

---

---

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
Factors Effecting Career Commitment of Teachers at Rajamangala University of Technology

ธัญนันท์ นาคแดง<sup>1</sup>วิწყัย ตำสุวรรณ, สุชาติ นันทะไชย, สนั่น ประจงจิตร<sup>2, 3, 4</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศาสตร์การบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, <sup>2, 3, 4</sup>ที่ปรึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail address: Tunun3p@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (2) เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพความเป็นเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในอาชีพ ที่มีผลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอยู่ในระดับมาก (2) แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) ความเป็นเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางอาชีพผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (4) การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันทางอาชีพ

**คำสำคัญ:** ความเป็นเพื่อนร่วมงาน, ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, ความพึงพอใจในอาชีพและความผูกพันทางอาชีพ

**Abstract**

This objective of this study aimed (1) Study the career commitment of lecture Rajamangala University of Technology. (2) Developing causal model career commitment of teachers at Rajamangala University of Technology (3) Study influence of transformational leadership teacher collegiality self-efficacy and career satisfaction on career commitment of teachers at Rajamangala University of Technology. (3) A colleague Leadership and Transformation Had indirect ties to the profession through their efficacy. (4) The efficacy of self Have a direct effect on commitment to the profession.

**Keywords:** A colleague, leadership, change, self-efficacy, job satisfaction and commitment to the profession.

## บทนำ

การจัดการศึกษาถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหาและมุ่งผลิตคนออกไปพัฒนาประเทศโดยตรง การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและช่วยเสริมสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะจริยธรรม การพัฒนาคนเพื่อส่งเสริมศักยภาพของคนแต่ละคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ และเป็นคนมีความเชื่อมั่นศรัทธาในคุณธรรม และจริยธรรม จนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องเริ่มตั้งแต่การจัดการศึกษา ที่เน้นกระบวนการในการทำให้คนเป็นคนที่รู้จักการเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเองแล้วนำผลที่เกิดจากการเรียนรู้นั้นมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหาและมุ่งผลิตคนออกไปพัฒนาประเทศ ดังนั้นสถาบันทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลแรกที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบบริหารจัดการองค์กร และมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงานเพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงานและต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ดำเนินการต่างๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจร่วมทำงานกันอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหาร ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพเป็นกระบวนการมี

อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

ความสำเร็จขององค์กรยังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ผู้สอนที่ประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนปันความรู้ อย่างเป็นเพื่อนร่วมงาน (Smyth, 1991) การแบ่งปันความรู้และนวัตกรรมการสอนระหว่างอาจารย์ผู้สอนนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นภายในสถาบันทางการศึกษา ความเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี (teacher collegiality) อาจส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถาบันทางการศึกษา มีการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ชีตความสามารถของอาจารย์ในการรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาที่มีมากขึ้น

นอกจากนี้อาจารย์ก็เป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน ถ้าอาจารย์มีส่วนร่วมคิดร่วมมือในการทำงาน โดยภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย (collective teacher efficacy--CTE) ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้อาจารย์จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ การที่จะทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจในอาชีพมีผลต่อการปฏิบัติงานแล้ว ความผูกพันทางอาชีพก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งซึ่งแสดงถึงความผูกพันของคนต่องาน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.) ประสบปัญหาทั้งด้านบุคลากรทางวิชาการ (อาจารย์) และประเภทพนักงานปฏิบัติการ ยังขาดการวางระบบการพัฒนาสายงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ขาดความรู้และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ และแผนการพัฒนาการปฏิบัติงาน

รายบุคคล อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีการลาออก โอนย้าย อยู่เสมอ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.), 2551)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษารูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.) มีลักษณะเป็นอย่างไร และรูปแบบที่สร้างขึ้นนั้น สอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.) ข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยนี้ สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานและการบริหารจัดการ การศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.) ให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้เป็นอย่างดี

### วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับความผูกพันทางอาชีพของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
2. เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเปลี่ยน สภาพ ความเป็นเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในอาชีพ ที่มีผลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบความเป็นเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีขอบเขตการวิจัย ของเนื้อหาความเป็นเพื่อนร่วมงาน จากการสังเคราะห์ แนวคิดของ Little (1999) Jarzabkowski (2002) Lieberman and Miller (1999) Shah (2011) การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ความเป็นเพื่อนร่วมงาน Shah (2011) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบเจ็ด ด้าน ได้แก่ (1) การ สนับสนุนและเชื่อถือวางใจ (2) สังเกตการณ์สอนของ เพื่อนอาจารย์ (3) การวางแผนการสอน และการ ประเมินร่วมกัน (4) แบ่งปันแนวคิดและความเชี่ยวชาญ (5) การสอนความรู้และเทคนิคระหว่างกัน (6) การ พัฒนาหลักสูตรร่วมกัน และ (7) การใช้ทรัพยากร ร่วมกัน

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีขอบเขตการวิจัย ของเนื้อหาภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ จากการสังเคราะห์ แนวคิดของ สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) รัตติกรณ์ จง วิศาล (2551) Yukl and Fleet (1992) Monroe (1997) Bass and Avolio (1993) การสังเคราะห์แนวคิดของ นักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ เปลี่ยนสภาพ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสี่ด้าน ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การ สร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การศึกษาองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถ ของตนเอง ที่ส่งผลต่อความผูกพันทางอาชีพของ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีขอบเขตการวิจัยของเนื้อหาการรับรู้ความสามารถของตนเองจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Bandura (1986) Bandura (1977) Bandura (1992) Schwarzer, (1992) Tschannen–Moran, Woolfolk–Hoy and Hoy (1998) Coopersmith (1981) Daniel and Cross (2013) Collin (1982) การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบห้า ด้าน ได้แก่ (1) อิทธิพลต่อการตัดสินใจ (2) การเรียนการสอนด้วยประสิทธิภาพตนเอง (3) ประสิทธิภาพวินัยตนเอง (4) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ (5) ประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อม

การศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีขอบเขตการวิจัยของเนื้อหาความพึงพอใจในอาชีพ จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Thompson and McNamara (1997) Smith, Kendall and Hulin (1969) การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสามด้าน ได้แก่ (1) ความยุติธรรม (2) ค่าตอบแทน และ (3) ลักษณะงาน

การศึกษาองค์ประกอบความผูกพันทางอาชีพซึ่งเป็นตัวแปรตามในการวิจัย มีขอบเขตการวิจัยของเนื้อหาความผูกพันทางอาชีพ จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Blua (1988) Hall (1971) Aryee and Tan (1992) Morrow and Wirth (1989) Poon (2004) Ballout (2009) การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันทางอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสามด้าน ได้แก่ (1) ความ

ผูกพันเนื่องมาจากอารมณ์ (2) ความผูกพันเนื่องมาจากองค์กร และ (3) ความผูกพันเนื่องมาจากวิชาชีพ

### สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อยู่ระดับใด
2. แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่พัฒนาขึ้นมา มีกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ทิศทางความสัมพันธ์ของอิทธิพลของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ความเป็นเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในอาชีพที่มีผลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีดังนี้

3.1 ความเป็นเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางอาชีพ ผ่านความพึงพอใจในอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตน

3.2 ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางอาชีพ ผ่านความพึงพอใจในอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตน

3.3 การรับรู้ความสามารถของตน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันทางอาชีพ

3.4 ความพึงพอใจในอาชีพ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันทางอาชีพ

### การทบทวนเอกสารและวรรณกรรม

Shah (2011) ให้ความคิดเห็น คำว่าเพื่อนร่วมงาน (collegiality) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์ในการประสานความความมือ การประสานความร่วมมือ (collaboration) เป็น

ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันในฐานะคนที่มีความอาชีพเดียวกัน

Bass and Avolio (1993) อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการเป็นผู้นำเปลี่ยนสภาพว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร

Bandura (1977) อธิบายว่า ความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเองของมนุษย์ทำให้เกิดการกระตุ้น และทำให้เกิดการปฏิบัติ ซึ่งส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลเชื่อมากกว่าสิ่งที่จริง ความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเอง พัฒนามาจากสิ่งที่มีอิทธิพล ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ การชักจูง ประสิทธิภาพ และการกระตุ้น มีการบันทึกว่าคนที่มีความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเอง สูงมักจะทำงานทำทนายสูง

Smit, Kendall and Hulin (1969) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในอาชีพประกอบด้วย ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา

Meyer and Allen (1991) อธิบายว่า ความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อระดับเงินเดือน ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันทางอาชีพ หมายถึง การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความรู้สึกลึกซึ้งว่าอาชีพเป็นสิ่งที่มีความเหมาะสมกับ

ความรู้ ความสามารถของตนเอง ไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนอาชีพ แม้ว่าจะมีอาชีพอื่นที่มีรายได้สูงกว่า มีความภาคภูมิใจต่ออาชีพ ยึดมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้สถาบันการศึกษาที่ทำงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้า

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้งเก่าแห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน รวมจำนวน 6,820 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล: 23/2/58)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้งเก่าแห่ง รวมจำนวน 424 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งสัดส่วน (Proportion Random Sampling) โดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นตัวแบ่งสัดส่วน

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable)

1. ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยเจ็ดตัวแปรสังเกต ได้แก่ (1) การสนับสนุนและเชื่อถือวางใจ (2) สังเกตการณ์สอนของเพื่อนอาจารย์ (3) การ

วางแผนการสอน และการประเมินร่วมกัน (4) แบ่งปันแนวคิดและความเชี่ยวชาญ (5) การสอนความรู้และเทคนิคระหว่างกัน (6) การพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน และ (7) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

2. ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ประกอบด้วยสี่ตัวแปรสังเกต ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable)

1. ความพึงพอใจในอาชีพ ประกอบด้วยสามตัวแปรสังเกต ได้แก่ (1) ความยุติธรรม (2) ค่าตอบแทน และ (3) ลักษณะงาน

2. การรับรู้ความสามารถของตน ประกอบด้วยห้าตัวแปรสังเกต ได้แก่ (1) อิทธิพลต่อการตัดสินใจ (2) การเรียนการสอนด้วยประสิทธิภาพตนเอง (3) ประสิทธิภาพวินัยตนเอง (4) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ (5) ประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อม

3. ความผูกพันทางอาชีพ ประกอบด้วยสามตัวแปรสังเกต ได้แก่ (1) ความผูกพันเนื่องมาจากอารมณ์ (2) ความผูกพันเนื่องมาจากองค์กร และ (3) ความผูกพันเนื่องมาจากวิชาชีพ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบสอบถามแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์ได้ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate Power) ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์กับคะแนนรายข้อมากกว่า .20 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยเทคนิคการ

หาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) จากการหาค่าอัลฟาตามแนวทางของคอนบาร์ค (Cronbach Alpha) เกินกว่า .70 ขึ้น

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดทำแบบสอบถาม และหนังสือราชการแนะนำตัว ไปยังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล แต่ละแห่ง เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ ทำการบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด ลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการวิจัย หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในตัวแปรความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ตรวจสอบการกระจายตัวของข้อมูลแต่ละตัวแปรสังเกต (Observation Variable) จากการตรวจสอบค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ของข้อมูล (Skewness) และค่าความโด่งของข้อมูล (Kurtosis) แล้วดำเนินการตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตมีการแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติหรือไม่ โดยสถิติทดสอบสเปซ-สแควร์ (Chi-Square) หากพบว่าในตัวแปรสังเกตใด ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value >.05) แสดงว่าตัวแปรดังกล่าว มีการแจกแจงแบบเป็นโค้งปกติ แสดงว่าเหมาะสมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

2. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต (Observation Variable) ที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ทั้ง 22 แปร เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) และเป็นการตรวจสอบเงื่อนไขความเป็นอิสระจากกันของตัวแปรที่ทำการศึกษา (Multicollinearity) โดยกำหนดเกณฑ์ที่ความสัมพันธ์ต้องไม่เกินกว่า .80 จึงจะถือว่าสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ขั้นต่อไปได้

การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ LISREL

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพบว่าความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวัดระดับความผูกพันทางอาชีพในรายด้าน ด้านความผูกพันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันเนื่องมาจากองค์กร และความผูกพันเนื่องมาจากวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.91 และ 4.01 ตามลำดับ ดังตาราง 1

### ตาราง 1

ระดับของความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (n = 424)

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	ระดับ	เกณฑ์	t	df	p
ความผูกพันเนื่องมาจากอารมณ์	3.97	.69	มาก	3.43	16.147	421	.000
ความผูกพันเนื่องมาจากองค์กร	3.91	.69	มาก	3.43	14.419	421	.000
ความผูกพันเนื่องมาจากวิชาชีพ	4.01	.70	มาก	3.43	17.199	421	.000

2. ผลการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง พบว่า คู่ของตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ได้แก่ ความยุติธรรม (just) กับ ค่าตอบแทน (money) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .792 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่ทำการศึกษานั้นไม่มีคู่ใดที่มี

ความสัมพันธ์กันมากจนเกินไป สอดคล้องกับ Kline (2005) กล่าวถึงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่มีค่าสูงกว่า .80 จะเกิดปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) แต่ตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษานี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตไม่เกิน .80 จึงกล่าวได้ว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของความเป็นเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง สถานภาพ การรับรู้

ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในอาชีพ ที่มีต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันทาง

อาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล แสดงผลดัง ตาราง 2

## ตาราง 2

ค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม ตามตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ตัวแปร	การรับรู้ความสามารถของตนเอง			ความพึงพอใจในอาชีพ			ความผูกพันทางอาชีพ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
	ความเป็นเพื่อนร่วมงาน	.66	-	.66	.30	-	.30	-	.44
ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ	.33	-	.33	.65	-	.65	-	.26	.26
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	-	-	-	-	-	-	.64	-	.64
ความพึงพอใจในอาชีพ	-	-	-	-	-	-	.08	-	.08

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect

ตาราง 2 พบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 298.99$ ,  $df = 150$ ,  $p\text{-value} = 0.0000$ ; Relative  $\chi^2 = 1.99$ ; GFI = .94; AGFI = .90; RMR = .023; SRMR = .042; RMSEA = .048; CFI = .99; CN = 239.72) มีผลการประมาณค่าอิทธิพลของความเป็นเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในอาชีพ ที่มีต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ดังนี้

1. ความเป็นเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางอาชีพ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ซึ่งนับได้ว่าสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

2. ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ อิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางอาชีพ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ซึ่งนับได้ว่าสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย



3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันทางอาชีพ ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งนับได้ว่าสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

4. ความพึงพอใจในอาชีพ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันทางอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งนับได้ว่าสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

5. ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในอาชีพ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันทางอาชีพ ได้ร้อยละ 50

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ด้านความผูกพันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันเนื่องมาจากองค์กร และความผูกพันเนื่องมาจากวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ทั้งหมด เมื่อทำการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยกับเกณฑ์ ระดับมาก ปัจจุบันการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีสถานภาพเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ด้วยเหตุผลทางด้านการบริหารที่ต้องการให้บริการจัดการเป็นไปอย่างเป็นอิสระ และมีทิศทางที่ชัดเจนตามอัตลักษณ์ของสถาบันการศึกษาที่กำหนดไว้ชัดเจน การเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายดังกล่าว มีผลกระทบเป็นอย่างมากต่อความรู้สึกนึกและผูกพันกับมหาวิทยาลัย โดยพบว่า การบริหารงานที่มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น จะส่งผลทำให้อาจารย์ที่มีศักยภาพในการทำงานสูง จะเกิดความรู้สึกว่า การทำงานในมหาวิทยาลัยที่มีความคล่องตัวในทางการบริหารนั้น มีความท้าทาย การทำงานมีความรวดเร็ว

ทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับมหาวิทยาลัยเกิดขึ้นในระดับมากได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dannetta (2002) ที่ว่า พนักงานจะมีความผูกพันกับองค์กร เพราะว่า องค์กร มีระบบการทำงานที่ดี สามารถตอบสนองของความเฉลียวฉลาดของพนักงานได้ กระตุ้นศักยภาพให้สามารถนำออกมาใช้ได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุลการฉายอิน (2557) ที่พบว่า การได้ทำงานที่มีระบบการทำงานที่ดี เป็นระบบการทำงานที่สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ก็ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน

2. ผลการวิจัยที่พบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความผูกพันกับองค์กร เป็นคุณลักษณะเฉพาะในเชิงบวก ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็องค์กรในสังคมแบบใดก็ตาม ก็ย่อมต้องการพนักงานที่มีความ ความผูกพันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันเนื่องมาจากองค์กร และ ความผูกพันเนื่องมาจากวิชาชีพ เพราะเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร Bell (2012) อธิบายว่า ความผูกพันกับองค์กร เป็นคุณลักษณะสากล ที่ทุกองค์กร ต้องการจะให้พนักงานเกิด ซึ่งเงื่อนไขของทุกองค์กร ล้วนแต่มีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จไม่แตกต่างกัน แบบจำลองดังกล่าว ที่พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถึงแม้ว่าส่วนใหญ่จะเป็นแนวคิด และทฤษฎีที่มาจากตะวันตก แต่เงื่อนไขในการทำงานขององค์กรปัจจัย ก็ไม่แตกต่างกันมากนัก

### 3. ผลการวิจัยพบว่า

3.1 ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันทางอาชีพ ผ่านการรับรู้ความสามารถของตน แต่ไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในอาชีพ การที่เพื่อนอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เพื่อนร่วมงาน สามารถพัฒนาทักษะการทำงานในฐานะนักวิทยาศาสตร์ด้านเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาชุมชน และฐานะอาจารย์ผู้สอนหนังสือให้นักวิจัย ให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานร่วมกันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Little (1999) Retallick and Butt (2004) ที่อธิบายว่า ความท้าทายขององค์กร เป็นสิ่งที่จะต้องระมัดระวัง เพราะอาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานให้กับพนักงานได้ ถึงแม้จะมีความสุขจากเพื่อนร่วมงาน แต่ศักยภาพในการทำงานได้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสัมพันธภาพที่ดี

3.2 ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางอาชีพ ผ่านความพึงพอใจในอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตน ผู้นำที่มีความสามารถในการเปลี่ยนผ่านองค์กรนั้น เป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง มีวิสัยทัศน์ที่จะทำให้มหาวิทยาลัย มีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหาร จะส่งผลทำให้อาจารย์เกิดการรับรู้ความสามารถของตน และการรับรู้ความสามารถของตนนั้น ก็จะส่งผลต่อไปความผูกพันทางอาชีพ Bass (2006) อธิบายว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ อาจจะสามารถสร้างความกดดันและลดทอนความพึงพอใจในงานทำบ้าง จากความต้องการเปลี่ยนแปลงองค์กร แต่ในระยะยาวแล้ว จะสามารถสร้างพฤติกรรมความทุ่มเทในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.3 การรับรู้ความสามารถของตน มี

อิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันทางอาชีพ ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีรู้ ความสามารถ ที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมีความต้องการ จึงทำให้การทำงานที่เป็นอยู่นั้น เป็นไปอย่างสอดคล้องกับเป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัย และได้รับการตอบแทนในด้านความรู้สึกรู้สึกในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เมื่อลักษณะของงานที่อาจารย์ได้ทำอยู่นั้น บรรลุสอดคล้องกับความสามารถ จึงเป็นเหตุผลหลักทำให้อาจารย์ไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนมหาวิทยาลัย หรือเปลี่ยนงาน จึงผูกพันกับมหาวิทยาลัย และทุ่มเทกับมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Lee and Bob (1993) ที่อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเป็นความเชื่อว่าทุกสิ่ง ทุกอย่าง อยู่ในการควบคุมภายใต้ความสามารถของตนเอง

3.4 ความพึงพอใจในอาชีพ ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันทางอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งนับได้ว่าส่งผลไม่มากนัก ซึ่งหมายความว่า การตัดสินใจอยู่ในอาชีพอาจารย์ อาจจะไม่ได้อันเนื่องมาจากเงื่อนไขของความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบอื่นๆ ของความ พึงพอใจที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ยังมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ วรภัทร์ ภูเจริญ (2544) ที่ได้เสนอเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยว่า ครู อาจารย์ ในประเทศไทย นับได้ว่ามีเงินเดือนที่น้อย ประกอบกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็มีน้อย เมื่อเทียบกับบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในระดับมหาวิทยาลัย ที่อาจารย์จบการศึกษาระดับสูง และล้วนแต่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยยังคง

ปฏิบัติงานอยู่ แม้ว่าจะมีรายได้ที่น้อย เป็นเพราะว่า มีความรักในการสอน และการวิจัย ประกอบกับมีจิตใจที่เอื้อเฟื้อ เพราะหากต้องการเงิน และความก้าวหน้าที่เกี่ยวข้องกับเงินแล้ว ผู้เชี่ยวชาญทั้งหลาย ก็คงที่จะเลือกทำงานกับบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ แนวคิดดังกล่าว จึงพอที่จะสนับสนุนได้ว่า ความพึงพอใจในงาน ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะทำการเปรียบเทียบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชมงคลที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกันในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการ นั้น แบบจำลองดังกล่าวนี้จะสามารถนำมาอธิบายได้ดีหรือไม่ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์

ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง (Invariance Structural Equation Model)

2. ควรที่จะศึกษาตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ และบุคลิกภาพของครูด้านการเป็นคนที่ใจเย็น อ่อนน้อมถ่อมตน ว่าปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพหรือไม่ เพราะบรรยากาศของมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในอาชีพ แต่ในแบบจำลองดังกล่าว กลับส่งผลค่อนข้างน้อย ซึ่งผู้วิจัยคาดว่า บรรยากาศของมหาวิทยาลัยที่สำคัญ น่าจะเป็นเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน และบุคลิกภาพภายในด้านการเป็นคนที่ใจเย็น อ่อนน้อมถ่อมตน ที่จะสามารถส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพได้

### เอกสารอ้างอิง

- รัตติกรณ ังวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ดุษฎีนิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ ังวิศาล. (2551). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2544). การบริหารการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). ผู้นำยุคใหม่: หัวใจของการปฏิรูป. นนทบุรี: เกรทเอ็ดดูเคชั่น.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(4), 288–305.
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670.

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and a Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). *Social Larning Theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1992). *Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism*. In *Self-efficacy: Thought Control of Action* (pp. 3 –33). Washington: Taylor & Francis.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112–121.
- Bell, G. (2012). *Higher Education Management and Operational Research*. Rotterdam : Sense Publishers Imprint Sense Publishers.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284–297.
- Collins, P. (1982). Cleft sentences in English discourse. *Australian Review of Applied Linguistics*, 5: 60–83.
- Coopersmith. (1981). *Self-esteem inventories*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Daniel, W. W., & Cross, C. L. (2013), *BioStatistics 4 Foundation for Analysts in the Health*. Sciencesf10th), U.S.A.: John Willey.
- Dannetta, V. (2002). What factors influence a teacher's commitment to student learning. *Leadership and Policy in Schools*, 1(2): 144–171.
- Hall, D.T. (1971). Atheoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50–76.
- Jarzabkowski, L. (2002). Teacher Collegiality in a Remote Australian School. *Journal of Research in Rural Education*, 18(3): 139–144.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Guilford Press.
- Leiberman, A., & Miller, L. (1999). *Teachers: Transforming their World and their Work*. New York: Teachers College Press.
- Little, J. (1999). “Colleagues of choice, colleagues of circumstance: A response to M Fielding”. *The Australian Educational Researcher*. 26(2): 35–43.
- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of 5 measures. *Journal of Applied Psychology*. 79: 364–369.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.

**วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 20 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559**  
**ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI วารสารกลุ่มที่ 2 (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**

---

- Morrow, P., & Wirth, R. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40–56.
- Munro, B. H. (1997). *Statistical methods for health care research* (3<sup>rd</sup> ed.). Philadelphia: Raven.
- Poon, J.M.L. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4), 374–390.
- Retallick, J. & Butt, R. (2004). Professional well-being and learning: A study of teacher-peer workplace relationship. *Journal of Educational Enquiry*. 5(1): 85–99.
- Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy in the adoption and maintenance of health behaviors: Theoretical approaches and a new model. In R. Schwarzer (Ed.), *self-efficacy: Thought control of action* (pp. 217–242). Washington, DC: Hemisphere.
- Shah, M. (2012). The impact of teachers' collegiality on their organizational commitment in high- and low-achieving secondary schools in Islamabad, Pakistan. *Journal of studies in education*. 2(2): 144 – 163.
- Smith, P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Smyth, A. L. (1991). *Innovative Employee Communication: New Approaches to Improving Trust, Teamwork and Performance*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Thompson, D., & McNamara, J. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33(1), 1–31.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68, 202–248.
- Yukl, G., & Fleet, D. V. D. (1992). *Leadership in Organizations* (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.



**Name:** Mrs. Tunnun Nakdang  
**Address:** Wong Sawang, Khet Bang Sue  
Krung Thep Maha Nakhon 10800  
**Education:** Doctor of Educational Administration (Ea.D)  
**Work:** Rajamangala University of Technology Tawan-ok :  
Uthentawai Campus