

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน
ในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก



การค้นคว้าอิสระ เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
พฤษภาคม 2562
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาการศึกษา ได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก" เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย)

อาจารย์ที่ปรึกษา



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินภา กิจเกื้อกูล)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษา

พฤษภาคม 2562

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านทุกคนที่ให้ความรู้ ตลอดระยะเวลาที่ข้าพเจ้าได้ ศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณข้าราชการครูทุกท่านที่เกี่ยวข้องเป็นกลุ่มตัวอย่างและตอบแบบสอบถามให้เป็นอย่างดี และผู้บริหารคณะครูโรงเรียนวัดบางขวาง จังหวัดสุพรรณบุรี และผู้บริหารคณะครูโรงเรียนบ้านน้อย “ปริกฤติศ” จังหวัดพิจิตร ที่ช่วยเหลือให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการใช้เวลาราชการบางส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัวผู้วิจัย อันได้แก่ บิดา มารดา ที่ให้กำลังใจ ตลอดทั้งให้การส่งเสริมและสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อไป

จันทร์จิรา ท้วมย้ง

ชื่อเรื่อง	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก
ผู้วิจัย	จันทร์จิรา ท้วมยัง
ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม.สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2562
คำสำคัญ	ความยึดมั่นผูกพัน, การทำงาน, ข้าราชการครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2561 จำนวน 400 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้โปรแกรม Mplus Version 7.11 ในการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 24.367, df = 14, p = 0.0414, CFI = 0.998, TLI = 0.991, SRMR = 0.077, RMSEA = 0.044$)

2. ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (PER) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ตัวแปรลักษณะของงาน (JOB) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ความเพลินในงาน (FLOW) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE)

Title Causal Relationship Model of Engagement of Teacher
Government Officials Under the Office of Basic Education
Commission, Phitsanulok Province

Author Chanjira Thuamyang.

Advisor Associate Professor Teamjan Parnichparinchai, Ph.D.

Thesis Independent Study M.Ed. in Research and Evaluation.
Naresuan University, 2018

Keywords Engagement, work, teacher government



Abstract

The purpose of this study is to examine the causal relationship model of engagement of teacher government officials under the Office of the Basic Education Commission, Phitsanulok Province. The sample group used in the study consisted of 400 teachers in Phitsanulok province by multistage stage sampling, the academic year 2018. Statistics used in data analysis were mean and standard deviation, and Mplus version 7.11 program was used in Path Analysis.

The results were as follows.

1. Causal Relationship Model of Engagement of Teachers Under the Office of Basic Education Commission, Phitsanulok Province was consistent with empirical data (Chi-square = 24.367, df = 14, P = 0.0414, CIF = 0.998, LTI = 0.991, SRMR = 0.077, RMSEA = 0.044)

2. Personal factor (PER) had a direct positive influence on Flow at Work (FLOW) and indirectly gave a via Flow at Work (FLOW) to Work Commitment (ENGE). Job (JOB) had a direct positive influence on Flow at Work (FLOW) and indirectly gave a via Flow at Work (FLOW) to Work Commitment (ENGE). Flow at Work (FLOW) had a direct positive influence on Engagement (ENGE).

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
	ขอบเขตการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพัน.....	9
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน.....	18
	ลักษณะส่วนบุคคล.....	26
	ลักษณะของงาน.....	31
	ความเพลลนในงาน.....	33
	การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ.....	44
	โปรแกรม Mplus.....	44
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	50
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
	การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... ผลการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูล..... ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ลักษณะการแจก แจงของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน ในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ใน การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ ยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เส้นทางของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก.....	61 61 63 65 68
5	บทสรุป..... สรุปผลการวิจัย..... อภิปรายผล..... ข้อเสนอแนะ.....	72 72 73 77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	87
ประวัติผู้วิจัย.....	149



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงสังเคราะห์ทฤษฎีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน.....	18
2	แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน.....	24
3	แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน.....	25
4	แสดงการสุ่มแบบหลายขั้นตอน Multi-stage random sampling.....	53
5	แสดงจำนวนข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแยกตามขนาดโรงเรียน..	56
6	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
7	แสดงค่าเฉลี่ย \bar{X} ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก.....	64
8	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก.....	66
9	แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพัน ในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก.....	67
10	แสดงการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก.....	69
11	แสดงค่าอิทธิพลรวม (TE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (IE) ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) ของตัวแปรพาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก	70

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	แสดงแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	20
2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวัง ในผลที่จะเกิดขึ้น.....	31
3	แสดงองค์ประกอบของทรัพยากรในงาน.....	32
4	แสดงโมเดลการวัดความเพลินในงาน.....	43
5	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	51
6	แสดงเส้นทางอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความ ยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก.....	68



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทุกด้าน ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น เราจึงต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคนให้สามารถช่วยตนเองและผู้อื่นได้ตามอัธยาศัย อันจะเป็นการพัฒนาประเทศชาติเป็นส่วนรวม เครื่องมือที่สำคัญก็คือการศึกษา ที่ต้องนำมาใช้เป็นกลไกในการสร้างชาติ สร้างคนและสร้างงาน เพื่อให้ประชากรในชาติเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งหวังให้ประชาชนชาวไทย มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และร่วมกันพัฒนาประเทศชาติให้สามารถอยู่ในสังคมโลกได้อย่างสันติสุข (นิวัติ รอบนุตร. 2559 : 1)

การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชนทุกคน จึงเป็นภารกิจหลักของรัฐบาล ในทุกประเทศ สำหรับประเทศไทยนั้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่อง ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรมในสังคม (ราชกิจจานุเบกษา. 2559) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายการศึกษาแห่งชาติหรือเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของประเทศได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษา ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นการมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านต่าง ๆ ของการศึกษา คือ ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ในมาตรา 7 ในการจัดกระบวนการเรียนรู้นั้น กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมือง และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจ ในความเป็นไทย รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิ

ปัญญาไทย และความรู้สากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถ ในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 4)

การจัดการศึกษานั้น ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ครูเป็นบุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การอบรมขัดเกลาให้แก่ศิษย์ และมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครอง และป้องกันเยาวชนของชาติ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรัก ความศรัทธา และรับรู้บทบาท ใน วิชาชีพของตนเองจนหล่อหลอมให้เกิดเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพครูนั้น ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ หลายประการ ทั้งช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถนะในการสอน มีความรอบรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาท หน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงแก้ไข ปัญหาและข้อบกพร่องของตนเองได้ (ยนต์ ชุ่มจิต. 2550 : 32) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูต้องมีความรักและ ความเมตตาต่อศิษย์เสียสละ หมั่น เพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจ และช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับ และเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 7) เพราะครูเป็นแม่พิมพ์ของชาติเป็นบ่อหลอมที่สำคัญ ที่จะผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ พันธกิจที่สำคัญนี้ เป็นสิ่งบ่งชี้ว่า ครู ต้องมีการอุทิศ ทุ่มเทพลังกาย พลังใจ สติปัญญา และยึดมั่นผูกพันในงาน ความ ยึดมั่นผูกพันในงานจึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่สำคัญในองค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจ อุตสาหกรรม และการบริการ รวมทั้งองค์การศึกษาด้วย (อรพินทร์ ชูชมและคณะ. 2554 : 75-79) เพราะความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในทางบวกที่เกี่ยวกับงานที่ แสดงถึงลักษณะ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศ ทุ่มเท พลังกาย พลังใจ พลังปัญญาให้กับงาน มีความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวและสิ้นไหลในการทำงาน (Bakker, & Demerouti. 2008: 209-223) การ จัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในตัวครูหลายอย่างและ องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความผูกพันในการทำงานของครู ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานในสถานศึกษาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ปัจจุบันพบว่าการปฏิบัติงานของครูยังไม่สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จตามที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ได้ทั้งหมดซึ่งอาจเนื่องมาจากครูยังไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่อการทำงานอย่างแท้จริง

ดังนั้นการแก้ไขปัญหานั้นที่แท้จริงนั้นจะมีวิธีการอย่างไรให้ครูได้อุทิศตนทั้งด้านร่างกายและจิตใจอย่างเต็มที่และมีความผูกพันต่อการทำงานเพราะถ้าครูมีความผูกพันต่อการทำงานย่อมส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์. 2560)

ความผูกพันในการทำงานเป็นมุมมองพื้นฐานอย่างหนึ่งในการธำรงรักษาบุคลากร และเป็น ยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา คัดเลือกการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนการลาออกจากราชการขณะที่ วนิชชา วิริยะกิจพัฒนา (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีความผูกพันในการทำงานเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีกับงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันก็มีพลังและความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบประจำ รู้สึกว่างานมีคุณค่าทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อสังคม ทำให้มีความภาคภูมิใจ เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับการทำงาน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน และมีใจจดจ่อในงานจนสามารถทำงานได้อย่างไหลลื่น นอกจากนี้ Bakker & Demerouti (2007) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า คนที่มีความผูกพันในการทำงานจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกัน ก็มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และแนวโน้มในการลาออก การสร้างความผูกพันในการทำงานส่งผลให้บุคลากรพร้อมทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากการบังคับ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดความผูกพันในการทำงาน จะมีผลกระทบโดยตรงด้านประสิทธิภาพของผลผลิตที่ลดลง อันเนื่องมาจากบุคลากรขาดแรงจูงใจ ขาดการเห็นคุณค่าตนเอง บัณฑิตที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันในการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตาม มาตรฐานของสังคมทั่วไปและมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันการทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัย การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าเทียบในสังคมและมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Walton. 1973) การที่บุคลากรจะเกิดความผูกพันในการทำงานนั้น องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ซึ่ง Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจ ในงานว่ามาจากปัจจัยสองกลุ่มที่เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (ปัจจัยจูงใจ) และสิ่ง ที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ได้แก่ 1) ลักษณะของงาน เป็นความน่าสนใจ และความท้าทายของงาน ความหลากหลายทางทักษะเป็นงานสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของตน 2) ความสำเร็จของงาน คือการที่

บุคลากรสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นจนงานนั้นลุล่วงเป็นผลสำเร็จและรู้สึกพอใจในผลของงาน 3) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เป็นการให้โอกาสที่จะได้ขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนให้สูงขึ้น มีรายได้มั่นคงและมีหลักประกันว่าจะได้ทำงานตลอดไป และการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับ มีการยกย่องชมเชยให้ ความเชื่อถือในผลงาน

จากสภาพดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาเรื่องของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อในการทำงานของข้าราชการครู เพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนรักษาให้ครู มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากร มีความรัก ความพึงพอใจ ที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาการบริหารบุคลากรซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกของครู การย้ายสถานศึกษา และแนวทางทำให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกที่ทำการศึกษาราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไปในอนาคต และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 3,820 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยการแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวม 380 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.1 ภูมิคุ้มกันทางจิต

1.2 แรงจูงใจภายใน

1.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

2. ลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

2.1 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า

2.2 การมีอิสระในการทำงาน

2.3 การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

3. ความเพลลนในงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

3.1 การมีใจจดจ่อขณะทำงาน

3.2 ความสนุกขณะทำงาน

3.3 แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ความยึดติดและฝังใจกับงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งมีความสำคัญเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีวัตถุประสงค์และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

2. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3

3. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมแสดงออกด้วยความรู้สึก มีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงานและความยึดติดและฝังใจกับงาน อันประกอบด้วย ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงานและความยึดติดและฝังใจกับงาน

3.1 ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีพลังการทำงานสูง มีความกระตือรือร้น มีความพยายามในการทำงานอย่างมีความอดทนไม่ย่อท้อถึงแม้จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบากในการทำงาน

3.2 ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่คิดวางแผนที่ตนเองทำหรือรับผิดชอบมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นงานที่มีความท้าทาย และรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน

3.3 ความยึดติดและฝังใจกับงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่เห็นงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตจนไม่สามารถแยกงานออกได้ รวมถึงการทำงานที่มีสมาธิในการทำงานอย่างสูงและคิดถึงงานที่ตนเองทำหรือรับผิดชอบตลอดเวลา

4. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะภายในตัวของแต่ละบุคคล อันประกอบไปด้วยภูมิคุ้มกันทางจิต แรงจูงใจภายในและการรับรู้ความสามารถของตนเอง

4.1 ภูมิคุ้มกันทางจิต หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของข้าราชการครูที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

4.2 แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของข้าราชการครูที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาความรู้ของตนเอง มีความสามารถ และทำสิ่งที่ตนเองสนใจด้วยตนเอง

4.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ข้าราชการครูมีความเชื่อและความคิดว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน มีความถนัดในการทำงานรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองสามารถทำออกมาได้เป็นอย่างดีและจะต้องประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

5. ลักษณะของงาน หมายถึง คุณลักษณะของการทำงานทั้งการทำงานของตนเองและการทำงานที่ต้องมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น ๆ อันประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า การมีอิสระในการทำงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

5.1 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า หมายถึง ข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนจากบุคคลซึ่งเป็นผู้ร่วมงานและหัวหน้างานของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน ด้านกายภาพ สังคมหรือจิตใจ ซึ่งได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ นับถือ และช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและหัวหน้างานของข้าราชการครู

5.2 การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ข้าราชการครูมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำงานนั้นให้แล้วเสร็จ

5.3 การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการครูได้รับสารจากผู้ร่วมงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านต่าง ๆ ของตัวเองทั้งข้อมูลเชิงลบและข้อมูลเชิงบวก ข้อเสนอแนะอาจรวมถึงการติติงในการทำงาน หรือคำกล่าวชมเชยในการทำงานเมื่องานนั้นออกมาอย่างสมบูรณ์

6. ความเพลินในงาน หมายถึง ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความคิดในแง่บวก ซึ่งเป็นช่วงสภาวะการณ์ที่ตนเองสร้างขึ้น อันประกอบด้วย การมีใจจดจ่อขณะทำงาน ความสนุกขณะทำงานและแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน

6.1 การมีใจจดจ่อขณะทำงาน หมายถึง ข้าราชการครูมีสมาธิกับงานที่ทำ มุ่งมั่นตั้งใจและกำหนดเวลาของงานชิ้นนั้นร่วมถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด

6.2 ความสนุกขณะทำงาน หมายถึง ข้าราชการครูมีใจรักและรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ไม่เครียดและไม่คิดว่างานนั้นเป็นปัญหาสำหรับตนเอง มีความกระตือรือร้นและดีใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่เป็นหน้าที่ของตนเองตลอดเวลา

6.3 แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน หมายถึง ข้าราชการครูมีแรงกระตุ้นในการทำกิจกรรมหรือทำงานของตนเอง มีความพึงพอใจในกิจกรรมนั้น ๆ ได้รับคำกล่าวชมเชยจากผู้ร่วมงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือหัวหน้างานเป็นแรงผลักดันขณะทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลกมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์ทฤษฎี และตัวแปรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก และสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพัน
 - 1.1 ความยึดมั่นผูกพัน
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน
 - 1.3 ประเภทของความยึดมั่นผูกพันในงาน
 - 1.4 การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน
3. ลักษณะส่วนบุคคล
 - 3.1 ภูมิคุ้มกันทางจิต
 - 3.2 แรงจูงใจภายใน
 - 3.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง
4. ลักษณะของงาน
5. ความเพลลนในงาน
 - 5.1 องค์ประกอบของความเพลลน
 - 5.2 ผลของความเพลลนในงาน
 - 5.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเพลลนในงาน
6. การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
7. โปรแกรม Mplus
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพัน

1. ความยึดมั่นผูกพัน

จากการศึกษาเอกสารมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันไว้ ดังนี้
 กัลลอป (Gallup, 2013) ได้ให้ความหมาย ความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้แบ่งประเภทความยึดมั่นผูกพันออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ยึดมั่นผูกพัน (engaged) หมายถึง พนักงานที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกผูกพันกับงานและน่าจะมีส่วนเสริมสร้างในทางบวกให้กับองค์กร

2. ไม่ยึดมั่นผูกพัน (not engaged) หมายถึง พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นพยายามน้อยที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์กร

3. แสดงออกถึงความไม่ยึดมั่นผูกพันอย่างเด่นชัด (actively disengaged) หมายถึง พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานและไม่มีผลผลิตในการทำงาน แล้วยังแผ่ขยายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกมายังเพื่อนร่วมงานด้วย และจากการสำรวจของกัลลอปในช่วงปี 2011-2013 พบว่าประเทศไทยมีพนักงานจำนวนมากประมาณ 84% ไม่มีความยึดมั่นผูกพัน ในงาน และมีเพียง 14% ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 45) กล่าวว่า การที่บุคคลมีคุณลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ ได้ให้แนวคิดไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

Northcraft & Neale (1990 : 465) มีความเห็นต่อความผูกพันว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

Porter and others (1974 : 603 - 609) ได้เสนอแนวความคิดความยึดมั่นผูกพัน ด้านเจตคติ ว่าเป็นการศึกษาด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ

องค์การและเป้าหมายขององค์การ มีความผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์การ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (A Strong Belief in and Acceptance of the Organizations Goals and Values) หมายถึง การที่สมาชิกมีความเชื่อในทางบวกต่อองค์การ คือ มีความเชื่อสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ (A Willingness to Exert Considerable Effort on Behalf of Organization) หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดีที่จะเสียสละ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญา ความสามารถในการปฏิบัติการกิจขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แม้ไม่มีผลตอบแทนรวมทั้งมีความเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ (A Strong Desire to Maintain Membership in the Organization) หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การไม่ต้องการที่จะออกไปจากองค์การ แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า และมีความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์การ พร้อมทั้งจะบอกว่าคุณเป็นสมาชิกขององค์การ

Passmore (1988. อ้างอิงใน จารุวรรณ ประดา. 2545 : 41) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการอุทิศตน (Dedication) คือ การที่สมาชิกในองค์การได้อุทิศตนและจัดเตรียมพลังทั้งทางการและพลังใจ เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจและความพยายามเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งมีความรับผิดชอบที่จะกระทำสิ่งที่ดีเพื่อองค์การ

2. ด้านระบบรางวัล (Reward System) คือ การที่องค์การมีค่านิยมพื้นฐานในการจ่ายค่าตอบแทนแก่การทำงานที่ได้จากการเสนอความคิด การทำงานหนัก การสร้างสรรค์ ขอบเขตของการให้รางวัลเป็นการตอบแทนเป็นรายการกลุ่มมากกว่าการให้เป็นรายบุคคล

3. ด้านความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร (Information Availability) คือ การที่องค์การมีข้อมูลข่าวสารที่สม่ำเสมอ ถูกต้อง ชัดเจน และเชื่อถือได้ องค์การและสมาชิกภายในองค์การมี

ความรับผิดชอบในการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารแก่กันและกันอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับสภาพการณ์และการดำเนินงานขององค์การ

Allen and Meyer (1990 : 1 - 18) ได้เสนอแนวความคิดว่า ความยึดมั่นผูกพันนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การเป็นความยึดมั่นผูกพันด้านทัศนคติซึ่งเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นยังคงอยู่กับองค์การซึ่งสภาวะดังกล่าวมี 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านเจตคติหรือด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความรู้สึกยึดมั่นผูกพันที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกทางบวกที่มีต่อองค์การ หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification With) และรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ (Involve in) โดยที่บุคคลจะรู้สึกรักและยึดมั่นผูกพันเป็นอันเดียวกับองค์การ เสมือนเป็นเจ้าของกิจการ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ โดยที่ความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์การทำงานที่ดีและตรงกับความคาดหวังของเขา ทำให้บุคคลมีความปรารถนา (What) ที่จะอยู่กับองค์การ

2. ด้านพฤติกรรมหรือด้านคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากการได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การ เป็นความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การนั้น ๆ อยู่บนพื้นฐานต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ ได้แก่ รางวัลผลตอบแทนทางการเงินหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับ เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเขาและเพื่อนร่วมงาน หรือลักษณะงานที่ทำอยู่มีความสำคัญ เป็นต้น

3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ภาระผูกพันหรือหน้าที่ที่พนักงานได้รับการปลูกฝังว่าเขาควรจะอยู่ในองค์การเป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่พนักงานรู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ หรืออาจเรียกว่าเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจริยธรรม (Moral Commitment) ในด้านการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ ยึดถือเป็นบรรทัดฐานและเคารพอำนาจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารที่ผ่านมาพอจะสรุปได้ว่า แนวความคิดความยึดมั่นผูกพัน ไม่ได้หมายถึง ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงความผูกพันในองค์การ

ที่บุคลากรนั้นมีส่วนร่วมในการทำงานด้วย เป็นอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกในการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในองค์กรที่แสดงว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความศรัทธา มีความซื่อสัตย์และมีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

แนวคิดเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work engagement) เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) และถือเป็นคู่ตรงข้ามกับแนวคิดความเหนื่อยหน่าย (burnout) ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนแนวคิดความสัมพันธ์และอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานและผลลัพธ์ขององค์กร (organizational outcome) รวมไปถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย (Harter, et al., 2002)

ได้มีผู้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานไว้หลากหลาย ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลาย ในที่นี้ได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

คานห์ (Kahn, 1990) ให้ความหมาย เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยระบุว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย การรู้คิด และอารมณ์ ความยึดมั่นผูกพันจึงหมายถึงการใช้พลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับที่ มาสลาช ซอยฟีลี และลิเทอร์ (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) ได้นิยามความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นภาวะที่พนักงานมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน และพนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์ (2554) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลผูกติดอยู่กับงานจะมีพลังในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองได้รับ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีพลังในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด และอารมณ์ กล่าวคือบุคคลชอบที่จะปฏิบัติงานไม่ว่าจะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทำเพียงคนเดียว มีความตระหนักและตื่นตัวอยู่เสมอเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติงาน รวมทั้งพยายามทำความเข้าใจกับบุคคลที่ต้องติดต่อประสานงานด้วย

Maslach และ Leiter (1997) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกในงานที่เป็นขั้วตรงข้ามของความเหนื่อยหน่าย (burnout) โดยความยึดมั่นผูกพันในงานจะแสดงออกในลักษณะของบุคคลที่มีพลังในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกับงานและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Rothbard (2001) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยบุคคลจะมีความตั้งใจและใส่ใจ (attention) กับการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน หมกมุ่นอยู่กับการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับงานเสมอ (absorption)

Harter และคณะ (2002) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน และรู้สึกพึงพอใจในงาน รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

Gallup (2013) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแบ่งลักษณะของความยึดมั่นผูกพันเป็น 3 ลักษณะคือ 1) ยึดมั่นผูกพัน (engaged) หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกผูกพันกับงาน 2) ไม่ยึดมั่นผูกพัน (not engaged) หมายถึง การที่บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นหรือความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์การน้อยลง และ 3) การแสดงออกถึงความไม่ยึดมั่นผูกพันอย่างชัดเจน (actively disengaged) หมายถึง การที่บุคลากรไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานและไม่มีผลงาน รวมไปถึงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ ที่แสดงออกมายังผู้ร่วมงาน

Schaufeli และคณะ (2004) ได้ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่องาน และเป็นสภาวะด้านจิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคล สถานการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีความกระตือรือร้น และขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยมองว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความสำคัญและท้าทาย อีกทั้งมีแรงบันดาลใจและภาคภูมิใจในงานของตนเอง มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ปฏิบัติจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปเร็วในขณะที่ปฏิบัติงาน

ชอยฟีลิ และคณะ (Schaufeli. et al.. 2002) ได้เสนอนิยามความยึดมั่นผูกพันในงานที่ใช้กันมากในงานวิจัย โดยความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) หมายถึง สภาวะทางจิตทางบวกที่สัมพันธ์กับงานที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึงการมีพลังในการทำงานและยึดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่ทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรค 2) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) หมายถึงความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) หมายถึงความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ยังมีการเทียบเคียงองค์ประกอบทั้ง 3 มิติ ของความยึดมั่นผูกพันในงานข้างต้น กับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงานของเมย์ และคณะ May et. Al. (2004) ได้แก่ องค์ประกอบทางกายภาพ physical component องค์ประกอบทางอารมณ์ emotion component และองค์ประกอบทางการรู้คิด Cognitive component นั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศและความจดจ่อใส่ใจตามลำดับ ถึงแม้จะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน

Schaufel และ Bakker (2010) ซึ่งได้อธิบายเรื่อง ความผูกใจมั่นในงาน ไว้ว่าหมายถึง สภาวะทางจิตใจด้านอารมณ์ และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับวัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคล หรือ พฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานสูง เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญ และท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. ความยึดติดฝังใจกับงาน (absorption) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตที่ไม่สามารถแยกออกได้ โดยบุคคลจะมีสมาธิในการทำงานสูงและคิดถึงงานที่ทำตลอดเวลา

แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้พัฒนามาเป็นแบบจำลองความยึดมั่นผูกพันในงาน JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งได้เสนอแนวคิดที่ว่ารูปแบบความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นกลไกที่คั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (job resources) ที่เป็นปัจจัยที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความต้องการในงาน (job demands) รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคล (personal resources) ที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติงานขององค์การในเชิงบวก (Bakker & Demerouti, 2008)

Bakker และ Demerouti (2008) อธิบายว่าทรัพยากรจากแหล่งงาน (job resources) คือ ลักษณะงานด้านกายภาพในองค์การที่ช่วยกระตุ้นการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ ทรัพยากรจากแหล่งงาน (job resources) จะแสดงออกมาในรูปแบบของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยรูปแบบของแรงจูงใจภายในนั้น

จะช่วยส่งเสริมการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ด้วยการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (basic human needs) ได้แก่ความต้องการมีอิสระ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการมีความสามารถ (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Frederick, 1997) ในส่วนของรูปแบบแรงจูงใจภายนอกของทรัพยากรจากแหล่งงานเปรียบได้กับเครื่องมือที่ใช้สำหรับการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ที่เอื้อให้บุคคลากรทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ (Meijman & Mulder, 1998) ในส่วนของปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (personal resource) คือการประเมินตนเองทางบวกที่เชื่อมกับความยืดหยุ่น (resiliency) และความสามารถของบุคคลที่จะควบคุมรวมทั้งการประเมินตนเองในเชิงบวก เพื่อใช้ในการทำนายแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานรวมถึงผลที่พึงปรารถนา (Bakker & Demerouti, 2008) ทั้งนี้ ในโมเดลดังกล่าว ยังได้นำเสนอปัจจัยด้านความต้องการงาน (job demand) คือ ลักษณะงานด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสังคม หรือด้านองค์การที่ต้องการทักษะ ความพยายามทางสรีระ และความพยายามทางจิตใจของบุคลากรโดยความต้องการงานดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่าย หรือความกดดันจากงานซึ่งก่อให้เกิดความเครียดในกรณีที่บุคลากรต้องใช้ความพยายามสูงเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังไว้

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่องาน และเป็นสภาวะด้านจิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ รู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ มีพลัง มีความทุ่มเท มีความยึดติดกับงาน รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย ค่อนข้างมีความคงทน ค่อนข้างไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา

3. ประเภทของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ได้มีผู้แบ่งประเภทของ ความยึดมั่นผูกพันในงานไว้หลายหลากหลายซึ่ง ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในที่นี้ได้รวบรวมประเภทของความยึดมั่นผูกพันในงาน ดังนี้

Lodahl และ Kejner (1965) ได้เสนอการแบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต อีกทั้งยังมีความเชื่อว่างานเปรียบเสมือนภาพลักษณ์ของตนเอง ที่สามารถแสดงให้ผู้อื่นรับรู้ได้

2. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจ เอาใจใส่ในงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ รวมถึงความกล้าในการเผชิญหน้ากับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3. ความทุ่มเทเสียสละให้งาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

4. การให้เวลากับงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลเชื่อว่าผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติคุ้มค่างับเวลาที่เสียไป โดยบุคคลากรจะใช้เวลา ส่วนใหญ่ไปกับการปฏิบัติงาน โดยอาจไม่ได้สนใจหรือมุ่งหวังในเรื่องค่าตอบแทนหรือรางวัลที่จะได้รับ

5. การมีส่วนร่วมของในงาน หมายถึง การที่บุคคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ กล่าวคือ พฤติกรรมที่บุคคลากรจะนำตนเองเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ อาทิ การเสนอความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการศึกษาและทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถแบ่งการวัดออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ มาตรฐานวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (burnout) และมาตรฐานวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้ในการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้ในการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานช่วงเริ่มแรก ที่ยังไม่มีการพัฒนามาตรวัดที่ใช้สำหรับวัดความยึดมั่นผูกพันในงานโดยตรง ผู้วิจัยจึงใช้มาตรฐานวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน (burnout) เนื่องจากแนวคิดเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นคู่ตรงข้ามกับความเหนื่อยล้าในงานต่อมาจึงได้มีการพัฒนามาตรวัดสำหรับวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยสามารถสรุปมาตรวัดได้ดังนี้

1. มาตรฐานวัดความเหนื่อยหน่ายในงานของมาสลาซ (Maslach Burnout Inventory : MBI) Maslach และ Leiter (1997) ได้แสดงทักษะองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นคู่ตรงข้ามกับองค์ประกอบของความเหนื่อยล้าในงาน จึงได้เสนอว่า มาตรฐานวัดความเหนื่อยล้าในงานสามารถนำมาใช้ในการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานได้ โดยใช้รูปแบบของคะแนนตรงข้าม โดยมาตรฐานวัดความเหนื่อยล้าในงานของมาสลาซ (Maslach Burnout Inventory : MBI) แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ มิติความอ่อนล้าด้านอารมณ์ (emotional exhaustion) มิติความรู้สึกลดทอนคุณค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) และมิติด้านความสามารถในอาชีพ (professional efficacy) โดยการวัดดังกล่าว อยู่ภายใต้ข้อสันนิษฐานที่ว่าหากมีความเหนื่อยล้าในการทำงานสูงก็必将มีความยึดมั่น

ผูกพันในงานต่ำ แต่ถ้าหากมีความเหนื่อยล้าในการทำงานต่ำก็แสดงว่าบุคคลนั้นน่าจะมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง ซึ่งต่อมา Schaufeli และคณะ (2002) ได้เสนอว่าสภาวะทางจิตใจหรือประสบการณ์ของความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นสิ่งตรงข้ามกับความเหนื่อยล้าในงานโดยสิ้นเชิง กล่าวคือ บุคคลที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงานต่ำ อาจไม่ได้มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง จึงควรแยกการวัดความเหนื่อยล้าในงานและความยึดมั่นผูกพันในงานออกจากกัน

2. มาตรการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของ May และคณะ (2004) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Kahn (1990) โดยประเมินความยึดผูกพันในงาน ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้คิด (cognitive component) ด้านร่างกาย (physical component) และด้านอารมณ์ (emotional component)

3. มาตรการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของยูเทรชท์ (utrecht work engagement Scale : UWES) มาตรการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ ความกระตือรือร้น (vigor) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (absorption) เป็นมาตรการแบบรายงานตนเอง (self report) (Schaufeli et al., 2002) ในช่วงแรกมาตรการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของยูเทรชท์ (utrecht work engagement Scale : UWES) มีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อ หลังจากนั้นได้มีการพัฒนาเครื่องมือจนเหลือ 17 ข้อ และต่อมา (Schaufeli et al., 2006) ได้พัฒนาแบบวัดฉบับย่อโดยมีคำถามเพียง 9 ข้อ (UWES-9)

จากการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดของ (Schaufeli et al., 2002) และใช้มาตรการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของยูเทรชท์ (utrecht work engagement Scale : UWES) ซึ่งมาตรการดังกล่าวได้รับความเชื่อถือและนำไปใช้เป็นเครื่องมือในงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันยึดมั่นในงาน อีกทั้งมาตรการดังกล่าวยังได้ทำการศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบข้ามเชื้อชาติ (a cross-national study) ทั้งในทวีปยุโรป อเมริกา แอฟริกาใต้ และเอเชีย อีกทั้งมีโครงสร้างที่ไม่ซ้ำซ้อนกับแนวคิดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน และมีการนิยามองค์ประกอบที่ชัดเจน สำหรับการศึกษาวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน งานวิจัยหลายเรื่องได้มีการนำแบบวัด UWES ทั้งฉบับเต็ม (17 ข้อ) และฉบับย่อ (9 ข้อ) มาใช้และพบว่ามาตรวัดนี้เมื่อใช้ในประเทศไทย ก็ยังมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .80 ขึ้นไป และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและยืนยันว่าแบบวัดนี้มี 3 องค์ประกอบตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (ปัญจมาส ทวีชาติานนท์, 2555) ผู้วิจัยจึงขอพัฒนามาตรวัดที่ใช้ในการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของยูเทรชท์ (utrecht work engagement Scale : UWES) เป็นมาตรการประมาณค่า 5 ระดับ

ตาราง 1 สังเคราะห์ทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงาน

นักวิชาการ / ทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงาน	ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (vigor)	ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication)	ความยึดติดสิ่งใจกับงาน (absorption)	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก	ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้	ความพยายามที่มีอยู่เพื่อ	มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของ	รางวัลและการยอมรับ (Reward System)	ด้านความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร (Information)	ด้านจิตใจ (Affective Commitment)	ด้านคงอยู่ (Continuance Commitment)	ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	การมีส่วนร่วมเชิงจริยธรรมในงาน
ชอยฟาลี และคณะ 2002	✓	✓	✓										
May et al. 2004	✓	✓	✓										
Porter and other 1974				✓	✓	✓							
Passmore 1988			✓					✓	✓				
Allen and Meyer (1990)										✓	✓	✓	
Schaufeli และ Bakker 2010	✓	✓	✓										
Ldahl และ Kejner (1965)			✓			✓	✓						✓
ตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ได้	✓	✓	✓										

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน มีหลากหลายตามการแหล่งและที่มาของแนวคิด ทั้งนี้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย พบว่าแนวคิดของ Schaufeli และ Bakker (2010) เป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมและชัดเจนทั้งในส่วนของการนิยามองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งแยกองค์ประกอบได้อย่างชัดเจนไม่ทับซ้อนกัน อีกทั้ง ยังถูกใช้ในการอ้างอิงเพื่อการศึกษาตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli และ Bakker (2010) เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

จากแนวความคิดของ สเตียร์ส (Steers อ้างถึงใน ไพศาล สุวรรณธาดา. 2541 : 32 - 33) ได้เสนอแบบจำลองซึ่งสร้างขึ้นจากการอาศัยข้อมูลเท่าที่มีการศึกษาไว้ โดยแบบจำลองนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (antecedents of commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (outcomes of commitment)

นอกจากนี้ แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในงาน (work experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 52) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้น ต้องการปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจงาน

ลี (Lee, 1971 : 144) ให้ทรรศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971 : 144) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ฮิบินีเยค และ อลต์โต (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 566) อธิบายว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในแต่ละหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Steers (1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristics)
2. ลักษณะของงาน (Job characteristics)
3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (Work experiences) ที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: Steers. R.M. (1977). Organization Effectiveness. California : Goodyear Publishers.

จากแบบจำลองของ Steers ข้างต้นจะเห็นว่า Steers ได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง รายได้และเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน เป็นงานที่มีระดับความยากง่ายของงาน ที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงานมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้น ได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ก็

จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experiences) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณที่มีคุณค่า นั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าคุณจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.2 ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าคุณจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณคือคนที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

สตีเยอร์ส (Steers.1977 : 425 – 450) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

แกทเนอร์ และนอลเลน (Gaetner and Nollen.1989 : 975 – 991) เชื่อว่าตัวแปรที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน การมีโอกาสได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในงาน

2. ระบบการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร

แมททิกู และซาแจค (Mathicu and Zajac. 1993 : 171 – 194) เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง
2. ลักษณะงาน ได้แก่ อิสระในการทำงานและความท้าทายในงาน
3. บทบาทหน้าที่ ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา
5. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดและการกระจายอำนาจขององค์กรและยังพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันต่อสภาพและความพึงพอใจในงาน

Schaufe & et.al (2006) กล่าวว่า ความเพลลนนั้นปรากฏอยู่ในลักษณะของการสั่งสมถ่ายทอดบุคลิกภาพที่ซึ่งคนที่ประสบความเพลลนในงานนั้น เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีกและมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีกเรื่อย ๆ จนเกิดเป็นความผูกใจมั่นในงาน

Rupayana (2008) ได้ศึกษา เรื่อง ความเพลลนและความผูกใจมั่นในงาน ระดับความแตกต่างและความเหมือน พบว่า ความเพลลนและความผูกใจมั่นในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยความเพลลนมีอิทธิพลโดยตรงทำให้เกิดความผูกใจมั่นในงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีปัจจัยส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตารางการและนำตัวแปรที่จะใช้ศึกษามาได้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน

นักวิชาการ/ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน	ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)	ลักษณะของงาน (Job characteristics)	ประสบการณ์ในงาน (Work experience)	ธรรมชาติของกลุ่ม	ธรรมชาติขององค์กร	ความต้องการประเภทความเร็ว	ความสัมพันธ์กับ	ผู้บังคับบัญชา	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	ระบบการทำงาน	บทบาทหน้าที่	ความพึงพอใจในงาน	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
โศกาล สุวรรณธาดา 2541	✓	✓	✓											
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535)	✓	✓		✓	✓									
ลี (Lee,1971)						✓	✓	✓						
เชลดอน (Sheldon,1971)			✓						✓	✓				
Steers (1977)	✓	✓	✓											
Steers and Porter (1977)	✓	✓	✓		✓									
Gaetner and Nollen (1989)			✓								✓			
Mathicu and Zajac (1993)	✓	✓			✓					✓		✓		
Schaufeil และคณะ (2006)													✓	
Sherhoff และคณะ (2003)													✓	
Bakker (2005)													✓	
Bakker & Demerouti (2008)	✓	✓											✓	
Macy และ Schneider (2008)													✓	
Rupayana (2008)													✓	
Seiffert & Hedderson (2010)													✓	
ไอริน จีรวิทย์ไธหาร (2554)					✓								✓	✓
ปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ได้	✓	✓											✓	

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานมีองค์ประกอบของตัวแปรย่อยดังแสดงในตารางการสังเคราะห์ตัวแปร ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ผู้วิจัย / ตัวแปรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน	ลักษณะส่วนบุคคล										ลักษณะของงาน										ความเหน็ดเหนื่อย				
	ผู้ที่มีลักษณะเชิงบวกเชิงบวก	แรงจูงใจภายในความท้าทาย	ความยุติธรรม	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับอาชีพ	ความผูกพันในของบทบาท	การสนับสนุนที่ช่วยสร้าง	การที่ผู้ควบคุมการทดลอง	โอกาสในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน	สิ่งเสริมกำลังเชิงบวก	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ความหลากหลายของงาน	ความยืดหยุ่นในการทำงาน	การสนับสนุนที่ช่วยสร้าง	การสนับสนุนที่ช่วยสร้าง	การสนับสนุนที่ช่วยสร้าง	การสนับสนุนที่ช่วยสร้าง	โอกาสความก้าวหน้า	ภาระงาน	บรรยากาศการทำงานที่เครียด	ปัญหาที่กระทบที่ไม่ใช่ผลของงาน	ความยืดหยุ่นของงาน	สภาพแวดล้อมของบทบาท	การได้เปรียบเชิงบวก	ความยุติธรรมเชิงบวกในการทำงาน	ความทุ่มเทในการทำงาน
อากีนอร์ ซุณ	$\beta = .169^*$	$\beta = .102^*$	X														$\beta = .166^*$	X	X	X	X				
วรรณิกา นิภวรรณ		$r = 0.516$					$r = 0.553$				$r = 0.492$		$r = 0.753$												
ณพหญิง ณฤทธิศักดิ์	✓		X	$R^2 = 0.068$	X																				
พริศรัศม์ อธิวิวัฒน์ธนา	✓																								
อุษณีย์ รุ่งทิพย์				$DE=0.426$		✓			✓		✓												✓		
เจือเอกหญิงสุวิศา เรืองเพ็ง		$r = 0.42$									$r = 0.25$		$r = 0.25$	$r = 0.27$	$r = 0.19$										
สันติ เกียรติโพธิ์		$r = 0.363$									$r = 0.322$				$r = 0.392$										
Bakker & Demerouti, (2008)											✓												✓		
Bakker, Demerouti, & Euwerna, (2005)											✓												✓		
Bakker, Demerouti, & Schaufeli, (2003)											✓												✓		
Bakker, Demerouti, & Schrems, (2003)											✓												✓		
Schaufeli & Bakker, (2004)											✓												✓		
Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, (2009)											✓												✓		
Xanthopoulou, et al., (2009b)											✓												✓		
Bandura, 1986						✓																			
ไอริน จิรวิทย์ไพฑูริ (2554)							✓																✓	✓	✓
Bakker (2005)																							✓	✓	✓
Salanova et al., 2006																							✓	✓	✓
สรุปประกอบของตัวแปรที่นำมาใช้ในงานวิจัย	✓	✓				✓			✓		✓											✓	✓	✓	✓

ลักษณะส่วนบุคคล

(Bakker. 2009) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการประเมินตนเองทางบวกที่เชื่อมกับความยืดหยุ่น (resiliency) และความสามารถของบุคคลที่จะควบคุม และมีผลต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ และการประเมินตนเองทางบวกเช่นนี้น่าจะทำนายแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลที่พึงปรารถนา ลักษณะส่วนบุคคลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยภูมิคุ้มกันทางจิต แรงจูงใจภายในและการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1. ภูมิคุ้มกันทางจิต

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ได้พระราชทานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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) ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้คนเราสามารถผ่านพ้นภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ร้าย ๆ ไปได้ โดยมีการฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็ว ไม่จมอยู่กับความทุกข์ มีความยืดหยุ่นปรับตัวได้ดีสามารถกลับมาดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขอีกครั้ง อาร์คิว (RQ) เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลที่ทำให้สามารถรับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้อย่างแข็งแกร่ง มีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 เรื่อง คือ อึด-ฮึด-สู้ 1) อึด คือ มีความเข้มแข็งทางจิตใจ สามารถทนทานต่อภาวะกดดันได้ดี จัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ควบคุมอารมณ์ได้ดี ยึดสู้กับทุกสถานการณ์ 2) ฮึด คือ มีศรัทธาและกำลังใจที่ดี เชื่อว่าสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ ย่อมผ่านพ้นไปได้ สามารถให้กำลังใจตัวเอง และได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง และ 3) สู้ คือ สามารถต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคอย่างชาญฉลาด มีทักษะในการแก้ไขปัญหาดี หากทางออกได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้

ลูธานส์ และคณะ (Luthans et al., 2007) ได้กล่าวถึงทุนทางจิตใจเชิงบวก (positive psychological capital) ที่จะสามารถเป็นภูมิคุ้มกันให้บุคคลฝ่าวิกฤติต่าง ๆ ไปได้ ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) เป็นความมั่นใจในความสามารถของตนเพียงพอในการรับมือและเอาชนะต่อสิ่งที่ท้าทายที่ต้องเผชิญ 2) ความยืดหยุ่น (resiliency) เป็นความสามารถในด้านบวกในการต้านทานและรับมือกับความเครียดและอุปสรรคปัญหา อีกทั้งสามารถรื้อฟื้นตนเองกลับสู่ปกติได้อย่างรวดเร็ว หลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก 3) ความหวัง (hope) เป็นความรู้สึกด้านบวกต่อจุดมุ่งหมายว่าจะสำเร็จได้ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจความมุ่งมั่นพากเพียรในการค้นหาและทำตามกระบวนการวิธีเพื่อมุ่งสู่จุดหมายนั้น และ 4) การมองโลกในแง่ดี (optimism) เป็นความสามารถในการคาดหวังผลลัพธ์ด้านบวกท่ามกลางอุปสรรคปัญหา

อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2553) ได้นิยามภูมิคุ้มกันทางจิตเป็นคุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ภูมิคุ้มกันทางจิตมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สติ-สัมปชัญญะ หมายถึง การที่บุคคลมีความระลึกรู้ได้ และตระหนักรู้อย่างใส่ใจในการคิด พูด และกระทำให้ดำเนินไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม 2) การพึ่งพาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง พึ่งพาจุดเด่นและความสามารถของตนเอง ใช้ความสำเร็จในอดีตที่จะสนับสนุนและแนวทางการกระทำของตนเอง 3) ความหวัง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีชีวิตมีความหมาย มีเป้าหมายมีหนทางที่สามารถบรรลุได้ 4) การเผชิญปัญหา หมายถึง วิธีการมุ่งแก้ปัญหาที่บุคคลใช้ความพยายามคิดหาหนทางแก้ปัญหาที่บุคคลเผชิญอยู่ในชีวิตประจำวันหรือความเครียดด้วยตัวเองหรือแสดงออกถึงความต้องการแก้ปัญหาโดยมีการขอคำปรึกษาในตัวปัญหานั้นกับแหล่งต่าง ๆ ที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ และหาข้อมูลข่าวสารประกอบเพื่อช่วยแก้ปัญหา และ 5) ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวหรือฟื้นตัวกลับคืนมาได้จากการเผชิญปัญหาอุปสรรคมีจิตใจที่เข้มแข็งมั่นคงในการอดทนต่ออุปสรรคและความเครียด สามารถจัดการกับความรู้สึกอารมณ์ของตนเองได้ ปรับอารมณ์ความคิดและพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพการณ์และสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

กล่าวโดยสรุป ภูมิคุ้มกันทางจิต หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของข้าราชการครูที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

2. แรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายในสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลนำกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่บุคคลนั้นไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใด ๆ แรงจูงใจภายในให้ความสำคัญถึงคุณสมบัติของงานหรือกิจกรรมของงาน โดยที่คุณลักษณะของงานเองเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น สนใจ อยากรู้อยากเรียนรู้อยากปฏิบัติชอบ ฯลฯ ลักษณะของงานหรือกิจกรรมเป็นเรื่องแปลกใหม่ น่าท้าทาย น่าสนใจ สิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ (Gagne & Deci. 2005) ดังนั้นแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยมีปัจจัยที่อยู่ภายในงาน (เช่น งานที่น่าสนใจ ท้าทาย และแปลกใหม่) เป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ แรงจูงใจภายในประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการมีความสามารถ เป็นความต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถ 2) ความเป็นตัวของตัวเอง เป็นความต้องการที่จะริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง 3) ความมุ่งมั่น เป็นความยึดมั่นทุ่มเทให้กับงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก 4) ความสนใจ เพลิดเพลิน เป็นความสุข พอใจ และเพลิดเพลินในการทำงาน และ 5) ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย เป็นความต้องการทำงานที่แปลกใหม่และท้าทายความสามารถ (อรรถนิษฐ์ ชูชม และคณะ. 2553) อารมณ์ยังเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องผสมผสานกับแรงจูงใจภายใน โดยความสนใจมีบทบาทโดยตรงที่สำคัญต่อพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน ในขณะที่โดยธรรมชาติบุคคลดำเนินกิจกรรมที่สนใจ ความสนใจจะเป็นองค์ประกอบอันใหญ่อันหนึ่งของสิ่งท้าทายที่เหมาะสม อารมณ์เพลิดเพลินและตื่นตัวมาพร้อมกับประสบการณ์การมีความสามารถและอิสระเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งเป็นรางวัลภายในตนเอง แรงจูงใจภายในจึงเป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการแรงเสริมภายนอก แรงจูงใจภายในจะให้ความสนใจในสิ่งจูงใจภายในงาน (task Intrinsic Incentives) เช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบและความแปลกใหม่ที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องต่างยืนยันว่าแรงจูงใจภายในส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงาน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน (อรรถนิษฐ์ ชูชม และคณะ. 2553 ; Gagne & Deci. 2005)

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของข้าราชการครูที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาความรู้ของตนเอง มีความสามารถ และทำสิ่งที่ตนเองสนใจด้วยตนเอง

3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีเชิงปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา (Bandura. 1986 : 24) นักจิตวิทยาชาวแคนาดาและ

อาจารย์ของมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่าง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรม ปัจจัยภายในของบุคคล และอิทธิพลของสภาพแวดล้อม กล่าวคือ ถ้าองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ก็จะมีผลทำให้องค์ประกอบอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไปด้วย แบนดูรา ยังได้ขยายแนวคิดในเรื่องการเสริมแรงเข้าไป โดยการเสริมแรงจะเข้าไปกำกับพฤติกรรมของบุคคล ที่เคยได้เรียนรู้มาแล้ว ซึ่งคนส่วนใหญ่จะผ่านการเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นจากแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีเชิงปัญญาทางสังคมดังกล่าว แบนดูราจึงได้เน้นแนวคิดใน 3 ประการ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2543 : 50) คือ แนวคิดเรื่องการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) แนวคิดเรื่องการกำกับตนเอง (Self-Regulatory) และแนวคิดเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

แบนดูรา (Bandura. 1997) ได้ให้นิยามการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการ และดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของบุคคลว่าเขาสามารถทำได้ด้วยทักษะที่เขามีอยู่ และแบนดูรา (Bandura. 1986) ยังให้ความหมายเพิ่มเติมว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถในการจัดระบบและกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังช่วยทำให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้บุคคลมีความพยายามและพากเพียรจนประสบผลสำเร็จ

วูด และแบนดูรา (Wood and Bandura. 1989 : 408) ได้ขยายความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นบทบาทหลักในกระบวนการควบคุมตนเอง ทำให้มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงความพยายามที่บุคคลทุ่มเทลงไป และความยืนหยัดที่จะกระทำต่อสิ่งนั้น

พาจาร์ส (Pajares. 1996 :1) ให้ความหมายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความสามารถของบุคคลในการจัดระเบียบ และการวางระบบรูปแบบการกระทำที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ชูลซ์และชูลซ์ (Schultz and Schultz. 1998 : 397) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลว่าเขามีศักยภาพเพียงพอ และมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาในชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แมคเชา และวอนกลินเนา (McShane and Von Glinow. 2003 :51) ให้ความหมาย ของ การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถ มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

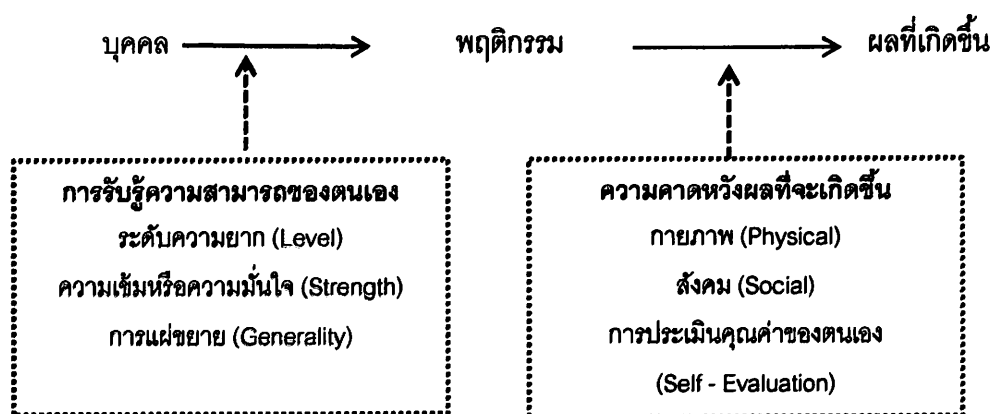
วรรณา พุทธิประสาธ (2548) ให้ความหมายว่า การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความสามารถ ของตนที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

ละม้าย เกิดโคศทรัพย์ (2548) การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อ ของบุคคลว่าตนมีความสามารถ ที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เปาวลี วิมูลชาติ (2549) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าหมายถึง ความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเองว่าตนมีความสามารถพอที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ซึ่งจะส่งผลถึงการตัดสินใจเลือกที่จะทำหรือไม่ทำ พฤติกรรมใด พฤติกรรมนั้น

แบนดูรา (Bandura. 1986 quoted in Evan, 1989 : 53-54) เชื่อว่า การรับรู้ความสามารถ ของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคลและการพัฒนาความสามารถและทักษะ ของ บุคคล บุคคลที่มีทักษะเดียวกันอาจมีการแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานในลักษณะหรือ คุณภาพที่ แตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงหรือต่ำใน สถานการณ์นั้น ๆ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของพฤติกรรมการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของ ตนเองในสถานการณ์นั้นๆ และการรับรู้ความสามารถของตนเองใน สถานการณ์ที่แตกต่างกันอาจทำให้ แสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันได้บุคคลจะเลือกกระทำ กิจกรรมที่เขาเชื่อว่าตนเองสามารถจัดการ ได้ แต่เขาจะมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงกิจกรรมหรือ สถานการณ์ที่เชื่อว่าเกินความสามารถในการจัดการของ ตนเอง ถ้าบุคคลมีการรับรู้ที่ตนเองมี ความสามารถสูง เขาจะแสดงความสามารถนั้นออกมาด้วยความเข้าใจ และความอุตสาหะในการ เผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบาก และสามารถประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

แบนดูรา(Bandura. 1997 : 21-22) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวัง
ในผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura, 1977 : 22)

จากภาพประกอบ 66 การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจความสามารถของ
ตนในการจัดการหรือแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบผลสำเร็จได้ในระดับใด โดยขึ้นอยู่กับ
3 มิติ คือระดับความยากของงานที่ต้องทำ ความเข้มหรือความมั่นใจที่จะสามารถทำงานได้ใน
ระดับความยากที่ต่างกัน และการแผ่ขยายการรับรู้ความสามารถของตนเองจากสถานการณ์หนึ่ง
ไปสู่สถานการณ์อื่นขณะที่ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นนั้น เป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้น
จากพฤติกรรมนั้น โดยการคาดหวังผลเกิดขึ้นจาก 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางกายภาพ ทางสังคมและ
การประเมินคุณค่าของตนเอง ซึ่งสามารถให้ผลได้ทั้งทางบวกและทางลบ

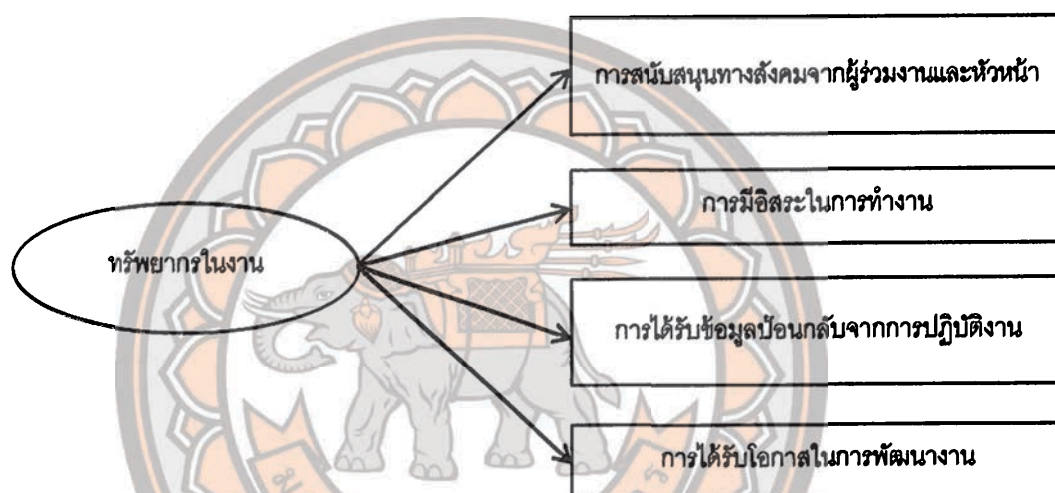
จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง
ข้าราชการครูมีความเชื่อและความคิดว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน มีความถนัดในการ
ทำงานรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองสามารถทำออกมาได้เป็นอย่างดีและจะต้องประสบความสำเร็จตามที่
ตั้งเป้าหมายไว้

ลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานด้านกายภาพ ด้านสังคม หรือด้านองค์กรที่อาจ
1) ช่วยลดความกดดันจากงาน 2) ช่วยในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และ 3) ช่วยกระตุ้นการ
เติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล (Bakker & Demerouti, 2008) ทรัพยากรงานแสดง
บทบาทการจูงใจภายในและบทบาทการจูงใจภายนอก โดยบทบาทการจูงใจภายในนั้นทรัพยากร
งานช่วยส่งเสริมการเติบโต การเรียนรู้และพัฒนาการของบุคคล ด้วยการเติมเต็มความต้องการ
พื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ความต้องการมีอิสระ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการ
มีความสามารถ สำหรับบทบาทการจูงใจภายนอกของทรัพยากรงานใช้เป็นเครื่องมือในการบรรลุ

เป้าหมายการทำงาน เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ นั้นเชื่อให้บุคคลเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการทำงาน (Meijman & Mulder, 1998) ลักษณะของงานในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้างาน การมีอิสระในการทำงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

อุษณีย์ รองพินิจ (2555) ได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรในงานเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า 2) การมีอิสระในการทำงาน 3) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน และ 4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน ดังแสดงในภาพ 3



ภาพ 3 แสดงองค์ประกอบของทรัพยากรในงาน

ได้กำหนดนิยามแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า (social support from colleagues and supervisors) หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตใจ ซึ่งรับรู้ถึงการได้รับการดูแลช่วยเหลือในอุปกรณ์เครื่องมือ ที่มงาน ได้รับการยกย่องนับถือ เอาใจใส่ด้วยความรัก และการปฏิบัติอย่างมีคุณค่า

2. การมีอิสระในการทำงาน (autonomy) หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่สามารถควบคุมกระบวนการทำงานได้อย่างอิสระ ทั้งการคิด ตัดสินใจ และแก้ไข เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น

3. การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (performance feedback) หมายถึง ระดับการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

4. การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน (opportunities to work) หมายถึง ระดับของโอกาสที่ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนางาน เพื่อให้การทำงานดียิ่งขึ้นและสร้างความพร้อมในการที่จะรับมือกับหน้าที่ที่สูงขึ้น

ความเพลินในงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความเพลินเคยแพร่ครั้งแรกในช่วงปี 1980 – 1990 โดย Csikszentmihalyi และคณะของเขาในประเทศอิตาลี ได้ร่วมกันศึกษาวิจัยเรื่อง ความเพลิน โดยนักวิจัยเหล่านี้มีความสนใจศึกษาประสบการณ์ที่ดีที่สุด (optimal experience) ในขอบเขตของเวลาว่าง (leisure) การเล่น (play) กีฬา (sport) ศิลปะ (art) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ซึ่งผู้วิจัยในประเทศอิตาลีได้ใช้เครื่องมือในการสำรวจความเพลินที่ชื่อว่า “Experience Sampling Method (ESM)” (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002)

Csikszentmihalyi (1990) ได้อธิบาย ความเพลิน (flow) หรือ ประสบการณ์ที่ดีที่สุด (optimal experience) ว่าเป็น ช่วงเวลาที่คนเรารู้สึกว่าเร้าใจเบิกบาน รู้สึกจมลึกอยู่กับความเพลิน เพลิน โดยคนเราจะทะนุถนอมความรู้สึกนี้ไว้ในระยะยาว ซึ่งจะกลายมาเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตของคนเราต่อไป

Pace (2003) ให้ความหมายของความเพลินว่า เป็นภาวะของจิตสำนึก ซึ่งบุคคลที่ประสบกับความเพลินนี้จะรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งในกิจกรรมที่มีความสนุกสนาน เพลิดเพลิน

Bakker (2009) ได้นิยามว่า ความเพลินในงาน (flow at work) หมายถึง ประสบการณ์ขั้นสูงสุดในการทำงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

1. การมีใจจดจ่อขณะทำงาน (absorption) หมายถึง สภาวะการที่มีการเพ่งเล็งความสนใจทั้งหมดอยู่กับงานที่กำลังทำ ซึ่งพนักงานจะรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว ลืมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบ ๆ ตัวของพวกเขา

2. ความสนุกขณะทำงาน (work enjoyment) หมายถึง พนักงานจะมีความสุขกับการทำงาน รู้สึกมีความสุข และประเมินค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเองไปในทางบวก

3. แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (intrinsic work motivation) หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้พบกับประสบการณ์ที่มีความเพลิดเพลิน และมี

ความพึงพอใจอยู่ในกิจกรรมนั้น ๆ โดยแรงจูงใจภายในจะกระตุ้นพนักงานให้มีความสนใจในงานของพวกเขาอย่างต่อเนื่อง

ซีกเซนต์มีฮายล์ (Csikszentmihalyi, 1990) นักวิชาการผู้ทำการศึกษาวิจัยมานานกว่าทศวรรษ เกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะทางบวกของประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์ เช่นความสนุก ความคิดสร้างสรรค์ ความเพลินซึ่งเป็นกระบวนการซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิต ซีกเซนต์มีฮายล์กล่าวว่า การใช้ชีวิตของมนุษย์ในแต่ละวันจะมีข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบของความคิด การเกิดความรู้สึก การจดจำ และการตัดสินใจ ผ่านเข้าออกโดยกระบวนการทำงานจากจิตหรือพลังงานทางจิต (Psychic Energy) เป็นจำนวนมาก พลังงานทางจิตของเราแต่ละคน จะมีกระบวนการทำงานโดยการจัดเรียงข้อมูลที่ได้รับอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการพัฒนาพลังงานทางจิตให้เข้มแข็งจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะ พลังงานทางจิตนี้เป็นสิ่งที่ช่วยจัดการและควบคุมการทำงานของจิตสำนึกให้อยู่ในสภาวะปกติ ทำให้เราสามารถเรียนรู้และเข้าใจในข้อมูลที่เราได้รับรู้เพื่อสามารถนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ทิศทางของชีวิต กิจกรรม/งานประจำที่ต้องทำซ้ำ ๆ แฝงไว้ด้วยความรู้สึกเมื่อจะกลายเป็นสิ่งที่มีเป้าหมายและน่าสนุก ดังนั้นหากเราสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือการดำรงชีวิตอยู่ของเราได้ ตัวเราก็จะมีความสุข มีคุณภาพชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่ดีได้

ยิ่งไปกว่านั้น พลังงานทางจิตของมนุษย์ที่ช่วยในการควบคุมการทำงานของจิตสำนึกทำให้มนุษย์มีลักษณะ หรือบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ และทำหน้าที่เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับตัวมนุษย์คือความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัญหาและความสับสนที่ตนเองพบเจอให้กลายเป็นความท้าทาย

การเกิดขึ้นของความสุขในคนแต่ละคนเป็นปรากฏการณ์ที่บุคคลสามารถเรียนรู้ที่จะควบคุมประสบการณ์ภายในตนเองเช่นการรับรู้ ความคิด จิตใจและยังสามารถกำหนดเป้าหมายให้กับคุณภาพชีวิตที่ตนเองต้องการ ความสามารถในการควบคุมตนเองและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้นี้เองนำไปสู่ความพึงพอใจ ความรู้สึกมีความสุขของบุคคล (Being Happy) ซึ่งเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในอันที่จะทำให้เกิดความสุขสกุณ ความรื่นรมย์ ซึ่งเป็นประสบการณ์แห่งความสุขที่น่าพึงพอใจมากที่สุดเป็นที่น่าจดจำของชีวิต (Optimal Experience)

มนุษย์ชอบหรืออยากที่จะมีความสุข เราคาดหวังว่าตนเอง จะต้องมีความสุข จึงมีการคิดค้นพัฒนาวิธีการหลบเลี่ยงความทุกข์ ปัญหาและพยายามทำให้ตนเอง อยู่ในสภาวะที่เป็นสุขตลอดเวลา เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี มนุษย์จึงตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเอง เช่น การนอนหลับ พักผ่อน การกินอาหาร การมีสัมพันธ์ทางเพศ การเข้าร่วมกลุ่มในสังคมกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่ให้ความเพลิดเพลิน (Pleasure) ความรู้สึกเป็นสุข แต่ก็ก็เป็นเพียง

ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำกิจกรรม เป็นความสุขที่เกิดเพียงชั่วคราว แต่ยังไม่ทำให้เกิดความสุขที่แท้จริงได้

ศรีเรื่อน แก้วกังวาน (2551) ได้นำเสนอแนวคิดกลวิธานป้องกันตัว (Defense Mechanism) ว่า เพราะความทุกข์ ความวิตกกังวลภายในจิตใจของมนุษย์ เป็นสิ่งที่เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ กลไกการทำงานของ Ego ของแต่ละบุคคลจึงแสดงพฤติกรรมที่ต้องการหลีกเลี่ยงหรือต่อต้าน กับภาวะบีบคั้นทางจิตใจและความวิตกกังวลใจที่อาจจะเกิดขึ้นแล้วหรืออาจจะเกิดขึ้นซ้ำอีก เพื่อเป็นการปฏิเสธหรือ ปิดบังอำพรางความเป็นจริง โดยยกตัวอย่าง เช่น

- การเก็บกด (Repression)
- การทำตนให้เหมือน (Identification)
- การทดแทน (Displacement)
- การขัดทอด โทษผู้อื่นหรือสิ่งอื่น (Projection)
- การแสดงปฏิกิริยาแกล้งทำ (Reaction Formation)
- การชะงักงันของการพัฒนาการ (Fixation)
- การถดถอยสู่วัยที่ผ่านมา (Regression)

นอกจากนั้น ซิกเซนต์มีฮายาลี (Csikszentmihalyi, 1990) ยังได้นำเสนอความคล้อยและความต่างระหว่างความเป็นสุขใจ (Enjoyment) และความเพลิดเพลินใจ (Pleasure) โดยอารมณ์ทั้งสองเป็นอารมณ์ทางบวกเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของคุณภาพชีวิตที่ดีแต่ความเป็นสุขใจ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นเมื่อเราอยู่ในเหตุการณ์หรือภาวะที่น่าพึงพอใจ เกินกว่าความคาดหวังของเรา หรือได้รับความพึงพอใจจากสิ่งที่ไม่เคยคาดคิดมาก่อน และอาจเป็นประสบการณ์ใหม่ที่ทำให้เราเกิดการเรียนรู้โดยส่งผ่านข้อมูลเหล่านี้ไปยังจิตสำนึก ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เราได้รับนั้นเป็นประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมที่มีความยากซับซ้อน ใช้ทักษะและมีความท้าทายในระดับสูง ความเป็นสุขใจนี้จะช่วยทำให้เราได้รับประสบการณ์ความเพลิดเพลินได้บ่อยมากยิ่งขึ้น

ประสบการณ์ความเพลิดเพลินจึงมีความแตกต่างจากประสบการณ์จากความเพลิดเพลิน ยกตัวอย่างเช่น การชมภาพยนตร์ ฟังเพลง หรือนั่งมองพระอาทิตย์ตกดิน กิจกรรมเหล่านี้เป็นประสบการณ์ที่คนส่วนใหญ่จะสามารถได้รับความสุขโดยไม่ต้องอาศัยความพยายามใด ๆ อาจเป็นประสบการณ์ที่ให้ความรู้สึกที่ดีที่สุดในช่วงเวลาหนึ่ง (Maslow, 1968) ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เราสัมผัสได้รับรู้ได้อย่างรวดเร็วและโดยไม่ต้องอาศัยความพยายามใดๆ แต่ในขณะที่การเกิดความเพลินนั้นบุคคลแต่ละคนจะต้องเข้าร่วมกิจกรรม การทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งบุคคลจำเป็นต้อง

อาศัยทักษะในงานสูงในระดับหนึ่ง มีความตั้งใจ เข้าใจถึงเป้าหมายของสิ่งที่กำลังทำอยู่ และปัจจัยอื่น ๆ อีก ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอในลำดับต่อไปในหัวข้อเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเพลิน

1. องค์ประกอบของความเพลิน

ซีกเซนต์มีฮายลี (Csikszentmihalyi, 1990, 1996) ได้นำเสนอ 9 มิติองค์ประกอบหลักของการมีความสุขใจ (Enjoyment) ซึ่งเป็นการทำงานจากจิตสำนึกของมนุษย์ซึ่งจะชว่นำพาให้เราอยู่ในสภาวะแห่งความเพลิน (Flow State) ที่สามารถนำเราไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Life) และการรับรู้ประสบการณ์แห่งความสุขอันเป็นที่น่าพึงพอใจมากที่สุด (Optimal Experience) โดยแบ่งเป็น

1.1 ความสมดุลของความท้าทายและทักษะในการทำกิจกรรม/ทำงาน (Balance between Challenges and Skills) บุคคลรับรู้ถึงระดับความท้าทายของงานว่าอยู่ในระดับสูงรับรู้ว่าตนเองมีทักษะในระดับสูงเพียงพอ หรืออยู่ในระดับที่สมดุลกับความท้าทายนั้น เพื่อที่จะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ในความเพลินนั้น เราจะรู้สึกได้ว่าความสามารถของเราเหมาะสมในการทำงานนั้น ๆ แต่บางครั้งเราอาจรู้สึกว่าความท้าทายที่เกิดขึ้นในกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือสิ่งที่เรากำลังทำอยู่นั้น มีระดับความท้าทายสูงกว่าทักษะที่เรามี และเป็นผลให้เกิดความรู้สึกหวาดหวั่นและวิตกกังวล หรือในบางครั้งเรารู้สึกว่าระดับทักษะความสามารถที่เรามีอยู่สูงกว่าความยากของงานหรือกิจกรรมที่เราจะทำและนั่นก็อาจทำให้เรารู้สึกเบื่อได้ง่าย ตัวอย่างจากนักกีฬาเทนนิสหรือนักกีฬาหมากรุก หากเล่นหรือแข่งขันในเกมที่มีคู่ต่อสู้ฝั่งตรงข้ามมีความสามารถน้อยกว่าตนก็จะทำให้เกิดความน่าเบื่อในเกมส์ ในทางกลับกันหากคู่ต่อสู้มีเก่งมากกว่าตนก็อาจทำให้เกิดความหวาดหวั่นใจได้ดังนั้น ในเกมส์หรือกิจกรรมที่สนุกสนานอย่างแท้จริงนั้น ถ้าผู้เล่นสามารถควบคุมความเบื่อหน่ายและความหวาดหวั่นใจให้อยู่ในระดับที่สมดุลกันได้ เช่นเดียวกับกับการทำงาน หรือในการสนทนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เป็นไปได้ด้วยดี

1.2 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของตระหนักรู้และพฤติกรรมการแสดงออกของตน (Action and Awareness are merged) ซึ่งช่วยให้พฤติกรรมท่าทางการแสดงออก อากัปกริยาการพูดการสื่อสารของบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปอย่างอัตโนมัติ โดยไม่ต้องใช้ความพยายาม ใด ๆ ซึ่งในบางครั้งก็รวมไปถึงเหตุการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวก็เป็นไปโดยอัตโนมัติเช่นกัน

โดยปกติแล้วประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของเรามักเกิดโดยที่ความคิดหรือจิตใจของเราถูกแยกออกจากการกระทำ การแสดงออกของเรา เช่นการนั่งเรียนหนังสือของนักเรียน เมื่อมองดูนักเรียนที่นั่งเรียนอยู่ในห้องเรียนท่าทางที่แสดงออกว่ากำลังตั้งใจฟังการสอนของอาจารย์

นั่นแท้จริงแล้วในใจของพวกเขาอาจกำลังคิดถึงอาหารมื้อกลางวัน หรือเหตุการณ์น่าประทับใจที่เกิดขึ้นกับตนเองเมื่อวานก่อน พนักงานที่ดูตั้งใจทำงานอาจกำลังนึกถึงแผนการไปเที่ยวในวันหยุดสุดสัปดาห์ที่กำลังจะมาถึง หรืออาจจะเป็นคุณแม่ที่กำลังขมกั้มั่นทำความสะอาดบ้านแต่ในใจก็กำลังคิดเป็นห่วงลูก และนักกีฬาบอลที่อาจจะเป็นห่วงว่าท่าทางในการไต่ฟลูทบอลฟว้าจะดูดีหรือไม่ในสายตาของเพื่อน ๆ ดังนั้นการอยู่ในความเพลินเราจึงต้องใช้สมาธิของเรามุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราทำอยู่เพียงอย่างเดียวไม่กังวลถึงสิ่งอื่น การมีจิตใจตั้งมั่นในงานที่ทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์ประกอบในมิติของการรักษาสมดุลของความท้าทายและทักษะในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และยิ่งไปกว่านั้นยังช่วยให้เป้าหมายที่เราตั้งไว้มีความเป็นไปได้และช่วยให้ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานรวดเร็ว ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.3 การมีเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและแบ่งเป็นขั้นตอน (Clear Goals in every step of the way) ในการทำงาน หรือที่บ้าน หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในกิจวัตรประจำวันมักเกิดเหตุการณ์ที่มีความตรงข้ามกัน หรือขัดแย้งกันในเรื่องของความต้องการ ซึ่งทำให้เป้าหมายของงานนั้นๆ ไม่แน่นอน แต่ในความเพลิน เราจะรู้เสมอว่าอะไรที่ต้องการทำให้เสร็จก่อน นักดนตรีรู้ว่าตนเองจะต้องเล่นตัวโน้ตอะไรต่อไป หรือนักบินหน้าฉากก็จะรู้ว่าตนเองต้องเหยียบแป้นใดที่จะทำให้เคลื่อนที่ต่อไปได้ ดังนั้นในการทำงานให้เกิดความสนุกสนานจึงต้องมีเป้าหมายในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจนด้วย ดังเช่นการทำงานในแต่ละขั้นตอนของศัลยแพทย์ที่ต้องทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเป็นช่วง ๆ ไป หรือการทำกาการเพาะปลูกการทำเกษตรกรรมจะต้องมีเป้าหมายมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้การเพาะปลูกในแต่ละฤดูกาลได้ผลดี

1.4 การได้รับผลตอบรับจากสิ่งที่ทำอย่างชัดเจน (Immediate feedback to actions) เช่นเดียวกับมิติในการตั้งเป้าหมายของการทำงาน ประสบการณ์ในความเพลินมักมีความแตกต่างตรงข้ามกันในแง่ของการได้รับผลตอบรับจากงานของเราในสภาวะปกติ ทั้งนี้กิจกรรมหรืองานแต่ละงานที่เราทำ อาจได้ผลตอบรับทั้งในแง่บวกหรือลบ และได้รับการตอบรับในระยะเวลาที่แตกต่างกันออกไป

นักดนตรีที่ได้รับฟังเสียงเครื่องเล่นดนตรีสะท้อนเสียงตัวโน้ตกลับมาให้ได้ยินทันที นักกีฬาบินหน้าฉากที่ตัดสินใจเลือกเหยียบขึ้นไปยังแป้นอันใหม่แล้วไม่ลื่นหลุดจากหน้าผา ไหลตกลงไปก้นเหว หรือแพทย์ศัลยกรรมที่ประสบความสำเร็จในการผ่าตัดไม่มีเลือดไหลซึมออกมาและต้นกล้าเล็กที่งอกขึ้นมาเรียงตัวอย่างสวยงามตามร่องสวนที่ชาวสวนได้เพาะปลูกไว้

1.5 การมีสมาธิต่องานที่รับผิดชอบ (Concentration; distractions are excluded from consciousness) การตั้งใจ มีสมาธิ มีใจจดจ่อกับงานที่อยู่ตรงหน้า โดยตั้งใจทำให้สำเร็จเป็นขั้น ๆ ไปจะช่วยลดความวิตกกังวลถึงผลสุดท้ายในเป้าหมายหลักของงานที่ได้ตั้งไว้แต่แรก

องค์ประกอบหลักอีกมิติหนึ่งของสภาวะไหลลื่นคือการมีความตั้งใจ จดจ่อกับงานตรงหน้าในเวลานั้น ๆ เท่านั้น นักดนตรีถ้าหากมัวคิดถึงเรื่องอื่นในขณะที่เล่นคอนเสิร์ตก็อาจจะทำให้เล่นผิดคีย์ หรือเล่นผิดเป็นประจำ หากแพทย์ผ่าตัดเหม่อคิดถึงเรื่องอื่นในขณะที่ทำงาน ชีวิตของคนใช้ที่นอนอยู่บนเตียงคนนั้นจะมีความเสี่ยงและตกอยู่ในอันตรายขนาดไหน เมื่อคุณอยู่ในความเพลิน มันจะช่วยให้คุณมีสมาธิอย่างแน่วแน่อยู่กับกิจกรรมหรืองาน ณ ขณะนั้นมากที่สุด ซึ่งจะช่วยลดความกลัวที่อาจเกิดขึ้นในภาวะปกติที่อาจเป็นเหตุให้เกิดความหวาดหวั่นและความวิตกกังวล

1.6 การสัมผัสได้ถึงการควบคุม (Feeling of Control; no worry of failure) การทำงาน/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับผลสำเร็จเกินความคาดหมายย่อมมีความเสี่ยงสูง ซึ่งหมายถึงต้องอาศัยการควบคุมจิตใจเป็นอย่างดี รวมทั้งการใช้ทักษะในระดับสูงต่อความท้าทายในงาน

ความผิดพลาดย่อมเกิดขึ้นได้ถึงแม้ว่าเราจะอยู่ในการทำงานที่มีสภาวะความเพลินก็ตาม แต่ในความเพลินนั้น เราจะสามารถควบคุมความผิดพลาดและปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้สามารถหาทางออก แก่ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าในสภาวะปกติ ความผิดพลาดจึงไม่ใช่ปัญหาใหญ่ เพราะเราจะรู้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จคืออะไร ทักษะต่าง ๆ ของเราก็จะมีอยู่อย่างเพียงพอที่จะทำงานที่มีความท้าทายนั้น ๆ

1.7 การละทิ้งอัตตา (Self-consciousness disappears) การไม่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองในมุมมองของผู้อื่น

ปกติเรามักสำรวจตนเองอยู่เสมอว่าเราเป็นอย่างไรในสายตาคนอื่น เรามักระวังตัวพร้อมที่จะปกป้องตัวเองจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นแม้เพียงเสี้ยวเพื่อทำให้เกิดภาพประทับใจที่น่าชื่นชม การกระทำแบบนี้จึงส่งผลให้เราสร้างขอบเขต สร้างตัวตน อัตตาของเราขึ้นมา แต่ในขณะที่เราอยู่ในสภาวะความเพลิน พฤติกรรมการแสดงออกของเรามักเลือกที่จะตอบสนอง และเลือกแสดงออกตาม Ego ซึ่งเป็นผลให้เมื่อเสร็จจากงานหรือออกจากความเพลินเรามักพบว่า เราเข้าใจตัวเองมากยิ่งขึ้น มีอัตมโนภาพของตนเองที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น เพราะการประสบความสำเร็จจากงานที่ทำลงไปในขณะที่อยู่ในสภาวะไหลลื่น ซึ่งมีความท้าทายในระดับสูงนั่นเองและในบางครั้งตัวเราอาจสัมผัสได้ว่าเราสามารถที่จะก้าวผ่านขอบเขตการควบคุมพฤติกรรมของ Ego และกลายเป็นส่วนหนึ่ง หรืออาจมีบ้างชั่วคราวที่เราเป็นส่วนหนึ่งของ entity ที่กว้างใหญ่มากขึ้น

นักดนตรีที่รู้สึกว่าการเคลื่อนไหวไปกับเสียงดนตรี นักกีฬาที่มีการเคลื่อนไหวไปพร้อม ๆ กับทีม นักอ่านหนังสือนิยายที่ใช้เวลาอ่านหนังสือนิยายสักเล่มได้ครั้งละหลาย ๆ ชั่วโมง แต่ในทางกลับกัน การหากเรามีองค์ประกอบของมิตินี้ในสัดส่วนที่มากเกินไปก็จะทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามได้ เช่นการหลงลืมตนเอง

1.8 การบิดเบือนการรับรู้ของเวลา (Sense of time becomes distorted) เวลาที่ผันแปรไปในช่วงเวลาที่กำลังทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ นั้น หมุนผ่านไปแตกต่างจากช่วงเวลาปกติใน ความเพลา บุคคลมักลืมเวลา ระยะเวลาชั่วโมงหนึ่งที่ผ่านมาเร็วเหมือนผ่านไปไม่กี่นาที หรือในทางตรงกันข้าม กิจกรรมบางอย่างที่ดูเหมือนใช้ระยะเวลาไม่นานมาก เช่นการหมุนตัวอย่างรวดเร็วของนักสเก็ตน้ำแข็ง กลับใช้เวลามากกว่า 10 วินาที ทั้ง ๆ ที่ดูเหมือนกับว่าใช้เวลาเพียงเสี้ยววินาทีเท่านั้น

1.9 การมีความสุขในตนเอง (Autotelic Experiences) เมื่อไรก็ตามที่เราเริ่มรู้สึกสนุกสนานไปกับสถานการณ์เกือบทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ตัวอย่างเช่น คนที่เริ่มหัดเล่นคอมพิวเตอร์ ในระยะแรกที่ยังไม่มีความชำนาญเพียงพอ เขาจะเบื่อกและเลือกที่จะใช้คอมพิวเตอร์เฉพาะงาน หรือเฉพาะเวลาที่จำเป็นเท่านั้น แต่เมื่อเวลาผ่านไปทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งความสามารถในการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์เอง ที่มีอยู่หลากหลาย และพัฒนาขึ้นได้เรื่อย ๆ ทำให้คนที่ใช้คอมพิวเตอร์ เริ่มได้รับประสบการณ์สถานะไหลลื่น และมีความสุขในตนเอง รู้สึกสนุกสนานทุกครั้งที่ได้เล่นคอมพิวเตอร์ ความสุขที่เกิดจากการทำกิจกรรมทางกีฬา หรือเล่นดนตรี ก็เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้เรามีความสุขในตนเองได้เช่นกัน โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุผลใด ๆ ว่าทำไมเราต้องทำ เพียงแค่เรามีความรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในผลของการที่ได้ อยู่ในสภาวะไหลลื่น

กิจกรรมหรือเหตุการณ์ในชีวิตคนส่วนมากมักเป็นกิจกรรมที่เราต้องทำโดยอาศัยความพยายาม โดยการนำความพึงพอใจของตัวเองใส่ลงไปในการทำงานนั้น ๆ เป็นการกระทำที่มุ่งหวังผล หรือให้เป็นไปตามเป้าหมายบางอย่างที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง เช่นแพทย์ผ่าตัดที่ตั้งใจผ่าตัดเพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือค่าจ้างที่ดี หรือนักเล่นไวโอลินที่เล่นดนตรีเพื่อแลกกับเงินค่าจ้างแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นพวกเขาเองก็มีความสุขที่ได้ทำงานหรือทำกิจกรรมนั้น ๆ ดังนั้นการเรียนรู้ที่จะอยู่ในสภาวะความเพลาในทุก ๆ กิจกรรมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันจึงถือเป็นเคล็ดลับของการมีชีวิตที่มีความสุข

2. ผลของความเพลินในงาน

Schmidt, Shernoff, และ CsikSzentmihalyi อธิบายว่า เมื่อบุคคลประสบกับความเพลินจากงานที่ทำ จะทำให้แสดงลักษณะดังต่อไปนี้ออกมา (Schmidt, Shernoff, & Csikszentmihalyi, 2007)

2.1 มีความผูกพันในกิจกรรมที่ทำ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีการเลือกโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง

2.2 ได้รับความท้าทายของงานที่ทำค่อนข้างสูง ซึ่งมีความสมดุลกับการรับรู้ทักษะของตนเองซึ่งถือว่าเป็นเงื่อนไข แรกที่ทำให้เกิดความเพลิน

2.3 มีความชัดเจนในเป้าหมายที่ใกล้เคียงกับเป้าหมายจริง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ

2.4 ได้รับข้อมูลย้อนกลับทันที ซึ่งเป็นการบ่งชี้ถึงความสำเร็จของบุคคลที่บรรลุเป้าหมาย

2.5 มีความจดจ่อในระดับสูงในงานที่กำลังทำอยู่ แทนที่ความสนใจจะแบ่งหรือกระจายเป็นส่วน

2.6 มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

2.7 มีความรู้สึกถึงการควบคุมในการกระทำเกี่ยวกับงานของตนเอง

2.8 มีความชอบ หรือ ความสนใจในกิจกรรมที่ทำ

การส่งเสริมความเพลินในงานให้เกิดขึ้นในที่ทำงานนั้น องค์การจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรคอยให้การสนับสนุนและชี้แนะแนวทางแก่พนักงาน และรวบรวมอำนาจบังคับบัญชาไว้ที่ตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องให้อิสระและอำนาจแก่พนักงานด้วยไม่ควรเอาแต่ควบคุม หรือปล่อยปะละเลยโดยไม่สนใจ

2. ผู้บริหารคอยช่วยส่งเสริมปัจจัย 9 ประการที่ทำให้เกิดความเพลินให้กับพนักงาน อันได้แก่ 1) ความสมดุลระหว่างความท้าทายและทักษะ 2) การรวมเข้าด้วยกันของการกระทำและการรับรู้ 3) เป้าหมายชัดเจน 4) ข้อมูลย้อนกลับที่ไม่กำกวม 5) การมีความจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ 6) ความรู้สึกถึงการควบคุม 7) ความตระหนักรู้ของตนเองหายไป 8) การเปลี่ยนแปลงเรื่องเป็นเวลา และ 9) ประสบการณ์ที่มีเป้าหมายที่ตัวเอง (CsikSzentmihalyi, 1990)

3. องค์การควรมีการดำเนินงานอย่างเป็นมืออาชีพและมีความตระหนักรู้อย่างมืออาชีพ ในระดับที่สูง

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีการคิดริเริ่มได้อย่างอิสระ

5. ผู้บริหารควรช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจของพนักงานที่เกิดจากแหล่งภายนอกกลายมาเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากแหล่งภายในแทน

3. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเพลินในงาน

Bakker (2009) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มครูสอนวิชาดนตรีแสดงให้เห็นว่าปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเพลินได้ในกลุ่มของครู และนักศึกษาของพวกเขา คือ วัฒนธรรมองค์การ (organizational Culture) นอกจากนี้ Bakker ยังพบว่ากลุ่มครูที่มีสิทธิในการตัดสินใจด้วยตนเอง สูง ได้รับการสนับสนุนจากสังคม ได้รับการฝึก การดูแล และได้รับผลตอบแทนที่ดีนั้น สามารถมีโอกาสเกิดความเพลินในงานได้สูงกว่ากลุ่มปกติทั่วไป Bakker และคณะ (2008) ได้อธิบายถึงความสำคัญของทรัพยากรต่าง ๆ ของงาน หรือ ทรัพยากรองค์การว่าเปรียบเสมือนกับส่วนหนึ่งของร่างกาย จิตใจ หรือเป็นเสมือนกับศูนย์รวมของการทำงานที่ทำให้ 1) เกิดความอยากที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ลดความต้องการของงาน และเพิ่มมูลค่าของสภาพร่างกายและจิตใจ และ 3) กระตุ้นการเจริญเติบโตและการพัฒนาของแต่ละบุคคล ยกตัวอย่างในงานและองค์การที่มีการสนับสนุนทางสังคมเกิดจากเพื่อนร่วมงาน เสี่ยงต่อรับจากการทำงานความหลากหลายของทักษะ ความสามารถในการควบคุมการทำงานและการได้รับการฝึกและดูแลเป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ นี้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพราะสิ่งเหล่านั้นทำให้การทำงานของพวกเขามีความหมาย ทั้งยังทำให้พวกเขาเกิดความรับผิดชอบต่องานที่ทำและผลของงานที่พวกเขาทำ ซึ่งยังทำให้พวกเขาสังเกตเห็นถึงผลที่เกิดจากการทำงานได้อย่างชัดเจน และจากการศึกษาของ Bakker และคณะ (2004) ในกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญด้านการให้บริการต่าง ๆ รวมไปถึงกลุ่มของที่ปรึกษา พยาบาล และครู ได้แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรต่าง ๆ มีส่วนช่วยในการส่งเสริมการทำงานซึ่งเป็นผลมาจากการคาดการณ์ที่ได้จากพฤติกรรมของคนในองค์การซึ่งเหมือนกับงานวิจัยของเขาเมื่อปี 2003 ที่แสดงให้เห็นว่า แรงงานการผลิตทรัพยากรขององค์การส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นขององค์การซึ่งในที่สุดก็ทำให้เกิดการลดความถี่ของการขาดงานนอกจากนี้ยังมีการศึกษาหลาย ๆ ชิ้นที่เกิดขึ้นในองค์การหลาย ๆ แห่ง เช่น Salanova แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรขององค์การสามารถเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการพยากรณ์ในการทำงานและความผูกใจมั่นในงาน ซึ่งในที่สุดก็คือปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการคาดการณ์ภาพรวมของผลที่จะเกิดกับองค์การ รวมไปถึงการบริการต่าง ๆ และการทำงานเป็นทีม (Salanova, et al., 2006) ในทางตรงกันข้าม การขาดข้อมูลขององค์การก็เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานด้วยเช่นกัน เนื่องจากมันเป็นสิ่งที่ขัดขวางเป้าหมายความสำเร็จที่เกิดขึ้น และทำลายโอกาสการเรียนรู้ของพนักงาน (Kelly, 1992)

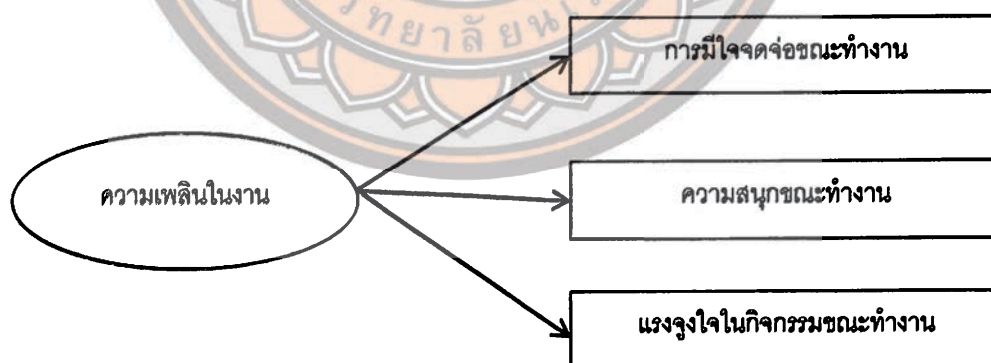
ข้อมูลจากที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นการรวมตัวกันของปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ ที่หลากหลาย ในที่ทำงาน เช่น การวางแผนทางการสนับสนุน หรือ การสนับสนุนทางสังคม (เช่น พนักงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานร่วมกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน) การวางแผนทางนวัตกรรม (เช่น พนักงานสามารถที่จะเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างในการพัฒนางานของตนได้และยังสามารถคิดหาวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปได้) การวางแผนทางกฎระเบียบ ข้อบังคับ เช่นงานที่พนักงาน ต้องทำนั้นอยู่ภายใต้ของบรรทัดฐาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานโดยหัวหน้าและเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้นั้นล้วนส่งผลกระทบต่อในเชิงบวกกับการเกิดความเพลินในงานทั้งสิ้น

นอกจากนี้งานวิจัยฉบับนี้ยังได้นำเอาทฤษฎีการรักษาทรัพยากร (conservation of resources: COR) มาใช้ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คนเรานั้นพยายามที่จะรักษาและปกป้องทรัพยากรเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดความเครียดและมีสุขภาพทางจิตใจที่ดี รวมทั้งประสบการณ์ในเชิงบวก (เช่น ความเพลินในงาน เป็นต้น) ที่ยังแสดงให้เห็นว่าการได้มาและความง่ายในการสัมผัสได้ของปัจจัยต่าง ๆ ในองค์การนั้นเป็นหัวใจสำคัญของโครงสร้างในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับการคาดเดาที่ได้จากทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคมที่กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานนั้นจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ดีได้ง่ายขึ้นจากจุดนี้ทำให้พบว่าการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในงาน หรือ การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองในงานเป็นพลังสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในด้านบวก (ความเพลินในงาน) ขึ้นในอนาคต เช่น รู้สึกจดจ่ออยู่กับงานที่ทำซึ่งทำให้มีความสุขในการทำงานและรู้สึกมีแรงกระตุ้นที่อยากจะทำงาน เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกที่มีอำนาจเหล่านี้ในปัจจุบัน (จะทำให้สามารถคาดเดาถึงความเพลินในงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต (Salanova, et al., 2006)

จากการศึกษาเอกสารดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความเพลินในงาน หมายถึง ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความคิดในแง่บวก ซึ่งเป็นช่วงสภาวะการณ์ที่ตนเองสร้างขึ้น อันประกอบด้วย การมีใจจดจ่อขณะทำงาน ความสนุกขณะทำงานและแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน

Csikszentmihalyi (1997) ได้อธิบายถึง การเกิดความเพลินไว้ว่า "เป็นสิ่งหนึ่งที่หลายคนใช้เพื่ออธิบายให้เห็นถึงความพยายามที่พวกเขาสัมผัสได้ในช่วงจังหวะหนึ่ง ที่ทำให้พวกเขา รู้สึกดีที่สุดในชีวิต" จากจุดนี้ทำให้หลายคนพยายามอย่างมากที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมแต่ก็ไม่เกิดผลอันใด นอกจากนั้นเกี่ยวกับเรื่องของความสุขในการทำกิจกรรม และความสนใจที่จะทำมันอย่าง

ต่อเนืองนั้น การจดจ่ออยู่กับกิจกรรมทั้งหมดดูเหมือนจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้พวกเขาเกิดความเพลินได้ ซึ่งจากประเด็นที่ได้จากการศึกษาชิ้นนี้ Bakker (2009) ได้นำเอาแนวคิดของความเพลินไปใช้ในการทำงาน และได้อธิบายถึงความเพลินในงานว่า เปรียบเสมือนกับเป็นประสบการณ์การทำงานที่ดีที่สุดที่เกิดขึ้นในระยะเวลาสั้น ๆ ที่เกิดขึ้นจากการมีใจจดจ่อขณะทำงาน (absorption) เข้าไปอย่างช้า ๆ การที่รู้สึกมีความสุขในการทำงาน และมีแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นจากภายใน ในที่นี้การมีใจจดจ่อขณะทำงาน หมายถึง การที่มีจิตใจจดจ่ออยู่กับการทำงานซึ่งนั่นจะทำให้พนักงานเหล่านั้นจมอยู่กับงานที่ทำ และเมื่อเวลาผ่านไป พวกเขา ก็จะลืมที่จะใส่ใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของพวกเขา กลุ่มพนักงานที่มีความสนุกขณะทำงาน (work enjoyment) ที่พวกเขาทำ และรู้สึกมีความสุขนั้น สร้างความรู้สึกที่เป็นบวกในการตัดสินใจชีวิตการทำงานของพวกเขา ซึ่งความสนุก หรือ ความสุขนี้เป็นผลที่เกิดจากการประเมินผลของความรู้ ความเข้าใจและความมีประสิทธิภาพที่ได้จากการเกิดความเพลินในงาน และสุดท้ายแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (intrinsic work motivation) หมายถึง ความอยากที่จะดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้วยจุดมุ่งหมายที่เต็มไปด้วยความสุข และความพึงพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ พนักงานที่เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานของพวกเขาที่มีความรู้สึกที่อยากจะทำงานที่ พวกเขาได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง พนักงานถูกกระตุ้นจากงานที่พวกเขาทำ ซึ่งจะ使他们เกิดความเพลิดเพลินที่อยากทำงานต่อไปเรื่อย ๆ หรือ กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ พวกเขาเกิดความหลงใหลในการทำงานชิ้นนั้น ๆ นั่นเอง (Salanova, et al., 2006) ดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 4 แสดงโมเดลการวัดความเพลินในงาน

จากโมเดลดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปความหมายขององค์ประกอบความเพลินในงานได้ดังนี้

1. การมีใจจดจ่อขณะทำงาน หมายถึง ข้าราชการครูมีสมาธิกับงานที่ทำ มุ่งมั่น ตั้งใจและกำหนดเวลาของงานชิ้นนั้นร่วมถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด

2. ความสนุกขณะทำงาน หมายถึง ข้าราชการครุมีใจรักและรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ไม่เครียดและไม่คิดว่างานนั้นเป็นปัญหาสำหรับตนเอง มีความกระตือรือร้นและดีใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่เป็นหน้าที่ของตนเองตลอดเวลา

3. แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน หมายถึง ข้าราชการครุมีแรงกระตุ้นในการทำกิจกรรมหรือทำงานของตนเอง มีความพึงพอใจในกิจกรรมนั้น ๆ ได้รับคำกล่าวชมเชยจากผู้ร่วมงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือหัวหน้างานเป็นแรงผลักดันขณะทำงาน

การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ลิตธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เป็นการศึกษาอิทธิพล ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประมาณ ค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็น สาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่ สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) เป็นค่าสถิติที่บ่งบอกถึงอิทธิพล ทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้อีกตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์เส้นทางมีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552) ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลจะต้องเป็นเชิงเส้นตรง เป็นบวกและเป็นเหตุผล
2. ความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรภายในโมเดล
3. เส้นทางเชิงสาเหตุจะต้องเป็นระบบทิศทางเดียว
4. ตัวแปรวัดอยู่ในมาตราอันตรภาค

โปรแกรม Mplus

โปรแกรม Mplus พัฒนาโดย L. K. Muthen, and B. O. Muthen, (2008). สองสามีภรรยาตั้งแต่ปี 1998 จนกระทั่งปัจจุบัน นับเป็นโปรแกรมที่มีแนวโน้ม สำคัญ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงในงานวิจัย เพราะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โปรแกรม Mplus สามารถออกแบบวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรูปแบบเดียวกันเกือบทุกโมเดล เพื่อลดความยุ่งยากในขั้นตอนของการวิเคราะห์สถิติขั้นสูงของโปรแกรมดั้งเดิมที่ใช้ วิเคราะห์กันอยู่โดยทั่วไป โดยสามารถ Click คำสั่งจาก เมนูเพื่อให้โปรแกรมเขียนชุดคำสั่งใน Syntax เบื้องต้น ได้โดยไม่ต้องเขียนชุดคำสั่งใน Syntax เองทั้งหมด และ ผู้วิจัยเพียงพิมพ์ชุดคำสั่งเพิ่มเติมในส่วนของ MODEL ก็ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้แล้ว

โปรแกรม Mplus นับได้ว่าเป็นสินค้าทดแทน ของโปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง ในงานวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างและการ วิเคราะห์พหุระดับ เพราะ เนื่องจากศักยภาพของ โปรแกรม Mplus สามารถนำมาวิเคราะห์สถิติขั้นสูงใน งานวิจัยที่มีอยู่เดิม โดยทั่วไปที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ ด้วยโปรแกรม LISREL, AMOS, EQS, PLS, HLM และ โปรแกรมอื่น ๆ อีกจำนวนมาก สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ ด้วยโปรแกรม Mplus ได้เกือบทั้งหมด อีกทั้งยังเป็น โปรแกรมที่มีศักยภาพสูงสุดสามารถนำมาวิเคราะห์ Multilevel SEM ได้ด้วย นับได้ว่า เป็นศักยภาพของวิธีวิทยาการวิจัยที่สามารถพัฒนาได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมแห่งการ เปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างแท้จริง (วารสารสมาคมนักวิจัย โภศน จิตวิวัฒน์1 ดร. ทักษิณา เครือหงส์ 1 ดร.เนตรพัฒนา ยาวีราช3 : 2554 ; ศักยภาพของโปรแกรม Mplus กับการ วิเคราะห์สถิติขั้นสูงในงานวิจัย)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การศึกษาของอรพินทร์ ชูชม และคณะ พบว่า ภูมิคุ้มกันทางจิตมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อคุณภาพของนิสิต ($\beta = .466$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือนิสิตที่มีภูมิคุ้มกันทางจิตมาก จะเป็นนิสิตที่มีสุขภาพสูง มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีพฤติกรรมเอื้อสังคมสูงและมีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากตามไปด้วย และผลจากการวิจัยที่ศึกษาแนวคิดที่ใกล้เคียงกับภูมิคุ้มกันทางจิตได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก หรือทุนทางจิตใจเชิงบวกพบผลเช่นเดียวกัน เช่นการศึกษาของ ปัญจมาส ทวีชานนท์ (2555) ที่พบว่าทุนพลังใจทางบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์และผลการวิจัยของ ณัฐฉมิ อรินทร์ (2555) พบว่าทุนทางจิตใจเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต พฤติกรรมการให้บริการ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัลภา ฐานกาญจน์ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จำนวน 388 คน ผลการศึกษาพบว่าความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง ผูกพันต่อองค์กรกับความ ยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันทางบวก

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน บรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับ องค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

อุษณีย์ รongพินิจ (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูในระดับสูง โดยครูที่มี ประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูไม่แตกต่างกัน 2. โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ Chi-square=22.790, df=23, p-value = 0.473, GFI=0.995, AGFI=0.982, RMR=0.006, RMSEA=0.000 และ ค่า Chi-square/df=0.991 และ 3. ทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรง (DE = 0.269, 0.426 ตามลำดับ) และทางอ้อม (IE = 0.140, 0.231 ตามลำดับ) ผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังการคง อยู่ในงานอาชีพครู โดยมีอิทธิพลทางตรงสูงกว่าทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน และการยึดมั่นผูกพันกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (DE = 0.233)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาของนาเอมิ (Naami, 2011) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอาหฺวาช ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอาหฺวาช จำนวน 270 คน ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์ทางบวกของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม และความสอดคล้อง

ระหว่างบุคคลกับวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันในงาน และภายใต้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ยังพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้ จากข้อค้นพบในการศึกษานี้จึงเป็นหลักฐานที่ช่วยสนับสนุนการเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวิชาชีพที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

Hrebiniak and Alutto (1972 : 55) ศึกษาปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมทั้งพยาบาลอาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง พบว่า บุคคลที่มีอายุสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง เนื่องจากผู้ที่มีอายุสูงจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับระบบภายในองค์กรมากและพบว่า หญิงมีแนวโน้มของการเปลี่ยนงานน้อยกว่าชาย รวมทั้งคนโสดมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้วหรือคู่สมรสที่ย่ำร้าง ถึงแม้ว่าจะมีสิ่งจูงใจก็ตาม งานวิจัยเกี่ยวกับความเพลีน

มารีออตโต และคณะ (Marotto.. et.al.. 2007) ได้ศึกษาและทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดผลการปฏิบัติงานชั้นสูงสุดจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นวงออเคสตราวงหนึ่ง พบว่าผลการปฏิบัติงานชั้นสูงสุด คือผลการปฏิบัติงานซึ่งมีประสิทธิภาพสูงสุดและมีระดับสูงกว่าผลการปฏิบัติงานในระดับปกติ อาจเกิดจากประสบการณ์ใด ๆ ก็ตามที่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ไม่ได้ยึดติดหรือถูกปิดเป็นการรับรู้ของเวลาที่ใช้ไปในการทำงานแต่ละครั้ง ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงนี้เองจะช่วยให้การเล่นดนตรีของกลุ่มตัวอย่างมีความไพเราะมากยิ่งขึ้นเพราะการเล่นดนตรีที่ถูกต้องทุก ๆ ตัวโน้ต และด้วยศักยภาพเสียงของเครื่องดนตรี ที่ได้รับการปรับแต่งอย่างถูกต้องและมีมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นผลการปฏิบัติการณ์ชั้นสูงสุดจึงช่วยให้การทำงานมีความสนุกสนาน มีความสบายใจเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก

การศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากความเพลีนต่อคุณภาพชีวิตของวัยรุ่น โดย เมสซิมินีและคาลลิ (Massimin and Carli. 1988) พบว่านักเรียนที่อยู่ในสภาวะไหลลื่นในระยะเวลาที่ยาวนานกว่าจะมีลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นมิตรมากกว่า มีความร่าเริง เข้าสังคมได้ง่ายและมีความสุข

คิวิคานกัส (Kivikangas. 2006) ได้ทำการศึกษาความเป็นไปได้ทางด้านจิตสรีรวิทยากับแนวคิดเรื่องความเพลีน โดยใช้แบบสอบถาม 'Flow State Scale : FSS' เป็นตัววัดระดับของสภาวะไหลลื่นเปรียบเทียบกับ การแสดงออกทางสีหน้าของกลุ่มตัวอย่างเมื่อเล่นเกมสดีจิทัล (Digital Game) ซึ่งจากการเก็บวัดผลการทดสอบอย่างต่อเนื่องพบว่า การเล่นเกมมีส่วนช่วยให้กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ความเพลีนเช่นกัน

โจฮันเนส และ เฟรดเดอริค (Johannes and Frederik. 2008) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความเพลีนและปัจจัยอำนาจควบคุม จากนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งใน

ประเทศเยอรมัน นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คน ถูกแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มซึ่งถูกมอบหมายให้เล่นเกมสต่อรูปภาพ (Tetris) โดยเกมส์มีความเร็วของการเคลื่อนรูปภาพทั้งหมด 3 ระดับ กลุ่มที่ 1 จะได้เล่นเกมสที่มีการเคลื่อนที่ของรูปภาพช้ามากไปตลอด กลุ่มที่ 2 จะได้เล่นเกมสที่มีการเคลื่อนที่ของรูปภาพอยู่ในความเร็วระดับกลางไปตลอด กลุ่มที่ 3 จะได้เล่นเกมสที่มีการเคลื่อนที่ของรูปภาพรวดเร็วมากไปตลอด และกลุ่มที่ 4 จะได้เล่นเกมสที่มีการเคลื่อนที่ของรูปภาพทั้ง 3 ระดับ ในการเล่นเกมสตัวอย่างสามารถบังคับให้รูปภาพเคลื่อนไหว ไปด้านซ้ายหรือขวา และหมุนรูปภาพ เพื่อให้เหมาะแก่การต่อรูปให้สำเร็จเท่านั้นระดับความเร็วของรูปภาพของเกมสในกลุ่มที่ 4 จะเพิ่มขึ้นเมื่อกลุ่มตัวอย่างสามารถต่อรูปภาพได้สำเร็จตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละระดับที่กำหนดไว้ ความเร็วของรูปภาพที่เคลื่อนที่ลงมาจะเพิ่มเป็นระดับที่ 2 และ 3 ส่งผลให้เกิดความยากในการต่อภาพให้สำเร็จ กลุ่มตัวอย่างจะต้องเพิ่มความตั้งใจ ใช้ทักษะของตนเพิ่มมากยิ่งขึ้น ต่อความท้าทายตรงหน้า กลุ่มตัวอย่างจะไม่ได้รับแจ้งว่าตนเองได้รับเวลาในการเล่นเกมส์ต่อคนเป็นเวลานานเท่าไร แต่หลังจากครบ 8 นาทีแล้ว กลุ่มตัวอย่างทุกคนจะถูกขอให้หยุดเล่นเกมสและทำแบบสอบถามเกี่ยวกับความเพลิน ใจยั้งเนส และ เฟรดเดอริคได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับความเพลิน จากการศึกษาของ นาคามูระและ ซีกเซนตมีฮายล์ (Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M., 2002) โดยมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในตนเอง 2 ปัจจัยคือ

1. กลุ่มตัวอย่างจะต้องตอบคำถามการมีความรู้สึกว่าจะเวลาได้ถูกเร่งให้ผ่านไปอย่างรวดเร็ว โดยการประเมินว่าตนเองใช้เวลาในการเล่นเกมส์ไปทั้งหมดเป็นจำนวนนาที
2. การมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งหรือการมีความเพลิดเพลินในการทำงานกิจกรรม จะถูกสอบวัดโดยการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความเพลินที่ได้จากการเล่นเกมสโดยค่าความเที่ยงของข้อคำถาม อยู่ที่ .94 ซึ่งมีรายละเอียดของข้อคำถามเช่น 1) ท่านใช้สมาธิอย่างเต็มที่ในการเล่นเกมส์ 2) การเล่นเกมสนี้เป็นการบันเทิงที่ดีมากสำหรับท่าน 3) ท่านรู้สึกพอใจในการเล่นเกมส์นี้เป็นอย่างมาก 4) ท่านรู้สึกสนุก 5) ท่านรู้สึกท้าทาย 6) ท่านมีส่วนร่วมเกมส์ที่เล่นเป็นอย่างมาก 7) เกมส์ที่ท่านเล่นน่าเบื่อ 8) ท่านรู้สึกเบื่อ 9) ท่านคิดถึงอย่างอื่นในขณะที่ท่านเล่นเกมสอยู่ 10) ท่านอยากเล่นเกมสนี้อีก 11) ท่านรู้สึกว่าระดับความยากง่ายของเกมส์ทำให้ท่านเกิดความสนใจ 12) ท่านสนใจในเกมส์ที่เล่น 13) ท่านอยากได้เกมส์นี้เป็นของตนเอง

โดยผลการสอบถามกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เล่นเกมสในกลุ่มที่ 3 และ 4 มีความรู้สึกว่าจะตนเองใช้เวลาในการเล่นเกมส์น้อยกว่าเวลาจริงที่กำหนดให้ และกลุ่มที่ได้เล่นเกมสที่มีการเคลื่อนที่ของรูปภาพทั้ง 3 ระดับซึ่งอยู่ในกลุ่มที่ 4 นั้นให้ผลการศึกษาว่ามีความเพลินในการเล่นเกมส์มีความรู้สึกสนุกสนานและมีส่วนร่วมในเกมส์มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เล่นเกมสในรูปแบบอื่น ๆ ทุกแบบ

นากามูระ และซีกส์เซ็นมีฮายล์ (Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M., 2002 :240) ได้รวบรวมและประมวลผลจากบทสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์ความเพลินที่เกิดขึ้นในชีวิตจากนักวิทยาศาสตร์และศิลปินผู้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพบว่าผู้ที่มีความสนใจจดจ่อกับงานหรือสิ่งกิจกรรมที่กำลังทำอยู่ โดยใช้ทักษะและงานมีความท้าทายอยู่ในระดับปกติ บุคคลผู้นั้นอาจได้รับความเพลิน จากผลของการทำงานนั้นเพียงชั่วคราว ซึ่งหากองค์การสามารถให้โอกาสแก่พนักงานในการพัฒนาทักษะในการทำงาน มอบหมายงานที่มีระดับความท้าทายเพิ่มขึ้นและพนักงานเพิ่มความสนใจให้จดจ่อกับงานมากยิ่งขึ้น ความเพลินที่เกิดขึ้นกับพนักงานจะมีความต่อเนื่อง จนกระทั่งสามารถพัฒนากลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตซึ่งจะส่งผลให้วิถีชีวิตของพนักงานมีความน่าสนใจในระดับสูง เกิดความพึงพอใจ รู้สึกว่าตนเองมีความหมายมาก มีคุณค่ายิ่งขึ้นและมีความสุขกับชีวิตไปตลอดไม่ว่าจะต้องเผชิญหน้ากับปัญหา หรือทำกิจกรรมใด ๆ

อุษณีย์ รongพินิจ 2555 ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน. ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูในระดับสูง โดยครูที่มี ประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีระดับ การคงอยู่ในงานอาชีพครูไม่แตกต่างกัน

2. โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ Chi-square=22.790, df=23, p-value = 0.473, GFI=0.995, AGFI=0.982, RMR=0.006, RMSEA=0.000 และ ค่า Chi-square/df=0.991

3. ทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรง (DE = 0.269, 0.426 ตามลำดับ) และทางอ้อม (IE = 0.140, 0.231 ตามลำดับ) ผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังการคง อยู่ในงานอาชีพครู โดยมีอิทธิพลทางตรงสูงกว่าทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน และการยึดมั่นผูกพันกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (DE = 0.233)

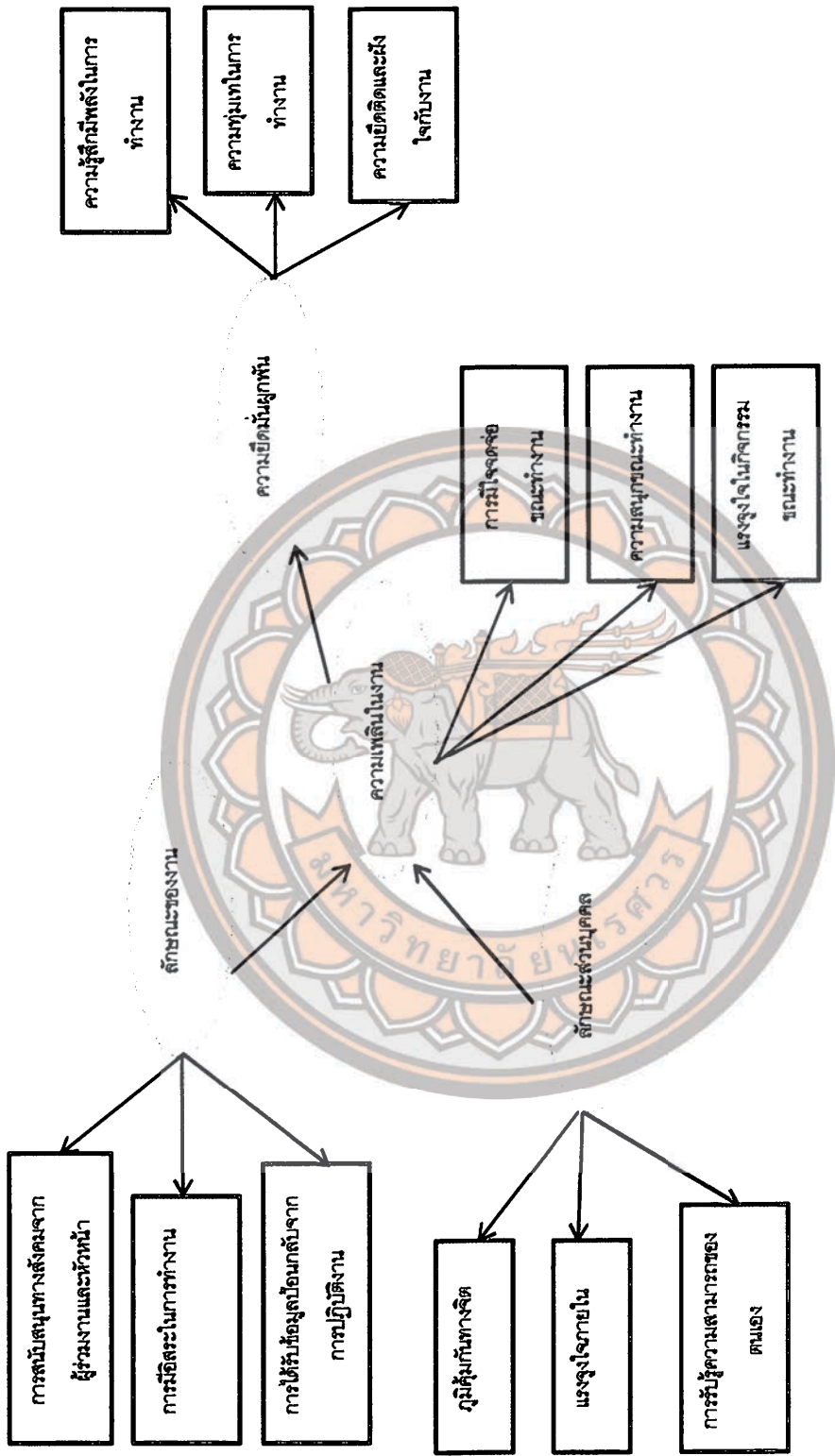
ไอริน จิรวิทย์โอฬาร 2554 ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกใจมั่นในงานและความสุขเชิงอัตวิสัยโดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัย พบว่า

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในงานวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลกนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ทฤษฎี และสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่มีผู้ทำไว้ จึงได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยในงานครั้งนี้ได้ว่า

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ภูมิคุ้มกันทางจิต แรงจูงใจภายใน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะของงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และหัวหน้างาน การมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน ด้านความเพลินในงาน ประกอบด้วย การมีใจจดจ่อขณะทำงาน ความสนุกขณะทำงาน และแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพัน ประกอบด้วย ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ความยึดติดและฝังใจกับงาน





ภาพ 5 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 3,820 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก โดยในที่นี้ผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเท่านั้น โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน Multi – stage random sampling ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดขนาดตัวอย่างได้แก่ การกำหนดขนาดของตัวอย่างจากแนวคิดของ Hair และคณะ (1998 อ้างถึง ใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542) โดยการใช้กฎแห่งการชัตเจน (rule of thumb) กล่าวคือ ขนาดของ ตัวอย่างควรจะเป็น 10 – 20 เท่าของจำนวนตัวแปรในการวิจัยซึ่งการวิเคราะห์โมเดล Mplus ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยจำนวนตัวแปรสังเกตได้เท่ากับ 12 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีตัวอย่างอย่างน้อย 240 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่างให้มากกว่าขนาดขั้นต่ำเพื่อชดเชยในกรณีที่มีผู้ไม่ตอบกลับแบบสอบถาม จึงได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง เท่ากับ 400 คน

ขั้นที่ 2 สํารวจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีทั้งหมด 3 เขต
ผู้วิจัยทำการสุ่ม 1 เขต พื้นที่ได้เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ขั้นที่ 3 จำแนกโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนในเขต 1 ออกเป็นขนาดใหญ่พิเศษ ขนาด
ใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ขั้นที่ 4 สุ่มครูในแต่ละขนาดโรงเรียนแบบสัดส่วนซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงการสุ่มแบบหลายขั้นตอน Multi – stage random sampling

สพป.พล.เขต 1						
จำนวนโรงเรียน	ขนาดใหญ่พิเศษ		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
แยกตามขนาด	และขนาดใหญ่					
โรงเรียน	4		43		74	
จำนวนประชากร	ขนาดใหญ่พิเศษ		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
แยกตามขนาด	และขนาดใหญ่					
โรงเรียน	237		739		481	
รวมประชากร			1457			
จำนวนกลุ่ม	ขนาดใหญ่พิเศษ		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
ตัวอย่างแยกตาม	และขนาดใหญ่					
ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่ม	ประชากร	กลุ่ม	ประชากร	กลุ่ม
		ตัวอย่าง		ตัวอย่าง		ตัวอย่าง
	237	65	739	203	481	132
รวมกลุ่มตัวอย่าง			400			

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ ปีพุทธศักราช 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งมีทั้งหมด 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง โดยใช้เกณฑ์การกำหนดน้ำหนัก ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่น ผูกพันในการทำงานจริง

คะแนน 4 หมายถึง ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่น ผูกพันในการทำงานค่อนข้างจริง

คะแนน 3 หมายถึง ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่น ผูกพันในการทำงานไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่น ผูกพันในการทำงานค่อนข้างไม่จริง

คะแนน 1 หมายถึง ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่น ผูกพันในการทำงานไม่จริง

ฉบับที่ 2 เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง โดยใช้เกณฑ์การกำหนดน้ำหนัก ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่น ผูกพันในการทำงานจริง

คะแนน 4 หมายถึง ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่น ผูกพันในการทำงานค่อนข้างจริง

คะแนน 3 หมายถึง ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่น ผูกพันในการทำงานไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่น ผูกพันในการทำงานค่อนข้างไม่จริง

คะแนน 1 หมายถึง ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความ
ยึดมั่น ผูกพันในการทำงานไม่จริง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. ศึกษาหลักการทฤษฎี แนวคิดในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบ
ในการสร้างเครื่องมือ

2. กำหนดขอบเขตการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับโมเดล
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก และ โมเดลความสัมพันธ์เชิง
สาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ใน 4 ด้าน ได้แก่

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ภูมิคุ้มกันทางจิต แรงจูงใจภายใน และการรับรู้
ความสามารถของตนเอง

ลักษณะของงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้างาน
การมีอิสระในการทำงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน และการได้รับโอกาสในการ
พัฒนางาน

ด้านความเพลินในงาน ประกอบด้วย การมีใจจดจ่อขณะทำงาน ความสนุกขณะ
ทำงาน และแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน

ด้านองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกมี
พลังในการทำงาน ความทุ่มเทในงาน ความยึดติดฝังใจกับงาน

3. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามตามวิธีการสร้างแบบสอบถามตาม
แนวคิด จากคำอธิบายของ พิษณุ พงศ์ศรี (2553 : 123 - 148) มาเป็นแนวทางในการสร้างคำถาม

4. สร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความ
ถูกต้องของแบบสอบถามเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
ความเหมาะสมของคำถาม และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณวงษ์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร

3. ดร.ดลนภา ท่วมยัง ผู้อำนวยการโรงเรียนสะพานที่ 3 สพป.พล.เขต 1
4. ดร.ณัฐ รัตนศิริณชกุล อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
5. นายอุทัย ไทยกรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดยาง (มีมานะวิทยา) สพป.พล.เขต 1 โดยใช้เกณฑ์กำหนดคะแนนความคิดเห็นไว้ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด

บันทึกผลการพิจารณาถึงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในแต่ละข้อแล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของการวัด โดยผู้ศึกษาค้นคว้าจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
 2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้
6. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น และนำไปทดลองใช้ที่พิชิตร์ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
7. ตัดแบบสอบถามที่ใช้ไม่ได้ออกให้เข้ากับตารางวิเคราะห์

การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขออนุมัติและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 400 ฉบับ แต่ได้รับกลับมา จำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.00

ตาราง 5 แสดงจำนวนข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแยกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง (คน)
เล็ก	วัดคู้งวารี (อำพันอุปถัมภ์)	10
	บ้านพลายชุมพล	18
	วัดสมอแข (พิณพลราษฎร์บำรุง)	8

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนข้าราชการครูกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
	วัดหนองพะยอม	14
	วัดโป่งหม้อข้าว	14
	บ้านใหม่เจริญธรรม	11
	วัดยางแขวานคู่	10
	วัดโพธิ์งาม	10
	บ้านท่าไม้งาม	10
กลาง	วัดจุฬามณี	8
	วัดตาปะขาวหาย	19
	วัดอรัญญิก	17
	วัดยาง (มีมานะวิทยา)	19
	สะพานที่ 3	20
	วัดเนินมะคึก	20
ใหญ่	วัดศรีวิสุทธิธาราม (วิไลราษฎร์อุปถัมภ์)	29
	วัดมหาวนาราม	20
	บ่อวิทยบางระกำ	22
	บ้านหนองกุลา	26
ใหญ่พิเศษ	อนุบาลพิษณุโลก	95
	รวม	400

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมถึงการวิเคราะห์เส้นทางของปัจจัยแต่ละตัวที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Path Analysis ด้วยโปรแกรม Mplus version 7.11

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้ค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (วิไล ทองแผ่. 2542 :181)

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนของแต่ละคน

$\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนของทุกคน

n แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

2. การคำนวณหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (วิไล ทองแผ่. 2542 :184)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(x-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนแต่ละคนของกลุ่มตัวอย่าง

X^2 แทน คะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง

$\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนแต่ละคนของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละคนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้เกณฑ์ในการแปล ความหมาย ดังนี้ (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2534. หน้า 138)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีอิทธิพลในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีอิทธิพลในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีอิทธิพลในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีอิทธิพลในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีอิทธิพลในระดับน้อยที่สุด

3. การพิจารณาค่า Mplus Output และการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของโมเดล
โกศล จิตวิรัตน์ (2556) การวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ
โครงสร้างพหุระดับ ด้วยโปรแกรม Mplus)

1. Chi-Square Test of Model Fit คือ ค่า Chi-Square เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง
ของโมเดล

2. Value คือ Chi-Square (X^2) = ควรต้องพิจารณาดัชนีอื่นประกอบเนื่องจากความ
ลำเอียงที่เกิดจากขนาดกลุ่มตัวอย่าง

3. Value/Degrees of freedom คือ (X^2) / df = ควรมีค่าไม่เกิน 2

4. P-value คือ P-value = มีค่ามากกว่า 0.01 หรือ มากกว่า 0.05

5. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) คือ ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ย
ความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA)

6. Estimate คือ RMSEA = ควรมีค่าน้อยกว่า 0.07

0.000 – 0.050 = โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก

0.051 – 0.080 = โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

0.081 – 0.100 = โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย

มากกว่า 0.100 = โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) คือ ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ย
กำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR)

8. Value คือ SRMR = ควรมีค่าน้อยกว่า 0.08

9. CFI/TLI คือ ดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ / ดัชนี Tucker – Lewis

10. CFI (Comparative Fit Index) TLI (Tucker – Lewis Index) คือ

CFI = ควรมีค่ามากกว่า 0.95

TLI = ควรมีค่ามากกว่า 0.95

11. STDEYX Standardization คือ เป็นส่วนแสดงค่าตัวเลขที่นำไปเขียนกำกับเส้นใน
ภาพโมเดล

12. Estimate คือ ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

13. R-SQUARE คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงหรือสัมประสิทธิ์การทำนาย

14. Estimate คือ R^2 ค่าต้องมีนัยสำคัญด้วย

15. MODEL RESULTS คือ ผลของโมเดล

16. Residual Variances คือ เป็นตัวเลขที่นำไปใช้ปรับโมเดล กรณีต้องการใช้คำสั่ง @ หรือ *

17. MODEL MODIFICATION INDICES คือ ดัชนีปรับโมเดล

18. WITH Statements คือ กรณีต้องการใช้คำสั่ง With ปรับโมเดล



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอ
นำเสนอข้อมูลตามลำดับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้




ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของกลุ่ม
ตัวอย่างและตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลกโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา
โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เส้นทางของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

โดยนำเสนออักษรย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
X^2	หมายถึง	ค่าสถิติไคสแควร์
df	หมายถึง	ค่าองศาความเป็นอิสระ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
P	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
TE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลรวม
IE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางตรง

CFI	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลเชิงสัมพัทธ์
TLI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน
ตัวแปรแฝง	ได้แก่	
PER	หมายถึง	ลักษณะส่วนบุคคล
JOB	หมายถึง	ลักษณะของงาน
FLOW	หมายถึง	ความเพลินในงาน
ENGA	หมายถึง	ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน
ตัวแปรสังเกตได้	ได้แก่	
X1	หมายถึง	ภูมิคุ้มกันทางจิต
X2	หมายถึง	แรงจูงใจภายใน
X3	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
X4	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า
X5	หมายถึง	การมีอิสระในการทำงาน
X6	หมายถึง	การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน
Y1	หมายถึง	การมีใจจดจ่อขณะทำงาน
Y2	หมายถึง	ความสนุกขณะทำงาน
Y3	หมายถึง	แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน
Y4	หมายถึง	ความรู้สึกริเริ่มพลังในการทำงาน
Y5	หมายถึง	ความทุ่มเทในการทำงาน
Y6	หมายถึง	ความยึดติดและฝังใจกับงาน
	หมายถึง	ตัวแปรที่สังเกตได้
	หมายถึง	ตัวแปรแฝง
	หมายถึง	ตัวแปรที่โคจร ผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตรงต่อตัวแปรที่หัวลูกศร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 6 และตาราง 7

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ	
1. เพศ	ชาย	83	21.80
	หญิง	297	78.20
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	15	3.90
	31 – 40 ปี	68	17.90
	41 – 50 ปี	95	25.00
	51 ปีขึ้นไป	202	53.20
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	155	40.80
	ปริญญาโท	225	59.20
4. สถานภาพการสมรส	โสด	75	19.70
	สมรส	264	69.50
	หย่าร้าง/หม้าย	41	10.80
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	15	3.90
	6 – 10 ปี	71	18.70
	11 – 15 ปี	93	24.50
	15 ปีขึ้นไป	201	52.90

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.20 เพศชาย ร้อยละ 21.80 มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 53.20 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 25.00 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 17.90 และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 3.90 มีระดับ

การศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 59.20 ปริญญาตรี ร้อยละ 40.80 มีสถานภาพการสมรส ร้อยละ 69.50 รองลงมาสถานภาพโสด ร้อยละ 19.70 และ หย่าร้าง / หม้าย ร้อยละ 10.80 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงอายุ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 52.90 รองลงมาช่วงอายุ 11 – 15 ปี ร้อยละ 24.50 ช่วงอายุ 6 – 10 ปี ร้อยละ 18.70 และต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 3.90

การนำเสนอข้อมูลของตัวแปรโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลกรายละเอียดดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ลักษณะส่วนบุคคล			
ตัวแปรสังเกตได้			
1.1 ภูมิคุ้มกันทางจิต	4.36	.26	มาก
1.2 แรงจูงใจภายใน	4.02	.25	มาก
1.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.45	.27	มาก
ลักษณะของงาน			
ตัวแปรสังเกตได้			
2.1 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า	4.00	.22	มาก
2.2 การมีอิสระในการทำงาน	3.90	.32	มาก
2.3 การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน	4.37	.28	มาก
ความเพลนในงาน			
ตัวแปรสังเกตได้			
3.1 การมีใจจดจ่อขณะทำงาน	4.05	.30	มาก
3.2 ความสนุกขณะทำงาน	4.02	.26	มาก
3.3 แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน	3.72	.31	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพันในงาน			
ตัวแปรสังเกตได้			
- ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน	3.87	.27	มาก
- ความทุ่มเทในการทำงาน	3.70	.29	มาก
- ความยึดติดและตั้งใจกับงาน	3.90	.29	มาก

จากตาราง 7 พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก มีตัวแปรที่สังเกตได้ใน ลักษณะส่วนบุคคล ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาได้แก่ ภูมิคุ้มกันทางจิต ($\bar{X} = 4.36$) และแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.02$) ตัวแปรที่สังเกตได้ใน ลักษณะของงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า ($\bar{X} = 4.00$) และในด้านการมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.90$) ตัวแปรที่สังเกตได้ในด้าน ความเพลินในงาน ด้านการมีใจจดจ่อขณะทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาได้แก่ ความสนุกขณะทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) และแรงจูงใจในการทำกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.71$) ตัวแปรที่สังเกตได้ในด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้านความยึดติดตั้งใจกับงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาได้แก่ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) และ ความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 8 และตาราง 9

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 12 ตัวแปร แบ่งออกเป็น ตัวแปรแฝงลักษณะส่วนบุคคล (PER) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ภูมิคุ้มกันทางจิต (X1) แรงจูงใจภายใน (X2) การรับรู้

ความสามารถของตนเอง (X3) ตัวแปรแฝงลักษณะของงาน (JOB) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (X4) การมีอิสระในการทำงาน (X5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (X6) ตัวแปรแฝงความเพลินในงาน (FLOW) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีใจจดจ่อขณะทำงาน (Y1) ความสนุกขณะทำงาน (Y2) แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (Y3) ตัวแปรแฝงความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (ENGA) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Y4) ความทุ่มเทในการทำงาน (Y5) ความยึดติดและฝังใจกับงาน (Y6)

ตาราง 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
X1	1.00											
X2	.641**	1.00										
X3	.701**	.300**	1.00									
X4	.753**	.537**	.595**	1.00								
X5	.119*	.474**	.114*	.548**	1.00							
X6	.434**	.165**	.876**	.334**	-.007	1.00						
Y1	.587**	.757**	.458**	.491**	.249**	.370**	1.00					
Y2	.614**	.977**	.266**	.527**	.470**	.136**	.719**	1.00				
Y3	.714**	.679**	.644**	.457**	.172**	.613**	.774**	.641**	1.00			
Y4	.809**	.745**	.689**	.691**	.261**	.554**	.893**	.706**	.884**	1.00		
Y5	.736**	.728**	.651**	.456**	.170**	.633**	.788**	.686**	.959**	.890**	1.00	
Y6	.780**	.631**	.386**	.396**	.237**	.301**	.764**	.604**	.636**	.712**	.634**	1.00
Mean	4.366	4.028	4.451	4.007	3.904	4.372	4.049	4.016	3.717	3.869	3.703	3.901
S.D.	0.265	0.257	0.278	0.221	0.325	0.282	0.304	0.264	0.318	0.279	0.297	0.296

หมายเหตุ: ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

จากตาราง 8 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก มีทั้งหมด 12 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรจำนวน 66 คู่ มีค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร 65 คู่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .119 - .977 แต่มีอยู่ 1 คู่ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในด้านลบ คือการมีอิสระในการทำงาน (X5) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (X6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.007 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก

ค่าสถิติ						
Chi-square = 24.367, df = 14, p = 0.0414, CFI = 0.998, TLI = 0.991, SRMR = 0.077, RMSEA = 0.044						
ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6
ความเที่ยง	0.822	0.862	0.643	0.769	0.716	0.193
ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
ความเที่ยง	0.800	0.674	0.722	0.875	0.904	0.658

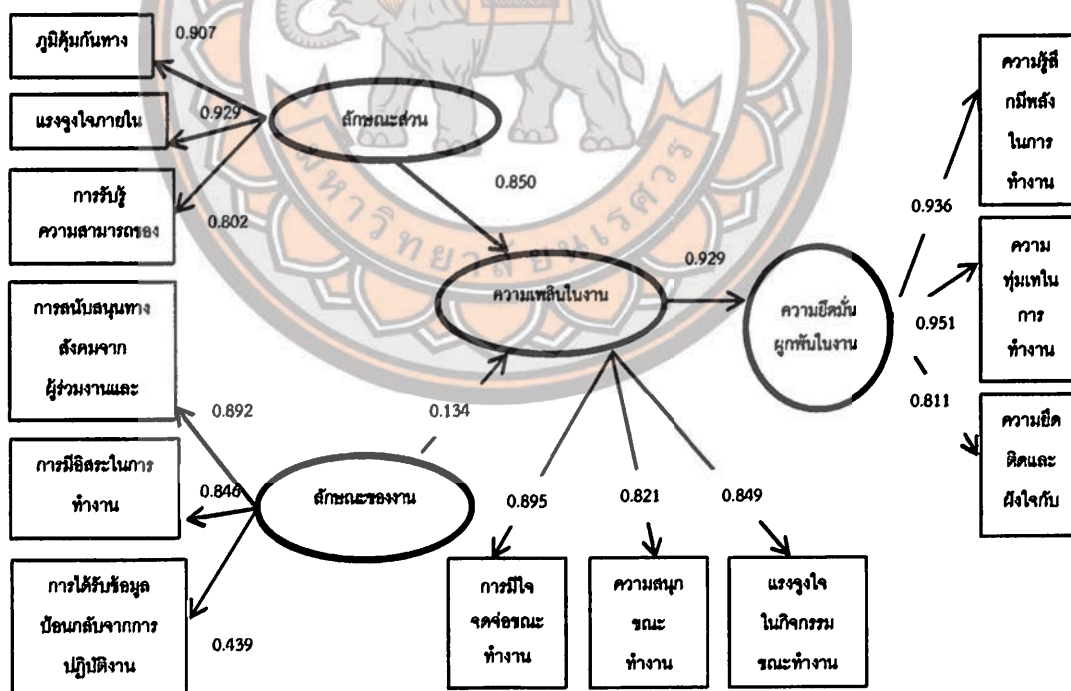
จากตาราง 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: x2) มีค่าเท่ากับ 24.367 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.0414 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square: x2) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับโมเดลสมมติฐานตามทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน CFI) เท่ากับ 0.998 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (TLI) เท่ากับ 0.991 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.077 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.044 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.193 – 0.904 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ ความทุ่มเทในการทำงาน (Y5) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.904 รองลงมาคือ แรงจูงใจภายใน (X2) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.862 และตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงน้อยที่สุดคือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (X6) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.193

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เส้นทางของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก

1. ภาพแสดงเส้นทางอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก

2. การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก



ภาพ 6 แสดงเส้นทางอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก

ตาราง 10 แสดงการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
 ยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปร	Factor Loading	SE	t-test	sig
Per				
X1	0.907	0.022	40.918**	0.000
X2	0.929	0.020	45.774**	0.000
X3	0.802	0.031	26.255**	0.000
Job				
X4	0.892	0.007	119.940**	0.000
X5	0.846	0.027	30.804**	0.000
X6	0.439	0.042	10.505**	0.000
Flow				
Y1	0.895	0.021	42.932**	0.000
Y2	0.821	0.023	35.291**	0.000
Y3	0.849	0.016	53.264**	0.000
Enga				
Y4	0.936	0.005	173.765**	0.000
Y5	0.951	0.009	101.990**	0.000
Y6	0.811	0.051	16.025**	0.000
Enga				
Flow	0.929	0.007	133.751**	0.000
Flow				
Per	0.850	0.019	44.611**	0.000
Job	0.134	0.021	6.450**	0.000

หมายเหตุ: ** p < 0.01

จากตาราง 10 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเป็นบวก
 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัว

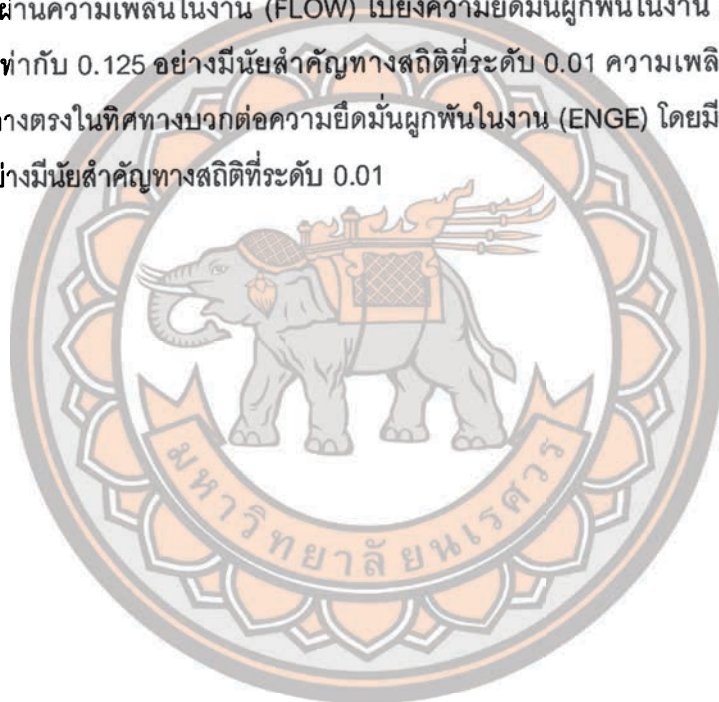
แปรลักษณะส่วนบุคคล (Per) พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือตัวแปรแรงจูงใจภายใน (X2) รองลงมาคือ ภูมิคุ้มกันทางจิต (X1) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (X3) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.929, 0.907 และ 0.802 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรลักษณะของงาน (Job) พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (X4) รองลงมาคือ การมีอิสระในการทำงาน (X5) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (X6) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.892, 0.846 และ 0.439 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรความเพลินในงาน (Flow) พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือตัวแปรการมีใจจดจ่อขณะทำงาน (Y1) รองลงมาคือ แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน (Y3) และความสนุกขณะทำงาน (Y2) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.895, 0.845 และ 0.821 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Engage) พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ความทุ่มเทในการทำงาน (Y5) รองลงมาคือ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Y4) และความยึดติดและฝังใจกับงาน (Y6) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.951, 0.936 และ 0.811 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าอิทธิพลรวม (TE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (IE) ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) ของตัวแปรแฝงและความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความเพลินในงาน (FLOW)			ความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ลักษณะส่วนบุคคล (PER)	0.850** (0.019)	-	0.850** (0.019)	0.790** (0.018)	0.790** (0.018)	-
	44.611		44.611	43.476	43.476	
ลักษณะของงาน (JOB)	0.134** (0.021)	-	0.134** (0.021)	0.125** (0.020)	0.125** (0.020)	-
	6.450		6.450	6.373	6.373	
ความเพลินในงาน (FLOW)	-	-	-	0.929** (0.007)	-	0.929** (0.007)
				133.751		133.751

หมายเหตุ : ** p < 0.01

จากตาราง 11 พบว่า เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลกพบว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (PER) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.850 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (ENGE) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.790 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรลักษณะของงาน (JOB) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.134 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัว และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (ENGE) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.125 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความเพลินในงาน (FLOW) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (ENGE) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.929 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ ครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 เขต 2 และ เขต 3 จำนวน 3,820 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น ข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก โดยในที่นี้ผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาเท่านั้น โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน Multi – stage random sampling

โมเดลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ ภูมิคุ้มกันทางจิต แรงจูงใจภายใน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า การมีอิสระในการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน ความเพลินในงานประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การมีใจจดจ่อขณะทำงาน ความสนุกขณะทำงาน แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ความยึดติดและฝังใจกับงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดเห็น 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

สรุปผลการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก มีตัวแปรที่สังเกตได้ด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก ตัวแปรที่สังเกตได้ด้าน ลักษณะของงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ตัวแปรที่สังเกตได้ด้านความเพลินในงาน ด้านการ

มีใจจดจ่อขณะทำงานอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่สังเกตได้ด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้านความยึดติดฝังใจกับงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก พบว่า

2.1 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก มีทั้งหมด 12 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรจำนวน 66 คู่ มีค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร 65 คู่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .119-.977 แต่มีอยู่ 1 คู่ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในด้านลบ คือการมีอิสระในการทำงาน (X5) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (X6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.007 คู่ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ แรงจูงใจภายใน (X2) และความสนุกขณะทำงาน (Y2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .977

2.2 โมเดลความสัมพันธ์สาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ Chi-square = 24.367, df = 14, p = 0.0414, CFI = 0.998, TLI = 0.991, SRMR = 0.077, RMSEA = 0.044

2.3 การวิเคราะห์เส้นทางของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (PER) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ตัวแปรลักษณะของงาน (JOB) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ความเพลินในงาน (FLOW) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ คือเพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

1. ผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก มีตัวแปรที่สังเกตได้ด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วูด และแบนดูรา (Wood and Bandura. 1989 :408) ที่ได้ขยายความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นบทบาทหลักในกระบวนการควบคุมตนเอง ทำให้มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงความพยายามที่บุคคลทุ่มเทลงไป และความยับยั้งที่จะกระทำต่อสิ่งนั้น ตัวแปรที่สังเกตได้ในด้าน ทักษะการงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kirkpatrick (2009) ที่พบว่าเมื่อครูมีอิสระในการทำงานและได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลให้ครูคงอยู่ในงานต่อไปไม่คิดที่จะลาออกจากงาน ตัวแปร ที่สังเกตได้ด้านความเพลินในงาน ด้านการมีใจจดจ่อขณะทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นากามูระ และซีกส์เซ็นมีฮายล์ (Nakamura, Csikszentmihalyi, M.. 2002 :240) ที่ได้รับรวบรวมและประมวลผลจากบทสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์ความเพลินที่เกิดขึ้นในชีวิตจากนักวิทยาศาสตร์และศิลปินผู้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพบว่าผู้ที่มีความสนใจจดจ่ออยู่กับงานหรือสิ่งกิจกรรมที่กำลังทำอยู่ โดยใช้ทักษะและงานมีความท้าทายอยู่ในระดับปกติ บุคคลผู้นั้นอาจได้รับความเพลิน จากผลของการทำงานนั้นเพียงชั่วคราว ซึ่งหากองค์การสามารถให้โอกาสแก่พนักงานในการพัฒนาทักษะในการทำงาน มอบหมายงานที่มีระดับความท้าทายเพิ่มขึ้นและพนักงานเพิ่มความสนใจให้จดจ่ออยู่กับงานมากยิ่งขึ้น ความเพลินที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานจะมีความต่อเนื่อง จนกระทั่งสามารถพัฒนา กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตซึ่งจะส่งผลให้วิถีชีวิตของพนักงานมีความน่าสนใจในระดับสูง เกิดความพึงพอใจ รู้สึกว่าตนเองมีความหมายมาก มีคุณค่ายิ่งขึ้นและมีความสุขกับชีวิตไปตลอดไม่ว่าจะต้องเผชิญหน้ากับปัญหา หรือทำกิจกรรมใด ๆ ตัวแปรที่สังเกตได้ในด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้านความยึดติดฝังใจกับงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Schaufeli et al.,2006) ที่ชี้ให้เห็นว่า ความยึดติดและฝังใจกับงานในความผูกใจมั่นมีความคงทนมากกว่าการมีใจจดจ่อขณะทำงานของความเพลินในงาน และการมีใจจดจ่อขณะทำงานเกิดขึ้นในช่วงเวลาสั้น ๆ ในขณะที่งานทำให้ไม่รับรู้เวลาเช่นเดียวกับการมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานนั้น ๆ

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน ในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก สามารถอธิบายผลได้ดังนี้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ แรงจูงใจภายใน (X2) และความสนุกขณะทำงาน (Y2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .977 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายนต์ ตากมัจฉา (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ โกมล บัวพรม (2553) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจภายในนั้นเกิดมาจากความสนุกขณะทำงาน หรือความสนุกขณะทำการสอนของครูนั่นเอง ดังที่ Bakker (2009) ที่ได้นำเอาแนวคิดของความเพลินไปใช้ในการทำงาน และได้อธิบายถึงความเพลินในงานว่าเปรียบเสมือนกับเป็นประสบการณ์การทำงานที่ดีที่สุดที่เกิดขึ้นในระยะเวลานั้น ๆ ที่เกิดขึ้นจากการมีใจจดจ่อกับการทำงาน (absorption) เข้าไปอย่างช้า ๆ การที่รู้สึกมีความสุขในการทำงาน และมีแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นจากภายใน

2.2 การวิเคราะห์เส้นทางของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (PER) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนเป็นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ การได้รับการยอมรับ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล เป็นลักษณะภายใน คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคล ที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มี

ความสามารถในการเผชิญปัญหา และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว เกิดแรงจูงใจความต้องการของข้าราชการครูที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการแสวงหาความรู้ของตนเอง มีความสามารถ และทำสิ่งที่ตนเองสนใจด้วยตนเองมีความเชื่อและความคิดว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน มีความถนัดในการทำงานรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองสามารถทำออกมาได้เป็นอย่างดีและจะต้องประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเอง และได้รับการให้ความสำคัญเป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับการวิจัยของ ธารินทร์ ระศร (2559) ที่ศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มีปัจจัยจากครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน จึงทำให้ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (PER) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) นอกจากนี้ส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ตัวแปรลักษณะของงาน (JOB) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ความเพลินในงาน (FLOW) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูผู้สอนมีความรักในงานสิ่งที่ ทำให้ครูผู้สอนได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ จะเกิดความเพลินในงานหรือความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดความผูกพันอย่างแน่นเหนียว ยินดี กระตือรือร้น ภูมิใจ เพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจในงานที่ตนกระทำ รู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับ รอมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 83-95) กล่าวว่า ความรักในงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้กระทำสอดคล้องกับไดเนอร์ (Diener, 2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ส่งผลให้บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพอใจจะทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและเกิดความผูกพันกับองค์กร ดังที่ ศุภพร จิตต์เที่ยง (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กสทโทรคมนาคม จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลส่งผลทางตรงกับความเพลินในการทำงาน และส่งผลไปยังความผูกพันในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ขวัญ กำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการครู ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เสาะแสวงหาความรู้ของตนเอง

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูให้รู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง โดยการยอมรับการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูเกิดความผูกพันในการทำงาน

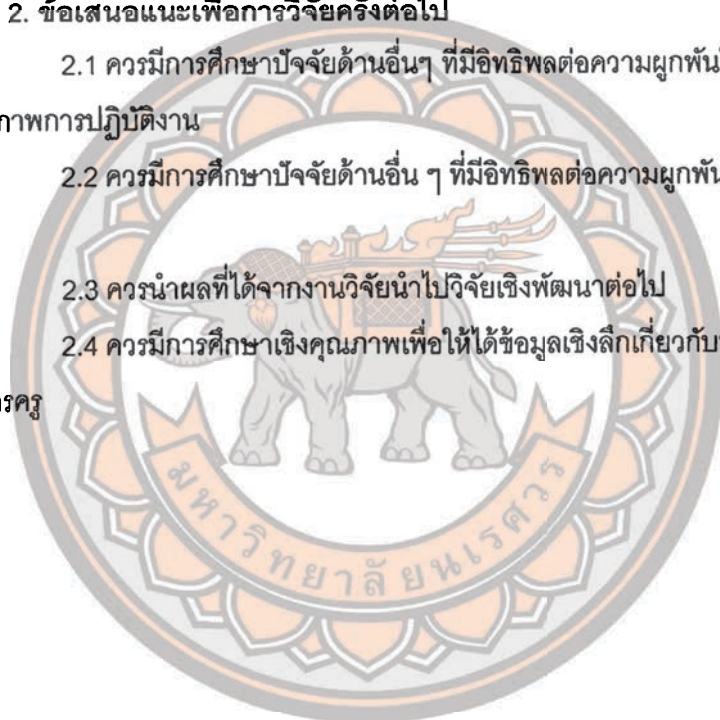
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานกับผู้บริหาร

2.3 ควรนำผลที่ได้จากงานวิจัยนำไปวิจัยเชิงพัฒนาต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อข้าราชการครู





บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์. (2554). **การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอาง และยารักษาโรคแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โกมล บัวพรม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 3**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่อง ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย. **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 133 ตอนพิเศษ 136 ง. ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2559.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ ประดา. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันขององค์การ** ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ณัฐภูมิ อรินทร์. (2555). **การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมกาปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้**. ปรินญาโท วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทวีศักดิ์ สิริรัตนเรขา. (2552). **อาร์คิว ภูมิคุ้มกันทางใจ**. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2561, จาก <http://www.happyhomeclinic.com/a21-RQ.htm>
- ธารินทร์ ระศร. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). **โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับ**. วารสารการวิจัยสังคมศาสตร์. 4(8) 26-43.
- นิวัติ รอบบุตร. (2559). **รายงานผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนบ้านวังค้อ**. ชลบุรี : โรงเรียนบ้านวังค้อ.
- ปัญญาส ทวีชาติ. (2555). **ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์การไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์**. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.
- เปาวลี วิมูลชาติ. (2549). **การศึกษารับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมทหารสื่อสาร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพศาล สุวรรณธาดา. (2541). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยนต์ ชุมจิต. (2550). **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ละม้าย เกิดโภคทรัพย์. (2548). **การรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเหน็ดเหนื่อยในงานของบุคลากรทางการพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วณิชชา วิริยะกิจพัฒนา. (2556). **ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- วรรณภา พุทธประสาท. (2548). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2551). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขารู้เรา). พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.**
- ศุทธิ์พร จิตต์เที่ยง. (2553). **ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.**
- สมโภชน์ เขียมสุภาษิต. (2543). **ทฤษฎีและการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์.**
- สายันต์ ตากมัจฉา. (2546). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2556). **การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรม การสูบบุหรี่/ ดื่มสุรา ในวัยรุ่น และการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างอายุ. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. 8(1) 193-219.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรพินทร์ ชูชม สุภาพร ณะชานันท์ และ ทศนา ทองภักดี. (2554). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของ
ภูมิคุ้มกันทางจิตของเขารชน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุษณีย์ รองพินิจ (2555). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่าน
การยึดมั่นผูกพันกับงาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, N.J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective,
continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of
Occupational Psychology*, 63 , 1 – 18.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive
theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : W.H. Freeman.
- 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. (2009). Flow among music teachers and their students : The crossover
of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career
Development International*, 13(2). 209 – 223.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow : The psychology of optimal experience*.
New York: Harper & Row.
- Deci & Ryan, 1985; Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-
determination in human behavior*. New York : Plenum.
- Gaertner K, Nollen S (1989). Career experiences, perceptions of employment
practices, and psychological commitment to the organization.
Human Relations, Vol. 42, pp. 975-991

บรรณานุกรม (ต่อ)

- 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.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). **Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta- Analysis**. *Journal of Applied Psychology*, 87(2) : 268-279.
- Herzberg, F. (1959), *The Motivation to Work*. New York : Wiley.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). **Personal and role-related factor in the Development of organization commitment**. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-562.
- Johannes K., Frederik, B. **Locus of control and the flow experience : an experimental analysis**. *European Journal of Personality*. 22 : 589 – 607 , 2008.
- Kahn, Willam A. (1990). **Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work**. *Academy of Management Journal*. 33(4) : 692-724.
- Kelly, J. E. (1992). **Does job re-design theory explain job re-design outcomes ?**. *Human Relations*, 45, 753-774.
- Kivikangas, J. M., (2006). **Psychophysiology of flow experience: An explorative study**. Thesis, Department of Psychology, University of Helsinki.
- Lee, S. (1971). **an empirical of organizational identification**. *Academy of Management Journal*, 14, pp. 213 - 226.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). **The definition and measurement of job involvement**. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24 – 33.
- Luthans, F., et al. (2007). **Positive psychological capital : Measurement and relationship with performance and satisfaction**. *Personnel Psychology*, 60, 541 – 572.

บรรณานุกรม (ต่อ)

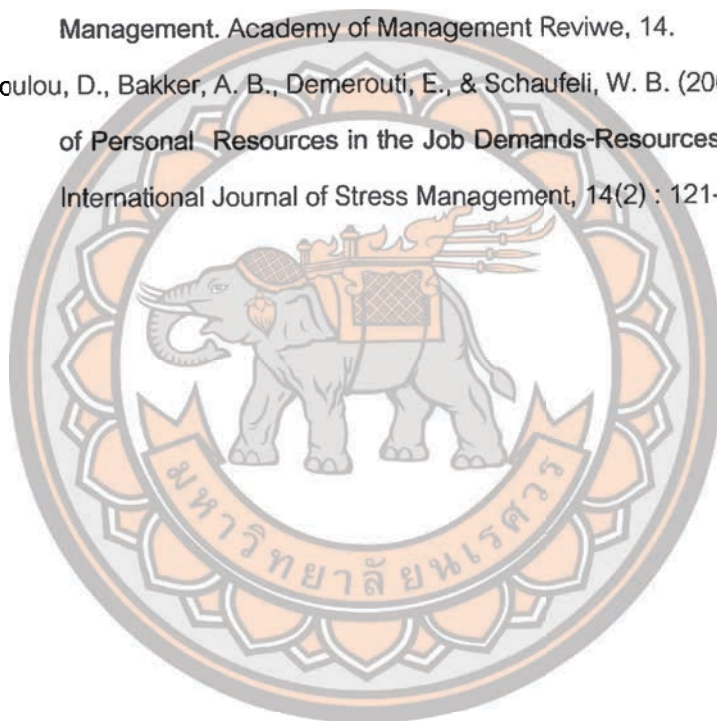
- Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience : Psychological studies of flow in consciousness*. New York, NY, US: Cambridge University Press. (pp. 266-287).
- Marotto, M., Roos, J., & Victor, B. (2007). *Collective virtuosity in organizations: A study of peak performance in an orchestra*. *Journal of Management Studies*, 44(3), 388-413.
- Maslach, Christina.; & Leiter, Michael P. (1997). *The Truth about Burnout : How Organizations Cause Personal Stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, Abraham. (1968), *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M.Z*(1993) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 69(108)171-194.
- May, Douglas R.; Gilson, Richard L.; & Harter, Lynn 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(1): 11-37.
- Meijman, T.F. and Mulder, G. (1998). *Psychological Aspects of Workload*. In: Drenth, P.J.D. and Thierry., H., Eds., *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Hove Psychology Press. 5-33.
- Mcshane, Steven L., and Von Glinow, Mary A. (2003). *Organizational Behavior : Emerging Realities for the Workplace Revolution*. 2nd ed. New York : McGraw - Hill Companies, Inc.
- Naami, Adboizhra . (2011). *Relationship between Person-Environment Fit and Job Engagement in Nurses of Ahvaz Hospitals*. *International Journal of Psychology*. 5(1) : 119-134.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Nakamura, J. & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In C.R. Snyder & S.J. Lopez Eds. *Handbook of Positive psychology*. New York : Oxford University Press.
- Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior*. Chicago : The Dryden Press.
- Pajaree, F. (1996). Self - Efficacy beliefs in achievement setting. *Review of Educational Research*, 66 : 543 - 578.
- Porter .L.W., and T.parsorn. *Organizational commitment job satisfactions and turnover among psychiatric technicians*. *Journal of Applied Psychology*. 42,1 (1974) : 603 - 609
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Salanova, M., Bakker, A. B. & Llorens (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1-22.
- Schaufeli, Wilmar.B.; & Bakker, Arnold B. (2004). Job Demands, job Resources and their Relationship with Burnout and Engagement : A Multi-sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. 25(3): 293-315.
- Schaufeli, Wilmar B.; Bakker, Arnold B.; & Salanova, Marisa. (2006). *The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study*. *Educational and Psychological Measurement*. 66(4): 701-716.
- Schultz,D.P. and. Schultz. (1998). *Psychology and Work Today : An Introduction Industrial and Organizational Psychology*. 7th ed.. New Jersey : Prentice–Hall, Inc.
- Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, pp. 149 - 226.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2013). School goal structure: Associations with students' perceptions of their teachers as emotionally supportive, academic self-concept, intrinsic motivation, effort, and help seeking behavior. *International Journal of Educational Research*, 61, 5–14.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California : Goodyear Publishers.
- Wood, R.E., and Bandura, A. (1989). Social - cognitive theory of organizational Management. *Academy of Management Review*, 14.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2) : 121-141.





ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ.ดร.ปกรณ์ ประจันบาน อาจารย์สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผศ.ดร.ชำนาญ ปาณวงษ์ อาจารย์สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ดร.ดลนภา ท้วมยัง ผู้อำนวยการโรงเรียนสะพานที่ 3
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
4. ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
5. นายอุทัย ไทยภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดยาง (มีมานะวิทยา)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1



ภาคผนวก ข ผลการตรวจเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ฉบับที่ 1

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะภายในตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ภูมิคุ้มกันทางจิต แรงจูงใจภายใน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง							
ภูมิคุ้มกันทางจิต หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของข้าราชการครูที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว							
1. ความเชื่อมั่นในตนเองทำให้ผ่านพ้นเวลาที่ยากลำบากได้	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2. สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อได้รับเรื่องที่ท้อใจ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3. กล้าเผชิญกับปัญหาที่มีการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4. เมื่อมีปัญหาฉันมักเกิดอารมณ์ทางลบ เช่น ความไม่พอใจ ชวนเคือง หมดหวัง หรือความโกรธ เข้ามาครอบงำอย่างรุนแรง	0	0	0	+1	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
5. เมื่อมีปัญหา ฉันสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ฉันมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. เมื่อมีปัญหา ฉันมีสติสัมปชัญญะที่จะแก้ปัญหาได้	+1	0	+1	-1	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของข้าราชการครูที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาความรู้ของตนเอง มีความสามารถ และทำสิ่งที่ตนเองสนใจด้วยตนเอง							
8. ฉันทุ่มเทใส่ใจในงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. จิตใจจดจ่ออยู่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10. ขณะทำงานฉันรู้สึกมีพลังอย่างเต็มที่ที่จะทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ฉันมีความสุขและเพลิดเพลินในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ฉันต้องการพัฒนาความสามารถของตนเอง	+1	0	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
13. ฉันเบื่อหน่ายกับสิ่งที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานของตนเอง	+1	+1	-1	0	-1	0.40	ใช้ไม่ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	1	2	3	4	5		
14. ฉันหงุดหงิดเมื่อมีคนสงสัยถึงความสามารถของตนเอง	-1	+1	-1	+1	0	0.40	ใช้ไม่ได้
<p>การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ชำราชาการครูมีความเชื่อและความคิดว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน มีความถนัดในการทำงานรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองสามารถทำออกมาได้เป็นอย่างดีและจะต้องประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้</p>							
15. ความสามารถของฉันตรงกับความต้องการขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ฉันมีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ฉันชอบเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความสามารถให้ดีขึ้น	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
18. ฉันสามารถช่วยเหลืองานในฝ่ายต่าง ๆ ได้	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
19. ฉันมีความสามารถในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. เมื่อรู้ว่าทำงานใดไม่ถนัด ฉันจะละทิ้งและให้คนที่มีความสามารถมากกว่ามาทำต่อ	0	+1	-1	+1	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
21. ฉันมีการวางแผนในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์	+1	0	+1	0	0	0.40	ใช้ไม่ได้
<p>ลักษณะของงาน หมายถึง คุณลักษณะของการทำงานทั้งการทำงานของตนเองและการทำงานที่ต้องมีส่วนร่วมร่วมกับบุคคลอื่น ๆ อันประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า การมีอิสระในการทำงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงานและการได้รับโอกาสในการพัฒนา</p>							
<p>การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า หมายถึง ชำราชาการครูได้รับการสนับสนุนจากบุคคลซึ่งเป็นผู้ร่วมงานและหัวหน้างานของชำราชาการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน ด้านกายภาพ สังคม หรือจิตใจ ซึ่งได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ นับถือ และช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและหัวหน้างานของชำราชาการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>							
22. เมื่อมีปัญหาในการทำงานฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. หัวหน้าสนับสนุนการทำงานของฉันอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ผู้ร่วมงานมีมิตรไมตรีจิตที่เอื้อต่อการทำงานของฉัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. ฉันมักจะได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
26. เมื่อเจ็บป่วย ฉันจะได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกี่ยวกับภาระงานของท่าน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
27. หัวหน้าของฉันมักได้แย้งกับสิ่งที่ฉันทำหรือนำเสนอ	-1	+1	+1	+1	0	0.40	ใช้ไม่ได้
28. รู้สึกเบื่อกับผู้ร่วมงานที่ฉันไม่ชอบหน้า	+1	0	-1	+1	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ชำนาญการครูมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำงานนั้นให้แล้วเสร็จ							
29. ฉันมีโอกาสกำหนดเป้าหมายแผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. ฉันสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31. กฎระเบียบ ของหน่วยงานไม่เอื้อให้ฉันมีความเป็นอิสระในการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
32. หัวหน้าให้อิสระฉันในการตัดสินใจเรื่องงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33. ฉันมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34. ฉันสามารถควบคุมระยะเวลาในการส่งงานได้ด้วยตนเอง	-1	0	+1	+1	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
35. ฉันสามารถชี้แจงในการทำงานของตนเองได้โดยไม่ติดกฏเกณฑ์ใด ๆ	0	0	0	+1	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ชำนาญการครูได้รับสารจากผู้ร่วมงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านต่าง ๆ ของตัวเองทั้งข้อมูลเชิงลบ และข้อมูลเชิงบวก ข้อเสนอแนะอาจรวมถึงการติตติงในการทำงาน หรือคำกล่าวชมเชยในการทำงานเมื่องานนั้นออกมาอย่างสมบูรณ์							
36. ฉันจะได้รับคำติตติงในการทำงานมากกว่าคำชมเชย	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
37. ฉันได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าหลังจากการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38. ฉันได้รับข้อมูลเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากหัวหน้างาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39. ฉันไม่พอใจเมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานในเชิงลบ	+1	-1	0	+1	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
40. ฉันมักจะโดนติตติงการทำงานต่อหน้าผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ	+1	0	0	0	+1	0.40	ใช้ไม่ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
41. ฉันได้รับคำชมเชยจากผู้ร่วมงานแต่ไม่ได้รับคำชมเชยจากหัวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42. เมื่อได้ทราบข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานฉันจะนำมาพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
<p>ความเพลินในงาน หมายถึง ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความคิดในแง่บวก ซึ่งเป็นช่วงสภาวะการที่ตนเองสร้างขึ้น อันประกอบด้วย การมีใจจดจ่อขณะทำงาน ความสนุกขณะทำงานและแรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน</p> <p>การมีใจจดจ่อขณะทำงาน หมายถึง วิชาการครุภูมิสมารถกับงานที่ทำ มุ่งมั่น ตั้งใจและกำหนดเวลาของงานชิ้นนั้น รวมถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด</p>							
43. ฉันใช้สมาธิอย่างสูงในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44. ฉันสามารถทำงานที่เร่งด่วนให้เสร็จภายในระยะเวลาจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45. ฉันไม่ใส่ใจต่องานอย่างอื่นที่เพิ่มเข้ามานอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	0	+1	+1	+1	-1	0.40	ใช้ไม่ได้
46. เมื่อตั้งใจที่จะทำงานตรงหน้าให้เสร็จฉันจะไม่นึกถึงเรื่องอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47. บางครั้งฉันจดจ่อกับการทำงานจนลืมเวลา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
48. งานที่ได้รับมอบหมายฉันจะมุ่งมั่นทำให้ดีที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49. ฉันจะหงุดหงิดเมื่อถูกรบกวนการทำงานจากบุคคลอื่น	-1	+1	+1	0	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
<p>ความสนุกขณะทำงาน หมายถึง วิชาการครุภูมิใส่ใจและรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ไม่เครียดและไม่คิดว่างงานนั้นเป็นปัญหาสำหรับตนเอง มีความกระตือรือร้นและดีใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่เป็นหน้าที่ของตนเองตลอดเวลา</p>							
50. ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ฉันจะมีความตื่นตัวในการทำงานนั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51. ฉันไม่เคยคิดว่างานที่ได้รับสร้างความเดือดร้อนให้กับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52. ดีใจและยินดีเมื่อผู้ร่วมงานหรือหัวหน้างานมอบหมายงานใหม่ ๆ มาให้ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53. ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ	0	+1	0	+1	0	0.40	ใช้ไม่ได้
54. ฉันรู้สึกหงุดหงิดเวลาไม่มีงานอยู่ในมือให้ทำ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
55. ฉันชอบที่จะทำงานใหม่ ๆ มากกว่างานเก่า ๆ ซ้ำซาก จำเจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<p>แรงจูงใจในกิจกรรมขณะทำงาน หมายถึง ชำรุดการครุมีแรงกระตุ้นในการทำกิจกรรมหรือทำงานของตนเอง มีความพึงพอใจในกิจกรรมนั้น ๆ ได้รับคำก่่าชมเชยจากผู้ร่วมงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือหัวหน้างานเป็นแรงผลักดันขณะทำงาน</p>							
56. ฉันคิดเสมอขณะทำงานว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดัน ให้มีความเจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57. ฉันไม่หวังคำก่่าชมเชยขณะทำงานหรือกิจกรรม	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
58. ฉันชอบการแข่งขันระหว่างทำงานกับบุคลากรอื่นเพื่อ กระตุ้นตนเอง	-1	0	+1	+1	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
59. ขณะทำงาน ฉันจะคิดว่างานต้องสมบูรณ์แบบและไม่มี ข้อบกพร่อง	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
60. เมื่อฉันเห็นผู้ร่วมงานทำงานอย่างตั้งใจจะมี แรงผลักดันในการทำงานของฉัน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
61. หัวหน้ามักจะกระตุ้นงานที่ฉันทำให้ออกมาอย่าง สมบูรณ์	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	<p>ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อการทำงานที่มีพลัง มีความทุ่มเท และมีความยึดติดตั้งใจกับงาน</p> <p>ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้น มีความพยายามในการทำงานอย่างมีความอดทนไม่ย่อท้อ ถึงแม้จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบากในการทำงาน</p>						
1. ฉันมีความอดทนในการทำงานค่อนข้างสูง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ฉันมาทำงานแต่เช้าเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงานในแต่ละวัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ฉันมักจะหลีกเลี่ยงงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ไม่ได้
4. เมื่อตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ฉันจะไม่ทำมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ไม่ได้
5. ฉันพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อผลงานที่ออกมา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ต่อให้สภาพอากาศเลวร้ายฉันก็จะมาทำงานตามปกติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. แม้ฉันจะได้รับงานที่เพิ่มขึ้นแต่ก็ไม่ย่อท้อในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<p>ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่คิดว่างานที่ตนเองทำหรือรับผิดชอบมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นงานที่มีความท้าทาย และรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน</p>							
8. ฉันคิดเสมอว่างานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ฉันคิดเสมอว่างานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทาย						0.40	ใช้ไม่ได้
10. ฉันภูมิใจเป็นอย่างมากเมื่อบอกคนอื่นว่าทำงานเกี่ยวกับอะไร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
11. ฉันต้องใช้ความอดทนเป็นอย่างมากกับการทำงานในแต่ละวัน						0.40	ใช้ไม่ได้
12. บางครั้งฉันทุ่มเทเวลาให้งานจนเลยเวลาพัก	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
13. ฉันคิดเสมอว่าการทำงานมีแต่ฉันคนเดียวที่ทุ่มเท	+1	-1	0	+1	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
14. งานที่ฉันทำเป็นงานที่ไม่ค่อยน่าสนใจ	+1	0	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
15. ฉันรักในงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความยึดติดและฝังใจกับงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่เห็นงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตจนไม่สามารถแยกงานออกได้ รวมถึงการทำงานที่มีสมาธิในการทำงานอย่างสูงและคิดถึงงานที่ตนเองทำหรือรับผิดชอบตลอดเวลา							
16. ฉันรู้สึกได้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. บางครั้งฉันนอนไม่หลับเพราะคิดถึงแต่เรื่องงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
18. เวลาที่ทำงานไม่เสร็จฉันจะกังวลจนเกิดความเครียด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. งานที่ฉันทำเป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งเล็ก ๆ ในชีวิตเท่านั้น	+1	-1	+1	0	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
20. เรื่องงานมาก่อนเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. เวลาที่ฉันทำงานทำให้รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างเชื่องช้า	0	0	+1	+1	0	0.40	ใช้ไม่ได้
22. บางครั้งฉันก็อยากปลีกตัวออกจากงานที่กำลังทำอยู่	-1	+1	+1	0	+1	0.40	ใช้ไม่ได้
23. เวลาทำงาน ฉันจะลืมทุกสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง โดยใช้เกณฑ์การกำหนดน้ำหนัก ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความรู้สึก/ ความคิด และการปฏิบัติ ต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานจริง

คะแนน 4 หมายถึง ความรู้สึก/ ความคิด และการปฏิบัติ ต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานค่อนข้างจริง

คะแนน 3 หมายถึง ความรู้สึก/ ความคิด และการปฏิบัติ ต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ความรู้สึก/ ความคิด และการปฏิบัติ ต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานค่อนข้างไม่จริง

คะแนน 1 หมายถึง ความรู้สึก/ ความคิด และการปฏิบัติ ต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานไม่จริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 30 ปี

() 2. 31 – 40 ปี

() 3. 41 – 50 ปี

() 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ปริญญาตรี

() 2. ปริญญาโท

() 3. ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หย่าร้าง/หม้าย

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() 1. ต่ำกว่า 5 ปี

() 2. 6-10 ปี

() 3. 11-15 ปี

() 4. 15 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง

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

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. ความเชื่อมั่นในตนเองทำให้ผ่านพ้นเวลาที่ ยากลำบากได้					
2. สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อได้รับเรื่องที่ทำร้าย จิตใจ					
3. กล้าเผชิญกับปัญหาที่มีการเปลี่ยนแปลง					
4. เมื่อมีปัญหา ฉันสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้					
5. ฉันมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญ อุปสรรค					
6. ฉันทุ่มเทใส่ใจในงานที่ทำ					
7. จิตใจจดจ่ออยู่กับงานที่ได้รับมอบหมาย					
8. ขณะทำงานฉันรู้สึกมีพลังอย่างเต็มที่ที่จะทำงาน					
9. ฉันมีความสุขและเพลิดเพลินในการทำงาน					
10. ฉันต้องการพัฒนาความสามารถของตนเอง					
11. ความสามารถของฉันตรงกับความต้องการของ องค์กร					
12. ฉันมีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติวิชาชีพครู					
13. ฉันชอบเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนา ความสามารถให้ดีขึ้น					
14. ฉันสามารถช่วยเหลืองานในฝ่ายต่าง ๆ ได้					

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
15. ฉันมีความสามารถในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้					
16. เมื่อมีปัญหาในการทำงานฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้เสมอ					
17. หัวหน้าสนับสนุนการทำงานของฉันอย่างเต็มที่					
18. ผู้ร่วมงานมีมิตรไมตรีจิตที่เอื้อต่อการทำงานของฉัน					
19. ฉันมักจะได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน					
20. เมื่อเจ็บป่วย ฉันจะได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกี่ยวกับภาระงานของฉัน					
21. ฉันมีโอกาสกำหนดเป้าหมายแผนงาน วิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนเอง					
22. ฉันสามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
23. กฎระเบียบของหน่วยงานไม่เอื้อให้ฉันมีความเป็นอิสระในการทำงาน					
24. หัวหน้าให้อิสระฉันในการตัดสินใจเรื่องงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่					
25. ฉันมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
26. ฉันจะได้รับคำติชมในการทำงานมากกว่าคำชมเชย					
27. ฉันได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าหลังจากการทำงาน					
28. ฉันได้รับข้อมูลเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากหัวหน้างาน					
29. ฉันได้รับคำชมเชยจากผู้ร่วมงานแต่ไม่ได้รับคำชมเชยจากหัวหน้า					
30. เมื่อได้ทราบข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานฉันจะนำมาพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น					
31. ฉันใช้สมาธิอย่างสูงในการทำงาน					

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
32. ฉันสามารถทำงานที่เร่งด่วนให้เสร็จภายในระยะเวลาจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
33. เมื่อตั้งใจที่จะทำงานตรงหน้าให้เสร็จฉันจะไม่นึกถึงเรื่องอื่น					
34. บางครั้งฉันจดจ่อกับการทำงานจนลืมเวลา					
35. งานที่ได้รับมอบหมายฉันจะมุ่งมั่นทำให้ดีที่สุด					
36. ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ฉันจะมีความตื่นตัวในการทำงานนั้น					
37. ฉันไม่เคยคิดว่างานที่ได้รับสร้างความเดือดร้อนให้กับตนเอง					
38. ตีใจและยินดีเมื่อผู้ร่วมงานหรือหัวหน้างานมอบหมายงานใหม่ ๆ มาให้ตนเอง					
39. ฉันรู้สึกหงุดหงิดเวลาไม่มีงานอยู่ในมือให้ทำ					
40. ฉันชอบที่จะทำงานใหม่ ๆ มากกว่างานเก่า ๆ ซ้ำซากจำเจ					
41. ฉันคิดเสมอขณะทำงานว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้มีความเจริญก้าวหน้า					
42. ฉันไม่หวังค่าจ้างชมเชยขณะทำงานหรือกิจกรรม					
43. ขณะทำงาน ฉันจะคิดว่างานต้องสมบูรณ์แบบและไม่มีข้อบกพร่อง					
44. เมื่อฉันเห็นผู้ร่วมงานทำงานอย่างตั้งใจจะมีแรงผลักดันในการทำงานของฉัน					
45. หัวหน้ามักจะกระตุ้นงานที่ฉันทำให้ออกมาอย่างสมบูรณ์					

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความรู้สึก / ความคิด และการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความยึด
มั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดพิษณุโลก ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง
ค่อนข้างจริง

ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง โดยใช้เกณฑ์การกำหนดน้ำหนัก ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความรู้สึก/ ความคิด และการปฏิบัติจริง

คะแนน 4 หมายถึง ความรู้สึก/ ความคิด และการปฏิบัติค่อนข้างจริง

คะแนน 3 หมายถึง ความรู้สึก/ ความคิด และการปฏิบัติไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ความรู้สึก/ ความคิด และการปฏิบัติค่อนข้างไม่จริง

คะแนน 1 หมายถึง ความรู้สึก/ ความคิด และการปฏิบัติไม่จริง

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

ข้อคำถาม	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. ฉันมีความอดทนในการทำงานค่อนข้างสูง					
2. ฉันมาทำงานแต่เช้าเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงานในแต่ละวัน					
3. ฉันพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อผลงานที่ออกมา					
4. ต่อให้สภาพอากาศเลวร้ายฉันก็จะมาทำงานตามปกติ					
5. แม้ฉันจะได้รับงานที่เพิ่มขึ้นแต่ก็ไม่ย่อท้อในการทำงาน					
6. ฉันคิดเสมอว่างานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทาย					
7. ฉันภูมิใจเป็นอย่างมากเมื่อบอกคนอื่นว่าทำงานเกี่ยวกับอะไร					
8. บางครั้งฉันทุ่มเทเวลาให้งานจนเลยเวลาพัก					
9. งานที่ฉันทำเป็นงานที่ไม่ค่อยน่าสนใจ					
10. ฉันรักในงานที่ทำ					
11. ฉันรู้สึกได้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของตนเอง					
12. บางครั้งฉันนอนไม่หลับเพราะคิดถึงแต่เรื่องงาน					
13. เวลาที่ทำงานไม่เสร็จฉันจะกังวลจนเกิดความเครียด					
14. เรื่องงานมาก่อนเรื่องส่วนตัว					
15. เวลาทำงาน ฉันจะลืมทุกสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว					

ภาคผนวก ง Output MPLUS

Mplus VERSION 7.11

MUTHEN & MUTHEN

05/05/2018 12:03 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: SEM

DATA:

FILE IS "C:\Users\PC\Desktop\ENGA\ENGA.txt";

VARIABLE:

NAMES ARE X1-X6 Y1-Y6;

USEVARIABLES ARE X1-X6 Y1-Y6;

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;

ESTIMATOR IS MLR;

ITERATIONS = 1000;

CONVERGENCE = 0.00005;

MODEL:

PER BY X1-X3;

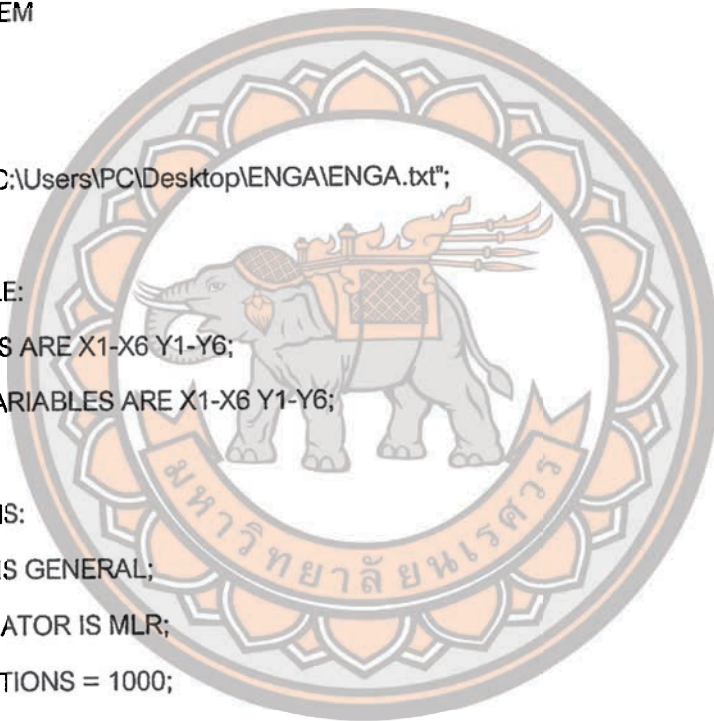
JOB BY X4-X6;

FLOW BY Y1-Y3;

ENGA BY Y4-Y6;

ENGA ON FLOW;

FLOW ON PER JOB;



!Rsquare of x4 not over 1.00

x4@.01;

!Rsquare of ENGA not over 1.00

ENGA@.01;

!Rsquare of FLOW not over 1.00

FLOW@.01;

!Modofacation

Y2 WITH X2;

!Rsquare of Y4 not over 1.00

Y4@.01;

!Modofacation

Y5 WITH Y3;

X4 WITH X1;

X6 WITH X3;

Y4 WITH X4;

Y1 WITH X1;

X3 WITH X1;

Y5 WITH X6;

X2 WITH X1;

Y6 WITH X1;

Y4 WITH Y3;

X5 WITH X1;

Y4 WITH Y1;

Y6 WITH Y1;

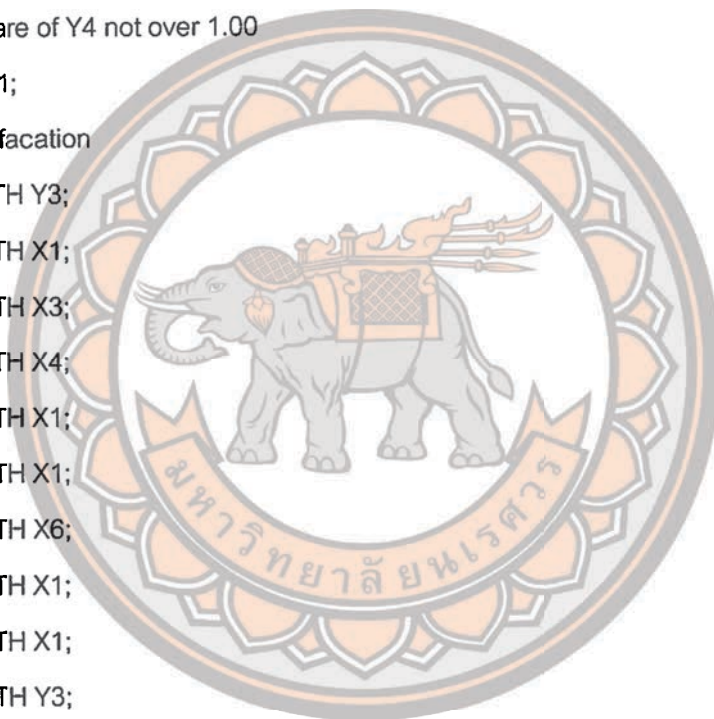
Y6 WITH Y5;

Y3 WITH X6;

X4 WITH X3;

X3 WITH X2;

Y1 WITH X3;



Y4 WITH X1;

Y2 WITH X3;

Y4 WITH X6;

Y6 WITH X3;

X6 WITH X1;

Y1 WITH X5;

Y2 WITH X1;

Y5 WITH X5;

Y1 WITH X6;

Y3 WITH Y1;

Y3 WITH X5;

X6 WITH X5;

Y4 WITH X3;

Y6 WITH X6;

Y6 WITH Y4;

Y4 WITH X5;

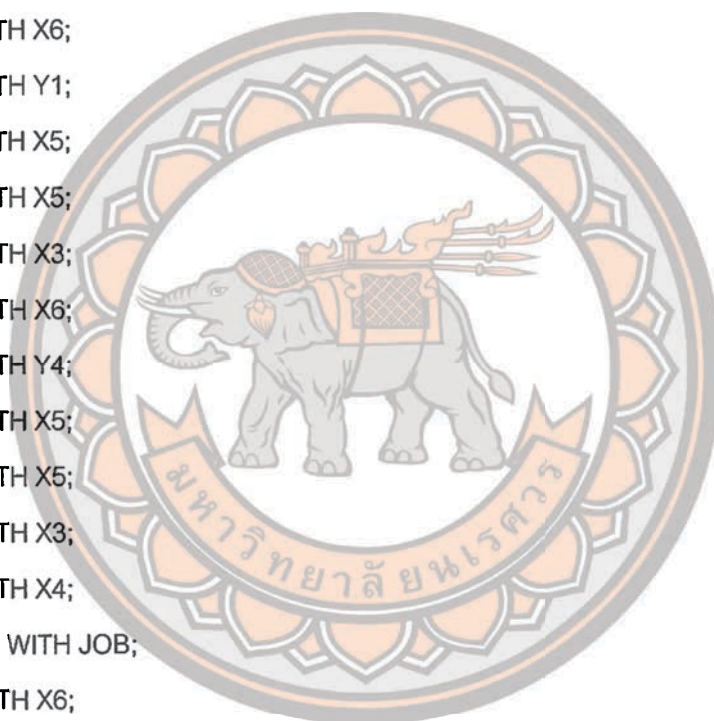
Y6 WITH X5;

X5 WITH X3;

X5 WITH X4;

ENGA WITH JOB;

Y2 WITH X6;



MODEL INDIRECT:

ENGA IND PER;

ENGA IND JOB;

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES(3.84) RESIDUAL STANDARDIZED;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

SEM

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups 1
 Number of observations 380

Number of dependent variables 12
 Number of independent variables 0
 Number of continuous latent variables 4

Observed dependent variables

Continuous

X1	X2	X3	X4	X5	X6
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6

Continuous latent variables

PER	JOB	FLOW	ENGA
-----	-----	------	------

Estimator MLR
 Information matrix OBSERVED
 Maximum number of iterations 1000
 Convergence criterion 0.500D-04
 Maximum number of steepest descent iterations 20

Input data file(s)

C:\Users\PC\Desktop\ENGA\ENGA.txt

Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

Means

	X1	X2	X3	X4	X5
1	4.366	4.028	4.452	4.008	3.904

Means

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
1	4.373	4.049	4.017	3.718	3.869

Means

	Y5	Y6
1	3.704	3.902

Covariances

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	0.070				
X2	0.044	0.066			
X3	0.052	0.021	0.078		
X4	0.044	0.031	0.037	0.049	
X5	0.010	0.040	0.010	0.039	0.106

X6	0.032	0.012	0.069	0.021	-0.001
Y1	0.047	0.059	0.039	0.033	0.025
Y2	0.043	0.066	0.020	0.031	0.040
Y3	0.060	0.055	0.057	0.032	0.018
Y4	0.060	0.054	0.053	0.043	0.024
Y5	0.058	0.056	0.054	0.030	0.016
Y6	0.038	0.048	0.032	0.026	0.023

Covariances

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
X6	0.079				
Y1	0.032	0.092			
Y2	0.010	0.058	0.070		
Y3	0.055	0.075	0.054	0.101	
Y4	0.044	0.076	0.052	0.078	0.078
Y5	0.053	0.071	0.054	0.091	0.074
Y6	0.025	0.069	0.047	0.060	0.059

Covariances

	Y5	Y6
Y5	0.089	
Y6	0.056	0.088

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	1.000				

X2	0.641	1.000			
X3	0.701	0.300	1.000		
X4	0.753	0.537	0.595	1.000	
X5	0.119	0.474	0.114	0.548	1.000
X6	0.434	0.165	0.876	0.334	-0.007
Y1	0.587	0.757	0.458	0.491	0.249
Y2	0.614	0.977	0.266	0.527	0.470
Y3	0.714	0.679	0.644	0.457	0.172
Y4	0.809	0.747	0.689	0.691	0.262
Y5	0.736	0.728	0.651	0.456	0.170
Y6	0.480	0.631	0.386	0.396	0.237

Correlations

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
X6	1.000				
Y1	0.370	1.000			
Y2	0.136	0.719	1.000		
Y3	0.613	0.774	0.641	1.000	
Y4	0.554	0.894	0.709	0.884	1.000
Y5	0.633	0.788	0.686	0.959	0.891
Y6	0.301	0.764	0.604	0.636	0.713

Correlations

	Y5	Y6
Y5	1.000	
Y6	0.634	1.000

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 76

Loglikelihood

H0 Value 2950.637
 H0 Scaling Correction Factor 1.3162

for MLR

H1 Value 2962.688
 H1 Scaling Correction Factor 1.2653

for MLR

Information Criteria

Akaike (AIC) -5749.273
 Bayesian (BIC) -5449.820
 Sample-Size Adjusted BIC -5690.953
 ($n^* = (n + 2) / 24$)

Chi-Square Test of Model Fit

Value 24.367*
 Degrees of Freedom 14
 P-Value 0.0414
 Scaling Correction Factor 0.9892
 for MLR

* The chi-square value for MLM, MLMV, MLR, ULSMV, WLSM and WLSMV cannot be used

for chi-square difference testing in the regular way. MLM, MLR and WLSM chi-square difference testing is described on the Mplus website. MLMV, WLSMV, and ULSMV difference testing is done using the DIFFTEST option.

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.044
90 Percent C.I.	0.009 0.073
Probability RMSEA <= .05	0.593
CFI/TLI	
CFI	0.998
TLI	0.991
Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model	
Value	5351.829
Degrees of Freedom	66
P-Value	0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.077
-------	-------

MODEL RESULTS

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
PER	BY				
	X1	1.000	0.000	999.000	999.000
	X2	0.982	0.037	26.682	0.000
	X3	0.940	0.035	26.780	0.000
JOB	BY				
	X4	1.000	0.000	999.000	999.000
	X5	1.358	0.075	18.204	0.000
	X6	0.633	0.064	9.942	0.000
FLOW	BY				
	Y1	1.000	0.000	999.000	999.000
	Y2	0.788	0.035	22.410	0.000
	Y3	1.003	0.025	40.330	0.000
ENGA	BY				
	Y4	1.000	0.000	999.000	999.000
	Y5	1.094	0.019	56.941	0.000
	Y6	0.915	0.066	13.894	0.000
ENGA	ON				
	FLOW	0.896	0.022	41.229	0.000
FLOW	ON				
	PER	0.962	0.065	14.776	0.000
	JOB	0.187	0.029	6.530	0.000

ENGA WITH

JOB	-0.001	0.000	-2.834	0.005
-----	--------	-------	--------	-------

JOB WITH

PER	0.027	0.004	6.421	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

Y2 WITH

X2	0.018	0.002	10.159	0.000
----	-------	-------	--------	-------

X3	-0.024	0.002	-16.048	0.000
----	--------	-------	---------	-------

X1	-0.007	0.001	-6.792	0.000
----	--------	-------	--------	-------

X6	-0.001	0.001	-2.095	0.036
----	--------	-------	--------	-------

Y5 WITH

Y3	0.021	0.001	15.085	0.000
----	-------	-------	--------	-------

X6	0.037	0.002	17.949	0.000
----	-------	-------	--------	-------

X5	-0.024	0.003	-8.178	0.000
----	--------	-------	--------	-------

X4 WITH

X1	0.018	0.002	7.614	0.000
----	-------	-------	-------	-------

X3	0.015	0.003	5.298	0.000
----	-------	-------	-------	-------

X6 WITH

X3	0.056	0.003	19.008	0.000
----	-------	-------	--------	-------

X1	0.020	0.002	10.370	0.000
----	-------	-------	--------	-------

X5	-0.030	0.004	-6.941	0.000
----	--------	-------	--------	-------

Y4 WITH

X4	0.015	0.001	15.741	0.000
----	-------	-------	--------	-------

Y3	0.014	0.001	22.740	0.000
----	-------	-------	--------	-------

Y1	0.010	0.001	8.794	0.000
X1	0.006	0.001	4.401	0.000
X6	0.029	0.002	14.212	0.000
X3	0.005	0.002	2.479	0.013
X5	-0.015	0.003	-4.469	0.000

Y1 WITH

X1	-0.014	0.001	-9.936	0.000
X3	-0.017	0.002	-7.974	0.000
X5	-0.020	0.003	-6.176	0.000
X6	0.014	0.003	5.317	0.000

X3 WITH

X1	0.000	0.003	-0.008	0.994
X2	-0.031	0.002	-17.928	0.000

X2 WITH

X1	-0.016	0.002	-10.001	0.000
----	--------	-------	---------	-------

Y6 WITH

X1	-0.013	0.002	-7.693	0.000
Y1	0.009	0.003	3.039	0.002
Y5	-0.013	0.001	-10.774	0.000
X3	-0.015	0.002	-5.953	0.000
X6	0.010	0.003	3.808	0.000
Y4	-0.004	0.002	-2.698	0.007
X5	-0.011	0.003	-3.684	0.000

X5 WITH

X1	-0.028	0.004	-6.344	0.000
X3	-0.022	0.005	-4.723	0.000
X4	-0.017	0.003	-5.286	0.000

Y3 WITH

X6	0.036	0.002	16.912	0.000
Y1	0.002	0.001	3.224	0.001
X5	-0.024	0.003	-7.279	0.000

Intercepts

X1	4.366	0.014	320.689	0.000
X2	4.028	0.013	305.836	0.000
X3	4.452	0.014	311.612	0.000
X4	4.008	0.011	353.362	0.000
X5	3.904	0.017	234.246	0.000
X6	4.373	0.014	302.382	0.000
Y1	4.049	0.016	259.845	0.000
Y2	4.017	0.014	296.334	0.000
Y3	3.718	0.016	227.757	0.000
Y4	3.869	0.014	270.376	0.000
Y5	3.704	0.015	242.674	0.000
Y6	3.902	0.015	256.849	0.000

Variances

PER	0.059	0.006	10.460	0.000
JOB	0.039	0.003	12.230	0.000

Residual Variances

X1	0.013	0.003	4.542	0.000
X2	0.009	0.002	3.927	0.000
X3	0.029	0.004	7.150	0.000
X4	0.010	0.000	999.000	999.000
X5	0.029	0.005	5.963	0.000
X6	0.065	0.004	16.523	0.000
Y1	0.019	0.003	5.898	0.000
Y2	0.023	0.002	10.065	0.000
Y3	0.029	0.002	15.957	0.000
Y4	0.010	0.000	999.000	999.000
Y5	0.009	0.001	6.276	0.000
Y6	0.030	0.007	4.205	0.000
FLOW	0.010	0.000	999.000	999.000
ENGA	0.010	0.000	999.000	999.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

Two-Tailed

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
PER	BY				
	X1	0.907	0.022	40.918	0.000
	X2	0.929	0.020	45.774	0.000
	X3	0.802	0.031	26.255	0.000
JOB	BY				
	X4	0.892	0.007	119.940	0.000
	X5	0.846	0.027	30.804	0.000

X6	0.439	0.042	10.505	0.000
----	-------	-------	--------	-------

FLOW	BY			
------	----	--	--	--

Y1	0.895	0.021	42.932	0.000
----	-------	-------	--------	-------

Y2	0.821	0.023	35.291	0.000
----	-------	-------	--------	-------

Y3	0.849	0.016	53.263	0.000
----	-------	-------	--------	-------

ENGA	BY			
------	----	--	--	--

Y4	0.936	0.005	173.765	0.000
----	-------	-------	---------	-------

Y5	0.951	0.009	101.990	0.000
----	-------	-------	---------	-------

Y6	0.811	0.051	16.025	0.000
----	-------	-------	--------	-------

ENGA	ON			
------	----	--	--	--

FLOW	0.929	0.007	133.751	0.000
------	-------	-------	---------	-------

FLOW	ON			
------	----	--	--	--

PER	0.850	0.019	44.611	0.000
-----	-------	-------	--------	-------

JOB	0.134	0.021	6.450	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

ENGA	WITH			
------	------	--	--	--

JOB	-0.063	0.022	-2.798	0.005
-----	--------	-------	--------	-------

JOB	WITH			
-----	------	--	--	--

PER	0.557	0.049	11.452	0.000
-----	-------	-------	--------	-------

Y2	WITH			
----	------	--	--	--

X2	1.281	0.100	12.769	0.000
----	-------	-------	--------	-------

X3	-0.955	0.097	-9.893	0.000
----	--------	-------	--------	-------

X1	-0.419	0.100	-4.195	0.000
----	--------	-------	--------	-------

X6	-0.036	0.016	-2.191	0.028
----	--------	-------	--------	-------

Y5 WITH

Y3	1.304	0.060	21.903	0.000
X6	1.540	0.128	11.998	0.000
X5	-1.506	0.311	-4.837	0.000

X4 WITH

X1	1.578	0.156	10.119	0.000
X3	0.869	0.130	6.670	0.000

X6 WITH

X3	1.279	0.068	18.807	0.000
X1	0.690	0.100	6.917	0.000
X5	-0.705	0.129	-5.483	0.000

Y4 WITH

X4	1.528	0.097	15.741	0.000
Y3	0.799	0.026	30.334	0.000
Y1	0.748	0.039	19.419	0.000
X1	0.543	0.080	6.786	0.000
X6	1.145	0.082	14.042	0.000
X3	0.265	0.096	2.757	0.006
X5	-0.865	0.227	-3.803	0.000

Y1 WITH

X1	-0.890	0.116	-7.658	0.000
X3	-0.740	0.101	-7.309	0.000
X5	-0.855	0.204	-4.199	0.000

X6	0.392	0.099	3.968	0.000
----	-------	-------	-------	-------

X3 WITH

X1	-0.001	0.152	-0.008	0.994
----	--------	-------	--------	-------

X2	-1.928	0.351	-5.500	0.000
----	--------	-------	--------	-------

X2 WITH

X1	-1.464	0.417	-3.507	0.000
----	--------	-------	--------	-------

Y6 WITH

X1	-0.646	0.146	-4.419	0.000
----	--------	-------	--------	-------

Y1	0.367	0.089	4.131	0.000
----	-------	-------	-------	-------

Y5	-0.776	0.157	-4.933	0.000
----	--------	-------	--------	-------

X3	-0.495	0.123	-4.023	0.000
----	--------	-------	--------	-------

X6	0.231	0.077	3.004	0.003
----	-------	-------	-------	-------

Y4	-0.234	0.105	-2.225	0.026
----	--------	-------	--------	-------

X5	-0.382	0.134	-2.841	0.004
----	--------	-------	--------	-------

X5 WITH

X1	-1.482	0.297	-4.982	0.000
----	--------	-------	--------	-------

X3	-0.776	0.217	-3.574	0.000
----	--------	-------	--------	-------

X4	-1.020	0.263	-3.884	0.000
----	--------	-------	--------	-------

Y3 WITH

X6	0.823	0.044	18.817	0.000
----	-------	-------	--------	-------

Y1	0.101	0.029	3.499	0.000
----	-------	-------	-------	-------

X5	-0.817	0.146	-5.581	0.000
----	--------	-------	--------	-------

Intercepts

X1	16.303	0.598	27.256	0.000
X2	15.686	0.726	21.609	0.000
X3	15.641	0.422	37.065	0.000
X4	18.099	0.594	30.492	0.000
X5	12.309	0.450	27.361	0.000
X6	15.356	0.402	38.234	0.000
Y1	13.178	0.496	26.553	0.000
Y2	15.219	0.660	23.050	0.000
Y3	11.451	0.429	26.664	0.000
Y4	13.663	0.585	23.344	0.000
Y5	12.151	0.475	25.607	0.000
Y6	13.063	0.519	25.175	0.000

Variances

PER	1.000	0.000	999.000	999.000
JOB	1.000	0.000	999.000	999.000

Residual Variances

X1	0.178	0.040	4.427	0.000
X2	0.138	0.038	3.660	0.000
X3	0.357	0.049	7.295	0.000
X4	0.204	0.013	15.363	0.000
X5	0.284	0.046	6.114	0.000
X6	0.807	0.037	22.010	0.000
Y1	0.200	0.037	5.361	0.000
Y2	0.326	0.038	8.532	0.000
Y3	0.278	0.027	10.274	0.000
Y4	0.125	0.010	12.377	0.000

Y5	0.096	0.018	5.393	0.000
Y6	0.342	0.082	4.162	0.000
FLOW	0.132	0.013	10.024	0.000
ENGA	0.142	0.013	10.834	0.000

STDY Standardization

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
PER	BY				
	X1	0.907	0.022	40.918	0.000
	X2	0.929	0.020	45.774	0.000
	X3	0.802	0.031	26.255	0.000
JOB	BY				
	X4	0.892	0.007	119.940	0.000
	X5	0.846	0.027	30.804	0.000
	X6	0.439	0.042	10.505	0.000
FLOW	BY				
	Y1	0.895	0.021	42.932	0.000
	Y2	0.821	0.023	35.291	0.000
	Y3	0.849	0.016	53.263	0.000
ENGA	BY				
	Y4	0.936	0.005	173.765	0.000
	Y5	0.951	0.009	101.990	0.000
	Y6	0.811	0.051	16.025	0.000
ENGA	ON				
	FLOW	0.929	0.007	133.751	0.000

FLOW ON

PER	0.850	0.019	44.611	0.000
JOB	0.134	0.021	6.450	0.000

ENGA WITH

JOB	-0.063	0.022	-2.798	0.005
-----	--------	-------	--------	-------

JOB WITH

PER	0.557	0.049	11.452	0.000
-----	-------	-------	--------	-------

Y2 WITH

X2	1.281	0.100	12.769	0.000
X3	-0.955	0.097	-9.893	0.000
X1	-0.419	0.100	-4.195	0.000
X6	-0.036	0.016	-2.191	0.028

Y5 WITH

Y3	1.304	0.060	21.903	0.000
X6	1.540	0.128	11.998	0.000
X5	-1.506	0.311	-4.837	0.000

X4 WITH

X1	1.578	0.156	10.119	0.000
X3	0.869	0.130	6.670	0.000

X6 WITH

X3	1.279	0.068	18.807	0.000
X1	0.690	0.100	6.917	0.000
X5	-0.705	0.129	-5.483	0.000

Y4 WITH

X4	1.528	0.097	15.741	0.000
Y3	0.799	0.026	30.334	0.000
Y1	0.748	0.039	19.419	0.000
X1	0.543	0.080	6.786	0.000
X6	1.145	0.082	14.042	0.000
X3	0.265	0.096	2.757	0.006
X5	-0.865	0.227	-3.803	0.000

Y1 WITH

X1	-0.890	0.116	-7.658	0.000
X3	-0.740	0.101	-7.309	0.000
X5	-0.855	0.204	-4.199	0.000
X6	0.392	0.099	3.968	0.000

X3 WITH

X1	-0.001	0.152	-0.008	0.994
X2	-1.928	0.351	-5.500	0.000

X2 WITH

X1	-1.464	0.417	-3.507	0.000
----	--------	-------	--------	-------

Y6 WITH

X1	-0.646	0.146	-4.419	0.000
Y1	0.367	0.089	4.131	0.000
Y5	-0.776	0.157	-4.933	0.000
X3	-0.495	0.123	-4.023	0.000
X6	0.231	0.077	3.004	0.003

Y4	-0.234	0.105	-2.225	0.026
X5	-0.382	0.134	-2.841	0.004

X5 WITH

X1	-1.482	0.297	-4.982	0.000
X3	-0.776	0.217	-3.574	0.000
X4	-1.020	0.263	-3.884	0.000

Y3 WITH

X6	0.823	0.044	18.817	0.000
Y1	0.101	0.029	3.499	0.000
X5	-0.817	0.146	-5.581	0.000

Intercepts

X1	16.303	0.598	27.256	0.000
X2	15.686	0.726	21.609	0.000
X3	15.641	0.422	37.065	0.000
X4	18.099	0.594	30.492	0.000
X5	12.309	0.450	27.361	0.000
X6	15.356	0.402	38.234	0.000
Y1	13.178	0.496	26.553	0.000
Y2	15.219	0.660	23.050	0.000
Y3	11.451	0.429	26.664	0.000
Y4	13.663	0.585	23.344	0.000
Y5	12.151	0.475	25.607	0.000
Y6	13.063	0.519	25.175	0.000

Variances

PER	1.000	0.000	999.000	999.000
JOB	1.000	0.000	999.000	999.000

Residual Variances

X1	0.178	0.040	4.427	0.000
X2	0.138	0.038	3.660	0.000
X3	0.357	0.049	7.295	0.000
X4	0.204	0.013	15.363	0.000
X5	0.284	0.046	6.114	0.000
X6	0.807	0.037	22.010	0.000
Y1	0.200	0.037	5.361	0.000
Y2	0.326	0.038	8.532	0.000
Y3	0.278	0.027	10.274	0.000
Y4	0.125	0.010	12.377	0.000
Y5	0.096	0.018	5.393	0.000
Y6	0.342	0.082	4.162	0.000
FLOW	0.132	0.013	10.024	0.000
ENGA	0.142	0.013	10.834	0.000

STD Standardization

Two-Tailed

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
PER BY				
X1	0.243	0.012	20.920	0.000
X2	0.238	0.013	17.852	0.000
X3	0.228	0.011	20.541	0.000

JOB	BY				
X4		0.198	0.008	24.460	0.000
X5		0.268	0.014	18.543	0.000
X6		0.125	0.013	9.656	0.000

FLOW	BY				
Y1		0.275	0.014	20.049	0.000
Y2		0.217	0.013	16.222	0.000
Y3		0.276	0.014	19.818	0.000

ENGA	BY				
Y4		0.265	0.012	21.668	0.000
Y5		0.290	0.012	23.748	0.000
Y6		0.242	0.019	12.682	0.000

ENGA	ON				
FLOW		0.929	0.007	133.751	0.000

FLOW	ON				
PER		0.850	0.019	44.611	0.000
JOB		0.134	0.021	6.450	0.000

ENGA	WITH				
JOB		-0.063	0.022	-2.798	0.005

JOB	WITH				
PER		0.557	0.049	11.452	0.000

Y2 WITH

X2	0.018	0.002	10.159	0.000
X3	-0.024	0.002	-16.048	0.000
X1	-0.007	0.001	-6.792	0.000
X6	-0.001	0.001	-2.095	0.036

Y5 WITH

Y3	0.021	0.001	15.085	0.000
X6	0.037	0.002	17.949	0.000
X5	-0.024	0.003	-8.178	0.000

X4 WITH

X1	0.018	0.002	7.614	0.000
X3	0.015	0.003	5.298	0.000

X6 WITH

X3	0.056	0.003	19.008	0.000
X1	0.020	0.002	10.370	0.000
X5	-0.030	0.004	-6.941	0.000

Y4 WITH

X4	0.015	0.001	15.741	0.000
Y3	0.014	0.001	22.740	0.000
Y1	0.010	0.001	8.794	0.000
X1	0.006	0.001	4.401	0.000
X6	0.029	0.002	14.212	0.000
X3	0.005	0.002	2.479	0.013
X5	-0.015	0.003	-4.469	0.000

Y1 WITH

X1	-0.014	0.001	-9.936	0.000
X3	-0.017	0.002	-7.974	0.000
X5	-0.020	0.003	-6.176	0.000
X6	0.014	0.003	5.317	0.000

X3 WITH

X1	0.000	0.003	-0.008	0.994
X2	-0.031	0.002	-17.928	0.000

X2 WITH

X1	-0.016	0.002	-10.001	0.000
----	--------	-------	---------	-------

Y6 WITH

X1	-0.013	0.002	-7.693	0.000
Y1	0.009	0.003	3.039	0.002
Y5	-0.013	0.001	-10.774	0.000
X3	-0.015	0.002	-5.953	0.000
X6	0.010	0.003	3.808	0.000
Y4	-0.004	0.002	-2.698	0.007
X5	-0.011	0.003	-3.684	0.000

X5 WITH

X1	-0.028	0.004	-6.344	0.000
X3	-0.022	0.005	-4.723	0.000
X4	-0.017	0.003	-5.286	0.000

Y3 WITH

X6	0.036	0.002	16.912	0.000
Y1	0.002	0.001	3.224	0.001
X5	-0.024	0.003	-7.279	0.000

Intercepts

X1	4.366	0.014	320.689	0.000
X2	4.028	0.013	305.836	0.000
X3	4.452	0.014	311.612	0.000
X4	4.008	0.011	353.362	0.000
X5	3.904	0.017	234.246	0.000
X6	4.373	0.014	302.382	0.000
Y1	4.049	0.016	259.845	0.000
Y2	4.017	0.014	296.334	0.000
Y3	3.718	0.016	227.757	0.000
Y4	3.869	0.014	270.376	0.000
Y5	3.704	0.015	242.674	0.000
Y6	3.902	0.015	256.849	0.000

Variances

PER	1.000	0.000	999.000	999.000
JOB	1.000	0.000	999.000	999.000

Residual Variances

X1	0.013	0.003	4.542	0.000
X2	0.009	0.002	3.927	0.000
X3	0.029	0.004	7.150	0.000
X4	0.010	0.000	999.000	999.000
X5	0.029	0.005	5.963	0.000

X6	0.065	0.004	16.523	0.000
Y1	0.019	0.003	5.898	0.000
Y2	0.023	0.002	10.065	0.000
Y3	0.029	0.002	15.957	0.000
Y4	0.010	0.000	999.000	999.000
Y5	0.009	0.001	6.276	0.000
Y6	0.030	0.007	4.205	0.000
FLOW	0.132	0.013	10.024	0.000
ENGA	0.142	0.013	10.834	0.000

R-SQUARE

Observed Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
X1	0.822	0.040	20.459	0.000
X2	0.862	0.038	22.887	0.000
X3	0.643	0.049	13.128	0.000
X4	0.796	0.013	59.970	0.000
X5	0.716	0.046	15.402	0.000
X6	0.193	0.037	5.252	0.000
Y1	0.800	0.037	21.466	0.000
Y2	0.674	0.038	17.645	0.000
Y3	0.722	0.027	26.631	0.000
Y4	0.875	0.010	86.883	0.000
Y5	0.904	0.018	50.995	0.000
Y6	0.658	0.082	8.012	0.000

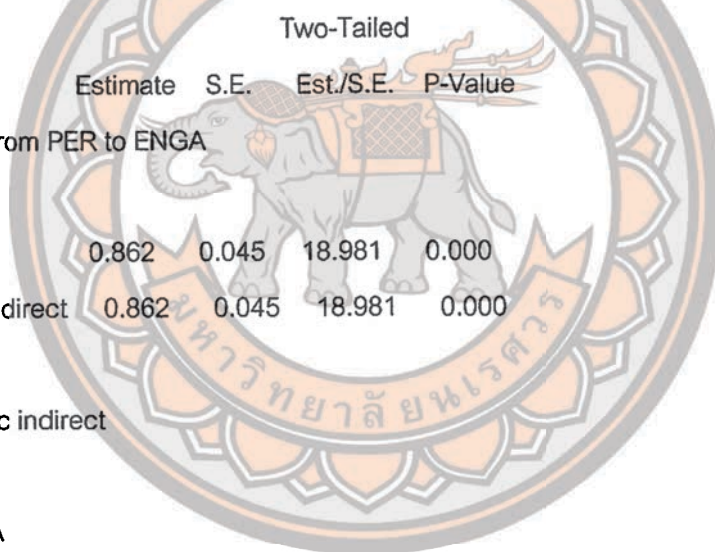
Latent Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
-----------------	----------	------	----------------------	---------

FLOW	0.868	0.013	65.720	0.000
ENGA	0.858	0.013	65.215	0.000

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix 0.156E-06
 (ratio of smallest to largest eigenvalue)

TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS



	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
Two-Tailed				
Effects from PER to ENGA				
Total	0.862	0.045	18.981	0.000
Total indirect	0.862	0.045	18.981	0.000
Specific indirect				
ENGA				
FLOW				
PER	0.862	0.045	18.981	0.000

Effects from JOB to ENGA

Total	0.167	0.028	5.986	0.000
Total indirect	0.167	0.028	5.986	0.000

Specific indirect

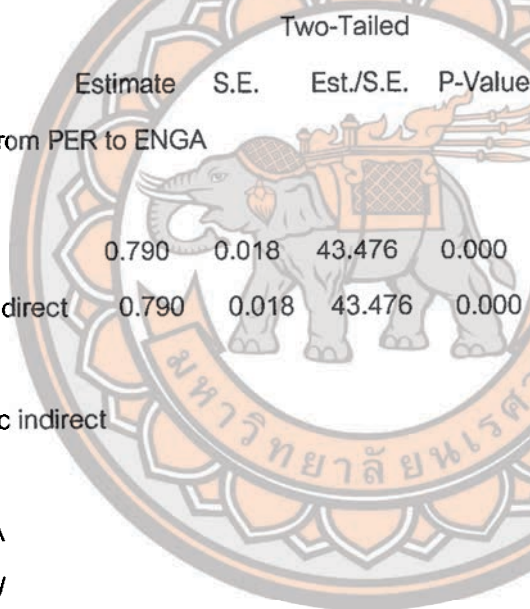
ENGA

FLOW

JOB 0.167 0.028 5.986 0.000

STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

STDYX Standardization



	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
Two-Tailed				
Effects from PER to ENGA				
Total	0.790	0.018	43.476	0.000
Total indirect	0.790	0.018	43.476	0.000
Specific indirect				
ENGA				
FLOW				
PER	0.790	0.018	43.476	0.000

Effects from JOB to ENGA

Total	0.125	0.020	6.373	0.000
Total indirect	0.125	0.020	6.373	0.000

Specific indirect

ENGA				
FLOW				
JOB	0.125	0.020	6.373	0.000

STDY Standardization

Two-Tailed

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
Effects from PER to ENGA				
Total	0.790	0.018	43.476	0.000
Total indirect	0.790	0.018	43.476	0.000
Specific indirect				
ENGA				
FLOW				
PER	0.790	0.018	43.476	0.000

Effects from JOB to ENGA

Total	0.125	0.020	6.373	0.000
Total indirect	0.125	0.020	6.373	0.000

Specific indirect

ENGA				
FLOW				
JOB	0.125	0.020	6.373	0.000

STD Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

Effects from PER to ENGA

Total	0.790	0.018	43.476	0.000
Total indirect	0.790	0.018	43.476	0.000

Specific indirect

ENGA

FLOW

PER 0.790 0.018 43.476 0.000

Effects from JOB to ENGA

Total	0.125	0.020	6.373	0.000
Total indirect	0.125	0.020	6.373	0.000
Specific indirect				

ENGA

FLOW

JOB 0.125 0.020 6.373 0.000

RESIDUAL OUTPUT

ESTIMATED MODEL AND RESIDUALS (OBSERVED - ESTIMATED)

Model Estimated Means/Intercepts/Thresholds

X1 X2 X3 X4 X5

1 4.366 4.028 4.452 4.008 3.904

Model Estimated Means/Intercepts/Thresholds

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
1	4.373	4.049	4.017	3.718	3.869

Model Estimated Means/Intercepts/Thresholds

	Y5	Y6
1	3.704	3.902

Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	X1	X2	X3	X4	X5
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	Y5	Y6
1	0.000	0.000

Standardized Residuals (z-scores) for Means/Intercepts/Thresholds

	X1	X2	X3	X4	X5
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Standardized Residuals (z-scores) for Means/Intercepts/Thresholds

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Standardized Residuals (z-scores) for Means/Intercepts/Thresholds

	Y5	Y6
1	0.000	0.000

Normalized Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	X1	X2	X3	X4	X5
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Normalized Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Normalized Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	Y5	Y6
1	0.000	0.000

Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	0.072				
X2	0.042	0.066			
X3	0.055	0.023	0.081		
X4	0.045	0.026	0.040	0.049	
X5	0.008	0.036	0.012	0.036	0.101
X6	0.037	0.017	0.072	0.025	0.003
Y1	0.048	0.061	0.041	0.033	0.025
Y2	0.042	0.066	0.021	0.026	0.035
Y3	0.062	0.061	0.058	0.033	0.021
Y4	0.061	0.054	0.056	0.044	0.024
Y5	0.060	0.059	0.057	0.031	0.018
Y6	0.038	0.050	0.033	0.026	0.024

Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
X6	0.081				
Y1	0.035	0.094			
Y2	0.015	0.060	0.070		
Y3	0.057	0.078	0.060	0.105	
Y4	0.047	0.078	0.053	0.081	0.080
Y5	0.057	0.074	0.058	0.095	0.077
Y6	0.027	0.070	0.049	0.062	0.060

Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations

Y5	Y6
----	----

Y5	0.093	
Y6	0.057	0.089

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	-0.001				
X2	0.002	0.000			
X3	-0.004	-0.002	-0.003		
X4	0.000	0.004	-0.003	0.000	
X5	0.002	0.004	-0.001	0.004	0.005
X6	-0.004	-0.005	-0.003	-0.004	-0.004
Y1	-0.001	-0.002	-0.002	0.000	0.000
Y2	0.002	0.000	-0.002	0.005	0.005
Y3	-0.002	-0.005	-0.001	-0.001	-0.003
Y4	-0.001	-0.001	-0.003	-0.001	0.000
Y5	-0.002	-0.004	-0.003	-0.001	-0.002
Y6	0.000	-0.002	-0.001	0.000	-0.001

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
X6	-0.002				
Y1	-0.003	-0.002			
Y2	-0.005	-0.002	0.000		
Y3	-0.002	-0.003	-0.006	-0.004	
Y4	-0.004	-0.002	-0.001	-0.003	-0.002
Y5	-0.004	-0.003	-0.004	-0.004	-0.003

Y6	-0.002	-0.002	-0.001	-0.002	-0.001
----	--------	--------	--------	--------	--------

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	Y5	Y6
Y5	-0.004	
Y6	-0.002	-0.002

Standardized Residuals (z-scores) for Covariances/Correlations/Residual Corr

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	999.000				
X2	1.223	-0.168			
X3	999.000	-0.706	999.000		
X4	999.000	3.908	999.000	999.000	
X5	999.000	999.000	-1.101	999.000	999.000
X6	-5.232	-1.930	999.000	999.000	-5.975
Y1	999.000	-0.918	-1.700	999.000	999.000
Y2	1.076	999.000	-0.697	3.374	12.126
Y3	-1.052	-2.092	-0.714	999.000	999.000
Y4	999.000	-0.402	999.000	999.000	999.000
Y5	-1.716	-1.527	-1.981	999.000	999.000
Y6	-0.099	-1.200	-0.726	0.026	-1.225

Standardized Residuals (z-scores) for Covariances/Correlations/Residual Corr

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
X6	999.000				
Y1	-3.409	-1.912			

Y2	-1.976	-0.958	999.000		
Y3	-1.321	-2.766	-2.251	-2.532	
Y4	999.000	-2.382	-0.472	-1.943	999.000
Y5	-2.903	-1.756	-1.652	-2.156	-1.999
Y6	-1.477	-2.225	-0.942	-2.484	-1.130

Standardized Residuals (z-scores) for Covariances/Correlations/Residual Corr

	Y5	Y6
Y5	-2.108	
Y6	-2.811	999.000

Normalized Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	-0.257				
X2	0.290	-0.004			
X3	-0.807	-0.345	-0.948		
X4	-0.091	1.016	-0.957	-0.050	
X5	0.445	0.729	-0.309	0.969	0.658
X6	-1.099	-1.117	-0.761	-1.304	-0.768
Y1	-0.095	-0.247	-0.365	-0.005	-0.072
Y2	0.294	0.011	-0.349	1.138	0.932
Y3	-0.272	-0.784	-0.207	-0.211	-0.554
Y4	-0.264	-0.128	-0.607	-0.234	-0.017
Y5	-0.403	-0.573	-0.562	-0.211	-0.266
Y6	-0.014	-0.275	-0.187	0.009	-0.192

Normalized Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
X6	-0.400				
Y1	-0.591	-0.316			
Y2	-1.166	-0.291	0.028		
Y3	-0.419	-0.456	-0.870	-0.557	
Y4	-0.835	-0.299	-0.154	-0.409	-0.367
Y5	-0.818	-0.357	-0.642	-0.589	-0.420
Y6	-0.329	-0.264	-0.228	-0.272	-0.191

Normalized Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	Y5	Y6
Y5	-0.626	
Y6	-0.223	-0.227

MODEL MODIFICATION INDICES

NOTE: Modification indices for direct effects of observed dependent variables regressed on covariates may not be included. To include these, request MODINDICES (ALL).

Minimum M.I. value for printing the modification index 3.840

M.I. E.P.C. Std E.P.C. StdYX E.P.C.

BY Statements

JOB	BY	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
	BY	Y2				
		5.692	0.111	0.022	0.083	

TECHNICAL 1 OUTPUT

PARAMETER SPECIFICATION

NU

	X1	X2	X3	X4	X5
1	1	2	3	4	5

NU

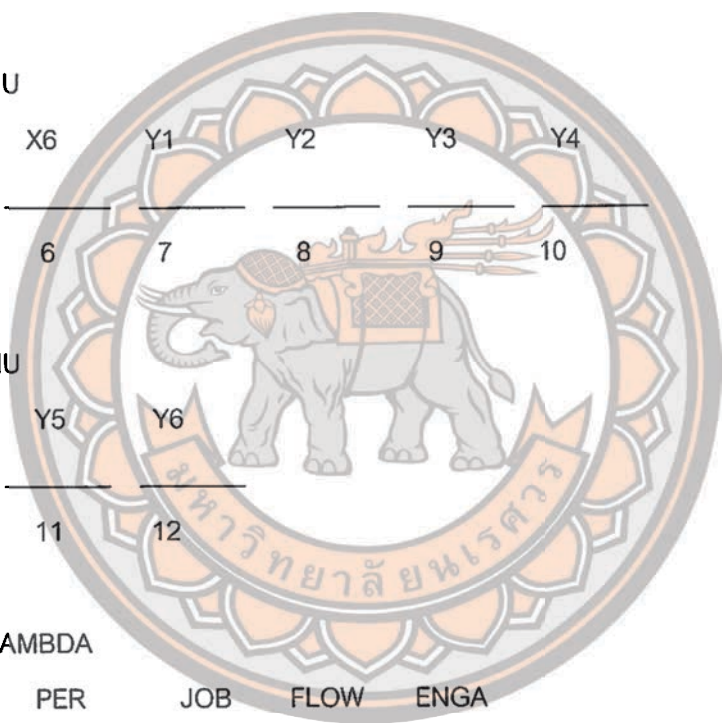
	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
1	6	7	8	9	10

NU

	Y5	Y6
1	11	12

LAMBDA

	PER	JOB	FLOW	ENGA
X1	0	0	0	0
X2	13	0	0	0
X3	14	0	0	0
X4	0	0	0	0
X5	0	15	0	0
X6	0	16	0	0
Y1	0	0	0	0



Y2	0	0	17	0
Y3	0	0	18	0
Y4	0	0	0	0
Y5	0	0	0	19
Y6	0	0	0	20

THETA

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	21				
X2	22	23			
X3	24	25	26		
X4	27	0	28	0	
X5	29	0	30	31	32
X6	33	0	34	0	35
Y1	37	0	38	0	39
Y2	42	43	44	0	0
Y3	0	0	0	0	47
Y4	51	0	52	53	54
Y5	0	0	0	0	58
Y6	62	0	63	0	64

THETA

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
X6	36				
Y1	40	41			
Y2	45	0	46		
Y3	48	49	0	50	

Y4	55	56	0	57	0
Y5	59	0	0	60	0
Y6	65	66	0	0	67

THETA

	Y5	Y6
Y5	61	
Y6	68	69

ALPHA

	PER	JOB	FLOW	ENGA
1	0	0	0	0

BETA

	PER	JOB	FLOW	ENGA
PER	0	0	0	0
JOB	0	0	0	0
FLOW	70	71	0	0
ENGA	0	0	72	0

PSI

	PER	JOB	FLOW	ENGA
PER	73			
JOB	74	75		
FLOW	0	0	0	

ENGA 0 76 0 0

STARTING VALUES

NU

X1 X2 X3 X4 X5

1	4.366	4.028	4.452	4.008	3.904
---	-------	-------	-------	-------	-------

NU

X6 Y1 Y2 Y3 Y4

1	4.373	4.049	4.017	3.718	3.869
---	-------	-------	-------	-------	-------

NU

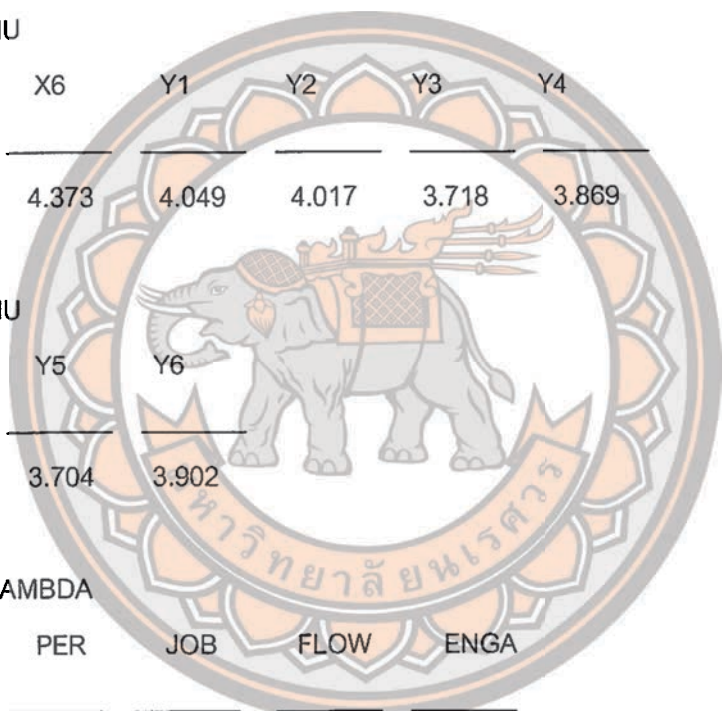
Y5 Y6

1	3.704	3.902
---	-------	-------

LAMBDA

PER JOB FLOW ENGA

X1	1.000	0.000	0.000	0.000
X2	0.414	0.000	0.000	0.000
X3	0.492	0.000	0.000	0.000
X4	0.000	1.000	0.000	0.000
X5	0.000	1.000	0.000	0.000
X6	0.000	1.000	0.000	0.000
Y1	0.000	0.000	1.000	0.000
Y2	0.000	0.000	1.000	0.000



Y3	0.000	0.000	1.000	0.000
Y4	0.000	0.000	0.000	1.000
Y5	0.000	0.000	0.000	1.000
Y6	0.000	0.000	0.000	1.000

THETA

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	0.035				
X2	0.000	0.033			
X3	0.000	0.000	0.039		
X4	0.000	0.000	0.000	0.010	
X5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.053
X6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Y1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Y2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Y3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Y4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Y5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Y6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

THETA

	X6	Y1	Y2	Y3	Y4
X6	0.040				
Y1	0.000	0.046			
Y2	0.000	0.000	0.035		
Y3	0.000	0.000	0.000	0.051	
Y4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010

Y5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Y6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

THETA

	Y5	Y6
Y5	0.044	
Y6	0.000	0.044

ALPHA

	PER	JOB	FLOW	ENGA
1	0.000	0.000	0.000	0.000

	PER	JOB	FLOW	ENGA
PER	0.000	0.000	0.000	0.000
JOB	0.000	0.000	0.000	0.000
FLOW	0.000	0.000	0.000	0.000
ENGA	0.000	0.000	0.000	0.000

PSI

	PER	JOB	FLOW	ENGA
PER	0.050			
JOB	0.000	0.050		
FLOW	0.000	0.000	0.010	
ENGA	0.000	0.000	0.000	0.010

DIAGRAM INFORMATION

Use View Diagram under the Diagram menu in the Mplus Editor to view the diagram.

If running Mplus from the Mplus Diagrammer, the diagram opens automatically.

Diagram output

c:\users\pc\desktop\sem\mp\text1.dgm

Beginning Time: 12:03:30

Ending Time: 12:03:30

Elapsed Time: 00:00:00

MUTHEN & MUTHEN

3463 Stoner Ave.

Los Angeles, CA 90066

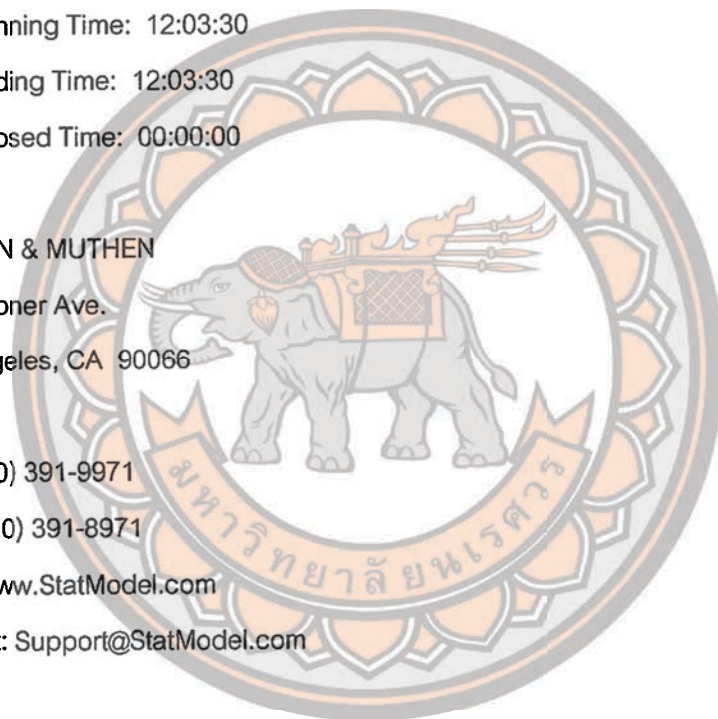
Tel: (310) 391-9971

Fax: (310) 391-8971

Web: www.StatModel.com

Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2013 Muthen & Muthen





ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	จันทร์จิรา ท่วมยัง
วัน เดือน ปี เกิด	16 มีนาคม 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน	397/38 หมู่ที่ 10 ตำบลบึงพระ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านน้อย "ปรีกอุทิศ" หมู่ 1 ตำบลบ้านน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร 66130
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู คศ.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
ประวัติการศึกษา	ค.บ.ภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก พ.ศ. 2558

