

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

จันทร์จิรา ท่วมยัง*

Chanjira Thuamyang

เทียมจันทร์ ปานิชย์ผลินไชย**

Teamjan Parnichparinchai

Received : March 6, 2019

Revised : May 15, 2019

Accepted : May 27, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2561 จำนวน 400 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 24.367, df = 14, p = 0.0414, CFI = 0.998, TLI = 0.991, SRMR = 0.077, RMSEA = 0.044$) 2. ความยึดมั่นผูกพันในงานของครู ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเพลินในงานและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากลักษณะของงาน

คำสำคัญ : ความยึดมั่นผูกพัน / การทำงาน / ข้าราชการครู

*นักศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล มหาวิทยาลัยนเรศวร

Master of Education degree students Research and Evaluation Program Naresuan University

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินผล มหาวิทยาลัยนเรศวร

Lecturer in Research and Evaluation Department Naresuan University

ABSTRACT

This research aiming to study the causal relationship mode 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 finding can be summarized 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).

Keywords : Engagement / Work / Teacher Government

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษานั้น ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ครูเป็นบุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การอบรมขัดเกลาให้แก่ศิษย์ และมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองและป้องกันเยาวชนของชาติ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรัก ความศรัทธา และรับรู้บทบาทใน วิชาชีพของตนเองจนหล่อหลอมให้เกิดเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพครูนั้น ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ทั้งช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถนะในการสอน มีความรอบรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาท หน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงแก้ไข ปัญหาและข้อบกพร่องของตนเองได้ (Choomjit, 2007, p.32) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูต้องมีความรักและ ความเมตตาต่อศิษย์เสียสละ ทุ่มเทเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับ และเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง พันธกิจที่สำคัญนี้เป็นสิ่งบ่งชี้ว่า ครู ต้องมีการอุทิศ ทุ่มเทพลังกาย พลังใจ สติปัญญา และยึดมั่นผูกพันในงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานจึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่สำคัญในองค์การทุกประเภท รวมทั้งองค์การศึกษาด้วย (Choochom, et al, 2011, pp.75-79) เพราะความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในทางบวกที่เกี่ยวกับงานที่ แสดงถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศ ทุ่มเท พลังกาย พลังใจ พลังปัญญาให้กับงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและสิ้นไหมในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2008, pp.209-223)

ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นมุมมองพื้นฐานอย่างหนึ่งในการธำรงรักษาบุคลากร และเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหา คัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนการลาออกจากงานขณะที่ Wiriyaakitpatana. (2013) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มี

ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีกับงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันก็มีพลังและความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ประจำรู้สึกว่างานมีคุณค่าทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อสังคม ทำให้มีความภาคภูมิใจเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับ การทำงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน และมีใจจดจ่อในงานจนสามารถทำงานได้อย่างไหลลื่น นอกจากนี้ Bakker & Demerouti. (2008) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า คนที่มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการ ปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกัน ก็มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และแนวโน้มในการ ลาออก การสร้างความยึดมั่นผูกพันในการทำงานส่งผลให้บุคลากรพร้อมทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็ม ความสามารถด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากการบังคับ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงกันข้าม หาก บุคลากรขาดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน จะมีผลกระทบโดยตรงด้านประสิทธิภาพของผลผลิตที่ลดลง อัน เนื่องมาจากบุคลากรขาดแรงจูงใจ ขาดการเห็นคุณค่าตนเอง ซึ่ง Steers. (2007) ได้กล่าวถึงปัจจัยสิ่งที่มีอิทธิพล ต่อความยึดมั่นผูกพันขององค์กร 4 องค์ประกอบ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในองค์การแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มี บทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะ ขององค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และลักษณะของประสบการณ์จาก การทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึงพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

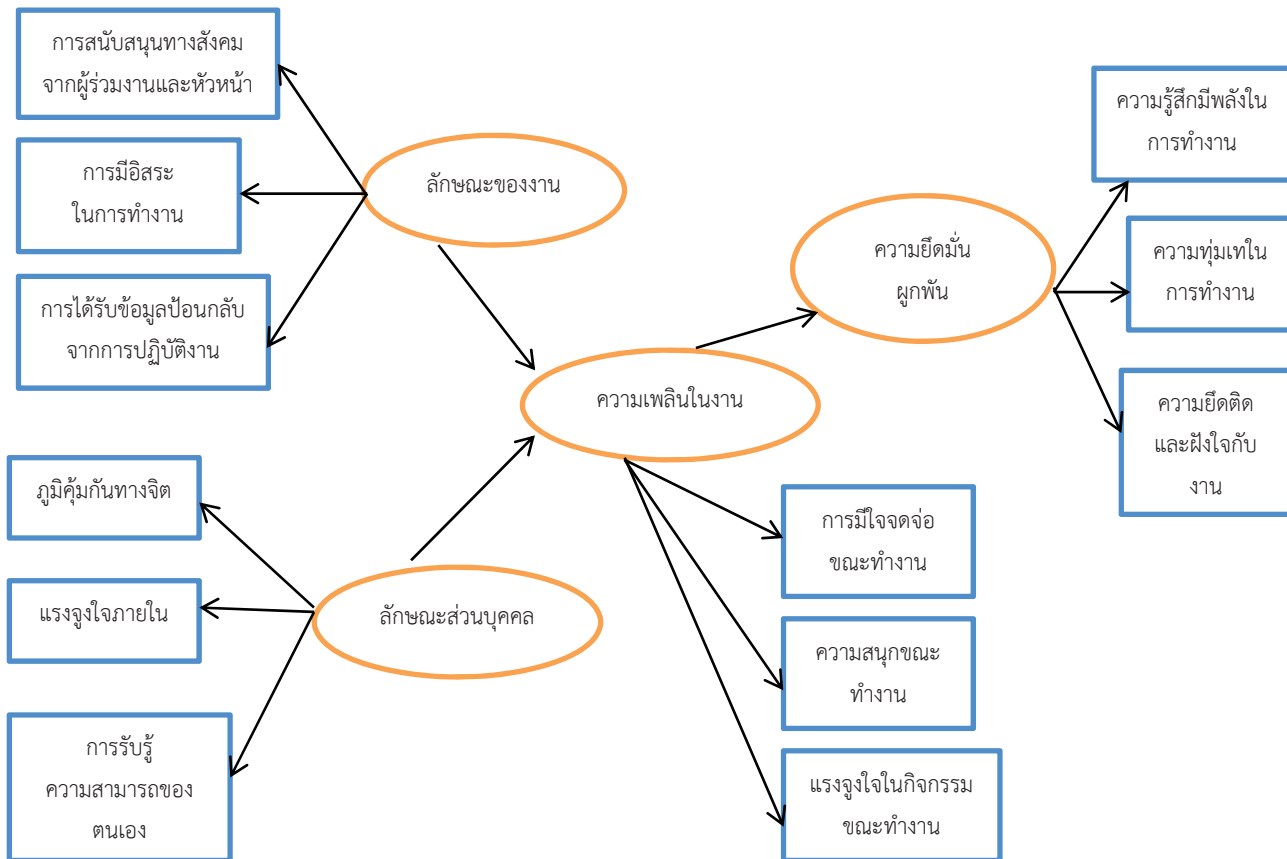
จากสภาพดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาเรื่องของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในการ ทำงานของข้าราชการครู เพื่อที่จะสามารถนำไปปัจจัยต่าง ๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนรักษา ให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากร มีความรัก ความพึงพอใจ ที่ จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาการบริหารบุคลากรซึ่ง จะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกของครู การย้ายสถานศึกษา และแนวทางทำให้ครูมีความยึดมั่น ผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกที่ทำการศึกษาราชการครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบาย การบริหารงานบุคคลและองค์การให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไปในอนาคต และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนา และ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในงานวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลกนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 5,420 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยการแบ่งจำนวน

กลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวม 400 คน โดยผู้วิจัยสำรวจเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีทั้งหมด 3 เขต ทำการสุ่ม 1 เขตพื้นที่ได้เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนในเขต 1 ออกเป็นขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และสุ่มครูในแต่ละขนาดโรงเรียนแบบสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งมีทั้งหมด 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ปัจจัย

ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 400 ฉบับ แต่ได้รับกลับมาจำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมถึงการวิเคราะห์เส้นทางของปัจจัยแต่ละตัวที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Path Analysis ด้วยโปรแกรม Mplus Version 7.11

สรุปผลการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก มีตัวแปรที่สังเกตได้ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ด้านความเพลี่ยงในงาน ด้านการมีใจจดจ่อขณะทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้านความยึดติดฝังใจกับงานอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก พบว่า

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

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

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	4.36 6	4.02 8	4.45 1	4.00 7	3.90 4	4.37 2	4.04 9	4.01 6	3.71 7	3.86 9	3.70 3	3.90 1
S.D.	0.26 5	0.25 7	0.27 8	0.22 1	0.32 5	0.28 2	0.30 4	0.26 4	0.31 8	0.27 9	0.29 7	0.29 6

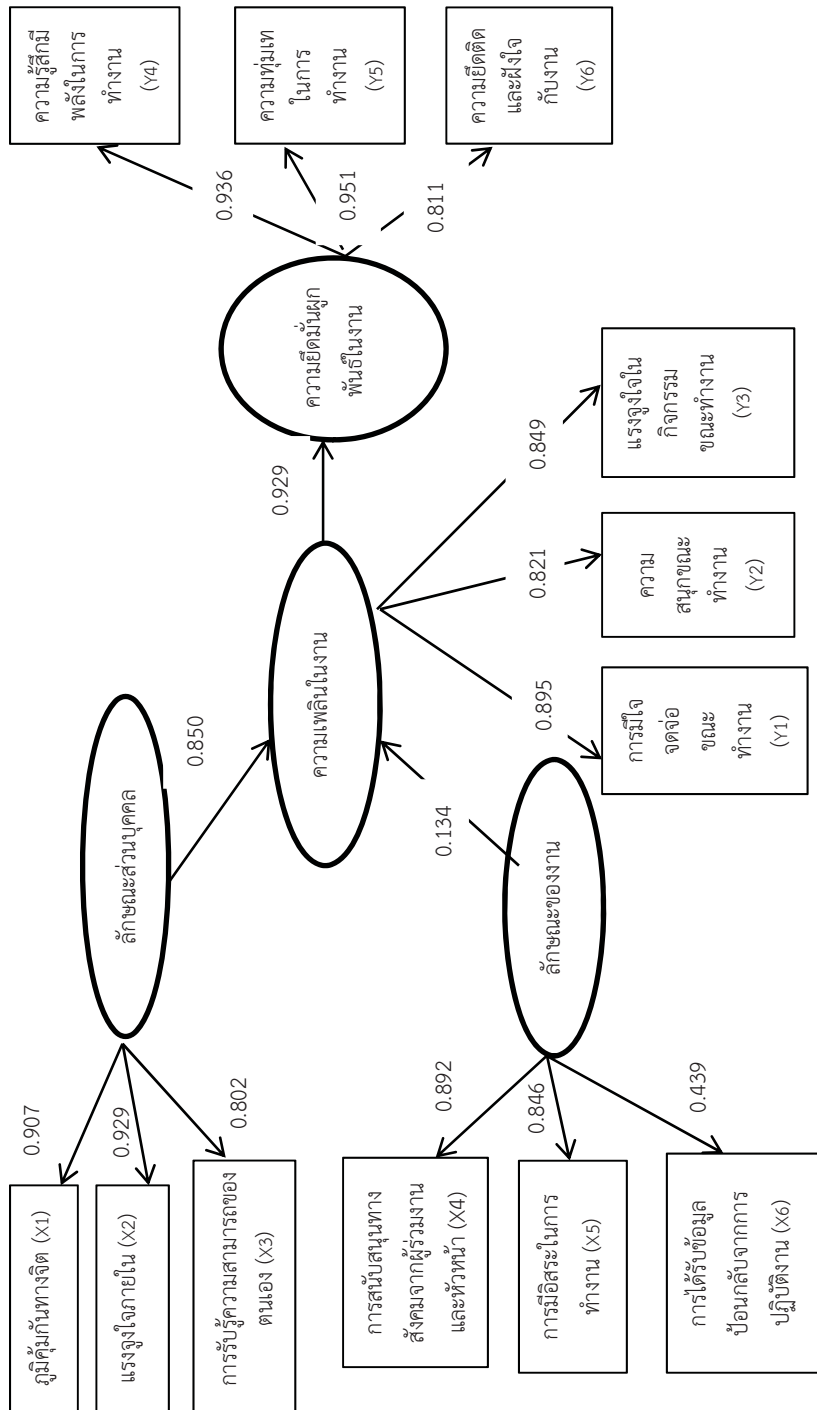
หมายเหตุ : ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

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

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

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	

3. การวิเคราะห์เส้นทางของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพียรในงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพียรในงาน ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน ตัวแปรลักษณะของงาน มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพียรในงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพียรในงาน ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน ความเพียรในงาน มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน



ภาพที่ 2 แสดงเส้นทางอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของการครูผู้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ คือเพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก มีตัวแปรที่สังเกตได้ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Wood & Bandura. (1989) ที่ได้ขยายความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นบทบาทหลักในกระบวนการควบคุมตนเอง ทำให้มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงความพยายามที่บุคคลทุ่มเทลงไป และความยืดหยุ่นที่จะกระทำต่อสิ่งนั้น สอดคล้องกับการวิจัยของ Naami. (2011) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอาหวัช พบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rongpinit. (2012) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่า ทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรง ต่อความยืดหยุ่นผูกพันกับงานของครู ปัจจัยด้านความเพลินในงาน ด้านการมีใจจดจ่อขณะทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nakamura & Csikszentmihalyi. (2002) ที่พบว่าความเพลินที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานจะมีความต่อเนื่องจนกระทั่งสามารถพัฒนากลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ด้านความยืดหยุ่นผูกพันกับงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schaufeli, et al. (2006) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความยืดหยุ่นและใส่ใจกับงานในความผูกพันนั้นมีความคงทนมากกว่าการมีใจจดจ่อขณะทำงานของความเพลินในงาน และการมีใจจดจ่อขณะทำงานเกิดขึ้นในช่วงเวลาสั้นๆ ในขณะที่งานทำให้ไม่รับรู้เวลาเช่นเดียวกับการมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานนั้นๆ

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก อภิปรายผลได้ดังนี้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ แรงจูงใจภายใน (X2) และความสนุกขณะทำงาน (Y2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .977 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tawichatanon. (2012) ที่พบว่า แรงจูงใจภายใน พลังงานทางบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจภายในนั้นเกิดมาจากความสนุกขณะทำงาน หรือความสนุกขณะทำการสอนของครูนั่นเองดังที่ Bakker. (2009) ที่ได้นำเอาแนวคิดความเพลินไปใช้ในการทำงาน และได้อธิบายถึงความเพลินในงานว่าเปรียบเสมือนกับเป็นประสบการณ์การทำงานที่ดีที่สุดที่เกิดขึ้นในระยะเวลาสั้นๆ ที่เกิดขึ้นจากการมีใจจดจ่อขณะทำงาน (absorption) เข้าไปอย่างซึ้งๆ การที่รู้สึกมีความสุขในการทำงาน และมีแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นจากภายใน

3. การวิเคราะห์เส้นทางของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (PER) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) และส่งผลทางอ้อม

ผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนเป็นตัวแปรสำคัญ เพราะครูเป็นบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะมีลักษณะภายใน คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคล ที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว เกิดแรงจูงใจความต้องการของข้าราชการครูที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการแสวงหาความรู้ของตนเอง มีความสามารถ และทำสิ่งที่ตนเองสนใจด้วยตนเองมีความเชื่อและความคิดว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน มีความถนัดในการทำงานรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองสามารถทำออกมาได้เป็นอย่างดีและจะต้องประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเอง และได้รับการให้ความสำคัญเป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับการวิจัยของ Rasorn. (2016) ที่ศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มีปัจจัยจากครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน จึงทำให้ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล (PER) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) นอกจากนี้ส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ตัวแปรลักษณะของงาน (JOB) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเพลินในงาน (FLOW) และส่งผลทางอ้อมผ่านความเพลินในงาน (FLOW) ไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ความเพลินในงาน (FLOW) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENGE) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูผู้สอนมีความรักในงานสิ่งที่ ทำให้ครูผู้สอนได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ จะเกิดความเพลินในงานหรือความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันอย่างแน่นเหนียว ยินดี กระตือรือร้น ภูมิใจ เพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจในงานที่ตนกระทำ รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับ Menapodthi. (2007) กล่าวว่าความรักในงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้กระทำ สอดคล้องกับ Diener. (2003, cited in Lertwiboonmongkol, 2004, p.26) กล่าวว่าไว้ว่าความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ส่งผลให้บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพอใจจะทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและเกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ดังที่ Jittiang. (2010) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)พบว่า ความพึงพอใจในงาน สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการในการสร้างความยึดมั่นผูกพันในการทำงานให้กับครูผู้สอน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
2. จากการศึกษาพบว่าความเพลินในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ผู้บริหารและหน่วยงาน ควรมีการบริหารจัดการ ที่ส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานให้ครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความสัมพันธ์ 1 คู่ที่เป็นความสัมพันธ์ด้านลบ จึงควรศึกษาความสัมพันธ์สาเหตุ และผลของอิทธิพลที่เกิดขึ้นว่าเกิดมาจากอะไร และมีโอกาสในการพัฒนาโมเดลต่อยอดเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือไม่

2. การวิจัยครั้งนี้ไม่มีการเปรียบเทียบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยในระดับพระระดับ ที่ใช้ข้อมูลทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่ม/องค์การร่วมกันของกลุ่ม และเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานในระดับกลุ่มด้วย

References

- 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.
- Buaprom, K. (2010). **Work Motivation Among High School Teachers under The Suratthani Education Service area Office**. Master's thesis, Suratthani Rajabhat University.
- Changlek, Y. (2010). **Work Motivation of Teachers in Thungtako School Cluster under The Primary Educational Service Area Office 2 Amphoe Thungtako, Changwat Chumporn**. Master's thesis, Bansomdej Chaopraya Rajabhat University.
- Choochom, O., Thanachanun, S. & Thongpakdee, T. (2011). **Antecedents and Consequences of Youths' Psychological Immunity**. Bangkok : Srinakharinwirot University.
- Choomjit, Y. (2007). **Being a Profession Teacher**. (4 th ed.). Bangkok : Odeon Store.
- 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.
- Jittieng, S. (2010). **Job satisfaction and organizational commitment Among Employees of CAT Telecom Public Company Limited (Headquarters)**. Master's thesis, Kirik University.
- Kivikangas, J.M. (2006). **Psychophysiology of flow experience : An explorative study**. Thesis, Department of Psychology, University of Helsinki.
- Lertwiboonmongkol, J. (2004). **Relationships Between Personal Factors Work empowerment Achievement Motivation and Work Happiness of Staff Nurses Governmental University Hospitals**. Master's thesis, Faculty of Nursing Chulalongkorn University.
- Menapodthi, R. (2007). **Happiness in the Workplace Indicator**. Master of Science (Human Resources Development) National Institute of Development Administration.
- Naami, Adboizhra. (2011). Relationship between Person-Environment Fit and Job Engagement in Nurses of Ahvaz Hospitals. **International Journal of Psychology**, 5(1), 119-134.
- Nakamura, J. & Csikszentmihalyi, M. (2002). **The concept of flow**. In C.R. Snyder & S.J. Rasorn, T. (2016). **The factor of teacher's working happiness under the Secondary Educational Service Area Office 21**. Master's thesis, Udonthani Rajabhat University.
- Rongpinit, A. (2012). **Development of a causal model of teacher retention with work engagement as mediator**. Master's thesis, Chulalongkorn University.

- 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.
- Steers, R.M. (2007). **Organization Effectiveness**. (7 th ed.). California : Goodyear Publishers.
- Takmatcha, S. (2003). **Job motivation of teachers in primary schools under the office of Rayong provincial primary education**. Master's thesis, Burapha University.
- Tawichatanon, P. (2012). **The multilevel factors affecting work engagement of officers in HIV non profit organization**. Master's thesis, Srinakharinwirot University.
- Wiryakitpatana, W. (2013). **Proactive Personality, Quality of Work Life and Work Engagement : A case Study of One Chemical Company in Bangkok**. Master's thesis, Thammasat University.
- Wood, R.E. & Bandura, A. (1989). Social-cognitive theory of organizational Management. **Academy of Management Reviewed**, 14.