

สิ่งที่มาก่อนและผลที่ตามมาของพันธะผูกพันในการทำงานของครูผู้ช่วย
ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Antecedents and Consequences of Probationary Teacher's Work Engagement in Primary
Schools under the Office of the Basic Education Commission

ลัดดาวัลย์ กลิ่นเจริญ

หลักสูตรบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

The purpose of this study is to study direct effect the relationship of the influence of Antecedents of Work Engagement Job Resources and Personal Resources toward Work Engagement of probationary teachers in primary schools under the Office of the Basic Education Commission. Using Samples teachers in primary schools under the Office of the Basic Education Commission. of 323 probationary teachers in primary schools under the Office of the Basic Education Commission. The research instrument was a questionnaire. The statistical analysis employed descriptive statistics, correlation coefficient analysis. Exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, including causal factor analysis with structural equation model. The results are as follows: 1) Job Resources and Personal Resources is Antecedents because they have direct effects on Work Engagement. 2) Work Engagement, Emotional Intelligence and Job Performance had causal relationship to each other, that is, Work Engagement had direct effects on Job Performance, and indirect influence through the emotional intelligence, and 3) Causal Relationship Model of Antecedents and Consequences of Work Engagement of probationary teachers in primary schools are consistent with theory and empirical data. The model can explain 99 percent of the performance of probationary teachers.

Keywords: Antecedents, Consequences, Work Engagement, Emotional Intelligence, Performance

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง ความสัมพันธ์ระหว่างพันธะผูกพันอิทธิพลของตัวแปร ของแหล่งที่มาจากงานและแหล่งที่มาจากบุคคลที่มีต่อพันธะผูกพันในการทำงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา ของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้ช่วย ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 323 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. แหล่งที่มาจากงานและแหล่งที่มาจากบุคคลเป็นตัวแปรที่มาก่อนและมีอิทธิพลทางตรงต่อพันธะผูกพันในการ



ทำงาน 2. พันธะผูกพันในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงสาเหตุโดยพันธะผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านความฉลาดทางอารมณ์ และ 3. ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มาก่อนและผลที่ตามมาของพันธะผูกพันในการทำงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องดีตามทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์โดยตัวแบบที่อธิบายผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยได้ร้อยละ 99

คำสำคัญ: สิ่งที่มาก่อน ผลที่ตามมา พันธะผูกพันในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ ผลการปฏิบัติงาน

ความนำ

ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพันธะผูกพันในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญโดยจากผลการศึกษาวิจัยในต่างประเทศพบว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดพันธะผูกพันในงานคือ แหล่งที่มาจากงาน (job resources) และแหล่งที่มาจากบุคคล (personal resources) ซึ่งในปัจจุบัน การศึกษาเกี่ยวกับพันธะผูกพันในงาน นิยมใช้ตัวแบบอุปสงค์และแหล่งที่มาจากงาน (Job Demand and Resources Model: JD-R Model) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่ง Bakker and Demerouti (2007) ได้เสนอตัวแบบที่อธิบายถึงสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด ความเหนื่อยล้าและความผูกพัน ซึ่งประกอบไปด้วยสองปัจจัยหลักคือ 1.อุปสงค์จากงาน คือ ลักษณะงานหรือเงื่อนไขในการทำงานในองค์การมอบหมายให้บุคคลรับผิดชอบ เช่น ภาระงานและระยะเวลาการทำงานที่จำกัดอาจเป็นการกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรต้องใช้ความอดทนพยายามสูงทั้งร่างกายและจิตใจ

เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและอาจเกิดความเครียดหากไม่สามารถให้สำเร็จได้ และ 2.แหล่งที่มาจากงาน คือ ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรสนับสนุนให้บุคลากรเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งร่างกายและจิตใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงช่วยให้บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ยังมีงานวิจัยของ Xanthopoulou *et al.* (2007) ได้นำแหล่งที่มาจากบุคคล (personal resources) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของตัวแบบอุปสงค์และแหล่งที่มาจากงานเพื่อใช้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยแหล่งที่มาจากบุคคลซึ่งเป็นคุณสมบัติเชิงบวกของบุคลากรที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการควบคุมสภาพแวดล้อมเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงานผลการวิจัยพบว่าแหล่งที่มาจากบุคคลเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งที่มาจากงานและพันธะผูกพันในการทำงาน



ผลการศึกษาในประเทศไทยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง (วรัญญา แดงสนิท, 2557) ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับพันธะผูกพันและผลการปฏิบัติงานรายสัปดาห์: การเรียนรู้ของครูใหม่ (Bakker and Bal, 2010) ขณะที่ทฤษฎีและแนวคิดของจิตวิทยาที่ใช้เป็นพื้นฐานในการวิจัยเหล่านั้นเชื่อว่า พันธะผูกพันในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร พันธะผูกพันในทางบวกมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่พิเศษ

ครูผู้ช่วยเป็นบุคคลที่ผ่านการสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นครูในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผึกทดลองปฏิบัติราชการอย่างเข้ม เป็นเวลา 2 ปี ในระหว่างที่ยังไม่พ้น 2 ปีนี้ให้ดำรง

ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ช่วยจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเข้มข้นจากทางโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกๆ 3 เดือน จนกว่าจะครบ 2 ปี ครูผู้ช่วยต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่และมีพันธะผูกพันในการทำงาน การปฏิบัติภารกิจจะสำเร็จตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความสำนึกในความรับผิดชอบ ความเสียสละ การทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความสมัครใจ ความรู้สึกจงรักภักดี และพันธะผูกพันที่มีต่อการทำงาน เพราะหากขาดปัจจัยเหล่านี้อาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานโดยส่วนรวม จึงมีความจำเป็นต้องมีพันธะผูกพันในการทำงานเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้สามารถบรรลุสู่เป้าหมาย ปัจจุบันสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานพบว่า พันธะผูกพันด้านจิตใจและพันธะผูกพันด้านการทำงาน พันธะผูกพันด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยเหล่านี้หากขาดไปอาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สาระสำคัญที่กล่าวมาแสดงให้เห็นแนวโน้มว่านักวิจัยให้ความสนใจศึกษาพฤติกรรมองค์กรทางบวก (positive organizational behavior: POB) โดยเฉพาะพันธะผูกพันในการทำงานมีผลการวิจัยสนับสนุนว่าจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน (performance) โดยที่พันธะผูกพันในการทำงานเป็นสาเหตุของผลการปฏิบัติงานยังมีงานวิจัยพบอีกว่า ยังมีสิ่งทีมาก่อนพันธะผูกพันในการทำงานอย่างไรก็ตามการศึกษาอิทธิพลทางตรงระหว่างพันธะผูกพันในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานยังมี



ข้อจำกัดว่าอิทธิพลทางตรงนั้นงานหลายเรื่องพบว่าไม่มีนัยสำคัญและความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานที่อธิบายด้วยพันธะผูกพันในงานยังไม่สูงนัก (Bakker and Bal, 2010) การต่อยอดความรู้ความเข้าใจดังกล่าว เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่กระจ่างชัดและอธิบายได้ดีขึ้นจึงเพิ่มการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของพันธะผูกพันในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านตัวแปรภายในอื่นๆ จากการตรวจเอกสารงานวิจัยของ Jackson (2014) พบว่าคุณลักษณะบุคคลที่เป็นความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) มีความสัมพันธ์กับพันธะผูกพันในการทำงานและพันธะผูกพันในการทำงานก็มีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางอารมณ์ ขณะเดียวกันความฉลาดทางอารมณ์ก็มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งส่วนที่เป็นงานตามหน้าที่ และงานนอกเหนือหน้าที่และหน้าที่พิเศษ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพันธะผูกพันในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาวิจัยที่การศึกษาครั้งนี้ต้องการหาคำตอบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรที่มาก่อนพันธะผูกพันในการทำงาน ได้แก่ แหล่งที่มาจากงานและแหล่งที่มาจากบุคคลของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยในต่างประเทศหรือไม่ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างพันธะผูกพันในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือไม่ การหาคำตอบจากงานวิจัยนี้จะเป็นองค์

ความรู้ใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อนในบริบทของการบริหารการศึกษาในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาอิทธิพลทางตรงของแหล่งที่มาจากงานและแหล่งที่มาจากบุคคลที่มีต่อพันธะผูกพันในการทำงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพันธะผูกพันในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่มาก่อนพันธะผูกพันในการทำงาน และพันธะผูกพันในการทำงานที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. แหล่งที่มาจากงานและแหล่งที่มาจากบุคคลเป็นตัวแปรที่มาก่อนพันธะผูกพันในการทำงาน
2. พันธะผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้ช่วยในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. พันธะผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



4. ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างพันธะผูกพันในการทำงานผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ตัวแบบอุปสงค์ของงานและแหล่งที่มาของงาน พันธะผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแบบอุปสงค์และแหล่งที่มาจากงาน (Job demand and resources model: jdr model) ของ Bakker and Demerouti (2007) เป็นฐานในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาการวิจัย และนำผลการวิจัยที่ได้จากการตรวจเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่มาก่อนและผลที่ตามมาของพันธะผูกพันในการทำงาน มาสร้างตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

การศึกษาพันธะผูกพันในการทำงาน (Work Engagement) ในฐานะเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจะมีตัวแปรที่มาก่อน 2 ตัวแปรคือ

แหล่งที่มาจากงาน (job resources) และแหล่งที่มาจากบุคคล (personal resources) ซึ่งตัวแปรที่มาก่อนทั้งสองนี้จะมีอิทธิพลทางตรงต่อพันธะผูกพันในการทำงาน (Bakker and Demerouti, 2007, 2008)

ในการวิจัยในครั้งนี้ยังตรวจเอกสารพบว่าการส่งอิทธิพลจากพันธะผูกพันในการทำงานไปถึงผลการปฏิบัติงาน ยังมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (mediator) ตามผลการวิจัยของ Goleman (1998), Jack (2014), Pérez-González and Sanchez-Ruiz (2014)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยใช้ตัวแบบอุปสงค์และแหล่งที่มาจากงาน (Job Demand and Resource Model : JDR Model) ของ Bakker and Demerouti (2007) เป็นฐานคิดในการระบุตัวแปรที่มาก่อนและผลที่ตามมาของพันธะผูกพันในการทำงาน ประกอบด้วย

ตัวแปรที่มาก่อน (Antecedents) พันธะผูกพันในการทำงาน ตามแนวคิดของ Bakker and Demerouti (2007, 2008) เป็นตัวแปรแฝง 2 ตัวแปรแฝงได้แก่ 1.แหล่งที่มาจากงาน (Job Resources: JSE) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบคือ ภาวะความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy: ATO) ข้อมูลป้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน (Performance Feedback: PEF) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support: SOS), การสอนงานโดยผู้บริหาร



(Supervisory Coaching: SUC) 2. แหล่งที่มาจากบุคคล (Personal Resources: PSE) ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบคือ การมองโลกในแง่ดี (Optimism: OPT) การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน (Self-Efficacy: SEF) การรู้คุณค่าตนเอง (Self-Esteem: SEE)

ตัวแปรสาเหตุ ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรสาเหตุเป็นตัวแปรแฝง 1 ตัวแปรได้แก่ พันธะผูกพันในการทำงาน (Work Engagement: WOE) ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความเข้มแข็งและพลังในการทำงาน (Vigor: VIG) ความเสียสละและอุทิศตนในการทำงาน (Dedication: DEC) ความเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวในการทำงาน (Absorption: ABS)

ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ระหว่างพันธะผูกพันในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวแปรแฝง 1 ตัวแปรได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence: EMI) ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบคือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy: EMP) ทักษะทางสังคม (Social Skill: SOK) การตระหนักรู้ตนเอง (Self Awareness: SEA) การจูงใจ (Motivation: MOV) และการควบคุมตนเอง (Self-Regulation: SER)

ตัวแปรตาม หรือ ผล ที่ ตาม มา (consequence) ของพันธะผูกพันในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวแปรแฝง 1 ตัวแปรได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน (performance) ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบคือ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (In-Role Performance: INP) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่พิเศษ (Extra-Role Performance: ERP)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้ช่วยในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2558 อยู่ในโรงเรียน 628 โรงเรียน จำนวน 1,592 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้กฎแห่งความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ข้อมูลพหุตัวแปร คือ ตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร ต่อ 10-20 ตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่าง อย่างน้อยที่สุด 170 คน การเลือกตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (sample random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 323 ตัวอย่าง

เครื่องมือใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามครูผู้ช่วยซึ่งเกี่ยวกับสิ่งที่มาก่อนและผลที่ตามมาของพันธะผูกพันในการทำงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.947 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) และมีค่าความเที่ยงตรงเชิง



เนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

เครื่องมือวัดค่าตัวแปรสังเกตได้ ในองค์ประกอบของตัวแปรแฝงแต่ละตัวแปรมีดังนี้

1.แหล่งที่มาจากงาน สร้างขึ้นตามแนวคิด Bakker and Demerouti (2007, 2008) มาสร้างแบบสอบถามครูผู้ช่วย ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปร คือ ภาวะความเป็นอิสระในการทำงาน, ข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน, การสนับสนุนทางสังคม และการสอนงานโดยผู้บริหาร มีจำนวน 15 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.887

2.แหล่งที่มาจากบุคคล (Personal Resources) สร้างขึ้นตามแนวคิด Bakker and Demerouti (2007, 2008) มาสร้างแบบสอบถามครูผู้ช่วย ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปรคือ การมองโลกในแง่ดี, การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน และการรู้คุณค่าตนเอง มีจำนวน 21 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.806

3.พันธะผูกพันในการทำงาน (work engagement) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bakker and Demerouti (2007) มาสร้างแบบสอบถามครูผู้ช่วย ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปรคือ ความเข้มแข็งและพลังในการทำงาน, ความเสียสละและอุทิศตนในการทำงาน และความเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวในการ มีจำนวน 10 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.708

4.ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Goleman (1998), Jackson (2014), Pérez-González and Sanchez-Ruiz (2014) มาสร้างแบบสอบถามครู

ผู้ช่วย ประกอบไปด้วย 5 ตัวแปรคือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น, ทักษะทางสังคม, การตระหนักรู้ตนเอง, การตั้งใจและการควบคุมตนเอง มีจำนวน 24 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.882

5.ผลการปฏิบัติงาน (performance) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bakker and Demerouti (2007, 2008) มาสร้างแบบสอบถามครูผู้ช่วย ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบคือ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่พิเศษ มีจำนวน 9 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.775

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้ช่วยในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ในช่วงเดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม 2559

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติพื้นฐาน ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้ช่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบ



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เชิงยืนยันและการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้ง 6 ข้อ

เดือนถึง 1 ปี หน้าที่การทำงาน ส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายเป็นครูประจำชั้น และขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่

ผลการวิจัย

1.กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้ช่วยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 323 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 มีอายุระหว่าง 23-50 ปี ประสบการณ์อยู่ระหว่าง 5

2.ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยครั้งนี้มี 17 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่แสดงไว้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัย

| ตัวแปร | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----|--|
| 1.ภาวะความเป็นอิสระในการทำงาน | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.ข้อมูลเบื้องต้นจากผลการปฏิบัติงาน | .362 ^{**} | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.การสนับสนุนทางสังคม | .449 ^{**} | .526 ^{**} | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.การสอนงานโดยผู้บริหาร | .398 ^{**} | .560 ^{**} | .602 ^{**} | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.การมองโลกในแง่ดี | .391 ^{**} | .309 ^{**} | .344 ^{**} | .339 ^{**} | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 6.การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน | .298 ^{**} | .384 ^{**} | .455 ^{**} | .447 ^{**} | .419 ^{**} | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 7.การรู้คุณค่าตนเอง | .316 ^{**} | .347 ^{**} | .361 ^{**} | .445 ^{**} | .327 ^{**} | .568 ^{**} | 1 | | | | | | | | | | | |
| 8.ความเข้มแข็งและพลังในการทำงาน | .326 ^{**} | .301 ^{**} | .294 ^{**} | .253 ^{**} | .494 ^{**} | .382 ^{**} | .313 ^{**} | 1 | | | | | | | | | | |
| 9.ความเอื้อยและเอื้อคิดคนในการทำงาน | .021 | -.077 | -.104 | -.096 | .254 | -.025 | -.071 | .213 ^{**} | 1 | | | | | | | | | |
| 10.ความเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวในการทำงาน | .238 ^{**} | .312 ^{**} | .363 ^{**} | .386 ^{**} | .292 ^{**} | .355 ^{**} | .371 ^{**} | .343 ^{**} | .101 | 1 | | | | | | | | |
| 11.การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น | .299 ^{**} | .300 ^{**} | .392 ^{**} | .320 ^{**} | .409 ^{**} | .437 ^{**} | .416 ^{**} | .426 ^{**} | .075 | .415 ^{**} | 1 | | | | | | | |
| 12.ทักษะทางสังคม | .357 ^{**} | .364 ^{**} | .427 ^{**} | .386 ^{**} | .258 ^{**} | .537 ^{**} | .507 ^{**} | .361 ^{**} | -.120 | .407 ^{**} | .505 ^{**} | 1 | | | | | | |
| 13.การตระหนักรู้ตนเอง | .292 ^{**} | .295 ^{**} | .278 ^{**} | .251 ^{**} | .256 ^{**} | .438 ^{**} | .390 ^{**} | .304 ^{**} | .003 | .304 ^{**} | .561 ^{**} | .551 ^{**} | 1 | | | | | |
| 14.การภูมิใจ | .280 ^{**} | .319 ^{**} | .284 ^{**} | .264 ^{**} | .442 ^{**} | .431 ^{**} | .433 ^{**} | .430 ^{**} | .058 | .394 ^{**} | .441 ^{**} | .495 ^{**} | .493 ^{**} | 1 | | | | |
| 15.การควบคุมตนเอง | .347 ^{**} | .375 ^{**} | .413 ^{**} | .443 ^{**} | .315 ^{**} | .539 ^{**} | .502 ^{**} | .337 ^{**} | -.064 | .407 ^{**} | .462 ^{**} | .714 ^{**} | .518 ^{**} | .451 ^{**} | 1 | | | |
| 16.ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ | .406 ^{**} | .345 ^{**} | .361 ^{**} | .371 ^{**} | .487 ^{**} | .496 ^{**} | .401 ^{**} | .507 ^{**} | .139 ^{**} | .464 ^{**} | .479 ^{**} | .452 ^{**} | .454 ^{**} | .558 ^{**} | .538 ^{**} | 1 | | |
| 17.ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่พิเศษ | .313 ^{**} | .288 ^{**} | .252 ^{**} | .313 ^{**} | .290 ^{**} | .411 ^{**} | .450 ^{**} | .229 ^{**} | -.038 | .335 ^{**} | .383 ^{**} | .456 ^{**} | .376 ^{**} | .423 ^{**} | .505 ^{**} | .474 ^{**} | 1 | |

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีคู่ความสัมพันธ์กันสูงสุดคือตัวแปรทักษะทางสังคมกับการควบคุมตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.714

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าตัวแปรที่มาก่อนแหล่งที่มาจากงานและแหล่งที่มาจากบุคคล มี 7 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง -0.11 ถึง 0.79 เรียง

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มาก่อนพันธะผูกพันในการทำงาน

น้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสอนงานโดยผู้บริหาร (SUC) การสนับสนุนทางสังคม (SOS) การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน (SEF) ข้อมูล



ย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน (PEF) การรู้คุณค่าตนเอง (SEE) ความเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวในการทำงาน (ABS) ความเข้มแข็งและพลังในการทำงาน (VIG) ความเสียสละและอุทิศตนในการทำงาน (DEC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79, 0.77, 0.71, 0.69, 0.66, 0.61, 0.57, 0.57, 0.54, -0.11 ตามลำดับและผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ตัวแปรที่มาก่อนสามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ พิจารณาจากค่าสถิติที่ได้ได้แก่ ค่า Chi-Square = 19.570 , Chi-Square /df = 0.89, df = 22 , P-value = 0.610, GFI = 0.989 , AGFI = 0.989, RMSEA = 0.000 , RMR = 0.005 การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มาก่อนพันธะผูกพันในการทำงานตามกรอบแนวคิดการวิจัยได้แก่ แหล่งที่มาจากงาน และแหล่งที่มาจากบุคคล ตามสมมติฐานข้อที่ 1 แหล่งที่มาจากงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพันธะผูกพันในการทำงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.19 และแหล่งที่มาจากบุคคลมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อพันธะผูกพันในการทำงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.71 ซึ่งแหล่งที่มาจากบุคคลมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อพันธะผูกพันในการทำงานสูงกว่าแหล่งที่มาจากงาน ผลการวิเคราะห์ยอมรับตามสมมติฐานข้อที่ 1

4.ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรแฝงภายในของตัวแบบ

การวิเคราะห์ตัวแบบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพันธะผูกพันในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ข้อ 2 ถึง 5 สมมติฐาน พบว่า ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างพันธะผูกพันในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และผลการปฏิบัติงาน มี 10 องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.80 เรียงน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (INP) การจูงใจ (MOV) ทักษะทางสังคม (SOS) การควบคุมตนเอง (SER) ความเข้มแข็งและพลังในการทำงาน (VIG) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น(OPT) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่พิเศษ (ERP) ความเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวในการทำงาน (ABS) การตระหนักรู้ตนเอง (SEA) ความเสียสละและอุทิศตนในการทำงาน (DEC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80, 0.77, 0.73, 0.69, 0.67, 0.64, 0.60, 0.56, 0.55, 0.26 ตามลำดับและผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ตัวแปรที่มาก่อนสามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า Chi-Square = 22.76 , Chi-Square /df = 0.911, df = 25 , P-value = 0.591, GFI = 0.989 , AGFI = 0.986, RMSEA = 0.000 , RMR = 0.008 พันธะผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางอารมณ์มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.91 และพันธะผูกพันในการทำงานมีค่าอิทธิพลทางต่อผลการปฏิบัติงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.97 นอกจากนี้



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

พันธะผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความ
ฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงานสูง ผลการ
วิเคราะห์ยอมรับตามสมมติฐานข้อที่ 2-5

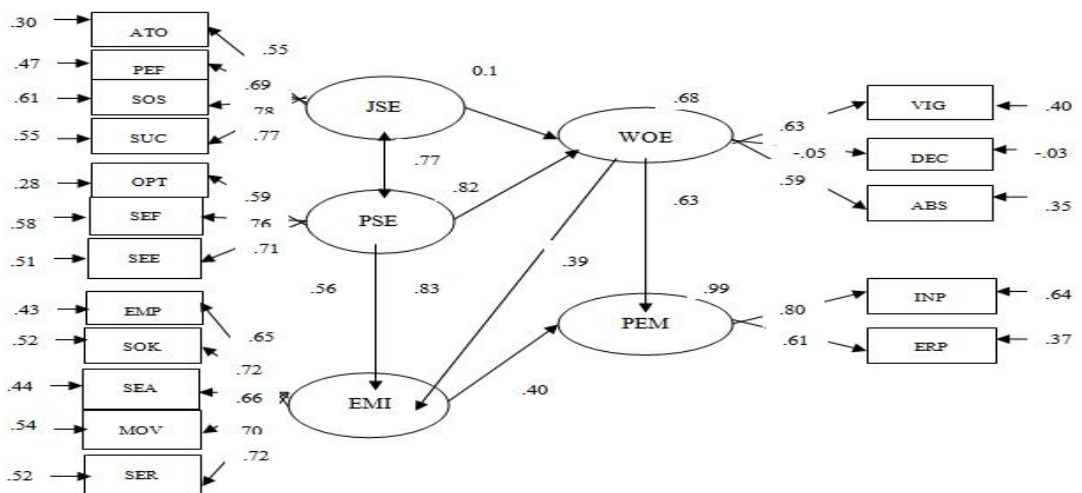
อิทธิพลของตัวแปรที่มาก่อนพันธะผูกพันในการ
ทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และผลการ
ปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผลการวิเคราะห์แสดงตามภาพที่ 1 และตาราง

5.ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์

โครงสร้างเชิงเส้น

การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์

โครงสร้างเชิงเส้นในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษ



ภาพที่ 1 ตัวแบบสมการโครงสร้างของสิ่งที่มาก่อนพันธะผูกพันในการทำงานและพันธะผูกพันในการทำงานที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาดัชนีอิทธิพลของตัวแปรที่มาก่อน
พันธะผูกพันในการทำงาน และพันธะผูกพันในการ
ทำงานที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์และผลการ
ปฏิบัติงานครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัด
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้
วิเคราะห์ตัวแบบแสดงในภาพที่ 1 พบว่า ตัวแปร
อิทธิพลของตัวแปรที่มาก่อนพันธะผูกพันในการ

ทำงาน และพันธะผูกพันในการทำงานที่มีต่อความ
ฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงาน มี 17
องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง -
0.05 ถึง 0.80 เรียงน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไป
หาน้อยได้ดังนี้ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (INP) การ
สนับสนุนทางสังคม (SOS) การสอนงานโดยผู้บริหาร
(SUC) การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน (SEF) ทักษะทาง



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สังคม (SOK) การควบคุมตนเอง (SER) การรู้คุณค่าตนเอง (SEE) การจงใจ (MOV) ข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน (PEF) การตระหนักรู้ตนเอง (SEA) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น(EMP) ความเข้มแข็งและพลังในการทำงาน(VIG) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่พิเศษ (ERP) ความเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวในการทำงาน (ABS) การมองโลกในแง่ดี (OPT) ภาวะความป็นอิสระ(ATO) ความเสียสละและอุทิศตนในการทำงาน (DEC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80, 0.78, 0.77, 0.76, 0.69, 0.72, 0.72, 0.71, 0.70, 0.69, 0.66, 0.65, 0.63, 0.61, 0.59, 0.57, 0.55, -0.55 ตามลำดับและผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ตัวแปรที่มาก่อนสามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง เจ็ด องค์ประกอบพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า Chi-Square = 85.242, Chi-Square /df = 85, P-value = 0.472, GFI = 0.970 , AGFI = 0.946, RMSEA = 0.003 , RMR = 0.010

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์ของอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

| | ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ WOE | | | ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ EMI | | | ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ PEMI | | |
|-----|-------------------------|----|--------|-------------------------|-------|--------|--------------------------|-------|--------|
| | DE | IE | TE | DE | IE | TE | DE | IE | TE |
| JSE | 0.010* | - | 0.010* | - | 0.004 | 0.004 | - | 0.008 | 0.008 |
| PSE | 0.818* | - | 0.818* | - | 0.315 | 0.879 | - | 0.868 | 0.868 |
| WOE | | | | 0.386* | - | 0.386* | 0.628* | 0.155 | 0.983* |
| EMI | | | | | | | 0.403* | - | 0.403* |

Chi-Square = 85.242, Chi-Square /df = 85, P-value = 0.472, GFI = 0.970 , AGFI = 0.946, RMSEA = 0.003 , RMR = 0.010

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p<.05

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p<.05



จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแบบสมการโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $\text{Chi-Square} = 85.242$, $\text{Chi-Square} / \text{df} = 85$, $P\text{-value} = 0.472$, $\text{GFI} = 0.970$, $\text{AGFI} = 0.946$, $\text{RMSEA} = 0.003$, $\text{RMR} = 0.010$ แหล่งที่มาจากงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพันธะผูกพันในการทำงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.01 แหล่งที่มาจากบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อพันธะผูกพันในการทำงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.81 และพันธะผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางอารมณ์มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.38 และพันธะผูกพันในการทำงานมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.99 นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.40 พันธะผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานสูงมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.99 ผลการวิเคราะห์ยอมรับตามสมมติฐานข้อที่ 6

การอภิปรายผล

1. แหล่งที่มาจากงานและแหล่งที่มาจากบุคคลที่มีต่อพันธะผูกพันในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มาก่อนและมีอิทธิพลทางตรงต่อพันธะผูกพันในการทำงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แหล่งที่มาจากงานและแหล่งที่มาจากบุคคลเป็นตัวแปรที่มาก่อนพันธะผูกพันในการทำงาน ซึ่งแหล่งที่มาจากงานมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือภาวะความเป็นอิสระในการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ

จากผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางสังคมและการสอนงานโดยผู้บริหาร แหล่งที่มาจากบุคคลมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนและการรู้คุณค่าตนเอง พันธะผูกพันในการทำงานมีองค์ประกอบ 3 คือความเข้มแข็งและพลังในการทำงาน ความเสียสละในการทำงานและความเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกัน ซึ่งแหล่งที่มาจากบุคคลมีอิทธิพลโดยตรงต่อพันธะผูกพันในการทำงานสูงกว่าแหล่งที่มาจากงาน การศึกษาขององค์ประกอบเชิงยืนยันอิทธิพลทางตรงของแหล่งที่มาจากงานและแหล่งที่มาจากบุคคลเป็นตัวแปรที่มาก่อนพันธะผูกพันในการทำงานผลการวิเคราะห์ยอมรับตามสมมติฐานข้อที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker and Demerouti (2007, 2008)

นอกจากนี้แหล่งที่มาจากงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานโดยผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงาน ถ้าครูผู้ช่วยได้รับการนิเทศจากผู้บริหาร การปฏิบัติจริงเป็นผลมาจากการได้รับแบบอย่างที่ดีเคยได้คำชมเชยจนเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการที่ครูผู้ช่วยจะมีความผูกพันในการทำงาน ครูผู้ช่วยได้รับเหตุผลและมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ครูผู้ช่วยต้องได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการเรียนการสอน ในการพัฒนาครูผู้ช่วยให้เกิดพันธะผูกพันในการทำงานนั้น ครูผู้ช่วยต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ ครูผู้ช่วยจะต้องมีการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนตั้งแต่วันที่เริ่มทำงานเพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความเชื่อมั่นตนเองว่าจะสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างดีขึ้นเรื่อยๆ ครูผู้ช่วยที่มีการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนสูง จะมีความกระตือรือร้น ใช้ความพยายาม ความมุ



มานะในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนต่ำ และมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูงกว่าด้วย สอดคล้องกับ Bandura (1986)

2. พันธะผูกพันในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงสาเหตุโดยพันธะผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านความฉลาดทางอารมณ์ ของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พันธะผูกพันในการทำงานมี 3 องค์ประกอบ คือ ความเข้มแข็งและพลังในการทำงาน ความเสียสละในการทำงาน และความเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกัน ความฉลาดทางอารมณ์มี 5 องค์ประกอบ คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ตนเอง การจูงใจ และการควบคุมตนเอง ผลการปฏิบัติงานมี 2 องค์ประกอบ คือ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่พิเศษ การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันอิทธิพลทางตรงของพันธะผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวได้ว่า พันธะผูกพันในการทำงานเป็นพฤติกรรมทางบวกที่มีความเข้มแข็งและพลังในการทำงานและมีหุ้มนเทในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรคั่นกลางที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้การทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่องานที่

ได้รับมอบหมาย รวมถึงให้ครูผู้ช่วยเกิดการเรียนรู้พัฒนาและก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นเอกลักษณ์ที่ท้าทายความรู้ความสามารถของครูผู้ช่วยส่งผลให้เกิดพันธะผูกพันในการทำงานสูงขึ้น สอดคล้องกับ Schultz and Schultz (2002)

นอกจากนี้การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันพันธะผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานสูงกว่าความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสถานที่ที่เอื้ออำนวยของครูผู้ช่วยจะส่งผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ผลการวิเคราะห์ยอมรับตามสมมติฐานข้อที่ 2-5 สอดคล้องกับ Jackson (2014)

3. ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มาก่อนและผลที่ตามมาของพันธะผูกพันในการทำงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แหล่งที่มาจากงานและแหล่งที่มาจากบุคคล เป็นสิ่งที่มาก่อนและผลที่ตามมามีความสัมพันธ์กับพันธะผูกพันในการทำงานที่ส่งผลทางตรงกับผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านความฉลาดทางอารมณ์ จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงว่าสิ่งที่ตามมาและผลที่ตามมาส่งผลทำให้เกิดพันธะผูกพันในการทำงานของครูผู้ช่วยได้ เมื่อมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งช่วยเสริมอิทธิพลนั้นเป็นความสำคัญในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรให้มีพันธะผูกพันในการ



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุดที่ควรคำนึงถึง สิ่งที่มาก่อนที่ เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมได้รับการช่วยเหลือจากคณะครูที่จะคอยให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่และผลที่ตามมาที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางสังคมและการควบคุมตนเอง โดยครูผู้ช่วยจะได้รับการช่วยเหลือจากคณะครูเมื่อครูผู้ช่วยมีปัญหา ก็จะได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี การพัฒนาครูผู้ช่วยต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งครู โดยให้สถานศึกษาช่วยผลักดันหรือเป็นสื่อกลางในการพัฒนาไปถึงการมีพันธะผูกพันในงานดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker and Demerouti (2007, 2008), Jackson (2014) ที่ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพันธะผูกพันในการทำงานและผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งในองค์กรในที่ทำงานจะขับเคลื่อนด้วยการมีพันธะผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ การเป็นตัวแปรคั่นกลางของความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลให้เกิดพันธะผูกพันในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพันธะผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งหมด ซึ่งสามารถทำนายความผูกพันในการทำงานได้ร้อยละ 99 ผลการวิเคราะห์ยอมรับตามสมมติฐานข้อที่ 6

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ครูผู้ช่วยจะมีพันธะผูกพันในการทำงาน ก็ต่อเมื่อครูผู้ช่วยรับรู้

ประสิทธิภาพแห่งตนว่าสามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มที่ ต้องได้รับการนิเทศและเห็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารก่อน ดังนั้น การพัฒนาและการฝึกอบรมจึงควรเริ่มต้นที่การมอบหมายงานให้ครูผู้ช่วยได้ปฏิบัติจริง ทั้งการสอนรายวิชาและงานอื่นๆ ในโรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้นิเทศอย่างใกล้ชิด พร้อมกับข้อมูลป้อนกลับที่ครูผู้ช่วยนำไปปรับปรุง การปฏิบัติงานของตนเองได้

2. ครูผู้ช่วยจะมีพันธะผูกพันในการทำงานที่ดีจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ควบคู่กันซึ่งเกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเองว่าการสร้างพันธะผูกพันและการเป็นมิตรไมตรีที่ดีกับคณะครูที่โรงเรียนได้จะทำให้ครูผู้ช่วยได้รับการสอนงานจากผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานด้วยความรักและความปรารถนาดี นอกจากนี้ครูผู้ช่วยยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้จะทำให้ครูผู้ช่วยสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ครูผู้ช่วยที่มีพันธะผูกพันในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งและพลังในการทำงานว่าครูผู้ช่วยที่มีความทุ่มเทในการสอนและมีเวลาให้กับนักเรียน และทุกครั้งที่ครูผู้ช่วยมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆครูผู้ช่วยก็จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องมีความอดทนและเสียสละต่อการอบรมสั่งสอนนักเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ดียิ่งขึ้น

4. ครูผู้ช่วยที่มีพันธะผูกพันในการทำงานจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งครูผู้ช่วย



จะต้องได้การฝึกอบรมและการสอนงานจากผู้บริหาร โรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานซึ่งเป็นแนวทางที่จะช่วยเหลือครูผู้ช่วยได้เรียนรู้งานและจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสมและความสามารถของครูผู้ช่วย

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบของปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานของครูผู้ช่วยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นครูผู้ช่วยที่มีประสิทธิภาพระหว่างระดับสถานศึกษาเช่น ครูผู้ช่วยในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา หรือ ครูผู้ช่วยในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา (ครูผู้ช่วยในแต่ละระดับสถานศึกษาขยายโอกาส) และระดับ

มัธยมศึกษาเพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนาและเป็นแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยในแต่ละระดับว่าควรมีจุดเน้นด้านใดบ้าง รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรในการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมกับข้อค้นพบดังกล่าว

2. ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ครูผู้ช่วยมีพันธะผูกพันในการทำงานในองค์ประกอบด้านความเข้มแข็งและพลังในการทำงาน (vigor) สูงที่สุด เป็นประเด็นที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและนักวิจัยควรส่งเสริมอย่างต่อเนื่องและควรทำวิจัยในลักษณะการติดตามผลหลังจากผ่านการเป็นครูผู้ช่วยไปแล้วในปีที่ 3 ของการทำงานว่าครูใหม่ยังมีพันธะผูกพันในการทำงานอย่างเข้มแข็งและมีพลังอย่างต่อเนื่องหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. *โมเดลลิสเรลลิสติวิตีวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. *คู่มือเส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย*. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร กระทรวงศึกษาธิการ.

Bakker, A. B., and Demerouti, E. 2007. *The job demands–resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*.

Bakker, A. B., and Demerouti, E.. 2008. *Towards a model of work*. Department of Work and Organizational Psychology, Erasmus University Rotterdam, Rotterdam.

Bakker and P. M Bal. 2010. *Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers*. The Netherland.

Bandura, A. 1986. *Social Foundations of thought and Action: A social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs. NJ: PrenticeHall.



- Goleman. 1998. **An EI-Based Theory of Performance From the book. The Emotionally Intelligent Workplace.**
- Jackson. 2014. **The Work engagement and Job performance relationship: Exploring The mediating effect of Trait Emotional Intelligence.** Master of Science The Faculty of the Department of Psychology Studies San José State University.
- Pérez-González and Sanchez-Ruiz. 2014. **Trait emotional intelligence anchored within the Big Five, Big Two and Big One frameworks.** Faculty of Education, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Madrid, Spain and Social Sciences Department, Lebanese American University, Byblos, Lebanon
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V. and Bakker, A. B. 2002. **The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach.** Journal of Happiness Studies.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E and Schaufeli, W. B. 2007. **The role of personal resources in the job demand resources model,** International Journal of Stress Management.



Name: Dr. Laddawan Klinjaroen
Address: Pathumthani Province
Education: Doctor of Education Major in Educational Administration
Kasetsart University Bangken campus.
Work: Teacher At Wat Khien Khet School Thunyaburi Distric
Pathumthani Province