

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

นางสาวอุษณีย์ รongพินิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository(CUIR) are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF TEACHER RETENTION  
WITH WORK ENGAGEMENT AS MEDIATOR

MISS USANEE RONGPINIT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Educational Program in Educational Research Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2012

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่

ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

โดย

นางสาวอุษณีย์ รongพินิจ

สาขาวิชา

วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล)

อุษณีย์ ร่องพินิจ : การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน. (DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF TEACHER RETENTION WITH WORK ENGAGEMENT AS MEDIATOR) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ศ.ดร.สุวิมล ว่องวานิช, 178 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและการคงอยู่ในอาชีพครูตามประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูโดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุมาจากทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคล และส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อวิเคราะห์และศึกษารูปแบบอิทธิพลทางตรงของทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลของครูต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ตัวอย่างการวิจัย คือ ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัด สพฐ. ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 753 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.720-0.909 และค่าความเที่ยงของตัวบ่งชี้  $R^2$  อยู่ระหว่าง 0.210-0.918 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูในระดับสูง โดยครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูไม่แตกต่างกัน

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

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

ภาควิชา.....วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่อ.....

สาขาวิชา.....วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา.....2555.....

# # 5483477127 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS : WORK ENGAGEMENT / TEACHER RETENTION / JOB RESOURCES / PERSONAL RESOURCES

USANEE RONGPINIT : DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF TEACHER RETENTION WITH WORK ENGAGEMENT AS MEDIATOR. ADVISOR : PROF. SUWIMON WONGWANICH, Ph.D., 178 pp.

The purposes of this research were : (1) to analyze and compare the work engagement level and teacher retention level of teachers with different teaching experiences; (2) to develop and validate a causal model of teacher retention with work engagement as the mediator; and (3) to analyze and study the patterns of the direct effect of job resources and personal resources on the teacher retention and the indirect effect on teacher retention via work engagement. The sample consisted of 753 teachers from OBEC schools in Bangkok. The research data were collected using questionnaires with reliability value by Cronbach's alpha coefficient between 0.720-0.909 and square multiple correlation value between 0.210 - 0.918. The research data were then analyzed using descriptive statistics, One-way ANOVA, Pearson correlation, and the LISREL mediation model. The research findings were as follows :

1) The teachers had a high level of work engagement and teacher retention. The teachers who had 15 years teaching experience or longer had a higher level of work engagement than the teachers who had worked less than 5 years. Conversely, teachers who had different teaching experience had the same level of teacher retention.

2) A causal model of teacher retention with work engagement as mediator fitted the empirical data (Chi-square=22.790, df=23, p-value=0.47307, GFI=0.995, AGFI=0.982, RMSEA=0.000, and Chi-square/df=0.991).

3) Job resources and personal resources have direct and indirect effects on teacher retention mediated by work engagement. A direct effect is greater than a indirect effect. Furthermore, work engagement has a direct effect on teacher retention.

Department : ..... Educational Research and Psychology ..... Student's Signature .....

Field of Study : ..... Educational Research Methodology ..... Advisor's Signature .....

Academic Year : ..... 2012 .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกตากรุณาอย่างสูงจากการดูแลของ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ท่านได้เป็นผู้จุดประกาย ความคิดในการศึกษาประเด็นการยึดมั่นผูกพันกับงาน และสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และให้แรงบันดาลใจในการทำงานด้วยความเมตตา พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างของการเป็น นักวิจัย ผู้วิจัยสำนึกในความกรุณาและกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาให้ คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ ทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ขอบพระคุณ คุณครูภรณ์ชภัทร์ โสถถยาคม คุณครูธีรยุทธ ทรงอาวุธ คุณครูสร้อยเพชร กามนต์ คุณครูนิลเนตร นิลประดิษฐ์ คุณครูจินตจุฑา พรหมรักษ์ คุณครูศุภา นุแรมรัมย์ คุณครูรุ่งโรจน์ มิตรประทาน คุณครูพรพิมล พาราษฎร์ คุณครูวง ลักษณ์ แพรศิลป์ คุณครูจිරันท์ เนื่องพีช คุณครูปริญญา ประเทศ และคุณครูสุทธิชัย อาจฤทธิ์ที่ ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้งานวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ผอ.ณรงค์ ทองขาว ที่อนุญาตให้ ผู้วิจัยได้มาศึกษาต่อ ขอบคุณคุณครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่สอนแทนผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบคุณ พี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษาทุกท่านที่ให้ คำปรึกษาและให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการเรียนและผ่านอุปสรรคต่าง ๆ มาได้ด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อน ๆ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรุ่น 48 พี่ฐาปนา จ้อยเจริญ และ พี่อรจิรา ธรรมไชยวัฒนาสำหรับมิตรภาพที่แสนดีและความช่วยเหลือที่ช่วยติดต่อประสานงานใน การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำลังใจที่มีให้เสมอมาจาก ร.ท.ภัทราวุธ ศิริสานต์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิต คือ คุณพ่อวิรัตน์ รองพิณิจ และคุณแม่อุบล รองพิณิจ ที่ให้การสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาที่ดีในครั้งดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และกำลังใจที่ทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จเป็น มหาบัณฑิตในวันนี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ตอนที่ 1 ความหมาย แนวคิด และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู.....	9
1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงานอาชีพครู.....	9
1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน.....	10
1.3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู.....	11
ตอนที่ 2 ความหมาย องค์ประกอบและการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน.....	13
2.1 ความหมายของการยึดมั่นผูกพันกับงาน.....	13
2.2 องค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงาน.....	14
2.3 การวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน.....	20
ตอนที่ 3 ประเด็นวิจัยเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงาน.....	24
ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 30
	ประชากรและตัวอย่าง..... 30
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 33
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 35
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 54
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 54
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 56
	ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง..... 58
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน..... 60
	1.1 สถิติพื้นฐานของตัวแปรการวิจัยจำแนกรายชื่อ..... 60
	1.2 สถิติพื้นฐานของตัวแปรหลักในการวิจัย..... 73
	1.3 ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู..... 78
	1.4 การเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของคุณและการคงอยู่ในงานอาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์สอน..... 79
	ตอนที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน... 81
	2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครู 81
	2.2 ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุการคงอยู่ในงานอาชีพครู ผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 84
	ตอนที่ 3 รูปแบบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรปัจจัยในโมเดลเชิงสาเหตุ ของการคงอยู่ในงานอาชีพครู..... 87
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 91
	สรุปผลการวิจัย..... 93
	อภิปรายผลการวิจัย..... 94
	ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้..... 101
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป..... 102
	รายการอ้างอิง..... 104
	ภาคผนวก..... 111
	ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย..... 112



	หน้า
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือ.....	114
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	118
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อมูล.....	123
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่าน การยึดมั่นผูกพันกับงาน.....	131
ภาคผนวก ฉ ข้อมูลประกอบผลการวิเคราะห์สเกลองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้... ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	163 178

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	องค์ประกอบของเครื่องมือวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน.....22
2.2	การสังเคราะห์องค์ประกอบของทรัพยากรในงาน.....25
2.3	การสังเคราะห์องค์ประกอบทรัพยากรในตัวบุคคล.....27
3.1	องค์ประกอบของเครื่องมือวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน.....31
3.2	โครงสร้างเนื้อหาของแบบวัดระดับการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรในตัวบุคคล และระดับการคงอยู่ในงาน..... 37
3.3	ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์..... 38
3.4	ตัวอย่างข้อคำถามของแบบวัดระดับการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรในตัวบุคคล และระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู..... 40
3.5	ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ.....42
3.6	ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค และผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวบ่งชี้ $R^2$ ..... 44
3.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงทรัพยากรในงาน..... 46
3.8	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทรัพยากรในงาน .....47
3.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงทรัพยากรในตัวบุคคล.....49
3.10	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทรัพยากรในตัวบุคคล.....50
3.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงการยึดมั่นผูกพันกับงาน.....52
3.12	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการยึดมั่นผูกพันกับงาน .....53
4.1	ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....59
4.2	สถิติการกระจายของตัวแปรทรัพยากรในงาน.....62
4.3	กราฟแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทรัพยากรในงานจำแนกเป็นรายข้อ..... 64
4.4	สถิติการกระจายของตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล..... 66

ตารางที่	หน้า
4.5	กราฟแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคลจำแนกเป็นรายชื่อ.....67
4.6	สถิติการกระจายของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน ..... 69
4.7	กราฟแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานจำแนกเป็นรายชื่อ... 71
4.8	สถิติการกระจายของตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู..... 72
4.9	กราฟแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูเป็นรายชื่อ....73
4.10	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....77
4.11	ระดับความยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู.....78
4.12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการยึดมั่นผูกพันกับงานและการคงอยู่ในงาน อาชีพครูจำแนกภูมิภาค.....80
4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้สังเกตได้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุ ของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน..... 83
4.14	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ความเที่ยง ค่าสหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ระหว่างตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุการคงอยู่ในงานอาชีพครู..... 86
4.15	ค่าประมาณพารามิเตอร์ และน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลเชิงสาเหตุ ของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน..... 88
4.16	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุ ของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน..... 90

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
2.1	โมเดลการคงอยู่ในงาน.....11
2.2	โมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครู.....12
2.3	องค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงาน..... 16
2.4	องค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู..... 19
2.5	โมเดลการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน..... 23
2.6	องค์ประกอบของทรัพยากรในงาน.....26
2.7	องค์ประกอบของทรัพยากรในตัวบุคคล.....28
2.8	กรอบโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน..... 29
3.1	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทรัพยากรในงาน.....48
3.2	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทรัพยากรในตัวบุคคล.....51
3.3	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการยึดมั่นผูกพันกับงาน..... 54
4.1	ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงาน..... 79
4.2	โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน..... 86

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องรับผิดชอบต่อภาระงานที่ค่อนข้างหนัก ทั้งงานในการจัดการเรียน การสอน การทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือ นักเรียน และงานพิเศษอื่น ๆ ของโรงเรียนเพิ่มเติม เช่น งานบริหารจัดการภายในโรงเรียน งานสัมพันธ์ชุมชน เป็นต้น ซึ่งจากภาระงานที่ค่อนข้างหนักจึงส่งผลกระทบต่อเตรียมความพร้อม ทั้งในด้านความรู้และทักษะการทำงานในเวลาที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปได้ยาก ทำให้ครู เกิดความเครียดจากการทำงาน มีผลกระทบในเชิงลึกต่อความรู้สึกถดถอยต่องานและมีทัศนคติ ในทางลบกับงานนั้น ๆ (Chang, 2009; Lee & Ashforth, 1996 อ้างถึงใน Høigaard, Giske, & Sundsli, 2011) และเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาเหล่านี้ติดต่อกันเป็นเวลานานก็จะทำให้ครูไม่มี แรงจูงใจในการทำงานดังกล่าวต่อไป เกิดการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน และลาออกจากงานในที่สุด ดังจะเห็นได้จากอัตราการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการครูประจำปี งบประมาณ 2553 – 2555 พบว่า ครูมีอัตราการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพิ่มขึ้น ดังนี้ จำนวนข้าราชการครูที่ขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดประจำปีงบประมาณ 2553 มีจำนวน 6,424 คน (เสน่ห์ ขาวโต, 2554 : ออนไลน์) ปีงบประมาณ 2554 มีจำนวน 8,422 คน (เสน่ห์ ขาว โต, 2554 : ออนไลน์) และปีงบประมาณ 2555 มีจำนวน 8,802 คน (ชินภัทร ภูมิรัตน, 2554 : ออนไลน์) ซึ่งจากการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการครู พบว่า สาเหตุที่ครูส่วนใหญ่ขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพราะว่าครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากภาระ งานที่หนัก ครูต้องทำหน้าที่ในงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนซึ่งเป็นงานหลักที่ครูต้องทุ่มเท พัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ แต่ในปัจจุบันนี้ ครูต้องทุ่มเทเวลาไปให้กับงานในส่วนอื่น ๆ ที่ ไม่ใช่งานในการสอน จากการศึกษาเอกสารและวิจัยเกี่ยวกับภาระงานของครู พบว่าครูมีภาระงาน ในส่วนต่าง ๆ ค่อนข้างมาก โดยสามารถสังเคราะห์ภาระงานของครูเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) งาน สอน (2) งานวิจัย (3) งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และ (4) งานโรงเรียนและบริการ จากภาระ งานที่ค่อนข้างหนักดังกล่าวจึงทำให้ครูขาดแรงจูงใจ และส่งผลกระทบต่อเกษียณอายุราชการก่อน กำหนดที่เพิ่มมากขึ้น (พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์, 2552) ซึ่งจากการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ของข้าราชการครูได้ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน เนื่องจากครูขาดแคลน ทำให้นักเรียนไม่ได้รับการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ

ปัญหาการขาดแคลนครูได้ส่งผลกระทบต่อนักเรียนซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต นักวิจัยหลายท่านเห็นถึงความสำคัญและได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพครู (teacher retention) ดังจะเห็นได้จากจำนวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพครูพบว่า มีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Chapman & Green, 1986; Sass, Seal, & Martin, 2011; พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์, 2552) และการยึดมั่นผูกพันกับงาน (Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Kirkpatrick, 2009; May, Gilson, & Harter, 2004; Serow, 1994 อ้างถึงใน Høigaard, Giske, & Sundsli, 2011) ซึ่งเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการยึดมั่นผูกพันกับงานพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน (Chapman & Green, 1986) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู มีประเด็นที่น่าสนใจคือ การศึกษาการยึดมั่นผูกพันกับงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ซึ่งการยึดมั่นผูกพันกับงาน (work engagement) เป็นสภาวะทางจิตใจที่จะทำให้บุคคลมีพลังในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Schaufeli, et al., 2001 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008) สามารถแสดงออกได้ใน 3 ลักษณะ คือ (1) ความกระฉับกระเฉง (vigor) (2) การอุทิศตน (dedication) และ (3) การมีใจจดจ่อในงาน (absorption) (Schaufeli & Bakker, 2004) การยึดมั่นผูกพันกับงานเป็นสภาวะทางอารมณ์ในเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตใจ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ (Schaufeli, et al. 2002) บุคคลที่มีการยึดมั่นผูกพันกับงานจึงเป็นคนที่มีความสุข สนุกกับการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจต่อการทำงานในอนาคต มีความร่าเริง ส่งผลไปสู่สุขภาพที่ดี และยังเป็นการส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังผู้อื่นอีกด้วย (Bakker & Demerouti, 2008; Parker & Martin, 2009) และในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ไม่มีความกระฉับกระเฉงในการทำงาน ไม่มีการอุทิศตน ซึ่งความกระฉับกระเฉงและการอุทิศตนเป็นมิติหลักของการมีใจจดจ่อในงานจะเป็นผู้ที่มีความเบื่อหน่ายจากการทำงานและจะส่งผลกระทบต่อความความตั้งใจที่จะออกจากงานนั้น ๆ (González-Romá et al., 2006)

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงานในปัจจุบันมีจำนวนมาก ดังจะเห็นได้จากจำนวนงานวิจัยในต่างประเทศที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น ผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัว

แปรการยึดมั่นผูกพันกับงานพบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการยึดมั่นผูกพันกับงาน และการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการยึดมั่นผูกพันกับงานต่อตัวแปรอื่น ๆ สำหรับผลการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานพบว่า มีการสร้างและพัฒนาแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานโดยยึด 3 ปัจจัยของการยึดมั่นผูกพันกับงาน คือ ปัจจัยด้านความกระฉับกระเฉง (vigor) การอุทิศตน (dedication) และการมีใจจดจ่อในงาน (absorption) (Schaufeli, et al., 2002; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) สำหรับผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการยึดมั่นผูกพันกับงานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน (job resources) (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003; Bakker, Demerouti, & Schrenrs, 2003; Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009; Xanthopoulou, et al., 2007; Xanthopoulou, et al., 2009a; Xanthopoulou, et al., 2009b) ปัจจัยด้านทรัพยากรในส่วนบุคคล (personal resources) (Bakker & Demerouti, 2008; Bakker et al., 2008; Xanthopoulou et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2009a; Xanthopoulou et al., 2009b) และปัจจัยด้านความต้องการงาน (job demands) (Bakker & Demerouti, 2008; Demerouti, & Euwema, 2005) ซึ่งเมื่อศึกษาปัจจัยด้านความต้องการงานพบว่า ความต้องการงานส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานผ่านตัวแปรทรัพยากรในงานและทรัพยากรในส่วนบุคคล (Demerouti, & Euwema, 2005) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรทรัพยากรในงานและทรัพยากรในส่วนบุคคลส่งผลโดยตรงต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน และการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการยึดมั่นผูกพันกับงานต่อตัวแปรอื่น ๆ พบว่า การยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (performance) (Bakker & Demerouti, 2008) และการคงอยู่ในงาน (job retention) (Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Kirkpatrick, 2009; May, Gilson, & Harter, 2004)

จากการศึกษาตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานซึ่งพบว่ามีการศึกษากันมากในต่างประเทศ โดยมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานทั้งในสาขาทางการแพทย์ (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006; Engelbrecht, 2006) สาขาทางธุรกิจ (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006; Schaufeli, et al., 2002) และสาขาทางการศึกษา (Adekola, 2010; Høigaard, Giske, & Sundsli, 2011; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) แต่สำหรับในประเทศไทยถือได้ว่าตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานยังเป็นเรื่องที่มีการศึกษากันน้อย จะเห็นได้จากการศึกษา

งานวิจัยในประเทศไทยพบการศึกษาตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานเฉพาะในสาขาการพยาบาล คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สัมพันธภาพเชิงช่วยเหลือระหว่างอาจารย์และนักศึกษา และการรับรู้บทบาทแบบองค์รวมของพยาบาลกับความยึดมั่นผูกพันกับการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล (อัมพิกา ผูกพันธ์, 2540) แต่จะมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการยึดมั่นผูกพันกับงานในบริบทของความผูกพันในองค์กร เช่น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ (ศิริพง ไทยกรณ์, 2554) ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาลนครินทร์ (จตุรัตน์ ถาวโร และ ภาสชนก พิชญเวทย์วงศา, 2551) เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่าการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูในต่างประเทศเป็นการศึกษาการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูซึ่งเป็นงานในการสอน (Adekola, 2010; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Høigaard, Giske, & Sundsli, 2011) แต่สำหรับบริบทของไทย ครูไม่ได้ทำหน้าที่ในการสอนเพียงอย่างเดียว แต่จะทำงานในส่วนอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นการศึกษการยึดมั่นผูกพันกับงาน จึงควรแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (work engagement of teaching) (2) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (work engagement of research) (3) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (work engagement of students service) และ (4) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (work engagement of school assignment and general service)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพครู และตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่าตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานเป็นตัวแปรที่ความน่าสนใจ และเป็นตัวแปรที่ค่อนข้างใหม่ มีการศึกษากันเป็นจำนวนมากในต่างประเทศ แต่สำหรับในประเทศไทยยังมีการศึกษาตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกันน้อย ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศพบว่า ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพครู (Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Kirkpatrick, 2007; May, Gilson, & Harter, 2004; Serow, 1994 อ้างถึงใน Høigaard, Giske, & Sundsli, 2011) ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเรื่องน่าสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ 2 ประเด็นคือ ประเด็นแรกการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการยึดมั่นผูกพันกับงาน ซึ่งมี 2 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน (job resources) และปัจจัยด้านทรัพยากรในตัวบุคคล (personal resources) และประเด็นที่ 2 คือการศึกษการยึดมั่นผูกพันกับงาน (work engagement) ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (teacher retention) (Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Kirkpatrick, 2009; May, Gilson, & Harter, 2004; Serow, 1994 อ้างถึงใน Høigaard, Giske, & Sundsli, 2011)



งานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อนำประเด็นที่น่าสนใจที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และการยึดมั่นผูกพันกับงานมาวิเคราะห์พร้อมกันพบว่า ตัวแปรทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน และพบว่าตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู นอกจากนี้ เมื่อศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของทรัพยากรในงานและองค์ประกอบของทรัพยากรในตัวบุคคล พบว่า องค์ประกอบด้านการมีอิสระในการทำงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานของตัวแปรทรัพยากรในงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (Kirkpatrick, 2009) และองค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนของตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคลส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (Kirkpatrick, 2009) อีกด้วย ดังนั้นประเด็นคำถามวิจัยที่ตามมาคือ ทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลส่งผลโดยตรงต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูหรือส่งผลผ่านตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานหรือไม่

เนื่องจากการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการศึกษาแยกส่วนระหว่างตัวแปรทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน และการศึกษาตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพครู ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าน่าจะมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรทรัพยากรในงาน ทรัพยากรในตัวบุคคล การยึดมั่นผูกพันกับงานและการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยการพัฒนาเป็นโมเดลเชิงสาเหตุที่สามารถอธิบายการคงอยู่ในงานอาชีพครูด้วยตัวแปรทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลที่มีการส่งผ่านตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน แต่เนื่องจากการวิจัยที่สนับสนุนสมมติฐานนี้ยังไม่ชัดเจน ดังนั้นจึงควรกำหนดประเด็นวิจัยโดยนำเสนอเป็นโมเดลเชิงสาเหตุที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลส่งผลโดยตรงต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรในงาน ทรัพยากรในตัวบุคคลและการยึดมั่นผูกพันกับงานของคุณ เพื่อให้เกิดผลต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และจะช่วยสร้างองค์ความรู้จากการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

## คำถามวิจัย

1. ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของคุณและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูเป็นอย่างไร และแตกต่างกันตามประสบการณ์สอนอย่างไร

2. โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูโดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุมาจาก ทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคล และส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไร

3. ทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู และระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและการคงอยู่ในอาชีพครูตามประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน

2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูโดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุมาจากทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคล และส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อวิเคราะห์และศึกษารูปแบบอิทธิพลทางตรงของทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลของครูต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สนใจศึกษากับครูระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในกรุงเทพมหานครจำนวน เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านวัฒนธรรม รูปแบบการจัดการเรียนการสอน และบริบทของครูและโรงเรียน

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูในต่างประเทศพบว่า เป็นการศึกษาการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูซึ่งเป็นงานในการสอน (Adekola, 2010; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Høigaard, Giske, & Sundslid, 2011) แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู โดยการแยกประเภทของงาน เนื่องจากบริบทของไทย ครูไม่ได้ทำหน้าที่ในการสอนเพียงอย่างเดียว แต่จะทำงานในส่วนอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณางานของครูและได้สังเคราะห์ภาระงานของครูเป็น 4 ประเภท ได้แก่ งานสอน งานวิจัย งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน งานโรงเรียนและบริการ การศึกษาการยึดมั่นผูกพันกับงาน จึงต้องแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (work engagement of

teaching) (2) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (work engagement of research) (3) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (work engagement of students service) และ (4) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (work engagement of school assignment and general service)

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงานและการคงอยู่ในงานอาชีพครูพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันจะมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานต่างกัน (Høigaard, Giske, & Sundsli, 2011; Kirkpatrick, 2009) และมีการคงอยู่ในงานอาชีพครูต่างกันด้วย (Chapman & Green, 1986; Ingersoll & Smith, 2003) อ้างถึงใน Høigaard, Giske, & Sundsli, 2011; Kirkpatrick, 2009) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดภูมิภาคของครูจากประสบการณ์สอนเช่นเดียวกับที่เคยมีการศึกษาในต่างประเทศ โดยแบ่งประสบการณ์สอนออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 5 ปี กลุ่มที่ 2 มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 6 ถึง 15 ปี และกลุ่มที่ 3 มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปี

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (teacher retention)** หมายถึง ความรู้สึกของครูที่จะประกอบอาชีพครูด้วยความมั่นใจ รัก ศรัทธาในวิชาชีพครู และยังปรารถนาที่จะประกอบอาชีพครูต่อไป ไม่คิดเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น

**การยึดมั่นผูกพันกับงาน (work engagement)** หมายถึง ความกระตือรือร้น การอุทิศตนและการมีใจจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ครูให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งความยึดมั่นผูกพันกับงานไว้ 4 ประเภท คือ (1) การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (work engagement of teaching) (2) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (work engagement of research) (3) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (work engagement of students service) และ (4) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (work engagement of school assignment and general service)

**ทรัพยากรในงาน (job resources)** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนที่ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรในงานเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้างาน (2) การมีอิสระในการทำงาน และ (3) ผลตอบรับจากประสิทธิภาพในการทำงาน (4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน

**ทรัพยากรในตัวบุคคล (personal resources)** หมายถึง การรับรู้ของคุณต่อความรู้สึกในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งคุณลักษณะภายนอกที่ปรากฏและคุณลักษณะภายในที่ตนเองรับรู้ ทำให้คุณแต่ละคนตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์เดียวกันแตกต่างกันออกไป ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรในตัวบุคคลเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมองโลกในแง่ดี (2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (3) การรับรู้คุณค่าในตนเอง (4) ความสามารถในการฟื้นพลัง

### **ประโยชน์ที่ได้รับ**

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลที่ส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังการคงอยู่ในอาชีพครู ซึ่งทำให้ทราบถึงระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของคุณ ช่วยให้ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาระดับของการยึดมั่นผูกพันกับงานของคุณ และจากการวิจัยทำให้ทราบถึงอิทธิพลของการยึดมั่นผูกพันกับงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพครู ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับวงการทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการหาวิธีการเพื่อดึงดูดบุคลากรในอาชีพครูให้คงอยู่ในงานอาชีพครูและเป็นข้อมูลประกอบการวางแผน การบริหารจัดการ ปรับปรุงพัฒนาองค์กรต่อไป

2. เครื่องมือการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานของคุณและการคงอยู่ในงานอาชีพครูสามารถนำไปปรับใช้เพื่อวัดระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของคุณและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการยึดมั่นผูกพันกับงานของคุณและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้ถูกต้องต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพครูและการยึดมั่นผูกพันกับงาน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ความหมาย แนวคิด และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ตอนที่ 2 ความหมาย องค์ประกอบ และการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน ตอนที่ 3 ประเด็นวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย รายละเอียดแต่ละตอนเป็นดังนี้

#### ตอนที่ 1 ความหมาย แนวคิด และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู

##### 1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงานอาชีพครู

การคงอยู่ในงานเป็นการแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะคงอยู่ในการปฏิบัติงาน (Taunton, Krampitz, & Wood, 1989) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่า “consistant behavior” กล่าวคือ เป็นคุณลักษณะในการให้คำมั่นสัญญากับตนเองว่าจะปฏิบัติในสิ่งที่ได้ยึดถือไว้อย่างเคร่งครัด มีความมุ่งมั่นไม่ว่าจะมีเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่อาจทำให้เปลี่ยนใจได้ (Becker, 1976 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) โดยการคงอยู่ในงานเป็นความสมัครใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงานต่อไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน (job retention) พบว่ามีผู้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานไว้หลายท่านทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย ได้แก่ Taunton และคณะ (1989) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานวันแรกจนถึงปัจจุบัน ซึ่งสามารถวัดได้จากจำนวนวันในการปฏิบัติงาน Muus และคณะ (1993 อ้างถึงใน พัศถีย์ อรรถสกุลรัตน์, 2552) และแสงทอง ปุระสุวรรณ (2541) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานวันแรกจนถึงปัจจุบัน และรวมถึงระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้ว่าจะทำงานนี้ต่อไปในอนาคต ซึ่งสามารถวัดได้จากผลรวมของจำนวนปีในการทำงานและจำนวนปีในการวางแผนการทำงานในอนาคต Ellenbecker (2003) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานหมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานในงานปัจจุบัน และมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานนั้นต่อไป

จากความหมายของคำว่า การคงอยู่ในงานที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าการคงอยู่ในงานอาชีพครู หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาประกอบอาชีพครูในระยะเวลาหนึ่งและยังคงประกอบ

อาชีพครูจนถึงปัจจุบัน และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพครูต่อไป ไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น โดยที่ความคิดและความมุ่งมั่นนั้นเกิดจากความสมัครใจของตนเอง

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน นิชนันท์ พุ่งลัดดา, 2548) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อให้อุทิศตนคงอยู่ในงาน โดยเสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่กับงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นส่วนของปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานโดยเป็นความพึงพอใจในตัวองงาน พิจารณาจากการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ คุณลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความชอบและมีความรักในการปฏิบัติงานนั้นให้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในงานนั้น ๆ โดยปัจจัยจูงใจพิจารณาจากการบริหารงานและนโยบายต่าง ๆ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และชีวิตส่วนตัว

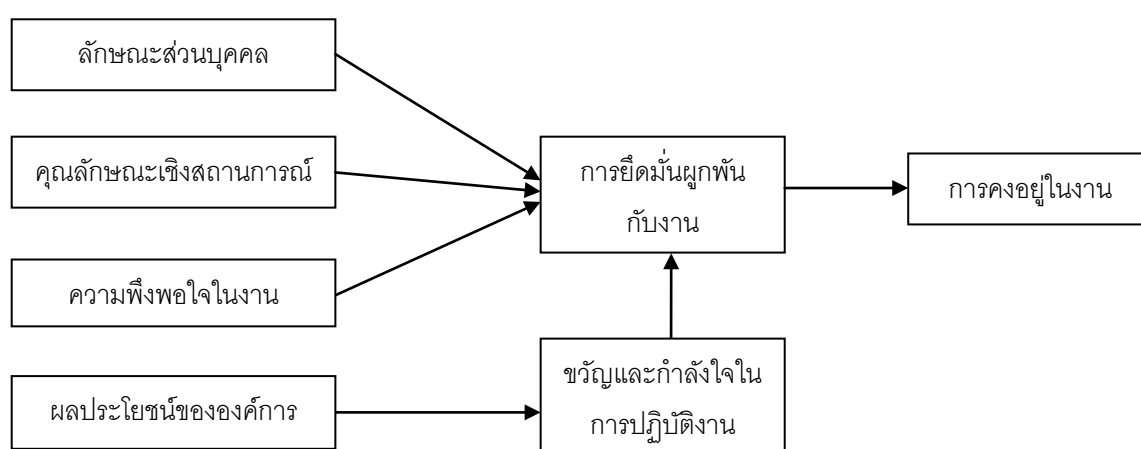
Taunton และคณะ (1989) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะคงอยู่ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีของการคงอยู่ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ปัจจัยด้านงานซึ่งเป็นคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์การเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์การ โอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านผู้ร่วมงานเป็นความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ และมีความยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน

Reynolds (1997) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการไว้วางใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลในการทำงานภายในองค์การ โดยสามารถแบ่งองค์ประกอบความไว้วางใจได้คือ ความเป็นบุคคลที่มีความสามารถ กล่าวคือ บุคคลมีความไว้วางใจในความสามารถของตนเอง ความเป็นบุคคลที่เปิดเผย เป็นการแสดงความซื่อสัตย์ต่อกัน ความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน และความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาค กล่าวคือ สามารถปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียมกัน มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องและมีวิจรรณญาณ

### 1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน พบว่ามีผู้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน และได้นำเสนอโมเดลของการคงอยู่ในงาน ดังนี้

Decotiis & Summers (1987) ได้เสนอโมเดลการคงอยู่ในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน 6 องค์ประกอบได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ขององค์การ การยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังแผนภาพที่ 2.1

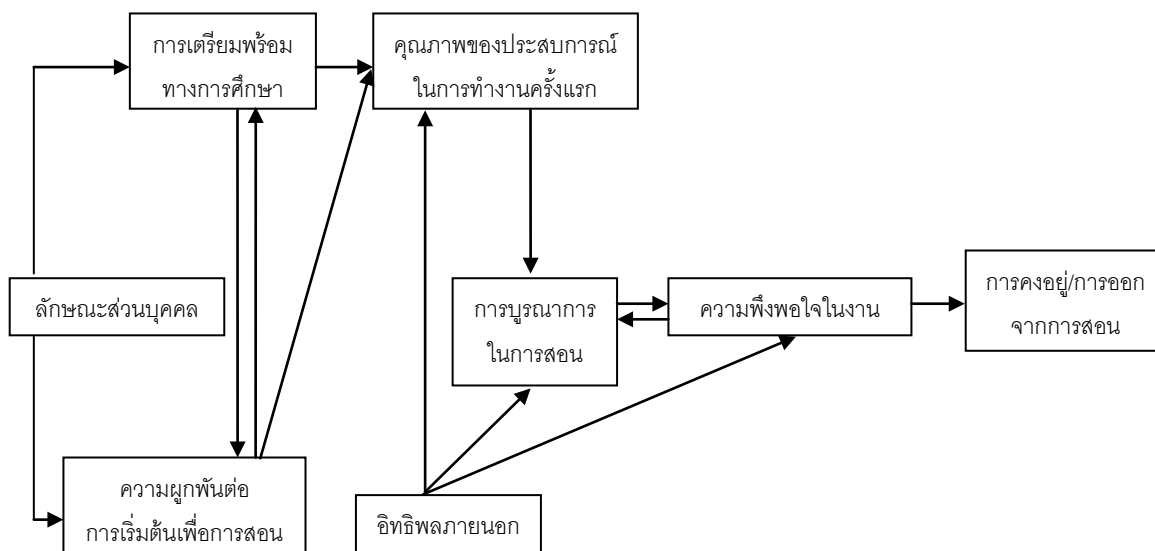


แผนภาพที่ 2.1 โมเดลการคงอยู่ในงาน (Decotiis & Summers, 1987)

จากการศึกษาโมเดลการคงอยู่ในงานของ Decotiis & Summers เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานซึ่งได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ขององค์การ การยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ผลประโยชน์ขององค์การ ได้ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานผ่านองค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า องค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงาน

Chapman (1983 อ้างถึงใน Chapman & Green, 1986) ได้เสนอโมเดลของการคงอยู่ในงานอาชีพครูโดยผ่านความพึงพอใจในอาชีพซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตรงข้ามกับการตัดสินใจคงอยู่ในอาชีพครูต่อไป พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) การเตรียมพร้อมทางการศึกษา (educational preparation) ความผูกพันต่อการเริ่มต้นเพื่อการสอน (initial commitment to teaching) คุณภาพของ

ประสบการณ์ในการทำงานครั้งแรก (quality of first employment experience) การบูรณาการในการสอน (integration into teaching) อิทธิพลภายนอก (external influences) และความพึงพอใจในงาน (job Satisfaction) ดังแผนภาพที่ 2.2



**แผนภาพที่ 2.2 โมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครู** (Chapman, 1983 อ้างถึงใน Chapman & Green, 1986)

จากการศึกษาโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูของ Chapman เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ซึ่งได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล การเตรียมพร้อมทางการศึกษา ความผูกพันต่อการเริ่มต้นเพื่อการสอน คุณภาพของประสบการณ์ในการทำงานครั้งแรก การบูรณาการในการสอน อิทธิพลภายนอก และความพึงพอใจในงาน ได้ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยองค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคล การเตรียมพร้อมทางการศึกษา ความผูกพันต่อการเริ่มต้นเพื่อการสอน คุณภาพของประสบการณ์ในการทำงานครั้งแรก การบูรณาการในการสอน และอิทธิพลภายนอกได้ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานผ่านองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านการเตรียมพร้อมทางการศึกษา ความผูกพันในการเริ่มต้นเพื่อการสอน คุณภาพของประสบการณ์ในการทำงานครั้งแรก และการบูรณาการในการสอน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู พบว่าการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูจะส่งผลให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานมากยิ่งขึ้น (Kirkpatrick, 2009; Louis & North Central Regional, 1995 อ้างถึงใน Kirkpatrick, 2009; Mactavish &



Kolb, 2006) และเมื่อครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานก็จะส่งผลให้ครูยังคงปฏิบัติงานสอนและอยู่ในอาชีพครูต่อไป (Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Kirkpatrick, 2009; May, Gilson, & Harter, 2004)

จากการศึกษาโมเดลเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของ Decotiis & Summers (1987) และ Chapman (1983 อ้างถึงใน Chapman & Green, 1986) พบว่าความยึดมั่นผูกพันกับงานและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน และเมื่อพิจารณาจากโมเดลการคงอยู่ในงานของ Decotiis & Summers (1987) พบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู

## ตอนที่ 2 ความหมาย องค์ประกอบและการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน

### 2.1 ความหมายของการยึดมั่นผูกพันกับงาน

การยึดมั่นผูกพันกับงานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลมีพลังในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Schaufeli et al., 2001 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008) โดยการยึดมั่นผูกพันกับงานไม่ใช่สภาวะชั่วคราว แต่เป็นสภาวะเฉพาะเจาะจงที่จะคงอยู่ถาวรและเป็นการแพร่ขยายสภาวะทางอารมณ์ที่ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่วัตถุประสงค์ เหตุการณ์เฉพาะบุคคลหรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (Schaufeli et al., 2002)

บุคคลที่มีการยึดมั่นผูกพันกับงานจะเป็นผู้ที่มีภาวะทางอารมณ์ในเชิงบวก มีความสุข สนุกสนาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลไปสู่สุขภาพที่ดี และส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังผู้อื่น (Bakker & Demerouti, 2008) นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีการยึดมั่นผูกพันกับงานจะเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่มีผลกระทบกับชีวิตของพวกเขาได้เป็นอย่างดี (Schaufeli et al., 2001 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008) ครูที่มีการยึดมั่นผูกพันกับงานจะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการสอนในห้องเรียน (Bakker & Bal, 2010 อ้างถึงใน Høigaard, Giske, & Sundslid, 2011) และการยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียน (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006)

ความหมายของคำว่า “engagement” จากการศึกษาพจนานุกรม OXFORD (Hornby, 2000) ได้ให้ความหมายใน 3 ลักษณะ คือ (1) ข้อตกลงที่จะแต่งงานกับใครสักคน หรือ ระยะเวลาในระหว่างที่คนสองคนหมั้นกัน (2) การจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเวลาใดเวลาหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งบางสิ่งบางอย่างที่เป็นทางการหรือที่ผูกพันกับงาน (3) การกระทำในสิ่งที่ยึดมั่นหรือมีส่วนร่วม

พจนานุกรม The Merriam Webster (อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) ให้ความหมายของคำว่า “engagement” คือ ส่วนร่วมทางอารมณ์หรือการมุ่งมั่นและสภาวะที่คาบเกี่ยวอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง Schaufeli and Bakker (2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) กล่าวว่า โดยทั่วไป คำว่า “engagement” หมายถึง การมีส่วนร่วม การมุ่งมั่น ความชอบ ความกระตือรือร้น ความหมกมุ่น ความพยายามที่จะมุ่งมั่น และกำลังความสามารถ นอกจากนี้ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ได้ให้ความหมายของ “engagement” ใน 2 ลักษณะ คือ (1) การมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (2) บทบาทในการแสดงพฤติกรรม เป็นการตัดสินใจที่ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นเมื่อนำมารวมกับคำว่างาน (work) จึงให้ความหมายของคำว่า “work engagement” คือ การยึดมั่นผูกพันกับงาน (Schaufeli, & Bakker, 2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศพบว่ามีความหมาย “work engagement” ไว้ 2 ลักษณะคือ (1) ความสัมพันธ์กับลักษณะของการทำงานในด้านบวกและด้านลบต่อความสำเร็จลุล่วงของงาน (Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007; Milner & Hoy, 2002 อ้างถึงใน Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007) และ (2) ทิศนะทางบวกซึ่งเป็นผลที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตใจที่ต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสามารถแสดงออกลักษณะเฉพาะได้ใน 3 มิติ คือ ความกระฉับกระเฉง (vigor) การอุทิศตน (dedication) และการมีใจจดจ่อในงาน (absorption) (Schaufeli & Bakker, 2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011; Schaufeli et al., 2002)

จากที่กล่าวมาข้างต้น มีประเด็นหลักที่สามารถสรุปให้ครอบคลุมได้ว่า การยึดมั่นผูกพันกับงาน (work engagement) หมายถึง ความกระฉับกระเฉง การอุทิศตนและการมีใจจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ครูให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2.2 องค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานพบว่า มีเอกสารและงานวิจัยที่ได้นิยามองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานไว้ดังนี้

Schaufeli และคณะ (2002) สร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานรวมทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความกระฉับกระเฉง (vigor) (2) การอุทิศตน (dedication) และ (3) การมีใจจดจ่อในงาน (absorption)

May และคณะ (2004) ได้กำหนดองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานโดยศึกษาจากแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002) ซึ่งมีลักษณะความหมายในแต่ละองค์ประกอบใกล้เคียง

กัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (physical component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับความกระฉับกระเฉง (2) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (emotional component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับการอุทิศตน และ (3) องค์ประกอบทางด้านความคิด (cognitive component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับการมีใจจดจ่อในงาน

ผู้ประกอบการและกลุ่มนักธุรกิจได้กำหนดการยึดมั่นผูกพันกับงานไว้ 2 องค์ประกอบ คือ (1) การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กร การยึดมั่นผูกพันจากการลงทุน ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และ (2) การยึดมั่นผูกพันต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท เป็นพฤติกรรมที่ตัดสินใจที่ส่งเสริมการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร (Schaufeli & Bakker, 2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011)

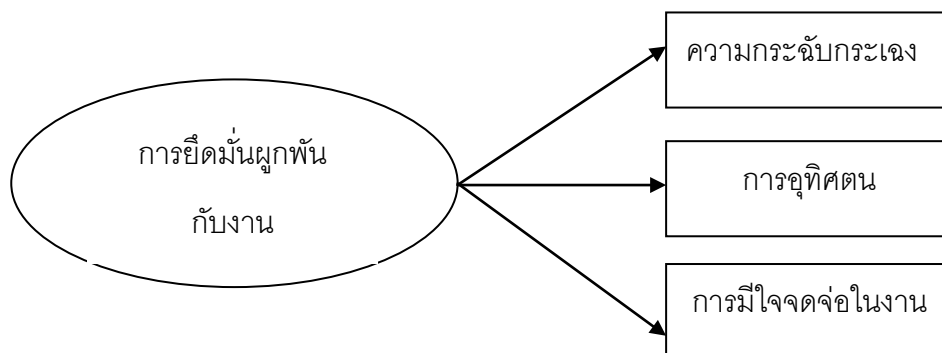
จากการจำแนกองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงาน จะเห็นได้ว่า การจำแนกองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานของ Schaufeli และคณะ (2002) และ May และคณะ (2004) เป็นการกำหนดองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานตามสิ่งที่ต้องการวัด โดยมีการกำหนดความหมายของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบ ส่วนการจำแนกองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานของผู้ประกอบการและนักธุรกิจเป็นการกำหนดองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานโดยยึดองค์กรเป็นหลัก ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอกำหนดองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานตาม Schaufeli และคณะ (2002) และ May และคณะ (2004) เพื่อความสะดวกในการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานต่อไป โดยสามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบได้แก่ (1) ความกระฉับกระเฉง (vigor) (2) การอุทิศตน (dedication) และ (3) การมีใจจดจ่อในงาน (absorption) (May et al., 2004; Schaufeli et al., 2002) และได้กำหนดนิยามแต่ละองค์ประกอบดังนี้

(1) ความกระฉับกระเฉง (vigor) หมายถึง คุณลักษณะการมีพลังในการทำงานสูง มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ในขณะทำงาน และมีความพยายาม เต็มใจในการทำงาน

(2) การอุทิศตน (dedication) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน มีการกระตุ้นความสนใจในการทำงานร่วมกัน ได้รับความรู้สึกถึงความสำคัญ มีความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน

(3) การมีใจจดจ่อในงาน (absorption) หมายถึง การมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่และมีความสุข มีความสนใจในงานอย่างสมบูรณ์ และมีความยากลำบากในการที่จะละทิ้งจากงาน

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ สามารถแบ่งองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความกระตือรือร้น (vigor) (2) การอุทิศตน (dedication) และ (3) การมีใจจดจ่อในงาน (absorption) ดังแผนภาพที่ 2.3



แผนภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงาน (Schaufeli et al., 2002)

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูในต่างประเทศพบว่า เป็นการศึกษาการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูซึ่งเป็นงานในการสอน (Adekola, 2010; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Høigaard, Giske, & Sundsli, 2011) แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู โดยการแยกประเภทของงาน เนื่องจากบริบทของไทย ครูไม่ได้ทำหน้าที่ในการสอนเพียงอย่างเดียว แต่จะทำงานในส่วนอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาภาระงานของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ภาระงานของครู

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาระงานของครู พบว่ามีเอกสารและงานวิจัยที่ได้นิยามความหมายของภาระงานของครูและประเภทของภาระงานของครูไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548 อ้างอิงใน มาตรฐานวิชาชีพครู, 2548 : ออนไลน์) ได้กำหนดภาระงานของครูและกรอบภาระงานของครูไว้ดังนี้

ภาระงานของครู หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีปริมาณและคุณภาพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ขั้นต่ำที่สถาบันยอมรับ เพื่อแสดงความผูกพันในหน้าที่และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้ผู้สอนสามารถจัดสรรโอกาส เพื่อพัฒนาตนเอง และ พัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดผลดี กรอบภาระงานของครู แบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ (1) งานการผลิตผู้เรียน (2) งานวิจัยและสร้างสรรค์วิชาการ (3) งานบริการทางวิชาการ (4) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (5) งานกิจการของผู้เรียน (6) งานบริหารและบริการ และ (7) งานเฉพาะกิจ (งานที่โรงเรียนมอบหมายให้ปฏิบัติ)

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายของหน้าที่และความรับผิดชอบของครูไว้คือ หน้าที่และความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่บุคคลต้องกระทำให้สำเร็จตามคำสั่ง ตามกฎหมาย ตามศีลธรรม คุณธรรม หรือสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสามารถอธิบายได้โดยการแบ่งความหมายตามอักษรในภาษาอังกฤษในคำว่า “TEACHER” ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

อักษร “T” มาจากคำว่า “Teaching” (การสอน) หมายถึง การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถในเนื้อหาทางวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานหลักของครูทุกคน ตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ข้อ 3 กล่าวว่า “ครูต้องตั้งใจสั่งสอนนักเรียนและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ นักเรียนจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้” และในข้อ 6 “ครูต้องถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิดป้องและปิดบังอำพรางไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนเองไปใช้ในทางที่ทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ” ดังนั้นครูทุกคนต้องตระหนักในการสอนเป็นอันดับแรกโดยถือว่าเป็นหัวใจของความเป็นครู นั่นคือการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีมีความรู้ในวิชาการทั้งปวง ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของครูได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์นั้น ซึ่งสำคัญที่ครูต้องเพิ่มสมรรถภาพในการสอนให้แก่ตนเอง

อักษร “E” มาจากคำว่า “Ethics” (จริยธรรม) หมายถึง หน้าที่ในการอบรมจริยธรรมให้แก่ นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งนอกจากการสั่งสอนในด้านวิชาความรู้ ครูทุกคนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันเหมาะสมเนื่องจากพฤติกรรมอันเหมาะสมที่ครูได้แสดงออกจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปลูกฝังศรัทธาให้นักเรียนได้ปฏิบัติตาม

อักษร “A” มาจากคำว่า “Academic” (วิชาการ) หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบใน วิชาการอยู่เสมอ กล่าวคือ ครูต้องเป็นนักวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะอาชีพของครูต้องใช้ความรู้ เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ดังนั้นครูทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

อักษร “C” มาจากคำว่า “Cultural Heritage” (การสืบทอดวัฒนธรรม) หมายถึงครูต้องมี หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่น หนึ่ง หรือ รุ่นต่อ ๆ ไป ซึ่งมีวิธีการที่ครูจะกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ (1) การปฏิบัติตามวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้องและเหมาะสม (2) การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้ เข้าใจวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทยอย่างถูกต้อง และส่งเสริมให้นักเรียนได้ประพฤติ ปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามแบบฉบับอันดีงามที่บรรพบุรุษได้ยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา

อักษร “H” มาจากคำว่า “Human Relationship” (มนุษยสัมพันธ์) หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคลทั่ว ๆ ไป เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อักษร “E” มาจากคำว่า “Evaluation” (การประเมินผล) หมายถึงการประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียน เนื่องจากการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนในด้านต่าง ๆ สำหรับการประเมินผลการเรียนการสอนของนักเรียนนั้น ครูสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ได้หลายวิธี ทั้งนี้อาจจะใช้หลาย ๆ วิธีในการประเมินผลครั้งหนึ่งหรือเลือกใช้เพียงวิธีการใดวิธีการหนึ่ง

อักษร “R” มาจากคำว่า “Research” (การวิจัย) หมายถึง ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความจริง ความรู้ที่เชื่อถือได้ ในการเรียนการสอนทุก ๆ วิชา ควรจะต้องพบกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ ถ้าครูสามารถแก้ไขได้ก็จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูทุกคนจึงควรศึกษาระบวนการวิจัยให้มีความรู้ ความเข้าใจด้วย

พัศณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของครูและสรุปภาระงานของครูได้ 3 ประเภท ได้แก่ (1) งานประจำ คือ งานการเรียนการสอน (2) งานพิเศษเพิ่มเติมที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานเกี่ยวกับการวางแผน เป็นต้น และ (3) งานจร คือ งานตามที่ผู้บริหารขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียน เช่น งานเทศกาล ชาติ ศาสนา เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของครูข้างต้น จะเห็นว่า ครูสภาได้แบ่งภาระงานของครูเป็น 7 ประเภท คือ (1) งานการผลิตผู้เรียน (2) งานวิจัยและสร้างสรรค์วิชาการ (3) งานบริการทางวิชาการ (4) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (5) งานกิจการของผู้เรียน (6) งานบริหารและบริการ (7) งานเฉพาะกิจ (งานที่โรงเรียนมอบหมายให้ปฏิบัติ) ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็น 7 ประเภท คือ (1) การสอน (2) จริยธรรม (3) วิชาการ (4) การสืบทอดวัฒนธรรม (5) มนุษย์สัมพันธ์ (6) การประเมินผล (7) การวิจัย และพัศณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552) ได้แบ่งภาระงานของครูเป็น 3 ประเภท คือ (1) งานประจำ (2) งานพิเศษ (3) งานจร ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเภทของภาระงานของครูจากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวแล้ว เห็นว่าควรจะมีการจัดหมวดหมู่ภาระงานของครูออกเป็น 4 ประเภท คือ (1) งานสอน (2) งานวิจัย (3) งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และ (4) งานโรงเรียนและการบริการ สามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละงานได้ดังนี้

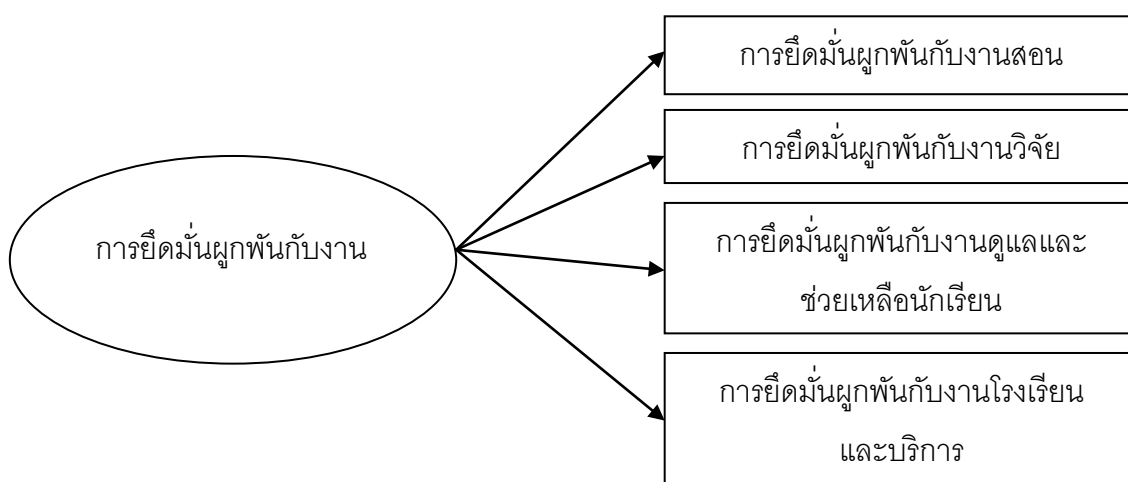
(1) งานสอน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของคุณ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเริ่มจากการวางแผนและการเตรียมการสอน การจัดการเรียนการสอน และประเมินผลการเรียนการสอน

(2) งานวิจัย หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของคุณ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน และช่วยพัฒนาโรงเรียน

(3) งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนของคุณ ตามระบบการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ซึ่งมี 5 ขั้นตอน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ

(4) งานโรงเรียนและบริการ หมายถึง งานของโรงเรียนที่คุณได้รับมอบหมายพิเศษ นอกเหนือจากงานหลัก ได้แก่ งานบริหาร งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานโครงการต่าง ๆ และงานสัมพันธ์ชุมชน

ดังนั้นในการศึกษาองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงาน ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในบริบทงานของคุณ จึงสามารถแบ่งองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานของคุณเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (2) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (3) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และ (4) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการได้ ดังแผนภาพที่ 2.4



แผนภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานของคุณ

## 2.3 การวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่า มีผู้สร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานจากองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังต่อไปนี้

Schaufeli และคณะ (2002) สร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน Utrecht Work Engagement Scale (UWES) จากการยึดมั่นผูกพันกับงานรวมทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบได้แก่ (1) ความกระฉับกระเฉง (vigor) (2) การอุทิศตน (dedication) และ (3) การมีใจจดจ่อในงาน (absorption) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ แยกรายละเอียดข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ความกระฉับกระเฉง (vigor) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ โดยความกระฉับกระเฉง (vigor) เป็นการวัดที่สะท้อนออกมาในระดับของความยืดหยุ่นของสุขภาพจิตและกำลังในระหว่างที่ทำงาน และความตั้งใจในการทำงานและการยื่นกรานทำงานแม้ว่าจะต้องพบกับความยากลำบาก

(2) การอุทิศตน (dedication) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ โดยการอุทิศตน (dedication) เป็นการวัดความเกี่ยวข้องกับงานอันใดอันหนึ่งอย่างแรงกล้าและมีความรู้สึกได้ถึง ความสำคัญ ความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจและความท้าทาย

(3) การมีใจจดจ่อในงาน (absorption) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ โดยการหมกมุ่นในงานเป็นการวัดจากการให้ความสนใจอย่างเต็มที่ไปที่งานและมีความสุขที่ได้จดจ่อกับงานใดงานหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและมีความรู้สึกยากมากที่จะดึงตัวเองออกมาจากงาน

การสร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ทุกข้อคำถามมีคะแนนแบบ 7 คะแนน ตามระดับที่เป็น เริ่มจาก 0 (ไม่เคยเป็น) ไปจนถึง 6 (เป็นเช่นนั้นเสมอ) การใช้แบบวัด Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ในการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานเป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ โดยได้รับการยืนยันในหลายประเทศยกตัวอย่างเช่น จีน (Yi-Wen & Yi-Qun, 2005 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008) ฟินแลนด์ (Hakanen, 2002 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008) กรีซ (Xanthopoulou et al., 2007) แอฟริกาใต้ (Storm & Rothmann, 2007) สเปน (Schaufeli et al., 2002) และเนเธอร์แลนด์ (Schaufeli & Bakker, 2003 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli et al., 2002) สามารถยืนยันได้ว่ารูปแบบการตั้งสมมติฐานขององค์ประกอบ 3 องค์ประกอบมีความเหมาะสมมากกว่าแบบอื่น ความสอดคล้องกันของ 3 องค์ประกอบแสดงให้เห็นว่ามีความเพียงพอที่จะศึกษา นอกจากนั้น Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) ได้พัฒนา Utrecht Work Engagement Scale (UWES)



ในรูปแบบ 9 รายการสั้น ๆ เป็นแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 9) อีกด้วย

Demerouti (1999 อ้างถึงใน Demerouti & Bakker, 2008) สร้างแบบวัดความเบื่อหน่ายจากงาน Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) ซึ่งมีจุดประสงค์เริ่มต้นคือใช้วัดความเบื่อหน่ายจากงาน (burnout) โดยมีข้อคำถามทั้งด้านบวกและด้านลบ จากนั้นมีการพัฒนาแบบวัด Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) โดยการปรับคะแนนด้านลบเพื่อใช้วัดความยึดมั่นผูกพันกับงาน แบบวัด Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) เป็นแบบวัดความเบื่อหน่ายจากงานที่มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเหนื่อยล้า (exhaustion) และ (2) การไม่ยึดมั่นผูกพัน (disengagement) ซึ่งองค์ประกอบ ความเหนื่อยล้าสามารถแปรผันไปสู่องค์ประกอบ ความกระตือรือร้นของการยึดมั่นผูกพันกับงาน และองค์ประกอบการไม่ยึดมั่นผูกพันสามารถแปรผันไปสู่องค์ประกอบ การอุทิศตน ของการยึดมั่นผูกพันกับงาน แบบวัด Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ แยกรายละเอียดข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ความเหนื่อยล้า (exhaustion) ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ โดยความเหนื่อยล้า (exhaustion) เป็นการวัดที่สะท้อนออกมาถึงความรู้สึกของการทำงานที่เกินกำลัง ความต้องการการพักผ่อน และสภาวะความอ่อนเพลียของร่างกาย

(2) การไม่ยึดมั่นผูกพัน (disengagement) ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ เป็นการวัดความถอยห่างจากการทำงาน ทศนคติและพฤติกรรมการดูถูกงาน

การสร้างแบบวัดความเบื่อหน่ายจากงาน Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) ทุกข้อคำถามมีคะแนนแบบ 4 คะแนน ตามระดับที่เป็น เริ่มจาก 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ไปจนถึง 4 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ความถูกต้องของวัดความเบื่อหน่ายจากงาน Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) ได้รับการยืนยันจากหลายประเทศ ยกตัวอย่างเช่น เยอรมัน (Demerouti et al., 2002 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008) สหรัฐอเมริกา (Halbesleben & Demerouti, 2005) และกรีซ (Demerouti et al., 2002) เป็นต้น

May และคณะ (2004) ได้สร้างแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยกำหนดองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานจากการศึกษาแนวคิดของ Schaufeli และคณะ (2002) ซึ่งมีลักษณะความหมายในแต่ละองค์ประกอบใกล้เคียงกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (physical component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับความกระตือรือร้น (2) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (emotional component) ซึ่งได้นิยามความหมาย

ใกล้เคียงกับการอุทิศตน และ (3) องค์ประกอบทางด้านความคิด (cognitive component) ซึ่งได้นิยามความหมายใกล้เคียงกับการมีใจจดจ่อในงาน

เมื่อพิจารณาแบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานพบว่า มีเครื่องมือวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานที่วัดจาก 3 องค์ประกอบ และ 2 องค์ประกอบ แสดงดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของเครื่องมือวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน

เครื่องมือวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน	รูปแบบของเครื่องมือ	ผู้พัฒนาเครื่องมือ	ความกระฉับกระเฉง (vigor)	การอุทิศตน (dedication)	การมีใจจดจ่อในงาน (absorption)
Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	Rating scale	Schaufeli และ คณะ (2002)	✓	✓	✓
Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)	Rating scale	Schaufeli, Bakker, & Salanova(2006)	✓	✓	✓
Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)	Rating scale	Demerouti (1999)	✓	✓	
The measures for the research	Rating scale	May และคณะ (2004)	✓	✓	✓

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานควรแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบเพื่อให้ครอบคลุมความหมายของการยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการยึดมั่นผูกพันกับงานเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความกระฉับกระเฉง (vigor) (2) การอุทิศตน (dedication) และ (3) การหมกมุ่นในงาน (absorption) และได้กำหนดนิยามแต่ละองค์ประกอบดังนี้

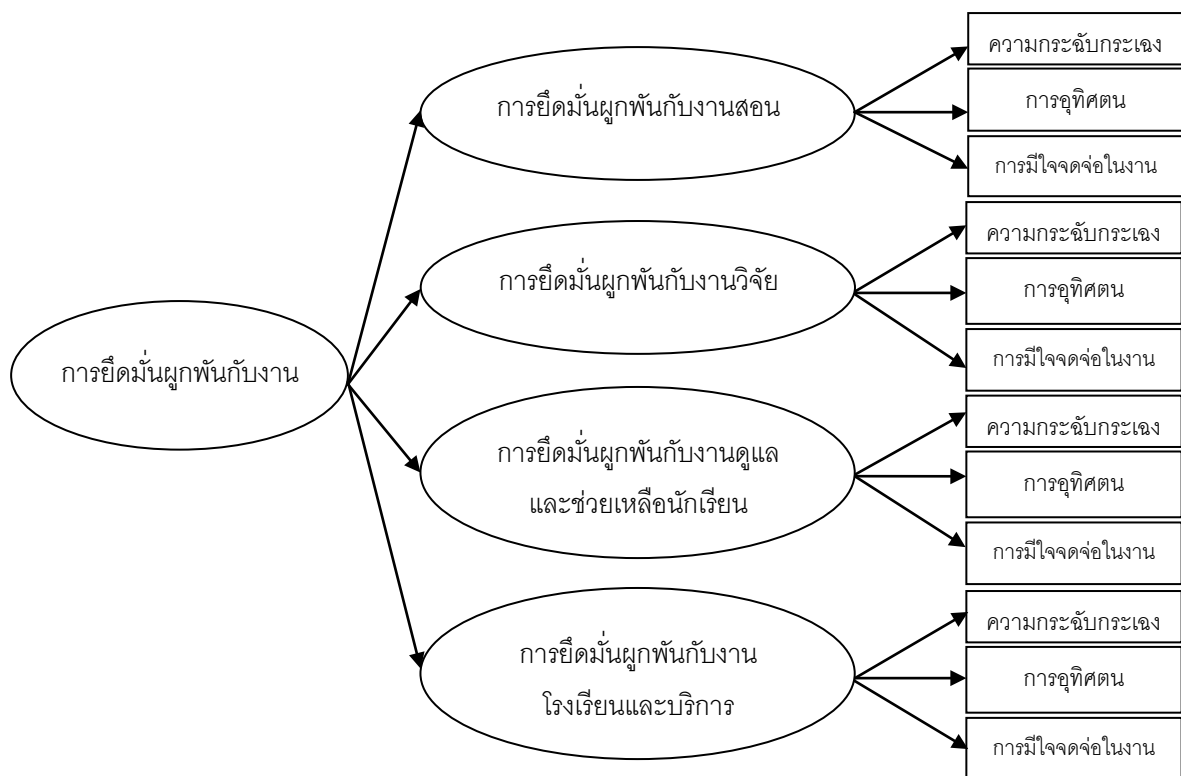
(1) ความกระฉับกระเฉง (vigor) หมายถึง คุณลักษณะการมีพลังในการทำงานสูง มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ในขณะทำงาน และมีความพยายาม เต็มใจในการทำงาน

(2) การอุทิศตน (dedication) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน มีการกระตุ้นความสนใจในการทำงานร่วมกัน ได้รับความรู้สึกถึงความสำคัญ มีความกระตือรือร้น ภาวะภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน

(3) การมีใจจดจ่อในงาน (absorption) หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่และมีความสุข มีความสนใจในงานอย่างสมบูรณ์ และมีความยากลำบากในการที่จะละทิ้งจากงาน

**โมเดลการยึดมั่นผูกพันกับงาน**

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การยึดมั่นผูกพันกับงานควรแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบเพื่อให้ครอบคลุมความหมายของการยึดมั่นผูกพันกับงาน ผู้วิจัยได้กำหนดการยึดมั่นผูกพันกับงานเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความกระฉับกระเฉง (vigor) (2) การอุทิศตน (dedication) และ (3) การมีใจจดจ่อในงาน (absorption) และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของครู สรุปได้ว่าภาระงานของครูแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) งานสอน (2) งานวิจัย (3) งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และ (4) งานโรงเรียนและบริการ ดังนั้นจึงสามารถเขียนเป็นโมเดลการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานแสดงดังแผนภาพที่ 2.5



**แผนภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน**

### ตอนที่ 3 ประเด็นวิจัยเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงาน

#### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลหรือส่งเสริมให้เกิดการยึดมั่นผูกพันกับงาน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานมี 2 ปัจจัย คือ ทรัพยากรในงาน (job resources) และ ทรัพยากรในตัวบุคคล (personal resources) (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2008; Demerouti et al., 2001 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli & Bakker, 2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) ซึ่งสามารถกำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับทรัพยากรในงาน (job resources) และทรัพยากรในตัวบุคคล (personal resources) ได้ดังนี้

#### ทรัพยากรในงาน (job resources)

ทรัพยากรในงานมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือกระตุ้นความก้าวหน้าส่วนบุคคล ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งจากการศึกษาโมเดลความยึดมั่นผูกพันกับงาน (JD – R model) พบว่า ทรัพยากรในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับงาน (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2008; Bakker & Leiter, 2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของทรัพยากรในงาน พบว่ามีผู้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของทรัพยากรในงานดังนี้ (1) Bakker & Demerouti, (2007) (2) Bakker, Demerouti, & Euwema, (2005) (3) Bakker, Demerouti, & Schaufeli, (2003) (4) Bakker, Demerouti, & Schrenrs, (2003) (5) Bakker, Demerouti, & Verbeke, (2004) (6) Schaufeli & Bakker, (2004) (7) Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, (2009) (8) Xanthopoulou, et al., (2007) (9) Xanthopoulou, et al., (2009a) (10) Xanthopoulou, et al., (2009b) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของทรัพยากรในงาน

งานวิจัย องค์ประกอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
การสนับสนุนทางสังคม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การมีอิสระในการทำงาน	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
การได้รับข้อมูลป้อนกลับ	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓
ความสัมพันธ์กับหัวหน้า		✓								
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน			✓							
การได้รับการแนะนำจากหัวหน้างาน			✓			✓		✓	✓	✓
การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน					✓		✓	✓		✓

จากตารางที่ 2.2 สรุปได้ว่าองค์ประกอบทรัพยากรในงานสามารถจำแนกได้เป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การมีอิสระในการทำงาน ผลตอบรับจากประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการแนะนำจากหัวหน้างาน และการได้รับโอกาสในการพัฒนางาน ซึ่งจากการพิจารณาองค์ประกอบของทรัพยากรในงานจากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าว เพื่อให้ผลการวัดทรัพยากรในงานเป็นที่ยอมรับและครอบคลุมความหมายของทรัพยากรในงาน จึงได้จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งมีการจัดกลุ่มองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม ความสัมพันธ์กับหัวหน้า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกันให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ 2 คือ การมีอิสระในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 คือ การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานซึ่งมีการจัดกลุ่มองค์ประกอบของการได้รับข้อมูลป้อนกลับและการได้รับการแนะนำจากหัวหน้างาน องค์ประกอบที่ 4 คือ การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน และได้กำหนดนิยามแต่ละองค์ประกอบดังนี้

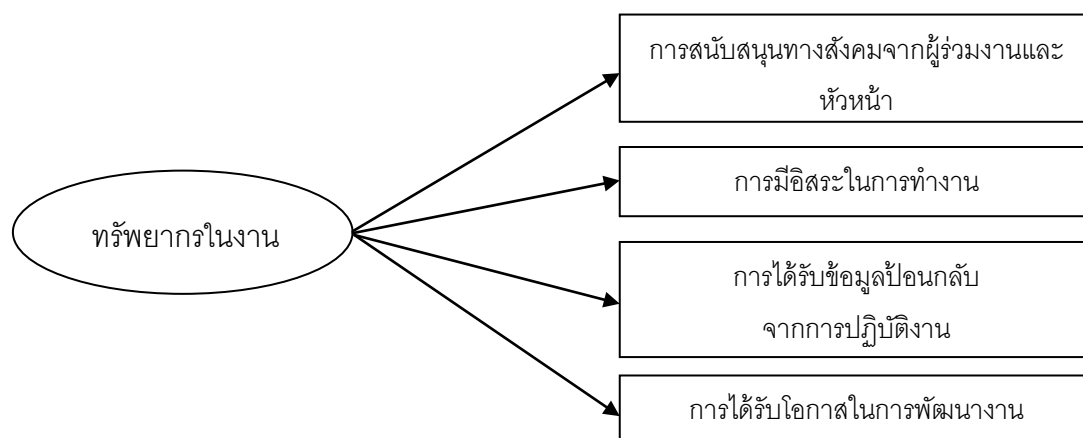
(1) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า(social support from colleagues and supervisors) หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตใจ ซึ่งรับรู้ถึงการได้รับการดูแลช่วยเหลือในอุปกรณ์ เครื่องมือ ทีมงาน ได้รับการยกย่องนับถือ เอาใจใส่ด้วยความรัก และการปฏิบัติอย่างมีคุณค่า

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

(3) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (performance feedback) หมายถึง ระดับการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

(4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน (opportunities to work) หมายถึง ระดับของโอกาสที่ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนางาน เพื่อให้การทำงานดียิ่งขึ้นและสร้างความพร้อมในการที่จะรับผิดชอบหน้าที่ที่สูงขึ้น

ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรในงานเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า (2) การมีอิสระในการทำงาน (3) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน แสดงดังแผนภาพที่ 2.6



แผนภาพที่ 2.6 องค์ประกอบของทรัพยากรในงาน

### ทรัพยากรในตัวบุคคล (personal resources)

ทรัพยากรในตัวบุคคลเป็นการประเมินตนเองในเชิงบวก ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับเปลี่ยน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมและส่งผลกระทบบนสภาพแวดล้อมในทางที่ดี (Hobfoll et al., 2001 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) เพื่อก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันกับงาน (Bakker & Demerouti, 2008; Bakker และ Leiter, 2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของทรัพยากรบุคคล พบว่ามีผู้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของทรัพยากรในส่วนบุคคลดังนี้ (1) Bakker & Demerouti, (2008) (2) Bakker et al., (2008) (3) Xanthopoulou et al., (2007) (4) Xanthopoulou et al., (2009a) (5) Xanthopoulou et al., (2009b) รายละเอียดดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 2.3** การสังเคราะห์องค์ประกอบทรัพยากรในส่วนบุคคล

งานวิจัย	1	2	3	4	5
องค์ประกอบ					
การมองโลกในแง่ดี	✓	✓	✓	✓	✓
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
การรับรู้คุณค่าในตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
ความสามารถในการฟื้นพลัง	✓	✓			

จากตารางที่ 2.3 สรุปได้ว่าองค์ประกอบทรัพยากรบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ (1) การมองโลกในแง่ดี (2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (3) การรับรู้คุณค่าในตนเอง และ (4) ความสามารถในการฟื้นพลัง และได้กำหนดนิยามแต่ละองค์ประกอบดังนี้

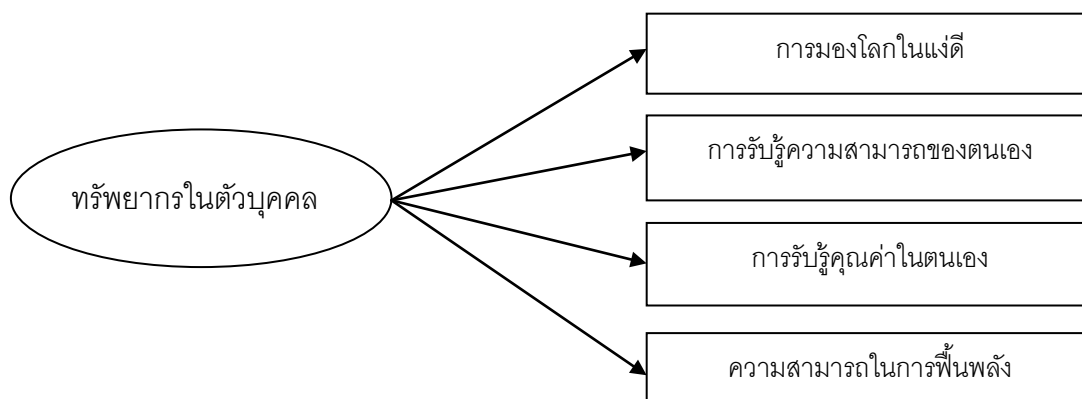
(1) การมองโลกในแง่ดี (optimism) หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่คาดหวังในผลลัพธ์หรือเป้าหมายในอนาคตว่าต้องมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้น

(2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self – efficacy) หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูต่อความภูมิใจในความสามารถของสิ่งที่ตนได้กระทำ ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

(3) การรับรู้คุณค่าในตนเอง (self – esteem) หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อตนเอง ในการตระหนัก และรู้ว่าตนเองมีความสำคัญ และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

(4) ความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience) หมายถึง ระดับความสามารถของครูในการเผชิญต่ออุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและกลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรในส่วนบุคคลเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมองโลกในแง่ดี (2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (3) การรับรู้คุณค่าในตนเอง (4) ความสามารถในการฟื้นพลัง แสดงดังแผนภาพที่ 2.7



แผนภาพที่ 2.7 องค์ประกอบของทรัพยากรในตัวบุคคล

#### ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพครูและการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับงาน (Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Kirkpatrick, 2007; May, Gilson, & Harter, 2004; Serow, 1994 อ้างถึงใน Hoigaard, Giske, & Sundsli, 2011) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน ได้แก่ ทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคล (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2008; Demerouti et al., 2001 อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli & Bakker, 2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) และเนื่องจากองค์ประกอบของทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูด้วย (Kirkpatrick, 2009) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นกรอบโมเดลการคงอยู่ในอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังแผนภาพที่ 8 ซึ่งมีรายละเอียดขององค์ประกอบของตัวแปรแฝงดังนี้

**ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (teacher retention)** หมายถึง ความรู้สึกของครูที่จะประจำอาชีพครูด้วยความมั่นใจ รัก ศรัทธาในวิชาชีพครู และยังปรารถนาที่จะประกอบอาชีพครูต่อไป ไม่คิดเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น

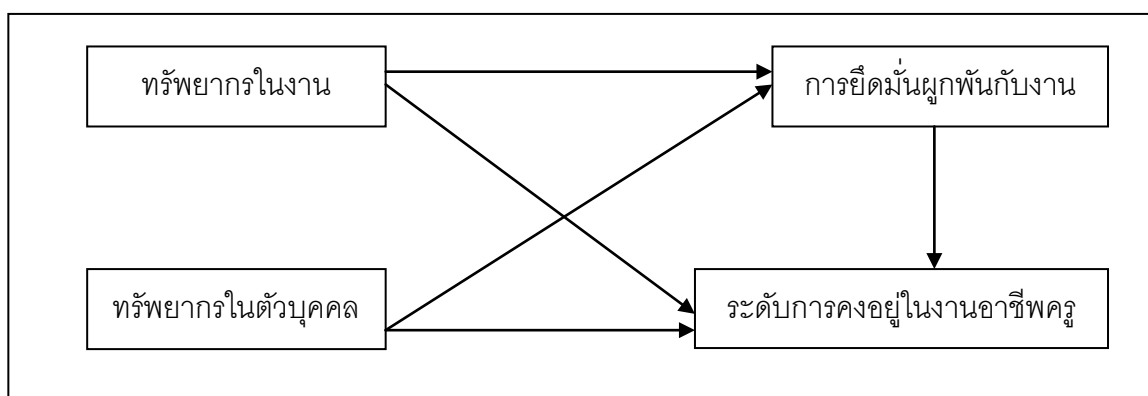
**การยึดมั่นผูกพันกับงาน (work engagement)** หมายถึง ความกระตือรือร้น การเอาใจใส่ และการมีใจจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ครูให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย (1) การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (work engagement of teaching) (2) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (work engagement of research) (3) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและ



ช่วยเหลือนักเรียน (work engagement of students service) และ (4) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและการบริการ (work engagement of school assignment and general service)

**ทรัพยากรในงาน (job resources)** หมายถึง การรับรู้ของคุณเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนที่ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย (1) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและหัวหน้า (2) การมีอิสระในการทำงาน (3) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน และ (4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน

**ทรัพยากรในตัวบุคคล (personal resources)** หมายถึง การรับรู้ของคุณต่อความรู้สึกในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งคุณลักษณะภายนอกที่ปรากฏและคุณลักษณะภายในที่ตนเองรับรู้ ทำให้ครูแต่ละคนตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์เดียวกันแตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย (1) การมองโลกในแง่ดี (2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (3) การรับรู้คุณค่าในตนเอง และ (4) ความสามารถในการฟื้นพลัง



แผนภาพที่ 2.8 กรอบโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์โมเดลการคงอยู่ในอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ คือ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและการคงอยู่ในอาชีพครูตามประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน (2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูโดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุมาจากทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคล และส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) เพื่อวิเคราะห์และศึกษารูปแบบอิทธิพลทางตรงของทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลของครูต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูเพื่อส่งเสริมการคงอยู่ในงานอาชีพครู รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็นดังนี้

#### ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 1,470 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2554) และสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 9,463 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1, 2554; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2, 2554) รวมจำนวน 10,933 คน

#### ตัวอย่าง (Sample)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นที่ 1** การกำหนดขนาดตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่าง 2 วิธี ได้แก่ การกำหนดขนาดของตัวอย่างจากแนวคิดของ Hair และคณะ (1998) อ้างถึง

ใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยการใช้กฎแห่งการชั่งเงิน (rule of thumb) กล่าวคือ ขนาดของตัวอย่างควรจะเป็น 10 – 20 เท่าของจำนวนตัวแปรในการวิจัย ซึ่งการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยจำนวนตัวแปรสังเกตได้เท่ากับ 13 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีตัวอย่างอย่างน้อย 130 คน และการกำหนดขนาดของตัวอย่างจากโปรแกรม G\*power (Faul et al, 2007) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยมีตัวแปรอิสระ (ประสบการณ์ทำงาน) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีระดับของตัวแปรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กำหนดค่า effect size เท่ากับ 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.05 และค่า power เท่ากับ 0.90 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 567 คน ดังนั้นจากการกำหนดขนาดตัวอย่างทั้ง 2 วิธี พบว่าการวิจัยในครั้งนี้จะต้องมีขนาดของตัวอย่างอย่างน้อย 567 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่างให้มากกว่าขนาดขั้นต่ำประมาณ 2 เท่าเพื่อชดเชยในกรณีที่ผู้ไม่ตอบกลับแบบสอบถาม จึงได้กำหนดขนาดของตัวอย่างเท่ากับ 1,200 คน

**ขั้นที่ 2** สุ่มเขตการปกครองทั้งหมดโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จาก 50 เขต ได้ 20 เขต (40% ของจำนวนเขตการปกครอง)

**ขั้นที่ 3** สุ่มโรงเรียนโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ในแต่ละเขตการปกครอง โดยเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา 1 โรงเรียน และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 1 โรงเรียน จะได้เขตละ 2 โรงเรียน จำนวน 20 เขต รวมได้ 40 โรงเรียน

**ขั้นที่ 4** สุ่มครูในแต่ละโรงเรียนโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โรงเรียนละ 30 คน จาก 40 โรงเรียน จะได้ตัวอย่างทั้งหมด 1,200 คน และมีครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 753 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 62.75 รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 องค์ประกอบของเครื่องมือวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน

เขตการปกครอง	โรงเรียน	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับ	อัตราการตอบกลับ (ร้อยละ)
1) เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	โรงเรียนวัดพลับพลาชัย	30	16	53.33
	โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์	30	30	100.00
2) เขตพระนคร	โรงเรียนวัดชนะสงคราม	30	16	53.33
	โรงเรียนสวนกุหลาบ	30	29	96.67
3) เขตคลองเตย	โรงเรียนสายน้ำทิพย์	30	18	60.00
	โรงเรียนปทุมคงคา	30	19	63.33

เขตการปกครอง	โรงเรียน	จำนวนแบบ สอบถาม ที่ส่งไป	จำนวนแบบ สอบถาม ที่ได้รับกลับ	อัตราการ ตอบกลับ (ร้อยละ)
4) เขตบางกอกน้อย	โรงเรียนโฆษิตลไมตร	30	20	66.67
	โรงเรียนชินอรสวิทยาลัย	30	20	66.67
5) เขตภาษีเจริญ	โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค	30	20	66.67
	โรงเรียนวัดนวลนรดิศ	30	29	96.67
6) เขตสาทร	โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ	30	23	76.67
	โรงเรียนยานาเวศวิทยาคม	30	27	90.00
7) เขตสายไหม	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 75 เฉลิมพระเกียรติฯ	30	24	80.00
	โรงเรียนฤทธิยวรรณาลัย 2	30	29	96.67
8) เขตธนบุรี	โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส	30	14	46.67
	โรงเรียนศึกษานารี	30	21	70.00
9) เขตประเวศ	โรงเรียนบ้านหนองบอน	30	15	50.00
	โรงเรียนราชดำริ	30	21	70.00
10) เขตตลิ่งชัน	โรงเรียนวัดช่างเหล็ก	30	14	46.67
	โรงเรียนโพธิสารพิทยากร	30	26	86.67
11) เขตสวนหลวง	โรงเรียนวัดมหนานุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ)	30	16	53.33
	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	30	27	90.00
12) เขตจตุจักร	โรงเรียนบางบัว (เฟื่องตั้งตรงจิตวิทยาจารย์)	30	0	0.00
	โรงเรียนสารวิทยา	30	26	86.67
13) เขตพญาไท	โรงเรียนอนุบาลสามเสน	30	0	0.00
	โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย	30	14	46.67
14) เขตวัฒนา	โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์	30	25	83.33
	โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง	30	21	70.00
15) เขตจอมทอง	โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง	30	22	73.33
	โรงเรียนวัดราชโอรส	30	0	0.00
16) เขตสัมพันธวงศ์	โรงเรียนมหาวิद्याนุวัตร	30	20	66.67
	โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย	30	28	93.33
17) เขตดุสิต	โรงเรียนราชวินิต	30	0	0.00
	โรงเรียนวัดราชาธิวาส	30	20	66.67
18) เขตห้วยขวาง	โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์	30	25	83.33
	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	30	0	0.00
19) เขตบางกอกใหญ่	โรงเรียนประถมทวีธาภิเศก	30	25	83.33
	โรงเรียนทวีธาภิเศก	30	27	90.00
20) เขตยานนาวา	โรงเรียนประถมนนทบุรี	30	0	0.00
	โรงเรียนนนทบุรีวิทยา	30	26	86.67
<b>รวม</b>		<b>1200</b>	<b>753</b>	<b>62.75</b>

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. **ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (teacher retention)** หมายถึง ความรู้สึกของครูที่จะประกอบอาชีพครูด้วยความมั่นใจ รัก ศรัทธาในวิชาชีพครู และยังปรารถนาที่จะประกอบอาชีพครูต่อไป ไม่คิดเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น

2. **การยึดมั่นผูกพันกับงาน (work engagement)** หมายถึง ความกระตือรือร้น การอุทิศตนและการมีใจจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ครูให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (work engagement of teaching) (2) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (work engagement of research) (3) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (work engagement of students service) (4) การยึดมั่นผูกพันกับงานและบริการ (work engagement of school assignment and general service) ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสามารถวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานได้ 3 องค์ประกอบ คือ ความกระตือรือร้น การอุทิศตน และการมีใจจดจ่อในงาน (Schaufeli et al., 2002)

2.1 **การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (work engagement of teaching)** หมายถึง การมีพลังในการสอนนักเรียนด้วยความมานะอดทน พยายาม เต็มใจและสนุกกับการสอน รับผิดชอบต่อการสอนอย่างเต็มที่ โดยให้ความสำคัญและให้เวลากับการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาสื่อการสอน การส่งเสริมและแก้ปัญหาผู้เรียนให้ก้าวหน้าเต็มตามศักยภาพ

2.2 **การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (work engagement of research)** หมายถึง การมีพลังในการทำวิจัยด้วยความมานะอดทน พยายาม เต็มใจและมีความสุขกับการทำวิจัยอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญและให้เวลากับการอ่านงานวิจัย การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการเรียนรู้อันของผู้เรียน สะท้อนผลการวิจัยทั้งระหว่างการทำวิจัยและหลังการวิจัยเพื่อนำผลข้อมูลเหล่านั้นมาพัฒนางานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น

2.3 **การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (work engagement of students service)** หมายถึง การมีพลังในการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนด้วยความมานะอดทน พยายาม เต็มใจและมีความสุขกับการดูแลและช่วยเหลือนักเรียน รับผิดชอบต่อการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนอย่างเต็มที่ โดยให้ความสำคัญและให้เวลากับการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนซึ่งมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ปัญหาให้แก่นักเรียน

**2.4 การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (work engagement of school assignment and general service)** หมายถึง การมีพลังในการทำงานให้แก่โรงเรียนและบริการ ชุมชนด้วยความมานะอดทน พยายาม เต็มใจ สนุกและมีความสุขกับการทำงานให้แก่โรงเรียนและบริการ ชุมชน รับผิดชอบต่อการทำงานให้แก่โรงเรียนและบริการ ชุมชนอย่างเต็มที่ โดยให้ความสำคัญและให้เวลากับการทำงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพ ช่วยเหลือและให้บริการในงานต่าง ๆ ของชุมชนด้วยความตั้งใจ

**3. ทรัพยากรในงาน (job resources)** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนที่ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรในงานเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้างาน (2) การมีอิสระในการทำงาน และ (3) ผลตอบรับจากประสิทธิภาพในการทำงาน (4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน

**3.1 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (social support from colleagues and supervisors)** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ทำให้สามารถทำงานได้ และการได้รับการยอมรับ ดูแลเอาใจใส่ให้อยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข

**3.2 การมีอิสระในการทำงาน (autonomy)** หมายถึง ความรู้สึกของครูที่สามารถทำงานได้อย่างอิสระ ทั้งการคิด ตัดสินใจ และแก้ไข เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

**3.3 การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (performance feedback)** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับผลตอบกลับจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

**3.4 การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน (opportunities to work)** หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับโอกาสที่ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนางาน เพื่อให้การทำงานดียิ่งขึ้น และสร้างความพร้อมในการทำงานที่จะรับผิดชอบหน้าที่ที่สูงขึ้น

**4. ทรัพยากรในตัวบุคคล (personal resources)** หมายถึง การรับรู้ของครูต่อความรู้สึกในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งคุณลักษณะภายนอกที่ปรากฏและคุณลักษณะภายในที่ตนเองรับรู้ ทำให้ครูแต่ละคนตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์เดียวกันแตกต่างกันออกไป ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรในตัวบุคคลเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมองโลกในแง่ดี (2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (3) การรับรู้คุณค่าในตนเอง (4) ความสามารถในการฟื้นพลัง

4.1 การมองโลกในแง่ดี (optimism) หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อการคาดหวังในผลลัพธ์หรือเป้าหมายในอนาคตว่าต้องมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้น

4.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self – efficacy) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความภูมิใจในความสามารถของสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.3 การรับรู้คุณค่าในตนเอง (self – esteem) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อตนเองในการตระหนัก และรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

4.4 ความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเผชิญต่ออุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและกลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ซึ่งมีการวัดตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู การยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน และทรัพยากรในตัวบุคคล ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดตัวแปรดังกล่าว คือ แบบสอบถามสำหรับครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษาเป็นผู้ตอบ มีการแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ของครู มีรายละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับวิทยฐานะ ระดับชั้นที่สอน และวิชาที่สอน แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู คำถามเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงานซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน 2) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย 3) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 4) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ คำถามเกี่ยวกับทรัพยากรในงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า 2) การมีอิสระในการทำงาน 3) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน และ 4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน และคำถามเกี่ยวกับทรัพยากรในตัวบุคคล

ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การรับรู้คุณค่าในตนเอง และ 4) ความสามารถในการฟื้นพลัง ข้อคำถามในตอนนี้มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ให้คะแนนแบบ 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงมาก

3 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงน้อย

1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ลักษณะของข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงบวก (positive) มีการให้คะแนนตามความหมายตรงตามคะแนนที่กำหนดไว้คือ ได้ 5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และได้ 1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบ (negative) มีการให้คะแนนตามความหมายตรงข้ามตามคะแนนที่กำหนดไว้คือ ได้ 5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด และได้ 1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

สำหรับข้อคำถามในตอนนี้เมื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยแล้วสามารถแปลความหมายระดับของตัวแปรได้ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2528)

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 – 5.00 แปลความหมายระดับของตัวแปร คือ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 – 4.49 แปลความหมายระดับของตัวแปร คือ มาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 – 3.49 แปลความหมายระดับของตัวแปร คือ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 – 2.49 แปลความหมายระดับของตัวแปร คือ น้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.49 แปลความหมายระดับของตัวแปร คือ น้อยที่สุด

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามในงานวิจัยของต่างประเทศและสร้างข้อคำถามขึ้นด้วยตนเอง จึงมีรายละเอียดขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพครู การยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน และทรัพยากรในตัวบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลมากำหนดนิยาม



ปฏิบัติการตามกรอบแนวคิดการวิจัย และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด จากนั้นผู้วิจัยได้สร้างตารางที่แสดงโครงสร้างเนื้อหาและจำนวนข้อคำถาม (table of specification) โดยมีการแบ่งโครงสร้างของเนื้อหาในแบบสอบถามตามองค์ประกอบการวัดของตัวแปรดังตารางที่ 3.2

**ตารางที่ 3.2** โครงสร้างเนื้อหาของแบบวัดระดับการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรในตัวบุคคล และระดับการคงอยู่ในงาน

องค์ประกอบการวัด	จำนวนข้อ
<b>1. ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู</b>	8
ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู	8
<b>2. การยึดมั่นผูกพันกับงาน</b>	12
การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน	3
การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย	3
การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3
การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ	3
<b>3. ทรัพยากรในงาน</b>	12
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า	3
การมีอิสระในการทำงาน	3
การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน	3
การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน	3
<b>4. ทรัพยากรในตัวบุคคล</b>	12
การมองโลกในแง่ดี	3
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3
การรับรู้คุณค่าในตนเอง	3
ความสามารถในการฟื้นพลัง	3
<b>รวมข้อคำถามทั้งหมด</b>	<b>44</b>

**ขั้นตอนที่ 2** จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างข้อคำถามตามโครงสร้างองค์ประกอบดังตารางที่ 3.2 ซึ่งมีการพัฒนาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่างประเทศ มีรายละเอียดการพัฒนาข้อคำถามดังต่อไปนี้

(1) แบบวัดระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู พัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยของ Hoigaard และคณะ (2011)

(2) แบบวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน พัฒนาข้อคำถามจากแบบวัด The Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006)

(3) แบบวัดทรัพยากรในงาน พัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยของ Karasek's (1985) Van Veldhoven and Meijman (1994) และ Graen and Uhl-Bien's (1991) (อ้างถึงใน Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2008)

(4) แบบวัดทรัพยากรในตัวบุคคล พัฒนาข้อคำถามจาก Pierce et al. (1989) Schwarzer & Jerusalem (1995) Scheier, Carver, & Bridges (1994) (อ้างถึงใน Xanthopoulou et al., 2007)

**ขั้นตอนที่ 3** สัมภาษณ์ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา เนื่องจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่างประเทศเป็นการสร้างข้อคำถามในบริบทของงานสอน แต่สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามในบริบทงานของครูซึ่งประกอบด้วย 4 ประเภท คือ งานสอน งานวิจัย งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน งานโรงเรียนและบริการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้การสร้างข้อคำถามครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทงานของครูไทย โดยมีการสัมภาษณ์ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกันจำนวน 6 ท่าน และใช้การสังเคราะห์ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมกับบริบทงานของครู รายละเอียดดังตารางที่ 3.3

**ตารางที่ 3.3** ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์
<p><b>1. เหตุผลของการเลือกประกอบอาชีพครู</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง</li> <li>- มีความสุขและชอบที่จะให้ความรู้แก่นักเรียน ช่วยทำให้นักเรียนมีพื้นฐานความรู้ที่ถูกต้องสามารถนำไปศึกษาต่อหรือปรับใช้ได้</li> <li>- มีความสนใจในการสอน</li> <li>- มีความคุ้นเคยในอาชีพนี้เนื่องจากบุคคลในครอบครัวประกอบอาชีพครู ได้รับการปลูกฝังและเป็นตัวอย่างที่ดี</li> <li>- เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สร้างคน</li> <li>- มีความศรัทธาในอาชีพครู</li> </ul>
<p><b>2. วัตถุประสงค์ในการประกอบอาชีพครู</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สอนในวิชาที่ตนเองชอบ</li> <li>- เพื่อสอนให้ความรู้แก่นักเรียนทั้งความรู้ทางวิชาการและความรู้ทั่วไปเพื่อให้นักเรียนนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้</li> <li>- สอนให้นักเรียนเป็นคนเก่งและดี มีการเตรียมการเตรียมการสอนที่ดี สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการสอน</li> </ul>
<p><b>3. การปฏิบัติงานในด้านการสอน การพัฒนา/ปรับปรุงวิธีการสอน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สอนแบบบรรยายยึดตามหนังสือของ สสวท.เป็นหลัก สอดแทรกเกมส์หรือกิจกรรมกลุ่ม</li> <li>- เมื่อนักเรียนมีปัญหาในการเรียนจะให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล</li> <li>- เน้นการสอนนำเข้าสู่บทเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความสนใจและพร้อมที่จะเรียน</li> <li>- สอนตามความรู้ความสามารถของนักเรียน มีวิธีการสอนที่หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม</li> <li>- มีสื่อที่หลากหลายในการสอนเพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียน</li> </ul>

<b>ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์</b>	
<b>4. การปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานต่าง ๆ ในฝ่ายวิชาการ เช่น คลินิกวิชาการ</li> <li>- งานโสตทัศนศึกษาของโรงเรียน มีหน้าที่ถ่ายภาพกิจกรรมโรงเรียน งานอบรมของโรงเรียน</li> <li>- งานวิจัยของโรงเรียน และตนเอง</li> <li>- งานที่ปรึกษานักเรียนในห้องประจำชั้น</li> <li>- งานอื่น ๆ ตามคำสั่งของโรงเรียน ทั้งงานโรงเรียนและงานบริการชุมชน</li> </ul>
<b>5. งานที่ทำแล้วรู้สึกมีความสุขและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสอนเป็นงานที่ทำแล้วมีความสุข ได้นำความรู้ที่มีถ่ายทอดให้แก่แก่นักเรียน</li> <li>- มีความสุขกับงานทุกงานของโรงเรียน เนื่องจากงานสอนเป็นงานหลักที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำ ส่วนงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนเป็นงานที่ช่วยพัฒนาความสามารถของตนเอง</li> </ul>
<b>6. งานที่ทำแล้วรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่อยากทำงาน</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานที่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายคือ งานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน เพราะบางงานเป็นงานที่ต้องทำโดยความไม่เต็มใจทำให้ไม่มีความสุข</li> <li>- งานที่ฟ้าสีของโรงเรียนซึ่งให้ความสำคัญมากเกินไป ทำให้ต้องเสียเวลาทำให้สิ่งที่มีงั้นคือการเรียนการสอนมีเวลาจำกัด</li> <li>- งานที่ต้องติดต่อประสานงานกับคนอื่น ๆ มีความวุ่นวาย</li> </ul>
<b>7. การทุ่มเทเวลาให้กับการปฏิบัติงานต่าง ๆ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝ่ายวิชาการ เนื่องจากเป็นฝ่ายที่มีภาระงานค่อนข้างมากจึงต้องทุ่มเทเวลากับการทำงานในฝ่ายนี้</li> <li>- งานสอนเพราะงานสอนเป็นงานหลักของครู มีการเตรียมการสอน ทำสื่อ หาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับนักเรียน และทำบันทึกหลังการสอนเพื่อจะได้วางแผนการสอนในคาบต่อไป</li> </ul>
<b>8. บุคคลที่เป็นแรงบันดาลใจและมีส่วนช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พ่อและแม่เป็นแรงบันดาลใจในการทำงานเนื่องจากรู้สึกว่าเป็นครูที่มีคุณภาพ เห็นการทำงานของท่านมาตลอด</li> <li>- เพื่อนครูรุ่นพี่ เนื่องจากได้เห็นตัวอย่างการทำงาน มีการวางแผนที่ดี ทำงานอย่างมีระบบทำให้ได้งานที่มีคุณภาพ และคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา</li> </ul>
<b>9. ประเมินการทำงานในหน้าที่ครูของตนเอง</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้ทำหน้าที่ครูอย่างเต็มที่ แต่ต้องมีการพัฒนามากขึ้นเนื่องจากตอนนี้ยังไม่มีประสบการณ์</li> <li>- ทำงานในการเป็นที่ปรึกษาได้ดีเนื่องจากห้องเรียนที่ได้รับหน้าที่เป็นที่ปรึกษาค่อนข้างเป็นห้องเรียนที่มีปัญหาเยอะทั้งปัญหาการเรียน และเรื่องส่วนตัว ครูจะพยายามให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหาให้แก่แก่นักเรียนอย่างเต็มที่</li> <li>- งานเอกสารยังทำไม่ได้ไม่ค่อยดี เนื่องจากไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการเตรียมเอกสาร และงานเอกสารบางครั้งไม่มีความเป็นระบบทำให้ทำงานยาก</li> </ul>
<b>10. การวางแผนเกี่ยวกับการทำงานในอนาคต</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และอาจจะลาออกจากงานอาชีพครู แต่ก็ยังคงทำงานในวงการศึกษาต่อไป</li> <li>- จะประกอบอาชีพครูต่อไปจนเกษียณอายุ คิดว่าตนเองเหมาะกับอาชีพนี้</li> <li>- ศึกษาต่อด้านการบริหาร และจะเป็นผู้บริหารที่ดี มีวิสัยทัศน์ ทำประโยชน์เพื่อโรงเรียนและประเทศชาติให้มากที่สุด</li> <li>- จะประกอบอาชีพครูต่อไป พัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>- จะประกอบอาชีพครูเพราะมีความรักและศรัทธาในอาชีพนี้</li> </ul>

**ขั้นตอนที่ 4** ปรับปรุงข้อคำถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการปรับข้อคำถามจากประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์และบริบทของตัวอย่างที่จะนำไปใช้ และสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมจากโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัดเดิมเป็นองค์ประกอบละ 5 ข้อ แสดงตัวอย่างข้อคำถามตามตารางที่ 3.4

**ตารางที่ 3.4** ตัวอย่างข้อคำถามของแบบวัดระดับการยึดมั่นผูกพันกับงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรในตัวบุคคล และระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ตัวอย่างข้อคำถามแยกตามองค์ประกอบ
<b>1. การคงอยู่ในงานอาชีพครู</b>
<b>ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ฉันมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป</li> <li>แม้มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ฉันก็อดทนทำโดยไม่คิดลาออกจากอาชีพครู</li> </ol>
<b>2. การยึดมั่นผูกพันกับงาน</b>
<b>2.1 การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ฉันจัดสรรเวลาสำหรับการเตรียมการสอนจนเป็นวิถีชีวิตการทำงาน</li> <li>ฉันทุ่มเทเวลาให้กับศิษย์และผลิตสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่</li> </ol>
<b>2.2 การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>แม้การทำวิจัยจะเป็นเรื่องยากแต่ฉันก็พยายามและทุ่มเททำให้สำเร็จเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> <li>ฉันรู้สึกมีความสุขที่ได้นำผลจากการทำวิจัยมาวางแผนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน</li> </ol>
<b>2.3 การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ฉันรู้สึกเมื่อที่จะต้องรับผิดชอบดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในห้องเรียนที่ฉันเป็นครูที่ปรึกษา</li> <li>ไม่ว่านักเรียนจะมีปัญหาในด้านใด ฉันพร้อมดูแลและช่วยเหลืออย่างเต็มที่กำลังความสามารถของฉัน</li> </ol>
<b>2.4 การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>เมื่อฉันได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน ฉันมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานเหล่านั้นอย่างเต็มที่</li> <li>ฉันทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการช่วยเหลือกิจกรรมและประเพณีต่าง ๆ ของชุมชน</li> </ol>
<b>3. ทรัพยากรในงาน</b>
<b>3.1 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>เมื่อฉันไม่เข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน ฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูได้เสมอ</li> <li>หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มักสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของฉันเพื่อช่วยหาหนทางแก้ไขอยู่เสมอ</li> </ol>
<b>3.2 การมีอิสระในการทำงาน</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ฉันมีอิสระในการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง</li> <li>ฉันสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียนให้แก่นักเรียนได้อย่างอิสระ</li> </ol>
<b>3.3 การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยของฉันเพื่อให้ได้มุมมองใหม่ ๆ ในการไปทำวิจัยต่อไป</li> <li>โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ฉันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ</li> </ol>

<b>ตัวอย่างข้อคำถามแยกตามองค์ประกอบ</b>
<b>3.4 การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ฉันเป็นคนหนึ่งที่ได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ได้ทัศนศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ</li> <li>โรงเรียนมีสื่อหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ฉันได้พัฒนางานของตนเองเต็มที่</li> </ol>
<b>4. ทรัพยากรในตัวบุคคล</b>
<b>4.1 การมองโลกในแง่ดี</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>แม้จะต้องเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ฉันก็รู้สึกเสมอว่าจะผ่านช่วงเวลาเหล่านั้นไปได้ด้วยดี</li> <li>ฉันรู้สึกเสมอว่าการปฏิบัติงานของฉันช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดี</li> </ol>
<b>4.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถจัดการกับปัญหาที่ยากได้</li> <li>เมื่อมีปัญหาที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นในชั้นเรียน ฉันสามารถควบคุมชั้นเรียนได้เสมอ</li> </ol>
<b>4.3 การรับรู้คุณค่าในตนเอง</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ฉันรู้สึกว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น</li> <li>ฉันรู้สึกว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ประโยชน์ให้แก่โรงเรียนและสังคม</li> </ol>
<b>4.4 ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>เมื่อฉันเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการสอน ฉันมักรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง</li> <li>เมื่อใดที่เกิดความท้อในการปฏิบัติงาน ฉันสามารถปลุกจิตใจให้ฮึดสู้กลับมาทำงานใหม่จนสำเร็จ</li> </ol>

**ขั้นตอนที่ 5** ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่มีข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย ได้แก่ หัวข้อการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาความสอดคล้อง ความถูกต้องและเหมาะสมของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการเป็นรายข้อ (Item Objective Congruence : IOC) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์การวิจัยและการประเมินผล
2. มีความรู้และความเข้าใจทางด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู คือ มีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขในประเด็นของการใช้ภาษาให้ตรงกันในทุกข้อคำถาม ปรับภาษาให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ปรับการใช้ข้อความทางบวกทางลบ และปรับข้อคำถามให้มีความกระชับเพื่อให้สื่อความหมายได้

ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัดอย่างแท้จริง แสดงผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญดังตารางที่ 3.5

**ตารางที่ 3.5** ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบการวัด	ค่า IOC			จำนวนข้อ	ข้อเสนอแนะ
	ต่ำกว่า 0.70	0.71 – 0.80	0.81 – 1.00		
<b>1. การคงอยู่ในงานอาชีพครู</b>					
ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู	2	2	6	10	- ปรับการใช้ภาษาให้ตรงกันในทุกข้อคำถาม - ปรับภาษาให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ
<b>2. การยึดมั่นผูกพันกับงาน</b>					
การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน	0	2	3	5	- ปรับข้อคำถามให้มีความกระชับเพื่อให้สื่อความหมายได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติ การที่ต้องการวัด - ปรับการใช้ข้อความทางบวกทางลบ
การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย	0	2	3	5	
การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน	0	1	4	5	
การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ	2	0	3	5	
<b>3. ทรัพยากรในงาน</b>					
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า	0	0	5	5	- ปรับการใช้ภาษาให้ตรงกันในทุกข้อคำถาม - ปรับข้อคำถามให้มีความกระชับเพื่อให้สื่อความหมายได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติ การที่ต้องการวัด
การมีอิสระในการทำงาน	1	2	2	5	
การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน	0	0	5	5	
การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน	0	0	5	5	
<b>4. ทรัพยากรในตัวบุคคล</b>					
การมองโลกในแง่ดี	1	0	4	5	- ปรับการใช้ภาษาให้ตรงกันในทุกข้อคำถาม
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0	1	4	5	
การรับรู้คุณค่าในตนเอง	0	2	3	5	
ความสามารถในการฟื้นพลัง	0	1	4	5	
<b>รวมข้อคำถามทั้งหมด</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	<b>70</b>	

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC โดยกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด มีลักษณะการให้คะแนนคือ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด 0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการที่ต้องการวัด และ 1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด เมื่อพิจารณาค่า IOC ตามเกณฑ์ของ Cox and Vargas (1996 อ้างถึงในศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) ให้พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC พบว่า มีข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 จำนวน 51 ข้อ และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรที่ต้องการวัดซึ่งผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามเกินจากจำนวนโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบให้ตรงตามจำนวนข้อคำถามและโครงสร้างเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากนิยามปฏิบัติการที่ต้องการวัดและค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ ได้ข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ (รายละเอียดการเลือกข้อคำถามแสดงในภาคผนวก) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.71 – 1.00 ซึ่งมีข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 จำนวน 41 ข้อ และมีข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.71 จำนวน 3 ข้อ ข้อซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์เพียงเล็กน้อย ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ โดยมีแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 44 ข้อ

**ขั้นตอนที่ 6** ทดลองใช้เครื่องมือ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 80 คน ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency of reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามจากกลุ่มทดลองจำนวน 80 คนพบว่า เครื่องมือมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.720 – 0.909 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ และตรวจสอบความเที่ยงของตัวบ่งชี้  $R^2$  (square multiple correlation) ด้วยโปรแกรม LISREL for windows ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามจากกลุ่มทดลองจำนวน 80 คนพบว่า เครื่องมือมีค่าความเที่ยงของตัวบ่งชี้  $R^2$  (square multiple correlation) อยู่ระหว่าง 0.210 – 0.918 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.6

**ตารางที่ 3.6** ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวบ่งชี้  $R^2$  (square multiple correlation)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยง	
		สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	ความเที่ยงของตัวบ่งชี้ ( $R^2$ )
<b>1. ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู</b>	8	0.823	-
<b>2. การยึดมั่นผูกพันกับงาน</b>	12	0.893	-
การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน	3	0.851	0.861
การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย	3	0.909	0.335
การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3	0.720	0.558
การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ	3	0.725	0.553
<b>3. ทรัพยากรในงาน</b>	12	0.884	-
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า	3	0.908	0.529
การมีอิสระในการทำงาน	3	0.768	0.391
การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน	3	0.879	0.503
การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน	3	0.779	0.634
<b>4. ทรัพยากรในตัวบุคคล</b>	12	0.896	-
การมองโลกในแง่ดี	3	0.825	0.918
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3	0.799	0.313
การรับรู้คุณค่าในตนเอง	3	0.838	0.210
ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง	3	0.744	0.344

**ขั้นตอนที่ 7** ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) 2) ตัวแปรแฝงทรัพยากรในตัวบุคคล (PER\_RES) และ 3) แปรแฝงการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) ด้วยโปรแกรม LISREL for windows ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงว่าคุณณลักษณะที่วัดได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีหรือไม่ และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรด้วย ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแต่ละตัวแปรมีรายละเอียดดังนี้



## 1. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรทรัพยากรในงาน

ตัวแปรแฝงทรัพยากรในงานวัดได้จากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (SUP) 2) การมีอิสระในการทำงาน (AUT) 3) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (FEE) และ 4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน (OPP) โดยผู้วิจัยได้สร้างสเกลองค์ประกอบในทุกองค์ประกอบย่อยของทรัพยากรในงานจากสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบย่อย (ผลการวิเคราะห์สเกลองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบย่อยแสดงในภาคผนวก) ซึ่งมีสมการดังนี้

องค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (SUP) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$\text{SUP} = 0.153(\text{SUP1}) + 0.691(\text{SUP2}) + 0.113(\text{SUP3})$$

องค์ประกอบการมีอิสระในการทำงาน (AUT) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$\text{AUT} = 0.342(\text{AUT1}) + 0.125(\text{AUT2}) + 0.504(\text{AUT3})$$

องค์ประกอบการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (FEE) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$\text{FEE} = 0.239(\text{FEE1}) + 0.465(\text{FEE2}) + 0.196(\text{FEE3})$$

องค์ประกอบการได้รับโอกาสในการพัฒนางาน (OPP) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$\text{OPP} = 0.284(\text{OPP1}) + 0.533(\text{OPP2}) + 0.161(\text{OPP3})$$

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.337 – 0.620 ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (SUP) และตัวแปรการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (FEE) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด เท่ากับ 0.620 ในขณะที่ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (SUP) และตัวแปรการมีอิสระในการทำงาน (AUT) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด เท่ากับ 0.337 เมื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square เท่ากับ 938.837,  $df = 6$ ,  $p = 0.000$  แสดงว่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนีรวม Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.764 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากเหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบได้ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.7

**ตารางที่ 3.7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงทรัพยากรในงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
	1	2	3	4
1. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า	1.000			
2. การมีอิสระในการทำงาน	0.337**	1.000		
3. การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน	0.620**	0.418**	1.000	
4. การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน	0.538**	0.469**	0.565**	1.000
Mean	3.402	3.732	3.122	3.461
S.D.	0.904	0.797	0.658	0.783

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 938.837,  $df = 6$ ,  $p = 0.000$   
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.764

หมายเหตุ: \*\* =  $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทรัพยากรในงาน พบว่า โมเดลทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.488 องศาอิสระ ( $df$ ) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น ( $p$ ) เท่ากับ 0.485 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับโมเดลสมมติฐานตามทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.997 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.969 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.012 ค่าดัชนีรากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.8 และแผนภาพที่ 3.1

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดย

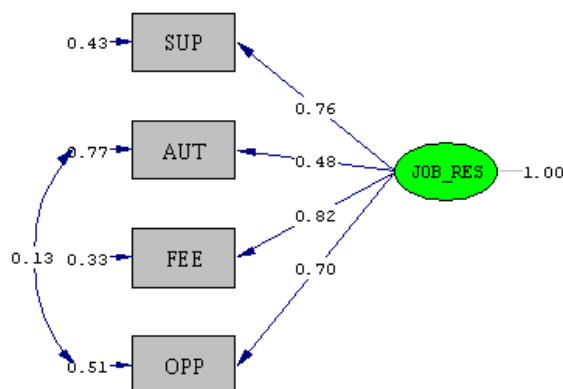
มีขนาดตั้งแต่ 0.485 – 0.820 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดได้แก่ การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (FEE) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.820 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) ร้อยละ 67.1 รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (SUP) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.757 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) ร้อยละ 57.2 การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน (OPP) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.698 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) ร้อยละ 48.7 และการมีอิสระในการทำงาน (AUT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.485 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) ร้อยละ 23.5 ตามลำดับ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบรวมของทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) ได้ดังนี้

$$\text{JOB\_RES} = 0.324^{**}(\text{SUP}) + 0.077^{**}(\text{AUT}) + 0.457^{**}(\text{FEE}) + 0.230^{**}(\text{OPP})$$

ตารางที่ 3.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทรัพยากรในงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R <sup>2</sup>	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE	beta			
<b>ตัวแปรแฝงทรัพยากรในงาน</b>						
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า	0.757	0.109	0.757	6.973**	0.572	0.324
การมีอิสระในการทำงาน	0.485	0.120	0.485	4.045**	0.235	0.077
การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน	0.820	0.108	0.820	7.602**	0.671	0.457
การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน	0.698	0.110	0.698	6.337**	0.487	0.230
Chi-Square = 0.488, df = 1, p = 0.485, GFI = 0.997, AGFI = 0.969, RMR = 0.012, RMSEA = 0.000						

หมายเหตุ : \*\* = p<0.01



Chi-Square=0.49, df=1, P-value=0.48467, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทรัพยากรในงาน

## 2. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล

ตัวแปรแฝงทรัพยากรในตัวบุคคลวัดได้จากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี (OPT) 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (EFF) 3) การรับคุณค่าในตนเอง (EST) และ 4) ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (RESI) โดยผู้วิจัยได้สร้างสเกลองค์ประกอบในทุกองค์ประกอบย่อยของทรัพยากรในตัวบุคคลจากสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor score coefficient) ของแต่ละองค์ประกอบย่อย (ผลการวิเคราะห์สเกลองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบย่อยแสดงในภาคผนวก) ซึ่งมีสมการดังนี้

องค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี (OPT) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$OPT = 0.357(OPT1) + 0.505(OPT2) + 0.129(OPT3)$$

องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง (EFF) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$EFF = 0.208(EFF1) + 0.662(EFF2) + 0.064(EFF3)$$

องค์ประกอบการรับคุณค่าในตนเอง (EST) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$EST = 0.187(EST1) + 0.497(EST2) + 0.245(EST3)$$

องค์ประกอบความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (RESI) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$RESI = 0.071(RESI1) + 0.273(RESI2) + 0.640(RESI3)$$

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.588 – 0.670 ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (EFF) และตัวแปรการรับรู้คุณค่าในตนเอง (EST) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด เท่ากับ 0.670 ในขณะที่ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี (OPT) และตัวแปรความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (RESI) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด เท่ากับ 0.588 เมื่อตรวจทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square เท่ากับ 1478.389,  $df = 6$ ,  $p = 0.000$  แสดงว่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนีรวม Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.831 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.9

**ตารางที่ 3.9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงทรัพยากรในตัวบุคคล

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
	1	2	3	4
1. การมองโลกในแง่ดี	1.000			
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.628**	1.000		
3. การรับคุณค่าในตนเอง	0.649**	0.670**	1.000	
4. ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง	0.588**	0.594**	0.668**	1.000
Mean	3.899	3.749	3.730	3.900
S.D.	0.687	0.638	0.649	0.662

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 1478.389,  $df = 6$ ,  $p = 0.000$

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.831

\*\* =  $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทรัพยากรในตัวบุคคล พบว่า โมเดลทรัพยากรในตัวบุคคล (JOB\_RES) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.029 องศาอิสระ ( $df$ ) เท่ากับ 1 ความ

น่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.865 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับโมเดลสมมติฐานตามทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.998 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.002 ค่าดัชนีรากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.10 และแผนภาพที่ 3.2

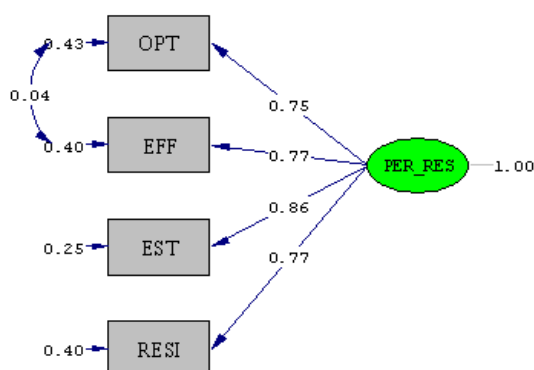
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.754 – 0.864 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดได้แก่ การรับรู้คุณค่าในตนเอง (EST) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.864 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับทรัพยากรในส่วนบุคคล (PER\_RES) ร้อยละ 74.6 รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (RESI) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.774 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับทรัพยากรในส่วนบุคคล (PER\_RES) ร้อยละ 59.8 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (EFF) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.773 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับทรัพยากรในส่วนบุคคล (PER\_RES) ร้อยละ 59.8 และการมองโลกในแง่ดี (OPT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.754 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับทรัพยากรในส่วนบุคคล (PER\_RES) ร้อยละ 56.9 ตามลำดับ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบรวมของทรัพยากรในส่วนบุคคล (PER\_RES) ได้ดังนี้

$$\text{PER\_RES} = 0.197^{**}(\text{OPT}) + 0.220^{**}(\text{EFF}) + 0.427^{**}(\text{EST}) + 0.242^{**}(\text{RESI})$$

ตารางที่ 3.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทรัพยากรในส่วนบุคคล

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R <sup>2</sup>	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE	beta			
<b>ตัวแปรแฝงทรัพยากรในส่วนบุคคล</b>						
การมองโลกในแง่ดี	0.754	0.104	0.754	7.267**	0.569	0.197
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.773	0.103	0.773	7.531**	0.598	0.220
การรับรู้คุณค่าในตนเอง	0.864	0.097	0.864	8.898**	0.746	0.427
ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง	0.774	0.100	0.774	7.711**	0.598	0.242
Chi-Square = 0.029, df = 1, p = 0.865, GFI = 1.000, AGFI = 0.998, RMR = 0.002, RMSEA = 0.000						

หมายเหตุ : \*\* = p < 0.01



Chi-Square=0.03, df=1, P-value=0.86528, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทรัพยากรในตัวของบุคคล

### 3. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ตัวแปรแฝงการยึดมั่นผูกพันกับงานวัดได้จากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (TEA) 2) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (RCH) 3) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (STU) และ 4) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (SCH) โดยผู้วิจัยได้สร้างสเกลองค์ประกอบในทุกองค์ประกอบย่อยของการยึดมั่นผูกพันกับงานจากสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor score coefficient) ของแต่ละองค์ประกอบย่อย (ผลการวิเคราะห์สเกลองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบย่อยแสดงในภาคผนวก) ซึ่งมีสมการดังนี้

องค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (TEA) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$TEA = 0.195(TEA1) + 0.278(TEA2) + 0.434(TEA3)$$

องค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (RCH) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$RCH = 0.248(RCH1) + 0.461(RCH2) + 0.243(RCH3)$$

องค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (STU) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$STU = 0.020(STU1) + 0.931(STU2) + 0.039(STU3)$$

องค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (SCH) สร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้สมการ คือ

$$SCH = 0.621(SCH1) + 0.217(SCH2) + 0.087(SCH3)$$

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.424 – 0.682 ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (STU) และตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (SCH) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด เท่ากับ 0.682 ในขณะที่ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (RCH) และตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (STU) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด เท่ากับ 0.424 เมื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square เท่ากับ 1168.223,  $df = 6$ ,  $p = 0.000$  แสดงว่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนีรวม Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.770 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบได้ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.11

ตารางที่ 3.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
	1	2	3	4
1. การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน	1.000			
2. การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย	0.566**	1.000		
3. การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน	0.520**	0.424**	1.000	
4. การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ	0.594**	0.508**	0.682**	1.000
Mean	3.548	3.456	4.122	3.765
S.D.	0.589	0.707	0.767	0.636

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 1168.223,  $df = 6$ ,  $p = 0.000$   
 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.770

\*\* =  $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่า โมเดลการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.078 องศาอิสระ ( $df$ ) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น ( $p$ ) เท่ากับ 0.780 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับโมเดลสมมติฐานตามทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับ



ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.995 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.004 ค่าดัชนีรากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.12 และแผนภาพที่ 3.3

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.628 – 0.819 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (TEA) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.819 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) ร้อยละ 67.1 รองลงมา ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (SCH) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.728 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) ร้อยละ 53.1 การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (RCH) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.691 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) ร้อยละ 47.8 และการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (STU) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.628 มีสัดส่วนความแปรปรวนร่วมกับการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) ร้อยละ 39.5 ตามลำดับ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบรวมของการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) ได้ดังนี้

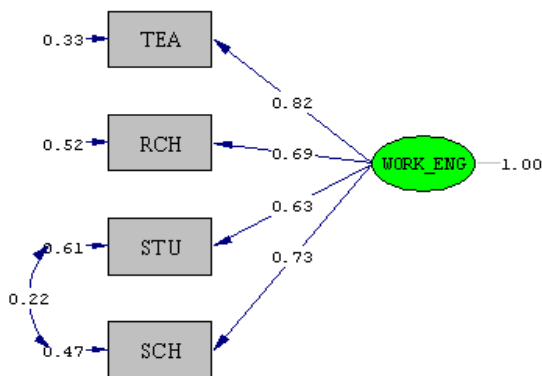
$$\text{WORK\_ENG} = 0.475^{**}(\text{TEA}) + 0.253^{**}(\text{RCH}) + 0.108^{**}(\text{STU}) + 0.245^{**}(\text{SCH})$$

ตารางที่ 3.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R <sup>2</sup>	สป.ส.คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE	beta			
<b>ตัวแปรแฝงการยึดมั่นผูกพันกับงาน</b>						
การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน	0.819	0.110	0.819	7.424**	0.671	0.475
การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย	0.691	0.111	0.691	6.231**	0.478	0.253
การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน	0.628	0.117	0.628	5.378**	0.395	0.108
การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ	0.728	0.112	0.728	6.511**	0.531	0.245

Chi-Square = 0.078, df = 1, p = 0.780, GFI = 1.000, AGFI = 0.995, RMR = 0.004, RMSEA = 0.000

\*\* = p < 0.01



Chi-Square=0.08, df=1, P-value=0.77967, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการยึดมั่นผูกพันกับงาน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เทคนิคที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ การกำหนดให้มีผู้ประสานงานประจำโรงเรียน 1 คน และจัดทำเอกสารที่มีคำชี้แจงเกี่ยวกับการแจกแบบสอบถามให้ครูในโรงเรียนตอบตามเกณฑ์ที่กำหนด การจัดส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีจดหมายนำจากรองคมนตรีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 2 เดือน สำหรับการตอบกลับแบบสอบถามนั้น กำหนดให้ผู้ประสานงานรวบรวมส่งทางไปรษณีย์ที่มีซองติดแสตมป์เรียบร้อย มีการกำกับติดตามแบบสอบถามคืนโดยติดต่อกับผู้ประสานงานประจำโรงเรียนทางโทรศัพท์อย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน และส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วนดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน

เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดล ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ความเบ้ (skewness)

ความโด่ง (kurtosis) เพื่อให้ทราบลักษณะของการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรที่สังเกตได้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อวิเคราะห์ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและการคงอยู่ในงานอาชีพครูตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและการคงอยู่ในงานอาชีพครูตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ด้วยสถิติทดสอบ One-way ANOVA จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

2.2 เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุมาจากทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุมาจากทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติทดสอบ Path - Analysis จากโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL for window โดยการตรวจสอบความตรงของโมเดล ซึ่งเป็นการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลหรือเป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 เพื่อวิเคราะห์และศึกษารูปแบบอิทธิพลทางตรงของทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลของครูต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

การวิเคราะห์และศึกษารูปแบบอิทธิพลทางตรงของทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลของครูที่ส่งไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ด้วยสถิติทดสอบ Path - Analysis จากโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL for window โดยการพิจารณาค่าขนาดอิทธิพลว่ามีค่าขนาดอิทธิพลมากน้อยต่างกันอย่างไร

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ คือ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและการคงอยู่ในงานอาชีพครูตามประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน (2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูโดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุมาจากทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคล และส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) เพื่อวิเคราะห์และศึกษารูปแบบอิทธิพลทางตรงของทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลของครูต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) สถิติพื้นฐานของตัวแปรการวิจัยจำแนกรายข้อ 2) สถิติพื้นฐานของตัวแปรหลักในการวิจัย 3) ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และ 4) การเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและการคงอยู่ในงานอาชีพครูจำแนกตามภูมิหลัง ตอนที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ประกอบด้วย 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครู และ 2) ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตอนที่ 3 รูปแบบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรปัจจัยในโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครู เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

Mean	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
Median	หมายถึง ค่ามัธยฐาน
Mode	หมายถึง ค่าฐานนิยม
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
C.V.	หมายถึง สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)

Sk	หมายถึง ความเบ้ (skewness)
Ku	หมายถึง ความโด่ง (kurtosis)
$\chi^2$	หมายถึง ค่าสถิติไค – สแควร์
df	หมายถึง องศาอิสระ (degree of freedom)
p	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R <sup>2</sup>	หมายถึง สัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient determination)
b	หมายถึง สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ
$\beta$	หมายถึง สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
TE	หมายถึง อิทธิพลรวม
IE	หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง อิทธิพลทางตรง
RMR	หมายถึง ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษที่เหลือ
RMSEA	หมายถึง ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (root mean square error of approximation)
GFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index)
AGFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (adjust goodness of fit index)

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้

JOB_RES	หมายถึง ตัวแปรแฝงทรัพยากรในงาน
SUP	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า
AUT	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การมีอิสระในการทำงาน
FEE	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน
OPP	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน
PER_RES	หมายถึง ตัวแปรแฝงทรัพยากรในตัวบุคคล
OPT	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การมองโลกในแง่ดี
EFF	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การรับรู้ความสามารถของตนเอง
EST	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การรับรู้คุณค่าในตนเอง
RES	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง

WORK_ENG	หมายถึง ตัวแปรแฝงการยึดมั่นผูกพันกับงาน
TEA	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน
RCH	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย
STU	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน
SCH	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ
RETENT	หมายถึง ตัวแปรแฝงระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู
RET	หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากตัวอย่างจำนวน 753 คน จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 1200 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 62.75 การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วยข้อมูลภูมิหลังของตัวอย่าง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ภูมิหลังของตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับวิทยฐานะ ระดับชั้นที่สอน และวิชาที่สอน รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวนทั้งหมด 753 คน เป็นครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 313 คน และครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 440 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.30) โดยครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 46.21) รองลงมาคือ มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 25.90) ครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี (ร้อยละ 70.39) รองลงมาคือ ปริญญาโท (ร้อยละ 23.51) ครูมีระดับวิทยฐานะชำนาญการมากที่สุด (ร้อยละ 32.27) รองลงมาคือ ระดับวิทยฐานะค.ศ.1 (ร้อยละ 21.91) และระดับวิทยฐานะครูผู้ช่วย (ร้อยละ 19.12) ตามลำดับ และครูส่วนใหญ่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 21.78) รองลงมาสอนในวิชาคณิตศาสตร์ (ร้อยละ 18.86) ภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 13.55) ภาษาไทย (ร้อยละ 12.88) และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ร้อยละ 10.36) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ระดับชั้นที่สอน				รวม	
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	313	41.57	440	58.43	753	100.00
<b>เพศ</b>						
ชาย	47	15.02	136	30.91	183	24.30
หญิง	266	84.98	301	68.41	567	75.30
ไม่ระบุ	0	0.00	3	0.68	3	0.40
รวม	313	100.00	440	100.00	753	100.00
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>						
น้อยกว่า 5 ปี	64	20.45	131	29.77	195	25.90
5 – 15 ปี	63	20.13	119	27.05	182	24.17
มากกว่า 15 ปี	171	54.63	177	40.23	348	46.21
ไม่ระบุ	15	4.79	13	2.95	28	3.72
รวม	313	100.00	440	100.00	753	100.00
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.64	9	2.05	11	1.46
ปริญญาตรี	248	79.23	282	64.09	530	70.39
ปริญญาโท	48	15.34	129	29.32	177	23.51
ปริญญาเอก	1	0.32	0	0.00	1	0.13
ไม่ระบุ	14	4.47	20	4.54	34	4.51
รวม	313	100.00	440	100.00	753	100.00
<b>ระดับวิทยฐานะ</b>						
ครูผู้ช่วย	57	18.21	87	19.77	144	19.12
ครู ค.ศ.1	33	10.54	132	30.00	165	21.91
ครูชำนาญการ	120	38.34	123	27.95	243	32.27
ครูชำนาญการพิเศษ	50	15.98	71	16.14	121	16.07
ครูเชี่ยวชาญ	2	0.64	5	1.14	7	0.93
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	11	3.51	5	1.14	16	2.13
ไม่ระบุ	40	12.78	17	3.86	57	7.57
รวม	313	100.00	440	100.00	753	100.00

ตัวแปร	ระดับชั้นที่สอน				รวม	
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>วิชาที่สอน</b>						
คณิตศาสตร์	43	13.74	99	22.50	142	18.86
วิทยาศาสตร์	46	14.70	118	26.82	164	21.78
ภาษาไทย	55	17.57	42	9.55	97	12.88
ภาษาต่างประเทศ	42	13.42	60	13.64	102	13.55
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	36	11.50	42	9.55	78	10.36
ดนตรีศึกษา	12	3.83	6	1.36	18	2.39
ศิลปศึกษา	13	4.16	13	2.95	26	3.45
สุขศึกษาและพลศึกษา	12	3.83	18	4.09	30	3.98
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	22	7.03	37	8.41	59	7.84
ไม่ระบุ	32	10.22	5	1.13	37	4.91
รวม	313	100.00	440	100.00	753	100.00

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สถิติพื้นฐานของตัวแปรการวิจัยจำแนกรายข้อ ส่วนที่ 2 สถิติพื้นฐานของตัวแปรหลักในการวิจัย ส่วนที่ 3 ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และ ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูจำแนกตามภูมิภาค มีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1 สถิติพื้นฐานของตัวแปรการวิจัยจำแนกรายข้อ

##### สถิติการกระจายรายข้อ

สถิติพื้นฐานที่นำเสนอในผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย (mean) ของตัวแปรวิจัยจำแนกตามรายข้อ เพื่อบรรยายลักษณะของแต่ละตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรทรัพยากรในงาน ตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน และตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู รายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้



## 1) ตัวแปรทรัพยากรในงาน

ตัวแปรทรัพยากรในงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า 2) การมีอิสระในการทำงาน 3) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน และ 4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน

องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ทำให้สามารถทำงานได้ และการได้รับการยอมรับ ดูแลเอาใจใส่ให้อยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เมื่อครูไม่เข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน ครูสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูได้เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มักสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของคุณเพื่อช่วยหาหนทางแก้ไขอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญและสนใจซักถามถึงการทำงานของคุณเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.19 กล่าวโดยสรุปคือ ครูสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูได้เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มักสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของคุณเพื่อช่วยหาหนทางแก้ไขอยู่เสมออยู่ในระดับมาก แต่ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญและสนใจซักถามถึงการทำงานของคุณเสมออยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบด้านการมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่สามารถทำงานได้อย่างอิสระ ทั้งการคิด ตัดสินใจ และแก้ไข เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูมีอิสระในการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้แก่นักเรียนได้อย่างอิสระมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และผู้อำนวยการโรงเรียนให้อำนาจแก่ครูในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.73

องค์ประกอบด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับผลตอบกลับจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จและมีกำลังใจในการทำงานต่อไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เพื่อนครูช่วยแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของฉันให้ดียิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และครูได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยของตนเองเพื่อให้ได้มุมมองใหม่ ๆ ในการไปทำวิจัยต่อไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.38 กล่าวโดยสรุปคือ เพื่อนครูช่วยแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของฉันให้ดียิ่งขึ้นอยู่ในระดับมาก ส่วนโรงเรียนมีการจัด

กิจกรรมที่ทำให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ และครูได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยของตนเองเพื่อให้ได้มุมมองใหม่ ๆ ในการไปทำวิจัยต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนางาน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับโอกาสที่ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนางาน เพื่อให้การทำงานดียิ่งขึ้นและสร้างความพร้อมในการทำงานที่จะรับผิดชอบหน้าที่ที่สูงขึ้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ โรงเรียนมีสื่อหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ครูได้พัฒนางานของตนเองเต็มที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และครูเป็นคนที่ได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ได้ทัศนศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่เป็นประจำมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.32 กล่าวโดยสรุปคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ และโรงเรียนมีสื่อหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ครูได้พัฒนางานของตนเองเต็มที่อยู่ในระดับมาก ครูได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ได้ทัศนศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่เป็นประจำอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.2** สถิติการกระจายของตัวแปรทรัพยากรในงาน

ข้อ	ข้อความ	mean	S.D.	แปลผล	ระดับการตอบ				
					1	2	3	4	5
<b>1. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า</b>									
1	เมื่อฉันไม่เข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน ฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูได้เสมอ	3.82	1.00	มาก	29 (3.85)	45 (5.98)	146 (19.39)	343 (45.55)	190 (25.23)
2	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มักสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของฉันเพื่อช่วยหาหนทางแก้ไขอยู่เสมอ	3.56	1.04	มาก	33 (4.38)	84 (11.16)	201 (26.69)	302 (40.11)	133 (17.66)
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญและสนใจซักถามถึงการปฏิบัติงานของฉันเสมอ	3.19	1.05	ปานกลาง	44 (5.84)	143 (18.99)	270 (35.86)	215 (28.55)	81 (10.76)

ข้อ	ข้อความ	mean	S.D.	แปล ผล	ระดับการตอบ				
					1	2	3	4	5
<b>2. การมีอิสระในการทำงาน</b>									
4	ฉันมีอิสระในการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.03	0.90	มาก	13 (1.73)	32 (4.25)	121 (16.07)	342 (45.42)	245 (32.54)
5	ฉันสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นอกห้องเรียนให้แก่ นักเรียนได้อย่างอิสระ	3.80	0.92	มาก	12 (1.59)	48 (6.37)	194 (25.76)	322 (42.76)	177 (23.51)
6	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้อำนาจแก่ฉันในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	3.73	0.93	มาก	19 (2.52)	46 (6.11)	200 (26.56)	343 (45.55)	145 (19.26)
<b>3. การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน</b>									
7	เพื่อนครูช่วยแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของฉันให้ดียิ่งขึ้น	3.63	0.84	มาก	9 (1.20)	57 (7.57)	230 (30.54)	365 (48.47)	92 (12.22)
8	ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยของฉันเพื่อให้ได้มุมมองใหม่ๆในการไปทำวิจัยต่อไป	3.38	0.84	ปาน กลาง	14 (1.86)	83 (11.02)	311 (41.30)	291 (38.65)	54 (7.17)
9	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ฉันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองใหม่ๆในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.86	ปาน กลาง	8 (1.06)	83 (11.02)	277 (36.79)	310 (41.17)	75 (9.96)
<b>4. การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน</b>									
10	ฉันเป็นคนหนึ่งที่ได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ได้ทัศนศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ	3.32	0.96	ปาน กลาง	26 (3.45)	113 (15.01)	287 (38.11)	250 (33.20)	77 (10.23)
11	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ฉันได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ	3.66	0.90	มาก	13 (1.73)	52 (6.91)	242 (32.14)	318 (42.23)	128 (17.00)
12	โรงเรียนมีสื่อหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ฉันได้พัฒนางานของตนเองเต็มที่	3.53	0.95	มาก	23 (3.05)	71 (9.43)	247 (32.80)	307 (40.77)	105 (13.94)

ตารางที่ 4.3 กราฟแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทรัพยากรในงานจำแนกเป็นรายข้อ

<p>การสนับสนุนทางสังคม จากผู้ร่วมงานและหัวหน้า</p>	<p>3.82 3.56 3.19</p> <p>1 2 3</p>	<p>**1. เมื่อฉันไม่เข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน ฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูได้เสมอ</p> <p>2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มักสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานของฉันเพื่อช่วยหาหนทางแก้ไขอยู่เสมอ</p> <p>3. ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญและสนใจซักถามถึงการปฏิบัติงานของฉันเสมอ</p>
<p>การมีอิสระในการทำงาน</p>	<p>4.03 3.8 3.73</p> <p>4 5 6</p>	<p>**4. ฉันมีอิสระในการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง</p> <p>5. ฉันสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียนให้แก่ นักเรียนได้อย่างอิสระ</p> <p>6. ผู้อำนวยการโรงเรียนให้อำนาจแก่ฉันในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง</p>
<p>การได้รับข้อมูลป้อนกลับ จากการปฏิบัติงาน</p>	<p>3.63 3.38 3.48</p> <p>7 8 9</p>	<p>**7. เพื่อนครูช่วยแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของฉันให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>8. ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยของฉันเพื่อให้ได้มุมมองใหม่ๆในการไปทำวิจัยต่อไป</p> <p>9. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ฉันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ</p>
<p>การได้รับโอกาสในการ พัฒนางาน</p>	<p>3.32 3.66 3.53</p> <p>10 11 12</p>	<p>10.ฉันเป็นคนหนึ่งที่ได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ได้ทัศนศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ</p> <p>**11. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ฉันได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ</p> <p>12. โรงเรียนมีสื่อหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ฉันได้พัฒนางานของตนเองเต็มที่</p>

\*\*ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ

## 2) ตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล

ตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การรับรู้คุณค่าในตนเอง และ 4) ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง

องค์ประกอบด้านการมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อการคาดหวังในผลลัพธ์หรือเป้าหมายในอนาคตว่าต้องมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูรู้สึกเสมอว่าการปฏิบัติงานของครูช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ครูรู้สึกว่าตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และแม้จะต้องเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ครูก็รู้สึกเสมอว่า จะผ่านช่วงเวลาเหล่านั้นไปได้ด้วยดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.84

องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความภูมิใจในความสามารถของสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเมื่อมีปัญหาที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นในชั้นเรียน ครูสามารถควบคุมชั้นเรียนได้เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ครูมั่นใจว่าสามารถจัดการกับปัญหาที่ยากได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และครูรู้สึกว่าครูมีความสามารถช่วยเหลืองานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.91

องค์ประกอบด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อตนเอง ในภาระหน้าที่ และรับรู้ว่าคุณค่าในตนเองมีความสำคัญ และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูรู้สึกว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้แก่โรงเรียนและสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือครูรู้สึกว่านักเรียนให้ความเคารพและศรัทธาในตัวครูมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และครูรู้สึกว่ากำลังสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.71

องค์ประกอบด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลัง หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเผชิญต่ออุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและกลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเมื่อใดที่เกิดความท้อในการปฏิบัติงาน ครูสามารถปลุกจิตใจให้ฮึดสู้กลับมาทำงานใหม่จนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือครูสามารถฟื้นฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และเมื่อครูเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการสอน ครูไม่รู้สึกท้อแท้และสิ้นหวังมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.78 รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 สถิติการกระจายของตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล

ข้อ	ข้อความ	mean	S.D.	แปล ผล	ระดับการตอบ				
					1	2	3	4	5
<b>1. การมองโลกในแง่ดี</b>									
1	แม้จะต้องเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ฉันก็รู้สึกเสมอว่าจะผ่านช่วงเวลาเหล่านั้นไปได้ด้วยดี	3.84	0.78	มาก	10 (1.33)	17 (2.26)	161 (21.38)	417 (55.38)	148 (19.65)
2	ฉันรู้สึกว่าคุณเองมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนี้	3.89	0.83	มาก	7 (0.93)	26 (3.45)	187 (24.83)	358 (47.54)	175 (23.24)
3	ฉันรู้สึกเสมอว่าการปฏิบัติงานของฉันช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดี	4.22	0.77	มาก	6 (0.80)	13 (1.73)	86 (11.42)	354 (47.01)	294 (39.04)
<b>2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง</b>									
4	ฉันมั่นใจว่าคุณสามารถจัดการกับปัญหาที่ยากได้	3.95	0.76	มาก	6 (0.80)	16 (2.12)	149 (19.79)	419 (55.64)	163 (21.65)
5	เมื่อมีปัญหามากกว่าที่คาดคิดเกิดขึ้นในห้องเรียน ฉันสามารถควบคุมชั้นเรียนได้เสมอ	4.04	0.75	มาก	6 (0.80)	14 (1.86)	116 (15.41)	422 (56.04)	195 (25.90)
6	ฉันรู้สึกว่าฉันมีความสามารถช่วยเหลืองานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนได้	3.91	1.01	มาก	9 (1.20)	78 (10.36)	136 (18.06)	279 (37.05)	251 (33.33)
<b>3. การรับรู้คุณค่าในตนเอง</b>									
7	ฉันรู้สึกว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	3.71	0.83	มาก	10 (1.33)	31 (4.12)	248 (32.93)	341 (45.29)	123 (16.33)
8	ฉันรู้สึกว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ประโยชน์ให้แก่โรงเรียนและสังคม	4.13	0.81	มาก	9 (1.20)	17 (2.26)	95 (12.62)	376 (49.93)	256 (34.00)
9	ฉันรู้สึกว่านักเรียนให้ความเคารพและศรัทธาในตัวฉัน	4.01	0.71	มาก	6 (0.80)	13 (1.73)	113 (15.01)	459 (60.96)	162 (21.51)
<b>4. ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง</b>									
10	เมื่อฉันเจอปัญหา/อุปสรรคในการสอน ฉันไม่รู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง	3.78	0.99	มาก	5 (0.66)	83 (11.02)	187 (24.83)	274 (36.39)	204 (27.09)
11	เมื่อใดที่เกิดความท้อในการปฏิบัติงาน ฉันสามารถปลุกจิตใจให้ฮึดสู้กลับมาทำงานใหม่จนสำเร็จ	4.00	0.76	มาก	4 (0.53)	15 (1.99)	149 (19.79)	397 (52.72)	188 (24.97)
12	ฉันสามารถฟื้นฟูพลังอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	3.97	0.74	มาก	2 (0.27)	19 (2.52)	147 (19.52)	419 (55.64)	166 (22.05)

ตารางที่ 4.5 กราฟแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคลจำแนกเป็นรายชื่อ

<p>การมองโลกในแง่ดี</p>		<p>1. แม้จะต้องเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติ งาน ฉันก็รู้สึกเสมอว่าจะผ่านช่วงเวลาเหล่านั้นไปได้ด้วยดี</p> <p>2. ฉันรู้สึกว่าตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนี้</p> <p>**3. ฉันรู้สึกเสมอว่าการปฏิบัติ งานของฉันช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดี</p>
<p>การรับรู้ความสามารถของตนเอง</p>		<p>4. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถจัดการกับปัญหาที่ยากได้</p> <p>**5. เมื่อมีปัญหาคิดเกิดขึ้นในชั้นเรียน ฉันสามารถควบคุมชั้นเรียนได้เสมอ</p> <p>6. ฉันรู้สึกว่าฉันมีความ สามารถช่วยเหลืองานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนได้</p>
<p>การรับรู้คุณค่าในตนเอง</p>		<p>7. ฉันรู้สึกว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น</p> <p>**8. ฉันรู้สึกว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่เป็ประโยชน์ให้แก่โรงเรียนและสังคม</p> <p>9. ฉันรู้สึกว่านักเรียนให้ความเคารพและศรัทธาในตัวฉัน</p>
<p>ความสามารถในการฟื้นพลัง</p>		<p>10. เมื่อฉันเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการสอน ฉันไม่รู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง</p> <p>**11. เมื่อใดที่เกิดความท้อในการปฏิบัติงาน ฉันสามารถปลุกจิตใจให้ฮึดสู้กลับมาทำงานใหม่จนสำเร็จ</p> <p>12. ฉันสามารถฟื้นฝ้าอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี</p>

\*\*ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ

### 3) ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน 2) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย 3) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และ 4) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ

องค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานสอน หมายถึง การมีพลังในการสอนนักเรียนด้วยความมานะอดทน พยายาม เต็มใจและสนุกกับการสอน รับผิดชอบต่อการสอนอย่างเต็มที่ โดยให้ความสำคัญและให้เวลากับการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาสื่อการสอน การส่งเสริมและแก้ปัญหาผู้เรียนให้ก้าวหน้าเต็มตามศักยภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ ครูจัดสรรเวลาสำหรับการเตรียมการสอนจนเป็นวิถีชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และครูทุ่มเทเวลาให้กับค้นคว้าและผลิตสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ ให้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.79

องค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย หมายถึง การมีพลังในการทำวิจัยด้วยความมานะอดทน พยายาม เต็มใจและมีความสุขกับการทำวิจัยอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญและให้เวลากับการอ่านงานวิจัย การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียน สะท้อนผลการวิจัยทั้งระหว่างการทำวิจัยและหลังการทำวิจัยเพื่อนำผลข้อมูลเหล่านั้นมาพัฒนางานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแม้การทำวิจัยจะเป็นเรื่องยากแต่ครูก็พยายามและทุ่มเททำให้สำเร็จเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ ฉันรู้สึกมีความสุขที่ได้นำผลจากการทำวิจัยมาวางแผนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยกับเพื่อนครูทำให้ฉันมีแรงบันดาลใจในการพัฒนางานวิจัยต่อไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.54

องค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การมีพลังในการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนด้วยความมานะอดทน พยายาม เต็มใจและมีความสุขกับการดูแลและช่วยเหลือนักเรียน รับผิดชอบต่อการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนอย่างเต็มที่ โดยให้ความสำคัญและให้เวลากับการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนซึ่งมี 5 ชั้นตอน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ปัญหาให้แก่นักเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยไม่ว่านักเรียนจะมีปัญหาในด้านใด ครูพร้อมดูแลและช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือครูไม่เคยรู้สึกเบื่อก่อนที่จะต้องรับผิดชอบดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในห้องเรียนที่เป็นครูที่ปรึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และการเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้



เกี่ยวกับระบบการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนเป็นกิจกรรมที่ครูให้ความสำคัญและตั้งใจเข้าร่วมแม้มีงานอื่นต้องทำก็ตามมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.91

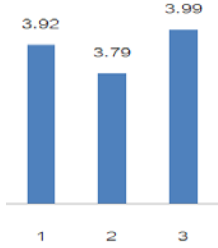
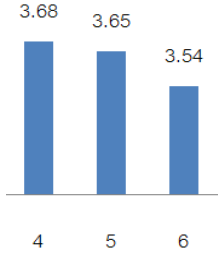
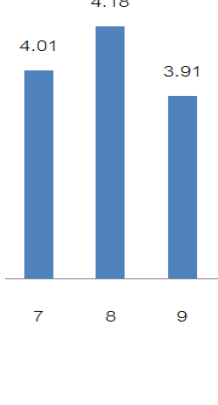
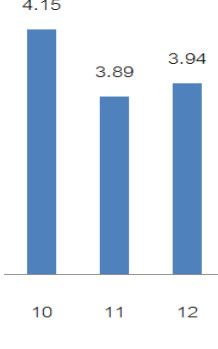
องค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ หมายถึง การมีพลังในการทำงานให้แก่โรงเรียนและบริการชุมชนด้วยความมานะอดทน พยายาม เต็มใจ สนุกและมีความสุขกับการทำงานให้แก่โรงเรียนและบริการชุมชน รับผิดชอบต่อการทำงานให้แก่โรงเรียนและบริการชุมชนอย่างเต็มที่ โดยให้ความสำคัญและให้เวลากับการทำงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพ ช่วยเหลือและให้บริการในงานต่าง ๆ ของชุมชนด้วยความตั้งใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเมื่อครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน ครูมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานเหล่านั้นอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือครูรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ทำให้ครูเสียเวลาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และครูทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการช่วยเหลือกิจกรรมและประเพณีต่าง ๆ ของชุมชนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.89 รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.6 และตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.6** สถิติการกระจายของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ข้อ	ข้อความ	mean	S.D.	แปลผล	ระดับการตอบ				
					1	2	3	4	5
<b>1. การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน</b>									
1	ฉันจัดสรรเวลาสำหรับการเตรียมการสอนจนเป็นวิถีชีวิตการทำงาน	3.92	0.69	มาก	2 (0.27)	20 (2.66)	141 (18.73)	466 (61.89)	124 (16.47)
2	ฉันทุ่มเทเวลาให้กับค้นคว้าและผลิตสื่อการเรียนรู้นิว ๆ ให้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	3.79	0.75	มาก	5 (0.66)	25 (3.32)	205 (27.22)	407 (54.05)	111 (14.74)
3	ฉันทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.99	0.75	มาก	2 (0.27)	25 (3.32)	130 (17.26)	418 (55.51)	178 (23.64)
<b>2. การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย</b>									
4	แม้การทำวิจัยจะเป็นเรื่องยากแต่ฉันก็พยายามและทุ่มเททำให้สำเร็จเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียน	3.68	0.81	มาก	5 (0.66)	46 (6.11)	236 (31.34)	363 (48.21)	103 (13.68)

ข้อ	ข้อความ	mean	S.D.	แปลผล	ระดับการตอบ				
					1	2	3	4	5
5	ฉันรู้สึกมีความสุขที่ได้นำผลจากการทำวิจัยมาวางแผนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	3.65	0.81	มาก	6 (0.80)	50 (6.64)	240 (31.87)	363 (48.21)	94 (12.48)
6	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยกับเพื่อนครูทำให้ฉันมีแรงบันดาลใจในการพัฒนางานวิจัยต่อไป	3.54	0.80	มาก	9 (1.20)	49 (6.51)	291 (38.65)	332 (44.09)	72 (9.56)
<b>3. การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน</b>									
7	ฉันไม่เคยรู้สึกเบื่อที่จะต้องรับผิดชอบดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในห้องเรียนที่ฉันเป็นครูที่ปรึกษา	4.01	0.99	มาก	3 (0.40)	73 (9.69)	130 (17.26)	256 (34.00)	291 (38.65)
8	ไม่ว่านักเรียนจะมีปัญหาในด้านใดฉันพร้อมดูแลและช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถของฉัน	4.18	0.79	มาก	2 (0.27)	22 (2.92)	103 (13.68)	339 (45.02)	287 (38.11)
9	การเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนเป็นกิจกรรมที่ฉันให้ความสำคัญและตั้งใจเข้าร่วมแม้มีงานอื่นต้องทำก็ตาม	3.91	0.75	มาก	2 (0.27)	26 (3.45)	161 (21.38)	416 (55.25)	148 (19.65)
<b>4. การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ</b>									
10	เมื่อฉันได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน ฉันมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานเหล่านั้นอย่างเต็มที่	4.15	0.76	มาก	5 (0.66)	11 (1.46)	103 (13.68)	379 (50.33)	255 (33.86)
11	ฉันทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถในการช่วยเหลือกิจกรรมและประเพณีต่างๆ ของชุมชน	3.89	0.77	มาก	4 (0.53)	21 (2.79)	182 (24.17)	393 (52.19)	153 (20.32)
12	ฉันรู้สึกว่าการทำงานในฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียนไม่ทำให้ฉันเสียเวลาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน	3.94	1.05	มาก	1 (0.13)	100 (13.28)	136 (18.06)	224 (29.75)	292 (38.78)

ตารางที่ 4.7 กราฟแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานจำแนกเป็นรายชื่อ

<p>การยึดมั่นผูกพัน กับงานสอน</p>	 <p>3.92 3.79 3.99</p> <p>1 2 3</p>	<p>1. ฉันจัดสรรเวลาสำหรับการเตรียมการสอนจนเป็นวิถีชีวิตการทำงาน</p> <p>2. ฉันทุ่มเทเวลาให้กับค้นคว้าและผลิตสื่อการเรียนรู้นี้ใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่</p> <p>**3. ฉันทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>
<p>การยึดมั่นผูกพัน กับงานวิจัย</p>	 <p>3.68 3.65 3.54</p> <p>4 5 6</p>	<p>**4. แม้การทำวิจัยจะเป็นเรื่องยากแต่ฉันก็พยายามและทุ่มเททำให้สำเร็จเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียน</p> <p>5. ฉันรู้สึกมีความสุขที่ได้นำผลจากการทำวิจัยมาวางแผนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยกับเพื่อนครูทำให้ฉันมีแรงบันดาลใจในการพัฒนางานวิจัยต่อไป</p>
<p>การยึดมั่นผูกพัน กับงานดูแลและช่วยเหลือ นักเรียน</p>	 <p>4.01 4.18 3.91</p> <p>7 8 9</p>	<p>7. ฉันไม่เคยรู้สึกเบื่อที่จะต้องรับผิดชอบดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในห้องเรียนที่ฉันเป็นครูที่ปรึกษา</p> <p>**8. ไม่ว่านักเรียนจะมีปัญหาในด้านใด ฉันพร้อมดูแลและช่วยเหลืออย่างเต็มที่กำลังความสามารถ</p> <p>9. การเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนเป็นกิจกรรมที่ฉันให้ความสำคัญและตั้งใจเข้าร่วมแม้มีงานอื่นต้องทำก็ตาม</p>
<p>การยึดมั่นผูกพัน กับงานโรงเรียนและบริการ</p>	 <p>4.15 3.89 3.94</p> <p>10 11 12</p>	<p>**10. เมื่อฉันได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน ฉันมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานเหล่านั้นอย่างเต็มที่</p> <p>11. ฉันทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการช่วยเหลือกิจกรรมและประเพณีต่าง ๆ ของชุมชน</p> <p>12. ฉันรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ทำให้ฉันเสียเวลาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน</p>

\*\* ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ

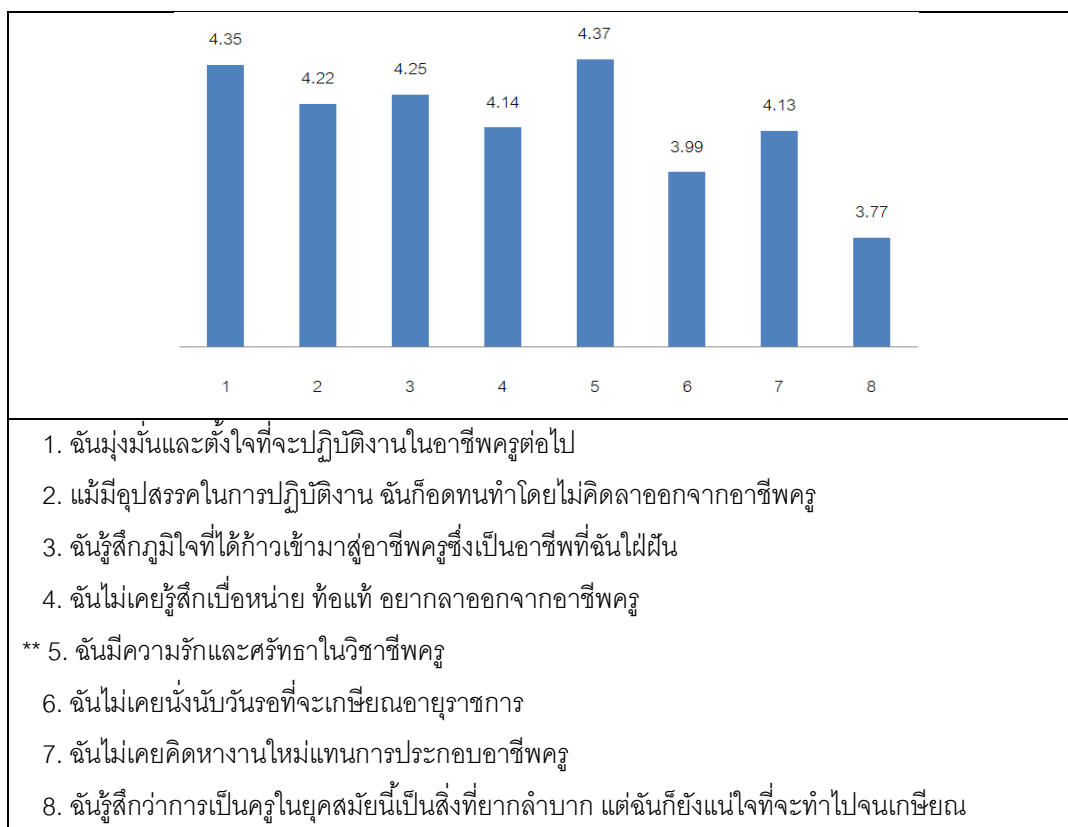
#### 4) ตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่จะประกอบอาชีพครูด้วยความมั่นใจ รัก ศรัทธาในวิชาชีพครู และยังปรารถนาที่จะประกอบอาชีพครูต่อไป ไม่คิดเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ครูมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาสู่อาชีพครูซึ่งเป็นอาชีพที่ฉันใฝ่ฝัน แม้มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ครูก็อดทนทำโดยไม่คิดลาออกจากอาชีพครู ครูไม่เคยคิดหางานใหม่แทนการประกอบอาชีพครู ครูไม่เคยรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ อยากรลาออกจากอาชีพครู ครูไม่เคยคิดหางานใหม่แทนการประกอบอาชีพครู ครูไม่เคยนั่งนับวันรอที่จะเกษียณอายุราชการ และครูรู้สึกว่า การเป็นครูในยุคสมัยนี้เป็นสิ่งที่ยากลำบาก แต่ครูก็ยังแน่ใจที่จะทำไปจนเกษียณมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.77 รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.8 และตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 สถิติการกระจายของตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ข้อ	ข้อความ	mean	S.D.	แปลผล	ระดับการตอบ				
					1	2	3	4	5
1	ฉันมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป	4.35	0.79	มาก	1 (0.13)	25 (3.32)	69 (9.16)	275 (36.52)	383 (50.86)
2	แม้มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานฉันก็อดทนทำโดยไม่คิดลาออกจากอาชีพครู	4.22	0.86	มาก	5 (0.66)	26 (3.45)	104 (13.81)	281 (37.32)	337 (44.75)
3	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาสู่อาชีพครูซึ่งเป็นอาชีพที่ฉันใฝ่ฝัน	4.25	0.87	มาก	2 (0.27)	31 (4.12)	108 (14.34)	250 (33.20)	362 (48.07)
4	ฉันไม่เคยรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ อยากรลาออกจากอาชีพครู	4.14	1.02	มาก	3 (0.40)	65 (8.63)	131 (17.40)	180 (23.90)	374 (49.67)
5	ฉันมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู	4.37	0.84	มาก	3 (0.40)	32 (4.25)	63 (8.37)	240 (31.87)	415 (55.11)
6	ฉันไม่เคยนั่งนับวันรอที่จะเกษียณอายุราชการ	3.99	1.06	มาก	5 (0.66)	83 (11.02)	151 (20.05)	192 (25.50)	322 (42.76)
7	ฉันไม่เคยคิดหางานใหม่แทนการประกอบอาชีพครู	4.13	1.05	มาก	6 (0.80)	71 (9.43)	124 (16.47)	171 (22.71)	381 (50.60)
8	ฉันรู้สึกว่า การเป็นครูในยุคสมัยนี้เป็นสิ่งที่ยากลำบาก แต่ฉันก็ยังแน่ใจที่จะทำไปจนเกษียณ	3.77	1.13	มาก	14 (1.86)	111 (14.74)	165 (21.91)	206 (27.36)	257 (34.13)

ตารางที่ 4.9 กราฟแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูเป็นรายข้อ



\*\* ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ

## 1.2 สถิติพื้นฐานของตัวแปรหลักในการวิจัย

สถิติพื้นฐานที่น่าสนใจในส่วนนี้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่ามัธยฐาน (median) ค่าฐานนิยม (mode) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) พิสัย (range) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) เพื่อให้เห็นลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรวิจัยจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรทรัพยากรในงาน ตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน และตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู รายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

### 1) ตัวแปรทรัพยากรในงาน

เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แสดงว่าครูในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครมีทรัพยากร

ในงานในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) เท่ากับ 17.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (skewness) พบว่ามีค่าความเบ้เป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้าย แสดงว่าครุส่วนใหญ่มีทรัพยากรในงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่าตัวแปรทรัพยากรในงานมีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทรัพยากรในงานมีการกระจายค่อนข้างน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือมีลักษณะการแจกแจงที่ไม่ใช่โค้งปกติ

**องค์ประกอบย่อยของทรัพยากรในงาน** ตัวแปรทรัพยากรในงานประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (SUP) การมีอิสระในการทำงาน (AUT) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (FEE) และการได้รับโอกาสในการพัฒนางาน (OPP) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทั้ง 4 ตัวแปรมีค่าใกล้เคียงกันซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.72 – 0.87 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ระหว่าง 20.50 – 24.63 โดยการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้ามีการกระจายสูงสุด รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน การมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (skewness) ทั้ง 4 ตัวแปรมีค่าความเบ้เป็นลบ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.52 ถึง -0.98 แสดงว่าครุมีทรัพยากรในงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่าทั้ง 4 ตัวแปรมีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 มีการกระจายค่อนข้างน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือมีลักษณะการแจกแจงที่ไม่ใช่โค้งปกติ

## 2) ตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล

เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล (PER\_RES) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 แสดงว่าครุในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครมีทรัพยากรในตัวบุคคลในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) เท่ากับ 14.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (skewness) พบว่ามีค่าความเบ้เป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้าย แสดงว่าครุส่วนใหญ่มีทรัพยากรในตัวบุคคลสูงกว่าค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่า

ตัวแปรทรัพยากรในงานมีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทรัพยากรในงานมีการกระจายค่อนข้างน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือมีลักษณะการแจกแจงที่ไม่ใช่โค้งปกติ

**องค์ประกอบย่อยของทรัพยากรในตัวบุคคล** ตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี (OPT) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (EFF) การรับรู้คุณค่าในตนเอง (EST) และความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (RES) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 การรับรู้คุณค่าในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และความสามารถในการฟื้นฟูพลังมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทั้ง 4 ตัวแปรมีค่าใกล้เคียงกันซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.67 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ระหว่าง 16.13 – 17.24 โดยการรับรู้คุณค่าในตนเองมีการกระจายสูงสุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (skewness) มีตัวแปรการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้คุณค่าในตนเอง มีค่าความเบ้เป็นลบ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.77 ถึง -1.15 แสดงว่าครุมีการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้คุณค่าในตนเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นตัวแปรความสามารถในการฟื้นฟูพลัง มีค่าความเบ้เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับศูนย์ แสดงว่า ครุมีความสามารถในการฟื้นฟูพลังใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่ามีตัวแปรการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้คุณค่าในตนเองมีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่าการกระจายของตัวแปรทั้ง 3 มีลักษณะการแจกแจงที่ไม่ใช่โค้งปกติ และตัวแปรความสามารถในการฟื้นฟูพลัง มีค่าความโด่งเป็นลบ (-0.63) แสดงว่าการกระจายของตัวแปรความสามารถในการฟื้นฟูพลัง มีลักษณะการแจกแจงที่ไม่ใช่โค้งปกติ

### 3) ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน

เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แสดงว่าครุในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครมีทรัพยากรในงานในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) เท่ากับ 17.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (skewness) พบว่ามีค่าความเบ้เป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้าย แสดงว่าครุส่วนใหญ่มีทรัพยากรในงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่าตัวแปรทรัพยากรในงานมี

ค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทรัพยากรในงานมีการกระจายค่อนข้างน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือมีลักษณะการแจกแจงที่ไม่ใช่โค้งปกติ

**องค์ประกอบย่อยของการยึดมั่นผูกพันกับงาน** ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (TEA) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (RCH) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (STU) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (SCH) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทั้ง 4 ตัวแปรมีค่าใกล้เคียงกันซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.74 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ระหว่าง 16.24 – 20.30 โดยการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยมีการกระจายสูงสุด รองลงมาคือ การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และการยึดมั่นผูกพันกับงานสอน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (skewness) ทั้ง 4 ตัวแปรมีค่าความเบ้เป็นลบ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.46 ถึง - 0.76 แสดงว่าครูมีความยึดมั่นผูกพันกับงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่าทั้ง 4 ตัวแปรมีค่าความโด่งเป็นบวก โดยพบว่าตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนและการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย มีลักษณะการแจกแจงที่ไม่ใช่โค้งปกติ และตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการและการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนมีการกระจายไม่แตกต่างจากโค้งปกติ แสดงว่าการกระจายของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการและการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนมีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ

#### 4) ตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RET) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 แสดงว่าครูในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครมีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) เท่ากับ 17.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (skewness) พบว่ามีค่าความเบ้เป็นลบ แสดงว่าครูส่วนใหญ่มีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูสูงกว่าค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (kurtosis)



พบว่า ตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูมีค่าความโด่งเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูมีการกระจายค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือมีลักษณะการแจกแจงที่ไม่ใช่โค้งปกติ รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัย

ตัวแปร	ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง (N=753)							
	mean	S.D.	median	mode	Sk	Ku	range	C.V. (%)
<b>ทรัพยากรในงาน</b> (JOB_RES)	3.59	0.64	3.67	4.00	-0.68*	1.00*	4.00	17.67
การสนับสนุนทางสังคมจาก ผู้ร่วมงานและหัวหน้า (SUP)	3.52	0.87	3.67	4.00	-0.81*	0.74*	4.00	24.63
การมีอิสระในการทำงาน (AUT)	3.85	0.81	4.00	4.00	-0.98*	1.35*	4.00	20.89
การได้รับข้อมูลย้อนกลับ จากการปฏิบัติงาน (FEE)	3.50	0.72	3.67	4.00	-0.52*	0.71*	4.00	20.50
การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน (OPP)	3.50	0.79	3.67	4.00	-0.62*	0.58*	4.00	22.56
<b>ทรัพยากรในตัวบุคคล</b> (PER_RES)	3.95	0.56	3.92	3.92	-0.90*	2.58*	3.67	14.15
การมองโลกในแง่ดี (OPT)	4.00	0.67	4.00	4.00	-1.15*	3.13*	4.00	16.65
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (EFF)	3.97	0.66	4.00	4.00	-0.77*	1.88*	4.00	16.70
การรับรู้คุณค่าในตนเอง (EST)	3.95	0.68	4.00	4.00	-0.95*	2.26*	4.00	17.24
ความสามารถในการฟื้นพลัง (RES)	3.88	0.63	4.00	4.00	0.02	-0.63*	2.67	16.13
<b>ความยึดมั่นผูกพันกับงาน</b> (WORK_ENG)	3.89	0.56	3.92	3.92	-0.61*	0.93*	3.42	14.33
การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (TEA)	3.90	0.63	4.00	4.00	-0.76*	1.75*	4.00	16.24
การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (RCH)	3.63	0.74	3.67	4.00	-0.46*	0.45*	4.00	20.30
การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและ ช่วยเหลือนักเรียน (STU)	4.03	0.68	4.00	4.00	-0.52*	0.04	4.00	16.94
การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและ บริการ (SCH)	3.99	0.69	4.00	4.33	-0.49*	0.26	4.00	17.26
<b>ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู</b> (RETENT)								
ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RET)	4.15	0.73	4.38	5.00	-0.56*	-0.63*	3.75	17.56

หมายเหตุ : standard error for skewness = 0.089; standard error for kurtosis = 0.178

\* p < 0.05

### 1.3 ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

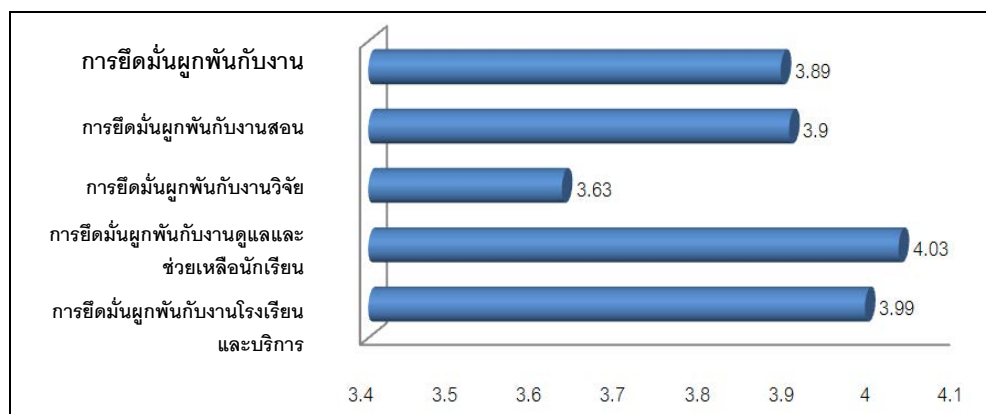
สถิติพื้นฐานที่นำเสนอในตอนนี้นำมาประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (mean) ของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยแยกเป็นผลการวิเคราะห์ตัวแปรระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู และตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครพบว่า ในภาพรวมครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.887 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่าครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอน การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ อยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ โดยค่าเฉลี่ยของการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.63

ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูของครูในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครพบว่า ครูมีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 แสดงดังตารางที่ 4.11 และแผนภาพที่ 4.1

ตารางที่ 4.11 ระดับความยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ตัวแปร	Mean	S.D.	แปลผล	Median	Mode	Sk	Ku	Min	Max
<b>1. การยึดมั่นผูกพันกับงาน</b>	<b>3.89</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	<b>3.92</b>	<b>3.92</b>	<b>-0.61</b>	<b>0.93</b>	<b>1.00</b>	<b>5.00</b>
1.1 การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน	3.90	0.63	มาก	4.00	4.00	-0.76	1.75	1.00	5.00
1.2 การยึดมั่นผูกพันกับงาน วิจัย	3.63	0.74	มาก	3.67	4.00	-0.46	0.45	1.00	5.00
1.3 การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน	4.03	0.68	มาก	4.00	4.00	-0.52	0.04	1.00	5.00
1.4 การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ	3.99	0.69	มาก	4.00	4.33	-0.49	0.26	1.58	5.00
<b>2. ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู</b>	<b>4.15</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>	<b>4.38</b>	<b>5.00</b>	<b>-0.56</b>	<b>-0.63</b>	<b>1.25</b>	<b>5.00</b>



แผนภาพที่ 4.1 ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงาน

#### 1.4) การเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและการคงอยู่ในงานอาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์สอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ใช้สถิติพื้นฐาน ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบย่อยของการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ และค่าเฉลี่ยของการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยจำแนกตามประสบการณ์สอน โดยแยกเป็นผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูจำแนกตามภูมิลำเนา และการเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูจำแนกตามประสบการณ์สอน รายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

โดยภาพรวม พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์สอน 5 – 15 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการยึดมั่นผูกพันกับงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F_{\text{การยึดมั่นผูกพันกับงาน}} = 1.683$ ,  $p = 0.187$ ) แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน โดยเฉลี่ยมีการยึดมั่นผูกพันกับงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการยึดมั่นผูกพันกับงานในองค์ประกอบย่อยของการยึดมั่นผูกพันกับงาน จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์สอน 5 – 15 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบย่อยการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F_{\text{งานสอน}} = 6.178$ ,  $p = 0.002$ ) โดยครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี สำหรับ

องค์ประกอบย่อยการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์สอน 5 – 15 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F_{\text{งานวิจัย}} = 1.715, p = 0.181, F_{\text{งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน}} = 2.893, p = 0.056, F_{\text{งานโรงเรียนและบริการ}} = 2.832, p = 0.060$ ) แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และงานโรงเรียนและบริการไม่แตกต่างกัน

สำหรับผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการคงอยู่ในงานอาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์สอน 5 – 15 ปี และประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F_{\text{ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู}} = 1.986, p = 0.138$ ) แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.12** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการยึดมั่นผูกพันกับงานและการคงอยู่ในงานอาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์สอน

ตัวแปร	N	Mean	S.D.	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p	ทดสอบรายคู่
<b>1. การยึดมั่นผูกพันกับงาน</b>										
1) น้อยกว่า 5 ปี	195	3.84	0.52	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	0.52	1.683	0.187	
2) 5 – 15 ปี	182	3.86	0.55	ภายในกลุ่ม	221.53	722	0.31			
3) มากกว่า 15 ปี	348	3.93	0.58	รวม	222.56	724				
รวม	725	3.89	0.55	Levene's test : F = 0.199, df1 = 2, df2 = 722, p = 0.820						
<b>1.1 การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน</b>										
1) น้อยกว่า 5 ปี	195	3.89	0.64	ระหว่างกลุ่ม	5.73	2	2.87	6.178	0.002*	3) > 1)
2) 5 – 15 ปี	182	3.95	0.70	ภายในกลุ่ม	334.94	722	0.46			
3) มากกว่า 15 ปี	348	4.09	0.70	รวม	340.67	724				
รวม	725	4.00	0.69	Levene's test : F = 0.601, df1 = 2, df2 = 722, p = 0.549						
<b>1.2 การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย</b>										
1) น้อยกว่า 5 ปี	195	3.66	0.67	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	0.92	1.715	0.181	
2) 5 – 15 ปี	182	3.67	0.70	ภายในกลุ่ม	387.47	722	0.54			
3) มากกว่า 15 ปี	348	3.57	0.78	รวม	389.31	724				
รวม	725	3.62	0.73	Levene's test : F = 4.355, df1 = 2, df2 = 722, p = 0.013						

ตัวแปร	N	Mean	S.D.	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p	ทดสอบรายคู่
<b>1.3 การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน</b>										
1) น้อยกว่า 5 ปี	195	3.97	0.65	ระหว่างกลุ่ม	2.67	2	1.33	2.893	0.056	
2) 5 – 15 ปี	182	3.99	0.71	ภายในกลุ่ม	332.93	722	0.46			
3) มากกว่า 15 ปี	348	4.10	0.68	รวม	335.60	724				
รวม	725	4.04	0.68	Levene's test : F = 1.473, df1 = 2, df2 = 722, p = 0.230						
<b>1.4 การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ</b>										
1) น้อยกว่า 5 ปี	195	3.86	0.57	ระหว่างกลุ่ม	2.23	2	1.11	2.832	0.060	
2) 5 – 15 ปี	182	3.82	0.64	ภายในกลุ่ม	284.03	722	0.39			
3) มากกว่า 15 ปี	348	3.95	0.65	รวม	286.26	724				
รวม	725	3.90	0.63	Levene's test : F = 0.472, df1 = 2, df2 = 722, p = 0.624						
<b>2. ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู</b>										
1) น้อยกว่า 5 ปี	195	4.19	0.72	ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.04	1.986	0.138	
2) 5 – 15 ปี	182	4.06	0.72	ภายในกลุ่ม	379.42	722	0.53			
3) มากกว่า 15 ปี	348	4.19	0.73	รวม	381.51	724				
รวม	725	4.16	0.73	Levene's test : F = 0.249, df1 = 2, df2 = 722, p = 0.779						

## ตอนที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน และส่วนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครู

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร แบ่งออกเป็น ปัจจัยเชิงสาเหตุ คือ ตัวแปรแฝงทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (SUP) การมีอิสระในการทำงาน (AUT) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (FEE) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน (OPP) และตัวแปรแฝงทรัพยากรในตัวบุคคล (PER\_RES) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ การมองโลกในแง่ดี (OPT) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (EFF) การรับรู้คุณค่าในตนเอง (EST) ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (RESI) ปัจจัยเชิงผลที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปร

ส่งผ่าน คือ การยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (TEA) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (RCH) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (STU) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (SCH) และปัจจัยเชิงผล คือ ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้คือ ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RET)

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรจำนวน 78 คู่ มีค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.254 – 0.682 คู่ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนและตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.682 รองลงมาคือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองและตัวแปรการรับรู้คุณค่าในตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.670 และคู่ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้าและตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.254

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรทรัพยากรในงาน พบว่าตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นทิศทางเดียวกันและตัวแปรทุกคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้าและตัวแปรการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.620 แสดงว่า หากครูมีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้าสูงขึ้นก็จะมีแนวโน้มที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ในขณะเดียวกัน หากครูได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานสูงขึ้นก็จะมีแนวโน้มที่จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้าสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล พบว่าตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นทิศทางเดียวกันและตัวแปรทุกคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองและตัวแปรการรับรู้คุณค่าในตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.670 แสดงว่า หากครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นก็จะมีแนวโน้มที่จะรับรู้คุณค่าในตนเองสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ในขณะเดียวกัน หากครูรับรู้คุณค่าในตนเองสูงขึ้นก็จะมีแนวโน้มที่จะรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่าตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นทิศทางเดียวกันและตัวแปรทุกคู่แตกต่างกันจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนและตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.682 แสดงว่า หากครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนสูงขึ้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ในขณะเดียวกัน หากครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการสูงขึ้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนสูงขึ้นด้วยเช่นกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้สังเกตได้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ตัวแปร	SUP	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF	EST
SUP	1.000						
AUT	0.337**	1.000					
FEE	0.620**	0.418**	1.000				
OPP	0.538**	0.469**	0.565**	1.000			
OPT	0.359**	0.500**	0.451**	0.495**	1.000		
EFF	0.256**	0.486**	0.273**	0.322**	0.628**	1.000	
EST	0.352**	0.469**	0.376**	0.418**	0.649**	0.670**	1.000
RESI	0.290**	0.490**	0.333**	0.354**	0.588**	0.594**	0.668**
TEA	0.334**	0.459**	0.372**	0.370**	0.561**	0.617**	0.645**
RCH	0.410**	0.360**	0.502**	0.410**	0.489**	0.397**	0.524**
STU	0.254**	0.354**	0.272**	0.299**	0.488**	0.538**	0.625**
SCH	0.323**	0.398**	0.328**	0.370**	0.515**	0.554**	0.636**
RET	0.299**	0.374**	0.273**	0.266**	0.574**	0.502**	0.568**
Mean	3.402	3.732	3.122	3.461	3.899	3.749	3.730
S.D.	0.904	0.797	0.658	0.783	0.687	0.638	0.649

ตัวแปร	RESI	TEA	RCH	STU	SCH	RET
RESI	1.000					
TEA	0.646**	1.000				
RCH	0.492**	0.566**	1.000			
STU	0.551**	0.520**	0.424**	1.000		
SCH	0.581**	0.594**	0.508**	0.682**	1.000	
RET	0.545**	0.550**	0.441**	0.575**	0.629**	1.000
Mean	3.898	3.548	3.456	4.122	3.765	4.810
S.D.	0.662	0.589	0.707	0.767	0.636	0.821

หมายเหตุ: \*\* p < 0.01

## 2.2) ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูโดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุมาจากทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ตัวแปรทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) และตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล (PER\_RES) และตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) และตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดมีจำนวน 13 ตัว

ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ไม่สัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 680.520 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 61 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.878 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.818 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.116 และค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 11.156

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ปรับโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานโดยผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น (Relax assumption) ยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน โดยผู้วิจัยพิจารณาการปรับโมเดลจากค่าดัชนีวัดการปรับโมเดล (Modification Indices) ซึ่งทำให้ได้ผลจากการปรับโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square:  $x^2$ ) มีค่าเท่ากับ 22.790 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 23 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.473 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $x^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับโมเดลสมมติฐานตามทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.995 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.982 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.006 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $x^2/df$ ) เท่ากับ 0.991 นอกจากนี้ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest standized residual) เท่ากับ 1.963 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 2 เส้นกราฟในคิวพล็อตมีความชันกว่าเส้นทแยงมุมรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.15 และแผนภาพที่ 4.2

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.374 – 1.000 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RET) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 1.000 รองลงมาคือ การมีอิสระในการทำงาน (AUT) และการรับรู้คุณค่าในตนเอง (EST) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.840 และ 0.771 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงน้อยที่สุดคือ การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (RCH) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.374

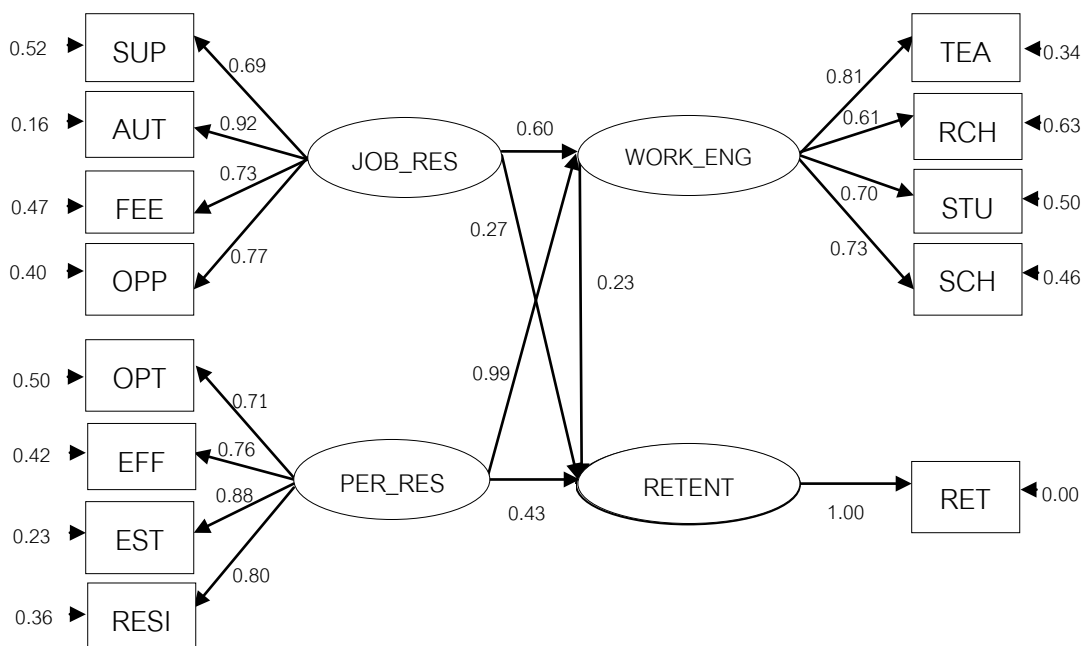
ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-square) พบว่าตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) มีค่าเท่ากับ 0.671 และระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) มีค่าเท่ากับ 0.580 แสดงว่าตัวแปรเชิงทำนายหรือปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทรัพยากรในงานและด้านทรัพยากรในตัวบุคคลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการยึดมั่นผูกพันกับงานได้ร้อยละ 67.1 ตัวแปรทำนายหรือปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทรัพยากรในงาน ทรัพยากรในตัวบุคคล และการยึดมั่นผูกพันกับงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้ร้อยละ 59.9

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคลและตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.991 รองลงมาคือ ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานและตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.817

และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรทรัพยากรในงานและตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.409 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14** ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ความเที่ยง ค่าสหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-square) ระหว่างตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ค่าสถิติ							
Chi-square = 22.790, df = 23, p = 0.473, GFI = 0.995, AGFI = 0.982, RMR = 0.006, RMSEA = 0.000							
ตัวแปร	SUP	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF	EST
ความเที่ยง	0.483	0.840	0.528	0.600	0.503	0.578	0.771
ตัวแปร	RESI	TEA	RCH	STU	SCH	RET	
ความเที่ยง	0.641	0.658	0.374	0.495	0.539	1.000	
สมการโครงสร้างของตัวแปร			(WORK_ENG)		(RETENT)		
R-square			0.671		0.599		
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร							
ตัวแปรแฝง	WORK_ENG	RETENT	JOB_RES	PER_RES			
WORK_ENG	1.000						
RETENT	0.817	1.000					
JOB_RES	0.600	0.409	1.000				
PER_RES	0.991	0.657	0.562	1.000			



**แผนภาพที่ 4.2** โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

### ตอนที่ 3 รูปแบบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรปัจจัยในโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร และ ส่วนที่ 2 อิทธิพลทางตรงของทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลของครูต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู มีรายละเอียดดังนี้

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเป็นบวกและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือตัวแปรการมีอิสระในการทำงาน (AUT) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน (OPP) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (FEE) และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า (SUP) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.916, 0.775, 0.727 และ 0.695 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล (PER\_RES) พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือตัวแปรการรับรู้คุณค่าในตนเอง (EST) รองลงมาคือ ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (RESI) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (EFF) และการมองโลกในแง่ดี (OPT) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.878, 0.801, 0.760 และ 0.709 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) พบว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (TEA) รองลงมาคือ การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (SCH) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (STU) และการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (RCH) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.811, 0.734, 0.704 และ 0.611 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าประมาณพารามิเตอร์ และน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลเชิงสาเหตุของการคง  
อยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ตัวแปร	ค่าประมาณพารามิเตอร์ (น้ำหนักองค์ประกอบ)		SE	t
	คะแนนดิบ (b)	คะแนนมาตรฐาน (beta)		
<b>โมเดลการวัด</b>				
<b>JOB_RES</b>				
SUP	0.628	0.695	0.038	16.718***
AUT	0.730	0.916	0.053	13.862***
FEE	0.478	0.727	0.027	17.645***
OPP	0.606	0.775	0.032	19.142***
<b>PER_RES</b>				
OPT	0.487	0.709	0.023	21.127***
EFF	0.485	0.760	0.020	23.821***
EST	0.570	0.878	0.020	28.231***
RESI	0.530	0.801	0.021	25.054***
<b>WORK_ENG</b>				
TEA	0.478	0.811	-	-
RCH	0.432	0.611	0.024	18.066***
STU	0.540	0.704	0.028	19.340***
SCH	0.467	0.734	0.022	21.291***
<b>RETENT</b>				
RET	1.000	1.000	-	-
<b>โมเดลสมการโครงสร้าง</b>				
JOB_RES -> WORK_ENG	0.600	0.600	0.045	13.475
JOB_RES -> RETENT	0.221	0.269	0.050	4.433
PER_RES -> WORK_ENG	0.991	0.991	0.040	24.794
PER_RES -> RETENT	0.350	0.426	0.093	3.765
WORK_ENG -> RETENT	0.192	0.233	0.102	1.870

หมายเหตุ: \*\*\*  $p < 0.001$

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครู พบว่าตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) อยู่ในระดับน้อย โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.233 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าครูที่มีการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) จะมีการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) สูงตามไปด้วย

ตัวแปรทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) มีอิทธิพลทางตรงต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.600 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ครูที่มีทรัพยากรในงานในระดับมากย่อมส่งผลในครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสูงมากขึ้นด้วย และตัวแปรทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) มีอิทธิพลโดยรวมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.409 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) เท่ากับ 0.269 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) ผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.140 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ทรัพยากรในงาน (JOB\_RES) มีอิทธิพลทางตรงต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูและมีอิทธิพลส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยครูที่มีทรัพยากรในงานสูงส่งผลทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานทำให้ครูมีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูสูงด้วย และยังพบว่าทรัพยากรในงานมีอิทธิพลทางตรงสูงกว่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล (PER\_RES) มีอิทธิพลทางตรงต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK\_ENG) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.991 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ครูที่มีทรัพยากรในตัวบุคคลในระดับมากย่อมส่งผลในครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสูงมากขึ้นด้วย และตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล (PER\_RES) มีอิทธิพลโดยรวมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.657 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) เท่ากับ 0.426 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT) ผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.231 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ทรัพยากรในตัวบุคคล (PER\_RES) มีอิทธิพลทางตรงต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูและมีอิทธิพลส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยครูที่มีทรัพยากรในตัวบุคคลสูงส่งผลทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานทำให้ครูมีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูสูงด้วย และยังพบว่าทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรงสูงกว่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของการคง  
อยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ตัวแปรผล	การยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK_ENG)			ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RETENT)		
	อิทธิพล รวม(TE)	อิทธิพล ทางอ้อม(IE)	อิทธิพล ทางตรง(DE)	อิทธิพล รวม(TE)	อิทธิพล ทางอ้อม(IE)	อิทธิพล ทางตรง(DE)
ทรัพยากรในงาน (JOB_RES)	0.600** (0.045)	-	0.600** (0.045)	0.336** (0.031)	0.115* (0.066)	0.221** (0.050)
	0.600	-	0.600	0.409	0.140	0.269
ทรัพยากรในตัวบุคคล (PER_RES)	0.991** (0.040)	-	0.991** (0.040)	0.540** (0.028)	0.190* (0.103)	0.350** (0.093)
	0.991	-	0.991	0.657	0.231	0.426
การยึดมั่นผูกพันกับงาน (WORK_ENG)	-	-	-	0.192* (0.102)	-	0.192* (0.102)
	-	-	-	0.233	-	0.233

หมายเหตุ : \*\* p < 0.01, \* p < 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์และศึกษารูปแบบอิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่า ทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยมีอิทธิพลทางตรงสูงกว่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน และพบว่าการยึดมั่นผูกพันกับงานมีอิทธิพลต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครู ใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ คือ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและการคงอยู่ในงานอาชีพครูตามประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน (2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูโดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุมาจากทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคล และส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) เพื่อวิเคราะห์และศึกษารูปแบบอิทธิพลทางตรงของทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลของครูต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 567 คน โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) ได้แก่ สุ่มเขตการปกครอง สุ่มโรงเรียน และสุ่มครู ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปขอเก็บข้อมูลกับโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างจำนวน 1200 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 753 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 62.75

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝงในการวิจัยทั้งหมด 4 ตัว เป็นตัวแปรแฝงภายนอกจำนวน 2 ตัว ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายนอกทรัพยากรในงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า การมีอิสระในการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน และตัวแปรแฝงทรัพยากรในตัวบุคคล วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถตนเอง การรับรู้คุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นพลัง ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ตัวแปรแฝงการยึดมั่นผูกพันกับงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การยึดมั่นผูกพันกับการสอน การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน การยึดมั่น

ผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ และตัวแปรแฝงระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดทรัพยากรในงาน ทรัพยากรในตัวบุคคล การยึดมั่นผูกพันกับงาน และระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ของครู ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับทรัพยากรในงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า 2) การมีอิสระในการทำงาน 3) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน และ 4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน คำถามเกี่ยวกับทรัพยากรในตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การรับรู้คุณค่าในตนเอง และ 4) ความสามารถในการฟื้นพลัง คำถามเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงานซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน 2) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย 3) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 4) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ และคำถามเกี่ยวกับระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 44 ข้อ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่มุ่งวัด (IOC) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.710 – 1.000 ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency of reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.720 – 0.909 และความเที่ยงของตัวบ่งชี้  $R^2$  (square multiple correlation) มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.210 – 0.918 และผลด้านความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) พบว่า โมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดได้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยใช้สถิติบรรยาย และสถิติภาคสรุปอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ LISREL

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าครูส่วนใหญ่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา (ร้อยละ 58.43) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.30) มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 46.21) รองลงมา มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 25.90) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี



(ร้อยละ 70.39) มีระดับวิทยฐานะชำนาญการมากที่สุด (ร้อยละ 32.27) รองลงมาคือ ระดับวิทยฐานะคศ.1 (ร้อยละ 21.91) และครูส่วนใหญ่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 21.78)

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

1.1 ในภาพรวมครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานอยู่ในระดับสูงในทุกประเภทของงานที่รับผิดชอบ ทั้งงานสอน (mean = 3.898) งานวิจัย (mean = 3.625) งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (mean = 4.031) และงานโรงเรียนและบริการ (mean = 3.993) แต่การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนมีค่าสูงสุด (mean = 4.031) และการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (mean = 3.625) และสำหรับระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู พบว่า ครูมีระดับการคงอยู่ในอาชีพครูในระดับสูง (mean = 4.151)

1.2 ในภาพรวมครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยของการยึดมั่นผูกพันกับงานไม่แตกต่างกัน แต่หากวิเคราะห์ตามประเภทของงานที่รับผิดชอบ พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไปจะมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี สำหรับภาระงานด้านอื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันตามประสบการณ์สอน และสำหรับระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูไม่แตกต่างกัน

### 2. โมเดลเชิงสาเหตุการคงอยู่ในงานอาชีพครู

2.1 ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 22.790, df = 23, p = 0.47307, GFI = 0.995, AGFI = 0.982, RMR = 0.006, RMSEA = 0.000, Chi-square/df = 0.991, largest standardized residual = 1.963)

2.2 ตัวแปรทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานได้ร้อยละ 67.10 และตัวแปรทรัพยากรในงาน ทรัพยากรในตัวบุคคล และการยึดมั่นผูกพันกับงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้ร้อยละ 59.90

### 3. รูปแบบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรปัจจัยในโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $DE = 0.233$ )

ตัวแปรทรัพยากรในงานและตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $DE = 0.600, 0.991$  ตามลำดับ) โดยที่ตัวแปรทรัพยากรในงานและตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลโดยรวมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $TE = 0.409, 0.657$  ตามลำดับ) ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $DE = 269, 0.426$  ตามลำดับ) และเป็นอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $IE = 0.140, 0.231$  ตามลำดับ) กล่าวโดยสรุปคือ ทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรงสูงกว่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

#### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลประเด็นที่สำคัญ โดยแยกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู 2) การเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูตามประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน และ 3) โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

จากผลการวิจัยพบว่าครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของครูพบว่าครูพร้อมดูแลและช่วยเหลือนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เมื่อนักเรียนมีปัญหา และไม่รู้สึกเบื่อก่อนที่จะต้องรับผิดชอบดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในห้อง สะท้อนให้เห็นว่า ครูส่วนใหญ่มีพลังในการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนด้วยความมานะอดทน พยายาม เต็มใจและมีความสุขกับการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนอย่างเต็มที่ โดยให้ความสำคัญและให้เวลากับการดูแลและช่วยเหลือนักเรียน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบ

ของ นิรุต มีเกิด (2550) ที่พบว่าครูเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน เป็นผู้ที่รู้ปัญหาของนักเรียนดีที่สุด ดังนั้นผู้ที่ดูแลและช่วยแก้ปัญหาให้แก่นักเรียนได้ดีที่สุดก็คือครู

อย่างไรก็ตามสำหรับการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยแม้จะอยู่ในระดับสูง แต่ก็มียกระดับที่ต่ำกว่าภาระงานที่รับผิดชอบด้านอื่น โดยเฉพาะผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานวิจัยของครูพบว่าครูยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยระหว่างเพื่อนครูกันน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กชกร เกียรติศรีศรี (2554) ที่พบว่าครูมีการแสดงผลการวิจัยน้อยที่สุด โดยเฉพาะการสะท้อนผลระหว่างการทำวิจัยและการเผยแพร่ผลการวิจัยเกี่ยวกับเครื่องมือที่ครูใช้ในงานวิจัยในชั้นเรียนและการเผยแพร่งานวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือรายละเอียดเพิ่มเติมเมื่อเข้าร่วมชมนิทรรศการการเผยแพร่งานวิจัย ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะการทำวิจัยของครู ไม่ได้มีความมุ่งมั่นในการทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนหรือแก้ปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียน แต่เป็นการทำวิจัยเพื่อนำไปสู่การขอเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ ดังนั้นเมื่อครูได้รับการเลื่อนวิทยฐานะแล้วก็จะเก็บงานวิจัยนั้นไป ไม่มีการนำผลการวิจัยดังกล่าวมาเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังวรรณ ังดระโทก (2541) ที่พบว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนในการวิจัย โดยครูมีความต้องการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การขอตำแหน่งอาจารย์ 3

จากการวิเคราะห์หัตถิทธิพลในโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนมากกว่าด้านอื่น ๆ แสดงว่าการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาการยึดมั่นผูกพันกับงาน เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานของครู พบว่าครูทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจัดสรรเวลาสำหรับการเตรียมการสอนจนเป็นวิถีชีวิตการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ครูส่วนใหญ่มีพลังในการสอนนักเรียนด้วยความมานะอดทน พยายาม เต็มใจ รับผิดชอบต่อการสอนอย่างเต็มที่ โดยให้ความสำคัญและให้เวลากับการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ครูยังมีการค้นคว้าหาความรู้ใหม่บ่อย มีการสอนในความรู้เดิม ใช้รูปแบบในการสอนเหมือนเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้นักเรียนไม่ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนา ส่งเสริมให้ครูมีการทุ่มเทเวลาให้กับค้นคว้าและผลิตสื่อการเรียนรู้อใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่

สำหรับการคงอยู่ในงานอาชีพครู พบว่าครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครมีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูสูง แสดงให้เห็นว่า ครูส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ

ครูด้วยความมั่นใจ รัก ศรัทธาในวิชาชีพครู และยังปรารถนาที่จะประกอบอาชีพครูต่อไป ไม่คิดเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น อาจเนื่องมาจากสังคมไทยยังมีความนิยมเกี่ยวกับการรับราชการครูซึ่งเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและอาชีพครูก็เป็นอาชีพหนึ่งที่ได้รับการเคารพยกย่องจากคนในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษมันต์ วัฒนานรงค์ (2553) ที่พบว่าภาพลักษณ์ของการเป็นครูนั้นเป็นสิ่งที่สังคมให้การยกย่อง ครูคือผู้ให้อนาคต ดังนั้นผู้ที่เข้ามาเป็นครูจะต้องมีความรัก และศรัทธาในความเป็นครูด้วย นอกจากนี้เนื่องจาก เมื่อบุคคลเข้ามาเป็นครู ได้เป็นผู้ให้ความรู้ พัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ได้ทำในสิ่งที่ชอบ เกิดความรักในอาชีพนี้มากยิ่งขึ้นจนปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป

## 2) การเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูจำแนกตามภูมิหลัง

ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกันจะมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไปจะมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoigaard, Giske, and Sundsli (2011) และ Kirkpatrick (2009) ซึ่งเป็นการศึกษาการยึดมั่นผูกพันกับงาน ในบริบทของงานสอนของครู Hoigaard, Giske, and Sundsli (2011) พบว่าครูที่เพิ่งจบใหม่จะมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์สอนเป็นเวลานาน และ Kirkpatrick (2009) พบว่าครูที่เข้ามาสอนในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี จะมีความยึดมั่นผูกพันกับงานน้อยกว่าครูที่สอนในโรงเรียนเป็นเวลามากกว่า 15 ปี จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์สอนมาก จะมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการสอนมากขึ้นด้วย เนื่องจากเมื่อครูมีประสบการณ์สอนจะมีความต้องการเกี่ยวกับการค้นหาวิธีการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีการแก้ปัญหาในชั้นเรียน ทำให้ครูมีความมานะอดทน พยายาม เต็มใจและสนุกกับการสอนมากยิ่งขึ้น และมีความรับผิดชอบต่อการสอนอย่างเต็มที่ ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์สอนที่ยาวนานจะมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนที่น้อยกว่า

สำหรับระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ จีรพิศ สุวรรณวงศ์ (2551) ที่พบว่าระดับขวัญการปฏิบัติงานที่จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน และคงอยู่ในงานต่อไปไม่แตกต่างกันระหว่างครูที่มีประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นอาจจะเป็นเนื่องจาก เมื่อครูเข้ามาทำงานในโรงเรียนเดียวกัน สังกัดเดียวกัน มีนโยบายการบริหารจัดการ

เหมือนกันทำให้ทิศทางและรูปแบบการทำงานของครูเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการมีภาระงานที่คล้ายคลึงกัน ได้รับการสนับสนุนทางสังคมเหมือนกันก็จะทำให้ครูมีความรู้สึกต่อการคงอยู่ในงานนั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสพลกิติดี สังข์ทิพย์ (2553) พบว่าความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือ หากครูมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ก็จะส่งผลให้ครูมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีการคงอยู่ในงานอาชีพครูต่อไป

### 3. โมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย การอภิปรายในประเด็นนี้ผู้วิจัยอภิปรายตามอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ซึ่งพบว่าทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และพบว่าการยึดมั่นผูกพันกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูอีกด้วย รายละเอียดแสดงดังนี้

#### ปัจจัยด้านทรัพยากรในงาน

ทรัพยากรในงานของครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครส่งผลทางตรงบวกต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน แสดงให้เห็นว่าหากครูมีทรัพยากรในงานระดับสูง กล่าวคือ เมื่อครูการได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนที่ช่วยให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า มีอิสระในการทำงาน ได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน และได้รับโอกาสในการพัฒนางาน ก็จะมีผลให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker & Demerouti (2008) ที่พบว่าทรัพยากรในงานมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือกระตุ้นความก้าวหน้าส่วนบุคคล ทำให้มีความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker & Demerouti (2007) และ Bakker & Leiter (2010, อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) ที่พบว่าทรัพยากรในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน นอกจากนี้ยังพบว่าทรัพยากรในงานส่งผลทางตรงและทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู กล่าวได้ว่า เมื่อครูมีทรัพยากรในงานสูงก็จะส่งผลให้คงอยู่ในงานอาชีพครูสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kirkpatrick (2009) ที่พบว่าเมื่อครูมีอิสระใน

การทำงานและได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลให้ครูคงอยู่ในงานต่อไปไม่คิดที่จะลาออกจากงาน และจากการวิเคราะห์หัตถิทธิพลในโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพ ครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่าองค์ประกอบด้านการมีอิสระในการทำงานในตัวแปรทรัพยากรในงานมีหัตถิทธิพลสูงที่สุด นั่นคือหากครูมีอิสระในการทำงาน คิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ก็ส่งผลให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูสูงขึ้น ดังนั้นเมื่อพบว่าทรัพยากรในงานส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู จึงได้ว่าหากต้องการให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานและส่งผลไปสู่ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูที่สูงขึ้นจำเป็นต้องมีการสนับสนุนและส่งเสริมทรัพยากรในงานให้มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าเจริญรุ่งเรืองในการทำงาน ทั้งการได้รับความช่วยเหลือที่จะทำให้สามารถทำงานได้ เป็นที่ยอมรับ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้อยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข มีอิสระในการทำงานทั้งการคิด ตัดสินใจ และแก้ไข เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ได้รับผลตอบกลับจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป และได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนางาน เพื่อให้การทำงานดียิ่งขึ้นและสร้างความพร้อมในการทำงานที่จะรับมือกับหน้าที่ที่สูงขึ้น

### **ปัจจัยด้านทรัพยากรในตัวบุคคล**

ทรัพยากรในตัวบุคคลของครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ส่งผลทางตรงบวกต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน แสดงให้เห็นว่าหากครูมีทรัพยากรในตัวบุคคลระดับสูง กล่าวคือ เมื่อครูมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งคุณลักษณะภายนอกที่ปรากฏและคุณลักษณะภายในที่ตนเองรับรู้ ทั้งการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้คุณค่าในตนเอง และความสามารถในการฟื้นพลังก็จะมีผลให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hobfoll และคณะ (2001 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter , 2011) ที่พบว่าทรัพยากรในตัวบุคคลเป็นการประเมินตนเองในเชิงบวก ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับเปลี่ยน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมและส่งผลกระทบบนสภาพแวดล้อมในทางที่ดีจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันกับงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bakker and Demerouti (2008) และ Bakker and Leiter (2010 อ้างถึงใน Bakker, Albrecht, & Leiter , 2011) ที่พบว่าทรัพยากรในตัวบุคคลเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าทรัพยากรในตัวบุคคลส่งผลทางตรงและทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู กล่าวได้ว่า เมื่อครูมีทรัพยากรในตัวบุคคล

สูงก็จะส่งผลให้ครูคงอยู่ในงานอาชีพครูสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kirkpatrick (2009) ที่พบว่าเมื่อครูมีการรับรู้ความสามารถของตน มีความภูมิใจในความสามารถของสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็จะส่งผลให้ครูคงอยู่ในงานต่อไปไม่คิดที่จะลาออกจางานนั้น และจากการวิเคราะห์หัตถิทธิพลในโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่าองค์ประกอบด้านการรับรู้คุณค่าในตนเองของตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลสูงที่สุด นั่นคือหากครูรับรู้คุณค่าในตนเอง รับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้แก่โรงเรียน เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ก็จะส่งผลให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูสูงขึ้น ดังนั้นเมื่อพบว่าทรัพยากรในตัวบุคคลส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู จึงได้ว่าหากต้องการให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานและส่งผลไปสู่ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูที่สูงขึ้นจำเป็นต้องมีการสนับสนุนและส่งเสริมทรัพยากรในตัวบุคคลให้มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ครูต้องมีการมองโลกในแง่ดี คาดหวังในผลลัพธ์หรือเป้าหมายในอนาคตว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้น มีความภูมิใจในความสามารถของสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตระหนัก และรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญ และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และสามารถเผชิญต่ออุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและกลับคืนสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว

### **ปัจจัยด้านการยึดมั่นผูกพันกับงาน**

การยึดมั่นผูกพันกับงานมีอิทธิพลทางตรงบวกต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู แสดงให้เห็นว่าถ้าครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสูง กล่าวคือ เมื่อครูมีความกระตือรือร้น อุดมคติและมีใจจดจ่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ครูให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็จะมีผลให้ครูมีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูสูงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Decotiis & Summers (1987) พบว่าเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานจะผลให้มีการคงอยู่ในงานผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน จึงกล่าวได้ว่าการยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู และจากการวิเคราะห์หัตถิทธิพลในโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่าองค์ประกอบด้านการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานมีอิทธิพลสูงที่สุด นั่นคือหากครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอน ทุ่มเทเวลาให้กับการเตรียมการสอน ค้นคว้า และผลิตสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ ให้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ และสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็จะส่งผลให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสูงขึ้น ดังนั้นเมื่อพบว่าการยึดมั่นผูกพันกับงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู จึงควรมีการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีการยึดมั่น

ผูกพันกับงาน โดยครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างคุณลักษณะการมีพลังในการทำงานของครู มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ในขณะทำงาน พยายามเต็มใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน มีการกระตุ้นความสนใจในการทำงานร่วมกัน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ภาคภูมิใจมีแรงบันดาลใจในการทำงาน สนใจในงานอย่างสมบูรณ์ และมีความยากลำบากในการที่จะละทิ้งจากงาน

นอกจากนี้จากโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ยังพบว่าตัวแปรทรัพยากรในงานและตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคลร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานได้ร้อยละ 67.10 และตัวแปรทรัพยากรในงาน ตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล และตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้ร้อยละ 59.90 แสดงว่า โมเดลดังกล่าวควรมีตัวแปรอื่น ๆ ที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานและตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้ กล่าวคือ ครูที่จะมีการยึดมั่นผูกพันกับงานที่สูงได้นั้นนอกจากจะต้องมีทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลที่สูงแล้วยังต้องได้รับอิทธิพลจากสิ่งอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานที่สูงขึ้น ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน นอกเหนือจากตัวแปรทรัพยากรในงานและตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล ได้แก่ ตัวแปรความต้องการงานซึ่งส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานผ่านทรัพยากรในงาน ดังนั้นอาจจะเป็นไปได้ที่ความต้องการงานจะส่งผลหรือร่วมอธิบายความแปรปรวนของการยึดมั่นผูกพันกับงานด้วยเช่นกัน และในการที่จะให้ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูสูงขึ้นนั้นนอกจากจะต้องมีทรัพยากรในงาน ทรัพยากรในตัวบุคคล และการยึดมั่นผูกพันกับงานที่สูงแล้ว ยังต้องได้รับอิทธิพลจากสิ่งอื่น ๆ เพิ่มเติมอีกด้วยเช่นกัน ยกตัวอย่างเช่นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพครูพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้แก่ ความพึงพอใจในงานและการยึดมั่นผูกพันกับงาน โดยความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังการคงอยู่ในงานอาชีพครู ดังนั้นตัวแปรความพึงพอใจในงานจึงอาจจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะส่งผลหรือร่วมอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอาชีพครูร่วมกับตัวแปรทรัพยากรในงาน ตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล และตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานด้วยเช่นกัน



## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยข้อที่ครูมีระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยกับเพื่อนครูทำให้ครูมีแรงบันดาลใจในการพัฒนางานวิจัยต่อไป ดังนั้นครูจึงควรมีการพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยให้มากขึ้น และจากการพิจารณาโมเดลการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่าองค์ประกอบของทรัพยากรในงานด้านการมีอิสระในการทำงานมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด แสดงว่าหากครูมีอิสระในการทำงาน มีเวลาทุ่มเทให้กับการทำงานวิจัย สามารถพัฒนางานวิจัยได้มากยิ่งขึ้นก็จะส่งผลให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยมากยิ่งขึ้นด้วย และจากองค์ประกอบของทรัพยากรในตัวบุคคลด้านการรับรู้คุณค่าในตนเองมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด แสดงว่าหากครูรับรู้คุณค่าในตนเอง รับรู้ว่าตนเองได้ทำงานวิจัยเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน ก็จะส่งผลให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยมากยิ่งขึ้นด้วย ดังนั้นนอกจากครูจะต้องมีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยให้มากขึ้นแล้ว ครูจะต้องมีอิสระในการทำงานและรับรู้คุณค่าในตนเองอีกด้วยเพื่อให้ครูมีแรงบันดาลใจในการพัฒนางานวิจัย ทำให้การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยสูงขึ้นและช่วยพัฒนาการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูให้สูงขึ้นด้วย

2. เนื่องจากตัวแปรทรัพยากรในงานและตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลเพิ่มมากขึ้น โดยผู้บริหารอาจจะมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ครูมีทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคล มีการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงนโยบายที่ผู้บริหารต้องการส่งเสริม โดยนโยบายดังกล่าวต้องการส่งเสริมให้ครูมีทรัพยากรในงานกล่าวคือได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนที่ช่วยให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการ

สนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า มีอิสระในการทำงาน ได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน และได้รับโอกาสในการพัฒนางานให้มากขึ้น และทรัพยากรในตัวบุคคลซึ่งเป็นความรู้สึกลงในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ทั้งการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้คุณค่าในตนเอง และความสามารถในการฟื้นพลังให้มาก เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูให้มากขึ้น

3. เนื่องจากตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู โดยเฉพาะองค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ครูมีระดับพฤติกรรมด้านการสอนน้อยที่สุด คือ การทุ่มเทเวลาให้กับคณาจารย์และผลิตสื่อการเรียนรู้นี้ใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการคณาจารย์ความรู้ใหม่ ๆ และผลิตสื่อการเรียนรู้นี้ใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การยึดมั่นผูกพันกับงานสอนซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการยึดมั่นผูกพันกับงานสูงขึ้น โดยผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการทำความเข้าใจร่วมกันที่จะส่งเสริมให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคล พบว่าองค์ประกอบย่อยที่สำคัญคือการมีอิสระในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีนโยบายสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าในตนเองโดยการเสริมแรง ซึ่งหากผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนมากขึ้นก็จะส่งผลให้การยึดมั่นผูกพันกับงานมากขึ้นไปด้วย และจะนำไปสู่การพัฒนาการคงอยู่ในงานอาชีพครูต่อไป เพื่อให้ครูมีระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูเพิ่มมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูของครูที่สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เพียงอย่างเดียว ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ด้วย เช่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) และควรมีการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน เมื่อมีสังกัดแตกต่างกัน เพื่อเป็นการยืนยันโมเดลที่พัฒนาขึ้นดังกล่าวในบริบทของครูที่มีบริบทแตกต่างกัน

2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวทำให้ได้ข้อมูลที่ยังไม่เจาะลึกในประเด็นการศึกษาระดับการยึดมั่นผูกพันกับงาน ที่พบว่าการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และประเด็นในการเปรียบเทียบการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนที่แตกต่างกันตามประสบการณ์สอน ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดครบถ้วนและชัดเจนมากยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (mixed method) โดยการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจะทำให้สามารถอธิบายเหตุผลได้ชัดเจนว่าเพราะเหตุใด ครูจึงมีค่าเฉลี่ยของการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยน้อยที่สุด และเพราะเหตุใดครูที่มีประสบการณ์สอนที่แตกต่างกันจึงมีการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนแตกต่างกัน

3. ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน ได้ร้อยละ 67.10 และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้ร้อยละ 59.90 ดังนั้นโมเดลสมมติฐานการวิจัยนี้ควรได้รับการพัฒนาและทดสอบต่อไป เนื่องจากอาจจะมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานและระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ซึ่งจากการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานได้แก่ ตัวแปรความต้องการงาน ตัวแปรทรัพยากรในงาน และตัวแปรทรัพยากรในตัวบุคคล แต่เนื่องจากตัวแปรความต้องการงานส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานผ่านทรัพยากรในงาน ซึ่งสำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อการยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรความต้องการงานอาจจะร่วมอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงานด้วยเช่นเดียวกัน และจากการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้แก่ ตัวแปรความพึงพอใจในงานและตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน แต่ตัวแปรความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานซึ่งสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะตัวแปรการยึดมั่นผูกพันกับงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานอาจจะร่วมอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพครูได้เช่นกัน ดังนั้นสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรความต้องการงาน และตัวแปรความพึงพอใจในงานเพิ่มเติมจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาโมเดลให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานได้เหมาะสมและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กชกร เกียรติศรีศรี. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบ ระดับ และตัวแปรที่สัมพันธ์กับความยึดมั่น  
ผูกพันกับการวิจัยของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย  
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษมันต์ วัฒนางรงค์. (2553). ความเป็นครูกับเงินเดือนครู. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :  
<http://www.sahavicha.com> [22 มีนาคม 2556]

จีรพิศ สุวรรณวงศ์. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

จตุรรัตน์ ถาวโร และ ภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์. (2551). ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์การของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. สงขลานครินทร์  
เวชสาร ปีที่ 26 (ฉบับที่ 5).

ชินภัทร ภูมิรัตน. (2554). ข่าวการศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.thaischool.in.th>  
[2 สิงหาคม 2555]

นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา. (2548). การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน  
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

นิรุต มีเกิด. (2550). มาเป็นครูนักวิจัยกันดีกว่า. วารสารวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปีที่ 10 (ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2550).

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสม์ : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุปผา ทองสาย. (2547). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน  
จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ประคอง กรรณสูต. (2528). การจัดระดับคะแนนเป็นตัวอักษร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.
- พลณีย์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ ไทยภรณ์. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจสำนักบริการและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ ขาวโต. (2554). ข่าวการศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.bangkokbiznews.com> [2 สิงหาคม 2555]
- สังวรณ์ รัตตะโทก. (2541). การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคุณ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงทอง ปุระสุวรรณ. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2554). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา  
ปีการศึกษา 2554. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.edbkk1.org/DATA10JUNE2011.html> [23 สิงหาคม 2555]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (2554). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนในสังกัด.

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.sesao1.go.th> [23 สิงหาคม 2555]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2554). ข้อมูลสารสนเทศ. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา : <http://www.secondary2.obec.go.th> [23 สิงหาคม 2555]

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพครู.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.ksp.or.th> [27 กรกฎาคม 2555]

อัมพิกา ผูกพันธ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สัมพันธภาพเชิงช่วยเหลือ  
ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา และการรับรู้บทบาทแบบองค์รวมของพยาบาลกับ  
ความยึดมั่นผูกพันกับการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Adekola, B. (2010). Work Engagement among Secondary School English Teachers in  
Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 7(2) : 51-55.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work  
engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1) :  
4-28.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the  
art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3) : 309-328.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career  
Development International*, 13(3) : 209-223.

Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufelia, W. B. (2003). Job demands and  
job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of  
Vocational Behavior*, 62 : 341-356.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2) : 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schrenrs, P. J. G. (2003). A Multigroup Analysis of the Job Demands-Resources Model in Four Home Care Organizations. *International Journal of Stress Management, 10*(1) : 16-38.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*(4) : 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43* : 83-104.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology.
- Chapman, D. W., & Green, M. S. (1986). Teacher retention: A further examination. *The Journal of Educational Research* : 273-279.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review, 21*(3) : 193-218.
- Decotiis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human relations, 40*(7) : 445-470.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care. Hauppauge, NY: Nova Science.*
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Ebbinghaus, M. (2002). From mental strain to burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(4) : 423-441.
- Ellenbecker, C.H. (2003). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing, 47*(3) : 330-310.

- Engelbrecht, S. (2006). Motivation and burnout in human service work: The case of midwifery in Denmark. *Roskilde University Faculty of Psychology, Ph. D. Thesis*.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior, 68*(1) : 165-174.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6) : 495-513.
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress, 19*(3) : 208-220.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2) : 268-279.
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundslø, K. (2011). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education, iFirst article* : 1–11.
- Hornby, A. S. (2000). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. 6th ed. NY: Oxford University.
- Kirkpatrick, C. L. (2009). "I Love my Job, but I'm not a Martyr": How Schools' Professional Cultures Influence Engagement Among Second-Stage Teachers. American Educational Research Association, San Diego, CA, April 13-17.
- Mactavish, M. D., & Kolb, J. A. (2006). Encouraging Teacher Engagement: A New Approach to Performance Improvement in Schools. *Online Submission* : 8.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3) : 498-512.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 70*(1) : 149-171.



- 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.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4) : 408 – 414.
- Parker, P. D., & Martin, A. J. (2009). Coping and buoyancy in the workplace: Understanding their effects on teachers' work-related well-being and engagement. *Teaching and Teacher Education*, 25(1) : 68-75.
- Reynolds, L. (1997). *The trust Effect: Creating the high trust, high performance organization* : Nicholas Brealey Pub.
- Sass, D. A., Seal, A. K., & Martin, N. K. (2011). Predicting teacher retention using stress and support variables. *Journal of Educational Administration*, 49(2) : 200-215.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4) : 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1) : 71-92.
- Storm, K., & Rothmann, S., (2007). A psychometric analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in the South African police service. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4).
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., & Wood, C.Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part I. *Journal of Nursing Administration*, 19(3) : 14–18.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74* : 235-244.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management, 14*(2) : 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009b). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82* : 183-200.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

### รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ	สถาบัน / หน่วยงาน
1. อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายทรัพยากรและการบริหาร จัดการศึกษา สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
2. อาจารย์วิภา ลัคนาพรประสิทธิ์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการประกอบวิชาชีพ สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
3. อาจารย์ ดร.สุกัญญรัตน์ คงงาม	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
4. อาจารย์ ดร. ชยุตม์ ภิรมณ์ สมบัติ	นักวิชาการ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (สสวท)
5. อาจารย์วัฒนิตา นำแสงวานิช	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม
6. อาจารย์ ดร.วราภรณ์ เข้มทิม	ครูชำนาญการ โรงเรียนวัดไผ่โรงวัว สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
7. อาจารย์ ดร.ศศิธร เขียวกอ	ครูชำนาญการ โรงเรียนพญาไท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

### ภาคผนวก ข

#### หนังสือขอความร่วมมือ

(หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน , หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือ , หนังสือขอใช้เครื่องมือ)



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 55-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยนางสาวอุษณีย์ รongพินิจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 55-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยนางสาวอุษณีย์ รongพินิจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องตกลงใช้ เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม กับ ครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ตกลงใช้เครื่องมือดังกล่าวเพื่อ ประโยชน์ ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612





ที่ ศธ 0512.6(2771)/55-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยนางสาวอุษณีย์ รongพินิจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ในระหว่างการทำนงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูล วิจัยด้วยแบบสอบถาม กับ ครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ การให้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของครูมีความสำคัญและมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอพระคุณอย่างสูงสำหรับการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นางสาวอุษณีย์ รองพินิจ

ศ.ดร. สุวิมล ว่องวานิช

นิสิตปริญญาโท สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาทางการศึกษา

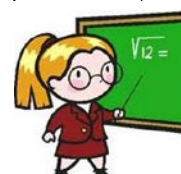
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง  ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

- เพศ  (1) ชาย  (2) หญิง
- ประสบการณ์ทำงาน  (1) น้อยกว่า 5 ปี  (2) 5-15 ปี  (3) มากกว่า 15 ปี
- ระดับการศึกษาสูงสุด  (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  (2) ปริญญาตรี  (3) ปริญญาโท  (4) ปริญญาเอก
- ระดับวิทยฐานะ  (1) ครูผู้ช่วย  (2) ครู ค.ศ.1  (3) ครูชำนาญการ  (4) ครูชำนาญการพิเศษ  (5) ครูเชี่ยวชาญ  (6) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
- ระดับชั้นที่สอน  (1) ประถมศึกษา  (2) มัธยมศึกษา
- วิชาที่สอน  (1) คณิตศาสตร์  (2) วิทยาศาสตร์  (3) ภาษาไทย  (4) ภาษาต่างประเทศ  (5) สังคมศึกษา  (6) ดนตรีศึกษา  (7) ศิลปศึกษา  (8) พลศึกษา  (9) อื่น ๆ ระบุ.....



### ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของครู

**คำชี้แจง** อ่านข้อความต่อไปนี้แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1	เมื่อฉันไม่เข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน ฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูได้เสมอ	1	2	3	4	5
2	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มักสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในกาปฏิบัติงานของฉันเพื่อช่วยหาหนทางแก้ไขอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญและสนใจซักถามถึงกาปฏิบัติงานของฉันเสมอ	1	2	3	4	5

ข้อ	ข้อความ	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
4	ฉันมีอิสระในการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	1	2	3	4	5
5	ฉันสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้แก่นักเรียนได้อย่างอิสระ	1	2	3	4	5
6	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้อำนาจแก่ฉันในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	1	2	3	4	5
7	เพื่อนครูช่วยแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของฉันให้ดียิ่งขึ้น	1	2	3	4	5
8	ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยของฉันเพื่อให้ได้มุมมองใหม่ๆ ในการไปทำวิจัยต่อไป	1	2	3	4	5
9	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ฉันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	2	3	4	5
10	ฉันเป็นคนหนึ่งที่ได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ได้ทัศนศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ	1	2	3	4	5
11	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ฉันได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
12	โรงเรียนมีสื่อหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ฉันได้พัฒนางานของตนเองเต็มที่	1	2	3	4	5
13	แม้จะต้องเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ฉันก็รู้สึกเสมอว่าจะผ่านช่วงเวลาเหล่านั้นไปได้ด้วยดี	1	2	3	4	5
14	ฉันรู้สึกว่าคุณมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนี้	1	2	3	4	5
15	ฉันรู้สึกเสมอว่าการปฏิบัติงานของฉันช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดี	1	2	3	4	5
16	ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถจัดการกับปัญหาที่ยากได้	1	2	3	4	5
17	เมื่อมีปัญหาที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นในชั้นเรียน ฉันสามารถควบคุมชั้นเรียนได้เสมอ	1	2	3	4	5
18	ฉันรู้สึกว่าคุณไม่มีความสามารถช่วยเหลืองานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนได้	1	2	3	4	5
19	ฉันรู้สึกว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	1	2	3	4	5
20	ฉันรู้สึกว่าคุณได้ทำในสิ่งที่เป็ประโยชน์ให้แก่โรงเรียนและสังคม	1	2	3	4	5
21	ฉันรู้สึกว่าคุณนักเรียนให้ความเคารพและศรัทธาในตัวฉัน	1	2	3	4	5
22	เมื่อฉันเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการสอน ฉันมักรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง	1	2	3	4	5

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
23	เมื่อใดที่เกิดความท้อในการปฏิบัติงาน ฉันสามารถปลุกจิตใจให้ฮึดสู้กลับมาทำงานใหม่จนสำเร็จ	1	2	3	4	5
24	ฉันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
25	ฉันจัดสรรเวลาสำหรับการเตรียมการสอนจนเป็นวิถีชีวิตการทำงาน	1	2	3	4	5
26	ฉันทุ่มเทเวลาให้กับค้นคว้าและผลิตสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5
27	ฉันทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	2	3	4	5
28	แม้การทำวิจัยจะเป็นเรื่องยากแต่ฉันก็พยายามและทุ่มเททำให้สำเร็จเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	2	3	4	5
29	ฉันรู้สึกมีความสุขที่ได้นำผลจากการทำวิจัยมาวางแผนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	1	2	3	4	5
30	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยกับเพื่อนครูทำให้ฉันมีแรงบันดาลใจในการพัฒนางานวิจัยต่อไป	1	2	3	4	5
31	ฉันรู้สึกเบื่อก่อนที่จะต้องรับผิดชอบดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในห้องเรียนที่ฉันเป็นครูที่ปรึกษา	1	2	3	4	5
32	ไม่ว่านักเรียนจะมีปัญหาในด้านใด ฉันพร้อมดูแลและช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถของฉัน	1	2	3	4	5
33	การเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนเป็นกิจกรรมที่ฉันให้ความสำคัญและตั้งใจเข้าร่วมแม้มีงานอื่นต้องทำก็ตาม	1	2	3	4	5
34	เมื่อฉันได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน ฉันมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานเหล่านั้นอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5
35	ฉันทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถในการช่วยเหลือกิจกรรมและประเพณีต่าง ๆ ของชุมชน	1	2	3	4	5
36	ฉันรู้สึกว่าการทำงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนทำให้ฉันเสียเวลาและไม่เกิดประโยชน์ใดเลย	1	2	3	4	5
37	ฉันมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป	1	2	3	4	5
38	แม้มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ฉันก็อดทนทำโดยไม่คิดลาออกจากอาชีพครู	1	2	3	4	5

ข้อ	ข้อความ	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
39	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาสู่อาชีพครูซึ่งเป็นอาชีพที่ฉันใฝ่ฝัน	1	2	3	4	5
40	ฉันรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ อยากรลาออกจากอาชีพครู	1	2	3	4	5
41	ฉันมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู	1	2	3	4	5
42	ฉันนั่งนับวันรอที่จะเกษียณอายุราชการ	1	2	3	4	5
43	ฉันคิดหางานใหม่แทนการประกอบอาชีพครู	1	2	3	4	5
44	ฉันรู้สึกว่าการเป็นครูในยุคสมัยนี้เป็นสิ่งที่ยากลำบาก จนไม่แน่ใจว่าจะ ทำไปจนเกษียณ	1	2	3	4	5



ผู้วิจัยขอขอบคุณคุณครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

## ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content analysis)

โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC และการคัดเลือกข้อคำถาม

เรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

ข้อ	ข้อความ	IOC	การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถาม	คัดเลือก
1) ทรัพยากรในงาน				
1.1) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและหัวหน้า				
1	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มักสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการทำงานของฉันเพื่อช่วยหาหนทางแก้ไขอยู่เสมอ	1.00	ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้า และพิจารณาค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรเปลี่ยนการทำงานเป็นการปฏิบัติงาน ข้อความนี้เปลี่ยนเป็น “หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มักสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการทำงานของฉันเพื่อช่วยหาหนทางแก้ไขอยู่เสมอ”	✓
2	เมื่อฉันมีปัญหาในการใช้วัสดุอุปกรณ์ สำหรับการสอน เพื่อนครูให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ฉัน	0.86	ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนครู ข้อเสนอแนะ : การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อนครูจะมีบทบาทน้อยกว่าฝ่ายพัสดุและฝ่ายบริหาร	
3	คนที่ฉันทำงานด้วย ช่วยเหลือส่งเสริมกันและกันให้ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	0.86	ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้าและเพื่อนครู	
4	เมื่อฉันไม่เข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน ฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูได้เสมอ	1.00	ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนครู และพิจารณาค่า IOC	✓
5	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญและสนใจซักถามถึงการทำงานของฉันเสมอ	0.86	ได้รับการยอมรับดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า และพิจารณาค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรเปลี่ยนการทำงานเป็นการปฏิบัติงาน ข้อความนี้เปลี่ยนเป็น “ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญและสนใจซักถามถึงการทำงานของฉันเสมอ ”	✓
1.2) การมีอิสระในการทำงาน				
6	ผู้บริหารให้อำนาจแก่ฉันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	1.00	ผู้บริหารให้อำนาจแก่ฉันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	✓
7	ฉันมีอิสระในการทำแผนการสอน โดยไม่ต้องกังวลว่า หัวหน้าหรือผู้บริหารจะไม่เห็นด้วย	0.29		
8	ฉันสามารถจัดการเรียนรู้นอกห้องเรียนให้นักเรียนได้อย่างอิสระ	1.00	มีอิสระในการตัดสินใจ และพิจารณาค่า IOC	✓
9	งานที่ฉันได้รับมอบหมายจากผู้บริหารมักเป็นงานที่ฉันชอบ จึงไม่รู้สึกที่ต้องเป็นใจ	0.71		



ข้อ	ข้อความ	IOC	การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถาม	คัดเลือก
10	ฉันมีอิสระในการคิดหรือวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง	1.00	มีอิสระในการคิด และพิจารณาค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรเปลี่ยนการทำงานเป็นการปฏิบัติงาน ข้อความนี้เปลี่ยนเป็น “ฉันมีอิสระในการคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง”	✓
<b>1.3) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน</b>				
11	ฉันได้รับข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียนจากพ่อแม่ผู้ปกครองของเขา	0.86	งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน	
12	ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของฉันให้ดียิ่งขึ้น	1.00	งานโดยรวม	
13	เพื่อน ๆ ในโรงเรียนช่วยชี้แนะการสอนของฉันให้ดียิ่งขึ้น	1.00	งานสอน และพิจารณาค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ข้อนี้ดีแล้ว แต่ควรปรับประโยคใหม่เป็น “เพื่อนร่วมงานช่วยแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของฉันให้ดียิ่งขึ้น”	✓
14	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ฉันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	1.00	งานโรงเรียน และพิจารณาค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรเปลี่ยนการทำงานเป็นการปฏิบัติงาน ข้อความนี้เปลี่ยนเป็น “โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ฉันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ”	✓
15	ฉันได้รับคำชี้แนะเกี่ยวกับงานวิจัยของฉันเพื่อให้ได้มุมมองใหม่ ๆ ในการไปทำวิจัยต่อไป	1.00	งานวิจัย และพิจารณาค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรปรับภาษาเป็น “ฉันได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยของฉันเพื่อให้ได้มุมมองใหม่ ๆ ในการไปทำวิจัยต่อไป”	✓
<b>1.4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน</b>				
16	โรงเรียนมีสื่อหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ฉันได้พัฒนาตนเองเต็มที่	1.00	การได้รับโอกาสจากโรงเรียน และพิจารณาค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรเปลี่ยนข้อความเป็น “โรงเรียนมีสื่อหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ฉันได้พัฒนางานของตนเองเต็มที่”	✓
17	ผู้บริหารอนุญาตให้ฉันไปอบรมเพื่อพัฒนาการสอน	0.86		
18	ฉันได้รับโอกาสได้ฝึกประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนหลายรูปแบบ	0.86		
19	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ฉันพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ	0.86	การได้รับโอกาสจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และพิจารณาค่า IOC	✓

ข้อ	ข้อความ	IOC	การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถาม	คัดเลือก
20	ฉันเป็นคนหนึ่งที่ได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ไปทัศนศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ	1.00	การได้รับโอกาสจากผู้อำนวยการ และพิจารณาจากค่า IOC	✓
<b>2. ทรัพยากรในตัวบุคคล</b>				
<b>2.1) การมองโลกในแง่ดี</b>				
21	แม้จะต้องเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ฉันก็รู้สึกเสมอว่าจะผ่านช่วงเวลาเหล่านั้นไปได้ด้วยดี	1.00	พิจารณาจากค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรเปลี่ยนการทำงานเป็นการปฏิบัติงาน ข้อความนี้เปลี่ยนเป็น “แม้จะต้องเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ฉันก็รู้สึกเสมอว่าจะผ่านช่วงเวลาเหล่านั้นไปได้ด้วยดี”	✓
22	ฉันรู้สึกว่า ตนเอง จะ มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนี้	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
23	ฉันรู้สึกเสมอว่าการทำงานของฉันจะทำให้นักเรียนของฉันเป็นคนดี	1.00	พิจารณาจากค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรเปลี่ยนจากการทำงานเป็นการปฏิบัติงาน จะเป็นภาษาที่สวยกว่า จึงเปลี่ยนข้อความเป็น “ฉันรู้สึกเสมอว่าการทำงานของฉันจะส่งเสริมให้นักเรียนของฉันเป็นคนดี”	✓
24	การประกอบอาชีพครูจะทำให้ฉันพบเจอกับสิ่งที่ดีมากกว่าสิ่งที่ไม่ดี	0.86		
25	ฉันคาดหวังให้นักเรียนได้รับความรู้จากสิ่งที่ฉันสอนอย่างเต็มที่	0.57		
<b>2.2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง</b>				
26	ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถจัดการกับปัญหาที่ยากได้	0.86	พิจารณาจากค่า IOC	✓
27	เมื่อมีปัญหาที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นในชั้นเรียน ฉันสามารถควบคุมชั้นเรียนได้เสมอ	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
28	ฉันมีความสามารถเพียงพอในการดูแลให้คำปรึกษาแก่นักเรียน	0.71		
29	การทำงานวิจัยของฉัน สามารถช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้	0.86		
30	ฉันรู้สึกว่าฉันไม่มีความสามารถช่วยเหลืองานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนได้	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
<b>2.3) การรับรู้คุณค่าในตนเอง</b>				
31	ฉันรู้สึกภูมิใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	0.71		

ข้อ	ข้อความ	IOC	การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถาม	คัดเลือก
32	ฉันตระหนักถึงคุณค่าของความเป็นครู	0.71		
33	ฉันรู้สึกว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
34	ฉันรู้สึกว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่เป็ประโยชน์ให้แก่โรงเรียนและสังคม	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
35	ฉันรู้สึกว่านักเรียนให้ความเคารพและศรัทธาในตัวฉัน	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
<b>2.4) ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง</b>				
36	เมื่อฉันได้รับหน้าที่ให้ทำงานที่ฉันไม่ถนัด ฉันสามารถปรับความรู้สึกและพร้อมที่จะทำงานดังกล่าวอย่างเต็มที่	0.71		
37	ฉันสามารถรับมือกับนักเรียนที่สร้างความวุ่นวายในห้องเรียนได้เสมอ	0.86		
38	เมื่อฉันเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการสอน ฉันมักรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวัง	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
39	เมื่อใดที่เกิดความท้อในการทำงาน ฉันสามารถปลุกจิตใจให้ฮึดสู้กลับมาทำงานใหม่จนสำเร็จ	1.00	พิจารณาจากค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรเปลี่ยนจากคำว่าการทำงานเป็นการปฏิบัติงาน โดยข้อความนี้ควรเป็น “เมื่อใดที่เกิดความท้อในการปฏิบัติงาน ฉันสามารถปลุกจิตใจให้ฮึดสู้กลับมาทำงานใหม่จนสำเร็จ”	✓
40	ฉันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	1.00	พิจารณาจากค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรเปลี่ยนจากคำว่าการทำงานเป็นการปฏิบัติงาน โดยข้อความนี้ควรเป็น “ฉันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี”	✓
<b>3. ความยืดหยุ่นผูกพันกับงาน</b>				
<b>3.1) ความยืดหยุ่นผูกพันกับงานสอน</b>				
41	ฉันรู้สึกเบื่ยมไปด้วยพลังในการสอน	0.71		
42	ฉันจัดสรรเวลาสำหรับการเตรียมการสอนจนเป็นวิถีชีวิตปกติของฉัน	1.00	พิจารณาจากค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรปรับประโยคโดยตัด “ปกติของฉัน” และควรเปลี่ยนประโยคเป็น “ฉันจัดสรรเวลาสำหรับการเตรียมการสอนจนเป็นวิถีชีวิตการทำงาน”	✓

ข้อ	ข้อความ	IOC	การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถาม	คัดเลือก
43	ฉันทุ่มเทเวลาให้กับค้นคว้าและผลิตสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่จนลืมสิ่งต่าง ๆ รอบตัว	0.86	พิจารณาจากค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรปรับประโยคโดยตัด “จนลืมสิ่งต่าง ๆ รอบตัว” เนื่องจากข้อนี้เป็นทางบวก แต่ข้อความดังกล่าวเป็นลบ จึงควรเปลี่ยนประโยคเป็น “ฉันทุ่มเทเวลาให้กับค้นคว้าและผลิตสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่”	✓
44	ฉันทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
45	ฉันให้ความสำคัญกับการค้นคว้าวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อมาช่วยแก้ปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียนให้ก้าวหน้าเต็มตามศักยภาพ	0.71		
<b>3.2) ความยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย</b>				
46	เมื่อฉันได้อ่านงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่น่าสนใจ ฉันต้องอ่านให้จบก่อนที่จะไปทำงานอื่น ๆ	0.71		
47	แม้การทำวิจัยจะเป็นเรื่องยากแต่ฉันก็พยายามและทุ่มเททำให้สำเร็จเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียน	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
48	ฉันรู้สึกมีความสุขที่ได้นำผลจากการทำวิจัยมาวางแผนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
49	ฉันได้เผยแพร่ผลงานวิจัยของฉันให้แก่เพื่อนครูเพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น	0.71		
50	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยกับเพื่อนครูทำให้ฉันมีแรงบันดาลใจในการพัฒนางานวิจัยต่อไป	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
<b>3.3) ความยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน</b>				
51	ฉันรู้สึกเบื่อก่อนที่จะต้องรับผิดชอบดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในห้องเรียนที่ฉันเป็นครูที่ปรึกษา	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
52	ฉันทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่กับการทำความเข้าใจแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล	0.86		

ข้อ	ข้อความ	IOC	การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถาม	คัดเลือก
53	ไม่ว่านักเรียนจะมีปัญหาในด้านใด ชั้น พร้อมดูแลและช่วยเหลืออย่างเต็มกำลัง ความสามารถของชั้น	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
54	การเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับระบบการดูแลและช่วยเหลือ นักเรียนเป็นกิจกรรมที่ชั้นให้ความสำคัญ และตั้งใจเข้าร่วมแม้มีงานอื่นต้องทำก็ ตาม	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
55	ชั้นรู้สึกมีความสุขที่มีส่วนช่วยในการดูแล นักเรียนเพื่อให้ก้าวออกไปเป็นพลเมืองที่ ดีของประเทศชาติ	0.71		
<b>3.4) ความยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ</b>				
56	เมื่อชั้นได้รับมอบหมายให้ทำงานในฝ่าย ต่าง ๆ ของโรงเรียน ชั้นมุ่งมั่นและตั้งใจ ทำงานเหล่านั้นอย่างเต็มที่	1.00	พิจารณาจากค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรเปลี่ยนจากคำว่า การทำงานเป็นการปฏิบัติงาน โดยข้อความนี้ ควรเป็น “เมื่อชั้นได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน ชั้น มุ่งมั่นและตั้งใจทำงานเหล่านั้นอย่างเต็มที่”	✓
57	ชั้นทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถใน การช่วยเหลือกิจกรรมและประเพณีต่าง ๆ ของชุมชน	1.00	พิจารณาจากค่า IOC	✓
58	ชั้นมุ่งความสนใจทั้งหมดที่มีไปกับการทำงานใน ฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มี ความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป	0.57		
59	ชั้นรู้สึกว่าการทำงานในฝ่ายต่าง ๆ ของ โรงเรียนทำให้ฉันเสียเวลามาก จนรู้สึก เบื่อหน่ายที่ต้องทำ	0.86	พิจารณาจากค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรปรับประโยคโดยตัด “จน รู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำ” เนื่องจากหากใช้รูป ประโยคเดิมจะคู่ขนานกับข้อ 56 จึงควรตัด ออกเพื่อมองถึงการให้เวลาให้ความสำคัญ โดยปรับเป็น “ชั้นรู้สึกว่าการปฏิบัติงานใน ฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนทำให้ฉันเสียเวลา และไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร”	✓
60	ชั้นทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานในฝ่าย ต่างๆ ของโรงเรียนจนลืมงานอื่น ๆ	0.29		
<b>4. ระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (มีความมั่นใจ รักและศรัทธาในวิชาชีพ , ปรารถนาที่จะประกอบอาชีพ โดยไม่คิดลาออกหรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น)</b>				
61	ฉันมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน อาชีพครูต่อไป	0.86	มีความมั่นใจ และพิจารณาจากค่า IOC	✓

ข้อ	ข้อความ	IOC	การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถาม	คัดเลือก
62	สำหรับฉันแล้ว ไม่มีอาชีพใดที่ดีไปกว่า การสอนหนังสือให้แก่นักเรียน	0.43	ข้อเสนอแนะ : การประกอบอาชีพครูไม่ใช่ การสอนหนังสือ	
63	แม้มีอุปสรรคในการทำงาน ฉันก็อดทน ทำโดยไม่คิดลาออกจากอาชีพครู	0.86	ปรารถนาที่จะประกอบอาชีพโดยไม่คิด ลาออกหรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นและ พิจารณาจากค่า IOC ข้อเสนอแนะ : ควรเปลี่ยนจากคำว่า การ ทำงานเป็นการปฏิบัติงาน โดยข้อความนี้ ควรเป็น “แม้มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ฉันก็อดทนทำโดยไม่คิดลาออกจากอาชีพ ครู”	✓
64	ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาสู่อาชีพครูซึ่งเป็นอาชีพที่ฉันใฝ่ฝัน	0.86	มีความมั่นใจ และพิจารณาจากค่า IOC	✓
65	ฉันรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ อยากลากออกจากอาชีพครู	0.86	ปรารถนาที่จะประกอบอาชีพโดยไม่คิด ลาออกหรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น (ทางลบ) และพิจารณาจากค่า IOC	✓
66	ถึงแม้ว่ามีโครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนด ฉันยังคงปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป	0.56		
67	ฉันมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู	0.71	มีความมั่นใจ รักและศรัทธาในวิชาชีพ และ พิจารณาจากค่า IOC	✓
68	ฉันนั่งนับวันรอที่จะเกษียณอายุราชการ	0.86	ปรารถนาที่จะประกอบอาชีพโดยไม่คิด เปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น (ทางลบ)และ พิจารณาจากค่า IOC	✓
69	ฉันคิดหางานใหม่แทนการประกอบอาชีพครู	0.71	ปรารถนาที่จะประกอบอาชีพโดยไม่คิด เปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น (ทางลบ)และ พิจารณาจากค่า IOC	✓
70	ฉันรู้สึกว่าการเป็นครูในยุคสมัยนี้เป็นสิ่งที่ ยากลำบาก จนไม่แน่ใจว่าจะทำไปจน เกษียณ	1.00	มีความมั่นใจ(ตรงข้ามคือไม่แน่ใจ) และ พิจารณาจากค่า IOC	✓

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครู  
ผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน

**โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน**  
(A CAUSAL MODEL OF TEACHER RETENTION WITH WORKENGAGEMENT AS MEDIATOR)

DATE: 4/ 1/2013

TIME: 15:56

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file E:\My thesis\path analysis\Path Analysis 1.lpj:

PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

DA NI=13 NO=753 MA=CM

LA

SUP AUT FEE OPP OPT EFF EST RESI TEA RCH STU SCH RET

KM

1.000

0.337 1.000

0.620 0.418 1.000

0.538 0.469 0.565 1.000

0.359 0.500 0.451 0.495 1.000

0.256 0.486 0.273 0.322 0.628 1.000

0.352 0.469 0.376 0.418 0.649 0.670 1.000

0.290 0.490 0.333 0.354 0.588 0.594 0.668 1.000

0.334 0.459 0.372 0.370 0.561 0.617 0.645 0.646 1.000

0.410 0.360 0.502 0.410 0.489 0.397 0.524 0.492 0.566 1.000

0.254 0.354 0.272 0.299 0.488 0.538 0.625 0.551 0.520 0.424 1.000

0.323 0.398 0.328 0.370 0.515 0.554 0.636 0.581 0.594 0.508 0.682 1.000

0.299 0.374 0.273 0.266 0.574 0.502 0.568 0.545 0.550 0.441 0.575 0.629 1.000



ME

3.402 3.732 3.122 3.461 3.899 3.749 3.730 3.898 3.548 3.456 4.122 3.765 4.810

SD

0.904 0.797 0.658 0.783 0.687 0.638 0.649 0.662 0.589 0.707 0.767 0.636 0.821

SE

9 10 11 12 13 1 2 3 4 5 6 7 8

MO NY=5 NX=8 NE=2 NK=2 LX=FU,FI LY=FU,FI GA=FU,FI BE=FU,FI PH=FU,FI PS=FU,FI TD=FU,FI TE=FU,FI

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,2) LX(6,2) LX(7,2) LX(8,2)

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1)

VA 1.00 LY(5,2)

FR GA(1,1) GA(2,1) GA(1,2) GA (2,2)

FR BE(2,1)

FR PH(1,1) PH(2,2)

FR PS(1,1) PS(2,2)

FR TD(1,1) TD(2,2) TD(3,3) TD(4,4) TD(5,5) TD(6,6) TD(7,7) TD(8,8)

FR TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4)

FR TE(4,3) TD(4,2) TD(6,2) TD(8,2) TE(2,1) TD(5,4) TE(5,1) TE(5,2) TH(5,5) TH(3,2) TD(5,3) TD(5,2) TD(5,1) TD(6,5)

TD(2,1) TH(1,2) TD(3,2) TE(3,1) TD(7,2) TD(7,4) TD(7,1) TE(4,2) TH(7,1) TD(7,3) TD(8,3) TH(6,2) TD(8,4) TD(8,1)

TD(6,4) TD(3,1) TD(6,3) TD(6,1) TH(4,2) TD(8,7) TH(5,2) TH(4,5) TE(5,4) TD(7,5)

LK

JOB\_RES PER\_RES

LE

WORK\_ENG RETENT

PD

OU SE TV EF SC MI RS MR FS ND=3 AD=OFF

PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

Number of Input Variables 13

Number of Y - Variables 5

Number of X - Variables 8

Number of ETA - Variables 2

Number of KSI - Variables 2

Number of Observations 753

PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

Covariance Matrix

TEA RCH STU SCH RET SUP

-----

TEA	0.347					
RCH	0.236	0.500				
STU	0.235	0.230	0.588			
SCH	0.223	0.228	0.333	0.404		
RET	0.266	0.256	0.362	0.328	0.674	
SUP	0.178	0.262	0.176	0.186	0.222	0.817
AUT	0.215	0.203	0.216	0.202	0.245	0.243
FEE	0.144	0.234	0.137	0.137	0.147	0.369
OPP	0.171	0.227	0.180	0.184	0.171	0.381
OPT	0.227	0.238	0.257	0.225	0.324	0.223
EFF	0.232	0.179	0.263	0.225	0.263	0.148
EST	0.247	0.240	0.311	0.263	0.303	0.207
RESI	0.252	0.230	0.280	0.245	0.296	0.174

## Covariance Matrix

	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF	EST
AUT	0.635					
FEE	0.219	0.433				
OPP	0.293	0.291	0.613			
OPT	0.274	0.204	0.266	0.472		
EFF	0.247	0.115	0.161	0.275	0.407	
EST	0.243	0.161	0.212	0.289	0.277	0.421
RESI	0.259	0.145	0.183	0.267	0.251	0.287

## Covariance Matrix

	RESI
RESI	0.438

## PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

	WORK_ENG	RETENT
TEA	0	0
RCH	1	0
STU	2	0
SCH	3	0
RET	0	0

## LAMBDA-X

JOB\_RES PER\_RES

	-----	-----
SUP	4	0
AUT	5	0
FEE	6	0
OPP	7	0
OPT	0	8
EFF	0	9
EST	0	10
RESI	0	11

## BETA

WORK\_ENG RETENT

	-----	-----
WORK_ENG	0	0
RETENT	12	0

## GAMMA

JOB\_RES PER\_RES

	-----	-----
WORK_ENG	13	14
RETENT	15	16

## PSI

WORK\_ENG RETENT

	-----	-----
	17	18

## THETA-EPS

TEA RCH STU SCH RET

	-----	-----	-----	-----	-----
TEA	19				
RCH	20	21			
STU	22	0	23		
SCH	0	24	25	26	
RET	27	28	0	29	0

## THETA-DELTA-EPS

	TEA	RCH	STU	SCH	RET
SUP	0	30	0	0	0
AUT	0	0	0	0	0
FEE	0	34	0	0	0
OPP	0	38	0	0	39
OPT	0	42	0	0	43
EFF	0	49	0	0	0
EST	56	0	0	0	0
RESI	0	0	0	0	0

## THETA-DELTA

	SUP	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF
SUP	31					
AUT	32	33				
FEE	35	36	37			
OPP	0	40	0	41		
OPT	44	45	46	47	48	
EFF	50	51	52	53	54	55
EST	57	58	59	60	61	0
RESI	63	64	65	66	0	0

## THETA-DELTA

	EST	RESI
EST	62	
RESI	67	68

## PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

Number of Iterations = 22

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

## LAMBDA-Y

	WORK_ENG	RETENT
TEA	0.478	--

RCH 0.432 --  
 (0.024)  
 18.066

STU 0.540 --  
 (0.028)  
 19.340

SCH 0.467 --  
 (0.022)  
 21.291

RET -- 1.000

## LAMBDA-X

JOB\_RES PER\_RES

-----

SUP 0.628 --  
 (0.038)  
 16.718

AUT 0.730 --  
 (0.053)  
 13.862

FEE 0.478 --  
 (0.027)  
 17.645

OPP 0.606 --  
 (0.032)  
 19.142

OPT -- 0.487  
 (0.023)  
 21.127

EFF -- 0.485  
 (0.020)  
 23.821

EST -- 0.570  
 (0.020)  
 28.231

RESI -- 0.530  
 (0.021)  
 25.054

## BETA

	WORK_ENG	RETENT
	-----	-----
WORK_ENG	--	--
RETENT	0.192	--
	(0.102)	
	1.870	

## GAMMA

	JOB_RES	PER_RES
	-----	-----
WORK_ENG	0.600	0.991
	(0.045)	(0.040)
	13.475	24.794
RETENT	0.221	0.350
	(0.050)	(0.093)
	4.433	3.765

## Covariance Matrix of ETA and KSI

	WORK_ENG	RETENT	JOB_RES	PER_RES
	-----	-----	-----	-----
WORK_ENG	1.000			
RETENT	0.671	0.676		
JOB_RES	0.600	0.336	1.000	
PER_RES	0.991	0.540	0.584	1.000

## PHI

Note: This matrix is diagonal.

	JOB_RES	PER_RES
	-----	-----
	1.000	1.000

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

	WORK_ENG	RETENT
	-----	-----
	-0.342	0.284
	(0.062)	(0.023)
	-5.558	12.421

## Squared Multiple Correlations for Structural Equations

WORK\_ENG RETENT

-----

0.671 0.580

## Squared Multiple Correlations for Reduced Form

WORK\_ENG RETENT

-----

0.671 0.599

## Reduced Form

JOB\_RES PER\_RES

-----

WORK\_ENG 0.600 0.991

(0.045) (0.040)

13.475 24.794

RETENT 0.336 0.540

(0.031) (0.028)

10.989 19.221

## THETA-EPS

TEA RCH STU SCH RET

-----

TEA 0.119

(0.009)

12.686

RCH 0.028 0.312

(0.009) (0.018)

3.088 17.564

STU -0.022 -- 0.297

(0.008) (0.019)

-2.629 15.996

SCH -- 0.025 0.080 0.187

(0.009) (0.012) (0.011)

2.915 6.979 16.565

RET -0.054 -0.031 -- 0.017 --

(0.015) (0.017) (0.012)

-3.642 -1.823 1.387

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

TEA	RCH	STU	SCH	RET
0.658	0.374	0.495	0.539	1.000

## THETA-DELTA-EPS

	TEA	RCH	STU	SCH	RET
SUP	--	0.096 (0.017) 5.550	--	--	--
AUT	--	--	--	--	--
FEE	--	0.105 (0.013) 8.389	--	--	--
OPP	--	0.065 (0.014) 4.635	--	--	-0.033 (0.013) -2.515
OPT	--	0.029 (0.010) 2.844	--	--	0.065 (0.011) 6.029
EFF	--	-0.030 (0.009) -3.268	--	--	--
EST	-0.022 (0.007) -3.292	--	--	--	--
RESI	--	--	--	--	--

## THETA-DELTA

	SUP	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF
SUP	0.423 (0.037) 11.274					
AUT	-0.219 (0.039) -5.622	0.102 (0.068) 1.484				



FEE	0.068	-0.134	0.204			
	(0.023)	(0.029)	(0.020)			
	2.925	-4.611	10.238			
OPP	--	-0.153	--	0.245		
		(0.037)		(0.028)		
		-4.134		8.669		
OPT	0.223	0.271	0.206	0.267	0.235	
	(0.024)	(0.022)	(0.018)	(0.022)	(0.014)	
	9.395	12.213	11.489	12.194	16.428	
EFF	0.148	0.249	0.113	0.160	0.039	0.172
	(0.021)	(0.021)	(0.016)	(0.019)	(0.009)	(0.010)
	6.991	12.100	7.254	8.394	4.420	16.637
EST	0.209	0.243	0.162	0.212	0.012	--
	(0.022)	(0.021)	(0.016)	(0.020)	(0.008)	
	9.459	11.689	9.938	10.599	1.557	
RESI	0.172	0.258	0.140	0.180	--	--
	(0.022)	(0.021)	(0.016)	(0.020)		
	7.828	12.058	8.685	9.083		

## THETA-DELTA

	EST	RESI
	-----	-----
EST	0.097	
	(0.010)	
	9.362	
RESI	-0.015	0.157
	(0.008)	(0.011)
	-1.909	14.127

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

	SUP	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.483	0.840	0.528	0.600	0.503	0.578

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

	EST	RESI
	-----	-----
	0.771	0.641

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 23

Minimum Fit Function Chi-Square = 22.869 (P = 0.468)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 22.790 (P = 0.473)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 15.205)

Minimum Fit Function Value = 0.0304

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0202)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0297)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA &lt; 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.211

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.211 ; 0.232)

ECVI for Saturated Model = 0.242

ECVI for Independence Model = 18.272

Chi-Square for Independence Model with 78 Degrees of Freedom = 13714.690

Independence AIC = 13740.690

Model AIC = 158.790

Saturated AIC = 182.000

Independence CAIC = 13813.803

Model CAIC = 541.227

Saturated CAIC = 693.790

Normed Fit Index (NFI) = 0.998

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.000

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.294

Comparative Fit Index (CFI) = 1.000

Incremental Fit Index (IFI) = 1.000

Relative Fit Index (RFI) = 0.994

Critical N (CN) = 1370.181

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00597

Standardized RMR = 0.0106

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.995

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.982

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.252

## PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

## Fitted Covariance Matrix

	TEA	RCH	STU	SCH	RET	SUP
TEA	0.347					
RCH	0.235	0.499				
STU	0.236	0.233	0.588			
SCH	0.223	0.226	0.332	0.404		
RET	0.266	0.259	0.362	0.330	0.676	
SUP	0.180	0.259	0.204	0.176	0.211	0.817
AUT	0.209	0.189	0.237	0.205	0.246	0.239
FEE	0.137	0.229	0.155	0.134	0.161	0.368
OPP	0.174	0.222	0.196	0.170	0.171	0.381
OPT	0.231	0.238	0.261	0.225	0.328	0.223
EFF	0.230	0.177	0.260	0.224	0.262	0.148
EST	0.248	0.244	0.305	0.263	0.308	0.209
RESI	0.251	0.227	0.284	0.245	0.286	0.172

## Fitted Covariance Matrix

	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF	EST
AUT	0.635					
FEE	0.214	0.432				
OPP	0.290	0.289	0.612			
OPT	0.271	0.206	0.267	0.473		
EFF	0.249	0.113	0.160	0.275	0.407	
EST	0.243	0.162	0.212	0.290	0.276	0.421
RESI	0.258	0.140	0.180	0.258	0.257	0.287

## Fitted Covariance Matrix

	RESI
RESI	0.438

## Fitted Residuals

	TEA	RCH	STU	SCH	RET	SUP

TEA	0.000					
RCH	0.001	0.001				
STU	-0.001	-0.003	0.000			
SCH	0.000	0.002	0.000	0.000		
RET	0.000	-0.003	0.000	-0.002	-0.002	
SUP	-0.002	0.003	-0.027	0.010	0.011	0.000
AUT	0.006	0.014	-0.020	-0.003	-0.001	0.003
FEE	0.007	0.005	-0.018	0.003	-0.013	0.001
OPP	-0.003	0.005	-0.017	0.014	0.000	0.000
OPT	-0.004	0.000	-0.004	0.000	-0.004	0.000
EFF	0.002	0.002	0.004	0.000	0.001	0.000
EST	-0.001	-0.003	0.006	-0.001	-0.005	-0.002
RESI	0.001	0.003	-0.004	0.000	0.010	0.002

Fitted Residuals

	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF	EST
AUT	0.000					
FEE	0.005	0.001				
OPP	0.003	0.002	0.001			
OPT	0.003	-0.002	0.000	-0.001		
EFF	-0.002	0.002	0.000	0.000	0.000	
EST	0.000	-0.001	0.000	-0.001	0.001	0.000
RESI	0.001	0.005	0.004	0.009	-0.006	0.000

Fitted Residuals

RESI	
RESI	0.000

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.027

Median Fitted Residual = 0.000

Largest Fitted Residual = 0.014

## Stemleaf Plot

```

-2|7
-2|0
-1|87
-1|3
-0|65
-0|444433332222211111100000000000000000000000000
0|11111111222223333344
0|55556679
1|00144

```

## Standardized Residuals

	TEA	RCH	STU	SCH	RET	SUP
TEA	1.430					
RCH	0.521	0.669				
STU	-1.530	-0.369	0.285			
SCH	-0.148	0.618	0.285	0.285		
RET	-0.229	-0.755	-0.104	-0.838	-0.973	
SUP	-0.227	0.617	-1.748	0.787	0.706	0.120
AUT	1.051	1.119	-1.806	-0.330	-0.124	0.754
FEE	1.108	1.237	-1.605	0.402	-1.294	0.300
OPP	-0.507	1.212	-1.443	1.620	0.097	0.041
OPT	-0.824	-0.141	-0.440	-0.060	-1.291	0.084
EFF	0.628	1.164	0.562	0.079	0.134	-0.093
EST	-2.097	-0.783	1.603	-0.302	-1.062	-0.473
RESI	0.360	0.519	-0.584	-0.101	1.404	0.266

## Standardized Residuals

	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF	EST
AUT	0.531					
FEE	1.064	0.538				
OPP	0.978	0.534	0.542			
OPT	1.344	-0.607	-0.251	-0.466		
EFF	-1.235	0.564	0.610	0.180	-0.888	
EST	-0.294	-0.315	0.237	-0.517	0.366	0.614
RESI	0.716	1.189	1.326	1.963	-1.440	0.721

Standardized Residuals

RESI

-----

RESI 0.310

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.097

Median Standardized Residual = 0.180

Largest Standardized Residual = 1.963

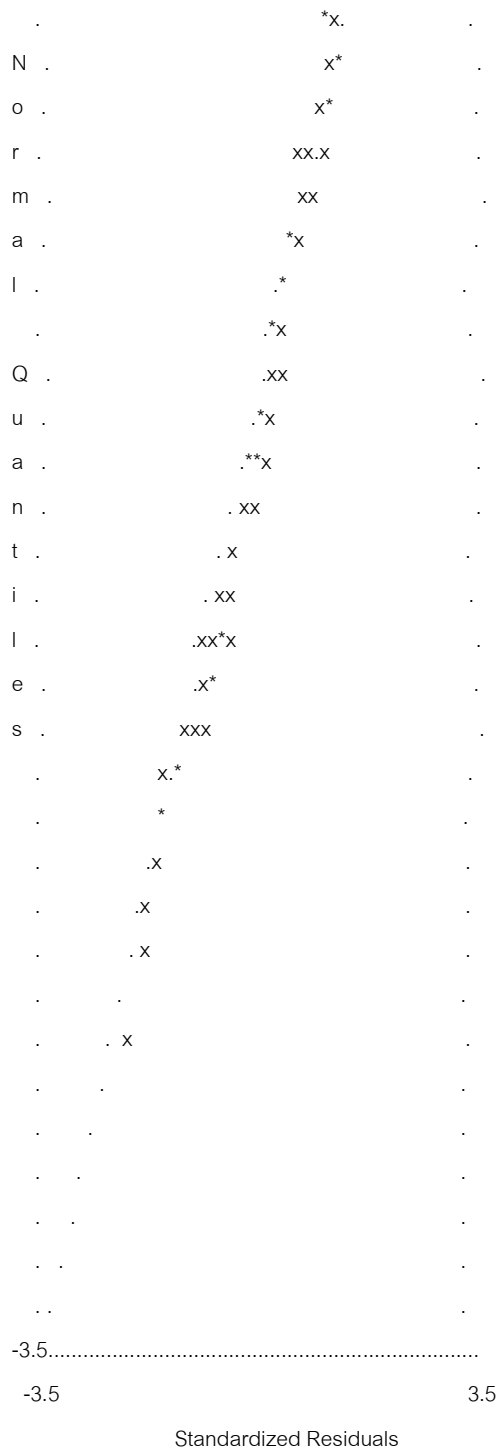
Stemleaf Plot

```
- 2|1
- 1|8765
- 1|4433210
- 0|9888866555
- 0|4433332211111110
  0|111112233333444
  0|55555666666777788
  1|0111122223344
  1|66
  2|0
```

PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

Qplot of Standardized Residuals

```
3.5.....
.          ..
.          ..
.          . .
.          . .
.          . .
.          . .
.          . .
.          . .
.          . .
.          X . .
.          . .
.          X . .
.          X . .
.          X . .
.          X . .
.          X . .
.          * . .
```



PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION  
 Modification Indices and Expected Change  
 Modification Indices for LAMBDA-Y  
 WORK\_ENG    RETENT  
 -----

TEA	--	0.042
RCH	--	0.141
STU	--	0.012
SCH	--	0.004
RET	--	--

## Expected Change for LAMBDA-Y

WORK_ENG	RETENT
----------	--------

-----	-----
-------	-------

TEA	--	-0.046
RCH	--	0.075
STU	--	-0.027
SCH	--	-0.014
RET	--	--

## Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

WORK_ENG	RETENT
----------	--------

-----	-----
-------	-------

TEA	--	-0.038
RCH	--	0.062
STU	--	-0.022
SCH	--	-0.011
RET	--	--

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

WORK_ENG	RETENT
----------	--------

-----	-----
-------	-------

TEA	--	-0.064
RCH	--	0.088
STU	--	-0.029
SCH	--	-0.018
RET	--	--

## Modification Indices for LAMBDA-X

JOB_RES	PER_RES
---------	---------

-----	-----
-------	-------

SUP	--	0.106
AUT	--	0.090
FEE	--	0.111



OPP	--	--
OPT	3.028	--
EFF	3.003	--
EST	0.094	--
RESI	0.095	--

## Expected Change for LAMBDA-X

JOB_RES	PER_RES
---------	---------

-----	-----
-------	-------

SUP	--	-0.010
AUT	--	-0.391
FEE	--	0.008
OPP	--	--
OPT	-0.051	--
EFF	0.051	--
EST	-0.010	--
RESI	0.010	--

## Standardized Expected Change for LAMBDA-X

JOB_RES	PER_RES
---------	---------

-----	-----
-------	-------

SUP	--	-0.010
AUT	--	-0.391
FEE	--	0.008
OPP	--	--
OPT	-0.051	--
EFF	0.051	--
EST	-0.010	--
RESI	0.010	--

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

JOB_RES	PER_RES
---------	---------

-----	-----
-------	-------

SUP	--	-0.011
AUT	--	-0.491
FEE	--	0.012
OPP	--	--
OPT	-0.075	--
EFF	0.080	--
EST	-0.016	--
RESI	0.015	--

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	TEA	RCH	STU	SCH	RET
TEA	--				
RCH	--	--			
STU	--	0.081	--		
SCH	0.081	--	--	--	
RET	--	--	--	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	TEA	RCH	STU	SCH	RET
TEA	--				
RCH	--	--			
STU	--	0.004	--		
SCH	-0.004	--	--	--	
RET	--	--	--	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	TEA	RCH	STU	SCH	RET
TEA	--				
RCH	--	--			
STU	--	0.007	--		
SCH	-0.010	--	--	--	
RET	--	--	--	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	TEA	RCH	STU	SCH	RET
SUP	0.735	--	1.778	0.241	2.768
AUT	0.358	0.829	0.893	0.208	0.090
FEE	2.960	--	0.021	0.009	3.127

OPP	1.124	--	0.649	2.645	--
OPT	1.545	--	0.001	0.091	--
EFF	0.874	--	0.216	0.026	0.003
EST	--	0.384	2.529	0.273	0.961
RESI	0.002	0.017	0.470	0.000	1.271

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	TEA	RCH	STU	SCH	RET
SUP	-0.010	--	-0.018	0.005	0.026
AUT	0.006	0.013	-0.012	-0.004	0.006
FEE	0.014	--	-0.001	0.001	-0.019
OPP	-0.012	--	-0.009	0.015	--
OPT	-0.010	--	0.000	-0.002	--
EFF	0.007	--	0.004	0.001	-0.001
EST	--	-0.007	0.013	-0.003	-0.010
RESI	0.000	-0.001	-0.006	0.000	0.012

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	TEA	RCH	STU	SCH	RET
SUP	-0.018	--	-0.026	0.009	0.036
AUT	0.014	0.023	-0.019	-0.009	0.009
FEE	0.035	--	-0.003	0.002	-0.036
OPP	-0.025	--	-0.016	0.030	--
OPT	-0.024	--	-0.001	-0.005	--
EFF	0.018	--	0.008	0.003	-0.001
EST	--	-0.014	0.027	-0.008	-0.019
RESI	0.001	-0.003	-0.012	0.000	0.021

## Modification Indices for THETA-DELTA

	SUP	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF
SUP	--					
AUT	--	--				
FEE	--	--	--			
OPP	0.076	--	0.076	--		
OPT	--	--	--	--	--	
EFF	--	--	--	--	--	--

EST	--	--	--	--	--	0.077
RESI	--	--	--	--	3.028	2.971

## Modification Indices for THETA-DELTA

	EST	RESI
	-----	-----
EST	--	
RESI	--	--

## Expected Change for THETA-DELTA

	SUP	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SUP	--					
AUT	--	--				
FEE	--	--	--			
OPP	0.008	--	-0.006	--		
OPT	--	--	--	--	--	
EFF	--	--	--	--	--	--
EST	--	--	--	--	--	0.003
RESI	--	--	--	--	0.017	-0.014

## Expected Change for THETA-DELTA

	EST	RESI
	-----	-----
EST	--	
RESI	--	--

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	SUP	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SUP	--					
AUT	--	--				
FEE	--	--	--			
OPP	0.012	--	-0.012	--		
OPT	--	--	--	--	--	
EFF	--	--	--	--	--	--
EST	--	--	--	--	--	0.007
RESI	--	--	--	--	0.036	-0.033

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	EST	RESI
	-----	-----
EST	--	
RESI	--	--

Maximum Modification Index is 3.13 for Element ( 3, 5) of THETA DELTA-EPSILON

PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

Covariances

Y - ETA

	TEA	RCH	STU	SCH	RET
	-----	-----	-----	-----	-----
WORK_ENG	0.478	0.432	0.540	0.467	0.671
RETENT	0.321	0.290	0.362	0.313	0.676

Y - KSI

	TEA	RCH	STU	SCH	RET
	-----	-----	-----	-----	-----
JOB_RES	0.287	0.259	0.324	0.280	0.336
PER_RES	0.473	0.428	0.535	0.462	0.540

X - ETA

	SUP	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
WORK_ENG	0.377	0.438	0.287	0.364	0.483	0.481
RETENT	0.211	0.246	0.161	0.204	0.263	0.262

X - ETA

	EST	RESI
	-----	-----
WORK_ENG	0.565	0.525
RETENT	0.308	0.286

X - KSI

	SUP	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
JOB_RES	0.628	0.730	0.478	0.606	--	--
PER_RES	--	--	--	--	0.487	0.485

X - KSI

EST RESI

-----

JOB\_RES -- --

PER\_RES 0.570 0.530

## PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

## Factor Scores Regressions

ETA

TEA RCH STU SCH RET SUP

-----

WORK\_ENG 0.341 0.033 0.057 -0.040 0.445 0.021

RETENT 0.361 0.076 0.025 -0.192 1.075 -0.051

ETA

AUT FEE OPP OPT EFF EST

-----

WORK\_ENG 0.016 0.025 0.074 -0.106 0.208 0.478

RETENT -0.005 -0.002 0.152 -0.398 0.060 0.014

ETA

RESI

-----

WORK\_ENG 0.254

RETENT -0.051

KSI

TEA RCH STU SCH RET SUP

-----

JOB\_RES 1.161 -0.025 0.440 0.405 0.541 0.218

PER\_RES 0.492 0.316 0.191 0.150 -0.053 -0.177

KSI

AUT FEE OPP OPT EFF EST

-----

JOB\_RES 1.309 0.472 0.652 -1.248 -0.520 -1.113

PER\_RES -0.788 -0.374 -0.374 0.583 0.262 0.676

KSI

RESI

-----

JOB\_RES -1.021

PER\_RES 0.458

## PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

## Standardized Solution

LAMBDA-Y

WORK\_ENG RETENT

-----

TEA 0.478 --

RCH 0.432 --

STU 0.540 --

SCH 0.467 --

RET -- 0.822

LAMBDA-X

JOB\_RES PER\_RES

-----

SUP 0.628 --

AUT 0.730 --

FEE 0.478 --

OPP 0.606 --

OPT -- 0.487

EFF -- 0.485

EST -- 0.570

RESI -- 0.530

BETA

WORK\_ENG RETENT

-----

WORK\_ENG -- --

RETENT 0.233 --

GAMMA

JOB\_RES PER\_RES

-----

WORK\_ENG 0.600 0.991

RETENT 0.269 0.426

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	WORK_ENG	RETENT	JOB_RES	PER_RES
WORK_ENG	1.000			
RETENT	0.817	1.000		
JOB_RES	0.600	0.409	1.000	
PER_RES	0.991	0.657	0.562	1.000

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

	WORK_ENG	RETENT
	-0.342	0.420

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	JOB_RES	PER_RES
WORK_ENG	0.600	0.991
RETENT	0.409	0.657

## PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

## Completely Standardized Solution

## LAMBDA-Y

	WORK_ENG	RETENT
TEA	0.811	--
RCH	0.611	--
STU	0.704	--
SCH	0.734	--
RET	--	1.000

## LAMBDA-X

	JOB_RES	PER_RES
SUP	0.695	--
AUT	0.916	--
FEE	0.727	--
OPP	0.775	--



OPT -- 0.709  
 EFF -- 0.760  
 EST -- 0.878  
 RESI -- 0.801

## BETA

WORK\_ENG RETENT  
 -----  
 WORK\_ENG -- --  
 RETENT 0.233 --

## GAMMA

JOB\_RES PER\_RES  
 -----  
 WORK\_ENG 0.600 0.991  
 RETENT 0.269 0.426

## Correlation Matrix of ETA and KSI

WORK\_ENG RETENT JOB\_RES PER\_RES  
 -----  
 WORK\_ENG 1.000  
 RETENT 0.817 1.000  
 JOB\_RES 0.600 0.409 1.000  
 PER\_RES 0.991 0.657 0.562 1.000

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

WORK\_ENG RETENT  
 -----  
 -0.342 0.420

## THETA-EPS

TEA RCH STU SCH RET  
 -----  
 TEA 0.342  
 RCH 0.068 0.626  
 STU -0.048 -- 0.505  
 SCH -- 0.055 0.165 0.461  
 RET -0.112 -0.053 -- 0.032 --

## THETA-DELTA-EPS

	TEA	RCH	STU	SCH	RET
SUP	--	0.151	--	--	--
AUT	--	--	--	--	--
FEE	--	0.226	--	--	--
OPP	--	0.118	--	--	-0.052
OPT	--	0.060	--	--	0.115
EFF	--	-0.067	--	--	--
EST	-0.057	--	--	--	--
RESI	--	--	--	--	--

## THETA-DELTA

	SUP	AUT	FEE	OPP	OPT	EFF
SUP	0.517					
AUT	-0.304	0.160				
FEE	0.115	-0.257	0.472			
OPP	--	-0.245	--	0.400		
OPT	0.358	0.495	0.455	0.496	0.497	
EFF	0.257	0.490	0.269	0.321	0.088	0.422
EST	0.356	0.470	0.379	0.418	0.028	--
RESI	0.288	0.488	0.322	0.348	--	--

## THETA-DELTA

	EST	RESI
EST	0.229	
RESI	-0.036	0.359

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	JOB_RES	PER_RES
WORK_ENG	0.600	0.991
RETENT	0.409	0.657

## PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

## Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

	JOB_RES	PER_RES
WORK_ENG	0.600	0.991
	(0.045)	(0.040)
	13.475	24.794
RETENT	0.336	0.540
	(0.031)	(0.028)
	10.989	19.221

-----

## Indirect Effects of KSI on ETA

	JOB_RES	PER_RES
WORK_ENG	--	--
RETENT	0.115	0.190
	(0.066)	(0.103)
	1.753	1.845

-----

## Total Effects of ETA on ETA

	WORK_ENG	RETENT
WORK_ENG	--	--
RETENT	0.192	--
	(0.102)	
	1.870	

-----

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 0.037

## Total Effects of ETA on Y

	WORK_ENG	RETENT
TEA	0.478	--
RCH	0.432	--
	(0.024)	
	18.066	
STU	0.540	--
	(0.028)	
	19.340	

-----

SCH	0.467	--
	(0.022)	
	21.291	
RET	0.192	1.000
	(0.102)	
	1.870	

## Indirect Effects of ETA on Y

WORK\_ENG RETENT

	-----	-----
TEA	--	--
RCH	--	--
STU	--	--
SCH	--	--
RET	0.192	--
	(0.102)	
	1.870	

## Total Effects of KSI on Y

JOB\_RES PER\_RES

	-----	-----
TEA	0.287	0.473
	(0.021)	(0.019)
	13.475	24.794
RCH	0.259	0.428
	(0.024)	(0.025)
	10.933	17.223
STU	0.324	0.535
	(0.026)	(0.026)
	12.603	20.866
SCH	0.280	0.462
	(0.022)	(0.021)
	12.869	22.040
RET	0.336	0.540
	(0.031)	(0.028)
	10.989	19.221

## PATH ANALYSIS FOR TEACHER RETENTION

## Standardized Total and Indirect Effects

## Standardized Total Effects of KSI on ETA

	JOB_RES	PER_RES
WORK_ENG	0.600	0.991
RETENT	0.409	0.657

-----

## Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	JOB_RES	PER_RES
WORK_ENG	--	--
RETENT	0.140	0.231

-----

## Standardized Total Effects of ETA on ETA

	WORK_ENG	RETENT
WORK_ENG	--	--
RETENT	0.233	--

-----

## Standardized Total Effects of ETA on Y

	WORK_ENG	RETENT
TEA	0.478	--
RCH	0.432	--
STU	0.540	--
SCH	0.467	--
RET	0.192	0.822

-----

## Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	WORK_ENG	RETENT
TEA	0.811	--
RCH	0.611	--
STU	0.704	--
SCH	0.734	--
RET	0.233	1.000

-----

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	WORK_ENG	RETENT
TEA	--	--
RCH	--	--
STU	--	--
SCH	--	--
RET	0.192	--

## Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	WORK_ENG	RETENT
TEA	--	--
RCH	--	--
STU	--	--
SCH	--	--
RET	0.233	--

## Standardized Total Effects of KSI on Y

	JOB_RES	PER_RES
TEA	0.287	0.473
RCH	0.259	0.428
STU	0.324	0.535
SCH	0.280	0.462
RET	0.336	0.540

## Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	JOB_RES	PER_RES
TEA	0.487	0.804
RCH	0.367	0.606
STU	0.422	0.697
SCH	0.441	0.727
RET	0.409	0.657

Time used: 0.047 Seconds

ภาคผนวก จ

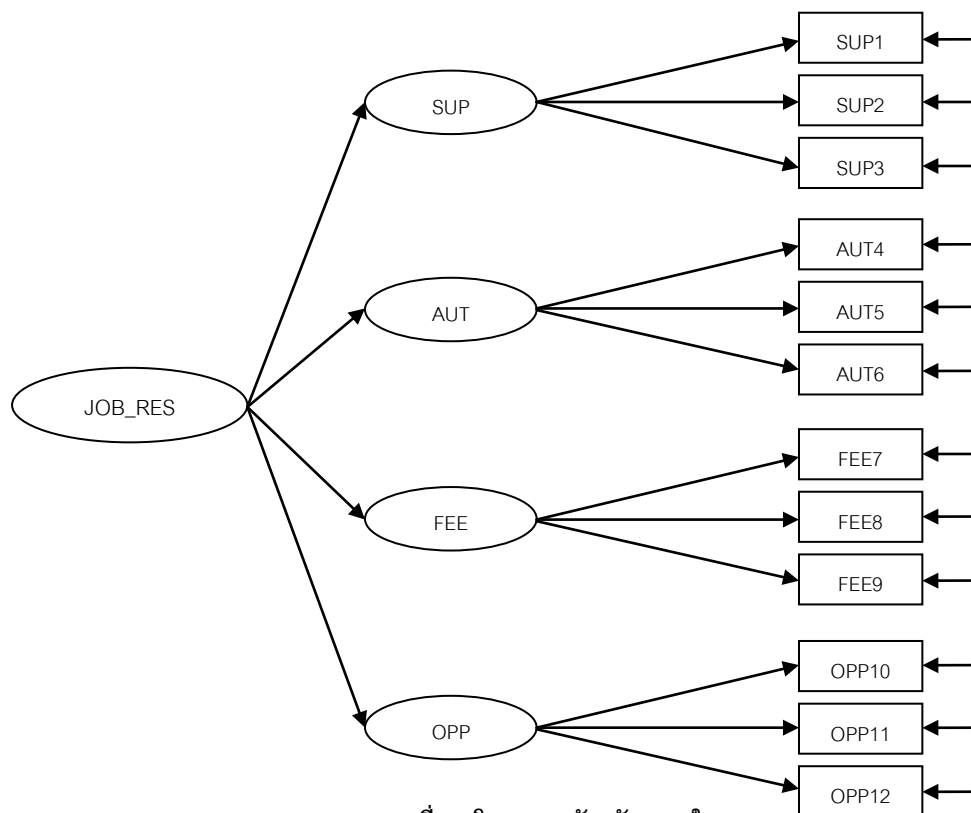
ข้อมูลประกอบผลการวิเคราะห์สเกลองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

(โมเดลการวัดทรัพยากรในงาน โมเดลการวัดทรัพยากรในตัวบุคคล

โมเดลการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน และโมเดลระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู)

### โมเดลการวัดทรัพยากรในงาน

โมเดลการวัดทรัพยากรในงานประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า 2) การมีอิสระในการทำงาน 3) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน และ 4) การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน แต่ละองค์ประกอบย่อยวัดจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ โมเดลการวัดแสดงดังแผนภาพที่ ๑1



แผนภาพที่ ๑1 โมเดลการวัดทรัพยากรในงาน

#### 1. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า จำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.459 – 0.656 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑1

ตารางที่ ๑1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	SUP 1	SUP 2	SUP 3
ข้อคำถามข้อที่ 1 (SUP1)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 2 (SUP2)	0.656**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 3 (SUP3)	0.459**	0.575**	1.000
Mean	3.82	3.56	3.19
S.D.	1.00	1.04	1.05

หมายเหตุ : \*\* =  $p < 0.01$



ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 1.001 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.317 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.995 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.014 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังตารางที่ ๑2

ตารางที่ ๑2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า

ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนนองค์ประกอบ
SUP 1	0.750**	0.042	14.752	0.494	0.153
SUP 2	1.000	-	-	0.854	0.691
SUP 3	0.675**	0.039	17.439	0.392	0.113

Chi-square = 1.001, df = 1, p = 0.317, GFI = 0.999, AGFI = 0.995, RMR = 0.014

หมายเหตุ: \*\* = p<0.01

องค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (SUP) สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบได้สมการ คือ

$$SUP = 0.153(SUP1) + 0.691(SUP2) +$$

## 2. การมีอิสระในการทำงาน

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของการมีอิสระในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.633 – 0.671 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑3

ตารางที่ ๑3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการมีอิสระในการทำงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	AUT 4	AUT 5	AUT 6
ข้อคำถามข้อที่ 4 (AUT4)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 5 (AUT5)	0.633**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 6 (AUT6)	0.667**	0.671**	1.000
Mean	4.03	3.80	3.73
S.D.	0.90	0.92	0.93

หมายเหตุ: \*\* = p < 0.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามการมีอิสระในการทำงาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 1.678 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.195 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.991 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.020 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังตารางที่ ๑4

ตารางที่ ๑4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการมีอิสระในการทำงาน

ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
AUT 4	0.916**	0.037	24.929	0.696	0.342
AUT 5	0.800**	0.026	17.120	0.545	0.125
AUT 6	1.000	-	-	0.812	0.504

Chi-square = 1.678, df = 1, p = 0.195, GFI = 0.999, AGFI = 0.991, RMR = 0.020

หมายเหตุ : \*\* = p<0.01

องค์ประกอบของการมีอิสระในการทำงาน (AUT) สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบได้สมการ คือ

$$AUT = 0.342 (AUT4) + 0.125(AUT5) + 0.504(AUT6)$$

### 3. การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.517 – 0.626 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑5

ตารางที่ ๑5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	FEE 7	FEE 8	FEE 9
ข้อคำถามข้อที่ 7 (FEE7)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 8 (FEE8)	0.626**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 9 (FEE9)	0.517**	0.592**	1.000
Mean	3.63	3.38	3.48
S.D.	0.84	0.84	0.86

หมายเหตุ : \*\* = p < 0.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามการมีอิสระในการทำงาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.285 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.594 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.008 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๑6

ตารางที่ ๑6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
FEE 7	0.860**	0.044	19.736	0.543	0.239
FEE 8	1.000	-	-	0.729	0.465
FEE 9	0.802**	0.032	16.129	0.475	0.196

Chi-square = 0.285, df = 1, p = 0.594, GFI = 1.000, AGFI = 0.999, RMR = 0.008

หมายเหตุ : \*\* = p<0.01

องค์ประกอบของการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน(FEE) สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบได้สมการ คือ

$$FEE = 0.239 (FEE7) + 0.465(FEE8) + 0.196(FEE9)$$

#### 4. การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของการได้รับโอกาสในการพัฒนางาน จำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.514 – 0.604 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑7

ตารางที่ ๑7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบ การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	OPP 10	OPP 11	OPP 12
ข้อคำถามข้อที่ 10 (OPP 10)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 11 (OPP 11)	0.604**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 12 (OPP 12)	0.514**	0.578**	1.000
Mean	3.32	3.66	3.53
S.D.	0.96	0.90	0.95

หมายเหตุ : \*\* = p < 0.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามการมีอิสระในการทำงาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 1.705 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.192 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.991 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.020 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๑8

ตารางที่ ๑8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการได้รับโอกาสในการพัฒนางาน

ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
OPP 10	0.812**	0.043	18.915	0.560	0.284
OPP 11	0.950**	0.034	7.251	0.755	0.533
OPP 12	1.000	-	-	0.428	0.161

Chi-square = 1.705, df = 1, p = 0.192, GFI = 0.996, AGFI = 0.991, RMR = 0.020

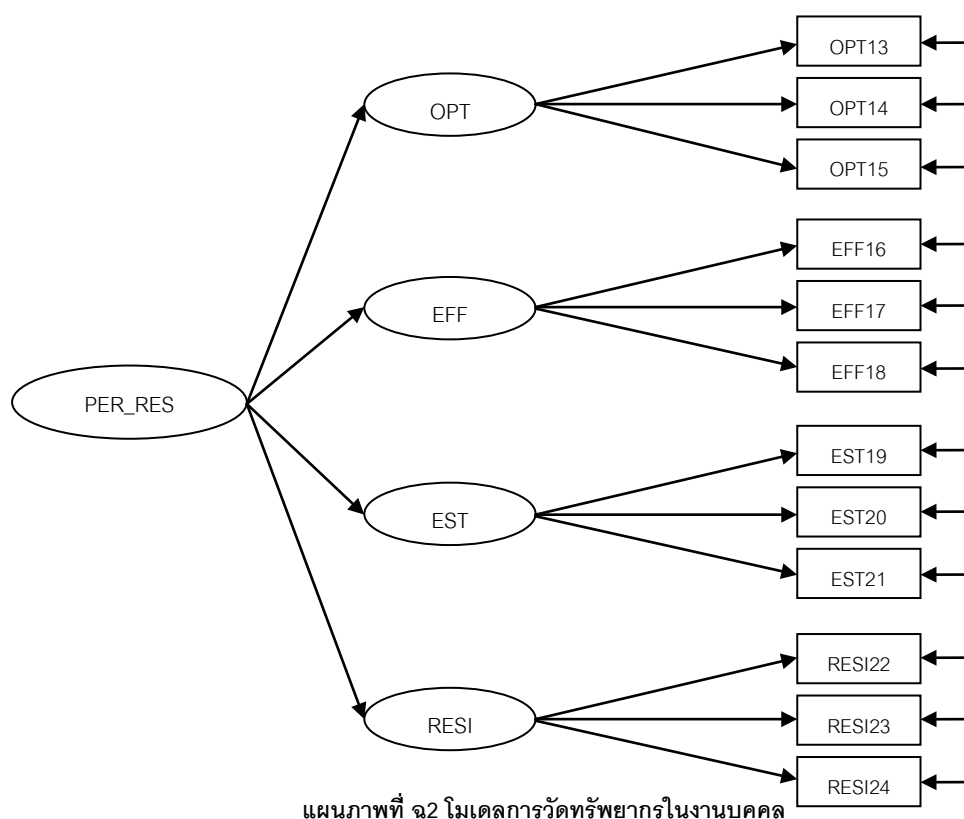
หมายเหตุ : \*\* = p<0.01

องค์ประกอบของการได้รับโอกาสในการพัฒนางาน (OPP) สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบได้สมการ คือ

$$OPP = 0.284(OPP10) + 0.533(OPP11) + 0.161(OPP12)$$

### โมเดลการวัดทรัพยากรในส่วนบุคคล

โมเดลการวัดทรัพยากรในส่วนบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การรับรู้คุณค่าในตนเอง และ 4) ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง แต่ละองค์ประกอบย่อยวัดจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ โมเดลการวัดแสดงดังแผนภาพที่ ๑2



แผนภาพที่ ๑2 โมเดลการวัดทรัพยากรในงานบุคคล

#### 1. การมองโลกในแง่ดี

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของการมองโลกในแง่ดีจำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.525 – 0.562 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑9

ตารางที่ ๑9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	OPT 13	OPT 14	OPT 15
ข้อคำถามข้อที่ 13 (OPT 13)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 14 (OPT 14)	0.562**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 15 (OPT 15)	0.525**	0.561**	1.000
Mean	3.90	3.89	4.22
S.D.	0.781	0.831	0.774

หมายเหตุ : \*\* =  $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามการมองโลกในแง่ดี พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 1.465 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.226 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.992 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.019 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังตารางที่ ๑10

ตารางที่ ๑10 ผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี

ข้อคำถาม	น้ำหนักของค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน ของค์ประกอบ
OPT 13	0.854**	0.047	18.382	0.607	0.357
OPT 14	0.950**	0.037	7.306	0.737	0.505
OPT 15	0.700	-	-	0.417	0.129

Chi-square = 1.465, df = 1, p = 0.226, GFI = 0.999, AGFI = 0.992, RMR = 0.019

หมายเหตุ : \*\* = p < 0.01

องค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า (OPT) สามารถสร้างสเกลของค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนของค์ประกอบได้สมการ คือ

$$OPT = 0.357(OPT13) + 0.505(OPT14) + 0.129(OPT15)$$

## 2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.323 – 0.669 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑11

ตารางที่ ๑11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	EFF 16	EFF 17	EFF 18
ข้อคำถามข้อที่ 16 (EFF 16)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 17 (EFF 17)	0.669**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 18 (EFF 18)	0.323**	0.363**	1.000
Mean	3.95	4.04	3.91
S.D.	0.76	0.75	1.01

หมายเหตุ : \*\* = p < 0.01

ผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 1.403 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.236 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.993 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.013 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดง ดังตารางที่ ๑12

ตารางที่ ๑12 ผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยันขององศ์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อคำถาม	น้ำหนักองศ์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องศ์ประกอบ
EFF 16	0.803**	0.031	14.731	0.538	0.208
EFF 17	1.000	-	-	0.822	0.662
EFF 18	0.449**	0.042	10.717	0.167	0.064

Chi-square = 1.403, df = 1, p = 0.236, GFI = 0.999, AGFI = 0.993, RMR = 0.013

หมายเหตุ : \*\* = p<0.01

องศ์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (EFF) สามารถสร้างสเกลองศ์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองศ์ประกอบได้สมการ คือ

$$EFF = 0.208(EFF16) + 0.662(EFF17) + 0.064(EFF18)$$

### 3. การรับรู้คุณค่าในตนเอง

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของการรับรู้คุณค่าในตนเอง จำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.575 – 0.684 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑13

ตารางที่ ๑13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององศ์ประกอบการ การรับรู้คุณค่าในตนเอง

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	EST 19	EST 20	EST 21
ข้อคำถามข้อที่ 19 (EST19)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 20 (EST20)	0.642**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 21 (EST21)	0.575**	0.684**	1.000
Mean	3.71	4.13	4.01
S.D.	0.83	0.81	0.71

หมายเหตุ : \*\* = p < 0.01

ผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามการรับรู้คุณค่าในตนเอง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.948 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.330 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.995 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.015 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๑14

ตารางที่ ๑14 ผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยันขององศ์ประกอบการรับรู้คุณค่าในตนเอง

ข้อคำถาม	น้ำหนักองศ์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องศ์ประกอบ
EST 19	0.800**	0.029	16.243	0.518	0.187
EST 20	1.000	-	-	0.781	0.497
EST 21	0.877**	0.038	23.148	0.607	0.245

Chi-square = 0.948, df = 1, p = 0.330, GFI = 0.999, AGFI = 0.995, RMR = 0.015

หมายเหตุ : \*\* = p<0.01

องค์ประกอบของการการรับรู้คุณค่าในตนเอง (FEE) สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบได้สมการ คือ

$$EST = 0.187(EST19) + 0.497(EST20) + 0.245(EST21)$$

#### 4. ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของความสามารถในการฟื้นฟูพลัง จำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.514 – 0.604 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑15

ตารางที่ ๑15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสามารถในการฟื้นฟูพลัง

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	RESI 22	RESI 23	RESI 24
ข้อคำถามข้อที่ 1 (RESI 22)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 2 (RESI 23)	0.343**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 3 (RESI 24)	0.362**	0.694**	1.000
Mean	3.78	4.00	3.97
S.D.	0.99	0.76	0.74

หมายเหตุ : \*\* =  $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามความสามารถในการฟื้นฟูพลัง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 1.688 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.194 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.991 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.014 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังตารางที่ ๑16

ตารางที่ ๑16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความสามารถในการฟื้นฟูพลัง

ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
RESI 22	0.433**	0.039	11.012	0.172	0.071
RESI 23	0.800	-	-	0.595	0.273
RESI 24	0.940**	0.030	6.590	0.802	0.640

Chi-square = 1.688, df = 1, p = 0.194, GFI = 0.999, AGFI = 0.991, RMR = 0.014

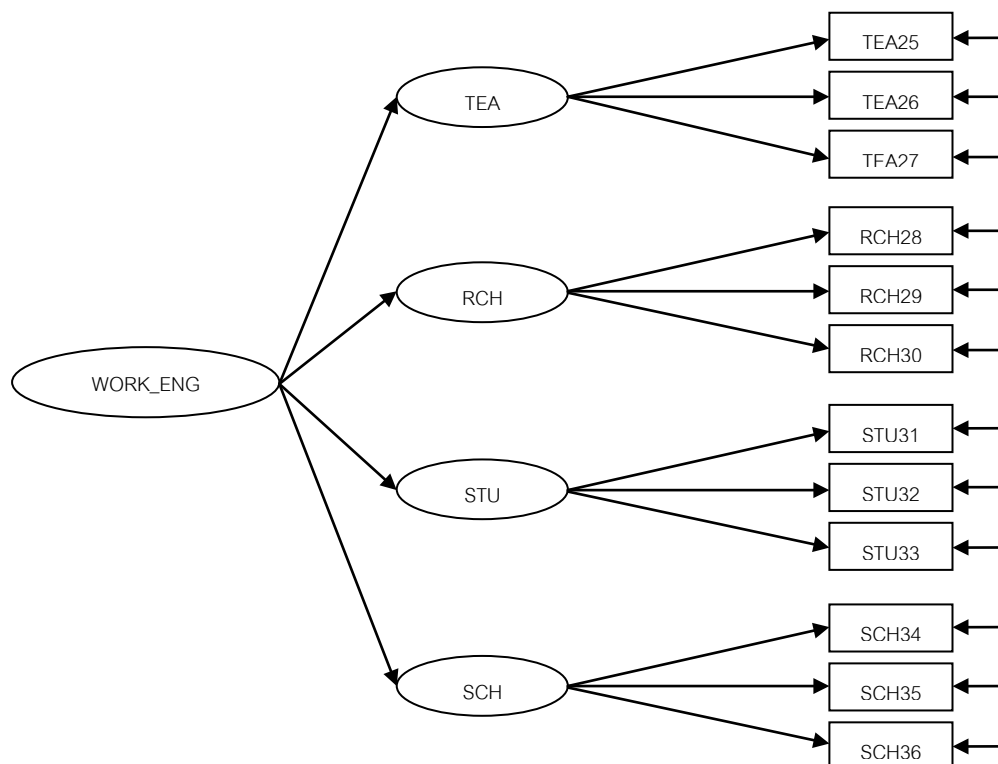
หมายเหตุ : \*\* =  $p < 0.01$

องค์ประกอบของความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (RESI) สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบได้สมการ คือ

$$RESI = 0.0071(RESI22) + 0.273(RESI23) + 0.640(RESI24)$$

### โมเดลการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน

โมเดลการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงานประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน 2) การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย 3) การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และ 4) การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ แต่ละองค์ประกอบย่อยวัดจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ โมเดลการวัดแสดงดังแผนภาพที่ ๓3



แผนภาพที่ ๓3 โมเดลการวัดการยึดมั่นผูกพันกับงาน

#### 1. การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนและหัวหน้า จำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.572 – 0.676 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑17

ตารางที่ ๑17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานสอน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	TEA 25	TEA 26	TEA 27
ข้อคำถามข้อที่ 25 (TEA 25)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 26 (TEA 26)	0.572**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 27 (TEA 27)	0.605**	0.676**	1.000
Mean	3.92	3.79	3.99
S.D.	0.69	0.75	0.75

หมายเหตุ : \*\* =  $p < 0.01$



ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามการยึดมั่นผูกพันกับงานสอน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.959 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.328 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.995 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.013 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๑18

ตารางที่ ๑18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานสอน

ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
TEA 25	0.826**	0.039	21.216	0.509	0.195
TEA 26	0.903**	0.027	14.032	0.616	0.278
TEA 27	1.000	-	-	0.736	0.434

Chi-square = 0.959, df = 1, p = 0.328, GFI = 0.999, AGFI = 0.995, RMR = 0.013

หมายเหตุ : \*\* = p<0.01

องค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานสอน (TEA) สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบได้สมการ คือ

$$TEA = 0.195(TEA25) + 0.278(TEA26) + 0.434(TEA27)$$

## 2. การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย จำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.713 – 0.768 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑19

ตารางที่ ๑19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	RCH 28	RCH 29	RCH 30
ข้อคำถามข้อที่ 28 (RCH 28)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 29 (RCH 29)	0.768**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 30 (RCH 30)	0.713**	0.759**	1.000
Mean	3.68	3.65	3.54
S.D.	0.81	0.81	0.80

หมายเหตุ : \*\* = p < 0.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 1.572 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.210 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.992 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.017 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๑20

ตารางที่ ๑20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย

ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
RCH 28	0.988**	0.020	14.585	0.704	0.248
RCH 29	1.000	-	-	0.831	0.461
RCH 30	0.912**	0.028	32.116	0.702	0.243

Chi-square = 1.572, df = 1, p = 0.210, GFI = 0.999, AGFI = 0.992, RMR = 0.017

หมายเหตุ : \*\* = p<0.01

องค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย (RCH) สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบได้สมการ คือ

$$RCH = 0.248(RCH28) + 0.461(RCH29) + 0.243(RCH30)$$

### 3. การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.324 - 0.661 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑21

ตารางที่ ๑21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	STU 31	STU 32	STU 33
ข้อคำถามข้อที่ 31 (STU 31)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 32 (STU 32)	0.479**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 33 (STU 33)	0.324**	0.661**	1.000
Mean	4.01	4.18	3.91
S.D.	0.99	0.79	0.75

หมายเหตุ : \*\* = p < 0.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามการยึดมั่นกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.041 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.839 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.003 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๑22

ตารางที่ ๑22 ผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน

ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
STU 31	0.495**	0.041	18.545	0.241	0.020
STU 32	1.000	-	-	0.967	0.931
STU 33	0.684**	0.044	15.647	0.452	0.039

Chi-square = 0.041, df = 1, p = 0.839, GFI = 1.000, AGFI = 1.000, RMR = 0.003

หมายเหตุ : \*\* = p<0.01

องค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน (STU) สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบได้สมการ คือ

$$STU = 0.020 (STU31) + 0.931 (STU32) + 0.039 (STU33)$$

#### 4. การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ

พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ จำนวน 3 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.362 – 0.648 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑23

ตารางที่ ๑23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	SCH 34	SCH 35	SCH 36
ข้อคำถามข้อที่ 34 (SCH 34)	1.000		
ข้อคำถามข้อที่ 35 (SCH 35)	0.648**	1.000	
ข้อคำถามข้อที่ 36 (SCH 36)	0.415**	0.362**	1.000
Mean	4.15	3.89	3.94
S.D.	0.76	0.77	1.05

หมายเหตุ : \*\* = p < 0.01

ผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 1.122 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.290 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.013 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๑24

ตารางที่ ๑๒๔ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ

ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
SCH 34	1.000	-	-	0.796	0.621
SCH 35	0.871**	0.032	14.961	0.521	0.217
SCH 36	0.528**	0.041	12.392	0.224	0.087

Chi-square = 1.122, df = 1, p = 0.290, GFI = 0.999, AGFI = 0.994, RMR = 0.013

หมายเหตุ : \*\* = p < 0.01

องค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ (SCH) สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบได้สมการ คือ

$$SCH = 0.621(SCH34) + 0.217(SCH35) + 0.087(SCH36)$$

#### โมเดลการวัดระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

โมเดลการวัดระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ พิจารณาความสัมพันธ์จากข้อคำถามของระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครูทั้ง 8 ข้อ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.304 – 0.742 ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ ๑๒๕

ตารางที่ ๑๒๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ตัวแปรสังเกตได้	RET37	RET38	RET39	RET40	RET41	RET42	RET43	RET44
RET37	1.000							
RET38	0.742	1.000						
RET39	0.710	0.738	1.000					
RET40	0.509	0.520	0.472	1.000				
RET41	0.690	0.655	0.707	0.484	1.000			
RET42	0.415	0.423	0.399	0.697	0.371	1.000		
RET43	0.447	0.443	0.406	0.664	0.347	0.618	1.000	
RET44	0.389	0.442	0.371	0.618	0.304	0.601	0.649	1.000
Mean	4.35	4.22	4.25	4.14	4.37	3.99	4.13	3.77
S.D.	0.79	0.86	0.87	1.02	0.84	1.06	1.05	1.13

หมายเหตุ : \*\* = p < 0.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 8.533 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 10 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.577 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.997 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.990 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.008 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังตารางที่ ๑๒๖

ตารางที่ ๑26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู

ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R <sup>2</sup>	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
RET37	0.843**	0.030	27.914	0.710	0.201
RET38	0.879**	0.030	29.298	0.773	0.359
RET39	0.842**	0.030	27.899	0.710	0.201
RET40	0.586**	0.034	17.092	0.344	-0.032
RET41	0.828**	0.031	26.496	0.686	0.278
RET42	0.473**	0.036	13.308	0.224	-0.001
RET43	0.503**	0.036	14.117	0.254	-0.058
RET44	0.449**	0.037	12.163	0.202	-0.004

Chi-square = 8.533, df = 10, p = 0.577, GFI = 0.997, AGFI = 0.990, RMR = 0.008

หมายเหตุ : \*\* = p<0.01

องค์ประกอบระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู (RET) สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจากข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ เพื่อสร้างให้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบได้สมการ คือ

$$RET = 0.201(RET37) + 0.359(RET38) + 0.201(RET39) - 0.032(RET40) + 0.278(RET41) - 0.001(RET42) - 0.058(RET43) - 0.004(RET44)$$

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวอุษณีย์ รongพิณิจ เกิดเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พุทธศักราช 2528 ที่จังหวัด นครศรีธรรมราช สำเร็จการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2 สาขาวิชามัธยมศึกษา วิทยาศาสตร์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี การศึกษา 2551 และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี การศึกษา 2554 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งครู คศ.1 ที่โรงเรียนเบญจมราชูทิศ