.2 ทรัพยากรงาน ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
   - 1.3 ความกดดันจากงาน ประกอบด้วย ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
2. ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous variables) มี 4 ตัวแปรดังนี้
   - 2.1 ความยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ
   - 2.2 พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู ประกอบด้วย การจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการชั้นเรียน
   - 2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนักในหน้าที่
3. ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous variables) มี 3 ตัวแปร ดังนี้
   - 3.1 ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน
   - 3.2 ทรัพยากรงาน ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

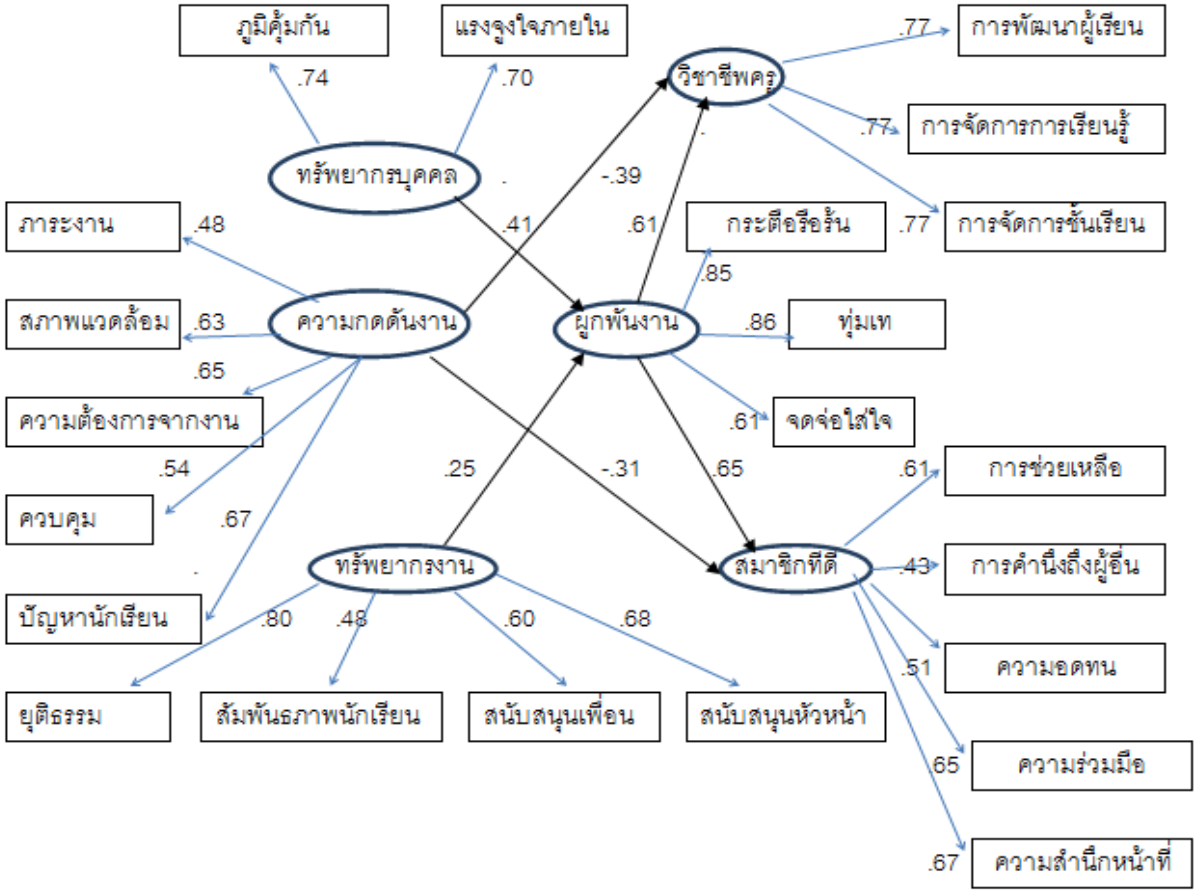
3.3 ความกดดันจากงาน ประกอบด้วย ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

4. ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous variables) มี 4 ตัวแปรดังนี้

4.1 ความยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ

4.2 พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู ประกอบด้วย การจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการชั้นเรียน

4.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนักในหน้าที่



χ^2 = 255.572, df = 165. χ^2/df = 1.549, GFI = .947, AGFI = .919, CFI = 978, RMSEA = .036

ภาพประกอบ 6 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูในกลุ่มรวม (417 คน)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รูปแบบแรกที่เสนอไว้ในภาพประกอบ 5 และตาราง 5 ไม่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2_{(199)}$ = 1043.560, p = .05) และค่าดัชนีความสอดคล้อง ((χ^2/df = 5.244, GFI = .830, AGF = .775, CFI = .796 และ RMSEA = .101) ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่ารูปแบบที่เสนอไว้ไม่มีความเสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับรูปแบบโดยอาศัยดัชนีการปรับ และแนวคิดทฤษฎีประกอบในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของภูมิคุ้มกันทางจิต ตามรูปแบบทางเลือกใหม่หรือรูปแบบที่ได้รับการปรับที่เสนอไว้ในภาพประกอบ 6 และตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องเหมาะสมของโมเดลสำหรับรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานเริ่มแรกและที่ปรับแล้ว

รูปแบบ	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
เริ่มแรก	1043.560	199	5.244	.830	.796	.101
ปรับแล้ว(รวม)	255.572	165	1.549	.947	.978	.036
ปรับแล้ว(ชาย)	282.045	165	1.709	.751	.875	.099
ปรับแล้ว(หญิง)	229.878	165	1.390	.944	.980	.034

ผลการทดสอบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่เสนอเป็นทางเลือกใหม่ โดยแยกอิทธิพลของความกดดันจากงานที่มีผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานออกจากรูปแบบแรก พบว่ารูปแบบทางเลือกที่เสนอใหม่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตาราง 5 และภาพประกอบ 6) มีค่า $\chi^2_{(165)}$= 255.572 $p < .001$ และมีค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ที่ดี (χ^2/df = 1.549, GFI = .947, AGFI = .919, CFI = 978) และมีค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ .036 โดยเสนอผลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ศึกษามี 3 ปัจจัยได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรงาน (β = .409 และ β = .247) มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีทรัพยากรบุคคลมาก (มีภูมิคุ้มกันทางจิตมาก และมีแรงจูงใจ

ภายในมาก) และมีทรัพยากรงานมาก (รับรู้ว่ามีความยุติธรรมมาก มีสัมพันธภาพกับนักเรียนที่ดี ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามาก) จะมีความยึดมั่นผูกพันในงานมากตามไปด้วย และพบว่าทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยทั้งทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 23 โดยที่ความกดดันจากงานนั้นไม่มีผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (ดูตาราง 6)

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรงของทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	ความยึดมั่นผูกพันในงาน		
	กลุ่มรวม	กลุ่มชาย	กลุ่มหญิง
ทรัพยากรบุคคล	.409	.436	.414
ทรัพยากรงาน	.247	.287	.232
ความกดดันจากงาน	-	-	-
R^2	.228	.272	.225

หมายเหตุ : ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรงที่ปรากฏในตารางมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1.2 **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลในตาราง 7

(1) **อิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (β = .608 และ β = .648) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ข้าราชการครูที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานมากจะเป็นข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูมาก และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากตามไปด้วย

(2) **อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะที่ความกดดัน

จากงาน มีอิทธิพลโดยตรงทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (β = -.393 และ β = -.310 ตามลำดับ) กล่าวคือ ข้าราชการครูที่ได้รับ

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

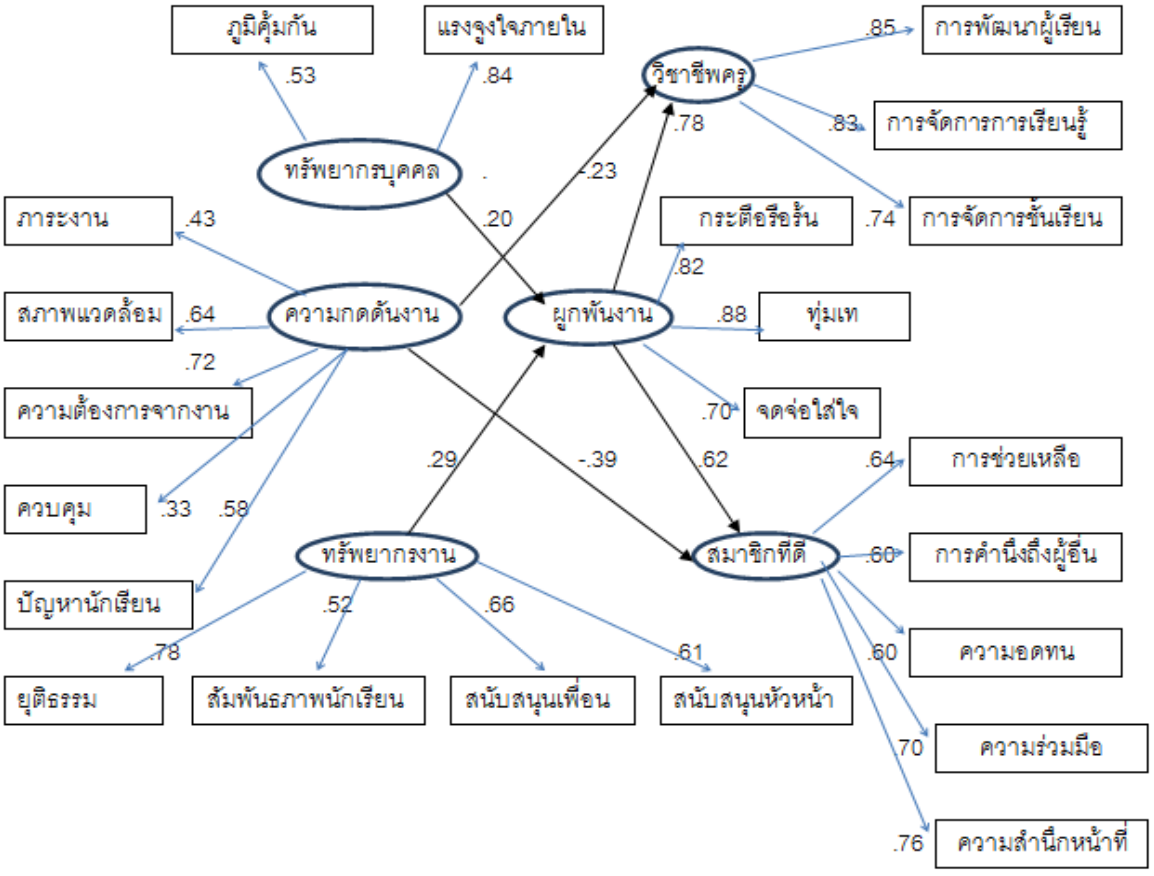
ตัวแปรผล	**พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู**				**พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี**			
ปัจจัยเชิงสาเหตุ	**ตรง**	**อ้อม**	**รวม**	R^2	**ตรง**	**อ้อม**	**รวม**	R^2
กลุ่มรวม				.709				.672
ทรัพยากรบุคคล	-	.248	.248		-	.265	.265	
ทรัพยากรงาน	-	.150	.150		-	.160	.160	
ความกดดันจากงาน	-.393	-	-.393		-.310	-	-.310	
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.608	-	.608		.648	-	.648	
กลุ่มชาย				.797				.711
ทรัพยากรบุคคล	-	.340	.340		-	.271	.271	
ทรัพยากรงาน	-	.224	.224		-	.178	.178	
ความกดดันจากงาน	-.231	-	-.231		-.385	-	-.385	
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.781	-	.781		.621	-	.621	
กลุ่มหญิง				.682				.663
ทรัพยากรบุคคล	-	-	.230		-	.272	.272	
ทรัพยากรงาน	-	-	.129		-	.152	.152	
ความกดดันจากงาน	-.430	-	-.430		-.288	-	-.288	
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.555	-	.555		.656	-	.656	

หมายเหตุ : ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และรวม ที่ปรากฏในตารางมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความกดดันจากงานมาก จะเป็นข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูน้อยและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อยตามไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู (β = .248 และ β = .150 ตามลำดับ) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (β = .265 และ β = .160 ตามลำดับ) โดยผ่านทางความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

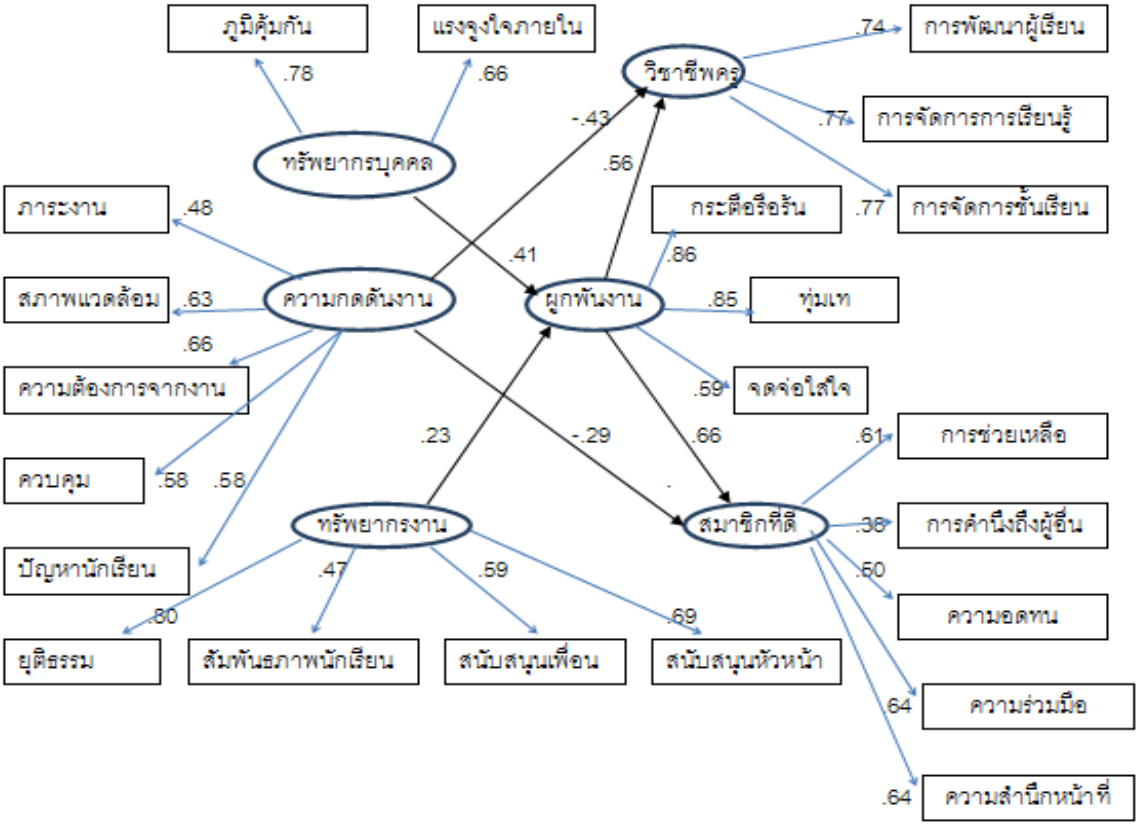
จากการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าชุดของตัวแปรในรูปแบบนี้ตามลำดับเส้นทางของตัวแปรในภาพประกอบ 6 โดยรวมอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 70.9 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 67.2 โดยที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรงานกับผลที่ตามมาได้แก่พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะที่ความกดดันจากงานไม่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานแต่ส่งผลโดยตรงในทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4.2 ผลการเปรียบเทียบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานในกลุ่มครูชายและครูหญิง



χ^2 = 282.045, df = 165, χ^2/df = 1.709, GFI = .751, CFI = 878, RMSEA = .009

ภาพประกอบ 7 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูชาย (73 คน)



χ^2 = 229.878, df = 165, χ^2/df = 1.390, GFI = .944, CFI = .980, RMSEA = .034

ภาพประกอบ 8 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูหญิง (344 คน)

ตาราง 8 ค่าสถิติ $\chi^2_{\text{ความต่าง}}$ เพื่อทดสอบความเท่าเทียมของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานระหว่างครูชายและครูหญิง

รูปแบบ	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMR	df ความต่าง	$\chi^2_{\text{ความต่าง}}$
1.ไม่กำหนดเงื่อนไข	518.348	333	1.557	.939	.956	1.203		
2.กำหนดเงื่อนไขให้รูปแบบโครงสร้างมีความเท่าเทียมกันทั้ง 2 กลุ่ม	535.294	339	1.579	.936	.953	1.335	6	16.946*

ผลการเปรียบเทียบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน ระหว่างกลุ่มครูชายและครูหญิง (ตาราง 7) พบว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานในกลุ่มครูชายและครูหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบด้วยการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานต่างๆ ระหว่างกลุ่มครูชายและครูหญิง พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูของกลุ่มครูชาย(β = .78) มีค่ามากกว่าครูหญิง (β = .56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดอิทธิพลค่าอื่นๆไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูชายและครูหญิง โดยรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานในกลุ่มครูชายและครูหญิงเป็นแบบเดียวกับกลุ่มรวมพบว่าชุดของตัวแปรในรูปแบบนี้ตามลำดับเส้นทางของตัวแปรในภาพประกอบ 5 และ 6 โดยรวมอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 79.7 ในกลุ่มครูชายและร้อยละ 68.2 ในกลุ่มครูหญิงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 71.1 ในกลุ่มครูชายและร้อยละ 66.3 ในกลุ่มครูหญิงโดยที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรงานกับผลที่ตามมาได้แก่พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะที่ความกดดันจากงานไม่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานแต่ส่งผลโดยตรงในทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู โดยมีจุดมุ่งหมายที่เฉพาะ 4 ประการ ดังนี้ 1) พื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานของครูที่จำแนกตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู 4) เพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานของครูจากทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน ความกดดันจากงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน และ 5) เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในกรุงเทพมหานครจำนวน 417 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม 2556 – ธันวาคม 2556 โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดต่าง ๆ ซึ่งเป็นแบบวัดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ลักษณะแบบวัดเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 5 ระดับจาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย โดยแบบวัดเหล่านี้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ทั้งอำนาจจำแนก ความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟ่ามีค่าอยู่ระหว่าง .62 ถึง .91

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ทำการเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานจำแนกตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการทดสอบค่าที และหาอำนาจการอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานจากทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ รวมทั้งการใช้โปรแกรม AMOS เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการครูหญิงมีความยึดมั่นผูกพันในงานมากกว่า ข้าราชการครูครูชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน สถานภาพการสมรสต่างกัน สังกัดอยู่ในขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน และมีระดับวิทยฐานะต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครูได้แก่ ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรงาน (β= .409 และ β = .247) โดยทั้งทรัพยากรบุคคล และ

ทรัพยากรงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 23 ในขณะที่ความกดดันจากงานนั้นไม่มีผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

3. ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลโดยตรงในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4. ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน รวมกับความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 70.9 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 67.2 โดยที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรงานกับผลที่ตามมาได้แก่พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะที่ความกดดันจากงานไม่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานแต่ส่งผลโดยตรงในทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

5. ผลการเปรียบเทียบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานระหว่างกลุ่มครูชายและครูหญิง พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูของครูชาย(β = .78) มีค่ามากกว่าครูหญิง (β = .56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดอิทธิพลค่าอื่นๆไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูชายและครูหญิง

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูนั้น ทำให้ได้ข้อค้นพบที่ช่วยขยายขอบเขตองค์ความรู้เรื่องความยึดมั่นผูกพันในงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

ความแตกต่างระหว่างภูมิหลังกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าครูหญิงมีความยึดมั่นผูกพันในงานมากกว่าครูชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความยึดมั่นผูกพันในงาน (ค่าเฉลี่ย = 40.09) มากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05แต่พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน สถานภาพการสมรสต่างกัน สังกัดอยู่ในขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน และมีระดับวิทยฐานะต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยบางส่วนของชอยฟีลิและคณะ (Schaufeli et al., 2006) ที่ศึกษาความ

ยึดมั่นผูกพันในงานกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างๆ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยกับอายุ ซึ่งไม่มีผลในทางปฏิบัติ ในขณะที่ผลของความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความยึดมั่นผูกพันในงานค่อนข้างคลุมเครือ โดยไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ ในกลุ่มตัวอย่างชาวออสเตเลีย แคนาดา และฝรั่งเศส แต่พบว่าในกลุ่มตัวอย่างชาวเบลเยี่ยม เยอรมัน ฟินแลนด์ และนอเวย์ ผู้ชายมีความยึดมั่นผูกพันในงานมากกว่าผู้หญิง และพบผลตรงข้ามในกลุ่มตัวอย่างผู้หญิงชาวแอฟริกาใต้ สเปน และเนเทอร์แลนด์ มีความยึดมั่นผูกพันในงานมากกว่าผู้ชาย เช่นเดียวกับการศึกษาของคลาสเซ่นและคณะ (Klassen et al., 2012) พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพของโรงเรียน และความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์น้อยกับประสบการณ์การทำงานหรืออายุการทำงานในกลุ่มครูชาวแคนาดาและครูชาวโอมาน ในขณะที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่าง ความยึดมั่นผูกพันในงานกับ อายุการทำงานในกลุ่มครูชาวออสเตรเลีย จีน และอินโดนีเซียเช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความยึดมั่นผูกพันในงานที่พบผลความแตกต่างระหว่างเพศกับความยึดมั่นผูกพันในงานในกลุ่มตัวอย่างครูชาวโอมาน กลุ่มเดียวเท่านั้น โดยครูหญิงมีความยึดมั่นผูกพันในงานมากกว่าครูชาย ส่วนกลุ่มชาติอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูเป็นไปในลักษณะที่ว่าทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน) และทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) มีอิทธิพลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่รับอิทธิพลจากปัจจัยเหล่านี้แล้วส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รูปแบบนี้ยังระบุว่าเความกดดันจากงานไม่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานแต่ส่งผลโดยตรงในทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องบางส่วนโดยเฉพาะข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางระหว่างทรัพยากรงานและผลการปฏิบัติงานเช่น งานวิจัยของฮาคาเนนและคณะ (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006) ที่ศึกษากระบวนที่คู่ขนานกันที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะการทำงานของครู 2 กระบวนการได้แก่กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพลัง (ความกดดันจากงาน -ความเหนื่อยหน่าย-สุขภาพที่ไม่ดี) และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (ทรัพยากรงาน-ความยึดมั่นผูกพันในงาน-ความผูกพันต่อองค์การ) ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของทรัพยากรงานที่มีผลต่อความผูกพันทางองค์การ ในขณะที่ความเหนื่อยหน่ายเป็นตัวคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของความกดดันจากงานที่มีผลต่อสุขภาพที่ไม่ดี และความเหนื่อยหน่ายเป็นตัวคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของการขาดทรัพยากรที่มีผลต่อ ความยึดมั่นผูกพัน

ในงานที่ต่ำ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของแซคส์ (Saks, 2006) ที่ศึกษาสาเหตุและผลลัพท์ของความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน พบว่าคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานทำนายความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สำหรับผลการวิจัยของริชและคณะ (Rich, Lepine, & Crawford, 2010) พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสอดคล้องค่านิยม การประเมินแก่นตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ กับ ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อาจกล่าวได้ว่างานวิจัยเรื่องที่กำลังศึกษานี้พบว่าทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานสำหรับการอภิปรายผลในเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของภูมิคุ้มกันทางจิตของนิสิตต่อไปนั้น ได้จำแนกออกเป็น 2 ประเด็นได้แก่ ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน และปัจจัยเชิงผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน ดังนี้

ปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงาน

ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดรูปแบบทรัพยากรบุคคลและงาน (Bakker & Demerouti, 2008) ในลักษณะที่ว่าทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงานเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งที่เป็นอิทธิพลหลักจากแต่ละแหล่งทรัพยากร และอิทธิพลรวมจากทั้งสองแหล่งทรัพยากร รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคล-สภาพแวดล้อม ที่เสนอแนะว่าความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีผลิตผล (Ostroff & Judge, 2007) ผลจากการวิจัยเรื่องนี้ยังระบุว่าทรัพยากรบุคคลได้แก่ ภูมิคุ้มกันทางจิตและแรงจูงภายในมีอิทธิพลทางบวกมากที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน. ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภูมิคุ้มกันทางจิตเป็นคุณลักษณะทางจิตใจทางบวกที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นทุนทางใจที่มีอยู่ทำให้บุคคลมีสติ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความหวัง สามารถปรับตัวและฝ่าฟันต่ออุปสรรคได้ ทำให้มีพลังที่จะยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ผลการวิจัยดังกล่าวยังช่วยขยายองค์ความรู้ที่จะสนับสนุนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนอกจากภูมิคุ้มกันทางจิตเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีชีวิตที่อยู่เย็นเป็นสุข(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ, 2555)แล้วยังเอื้อให้ข้าราชการครูมีการอุทิศ ทุ่มเทและยึดมั่นผูกพันในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการครูมีพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและ พฤติกรรมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผลจากการวิจัยหลายเรื่องต่างพบว่าทุนทางใจที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับภูมิคุ้มกันทางจิตส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน(Van den Heuvel, Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2010) เช่นเดียวกับผลการวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบโครงสร้างอื่นที่มีลักษณะร่วมบางอย่างคล้ายกับภูมิคุ้มกันทางจิตเช่นการประเมินแก่นตนเอง (ความมีคุณค่า ความเชื่อมั่น และความมีประสิทธิผลของตนเอง) การรับรู้ความสามารถของตน

การเห็นคุณค่าในตน ความยืดหยุ่น และการมองโลกในแง่ดี ส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (Bakker, 2009)

สำหรับทรัพยากรงานนั้นพบว่าส่งผลในทางบวกโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครู ผลจากการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมทุกระดับไม่ว่าจะเป็นสัมพันธภาพกับนักเรียน (การสนับสนุนในแนวดิ่ง) และ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (การสนับสนุนในแนวราบ) เป็นทรัพยากรงานที่เอื้อให้ข้าราชการครูมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องที่ต่างพบผลเช่นเดียวกันว่าทรัพยากรงานมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของกลุ่มพนักงานที่ประกอบอาชีพต่างๆ และต่างยืนยันว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมแทรกความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรงานกับผลการปฏิบัติงาน(Hakanen et al, 2006; Rich et al, 2010: Saxs, 2006) ถึงแม้ว่าโครงสร้างหรือองค์ประกอบของทรัพยากรงานในงานวิจัยแต่ละเรื่องจะไม่เหมือนกัน เช่นเดียวกับการวิจัยของเบคเคอร์และคณะ (Bakker et al, 2007) ที่ศึกษาครูชาวฟินแลนด์ในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา ได้ข้อค้นพบที่มีความเฉพาะว่า อิทธิพลของทรัพยากรงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อครูเผชิญปัญหานักเรียนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอยู่ในระดับสูง และยังพบว่าทรัพยากรงานทำหน้าที่ปกป้องและลดความสัมพันธ์ทางลบระหว่างพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนและความยึดมั่นผูกพันในงาน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรงานเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญปัจัยหนึ่งนอกเหนือจากทรัพยากรบุคคลที่อาจ1)ลดความกดดันจากงาน 2) ช่วยในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และ 3) กระตุ้นการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล (Bakker & Demerouti, 2008) ผลการวิจัยเรื่องนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีผลิตผลตามทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมกล่าวคืองานวิจัยเรื่องที่กำลังศึกษานี้พบว่าแรงจูงใจภายในงานร่วมกับสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองแรงจูงใจภายในงานได้แก่การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ช่วยเป็นแรงผลักดันส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานยิ่งขึ้น และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงาน

ในเรื่องความกดดันจากงานนั้น ผลจากการวิจัยเรื่องนี้พบว่า ความกดดันจากงานไม่ส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ไม่ว่าจะเป็นอิทธิพลโดยตรงหรืออิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากงาน และทรัพยากรบุคคล/ทรัพยากรงาน โดยข้อค้นพบนี้ไม่สนับสนุนรูปแบบทรัพยากรบุคคลและงาน ในส่วนที่ระบุว่าทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงานส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อความกดดันจากงานมีมาก การที่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบทรัพยากรบุคคลและงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูมีภูมิคุ้มกันทางจิตพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงหรือความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในวงการศึกษา ทำให้ครูมีการปรับตัวได้ ดังนั้นข้าราชการครูจึงไม่รู้สึกถึงอิทธิพลของ

ความกดดันจากงาน ความกดดันจากงานเป็นเรื่องปกติสำหรับครู หรืออาจเป็นไปได้ว่าความกดดันจากงานน่าจะมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ผ่านทางสภาวะอื่นเช่นความเครียดและความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ ดังเช่นงานวิจัยของ ฮาคาแนน เบคเคอร์ และ ชอยฟีลิ (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006) พบว่าความเหนื่อยหน่ายท้อแท้เป็นตัวคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ของความกดดันจากงานกับความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่ในขณะนี้พบว่าความกดดันจากงานมีอิทธิพลโดยตรงในทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ปัจจัยเชิงผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ข้าราชการครูที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามสายวิชาชีพครูมาก แล้วยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากด้วย ข้อค้นพบดังกล่าวช่วยสนับสนุนแนวคิดรูปแบบทรัพยากรบุคคลและงาน ที่เสนอแนะว่าความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยเรื่องนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องก่อนหน้านี้ที่พบว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานได้รับการประเมินจากเพื่อนร่วมงานสูงในการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทและพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004) สำหรับการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานในกลุ่มครูใหญ่ 105 คนและครู 212 คน พบผลเช่นเดียวกันว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานของครูใหญ่และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลจากการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างระบุว่าครูใหญ่ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน มีพฤติกรรมตามบทบาทและพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมาก (Bakker, 2009)จะเห็นได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานที่ขยายขอบเขตกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องที่บุคคลถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของบทบาทการทำงาน ดังนั้นบุคคลไม่ได้แยกกิจกรรมที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเมื่อบุคคลทุ่มเทพลังทางกาย ปัญญาและอารมณ์ให้กับงานในบทบาทนั้นอย่างเต็มที่ เพื่อประสิทธิผลของตนเอง นอกจากนี้พฤติกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอาจมีความไม่ชัดเจน เพราะพฤติกรรมเหล่านี้น่าจะมีส่วนแสดงอยู่ในองค์การทั้งโดยตรง (ทำงานให้สำเร็จโดยผ่านความร่วมมือและคณะทำงาน) และโดยอ้อม (โดยส่งเสริมบรรยากาศทางจิตสังคมในทางบวกที่เอื้อต่อทำงานให้สำเร็จ) (Rich, Lepine & Crawford, 2010) หรือทั้งนี้อาจเป็นไปตามข้อสันนิษฐานของเบคเคอร์ (Bakker, 2010) ที่ระบุว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่ไม่มีควายึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน 1) มีอารมณ์ทางบวก การมีอารมณ์ทางบวกทำให้บุคคลมีพลังความคิดและการกระทำที่เพิ่มขึ้น 2) มีสุขภาพกายและจิตที่ดี การมีสุขภาพที่ดีเอื้อต่อผลการปฏิบัติงานเพราะว่าบุคคลสามารถใช้สติปัญญาและทรัพยากรความรู้ ทักษะและ

ความสามารถได้อย่างเต็มที่ 3) สร้างทรัพยากรบุคคลและงานได้ด้วยตนเอง บุคคลที่สามารถสร้างทรัพยากรได้ด้วยตนเองสามารถจัดการกับความกดดันจากงานและบรรลุเป้าหมายการทำงานได้ และ 4) สามารถถ่ายโอนความยึดมั่นผูกพันในงานไปยังผู้ร่วมงานคนอื่นที่อยู่ในสภาพแวดล้อมขณะนั้น

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

1. ผลการวิจัยได้เสนอแนะว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้ครูมีการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพทั้งงานตามความรับผิดชอบในหน้าที่โดยตรง และงานที่เอื้อประโยชน์ต่อหน่วยงาน ดังนั้นจึงควรใช้ผลการวิจัยนี้เป็นหลักฐานในการกำหนดนโยบายและวางแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความยึดมั่นผูกพันในงาน แนวทางหนึ่งที่เป็นไปได้คือทรัพยากรงานที่หน่วยงานมีอยู่ต้องอยู่ในรูปกระบวนการจูงใจที่จะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในงานและนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงปราถนา กล่าวคือหน่วยงานต้องมีความยุติธรรม มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน รวมทั้งลดความกดดันจากงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงานที่เกินความสามารถ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีปัญหา

2. ผลการวิจัยที่ได้ยืนยันถึงความเกี่ยวข้องระหว่างทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน ความกดดันจากงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในการวางแนวทางหรือมาตรการใด ๆ ที่จะให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานตามสายวิชาชีพครู และพฤติกรรมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อหน่วยงาน ควรจะต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนี้ให้ครบถ้วน

3. ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครู ดังนั้นในการสร้างเสริมให้ข้าราชการครูมีความยึดมั่นผูกพันในงาน อาจทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นในการคัดเลือกข้าราชการครูเข้าทำงาน ควรพิจารณาคุณลักษณะภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน เป็นส่วนประกอบในการคัดเลือกด้วย และผลการวิจัยยังเสนอแนะว่า ทรัพยากรงานเอื้ออำนวยให้ข้าราชการครูมีความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยเฉพาะการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับนักเรียน ดังนั้นหน่วยงานควรมีแนวทางที่จะส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และกับนักเรียนด้วย โดยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้นอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานแล้วยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูทั้งในบทบาทและนอกบทบาทด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. การทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะเวลาเดียวกัน ดังนั้นจึงมีความจำกัดในการอ้างอิงเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน การวิจัยต่อไปจึงควรเป็นการศึกษาระยะยาวและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาท เพื่อสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบเพื่อช่วยในการอธิบายกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างลุ่มลึกและครอบคลุมยิ่งขึ้น นอกจากนี้การศึกษาระยะยาวยังช่วยให้สามารถตรวจสอบได้ว่าคุณลักษณะจิตใจใดเป็นคุณลักษณะที่คงเส้นคงวาหรือปรับเปลี่ยนได้

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามหรือแบบวัดที่ใช้การรายงานตนเองเท่านั้นเพียงอย่างเดียวในการวัดตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งสามารถส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากจากความอคติของวิธีการวัดแบบเดียวกัน ดังนั้นการศึกษาวิจัยต่อไปควรจะใช้ข้อมูลที่มาจากหลายแหล่งและวิธีการวัดที่หลากหลายประกอบเพื่อที่จะลดความสัมพันธ์ที่สูงเกินไประหว่างตัวแปรที่เกิดขึ้นเนื่องจากความแปรปรวนวิธีการวัดและแหล่งของการวัดที่ร่วมกัน

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานของครูก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาทมาก ดังนั้น การวิจัยต่อไปควรมีการต่อยอดจากงานวิจัยเรื่องนี้ โดยเฉพาะการศึกษาวิจัยพหุระดับ ที่ใช้ข้อมูลทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่ม/องค์การ เช่น ความยึดมั่นผูกพันในงานร่วมกันของกลุ่ม และเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานในระดับกลุ่มด้วย

4. การศึกษาวิจัยต่อไป ควรศึกษาในลักษณะการวิจัยเชิงทดลองเพื่อยืนยันสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางในการสร้างเสริมความยึดมั่นผูกพันในงานของครู โดยอาจพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู ประกอบกับการลดความกดดันจากงาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมทรัพยากรงาน

5. การศึกษาวิจัยต่อไปควรมีการตรวจสอบความแข็งแกร่งและไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู กับกลุ่มตัวอย่างที่จำแนก

ตามขนาดของโรงเรียน รวมทั้งทำการวิจัยโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูอาจารย์ในสถานศึกษาของเอกชน และต่างจังหวัดเพื่อผลการวิจัยจะได้สามารถสรุปอ้างอิงได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

เกตุนภัส เมธีกสิวัฒน์. (2555). *ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ขนิษฐา ลือนาม. (2554). *รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2548). การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า : ความหมาย วิธีวัด และแนวทางการพัฒนา. *วารสารจิตวิทยา. 12, 65 – 81.*

ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี อรพินทร์ ชูชม และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 15(1), 95-111.

ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2555). *การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. *อาร์คิว ภูมิคุ้มกันทางใจ*. Retrieved May 10, 2010, from http://www.happyhomeclinic.com/a21-RQ.htm

ปัญจมาส ทวิชาตานนท์. (2555). *ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความฝืดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์การไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.* สำนักงาน กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559).* กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิง.

สำนักงานคณะปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (2549). *คู่มือนำทางชีวิต : รักพ่อ เพื่อพ่อขอดำเนินชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง.* กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี.

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. (2542). *การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรพินทร์ ชูชม วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และ อัจฉรา สุขารมณ์. (2546). *รูปแบบการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงาน : กรณีข้าราชการครูประถมศึกษา รายงานการวิจัยฉบับที่ 92.* กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรพินทร์ ชูชม อัจฉรา สุขารมณ์ และ อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิต. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์,* 16(2), 33 – 49.

อรพินทร์ ชูชม สุภาพร ธนะชานันท์ และ ทัศนา ทองภักดี. (2554). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของภูมิคุ้มกันทางจิตของเยาวชน.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อังศินันท์ อินทรกำแหง อรพินทร์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ์. (2551). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤติชีวิตสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อ้อมเดือน สดมณี. (2549). *ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ:สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualization of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3), 185-201.

Baker, E., Israel, B. & Schurman, S. (1996). Role of control and support in occupational stress: An integrated model. *Social Science and Medicine,* 43(7), 1145 – 159.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.

Bakker, A. B., Hakanen, J.J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement particularly when job demand are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(2). 209 – 223.

Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization (pp. 50-72)*. Oxonian, UK: Routledge.

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in psychological Science*, 20(4), 265-269.

Caplan, R. D., et al. (1975). *Job demands and worker health.* Ann Arbor : Institute for Social Research, University of Michigan.

Disley, P., Hatton, C., & Dagnan, D. (2009). Applying equity theory to staff working with individuals with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual & Development Disability*, 34(1), 55-66.

Fay, D., & Sonnentag, S. (2010). A look back to move ahead: New directions for research on proactive performance and other discretionary work behaviors. *Applied Psychology: An International Review*, 59(1),1-20.

Gagne, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 331-362.

Gallup. (2013). *State of the global workplace*. Washington DC: The Gallup Headquarters.

Hakanan, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. T*he Journal of School Psychology*, 43, 495-513.

Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. E. (2006). Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment. *European Psychologist*, 11(2), 112-119.

Hatter, J. K., Schmidt, F. L.,& Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcome: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.

House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support.* Reading, Mass: Addison-Wesley.

Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The job demands-resources model. An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior,* 79, 181-190.

Hutell, D., & Gustavsson, P. (2011). Factors affecting burnout and work engagement in teachers when entering employment. *Work*, 40, 85-98.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal,* 33, 692-724.

Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25, 754-761.

Klassen, R. M. et al. (2012). Teachers' engagement at work: an international validation study. *Journal of Experimental Education*, 80(4), 317-337.

Lim, V. K. G. (1996). Job insecuring and its outcomes: Moderating effects of work – based and nonwork – based social support. *Human Relations,* 49(2), 171 – 194.

Luthans, F., et al. (2007). Positive psychological capital : Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology,* 60, 541 – 572.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397-422.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L .M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 77, 11-73.

Mcelwain, A. K., Karabik, K. & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work – family conflict. *Canadian Journal of Behavioral Science,* 37(4), 163 – 298.

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In Drenth, P.J., Thierry, H. and de Wolff, C. J. (Eds), *Handbook of Work and Organizational Psychology (pp.5-33*), Erlbaum: Hove.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome* . MA: Lexington Books.

Ostroff, C., & Judge, T. A. (2007). *Perspectives on organizational fit*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Podsakoff, P. M. et al. (2000). 0rganizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement : Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal,* 53 (3), 617 – 635.

Roy, J. L., Bastounis, M., & Minibas-Poussand, J. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social Behavior & Personality*, 40(8), 1341-1356.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

Schaufeli, W.B. et al. (2002). The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-93.

Schaufeli, W. B., Bakker, A .B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross- national study. *Journal of Educational and Psychological Measurement,* 66(4), 701-716.

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources, in Naswall, K., Hellgren, J. & Snerks, M. (Eds.), *The Individual in the changing working life (pp. 380-402)*. Cambridge: Cambridge University Press.

Van den Heuvel, Demerouti, E., Bakker, A. B, & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Contemporary occupational health psychology (pp.124-150)*. UK: John Wiley & Sons.

Wadsworth, L. L. & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work – family enhancement and work – family conflict in the public sector. *Public Administrative Review,* January / February 67(1), 75 – 86.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74-84.

ภาคผนวก

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

เรียน ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มีโครงการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา

คณะผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในฐานะที่ท่านได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในโครงการวิจัยนี้ ช่วยกรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านเองในเรื่องดังกล่าวด้วยการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้**ครบทุกข้อและครบทุกตอน** โดยตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านและขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน (10 หน้า) ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 2 การสำรวจตนเอง จำนวน 68 ข้อ

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อม จำนวน 55 ข้อ

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

รองศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร์ ชูชม
หัวหน้าโครงการวิจัย

โทรศัพท์/โทรสาร 02-6495182

โทรศัพท์ 02-6495000 ต่อ 17631 หรือ 0896641544

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. ขณะนี้ท่านอายุ..... ปี 2. อายุการทำงานของท่าน.....ปี
2. ชี้ยวชเพศ ❒ ชาย ❒ หญิง
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
   ❒ ต่ำกว่าปริญญาตรี ❒ ปริญญาตรี ❒ สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส
   ❒ โสด ❒ หย่า ❒ หม้าย ❒ สมรสและอยู่ด้วยกัน ❒ สมรสและแยกกันอยู่
5. ขนาดของโรงเรียน ❒ เล็ก ❒ กลาง ❒ ใหญ่
6. หน้าที่ของท่าน❒ สอนอย่างเดียว ❒ สอนและทำงานธุรการ❒สอนและทำงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
7. ตำแหน่ง ❒ ครู ❒ ครูผู้ช่วย
8. วิทยฐานะ.❒ครูชำนาญการ ❒ครูชำนาญการพิเศษ ❒ครูเาญ ❒ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
9. โรงเรียน.....
10. โปรดระบุถึงสิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือเป็นปัญหาในการทำงานของท่าน

    .....

    .....

    .....

    .....

    .....

    .....

    .....

11. โปรดระบุปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเอื้อในการทำงานของท่าน

    .....

    .....

    .....

    .....

    .....

    .....

ตอนที่ 2 แบบสำรวจตนเอง

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ทีละข้อ แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับความรู้สึก ความคิด และการปฏิบัติของท่านมากน้อยเพียงใด โดยกา ✓ ลงในช่อง “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ไม่แน่ใจ” “ค่อนข้างไม่จริง หรือ “ไม่จริง” เพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะเริ่มต้นทำสิ่งต่างๆใหม่					
2. ฉันมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะฝ่าวิกฤติต่าง ๆ ในชีวิตให้ผ่านพ้นไปได้					
3. ฉันยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากเห็นว่าสิ่งต่างๆ ที่เปลี่ยนไปนั้นดีขึ้น					
4. ฉันมักพลั้งเผลอคำพูด/การกระทำที่ไม่ควรออกไป					
5. ฉันรู้สึกว่าเป็นการยากที่จะมีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เกิดในขณะนั้น					
6. ฉันเร่งรีบทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยปราศจากการใส่ใจ					
7. ความเชื่อมั่นในตนเองของฉันทำให้ฉันผ่านพ้นเวลาที่ยากลำบากได้					
8. ฉันสามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้					
9. เป็นการยากสำหรับฉันที่จะต้องตัดสินใจด้วยตนเอง					
10. ฉันสามารถบรรลุเป้าหมายที่ฉันกำหนดไว้สำหรับตนเองได้					
11. ฉันสามารถคิดแนวทางที่จะผ่านพ้นอุปสรรคได้					
12. ถึงแม้ว่าเมื่อคนอื่นรู้สึกท้อแท้หมดหวัง ฉันรู้ว่าฉันสามารถหาหนทางที่จะแก้ปัญหาได้					
13. ฉันถอยหนีปัญหาเพราะฉันไม่สามารถเปลี่ยนแปลง สิ่งใด ๆ ได้					
14. เมื่อมีปัญหาฉันคิดว่าเป็นสิ่งที่แย่ที่สุด					
15. เมื่อมีปัญหาฉันปล่อยให้อารมณ์ทางลบ เช่น ความไม่พอใจ ขุ่นเคือง หมดหวัง ก้าวร้าว หรือความโกรธ เข้ามาครอบงำอย่างรุนแรง					

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
16. ฉันชอบทำงานที่ยากเพราะว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ					
17.ฉันชอบทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก					
18.ฉันมักสนใจศึกษาดูว่าสิ่งต่าง ๆ มันทำงานได้อย่างไร					
19.ฉันเพลิดเพลินและจดจ่อในการค้นหาสิ่งที่ฉันต้องการรู้					
20.ฉันชอบทำงานด้วยความคิดของตนเอง					
21.ฉันต้องการทำงานที่ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ					
22.ฉันจะเรียนรู้เฉพาะสิ่งที่หัวหน้าต้องการเท่านั้น					
23.ฉันพอใจที่มีคนตั้งเป้าหมายหรือกำหนดวิธีการไว้ให้					
24.ฉันมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำอยู่					
25.ในขณะทำงานฉันรู้สึกมีพลังเต็มที่ที่จะทำงาน					
26.ในการทำงานฉันมีความเพียรพยายามแม้จะเผชิญอุปสรรค					
27.ฉันทุ่มเทใส่ใจในงานที่ทำ					
28.จิตใจของฉันจดจ่ออยู่ในงานที่ทำ					
29.ฉันรู้สึกงานที่ฉันทำอยู่ท้าทายความสามารถในการทำงานของฉัน					
30.ฉันรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินกับงานที่ทำ					
31.ฉันหมกมุ่นในงานที่ฉันทำ					
32.ขณะทำงานฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
33.ฉันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของ ผู้เรียน					
34.ฉันเปิดโอกาสให้นักเรียนมีนส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
35.ฉันส่งเสริมให้นักเรียนซักถามปัญหาการเรียนรู้/แสดงความคิดเห็น					
36.ฉันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการและสนใจของนักเรียน					
37.ฉันใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ประกอบการเรียนรู้					
38.ฉันนำผลการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน					
39.ฉันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง					
40.ฉันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นการปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้					
41.ฉันสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนในการจัดการเรียนรู้					
42.ฉันปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย และความภาคภูมิใจในความเป็นไทยแก่นักเรียน					
43.ฉันไม่ได้มีการดูแลนักเรียนเป็นรายบุคค]					
44.ฉันมีการสำรวจ ติดตาม และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือเกิดขึ้นกับผู้เรียน					
45.ฉันไม่ได้คิดค้นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการผู้เรียน					
46.ฉันมีการรวบรวมข้อมูลหลักฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหานักเรียน/ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้					
47.ฉันค้นหาวิธีการเรียนรู้/การจัดกิจกรรมการเรียนรู้/การผลิตสื่อการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ					
48.ฉันให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียนและช่วยกันดูแลให้เป็นไป					

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
ตามข้อตกลง					
49.ฉันสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้					
50.ฉันจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน					
51.ฉันจัดทำข้อมูล สารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/รายวิชา					
52.เมื่อนักเรียนทำผิด ฉันลงโทษนักเรียนทันที โดยไม่รอฟังคำชี้แจงของนักเรียน					
53.ฉันตัดสินปัญหาของนักเรียนโดยใช้เหตุผลและข้อมูลมากกว่าที่จะใช้อารมณ์และความรู้สึก					
54.ฉันให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ครูอาจารย์หรือนักเรียนโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ					
55.ฉันใช้เวลาว่างหรือเวลาพักกลางวัน หรือนอกเวลาทำงานช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาการเรียนรู้					
56.ฉันอาสาช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีปัญหาหรือลาป่วยหรือรับภาระงานมาก					
57.ฉันมักพลั้งเผลอแสดงคำพูดหรือพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้อื่น					
58.ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนที่กำหนดไว้					
59.ฉันมักละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
60.เมื่อทำงานผิดพลาด ฉันยอมรับข้อผิดพลาดนั้นและนำมาพิจารณาแก้ไขด้วยความเต็มใจ					
61.ฉันยินดีปฏิบัติตามมติของที่ประชุม แม้ว่าฉันจะไม่เห็นด้วยก็ตาม					
62.ฉันให้อภัยความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน					
63.ฉันเข้าร่วมประชุมหรือทำกิจกรรมที่ไม่มีการบังคับแต่เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน					

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
64.ฉันอ่านและติดตามข่าวสารของโรงเรียน					
65.ฉันพร้อมที่จะอยู่เคียงข้างไปกับการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน					
66.ฉันไม่เบียดบังเวลางานเพื่อประโยชน์ส่วนตน					
67.ฉันไม่ได้ใช้เวลาพักงานนานเกินกว่าเวลาที่กำหนด					
68.ฉันใฝ่หาความรู้และทักษะใหม่เพื่อเสริมสร้างการทำงาน					

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ทีละข้อ แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด โดยกา ✓ ลงในช่อง “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ไม่แน่ใจ” “ค่อนข้างไม่จริง หรือ “ไม่จริง” เพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. ฉันดูเหมือนไม่มีเวลาพอที่จะงานให้แล้วเสร็จทันเวลา					
2. ฉันมีงานล้นมือเกินไปที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างให้ได้ดี					
3. ปริมาณงานที่ฉันทำมีจำนวนมาก					
4. งานของฉันต้องการสมาธิอย่างมาก					
5. ฉันต้องทำงานล่วงเวลาเลยไปจากเวลาทำงานปกติ					
6. งานของฉันต้องใช้ความพยายามอย่างมาก					
7. ภาระงานที่หนักในที่ทำงานทำให้ฉันไม่มีเวลาว่างเป็นตัวของตัวเอง					
8. หัวหน้างานมักเป็นคนสร้างความกดดันในการทำงานแก่ฉัน					
9. หัวหน้างานมักจะให้ฉันทำตามแผนที่หัวหน้างาน					

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
กำหนดไว้ทุกอย่าง					
10. หัวหน้างานคอยสอดส่องตรวจตรากิจกรรมการเรียนการสอนของฉันอย่างใกล้ชิด					
11. หัวหน้างานให้ฉันมีอิสระในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียน					
12. หัวหน้างานชอบสั่งการให้ฉันทำโน่นทำนี่อยู่ตลอดเวลา					
13. โรงเรียนของฉันไม่เปิดโอกาสให้ฉันได้ทำสิ่งต่าง ๆ ตามความคิดสร้างสรรค์ของฉันเอง					
14. กฎระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างเข้มงวดภายในโรงเรียนทำให้ฉันทำงานได้ไม่เต็มที่					
15. ในการทำงานของฉัน ฉันต้องจัดการกับนักเรียนที่มักสร้างปัญหาอยู่เสมอ					
16. ในการทำงานของฉัน ฉันเจอแต่นักเรียนที่มีปัญหา/มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม					
17. นักเรียนไม่ใส่ใจในการเรียนในชั้นเรียน					
18. ฉันได้รับมอบหมายให้ดูแลนักเรียนในชั้นเรียนที่นักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหา/มีผลการเรียนต่ำ					
19. ในห้องเรียนที่ฉันสอนอยู่ นักเรียนมักส่งเสียงอึกทึกครึกโครม					
20. งานที่ฉันทำมีความจำเจซ้ำซาก					
21. งานที่ฉันทำไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้					
22. งานที่ฉันทำอยู่ ไม่ได้สอดคล้องกับความถนัดและความรู้ความสามารถของฉัน					
23. ฉันยังขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี/การจัดกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับการเรียนการรู้					
24. การทำวิจัยในชั้นเรียนสร้างความกดดันในการ					

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
ทำงาน					
25. การก้าวให้ทันเทคโนโลยี่และ/ นวัตกรรมการศึกษาเป็นปัญหาสำหรับฉัน					
26. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน					
27. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์/สื่อเทคโนโลยีที่ไม่เพียงพอและไม่พร้อมใช้งาน					
28. สภาพภายในห้องพักครูไม่มีความเป็นส่วนตัว					
29. ห้องเรียนมีสภาพแวดล้อมแออัดและคับแคบ					
30. ในที่ทำงานของฉัน เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไปว่าฉันไม่สามารถดูแลเรื่องครอบครัวได้ในเวลาทำงาน					
31. ในที่ทำงานของฉัน ครูอาจารย์คนใดที่ให้ความใส่ใจในเรื่องความจำเป็นส่วนตัวหรือครอบครัวแล้วจะขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงานฃ					
32. ในหน่วยงานของฉัน ถ้าครูอาจารย์คนใดมีปัญหาส่วนตัวหรือครอบครัว ที่ทำงานของฉันถือว่าเป็นเรื่องของคน ๆ นั้น ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวด้วย					
33. นักเรียนเชื่อฟังการตักเตือนของฉันเมื่อเวลาไม่ตั้งใจเรียนหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม					
34. นักเรียนมักมาขอคำปรึกษาหารือกับฉัน					
35. นักเรียนแสดงกริยามายาทที่เหมาะสมต่อฉัน					
36. นักเรียนรับรู้ถึงความหวังดีของฉัน					
37. ฉันพยายามหาทางช่วยเหลือของนักเรียนอย่างเต็มที่					
38. นักเรียนให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และการทำกิจกรรมต่างๆ					
39. โรงเรียนมักไม่ค่อยปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในการพิจารณาความดีความชอบ					

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
40. ฉันมั่นใจว่าผลการพิจารณาความดีความชอบภายในโรงเรียนมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส/ปราศจากอคติ					
41. โรงเรียนของฉันมีความคงเส้นคงวาในการใช้หลักการพิจารณาความดีความชอบ					
42. โรงเรียนของฉันมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
43. ฉันได้รับผลตอบแทนหรือการขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามสิ่งที่ฉันคาดหวัง					
44. โรงเรียนของฉันไม่มีความพยายามในการกระจายความรับผิดชอบในการทำงานให้แก่ครูอาจารย์อย่างเท่าเทียมกัน					
45. ฉันรับรู้ว่าหัวหน้างานมีอคติต่อฉันมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
46. ฉันรับรู้ว่าหัวหน้าให้ความเคารพในสิทธิการทำงานของฉัน					
47. ฉันรับรู้ว่าหัวหน้ายับยั้งการตำหนิหรือตักเตือนอย่างไม่เหมาะสมต่อฉัน					
48. ฉันรู้สึกว่าถูกเอาเปรียบจากผู้อื่นในการทำงาน					
49. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและไว้วางใจฉันในการทำงาน					
50. ผู้บังคับบัญชามักให้กำลังใจฉันเมื่อฉันพบอุปสรรคในการทำงาน					
51. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยสนใจความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของฉัน					
52. ฉันสามารถพูดคุยปรึกษาปัญหาต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานของฉันได้					
53. เพื่อนร่วมงานของฉันจะคอยให้คำแนะนำ					

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
54. เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะช่วยเหลือฉันถ้าข้าพเจ้ามีปัญหา					
55. เพื่อนร่วมงานของฉันพร้อมที่จะทำงานแทนเมื่อฉันติดภารกิจส่วนตัวหรือครอบครัว					

ขอขอบพระคุณ

ภาคผนวก ข.
การตรวจสอบความเที่ยงครงเชิงโครงสร้าง

ตัวแปรแฝงที่มีตัวแปรสังเกตได้มากกว่า 3 ตัวแปรขึ้นไป ได้แก่ทรัพยากรงาน ความกดดันจากงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน กับกลุ่มครูจำนวน 100 คน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏผลในตาราง 1, 2 และ 3

ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของทรัพยากรงาน ปรากฏผลในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทรัพยากรงานและอำนาจในการอธิบาย

องค์ประกอบของทรัพยากรงาน	น้ำหนักองค์ประกอบ	R^2
การรับรู้ความยุติธรรม	.74**	.54
สัมพันธภาพกับนักเรียน	.32**	.10
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.35**	.13
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.89**	.80
χ^2 = 4.41, df = 2, *P* .11, AGFI = .90, CFI = .97, RMSEA = .09		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 แสดงว่าทรัพยากรงานเป็นองค์ประกอบเดียวที่มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร โดยรูปแบบทรัพยากรงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ (χ^2 = 4.41, df = 2, p =.11, AGFI = .90, CFI = .97, RMSEA = .04) และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของภูมิคุ้มกันทางจิตทั้งหมด 4 ตัวแปรได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง .32 ถึง .89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทรัพยากรงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 54, 10, 13 และ 80 ตามลำดับ

ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของความกดดันจากงาน ปรากฏผลในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความกดดันจากงานและอำนาจในการอธิบาย

องค์ประกอบของความกดดันจากงาน	น้ำหนักองค์ประกอบ	R^2
ภาระงาน	.62**	.38
บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม	.52**	.27
พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของ น.ร.	.59**	.35
ความต้องการจากงาน	.59**	.35
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.59**	.35
χ^2 = 1.42, df = 5, *P* = .92, AGFI = .98, CFI = 1, RMSEA = 0		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 แสดงว่าความกดดันจากงานเป็นองค์ประกอบเดียวที่มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร โดยรูปแบบความกดดันจากงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ (χ^2 = 1.42, df = 5, *P* = .92, AGFI = .98, CFI = 1, RMSEA = 0) และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบขอความกดดันจากงานทั้งหมด 5 ตัวแปรได้แก่ ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง .52 ถึง .62 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความกดดันจากงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้ร้อยละ 38, 27, 35, 35 และ 35 ตามลำดับ

ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปรากฏผลในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและอำนาจในการอธิบาย

องค์ประกอบของสมาชิกที่ดี	น้ำหนักองค์ประกอบ	R^2
พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ	.57**	.32
การคำนึงถึงผู้อื่น	.41**	.16
ความอดทนอดกลั้น	.53**	.28
การให้ความร่วมมือ	.58**	.34
ความสำนักในหน้าที่	.67**	.45
χ^2 = 6.24, df = 4, *P* = .18, AGFI = .91, CFI = .97, RMSEA = .07		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 แสดงว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นองค์ประกอบเดียวที่มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร โดยรูปแบบความกดดันจากงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ (χ^2 = 6.24, df = 4, *P* = .18, AGFI = .91, CFI = .97, RMSEA = .07) และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบขอความกดดันจากงานทั้งหมด 5 ตัวแปรได้แก่ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนักในหน้าที่มีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง .41 ถึง .67 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนักในหน้าที่ได้ร้อยละ 32, 16, 28, 34 และ 45 ตามลำดับ