



ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โดยมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน*

A CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB
SATISFACTION WITH WORK ENGAGEMENT AS A MEDIATOR

นางสาวรณัญญา แดงสนธิ **

Waranya Dangsanit

รศ.ดร.ดวงกมล ไตรวิชิตคุณ ***

Assoc. Prof. Duangkamol Traiwichitkhun, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยืดหยุ่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) วิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครจำนวน 534 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะและการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมี $\bar{x}=4.01$, 4.05 และ 3.95 ตามลำดับ 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 26 องศาอิสระเท่ากับ 34 ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.84 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน เท่ากับ 0.99 3) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ส่วนความยืดหยุ่นผูกพัน ในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: waranya_dt@hotmail.com

*** อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: duangkamol.t@chula.ac.th

ISSN 1905-4491

Abstract

The purposes of this research were as follows 1) to analyze the positive psychological capital work engagement and job satisfaction of teachers, 2) to develop and examine the goodness of fit of a causal relationship between positive psychological capital and job satisfaction with work engagement as a mediator with empirical data, and 3) to analyze mediator effect of work engagement. The research sample consisted of 534 primary school and secondary school teachers in Bangkok. The survey questionnaires about the character and the performance of teachers were used for collecting the research data. The analytical methods of this research consisted of descriptive statistics, Pearson correlations and confirm factor analysis.

The research findings were as follows: 1) Teachers had a high level of positive psychological capital work engagement and job satisfaction with an average score of 4.01, 4.05 and 3.95 respectively. 2) A causal relationship between positive psychological capital and job satisfaction with work engagement as mediator was fitted with the empirical data indicating by Chi-square=26, df=34, p-value=0.836 and GFI=0.992. 3) A causal relationship between positive psychological capital and job satisfaction with work engagement as mediator, i.e. job satisfaction, had been directly affected by positive psychological capital and work engagement. Work engagement had been directly affected by positive psychological capital, and work engagement had been significant as a mediated variable by job satisfaction. ($p < .01$)

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก/ความยึดมั่นผูกพันในงาน/ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

KEYWORDS: POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL/WORK ENGAGEMENT/JOB SATISFACTION

บทนำ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) ของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน (Arnett, Laverie, & McLane, 2002) เมื่อบุคคลใดมีความพึงพอใจกับงานของตนเองจะมีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อสนับสนุนองค์กร (Mathis & Jackson, 2003) สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอีกหนึ่งตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงไปยัง คุณภาพการเรียนการสอน การเอาใจใส่ต่อภาระงาน (Hung, 2012) การขาดงานและลาออก (Robbins & Judge, 2009; Cartwright & Cooper, 1997) และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นกับครูไทย สมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลกระทบต่อทั้งนักเรียน โรงเรียน หรืออาจส่งผลไปถึงระบบการศึกษาระดับชาติได้

อย่างไรก็ตามแม้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นเรื่องที่ศึกษากันมานานในประเทศไทยแต่เมื่อสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มี 2 กลุ่มดังนี้ 1) ตัวแปรที่เป็นส่วนประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ บุคลิกภาพ อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน วุฒิการศึกษา สถานภาพ (ภัทรินญา แก้วดีบ, 2550; วินัย พรรณรัตน์, 2549) 2) ตัวแปรที่เป็นส่วนประกอบของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น นโยบายโรงเรียน ระบบการบริหารจัดการ ลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน (ภัทรินญา แก้วดีบ, 2550; วินัย พรรณรัตน์, 2549) ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยในอดีตเป็นข้อค้นพบจากการวัดแบบคุณลักษณะของบุคคล (trait-like) เช่น เพศ บุคลิกภาพ สติปัญญา ที่มีความแน่นอนและเปลี่ยนแปลงค่อนข้างยาก ด้วยเหตุนี้ทำให้ข้อค้นพบจากงานวิจัยในอดีตยังมีจุดอ่อนเมื่อพิจารณาในแง่การพัฒนาคุณลักษณะเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและวิจัยในต่างประเทศ พบว่ามีตัวแปรหลายตัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Cheung, Tang & Tang, 2011; Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011; Youssef & Luthans, 2007) ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Alarcon & Edwards, 2011; Giallonardo, Wong, & Iwasiw, 2010; Kamalanabhan & Prakashsai, 2009) ความผูกพันกับองค์กร (Maier and Brunstein, 2001) ความพึงพอใจในชีวิต (Judge & Watanabe, 1993; Robert et al., 2011) ซึ่งตัวแปรดังกล่าวล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

การที่เราจะพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้นนั้น ตัวแปรสำคัญจะต้องเป็นตัวแปรที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) ที่เป็นสภาวะทางจิตใจหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องาน หากพนักงานหรือบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงานแล้วจะนำศักยภาพของตนเองทั้งหมดมาใช้ในการทำงานและแก้ปัญหา (Leiter and Bakker, 2010) จากการสืบค้นพบว่ามิงานวิจัยหลายชิ้นที่มีข้อค้นพบสอดคล้องกันว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อาทิ Yeh (2013) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเกี่ยวข้องในงานที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทยได้หวั่น ผลพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากจากนั้นยังมีผลงานวิจัยอีกจำนวนหนึ่งที่ยืนยันว่าความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เช่น Yalabik, Popaitoon, Chowne และ Rayton (2013); Saks (2006); Christian, Garza, และ Slaughter (2011); Alarcon และ Edwards, (2011)

นอกจากนี้เมื่อศึกษาเอกสารเพิ่มเติมยังพบว่าตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอีกด้วย ดังเห็นได้จากการศึกษาของ Sweetman และ Luthans (2010); Halbesleben (2010); Xanthopoulou, Bakker, Demerouti และ Schaufeli (2009) สำหรับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (psychological capital) นับเป็นตัวแปรที่สำคัญอีกตัวหนึ่งทั้งนี้เพราะจากผลการศึกษาของ Cheung, Tang และ Tang (2011); Avey, Reichard, Luthans และ Mhatre (2011); Youssef และ Luthans (2007); Larson และ Luthans (2006) ต่างให้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่าบุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูง (high psychological capital) จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลใดมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำก็จะมีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายต่องานที่ทำซึ่งนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ (Youssef and Luthans, 2007) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรที่มีลักษณะการวัดแบบสภาวะ (state-like) และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้ (PsyCap is therefore open to development) ซึ่งแตกต่างจากการวัดแบบคุณลักษณะของบุคคล (trait-like) ที่เป็นลักษณะติดตัวบุคคลและเปลี่ยนแปลงค่อนข้างยาก เช่น เพศ ระดับสติปัญญา

จากผลการศึกษางานวิจัยทั้งหมดทำให้เห็นว่ามีการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแบบแยกส่วนตามความสนใจของนักวิจัย แต่ยังไม่มีการศึกษาประเด็นวิจัยทั้งหมดพร้อมๆกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความเป็นไปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

กล่าวโดยสรุปการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่อธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยมีตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยผู้วิจัยเชื่อว่าข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้จะให้คำตอบที่ลึกซึ้งกว่าและให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์

กับโรงเรียนซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในครูและความยืดหยุ่นผู้พันในงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยืดหยุ่นผู้พันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยืดหยุ่นผู้พันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยืดหยุ่นผู้พันในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร 4 สังกัด ได้แก่ 1) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) 3) สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) 4) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เพื่อนร่วมงาน 2) การนิเทศงาน 3) โอกาสในการก้าวหน้า 4) เงินเดือน 5) ลักษณะงานที่ทำ

ตัวแปรอิสระ คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การปรับฟื้นคืนได้ 4) การมองโลกในแง่ดี

ตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ ความยืดหยุ่นผู้พันในงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงานและ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร 4 สังกัด ได้แก่ 1) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) 3) สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) 4) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จำนวนทั้งหมด 58,038 คน (กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร 4 สังกัด ได้แก่ 1) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) 3) สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) 4) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เนื่องจากในงานวิจัยนี้มีการวิเคราะห์อิทธิพล

เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมลิสเรล การกำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของตัวอย่างวิจัยโดยอาศัยแนวคิดของ Hair et al. (1988 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ที่เสนอว่าเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) ควรจะใช้ผู้ตอบ 5-10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว โดยงานวิจัยนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 30 พารามิเตอร์ จึงต้องการจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 150-600 คน สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างวิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองโดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 720 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวนทั้งสิ้น 534 ฉบับ อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 74.16

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรตาม 1 ตัว ตัวแปรอิสระ 1 ตัวและตัวแปรส่งผ่าน 1 ตัวและตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัว แต่ละตัวแปรมีรายละเอียดการวัดดังนี้

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานอันเกิดจากการรับรู้และประเมินด้วยตนเองจากสภาพการทำงานและโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) เพื่อนร่วมงาน 2) การนิเทศงาน 3) โอกาสในการก้าวหน้า 4) เงินเดือน 5) ลักษณะงานที่ทำ (Spector, 1997; Herzberg et al., 1959; Hackman & Oldhan, 1980; Ivancevich & Matteson, 1999)

ตัวแปรอิสระ คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สภาวะทางจิตใจเชิงบวกของครูที่ใช้ในการเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาต่างๆในการทำงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การปรับฟื้นคืนได้ 4) การมองโลกในแง่ดี (Youssef & Luthans, 2007)

ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน สภาวะทางจิตใจหรือพฤติกรรมของครูที่มีต่อการทำงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงานและ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Schaufeli & Bakker, 2010)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (checklist) และแบบเติมคำตอบประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สังกัดโรงเรียน และระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครูครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การปรับฟื้นคืนได้ 4) การมองโลกในแง่ดี ข้อคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามโดยศึกษาและพัฒนาจากแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ Youssef และ Luthans (2007) มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน และ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ข้อคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามโดยศึกษา

และพัฒนาจากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli และ Bakker (2003) มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 18 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เพื่อนร่วมงาน 2) ต่อการนิเทศงาน 3) โอกาสในการก้าวหน้า 4) เงินเดือน และ 5) ลักษณะงานที่ทำให้ ข้อคำถามในส่วนนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างด้วยตนเอง โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Specter (1997), Herzberg et al. (1959), Hackman และ Oldhan (1980), Ivancevich และ Matteson (1999) เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและสร้างข้อคำถามตามโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด ข้อคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน มีดังนี้ 1.1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง 1.2) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สถิติบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้ 2.1) วิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย 2.2) วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (correlation) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยโปรแกรม SPSS for windows 2.3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดในงานวิจัยและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีการส่งผ่านของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรม LISREL for window

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เป็นครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งหมด 534 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 71.3 เป็นครูผู้สอนจากสังกัด สพฐ. สกอ. และกทม. ในจำนวนที่ใกล้เคียงกันอยู่ระหว่างร้อยละ 27.5-30.0 ส่วนครูจากสังกัดสช. มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 13.7 เป็นครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.1 สำหรับประสบการณ์การทำงานของครูที่ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 54.3 และ 45.7 ตามลำดับ สำหรับวิชาที่สอนพบว่าส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนสอนวิชาภาษาไทยและคณิตศาสตร์จำนวนใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ 21.7 และ 20.8 ตามลำดับ

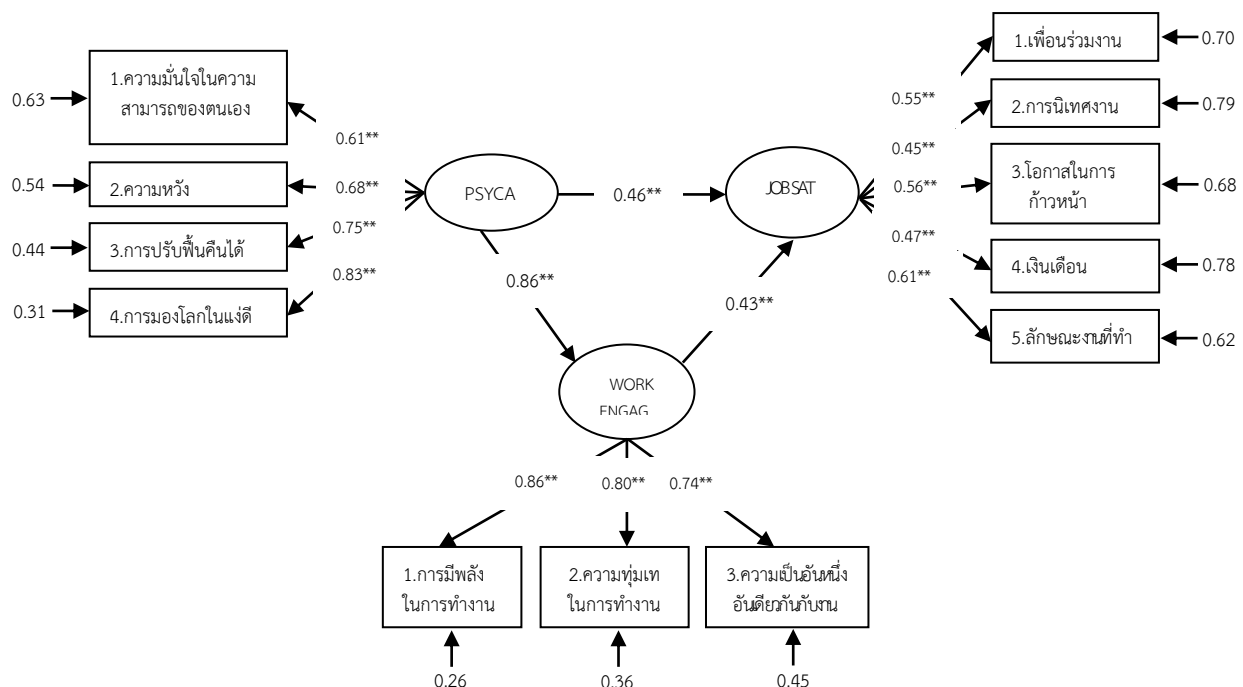
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและระดับของตัวแปร

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมของครู พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้คะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความหวัง ($\bar{X} = 4.05$) ขณะที่ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมองโลกในแง่ดี ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้

คะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$) ขณะที่ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้คะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.16$) ขณะที่ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือน ($\bar{X} = 3.78$)

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 26 องศาอิสระเท่ากับ 34 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.836 นั่นคือค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.992 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.982 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งผลการวิเคราะห์ทั้งหมดเป็นการสนับสนุนข้อสรุปที่ว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังภาพ 1



ภาพ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงในการวัดของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี คือมีค่าอยู่ระหว่าง 0.627 ถึง 0.892 ตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ การนิเทศงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.892 รองลงมาคือ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และความทุ่มเทในการทำงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.852 และ 0.827 ตามลำดับ ขณะที่ตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำที่สุด คือ เงินเดือน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.627

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) ของสมการโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.737 แสดงว่าตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 74 และสมการโครงสร้างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.735 แสดงว่าตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 74

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ความความยึดมั่นผูกพัน ในงานได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) จากตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.859 แสดงว่า หากครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง มีการมองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการปรับฟื้นคืนได้ จะส่งผลให้ครูผู้สอนมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) จากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.464 และ 0.426 ตามลำดับ แสดงว่าหากครูผู้มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง มีการมองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการปรับฟื้นคืนได้ มีพลังในการทำงาน ทุ่มเทในการทำงาน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน จะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) จากความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.426 แสดงว่า หากครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานที่สูง จะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.366 แสดงว่า หากครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง มีการมองโลกในแง่ดี และมีความสามารถในการปรับฟื้นคืนได้จะทำให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานที่สูงและจะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงด้วย และเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน ให้ค่าอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.830 และ 0.436 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) เพราะว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งทั้งอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งอิทธิพลผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรผล	WORKENG			JOBSAT		
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE
PSYCAP	0.859** (0.046)	-	0.859** (0.046)	0.830** (0.079)	0.366** (0.121)	0.464** (0.143)
WORKENG	-	-	-	0.426** (0.141)	-	0.426** (0.141)
ค่าสถิติ	ไค-สแควร์ =26	df =34	p =0.83559	GFI =0.992	AGFI =0.982	RMR = 0.004
ตัวแปร	EFFICA	HOPE	RISILI	OPTIM	VIGOR	DEDIC
น.น.องค์ประกอบ	0.320**	0.324**	0.321**	0.377**	0.440 ^a	0.413**
ความเที่ยง	0.052	0.193	0.796	0.794	0.329	0.599
ตัวแปร	ABSORP	COWORK	SUPER	PROMO	SALARY	NATURE
น.น.องค์ประกอบ	0.388**	0.285 ^a	0.292**	0.331**	0.241**	0.334**
ความเที่ยง	0.688	0.549	0.740	0.292	0.626	
สมการโครงสร้างของตัวแปร	WORKENGAGE			JOBSAT		
R SQUARE	0.737			0.735		
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง						
ตัวแปรแฝง	JOBSAT	WORKENG	PSYCAP			
JOBSAT	1.000					
WORKENG	0.564**	1.000				
PSYCAP	0.554**	0.662**				

หมายเหตุ **P<0.01, *P<0.05, ^a เป็นพารามิเตอร์บังคับ (constrained parameter)

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้น โดยภาพรวมแล้วสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย อย่างไรก็ตามผลการวิจัยดังกล่าวยังมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1) ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าครูมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในด้านความหวังมากกว่าด้านอื่นๆ สะท้อนให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีความหวังในการปฏิบัติงาน มีการตั้งใจไว้ล่วงหน้าว่าสามารถทำงานต่างๆให้สำเร็จลุล่วงได้และคาดว่าจะมีแต่สิ่งที่ดีๆเกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Larson & Luthans (2006) ที่พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างวิจัยมีระดับของความหวังสูงมากกว่าด้านอื่นๆ และมีระดับสูงกว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในภาพรวม (ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง มีความสามารถในการปรับฟื้นคืนได้ มีการมองโลกในแง่ดี) เมื่อพิจารณาระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าครูมีระดับความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าด้านอื่นๆ สะท้อนให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีความทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่พบว่า บุคคลที่ประกอบอาชีพครูเป็น

บุคคลที่มีความทุ่มเทสูง มีความเสียสละ และเสียสละ ช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง สำหรับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อต้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อต้านเงินเดือนน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของผาสุก สุมามาลย์กุล (2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูในสังกัดเอกชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อต้านเงินเดือนน้อยที่สุด และสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ที่พบว่าบุคคลที่ประกอบอาชีพครูในปัจจุบันได้รับค่าตอบแทนต่ำ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง

2) อิทธิพลของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เมื่อพิจารณาจากตารางแสดงค่าอิทธิพล พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า หากครูมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะส่งผลทำให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Youssef & Luthans (2008) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการปรับฟื้นคืนได้สูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย และงานวิจัยของ Cheung, Tang และ Tang (2011) ยังพบว่า ครูที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง รวมถึงงานวิจัยของ Avey et al. (2011) ที่ศึกษาโดยวิธีการสังเคราะห์ห่อถัก (meta-analysis) ที่พบว่า ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับฟื้นคืนได้ และการมองโลกในแง่ดี มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ Halbesleben (2010) และ Xanthopoulou et al. (2007) ที่พบว่า บุคคลที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง สามารถปรับฟื้นคืนได้ และมองโลกในแง่ดีในระดับสูง ซึ่งรวมกันเรียกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จะส่งผลให้มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานสูงตามไปด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับฟื้นคืนได้ และการมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับฟื้นคืนได้ และการมองโลกในแง่ดีก็จะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

3) อิทธิพลของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน เมื่อพิจารณาจากตารางแสดงค่าอิทธิพล พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า หากครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงจะส่งผลทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับ Yalabik et al. (2013) และ Yeh (2013) ได้ศึกษาพบว่าบุคคลที่มีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นหากครูมีคุณลักษณะดังกล่าวก็จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ดังนั้นโรงเรียนจึงควรนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของครูในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับทัศนคติ และการมองโลกในแง่ดี โดยเริ่มจากการพัฒนาทูทางจิตวิทยาด้านการมองโลกในแง่ดี ทั้งนี้เพราะผลวิจัยนี้พบว่า ทูทางจิตวิทยาด้านการมองโลกในแง่ดีมีระดับต่ำที่สุด เพื่อจะช่วยให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

2) จากผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านจากทูทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย ดังนั้นทางโรงเรียนจึงควรสนับสนุนให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงาน นั่นคือ มีพลังในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงาน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน รวมทั้งครูควรมีการพัฒนาตนเองในลักษณะดังกล่าวด้วยเช่นกัน เพื่อจะช่วยให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากข้อคำถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการสร้างด้วยตนเองโดยสังเคราะห์มาจากงานวิจัยที่ค่อนข้างนานแต่ก็ยังไม่มีความเป็นสากลอยู่ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจจะมีผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อช่วยตรวจสอบว่าองค์ประกอบต่างๆที่สังเคราะห์มาใช้ในการวิจัยมีความทันสมัยและเหมาะสมหรือไม่

2) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships model) ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจจะเป็นการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (mixed method) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผาสุก สุมาลย์กุล (2550). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรินญา แก้วดีบ. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*.
- วิทยากร เชียงกุล. (2551). *สภาวะการศึกษาไทยปีการศึกษา 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วินัย พรรณรัตน์. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*.

ภาษาอังกฤษ

- Alarcon, G. M. & Edwards, J. M. (2011). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress and Helth*, 27(3), 294-298.
- Arnett, D. B., Laverie, D. A., & McLane, C. (2002). Using job satisfaction and pride as Internal marketing tools. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43, 87-96.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resoruce Development Quarterly*, 22(2).
- Cheung, F., Tang, C. S., & Tang S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in china. *International Journal of Stress Management*, 18(4) : 348-371.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 44-61.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human resource management*. OH: South-Western.
- Giallonardo, L. M., Wong, C. A. & Iwasiw, C.L. (2010). Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal*

- of Nursing Management*, 18, 993-1003.
- Halbesleben, J.R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: relationships with burnout, demands, resources and consequences. In A. B. Bakker. & M.P. Leiter (Ed.), *Work Engagement*. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker. & M.P. Leiter (Ed.), *Work Engagement*. New York: Psychology Press.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology: research and practice*. New York: John Wiley and Sons.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationship between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235–244.
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work Engagement as a Mediator Between Employee Attitudes and Outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823.
- Yeh, C. M. (2013). Tourism involvement, work engagement and job satisfaction among frontline hotel employees. *Annals of Tourism Research*, 42, 214–239.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.