



โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยาความสอดคล้องพอดี
ของบทบาทการทำงาน ผ่านการให้ความหมายงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครู
โรงเรียนเอกชน

A Causal Model of Transformational Leadership, Psychological
Meaningfulness, Work Role Fit, Mediated by Meaning of Work, Affecting Work
Engagement of Private School Teachers

ประพิมพ์พร อันพาพรหม*

Prapimporn Anpaprom

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์**

Wisut Wichitputchraporn

อัจฉรา นียมาภา**

Achara Niyamabha

สุพจน์ เกิดสุวรรณ***

Supod Kerdsuwan

Received : July 6, 2018

Revised : September 10, 2018

Accepted : October 8, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยา ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน การให้ความหมายงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนเอกชน และ 2) พัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยา ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน ผ่านการให้ความหมายงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูดังกล่าว ตัวอย่างกลุ่มจากครูที่ทำงานในโรงเรียนเอกชน จำนวน 300 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ได้รับแบบสอบถามคืน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.33 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยา ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน การให้ความหมายงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน

*นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Doctor of Philosophy Students The field of educational administration Faculty of Education Kasetsart University

**อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Lecturer in Educational Administration Faculty of Education Kasetsart University

***อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
Faculty of Education St. John's University

อยู่ในระดับมาก และ 2) โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยา ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน ผ่านการให้ความหมายงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์เท่ากับ 58.15 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.51 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 59 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีรากค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน เท่ากับ 0.009 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.00

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ความหมายทางจิตวิทยา /
ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน / การให้ความหมายงาน /
ความยึดมั่นผูกพันในงาน

ABSTRACT

The purposes of this study were to: 1) study transformational leadership, psychological meaningfulness, work role fit, meaning of work, and work engagement of private school teachers; and 2) develop and testify the concordance of a causal model of transformational leadership, psychological meaningfulness, work role fit, mediated by meaning of work, affecting work engagement of these teachers. A sample of 300 was selected from the private school teachers, by means of multi-stage random sampling method. The data were collected using a questionnaire constructed by the researcher. Questionnaire copies of 280, or 93.33 per cent were returned and usable. The statistics used in data analysis were descriptive statistics, correlation coefficient analysis, confirmatory factor analysis, and structural equation model analysis. The findings revealed as follows. 1) Transformational leadership, psychological meaningfulness, work role fit, meaning of work, and work engagement of private school teachers were all rated at the high level. 2) The developed causal model was consistent with the empirical data by considering on Chi-square = 58.15, $P = 0.51$, $df = 59$, $Chi-square/df = 0.99$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$, standardize RMR = 0.009 and RMSEA = 0.000

Keywords : Transformational Leadership / Psychological Meaningfulness /
Work Role Fit / Meaning of Work / Work Engagement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวสู่การปฏิรูปการศึกษาตามแผนการศึกษาชาติ เสาหลักหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องในการเข้าสู่การปฏิรูป คือ ด้านการศึกษา ซึ่งครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยยกระดับการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง แต่ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการเรียนการสอนส่วนต่างๆ ทั้งงานด้านการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนักเรียน และงานพิเศษอื่นๆ ของโรงเรียน เช่น งานบริหารจัดการภายในโรงเรียน งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งจากภาระงานดังกล่าวนี้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในเวลาที่มีจำกัด เพื่อให้มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปได้ยาก จึงทำให้ครูเกิดความเครียดจากการทำงาน มีผลกระทบเชิงลบต่อความรู้สึกถดถอยต่องานและมีทัศนคติทางลบกับงานนั้น (Chang, 2009) ซึ่งเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาเหล่านี้เป็น

เวลานานจะทำให้ครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดการหลีกเลี่ยงการทำงาน และลาออกจากงานในที่สุด (Astasakulrat, 2009) ดังจะเห็นได้จากอัตราการขอย้ายณอายุราชการครูก่อนกำหนดที่เพิ่มขึ้น ดังนี้ ปีงบประมาณ 2553 มีจำนวน 6,424 คน (Kawto, 2011) ปีงบประมาณ 2554 มีจำนวน 8,422 คน (Kawto, 2011) ปีงบประมาณ 2555 มีจำนวน 8,802 คน (Phumirat, 2011) ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และการขาดแคลนครูในบางโรงเรียน การสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานจึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่ทุกองค์การนำมาแก้ปัญหาดังกล่าว เพราะความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงานที่แสดงถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศทุ่มเทให้กับงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและล้นไหลในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2008) นอกจากนั้น Schaufeli, et al. (2002) ได้อธิบายว่า ความผูกพันในงานเป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าในงาน กล่าวคือ ความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตเชิงบวกที่มีต่องานและความรู้สึกเต็มเต็มที่ได้รับจากงานซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกเหนื่อยล้า โดยแสดงออก 3 ลักษณะ ได้แก่ มีความขยันขันแข็งในการทำงาน (vigor) มุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงาน (dedication) และมีใจจดจ่อในงาน (absorption)

เมื่อประมาณ 5 ปีที่ผ่านมางานวิจัยต่างประเทศทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานโดยใช้ ทฤษฎีเงื่อนไขทางจิตวิทยา (Psychological Condition Theory) ของ Kahn (1990) ที่กล่าวว่า มีเงื่อนไขทางจิตวิทยาอยู่ 3 ประการที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของบุคคล นักวิชาการหลายคนทำการวิจัยเกี่ยวกับความพอดีของบทบาทในการทำงาน (work role fit) ความหมายของการทำงาน (meaning of work) และความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เช่น งานวิจัยของ Britt, et al. (1999) เกี่ยวกับรูปแบบสามเหลี่ยมแห่งความรับผิดชอบ (Triangle Model of Responsibility) พบว่า เมื่อบทบาทของงานมีความสอดคล้องกับตัวตนของบุคคล จะทำให้เขามีความยึดมั่นผูกพันในงานยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อบุคคลมีความสอดคล้องระหว่างบทบาทการทำงานกับตัวตนที่แท้จริงของตัวเอง จะทำให้เขาได้รับความหมายทางจิตวิทยามากขึ้น การทำงานในองค์การ บทบาทที่บุคคลได้รับจำเป็นต้องสอดคล้องกับความเป็นตัวตนของเขา ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้เขาเชื่อว่าบทบาทนั้นเหมาะกับเขา นอกจากนั้นยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงาน ผู้นำที่มีพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมการให้การสนับสนุนที่ดีจะมีส่วนอย่างมากในการส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน (Schaufeli & Salanova, 2008) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานบนพื้นฐานของทฤษฎีเงื่อนไขทางจิตวิทยา ของ Kahn. (1990) และทฤษฎีตัวทำนายเงื่อนไขทางจิตวิทยา ของ May. (2003) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การ โดยทำการศึกษากลุ่มครูโรงเรียนเอกชน เนื่องจากเมื่อเทียบกับแรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า สวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมกับครูโรงเรียนรัฐบาล โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล และการไม่มีตำแหน่งทางวิชาการเหมือนกับครูโรงเรียนรัฐบาล แต่ยังมีจำนวนครูโรงเรียนเอกชนเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยา ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน ผ่านการให้ความหมายงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนเอกชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยา ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน การให้ความหมายงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนเอกชน

2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนเอกชน

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัย 2 ข้อ คือ

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยา ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน และการให้ความหมายงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนเอกชน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยา และความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยมีการให้ความหมายงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยา ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน ผ่านการให้ความหมายงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนเอกชน และสร้างตัวแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรและกำหนดสมมติฐานเพื่อการทดสอบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการนํานิยามตัวแปรมากำหนดตัวบ่งชี้ และเขียนข้อคำถาม นำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามและความสอดคล้องของข้อคำถามโดยผ่านความเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ในช่อง 0.60-1.00 นำไปทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มสามัญจำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (reliabilities) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.96 หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาตามความเหมาะสมและจัดเป็นแบบสอบถามการวิจัยที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอตัวแบบความสัมพันธ์ ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ที่ผ่านการปรับแก้เรียบร้อยแล้ว

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 95,585 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์ที่ใช้ตัวแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีค่าควรจะเป็นสูงสุด (maximum likelihood) Hair, et al. (2010) การวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 15 ตัว ผู้วิจัยใช้อัตราส่วน 10-20 คนต่อพารามิเตอร์ 1 ตัว จึงได้ตัวอย่างจำนวน 300 คน ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนจำนวน 38 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 12 โรงเรียน ขนาดกลางจำนวน 12 โรงเรียน และขนาดเล็ก

จำนวน 14 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนละ 10 คน ขนาดปานกลางโรงเรียนละ 8 คน และขนาดเล็กโรงเรียนละ 6 คน

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้แนวคิดของ Avolio & Bass. (2004) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ความหมายทางจิตวิทยา ใช้แนวคิดของ Kahn. (1990) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ลักษณะบทบาท การทำงานร่วมกัน ลักษณะงาน

ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน ใช้แนวคิด May, et al. (2004) ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความคิดตนเอง และการพัฒนาตนเอง

ตัวแปรคั่นกลาง

การให้ความหมายงาน ใช้แนวคิดของ Rosso, et al. (2010); Wrzesniewski. (2012) ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การทำงานในฐานะงาน การทำงานในฐานะอาชีพ และการทำงานในฐานะสิ่งที่เรียกร้องจากภายในตนเอง

ตัวแปรตาม

ความยึดมั่นผูกพันในงาน ใช้แนวคิดของ Schaufeli, et al. (2002) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านพลังการทำงาน ด้านการอุทิศตน และด้านความจดจ่อกับงาน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 70 ข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ แบ่งเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามวัดการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 26 ข้อ 3) แบบสอบถามวัดการรับรู้ของครูที่มีต่อความหมายทางจิตวิทยา จำนวน 9 ข้อ 4) แบบสอบถามวัดการรับรู้ของครูที่มีต่อความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน จำนวน 7 ข้อ 5) แบบสอบถามวัดการรับรู้ของครูที่มีต่อการให้ความหมายงาน จำนวน 15 ข้อ และ 6) แบบสอบถามวัดการรับรู้ของครูที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน จำนวน 13 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งโครงการวิจัยไปที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขอรับรองโครงการวิจัย
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทดลองแบบสอบถาม (try out) และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์
3. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในการช่วยเก็บข้อมูลส่งคืนผู้วิจัยในระยะเวลาที่กำหนด และหากพบว่าโรงเรียนยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งและส่งไปทางไปรษณีย์ด่วน (EMS)
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.33 แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS version 23 และโปรแกรม LISREL version 8.7 เพื่อคำนวณค่าสถิติ แบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย และ 3) การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยา ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน ผ่านการให้ความหมายของงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตอนที่ 3 ประกอบด้วย 3.1) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3.2) การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบของโมเดลการวัด และ 3.3) การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุในโมเดลโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยาความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน ผ่านการให้ความหมายงาน ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนเอกชน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุการทำงานในช่วง 11-20 ปีมากที่สุด วุฒิตามการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด และปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบันในช่วง 11-20 ปี มากที่สุด ข้อคำถามส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

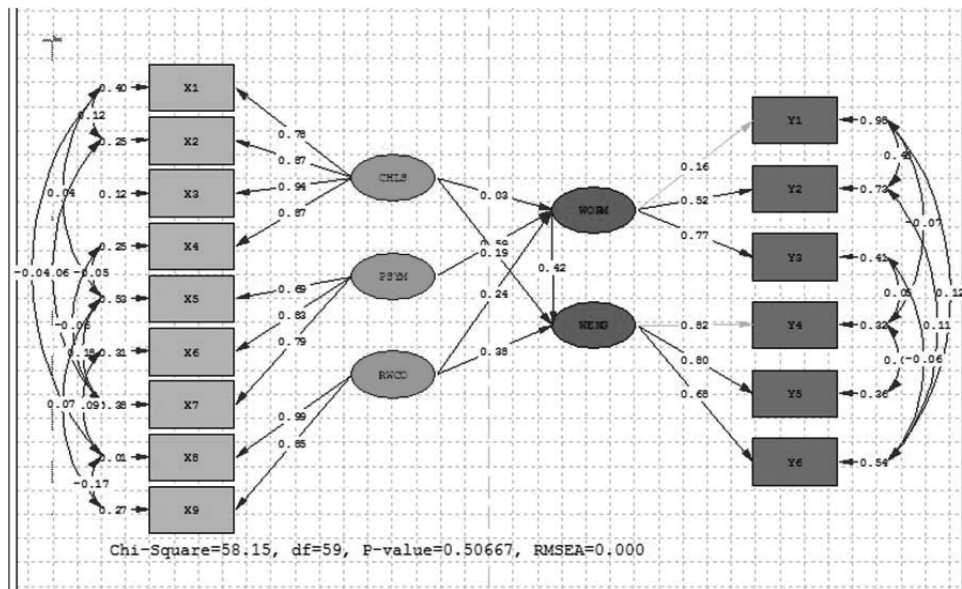
2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับตัวแปรการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.804 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยาความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน ผ่านการให้ความหมายงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืน ค่า Chi-square/df เท่ากับ 0.98 ค่า GFI เท่ากับ 0.97 ค่า AGFI เท่ากับ 0.95 ค่า RMR เท่ากับ 0.009 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นโมเดลที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 1 และภาพที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์
χ^2/df	<2.00	0.98
GFI	>0.90	0.97
AGFI	>0.90	0.95
RMR	<0.05	0.009
RMSEA	<0.05	0.000



ภาพที่ 1 ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบของโมเดลการวัด เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของตัวแปรสังเกต พบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวมีองค์ประกอบเป็นตัวแปรสังเกตได้ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้

3.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุในโมเดลโครงสร้าง พบว่าตัวแปรแต่ละตัวในโมเดลมีอิทธิพลต่อกันดังตารางที่ 2 และแสดงได้ตามภาพที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุในโมเดลโครงสร้าง

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น			
			CHLS	PSYM	RWCO	WORM
WORM	0.66	DE	0.03	0.59	0.24	-
		IE	-	-	-	-
		TE	0.03	0.59	0.24	-
WENG	0.68	DE	0.19	-	0.38	0.42
		IE	0.01	0.25	0.10	-
		TE	0.20*	0.25	0.48*	0.42

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect *p<0.05

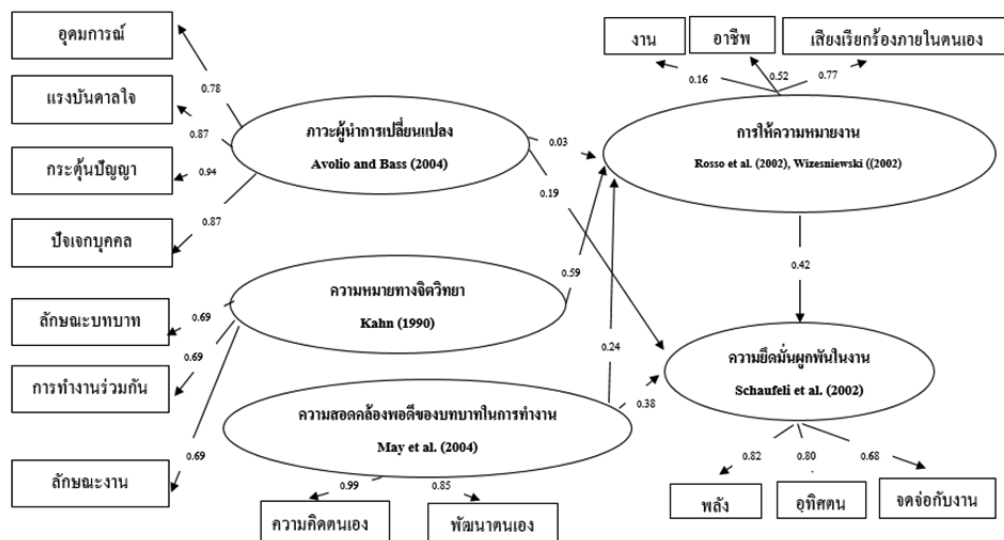
จากตารางที่ 2 และภาพที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (CHLS) มีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อการให้ความหมายงาน (WORM) มีขนาดเท่ากับ 0.03 มีอิทธิพลรวม (TE) มีขนาดเท่ากับ 0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นยังมีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (WENG)

มีขนาดเท่ากับ 0.19 มีอิทธิพลทางอ้อม (IE) มีขนาดเท่ากับ 0.01 และมีอิทธิพลรวม (TE) มีขนาดเท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความหมายทางจิตวิทยา (PSYM) มีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อการให้ความหมายงาน (WORM) มีขนาดเท่ากับ 0.59 และมีอิทธิพลรวม (TE) มีขนาดเท่ากับ 0.59 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทางอ้อม (IE) ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (WENG) มีขนาดเท่ากับ 0.25 และมีอิทธิพลรวม (TE) มีขนาดเท่ากับ 0.25 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน (RWCO) มีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อการให้ความหมายงาน (WORM) มีขนาดเท่ากับ 0.24 และมีอิทธิพลรวม (TE) มีขนาดเท่ากับ 0.24 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อตัวความยึดมั่นผูกพันในงาน (WENG) มีขนาดเท่ากับ 0.38 มีอิทธิพลทางอ้อม (IE) มีขนาดเท่ากับ 0.10 และมีอิทธิพลรวม (TE) มีขนาดเท่ากับ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การให้ความหมายงาน (WORM) มีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (WENG) มีขนาดเท่ากับ 0.42 และมีอิทธิพลรวม (TE) มีขนาดเท่ากับ 0.42 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพที่ 2 อิทธิพลเชิงสาเหตุในโมเดลโครงสร้าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายทางจิตวิทยา ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยมีการให้ความหมายงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การ ผู้นำที่มีพฤติกรรมการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีจะมีความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Schaufeli & Salanova, 2008) มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกผูกพัน เพราะเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์

ซึ่งทำให้การทำงานมีคุณค่าและมีความหมายมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นงานวิจัยของ Smith. (2012) ที่ศึกษาคุณลักษณะของงานคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการพยาบาล ความเหนื่อยหน่าย และความยึดมั่นผูกพัน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิจัยของ Woodcock. (2012) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำนายความยึดมั่นผูกพันของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน ทั้งนี้เพราะหากบุคคลได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความเป็นตัวตนของเขา เช่น ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับบทบาทงาน จะทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นความยึดมั่นในงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ May. (2003) และการศึกษาของ Britt, et al. (1999) พบว่า เมื่อบทบาทของงานมีความสอดคล้องกับตัวตนของบุคคล จะทำให้เขามีความยึดมั่นผูกพันในงานยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อบุคคลมีความสอดคล้องระหว่างบทบาทการทำงานกับตัวตนที่แท้จริงของตัวเอง จะทำให้เขาได้รับความหมายทางจิตวิทยามากขึ้น การทำงานในองค์การบทบาทที่บุคคลได้รับจำเป็นต้องสอดคล้องกับความเป็นตัวตนของเขา ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้เขารับรู้ว่าเป็นบทบาทนั้นเหมาะกับเขา (Kahn, 1990; May, 2003) และ 3) การให้ความหมายงาน เนื่องจากเมื่อบุคคลรู้สึกว่าการงานที่ตนเองทำนั้นมีคุณค่าต่อชีวิต บุคคลจะนำมาจัดเป็นระดับความสำคัญโดยการให้ค่าหรือระดับความสำคัญที่สอดคล้องกับความหมายทางจิตวิทยาของตนเอง จนส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hamukang'andu. (2013) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าร่างกายในตนเอง ความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน ความหมายทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูในแซมเบีย พบว่า สิ่งเร้าร่างกายในตนเองมีอิทธิพลโดยตรงกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ในขณะที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความหมายทางจิตวิทยาโดยผ่านความสอดคล้องพอดีของบทบาทการทำงาน นอกจากนี้งานวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ความหมายทางจิตวิทยาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันแต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือ การให้ความหมายงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคคลสามารถรับรู้ถึงความหมายทางจิตวิทยาในการทำงานเมื่อรู้สึกว่าการงานได้รับผลตอบแทนจากการทุ่มเทของตัวเขาในรูปแบบของรางวัลทางด้านกายภาพ (physical) ด้านอารมณ์ (emotion) และด้านความรู้คิด (cognitive) โดยบุคคลที่รับรู้ความหมายทางจิตวิทยาในการทำงานมากขึ้นจะทำให้เขารู้สึกยึดมั่นผูกพันกับงานของเขาเพิ่มขึ้นด้วย บุคคลมักจะรับรู้ความหมายทางจิตวิทยา เมื่อเขารู้สึกว่าการงานนั้นเป็นประโยชน์มีค่าและคุ้มค่า (Kahn, 1990; May, et al., 2004) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ May, et al (2004) พบว่า ความหมายทางจิตวิทยาเป็นตัวทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานและเป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและการมีส่วนร่วมในงาน ทฤษฎีการทางด้านจิตใจ และการศึกษาของ Jacobs. (2013) พบว่า ความหมายทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และบทบาทการทำงานที่สอดคล้องกับตนเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความหมายทางจิตวิทยา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาหลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการตนเองและบริหารงานในโรงเรียน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูด้วยการชื่นชม ยกย่องผลการทำงาน และให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการดูแลเอาใจใส่ครูอย่างใกล้ชิดและทั่วถึง เพราะพฤติกรรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูจนทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานของครู

2. การบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและหน้าที่การทำงานของครูแต่ละคนให้สอดคล้องพอดีกับความรู้ ความสามารถ ความเป็นตัวตนของครูแต่ละคนให้มากที่สุด

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความหมายทางจิตวิทยาและการให้ความหมายงานของครู เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานของครูมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากตัวแปรความหมายทางจิตวิทยาและการให้ความหมายงานเป็นตัวแปรด้านจิตวิทยามีคุณลักษณะเชิงคุณภาพ จึงควรมีการศึกษาตัวแปรดังกล่าวเพิ่มเติมด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี จะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมที่ซับซ้อนของครูได้ชัดเจนขึ้น เช่น ควรมีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับครูที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยอาจอนุมานจากครูที่ทำงานในโรงเรียนจนเกษียณอายุการทำงาน

2. ควรมีการนำตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันที่พัฒนาขึ้นไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multigroup analysis) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแบบโดยอาจแยกกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษาหรือประเภทของการจัดการศึกษา

References

- Astasakulrat, P. (2009). **A Study of Causal Relationships of Factors Influencing Sustainability of Job Retention of Teachers in Schools Under the Surin Educational Service Area Office 1, Surin Province.** Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education degree in Education Research and Statistics at Srinakharinwirot University.
- Avolio, B.J. & Bass, B.M. (2004). **Multifactor leadership questionnaire : Third edition manual and sampler set.** Redwood City, CA : Mind Garden.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. **Career Development International**, 13(2), 209-223.
- Britt, T.W. (1999). Engaging the self in the field: Testing the triangle model of responsibility. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 25, 696-706.
- Chang, M.L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. **Educational Psychology Review**, 21(3), 193-218
- Coetzee, M. & Villiers, M.De. (2010). Sources of Job Stress, Work Engagement and Career Orientations of Employees in a South African Financial Institution. **Southern African Business Review**, 14(1), 27-58.
- Hair, J.F., et al. (2010). **Multivariate data analysis : A global perspective.** Upper Saddle River, NJ : Pearson.
- Hamukang' andu, L. (2013). **Meaning of Work And Work Engagement Among Educators In Choma District, Zambia.** Ph. D. (Organization Psychology). Denver : Graduate School The University of Namibia. Photocopied.

- Jacobs, H. (2013). **An Examination of Psychological Meaningfulness, Safety, and Availability as The Underlying Mechanisms Linking Job Features and Personal Characteristics to Work Engagement**. Ph. D. (Psychology). Florida International University of Miami at Florida. Photocopied.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal disengagement at work. **Academy of Management Journal**, 33, 692-724.
- Kawto, S. (2001). **Education News**. (Online). Available : <http://www.bangkokbiznews.com> [2018, September 10].
- May, D.R. (2003). **Fostering the human spirit at work : Toward an understanding of the influences on employees' experienced meaningfulness at work**. Unpublished script.
- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 77(1), 11-37.
- Phumirat, C. (2011). **Education News**. (Online). Available : <http://www.thaischool.in.th> [2018, September 10].
- Robertson-Smith, Gemma. & Markwick, Carl. (2009). **Employee Engagement A Review of Current Thinking**. Brighton: Institute for Employment Studies Mantell Building University of Sussex Campus.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. **Research in Organisational Behavior**, 30, 91-127.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents & consequences of employee engagement. **Journal of Managerial Psychology**, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W.B., et al. (2002). The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness studies**, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study. **Journal of Organizational Behaviour**, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B. & Salanova. M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources, in Naswall, K., Hellgran, J. and Snerks, M. (Eds.). **The Individual in the changing working life** (pp. 380-402). Cambridge: Cambridge University Press.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2010). Defining and Measuring Work Engagement: Bring Clarity to the Concept. In **Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research**. Bakker, Arnold B.; & Leiter, Michael. Pp. 10-24. New York: Psychology Press.

- Smith, Heather kaye. (2012). **Testing Work Characteristics as Mediating Factors in the Relationships among Nurse Leadership, Burnout, and Engagement.** Thesis, M.S. (Psychology). Knoxville : Graduate School The University of Tennessee at Knoxville. Photocopied.
- Woodcock, Chelsea. (2012). **Transformational Leadership and Employee Engagement.** Dissertation, Ph. D. (Psychology). DeKalb: Graduate School The University of Northern Illinois at DeKalb. Photocopied.
- Wrzesniewski, A. (2012). Callings. In K.S. Cameron and G. M. Spreitzer (Eds.), **The Oxford handbook of positive organizational scholarship.** (pp. 45-55) New York, NY : Oxford University Press.
- Wrzesniewski, A., Tosti, J. & Landman, J. (2011). **If I could turn back time: Occupational regret and its consequences for work and life.** Working paper.