

**ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางจิตใจและความยึดมั่น
ผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียน
ในเขตกรุงเทพมหานคร**

**Positive Psychological Capital, Psychological
Well-Being and Professional Engagement of
Government Teachers under the Bangkok
Metropolitan Administration School**

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน*

Theerapat Wongkumsin

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวก ระดับความผาสุกทางจิตใจ และระดับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ของข้าราชการครู 2) เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ของข้าราชการครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวก กับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ของข้าราชการครู และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกทางจิตใจ กับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่าง

* อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lecture, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

e-mail: fsocptw@ku.ac.th tel. 02-561-3480 #718

ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร 1,140 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, Least Significant Difference (LSD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01

ผลการวิจัยพบว่า 1) พุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู อยู่ในระดับสูง 2) ข้าราชการครู ที่มีอายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน 3) พุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความผาสุกทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : พุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ข้าราชการครู

Abstract

The objectives of this study were; 1) to study the level of positive psychological capital, psychological well-being and professional engagement of government teachers , 2) to compare professional engagement of government teachers by personal factors 3) to study relationships between positive psychological capital and professional engagement of government teachers., and 4) to study relationships between psychological well-being and professional engagement of

government teachers. The samples of this study were 1,140 government teachers under the Bangkok Metropolitan Administration School. The samples were collected by questionnaires. The statistic methods used for analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Least Significant Difference (LSD), Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and stepwise regression analysis. The statistical significance was set at .05 and .01 level of confidence.

The results of this study indicated that 1) positive psychological capital, psychological well-being and professional engagement of government teachers were at the high levels, 2) government teachers who had various in age, educational background, academic position, experience, income per month and marital status had difference professional engagement with the statistical significant at .01, excepted government teachers who had various in gender have not difference professional engagement, 3) positive psychological capital was positively correlated with professional engagement of government teachers with the statistical significant at .01 level, and 4) psychological well-being was positively correlated with professional engagement of government teachers with the statistical significant at .01 level.

Keywords : positive psychological capital, psychological well-being, professional engagement, government teachers

ความเป็นมาและความสำคัญ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม รัฐบาลทุกสมัย

ต่างให้ความสำคัญต่อการศึกษามากมาย ดังนั้นจึงได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาแต่ละปีเป็นจำนวนมาก และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม สร้างเสริมความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ช่วยให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข สังคมไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษามากขึ้น โดยจะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการในการที่จะพัฒนาการศึกษาไทยให้ก้าวหน้า ซึ่งในวงการศึกษาไทยมองว่า ครู คือ ภัยแล้งสำคัญในการแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา แต่จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ความเป็นครูในสังคมไทยกำลังเผชิญกับปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพ ดังนั้นจึงควรต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับครูยุคใหม่อย่างเร่งด่วน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การขาดแคลนอัตราากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาทั้งในภาพรวมในบางพื้นที่ และในวิชาเฉพาะ กำลังเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ จากข้อมูลการลาออกของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสำรวจโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า อัตราการลาออกของข้าราชการครูเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปีพ.ศ. 2557 มีข้าราชการครูลาออกเมื่อเทียบกับข้าราชการอื่นๆ ร้อยละ 31.37 ในปีพ.ศ. 2558 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 36.46 และล่าสุดปีพ.ศ. 2559 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 43.29 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2559) สาเหตุสำคัญอาจมาจากการขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งทำให้มีจำนวนห้องเรียนเพิ่มขึ้น การยุบเลิกอัตราครูเกษียณและเกษียณก่อนกำหนด การไม่สามารถจัดสรรอัตราครูเพิ่มอันเนื่องมาจากมาตรการจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน ความรู้และความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนภาระด้านค่าใช้จ่ายทั้งส่วนตัวและค่าใช้จ่ายเพื่อการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน รวมถึงภาวะหนี้สินส่งผลให้ครูขาดขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่การลาออกและเปลี่ยนงาน ดังนั้นการเสริมสร้างข้าราชการครูให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพจึงจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเป็นภาวะจิตใจในทางบวกที่ทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย (Schaufeli et al, 2002: 74) โดยแสดงออกถึงการมีพลังความทุ่มเท การมีความสามารถ ประสิทธิภาพ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความกระตือรือร้น และความพยายามอย่างมุ่งมั่น (Macey and Schneider, 2008: 4) เป็นการอุทิศตนเองทางด้านร่างกาย การรู้จักคิด และอารมณ์ในการปฏิบัติงานตามบทบาท (Rich, Lepine and Crawford, 2010: 619) ซึ่งหากครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานและวิชาชีพจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางด้านบวกตามมา อาทิ การมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ความรู้สึกผูกพัน และการอุทิศตนไม่เพียงแต่บทบาทในการทำงานแต่รวมถึงองค์การวิชาชีพ การเจริญเติบโตและการพัฒนาการมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (Schaufeli and Bakker, 2010: 13) การบรรลุเป้าหมายในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะเดินหน้าต่อไปโดยใช้ความพยายามและทุ่มเทให้กับการทำงานเกินกว่าที่องค์กรคาดหวังไว้ ตลอดจนการลดความตั้งใจในการออกจากงาน (Saks, 2006) โดยสิ่งสำคัญของที่ครูจะมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่ การมีทุนทางจิตวิทยาทางบวกเป็นคุณลักษณะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดี ซึ่งไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Luthans et al, 2007) ทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ และสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม (Avey et al, 2010) การที่ครูมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทำให้ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความหวังเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ดีโดยหวังว่าจะต้องมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้น มีการมองโลกในแง่ดี โดยมองว่าเหตุการณ์ที่ผิดพลาดเลวร้ายนั้นเกิดขึ้นเพียงบางครั้งครั้งคราว ซึ่งมีสาเหตุเฉพาะตัวของมันเอง เป็นเหตุการณ์ที่มาจากสาเหตุภายนอกอื่นๆ รวมทั้งมีความหยุนตัวทนทานต่อการเกิดภาวะวิกฤติจากการทำงาน ซึ่งหากมีการพัฒนาบุคลากรให้มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกดังกล่าว จะช่วยให้เกิดพฤติกรรมทางบวกเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานได้

เช่น พฤติกรรมการทำงานที่ดี ความพึงพอใจในงาน มีการให้บริการที่มีคุณภาพ มีผลผลิตของงานมากขึ้น มีการคงอยู่ในงาน มีความผูกพันในงาน มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Luthans and Youssef, 2004: 143-160) ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตใจในผู้ที่ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข

นอกจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกแล้วความผาสุกทางจิตใจยังน่าจะเกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งความผาสุกทางจิตใจเป็นการที่บุคคลมีการประเมินความรู้สึกส่วนตัว ซึ่งมีทั้งอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด รวมทั้งประสบการณ์ของแต่ละคน ซึ่งบุคคลจะมีความผาสุกทางจิตใจนั้น ก็ต่อเมื่อมีความรู้สึกพึงพอใจอย่างมากในการทำกิจกรรมที่สนใจ หรือพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง (Diener, 2000: 34-43) ซึ่งเมื่อครุมีความผาสุกทางจิตใจจะมีทัศนคติด้านบวกเกี่ยวกับชีวิต เห็นคุณค่าและยอมรับตนเองทั้งทางบวกและทางลบ มีรู้สึกดีต่อชีวิตในอดีตของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรไมตรี และไว้วางใจได้ คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้อื่น มีความเอาใจใส่ ความรักใคร่ และความใกล้ชิดที่ไม่เปลี่ยนแปลง มีการตัดสินใจด้วยตนเอง และเป็นอิสระ อดทนต่อความกดดันทางสังคมในวิธีการคิดและการกระทำ พฤติกรรมถูกควบคุมจากภายในตนเอง มีความรอบรู้และสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อม ควบคุมหรือดูแลกิจกรรมที่ยุ่งยากต่างๆ ให้ผ่านไปอย่างเรียบร้อย ได้เลือกหรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับความต้องการและความพอใจของตนเอง มีจุดหมายในชีวิต เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ตระหนักถึงความสามารถที่ซ่อนอยู่ของตน มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่นำมาสู่ความรู้และประสิทธิภาพของตนเอง (Ryff, 1989) ความผาสุกทางจิตใจจึงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อชีวิตครูเป็นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกผูกพันในวิชาชีพที่ตนปฏิบัติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูให้มีคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวก ระดับความฉลาดทางจิตใจ และระดับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตใจกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และกระบวนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

Luthans et al. (2007: 10) กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในเชิงรุกในองค์กรการได้ในภาวะที่องค์กรต่างๆ ในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สับสนวุ่นวาย ไม่ว่าจะเป็นความไม่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ภาวะคุกคามทางด้านการเมืองระหว่างประเทศ ภาวะของโลกาภิวัตน์ การพัฒนาทางด้านการศึกษาและเทคโนโลยีที่ไม่หยุดยั้ง ซึ่งแนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่ง Luthans et al. (2007: 3) ได้พัฒนาองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ สามารถพัฒนาได้ บุคลากรในองค์กรการมีความผูกพันมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้นมี 4 องค์ประกอบ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - efficacy) เป็นความเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติงาน เป็นการประเมินและประมวลข้อมูลในความสามารถของตน บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนสูงจะทำให้มีทางเลือกในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทาย มีแรงจูงใจและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จมากกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำและมีความอดสาหัสที่จะเผชิญต่ออุปสรรคและความล้มเหลว

2. ความหวัง (Hope) เป็นความมุ่งมั่นปรารถนา โดยความคิดว่าจะบรรลุความสำเร็จโดยปราศจากความรู้สึกที่ท้อแท้สิ้นหวัง เป็นภาวะที่สะท้อนความพยายามของคนที่จะบรรลุเป้าหมายเป็นความเชื่อว่าแผนและแนวทางที่กำหนดมีไว้เพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความหวังมีลักษณะเป็นสองมิติ ประกอบด้วยพลังแห่งความปรารถนา (Will power) และพลังของแนวทาง (Way power)

3. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นพลังทางการคิดบวก เป็นคุณลักษณะของการรับรู้ถึงการได้รับผลทางบวกที่คาดหวังไว้ และเป็นคุณลักษณะของการให้เหตุผลเชิงบวก ยอมรับในความผิดพลาดต่างๆ ว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีนั้นจะมีความเพียร เชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นการสร้างความเชื่อว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและมีสุขภาพดี

4. ความยืดหยุ่นตัว (Resiliency) เป็นการแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลว และสามารถปรับตัวคืนสู่ภาวะปกติได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มนุษย์ใช้ตอบสนองต่ออุปสรรคในการเปลี่ยนภาวะวิกฤติให้เป็นโอกาส ในภาวะแวดล้อมขององค์กรการในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและความไม่แน่นอนเกิดขึ้นตลอดเวลาสามารถพัฒนาได้

2. แนวคิดที่เกี่ยวกับความผาสุกทางจิตใจ (Psychological Well-Being)

Ryff and Keyes. (1995: 719-720) มีแนวคิดที่ว่า ความผาสุกทางจิตใจเป็นความพึงพอใจที่สามารถบรรลุ ถึงความสำเร็จของช่วงชีวิตในแต่ละช่วง ผู้ที่มีความผาสุกทางจิตใจจะมีพัฒนาการทางจิตค่อนข้างสมบูรณ์ มั่นใจในตนเอง

พอใจกับประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตโดยจะประเมินความผาสุกทางจิตใจจากเหตุการณ์ทั้งหมดในช่วงชีวิตที่ผ่านมา ไม่ใช่จากสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น โดย Ryff. (1989) ได้สร้างแบบวัดความผาสุกทางจิตใจ (Scale of Psychological Well-Being) วัดลักษณะ 6 ด้านของความผาสุกทางจิตใจในผู้ใหญ่ ตั้งแต่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น จนถึงวัยสูงอายุ ซึ่งมีรายละเอียดของความผาสุกทางจิตใจใน 6 มิติ ดังนี้

1. การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) เป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาพจิต เป็นลักษณะพิเศษของการบรรลุภาวะสัจจการแห่งตน (Self-actualization) แสดงถึงการมีวุฒิภาวะ (Maturity) ทฤษฎีพัฒนาการตลอดชีวิต (Life span theories) ต่างให้ความสำคัญกับการยอมรับตัวเอง และชีวิตในอดีตของบุคคล ดังนั้นการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองจึงเป็นลักษณะเฉพาะที่สำคัญของลักษณะทางจิตด้านบวกในการดำเนินชีวิต

2. การมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in life) หมายรวมถึง ความเชื่อที่ทำให้บุคคล รู้สึกว่าชีวิตมีจุดหมายและมีคุณค่า คำจำกัดความของการมีวุฒิภาวะเน้นถึงการมีความเข้าใจที่ชัดเจน เกี่ยวกับเป้าหมายในชีวิต และความรู้สึกที่ว่าบุคคลได้กำหนดทิศทางชีวิตด้วยตนเอง ทฤษฎีพัฒนาการตลอดช่วงชีวิตได้เสนอถึงความหลากหลายของการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายต่างๆ ในชีวิต เช่น การประสบความสำเร็จในการจัดการกับภาวะอารมณ์ในช่วงท้ายของชีวิต ดังนั้นบุคคลที่มีกระบวนการทำงานของจิตที่ดี จึงรู้สึกว่าชีวิตของตนมีความหมายเนื่องจากตนมีเป้าหมาย มีความตั้งใจและรู้สึกว่าตนได้กำหนดทิศทางชีวิตด้วยตนเอง

3. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) หมายถึง การตัดสินใจและเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตน (Self-determination) ความเป็นอิสระ และการกำกับตนเองจากภายใน ผู้ที่บรรลุภาวะสัจจการแห่งตนจะมีความเป็นตัวของตัวเอง มีการประเมินตนเองจากภายในด้วยมาตรฐานของตนเอง ในขณะที่ผู้ที่ยังไม่ได้เป็นบุคคลที่มีชีวิตที่เต็มจะกังวลว่าตนจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ผู้ที่พัฒนาเอกลักษณ์แห่งตนได้สำเร็จจะเป็นอิสระจากระเบียบแบบแผน ไม่ถูกครอบงำด้วยความกลัว ความเชื่อ และกฎของคนส่วนใหญ่

4. การพัฒนาตนเอง (Personal growth) กระบวนการทำงานของจิตที่ดีไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การบรรลุถึงองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงการที่บุคคลได้พัฒนาศักยภาพที่ตนมีอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเติบโตของงานในความเป็นมนุษย์ ความต้องการที่จะพัฒนาตนให้บรรลุถึงความจริงแท้และเข้าถึงศักยภาพสูงสุดที่ตนเองมี เป็นองค์ประกอบหลักของการมีความงอกงามในตนเอง เช่น การมีทัศนคติเปิดกว้างต่อประสบการณ์ใหม่ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาตนให้เต็มตามศักยภาพ ความงอกงามเป็นกระบวนการตลอดชีวิต การที่บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ แทนที่จะติดอยู่กับพัฒนาการขั้นใดขั้นหนึ่ง ทฤษฎีพัฒนาการตลอดช่วงชีวิตได้ให้ความสำคัญกับความงอกงามอย่างต่อเนื่องและการเผชิญหน้ากับความท้าทายหรือภารกิจใหม่ๆ ที่แตกต่างออกไปตามช่วงอายุ ดังนั้นการมีความงอกงามในตนเองอย่างต่อเนื่องและการตระหนักรู้ในตนเองจะเป็นมิติของสุขภาวะที่มีความหมายใกล้เคียงที่สุดกับความสุข (Eudaimonia) ตามนิยามของอริสโตเติล (Aristotle) ที่ว่า “การเพิ่มความสุขทำให้ชีวิตมีความดีงามมากขึ้น”

5. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (Positive relations with others) มีทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นจำนวนมากที่ย้ำถึงความสำคัญของการมีสัมพันธภาพที่อบอุ่นและไว้วางใจต่อกันของบุคคล ความสามารถในการรักเป็นองค์ประกอบหลักของสุขภาพจิต ผู้ที่บรรลุภาวะสัจการแห่งตน จะมีความสามารถในการร่วมรู้สึก มีความรักให้กับเพื่อนมนุษย์ มีความรักที่ยิ่งใหญ่ มีมิตรภาพที่ลึกซึ้งเป็นเกณฑ์ที่สำคัญของการมีวุฒิภาวะ ทฤษฎีพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ก็ยังให้ความสำคัญต่อการบรรลุถึงความสำเร็จในการมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้อื่น (Intimacy) และการสามารถให้แนวทางและทำประโยชน์ต่อผู้อื่น (Generativity) ดังนั้นการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นจึงเป็นการย้ำถึงการมีความผาสุกทางจิตใจ

6. ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental mastery) เป็นความสามารถของบุคคลในการเลือกหรือสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวให้เหมาะสมกับเงื่อนไขทางจิตใจของบุคคลนั้น การมีวุฒิภาวะจำเป็นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกบุคคล ทฤษฎีพัฒนาการตลอด

ช่วงชีวิตระบุถึงการมีความสามารถในการจัดการและควบคุมสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่มีความซับซ้อน โดยกล่าวว่าเป็นความสามารถในการอยู่ในโลกของบุคคลและเปลี่ยนแปลงโลกอย่างสร้างสรรค์ การประสบความสำเร็จในชีวิตเห็นได้จากการที่บุคคลสามารถมองเห็นประโยชน์จากโอกาสต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัวได้ ดังนั้นการเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจและสามารถที่จะจัดการสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความผาสุกทางจิตใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)

ความยึดมั่นผูกพันมีรากฐานมาจากคำกริยาภาษาฝรั่งเศสในคำว่า Engager หมายถึง การให้ความสนใจการพูดเป็นเชิงให้สัญญาและคำมั่นสัญญา (Mackoff, 2011:2) และภายใต้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันมีนักวิชาการบางส่วนมองว่ามีพื้นฐานมาจากหลายๆ แนวคิดของพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) การมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational citizenship behavior) และความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หรืออาจมีความหมายในวงกว้างไปยังความปรารถนา ความกระตือรือร้น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมุ่งเน้นไปที่ความพยายามและการมีพลัง ด้วยพื้นฐานที่เกิดมาจากหลากหลายแนวคิด

องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

เนื่องด้วยแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเกิดจากการต่อยอดองค์ความรู้ของแนวคิดความยึดมั่นผูกพันซึ่งยังไม่มีนักวิชาการท่านใดได้ระบุองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพไว้อย่างชัดเจน แต่เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากแนวคิดความยึดมั่นผูกพัน ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนองค์ประกอบภายใต้แนวคิดนี้เพื่อนำมาสร้างเป็นองค์ประกอบของความยึดมั่นในวิชาชีพ ซึ่งจากการทบทวนองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพัน Schaufeli et al. (2002: 74-75) ได้ระบุองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงานว่ามี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านพลังการทำงาน (Vigor) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มที่ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นตัวในขณะทำงาน มีความเต็มใจที่จะให้ความพยายามในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับงานที่ยากลำบากได้

2. ด้านการอุทิศตน (Dedication) หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความรู้สึกทางด้านบวก เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ ทำทนาย สร้างความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ และความภาคภูมิใจในการทำงาน

3. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลทำงานอย่างใจจดจ่อ และมีความสุขอยู่กับงานที่ทำ ทำให้รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่ต้องการที่จะละทิ้งจากงานที่ทำอยู่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

ปัจจัยที่ทำให้ครู อาจารย์หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดความรู้หรือในหน่วยงาน องค์กรที่เป็นสถาบันการศึกษา ดังนี้

ปัจจัยด้านเพศ เพศเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคิด ค่านิยม ทศนคติ บทบาทหน้าที่และพฤติกรรมแตกต่างกัน วิชาชีพครูซึ่งต้องอาศัยความทุ่มเทเสียสละ จำเป็นต้องได้บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันจึงจะมีส่วนส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในด้านการสอน และการพัฒนาวิชาชีพ

ปัจจัยด้านอายุ อายุของครูบ่งบอกถึงระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์ อายุของครูที่มากย่อมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ และหน่วยงาน นอกจากนั้น การที่ได้ทำงานมานานย่อมมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับตำแหน่ง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ จึงทำให้ครูนั้นมีความรักความผูกพันในวิชาชีพมากขึ้น

ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา การประกอบอาชีพครูนั้นต้องมีทั้งคุณวุฒิ และใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งคุณวุฒิดังกล่าวจะต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านศึกษาศาสตร์หรือบางสถาบันใช้ชื่อเรียกว่าครุศาสตร์ ครูที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี เป็นการศึกษาต่อยอดสาขาวิชาที่เฉพาะเจาะจง เพื่อเพิ่มความรู้ และ

ทักษะให้แก่ตนเอง โดยอาจมีความตั้งใจที่จะนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้ศึกษามาพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นเป็นสิ่งที่ยืนยันถึงความผูกพันในวิชาชีพได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยด้านตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการของครูเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง การมีวิทยฐานะ และฐานเงินเดือน ซึ่งครูที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นไปจะเป็นที่ ยอมรับของบุคลากรในวิชาชีพครูว่าเป็นผู้มีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญทางด้านการ เรียนการสอน ส่วนใหญ่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร อันนำมาซึ่งความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความภาคภูมิใจในตนเอง และความผูกพันต่อวิชาชีพ

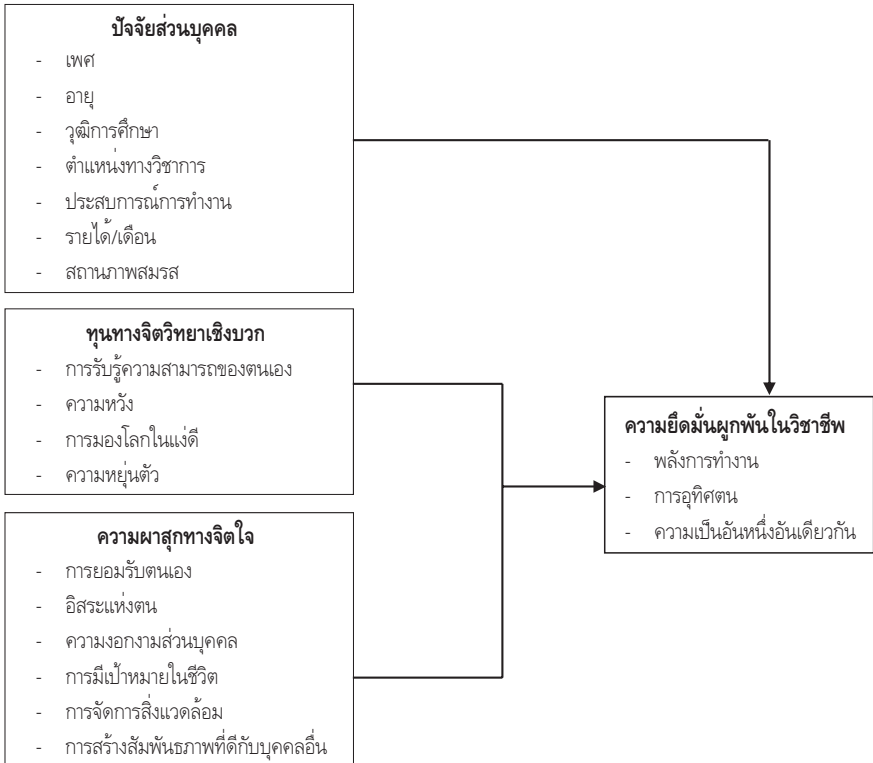
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของครู เกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงาน การปรับตัวกับการทำงาน ทักษะการสอน การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร รวมไปถึงความรักความผูกพัน

ปัจจัยด้านรายได้ รายได้เปรียบเสมือนขวัญและกำลังใจของครู เป็นปัจจัย ที่สำคัญต่อการดำรงชีพ หากครูได้รับรายได้มากขึ้นจะทำให้เกิดความคล่องตัว ในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีเงินเหลือเก็บสำหรับวางแผนชีวิตในอนาคต และสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจให้แก่ครอบครัว โดยรายได้ของครูส่วนใหญ่ มาจากการทำงานในวิชาชีพครู ทำให้เกิดแรงจูงใจทำงาน พยายามในการปฏิบัติหน้าที่ หรือเสียสละเพื่อองค์กรและวิชาชีพ จึงอาจมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพได้

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส สถานภาพสมรสของครูบ่งบอกถึงการสร้างชีวิต ครอบครัว การสร้างความมั่นคงของครอบครัว จึงทำให้เกิดความพยายามทุ่มเทให้ กับงานในวิชาชีพเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนอาจ ทำให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพได้

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ดังกล่าวซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ประสิทธิภาพการทำงาน รายได้ และสถานภาพสมรส ว่ามีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการ ครูหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่เกิดประโยชน์ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู

สมมติฐานที่ 3 ความฉลาดทางจิตใจมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลให้กับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมความยั่งยืนผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางให้แก่สถาบัน หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 14,764 คน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2560)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร 1,140 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973 อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์, 2547) โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .03 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มเขตเป็นชั้นภูมิ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขต ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพกลาง กลุ่มกรุงเทพใต้ กลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ และกลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเติมข้อมูลลงในช่องว่าง จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวคิดของ Luthans et al (2007) แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยิ่งตัว ข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 44 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผาสุกทางจิตใจ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Ryff (1989) แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความเป็นอิสระการจัดการสิ่งแวดล้อม การมีเป้าหมายในชีวิต และการเติบโตเฉพาะบุคคล ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 60 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผู้ก้นในวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2003) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พลังการทำงาน การอุทิศตน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 39 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหามาตรฐานของเครื่องมือ ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถาม ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00 และนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามในด้านภาษา และความชัดเจนตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงมาทำการทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่าง

ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 คน (Try Out) โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .943

2.2 แบบสอบถามความผาสุกทางใจ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .963

2.3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .983

ผลการวิจัย

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านความหย่อนตัวอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการครู

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.37	.646	สูง
ด้านความหวัง	4.46	.623	สูง
ด้านการมองโลกในแง่ดี	4.34	.674	สูง
ด้านความหย่อนตัว	4.21	.715	สูง
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม	4.35	.665	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจทางจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจทางจิตใจด้านการยอมรับตนเอง และด้านความงอกงามส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจทางจิตใจด้านอิสระแห่งตน ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม และด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจทางจิตใจของข้าราชการครู

ความพึงพอใจทางจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจทางจิตใจ
ด้านการยอมรับตนเอง	4.20	.452	สูง
ด้านอิสระแห่งตน	3.79	.448	ค่อนข้างสูง
ด้านความงอกงามส่วนบุคคล	4.40	.481	สูง
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต	4.00	.427	ค่อนข้างสูง
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.02	.497	ค่อนข้างสูง
ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	3.93	.507	ค่อนข้างสูง
ความพึงพอใจทางจิตใจโดยรวม	4.06	.364	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านพลังการทำงาน ด้านการอุทิศตน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเชื่อมั่น
ผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ	-	S.D.	ระดับความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพ
ด้านพลังการทำงาน	4.40	.757	สูง
ด้านการอุทิศตน	4.29	.812	สูง
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.52	.704	สูง
ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพโดยรวม	4.40	.758	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (F) ของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=1,140)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ		
	t	F	p-value
เพศ	3.389 ^a	-	.697
อายุ	-	26.434**	.000
วุฒิมการศึกษ	-2.786**	-	.005
ตำแหน่งทางวิชาการ	-	14.509**	.000
ประสบการณ์การทำงาน	-	20.970**	.000
รายได้ต่อเดือน	-	21.201**	.000
สถานภาพสมรส	-	14.465**	.000

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ข้าราชการครูกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จะมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพสูงที่สุด รองลงมาคืออายุระหว่าง 40 - 49 ปี 30 - 39 ปี และ 20 - 29 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

(n = 1,140)

ความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพจำแนกตามอายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
20 - 29 ปี	4.25	-			
30 - 39 ปี	4.42	**	-		
40 - 49 ปี	4.56	**	**	-	
50 ปีขึ้นไป	4.62	**	**	ns	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพสูงกว่าที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งวิชาการต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ข้าราชการครูกลุ่มที่มีตำแหน่งวิชาการเป็นครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ/ครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพสูงที่สุด รองลงมาเป็นครูชำนาญการ ครู และครูอัตราจ้าง/ครูผู้ช่วย ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n = 1,140)

ความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพจำแนก ตามวุฒิการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value	สรุปผล การทดสอบ
ปริญญาตรี	785	4.37	.552	-2.786	.005	แตกต่าง
สูงกว่าปริญญาตรี	353	4.47	.501			

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูจำแนกตามตำแหน่งวิชาการเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

(n = 1,140)

ความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพจำแนก ตามตำแหน่งวิชาการ	$\bar{X}$	ตำแหน่งทางวิชาการ			
		ครูอัตราจ้าง/ ครูผู้ช่วย	ครู	ครู ชำนาญการ	ครูชำนาญ การพิเศษ/ ครูเชี่ยวชาญ/ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
ครูอัตราจ้าง/ครูผู้ช่วย	4.31	-			
ครู	4.38	ns	-		
ครูชำนาญการ	4.47	**	ns	-	
ครูชำนาญการพิเศษ/ ครูเชี่ยวชาญ/ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	4.63	**	**	**	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ข้าราชการครูกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไปจะมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพสูงที่สุด รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี 6 - 10 ปี และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีตามลำดับ

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของ ข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

(n = 1,140)

ความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพจำแนก ตามประสบการณ์การ ทำงาน	$\bar{x}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.28	-			
6 - 10 ปี	4.44	**	-		
11 - 15 ปี	4.46	**	ns	-	
16 ปีขึ้นไป	4.60	**	**	**	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ข้าราชการครูกลุ่มที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไปจะมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพสูงที่สุด รองลงมา มีรายได้ ระหว่าง 20,000 - 29,999 บาท และน้อยกว่า/เท่ากับ 19,999 บาท ตามลำดับ

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ข้าราชการครูกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้ายจะมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพสูงที่สุด รองลงมา มีสถานภาพสมรส และสถานภาพสมรสโสด ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

(n = 1,140)

ความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพจำแนก ตามรายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	รายได้ต่อเดือน		
		น้อยกว่า/เท่ากับ 19,999 บาท	20,000 - 29,999 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า/เท่ากับ 19,999 บาท	4.31	-		
20,000 – 29,999 บาท	4.45	**	-	
30,000 บาทขึ้นไป	4.57	**	**	-

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

(n = 1,140)

ความยึดมั่นผูกพัน ในวิชาชีพจำแนก ตามสถานภาพสมรส	$\bar{x}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย
โสด	4.34	-		
สมรส	4.51	**	-	
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	4.54	**	ns	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านความหยุนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูทุกด้าน ได้แก่ ด้านพลังการทำงาน ด้านการอุทิศตน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู

ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก	ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ			โดยรวม
	ด้านพลังการทำงาน	ด้านการอุทิศตน	ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	.468**	.489**	.470**	.516**
ด้านความหวัง	.495**	.503**	.519**	.548**
ด้านการมองโลกในแง่ดี	.477**	.490**	.479**	.523**
ด้านความหยุนตัว	.479**	.511**	.445**	.520**
โดยรวม	.554**	.577**	.551**	.608**

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผาสุกทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ความผาสุกทางจิตใจทุกด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับตนเอง ด้านอิสระแห่งตน ด้านความองกามส่วนบุคคล ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต ด้านการจัดการสิ่งแวดลอม และด้านการสร้างสัมพันธภาพ

ที่ดีกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูทุกด้าน ได้แก่ ด้านพลังการทำงาน ด้านการอุทิศตน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันทางจิตใจกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู

ความผูกพันทางจิตใจ	ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ			โดยรวม
	ด้านพลังการทำงาน	ด้านการอุทิศตน	ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	
ด้านการยอมรับตนเอง	.425**	.428**	.439**	.468**
ด้านอิสระแห่งตน	.295**	.321**	.274**	.322**
ด้านความงอกงามส่วนบุคคล	.412**	.429**	.406**	.451**
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต	.344**	.301**	.365**	.363**
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	.404**	.456**	.413**	.460**
ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	.369**	.404**	.420**	.430**
โดยรวม	.492**	.514**	.507**	.547**

การอภิปรายผล

1. ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก

ผลการวิจัย พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการครูอยู่ในระดับสูงทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภารกิจของครู นอกจากการถ่ายทอดความรู้ การให้คำปรึกษา

นักเรียนแล้ว ครูยังต้องมีบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการสื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภาระหน้าที่อื่นๆ อีกมากมายที่ครูจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ที่จะทำหน้าที่เหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเมื่อครูต้องทำหน้าที่หลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดภาระงานที่รับผิดชอบมากขึ้น จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อสภาวะทั้งทางกายและจิตใจ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครู เพราะจะทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทาย มีแรงจูงใจและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ ไม่รู้สึกที่ท้อแท้สิ้นหวัง แม้บางครั้งจะพบอุปสรรค หรือปัญหา แต่จะพยายามให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อมีความผิดพลาดในการทำงานก็พร้อมยอมรับ และปรับมุมมองต่อปัญหาและความผิดพลาดให้เป็นในแง่บวก มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว และสามารถคืนสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ Ardichvili (2011) ได้กล่าวไว้ว่า ในอาชีพที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะมีความสำคัญมากกว่าการประกอบอาชีพที่ต้องใช้ทักษะทางเทคนิคและความรู้เป็นส่วนใหญ่

2. ความผาสุกทางจิตใจ

ผลการวิจัย พบว่า ความผาสุกทางจิตใจของข้าราชการครูอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทของการเป็นครูได้รับการยกย่องไว้ในฐานะสูงเป็นปูชนียบุคคล เป็นผู้สร้างคน สร้างอนาคตของชาติ ผู้เป็นครูจึงไม่ได้เป็นเพียงผู้ที่มีความรู้ทางวิชาการและสอนได้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังต้องมีลักษณะของการยอมรับนับถือตนเอง มีความภาคภูมิใจในชีวิตเห็นคุณค่าในตนเองและพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ครูมีสัมพันธภาพที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดีแม้ว่าจะมีทั้งความเหมือนและความต่าง ซึ่งสามารถเรียนรู้และสนับสนุนเกื้อกูลกันได้ ต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ตลอดจนต้องอดทนต่อความกดดันทั้งการทำงาน และความคาดหวังของสังคม ครูจึงจำเป็นต้องมี

ความสมบูรณ์พร้อมทางจิตใจ อารมณ์ สังคม ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ที่กล่าวว่า ครูต้องมีศักยภาพ ยอมรับกับสภาพที่เป็นอยู่ สามารถแสดงพันธกิจและทิศทางของตนเองได้อย่างเต็มที่และสมบทบาท ตลอดจนสามารถจัดสรรสิ่งต่างๆ รอบตัวทั้งตนเอง ครอบครัว สังคม และสิ่งแวดล้อมในแบบที่ตัวเองต้องการได้อย่างมีความสุข สามารถปรับความสมดุลระหว่างครอบครัวกับการทำงาน สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งได้รับเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือ ของคนทั่วไป เพราะมีบทบาทสำคัญในการผลิตเยาวชน และการอบรมสั่งสอนให้ได้รับความรู้ ในการการพัฒนาเยาวชนครูจึงจำเป็นต้องรู้ วิทยาการที่กว้างขวาง มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ตลอดจนต้องใช้ความรับผิดชอบสูง โดยบทบาทหน้าที่ของครูได้รับการยอมรับทั้งในด้านอบรมสั่งสอน นักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพของสังคม การเป็นแบบอย่างแก่เยาวชน และบุคคลทั่วไปทั้งด้านความรู้ และพฤติกรรมต่างๆ การเป็นผู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การศึกษาของชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นผู้นำทางความคิด เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และเป็นผู้ประสานความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชน ด้วยบทบาทหน้าที่ของผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูดังกล่าว เป็นผลทำให้ได้รับยอมรับและชื่นชมของครอบครัว และบุคคลทั่วไปในสังคม ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า รู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย เกิดความภาคภูมิใจ เกิดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีในวิชาชีพครู มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน รู้สึกผูกพัน และมีความปรารถนาและความต้องการที่จะคงอยู่กับวิชาชีพต่อไป จึงทำให้ข้าราชการครูมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Mottaz (1987) ที่ศึกษาพบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการครู ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจนไปถึงการพัฒนาประเทศชาติ รัฐบาลตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของครู และยกระดับคุณภาพชีวิตของครูทุกคน ทั้งในด้านการผลิตครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้นำ มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับสภาพจริง การรักษาและปกป้องสิทธิครู ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเสมอภาค (พินสุตาสีริ้งศรี, 2557) และเป็นไปตามความต้องการที่แท้จริง ปรับเงินเดือน และสวัสดิการครูให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน มีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มโอกาสให้ครูได้ก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครูทุกคนโดยไม่จำกัดเพศ จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ครูที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทรงสมร โสตะ (2559) ที่ศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อการจัดการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีอายุมากกว่าจะมีระยะเวลาในการทำงานที่มากกว่า มีความทุ่มเทเพื่อการทำงาน ร่วมพัฒนาและเติบโตขึ้นไปพร้อมกับวิชาชีพ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ และหน่วยงาน ได้เห็นพัฒนาการของวิชาชีพ สถาบันการศึกษา และลูกศิษย์ที่สำเร็จการศึกษา ทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการมีตนเองมีส่วนร่วมของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นอกจากนั้นครูที่มีอายุมากกว่ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับตำแหน่ง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ตลอดจนมีครูรุ่นใหม่ และลูกศิษย์ที่ให้ความเคารพนับถือมากมาย จึงทำให้ครูที่มีอายุมากขึ้นมีความรักความผูกพันในวิชาชีพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Weng et al. (2010) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประกอบอาชีพครูนั้นต้องมีทั้งคุณวุฒิ และใบประกอบวิชาชีพครู การที่ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี เป็นการศึกษาต่อยอดสาขาวิชาที่เฉพาะเจาะจง เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะให้แก่ตนเอง โดยอาจมีความตั้งใจที่จะนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้ศึกษามาพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เป็นสิ่งที่ยืนยันถึงความผูกพันในวิชาชีพได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นครูที่ศึกษาต่อยังมีความตั้งใจที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพครู เพราะการเข้าสู่งานด้านการบริหาร บัณฑิตด้านระดับวุฒิการศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ บุษบา จริ่งบำรุง (2549) ที่ศึกษาปัจจัยในการจัดการสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของผู้บริหาร พบว่า วุฒิการศึกษาส่งผลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพและองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 9 เป็นตัวบ่งชี้เพียงตัวเดียวเท่านั้นของชีวสังคมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในอาชีพ

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตำแหน่งทางวิชาการของครูเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการมีวิทยฐานะ และฐานเงินเดือน ทั้งนี้การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปตามเงื่อนไขที่คุรุสภากำหนด โดยขึ้นอยู่กับคุณวุฒิการศึกษา อายุราชการ และผลงานวิชาการ ซึ่งครูที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นไปจะเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในวิชาชีพครูว่าเป็นผู้มีความรอบรู้มีความเชี่ยวชาญทางด้านการเรียนการสอน ส่วนใหญ่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มักได้รับเกียรติให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ครูรุ่นใหม่ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษา และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในระดับต่างๆ อันนำมาซึ่งความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี และความภาคภูมิใจในตนเองจึงทำให้ครูที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีความผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับนุริมัน ดอเลาะ และคณะ (2556) ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อครูมีประสบการณ์การทำงานมากจะมีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานจะรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร สามารถปรับตัวกับปัญหาที่เกิดจากการทำงานในวิชาชีพ เรียนรู้การใช้ชีวิต กฎเกณฑ์ต่างๆ ตลอดจนการวางตัวในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม การใช้เวลาทำงานในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดความรักความผูกพัน เกิดความหวงแหน และมุ่งหวังให้องค์กรวิชาชีพเติบโตอย่างดีที่สุด จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

Kadyschuk (1997) ที่ศึกษาพบว่า ประสบการณ์สอนมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางวิชาชีพของครูโรงเรียนรัฐบาล รัฐซัสแคตเชวัน ประเทศแคนาดา

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรายได้เปรียบเสมือนขวัญและกำลังใจของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีพ หากครูได้รับรายได้มากขึ้นจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีเงินเหลือเก็บสำหรับวางแผนชีวิตในอนาคต และสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจให้แก่ครอบครัว โดยรายได้ของครูส่วนใหญ่มาจากการทำงานในวิชาชีพครู ทำให้เกิดแรงจูงใจทำงาน พุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่หรือเสียสละเพื่อองค์กรและวิชาชีพ จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anwar et al. (2016) ที่ศึกษาพบว่า ครูที่มีเงินเดือนน้อยจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพต่ำ โดยจะมีทัศนคติต่อวิชาชีพต่ำ และมีแรงจูงใจน้อย

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้ายเคยผ่านชีวิตคู่มาแล้วในช่วงหนึ่งของชีวิต ซึ่งให้ความสำคัญกับชีวิตครอบครัว และพยายามพุ่มเทให้กับงานในวิชาชีพเพื่อสร้างรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัว ตลอดจนสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว จนเกิดความรู้สึกผูกพันกับวิชาชีพ และเมื่อสถานภาพการครองคู่ต้องมียันเป็นไปโดยการแยกทางกับคู่สมรส หรือการเสียชีวิตของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด อาจจะเลือกการปฏิบัติหน้าที่การงานเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เพื่อสร้างกำลังใจกลับคืนมาโดยการพุ่มเทกับการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อการประสบความสำเร็จและชดเชย

ความสูญเสียที่ผ่านมา จนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต่างจากข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด อาจจะอยู่ในกลุ่มที่สำเร็จการศึกษามาได้ไม่นาน ยังอยู่ในช่วงเวลาของการแสวงหาตัวตน และความต้องการที่แท้จริง ตลอดจนยังไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากนักจึงมีโอกาสดการเปลี่ยนงานได้บ่อย ทำให้ข้าราชการครูที่มีรายได้สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอัญชนา คำสออด (2559) ที่ศึกษาพบว่า ข้าราชการครูกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของข้าราชการครู

ผลการวิจัย พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ครูมีทูทางจิตวิทยาเชิงบวกจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ มีความหวังกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นใจในด้านการสอนของตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้า ตลอดจนมีมุมมองด้านบวกต่อการทำงาน และอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถปรับตัวได้กับปัญหาที่เกิดขึ้น และรู้จักสร้างความสุขให้เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวจะส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมในการพัฒนาดตนเอง การทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ และการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ Yalcin (2016) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กรการของครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น เมืองเอิร์ซซิน พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ความผาสุกทางจิตใจมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู

ผลการวิจัย พบว่า ความผาสุกทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีความผาสุกทางจิตใจ จะมีพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีความพึงพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ เข้าใจและยอมรับตนเองได้ทุกแง่มุมตามความเป็นจริง รับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง เชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง สามารถจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีสติ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการตั้งเป้าหมาย และวางแผนชีวิต ปรับตัวกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความรัก ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไปถึง บุคคลรอบข้างด้วยความจริงใจโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทน สามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานให้เกิดความร่วมมือกันได้เป็นอย่างดี ยอมรับในความเห็นต่าง และให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดี ยอมเสียสละเวลาเพื่อการทำงานด้วย เป้าหมายของครูและโรงเรียน เมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพยังเป็นแรงผลักดันให้ ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ลูกศิษย์ อย่างสุดความสามารถ ซึ่งจะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความผูกพันต่อวิชาชีพของครู มีความตั้งใจจะทำงานให้ดีที่สุดและปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ บุญโรม สุวรรณพาหุ (2556) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีการเติบโต อย่างมีความผาสุกทางจิตใจเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากความผาสุกทางจิตใจสามารถเป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพ ในการทำงานและคุณภาพชีวิต

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และความผาสุกทางจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู ดังนั้น การที่ครูมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพความตั้งใจจะทำงานให้ดีที่สุดและปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพต่อไปจึงจำเป็นที่สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเสริมสร้างความผาสุกทางจิตใจ และพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับข้าราชการครู

2. จากผลการศึกษา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครูแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส ซึ่งสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานหรือเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- ทรงสมร โสตะ. (2559). **สภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี**. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). กรุงเทพฯ.
- นุรีมัน ดอเลาะ อนิวัช แก้วจำนงค์ และอรจันทร์ คิริโชติ. (2556). “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์”. **Princess of Naradhiwas University Journal**, 5(3), 110-121.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- บุญโรม สุวรรณพาหุ. (2556). “สภาวะของวัยรุ่น: กรอบมโนทัศน์และเครื่องมือประเมินทางจิตวิทยา”. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, 19(2), 127-138.
- บุษบา จริงบำรุง. (2549). “ปัจจัยในการจัดการสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา.” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**, 3(2), 73-74.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2560). **จำนวนข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2560 จำแนกตามเพศและตำแหน่งรายโรงเรียน**. สืบค้นจาก <http://www.bangkok.go.th/bangkokeducation/page/sub/11495/%E0%B8%9E%E0%B8%A82560>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2559). **รายงานการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

อัญชนา คำสอด. (2559). **ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3**. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา). ชลบุรี.

Andrew, Ologobo C.; & Sofian, Saudah. (2012). "Individual factors and work outcomes of employee engagement." **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 40, 498-508.

Ardichvili, A. (2011). "Invited reaction: Meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance." **Human Resource Development Quarterly**, 22(2), 153-156.

Avey,J.B.,Luthans,F.&Youssef,C.M. (2010). "The additive value of psychological capital in predicting workplace attitude and behaviors." **Journal of Management**, 36(2), 430-452.

Anwar Ahmed Hussen, Sisay Awgichew W, Tegegn and Tamirat Zelalem Teshome. (2016). "Teachers professional commitment towards students learning, their profession and the community in Eastern Ethiopian secondary schools." **Journal of Teacher Education and Educators**, (5)3, 289-314.

- Diener, E. (2000). "Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index." **American Psychologists**, 55(1), 34-43.
- Kadyschuk, Ronald. (1997). **Teacher Commitment : A Study of the Organizational Commitment, Professional Commitment, and Union Commitment of Teachers in Public Schools in Saskatchewan.** A Thesis Submitted to the College of Graduate Studies and Research : University of Saskatchewan Saskatoon.
- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2004). "Human, social, and now positive psychological capital management : Investing in people for competitive advantage." **Organizational Dynamics**, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). **Psychological Capital.** New York : Oxford University.
- Macey, William H.; & Schneider, Benjamin. (2008). "The meaning of employee engagement." **Industrial and Organizational Psychology**, 1(1), 3-30.
- Mackoff, Barbara L. (2011). **Nurse Manager Engagement: Strategies for Excellence and Commitment.** London: Jones and Bartlett Publishers.
- Mottaz, C.J. (1987). "An analysis of the relationship between work satisfactory and organizational commitment." **The Sociological Quarter**, 16, 145-152.
- Rich, Bruce Louis.; Lepine, Jeffrey A.; & Crawford, Ean R. (2010). "Job engagement: antecedents and effects on job performance." **Academy of Management Journal**, 53(3), 617-635.
- Ryff, Carol D. (1989). "Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being." **Journal of Personality and Social Psychology**, 59(6), 1069-1081.

- Ryff, C. and C. Keyes. (1995). "The structure of psychological well-being revised." **Journal of Personality and Social Psychology**, 64(4), 719-727.
- Saks, Alan M. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement." **Journal of Managerial Psychology**, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, Wilmar 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, Wilmar B.; & Bakker, Arnold B. (2003) **Work Engagement Scale: Preliminary Manual**. Retrieved from http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_87.pdf.
- Schaufeli, Wilmar B.; & Bakker, Arnold 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. : 10-24. New York : Psychology Press.
- Weng, Qingxiong and others. (2010). "The relationship between career growth and organizational commitment." **Journal of Vocational Behavior**, 77(3), 391-400.
- Yalcin, Sinan. (2016). "Analyzing the relationship between positive Psychological capital and organizational commitment of the teachers." **International Education Studies**, 9(8), 2016.

Translated Thai References

- Nureeman, Doloh., Aniwat. Kaewjomnong and Oraohan. Siriohote. (2013). "Organizational commitment of personnel of Princess Naradhiwas University". **Princess of Naradhiwas University Journal**, 5(3), 110-121. [In Thai].

- Boontham Kijpreedaborisud. (2004). **Social Sciences Research Methodology** (5th ed.). Bangkok : Jamjuree. [In Thai].
- Anchana Kumsod. (2016). **Teachers Commitment in Sriracha School Group 1 under Chonburi Primary Educational Service Area.** (Thesis for Master of Education, Burapha University). Chonburi. [In Thai].
- Songsamorn Sota. (2016). **Psychological Well-Being, Positive Thinking, Work Values and Commitment to Organization of The Secondary School Teachers at Nonthaburi Province.** (Thesis for Master of Science, Kasetsart University). Bangkok. [In Thai].
- Bunrome Suwanphahu. (2013). "Wellness in adolescents: conceptual framework and psychological measures". **Journal of Behavioral Science**, 19 (2), 127-138. [In Thai].
- Budsaba Jringbumrung. (2006). "Factors of managing to success in vocational education." **Journal of Academic of North Eastern University**, 3(2), 73-74. [In Thai].