

**สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี**

**PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, POSITIVE THINKING, WORK VALUES AND
COMMITMENT TO ORGANIZATION OF THE SECONDARY SCHOOL TEACHERS
AT NONTHABURI PROVINCE**

ทรงสมร โสตะ*

Songsamorn Sota*

ภาควิชาจิตวิทยาชุมชน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Department of Community Psychology, Faculty of Social Science, Kasetsart University.

*Corresponding author, E-mail: s.fukfang@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสุขภาวะทางจิต ระดับคุณค่าของงาน ระดับความคิดเชิงบวก และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมัธยมศึกษา 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมัธยมศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวจำนวนทั้งสิ้น 3 ตัว ได้แก่ สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก และคุณค่าของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ใช้ศึกษาคือครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 597 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวน 306 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, Least Significant Difference (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เมื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า สุขภาวะทางจิตโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คุณค่าของงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความคิดเชิงบวกโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The Objectives of this research were: 1) to study the level of psychological well-being, positive thinking, work values and commitment to organization of the teachers, 2) to compare commitment to organization of the teachers, 3) to study the relationship between psychological well-being and commitment to organization of the teachers, work values and commitment to organization of the teachers and positive thinking and commitment to organization of the teachers. The samples used in this research were 310 secondary school teachers at Pakkret, Nonthaburi province; (SuankularbNonthaburi, Pakkret, Potinimit and Nawamintharachinuthit HorwangNonthaburi). The samples were collected by questionnaires and analyzed by a statistic package program. The method that used in statistic for analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Least Significant Difference (LSD) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results were as follows: 1) psychological well-being, positive thinking, work values and commitment to organization were the high level of all, 2) the teachers who had difference in age, marital status, amount of working time and compensation had different commitment to organization with the statistical significance at .01 and .05 level respectively, And 3) there were positive correlation between 2 factors: psychological well-being and commitment to organization, work values and commitment to organization and positive thinking and commitment to organization with the statistical significance at .001 level.

Keywords: Psychological Well-being, Positive Thinking, Work Values, Commitment to Organization

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ การพัฒนาประเทศได้เปลี่ยนทิศทางเพื่อปรับให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นศักยภาพของบุคคลเป็นหลัก การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพและปัจจัยหลักประการหนึ่งคือการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปประสบความสำเร็จ [1] และบุคคลากรครูถือเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพในทุกด้านของการศึกษาเพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน [2] โดย รุ่ง แก้วแดง [3] มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า

ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และตั้งใจสอนผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ จะช่วยเสริมสร้างให้เด็กเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี มีศักยภาพ ทัดเทียมนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาเมื่อประเทศไทยมีความต้องการครูสูงขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงเร่งผลิตครูมากขึ้นตามปริมาณความต้องการของตลาดแรงงานโดยปราศจากการวางแผนที่เหมาะสม [4] ก่อให้เกิดปัญหาครูไม่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งปัญหาครูไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานนั้นไม่ได้เกิดจากระบบไม่ดี แต่สาเหตุดังกล่าวเกิดจากการที่ครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ไม่เห็นคุณค่าในวิชาชีพ ขาดความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรหรือสถาบันการศึกษา

ความเป็นครูที่มีคุณภาพจะมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีศักยภาพพร้อมทำงานด้วยใจที่เสียสละ มีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรหรือโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วย มีงานวิจัยมากมายที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น การศึกษาของกฤษดา มังคะดา [5] ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านการงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกว่าตนเองนั้นสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและความมีชื่อเสียงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้คล้ายคลึงกับสาเหตุในการศึกษาของแสวง รัตนมงคลมาศ และคณะ [6] ได้ศึกษาเรื่องการสรรหาการคงอยู่และการลาออกจากอาชีพการรับราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า เหตุผลการลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ คืออันดับแรก ความเบื่อหน่ายความซ้ำซากและไร้ประสิทธิภาพของระบบราชการในมหาวิทยาลัย ความไม่พอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับรวมไปถึงอาชีพข้าราชการในมหาวิทยาลัย ไม่สามารถสร้างความสำเร็จได้ตามที่คาดหวังและสุดท้ายมหาวิทยาลัยที่สังกัดอยู่ไม่เกื้อหนุนเอื้ออำนวยในการริเริ่มและสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ ในขณะที่ Shalom [7] ศึกษาเป้าหมายในการทำงานของครูหรือคุณค่าของงานตามค่านิยมพื้นฐาน พบว่า ครูมีนิยามพื้นฐานต่อคุณค่าของงานคือ ความมั่นคง ได้รับการยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ทั้งนี้ Lee, *et.al.* [8] ได้นำเสนอการศึกษาคุณค่าของงานในครุรุ่นใหม่ยุค Generation Y พบว่า คุณค่าที่แท้จริงคือ

มีความเป็นปัจเจกมากขึ้น อิสระ มีเอกลักษณ์การทำงาน และเนื้องานมีความท้าทาย

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามนิยามของครู ครูจะให้ความสำคัญไปทางคุณค่าของงาน ทั้งในด้านวัตถุ ด้านอารมณ์ และด้านสังคม ดังที่ อภิญาญ์ การมปราชญ์ [9] กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลรับรู้ว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้นมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อตนเองก็จะเกิดแรงจูงใจอยากทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดความทุ่มเทอย่างหนักหรือทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพที่ดีที่สุด เมื่อครูได้รับการดูแลอย่างดี ถือเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียน ย่อมเกิดการการทำงานที่มีคุณภาพและดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนตามมาด้วย เพราะเกิดความสุขจากการได้รับการตอบสนองความต้องการและรับรู้คุณค่าของงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ ในอีกด้านหนึ่งเมื่อพิจารณาถึงคุณค่าที่แท้จริงของชีวิตมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีความว่า “เป้าหมายที่แท้จริงของชีวิตมนุษย์ไม่ได้เกิดมาเพื่อมุ่งแสวงหาเพียงแต่การมีทุกสิ่ง แต่คาดหวังการแสวงหาความสุขทางจิตใจ หลุดพ้นจากความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด โดยการแสวงหาความดีแก่สังคมและตนเอง” นั้นแสดงให้เห็นว่าคุณค่าที่ได้ให้ความสำคัญนั้นมีสุขภาวะทางจิตของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ ประกอบด้วย ซึ่งสอดคล้องกับบุญโรม สุวรรณพาหุ [10] กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีการเติบโตอย่างมีสุขภาวะเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากตัวสุขภาวะสามารถเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิต และเมื่อศึกษาถึงกระบวนการทางสุขภาวะ ความคิดเชิงบวกจะเป็นดังเกราะป้องกันสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีที่ประดังเข้ามาทำให้ลดทอนออกมาในรูปแบบที่สร้างสรรค์มากขึ้น เป็นการสร้างความสุขในการดำเนินชีวิตท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่วุ่นวายได้อย่างราบรื่นจึงสังเกตได้ว่ากระบวนการทุกขั้นตอนของสถาบันการศึกษาจะเกิดผลสำเร็จหรือไม่นั้น

ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลากรทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากครุมีความรักความผูกพันมากย่อมปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะหากสมาชิกไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ผลที่ตามมาคือความสูญเสียในรูปแบบต่างๆ ขององค์กรเอง

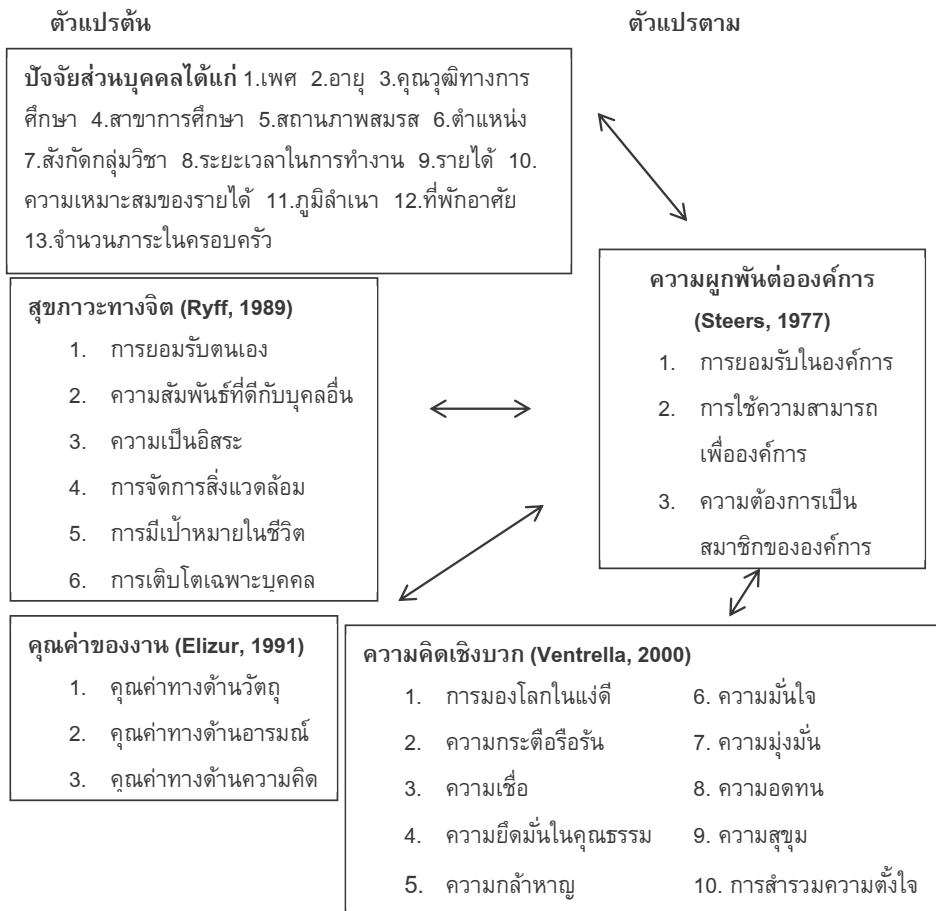
ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีส่วนเกื้อหนุนให้ครุเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก และคุณค่าของงานส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของครุในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้เพื่อให้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของครุผู้เป็นต้นแบบของ

การผลิตอนาคตของชาติ และเป็นกำลังหลักสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุดหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) ศึกษาระดับสุขภาวะทางจิต ระดับคุณค่าของงาน ระดับความคิดเชิงบวก และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครุระดับมัธยมศึกษา
- 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครุระดับมัธยมศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวจำนวนทั้งสิ้น 3 ตัว ได้แก่ สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก และคุณค่าของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครุระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ครูที่มีสาขาการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 ครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 ครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 ครูที่มีสังกัดกลุ่มวิชาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.8 ครูที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.9 ครูที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.10 ครูที่มีความเหมาะสมของรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.11 ครูที่มีภูมิสำเนาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.12 ครูที่มีที่พักอาศัยแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.13 ครูที่มีจำนวนภาระในครอบครัวแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครู

สมมติฐานที่ 3 คุณค่าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครู

สมมติฐานที่ 4 ความคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนปากเกร็ด โรงเรียนโพธิ์มิตรวิทยาคม และโรงเรียน-นวมินทร์ชินุทิศ หอวัง นนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 597 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูโรงเรียนมัธยมสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี รวมทั้งสิ้น 4 โรงเรียน จำนวน 306 คนได้จากการคัดเลือกโดยสุตรของ Yamane [11] ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ว่าเพียงพอต่อการเป็นตัวแทน

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัด (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัยทั้งนี้เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครู ซึ่งผู้วิจัยได้ลงมือสร้างแบบวัดขึ้นจากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบวัด ออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยในข้อคำถามกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 1-5 โดยเรียงจากเป็นจริงน้อยที่สุดไปจนถึงเป็นจริงมากที่สุดจากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการจำแนกตัวแปร และแปลความหมายตัวแปร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูลสถิติอนุมาน (Inference statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ t-test , F-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significance Difference หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) [12] ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในแต่ละคู่ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับสุขภาวะทางจิต ระดับความคิดเชิงบวก ระดับคุณค่าของงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมัธยมศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสุขภาวะทางจิตของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สุขภาวะทางจิต	\bar{x}	S.D.	ระดับสุขภาวะทางจิต
ด้านการยอมรับตนเอง	39.69	5.94	สูง
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	39.66	5.51	สูง
ด้านความเป็นอิสระ	38.98	5.60	สูง
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	39.14	5.57	สูง
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต	40.84	6.00	สูง
ด้านการเติบโตเฉพาะบุคคล	40.61	5.80	สูง
สุขภาวะทางจิตโดยรวม	238.93	29.44	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีสุขภาวะทางจิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 238.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สุขภาวะทางจิตรายด้านทุกด้านนั้นอยู่ในระดับสูง

โดยสุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 40.84$) ด้านการเติบโตเฉพาะบุคคลรองลงมา ($\bar{x} = 40.61$) และด้านความเป็นอิสระต่ำที่สุด ($\bar{x} = 38.98$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเชิงบวกของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ความคิดเชิงบวก	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเชิงบวก
ด้านการมองโลกในแง่ดี	40.80	5.75	สูง
ด้านความกระตือรือร้น	40.73	5.41	สูง
ด้านความเชื่อ	41.92	5.31	สูง
ด้านความยึดมั่นในคุณธรรม	43.36	5.52	สูง
ด้านความกล้าหาญ	39.06	5.56	สูง
ด้านความมั่นใจ	40.09	5.46	สูง
ด้านความมุ่งมั่น	40.83	5.51	สูง
ด้านความอดทน	38.36	5.65	สูง
ด้านความสุขุม	38.28	5.57	สูง
ด้านการสำรวจความตั้งใจ	39.57	5.17	สูง
ความคิดเชิงบวกโดยรวม	403.04	46.62	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 403.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความคิดเชิงบวกด้านความยึดมั่นในคุณธรรม

มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 43.36$) รองลงมาคือความคิดเชิงบวกด้านความเชื่อ ($\bar{x} = 41.92$) และความคิดเชิงบวกด้านความสุขุมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 38.28$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณค่าของงานของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

คุณค่าของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณค่าของงาน
ด้านวัตถุ	32.04	5.50	ปานกลาง
ด้านอารมณ์	36.05	5.13	สูง
ด้านความคิด	35.40	4.87	สูง
คุณค่าของงานโดยรวม	113.30	15.08	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณค่าของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 103.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคุณค่าของงานด้านอารมณ์ อยู่ในระดับสูง

($\bar{x} = 36.05$) รองลงมาคือคุณค่าของงานด้านความคิด ($\bar{x} = 35.40$) และคุณค่าของงานทางด้านวัตถุ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 32.04$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านการยอมรับในองค์กร	37.83	5.43	สูง
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	38.00	5.33	สูง
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	37.46	5.51	สูง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	113.30	15.08	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 113.30$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 38.00$) รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับในองค์กร ($\bar{x} = 37.83$) และความ

ผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 37.46$)

เมื่อทดสอบตามสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ คุณวุฒิการศึกษา สาขาการศึกษา ตำแหน่ง สังกัดกลุ่มวิชา ความเหมาะสมของรายได้ ภูมิลำเนา ที่พักอาศัย และจำนวน

ภาระในครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

เมื่อทดสอบหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก และคุณค่าของงานกับตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์การ พบว่า

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก และคุณค่าของงานกับความ

	ความผูกพันต่อองค์การ							
	ด้าน การยอมรับองค์การ		ด้าน การใช้ความสามารถ เพื่อองค์การ		ด้าน ความต้องการเป็น สมาชิกขององค์การ		รวม	
	r	P	r	P	r	P	r	P
1. สุขภาวะทางจิต	.507***	.000	.577***	.000	.536***	.000	.583***	.000
2. คุณค่าของงาน	.631***	.000	.634***	.000	.650***	.000	.689***	.000
3. ความคิดเชิงบวก	.678***	.000	.747***	.000	.656***	.000	.749***	.000

*** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตารางที่ 5 ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ได้แก่ สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก และคุณค่าของงานล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

1. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีสุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยประเมินจากลักษณะทางจิตด้านบวกในการดำเนินชีวิตของครู เป็นไปในรูปแบบที่สมบูรณ์ มีความมั่นใจในตนเองพอใจกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ครูมีความเชื่อว่าทุกสิ่งล้วนเป็นไปได้ อุปสรรคเป็นแค่ปัญหาที่ให้ผ่านไปด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์เท่านั้น ซึ่งความคิดเชิงบวกนั้นเอื้อให้เกิดสุขภาวะที่ดี ช่วยเพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิต และการทำงานกล่าวคือการสร้างประโยชน์เปลี่ยน

วิกฤติเป็นโอกาส ความคิดที่ดีจะเกี่ยวพันสุขภาวะให้มีความสุข เป็นกุญแจนำไปสู่ศักยภาพในการทำงานสูงสุด การรับรู้คุณค่าของงานด้วยเช่นกัน เมื่อครูรับรู้ว่างานที่ตนปฏิบัตินั้นมีความสำคัญมองเห็นความสำเร็จ ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด Elizur [13] ได้ทำการวิเคราะห์โครงสร้างคุณค่าของงานแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่ คุณค่าด้านวัตถุ คุณค่าด้านอารมณ์ และคุณค่าทางด้านความคิด ซึ่งคุณค่าทางด้านวัตถุ อาทิ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงบรรยากาศการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมากกว่าด้านอื่น ครูอาจรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ถูกละเลย สวัสดิการที่ควรได้รับ ทำให้เกิดเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข นอกจากนี้ Sheldon [14] ยังพบว่าความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานผลักดันให้เกิด

ค่านิยมต่ออาชีพ และการพัฒนาประสบการณ์ ความสนใจในอาชีพ ก่อให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กรการ ปัจจัยดังกล่าวเป็นคุณค่าด้านอารมณ์และความคิดที่ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการ

2. ด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรการของครูนั้น มีเพียงอายุ สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาการทำงานของครูที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการ เนื่องมาจากครูที่มีอายุมากจะมีระยะเวลาในการทำงานที่มากตามไปด้วย ความทุ่มเทเพื่อการทำงาน การมีส่วนร่วมพัฒนา และเติบโตขึ้นไปพร้อมกับโรงเรียนตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจนจนถึงอายุปัจจุบันส่งผลให้ครูมีความรักความผูกพันต่อองค์กรการอย่างแน่นแฟ้น โดยครูที่มีอายุ 51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรการด้านการยอมรับในองค์กรการมากกว่าครูที่มีอายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ Reimers ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานยาวนานมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรการในระดับสูงในส่วนของครูที่มีสถานภาพสมรส ครูที่สถานภาพโสดและไม่โสดโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันแต่มีความผูกพันต่อองค์กรการด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรการสูงกว่าครูที่มีสถานภาพโสดเพราะครูที่มีสถานภาพสมรส แต่มีภาวะของการเป็นหม้าย เคยหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ จะมีความหวงเหวในจิตใจจากการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักในชวอดีตที่ผ่านมา เมื่อพิจารณาลำดับขั้นตามความต้องการพื้นฐานของ Maslow ขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ซึ่งครูสถานภาพดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง ครูจึงมีโรงเรียนเป็นสถานที่พักพิงที่มีความสำคัญรองลงมาจากครอบครัว ที่สร้างความมั่นคงและปลอดภัยในการดำเนินชีวิตของครูที่มีสถานภาพหม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ และเมื่อพูดถึงค่าตอบแทนหรือรายได้เปรียบเสมือนดั่งขวัญกำลังใจของครู เป็นปัจจัยที่สำคัญ

ต่อการดำรงชีพ หากครูได้รับรายได้น้อย เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นเหตุให้ครูไม่เกิดแรงจูงใจอยากทุ่มเททำงาน หรือเสียดสีเพื่อโรงเรียน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรการอยู่ในระดับต่ำ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mottaz [15] ที่เชื่อมโยงถึงการศึกษาและรายได้ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการ นั่นคือคนที่มีการศึกษาสูงจะให้คุณค่ากับรางวัลของค่าตอบแทนสูงตามไปด้วย เมื่อองค์กรการไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังได้ อาจทำให้ความผูกพันต่อองค์กรการน้อยลงตามไปด้วย ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวทั้งหมดจึงเป็นส่วนที่คาบเกี่ยวกันกับผลของความผูกพันต่อองค์กรการของครู จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในทุกส่วนเท่าเทียมกันเพราะทุกส่วนล้วนมีความสัมพันธ์สืบเนื่องซึ่งกันและกัน

3. สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการของครูอธิบายได้ว่า ครูมีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีทัศนคติที่ดี พึงพอใจในชีวิต เข้าใจและยอมรับตนเองได้ตามความเป็นจริงและนำจุดบกพร่องไปปรับปรุงและพัฒนา มีความรักความเมตตาต่อผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทน ด้วยเป้าหมายของครูและโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ครูมีกำลังใจอย่างแรงกล้าที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ลูกศิษย์อย่างสุดความสามารถ ซึ่งการแบกรับหน้าที่อย่างหนักในการดูแลลูกศิษย์ ทำให้ครูต้องจัดการสภาวะอารมณ์และความเครียดของตนเองอย่างสมดุลเพื่อจัดการปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างมีสติ การยอมรับและเข้าใจตามความเป็นจริงช่วยลดภาวะความขัดแย้งลงได้ ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลให้ครูเกิดความรักความผูกพันต่อโรงเรียน มีความตั้งใจจะทำงานให้ดีที่สุดและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไปซึ่งสอดคล้องกับเดิมศักดิ์ คทวนิช [16]

ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีการเติบโตอย่างมีสุขภาวะเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากตัวสุขภาวะสามารถเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิต

ความคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูอธิบายได้ว่า ครูมีมุมมองต่อชีวิตและโลกในเชิงบวก มีความคิดสร้างสรรค์ มีความฉลาดในการทำงาน สามารถเผชิญฟันฝ่าอุปสรรคให้ผ่านพ้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยจิตใจที่เข้มแข็งไม่ย่อท้อ ปัญหาที่ครูต้องเจอนั้นมีหลากหลาย เป็นความกดดันทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ภาวะความกดดันที่รุมล้อมทำให้ครูต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้ผ่านพ้นไปได้ ความมานะพยายามทำให้ครูเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับรักชนก แสงกาญจกานนท์ [17] ที่ค้นพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพและคล้ายกับแนวคิดของ Stoltz [18] ได้กล่าวไว้ว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคนั้น สามารถทำนายถึงความสำเร็จได้ โดยให้เปรียบครูเป็นนักปีนเขาซึ่งจะมองปัญหาเป็นความท้าทาย อยากลองเผชิญและแก้ไขปัญหานั้นคุณสมบัติเหล่านี้จึงมักจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานสูง

คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูอธิบายได้ว่า ครูมีการรับรู้คุณค่าของงานที่ตนปฏิบัติ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรม มีบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความสุข ได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา และจากสังคมครูเป็นอาชีพที่ควรค่าต่อการนับถือจากทุกคนในสังคม เพราะไม่มีความสำเร็จใดเกิดขึ้นได้หากไม่ผ่านการอบรมสั่งสอนจากครู ครูรับรู้ได้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีเกียรติมีคุณค่า ครูจึงเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจ

อยากพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น หากโรงเรียนหรือทีมผู้บริหารมีการส่งเสริมทางสร้างสรรค์เป็นผลตอบแทนที่สร้างแรงจูงใจที่ดีในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู การให้ความช่วยเหลือและพร้อมสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างครูกับโรงเรียนจะพัฒนาเป็นความผูกพันทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ดังที่ เดิมศักดิ์ คทวนิช [16] กล่าวไว้ว่า สิ่งเร้าใดที่บุคคลให้คุณค่าและความสำคัญ สิ่งเร้า นั้นจะเพิ่มความสนใจและใส่ใจมากยิ่งขึ้นเมื่อเกิดความพึงพอใจ ความทุ่มเทพยายามเพื่อสิ่งนั้นก็ตามมา

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านสุขภาวะทางจิต นับเป็นเรื่องที่ดีที่สุขภาวะทางจิตของครูมีพื้นฐานทางด้านจิตใจที่ดีเป็นทุน ไม่เพียงแต่สภาวะของจิตใจที่ดีเพียงอย่างเดียวเท่านั้น สุขภาวะทางกายก็เป็นสิ่งสำคัญอีกด้วย ครูต้องดูแลสุขภาพตนเองให้มีพละนาถายสมบุรณ์แข็งแรง ไรโรคภัยไข้เจ็บ เพราะความเจ็บป่วยจะนำมาซึ่งจิตใจที่ห่อเหี่ยวอ่อนแอ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ทั้งนี้โรงเรียนเองจะต้องให้ความสำคัญกับครูเปรียบเสมือนบุคคลในครอบครัว ทีมผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีเทคนิคในการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ให้ครูเชื่อถือในโรงเรียน มีความซื่อสัตย์ จูงใจให้ครูมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนและสายอาชีพ

2. คุณค่าของงาน มีเพียงคุณค่าของงานด้านวัตถุ ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากว่าครูมีระดับการรับรู้คุณค่าในงานมากเท่าไรระดับการเห็นคุณค่าว่างานนั้นมีความสำคัญก็มากขึ้นด้วยตามลำดับ ซึ่งวัตถุในที่นี้หมายถึงสิ่งที่จำเป็นที่ครูควรได้รับจากโรงเรียน อาทิ สวัสดิการข้าราชการของครูทั้งที่อยู่อาศัยและค่ารักษาพยาบาล ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม การจ่ายโบนัส วิธีการจ่ายผลตอบแทนมีความโปร่งใส ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน ตรงตามหน้าที่ และ

ไม่มากจนเกินความจำเป็น มีการประเมินคุณภาพการทำงานเป็นรายบุคคลตามความเป็นจริง และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการท่านอื่นด้วย โดยอาจพิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ครูลงมือทำ ในด้านสภาพแวดล้อมก็มีความสำคัญเช่นกัน การสร้างสรรคร์บรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน รวมถึงบรรยากาศในห้องทำงานของครู โต๊ะทำงาน จัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกพื้นฐาน อุปกรณ์ส่งเสริมการศึกษา มีการนำสื่อการเรียนรู้อื่นที่ทันสมัยมาใช้เพื่อที่ครูจะได้นำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และจัดทำสื่อการเรียนรู้อื่นเพื่อใช้ในการสอนในห้องเรียนต่อไป ในกรณีที่พื้นที่อาจมีบริเวณที่จำกัดแต่สิ่งสำคัญที่อย่างน้อยควรจะมีคือความสะดวกและความเป็นระเบียบของสถานที่ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปกครองครูด้วยความใส่ใจเหมือนคนในครอบครัว ให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับ

2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาสภาวะทางจิต คุณค่าในงาน และความคิดเชิงบวก กับกลุ่มประชากรครูที่อยู่นอกเขตเมืองหลวงและปริมณฑล หรือตามท้องถิ่นที่ห่างไกลความเจริญออกไป ซึ่งจะช่วยให้ทราบข้อมูล

เบื้องต้นเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับคุณค่าของงานของครู ได้แก่ คุณค่าของงานด้านวัตถุประสงค์ คุณค่าของงานด้านอารมณ์ และคุณค่าของงานด้านความคิด พบว่า คุณค่าของงานด้านวัตถุประสงค์ของครูอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วัตถุประสงค์เข้ามา มีบทบาทต่อค่านิยมคนไทยอย่างมากซึ่งรวมถึงบุคลากรครูด้วย ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความเชื่อมโยงหรืออิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและรักษาคุณภาพครูที่มีค่าให้แม่พิมพ์ของชาติทำงานเพื่อผลิตปัญญาชนให้มีคุณภาพอย่างแท้จริงไม่เพียงต้องการผลตอบแทนที่ตอบสนองประโยชน์ตน

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ตัวแปร “จิตวิทยาเชิงบวก” ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาวะจิตที่ดีของมนุษย์ โดยมีการขยายผลจากบริบทของสภาวะทางจิตและความคิดเชิงบวกมาผสมผสานให้เกิดวิถีใหม่เป็นปัจจัยที่นำศึกษาเพิ่มเติม เพราะสามารถส่งเสริมให้เป็นแนวทางเพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน หรือสามารถนำไปใช้เพื่อการอยู่ร่วมกันของกลุ่มบุคคลทุกระดับและทุกอาชีพอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

- [1] Reimers, E. V. (2003). *Teacher Professional Development: An International Review of the Literature*. Paris: CHEMS.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2557, จาก [http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/stories/laws/prb_study\(final\).pdf](http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/stories/laws/prb_study(final).pdf)
- [3] รุ่ง แก้วแดง. (2544). *การปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- [4] เลขา ปิยะอัจฉริยะ. (2550). *การเสวนาเรื่องยุทธศาสตร์และการจัดการความรู้พื้นฐานเพื่อการพัฒนาครู*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2557, จาก www.manager.co.th/Daily/Viewnews.aspx?..
- [5] กฤษดา มังคะตา. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยและการประเมินการศึกษา). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- [6] แสง รัตน์มงคลมาศ; และคณะ. (2528). *การสรรหาและการคงอยู่และการลาออกจากอาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/ac/0583/07bibliography-appendices.pdf>
- [7] Shalom H., Schwartz and S. Surkiss. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An international review*. 48(1): 49-71.
- [8] Lee, et.al. (2012 อังใน ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556). ค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่างๆ. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 36(138): 40-62.
- [9] อภิญา คารมปราณี. (2545). การรับรู้คุณค่าของงานและการปฏิบัติงานตามบทบาทของหัวหน้าผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 14(2): 10-21.
- [10] บุญโรม สุวรรณพาหุ. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). สุขภาวะของวัยรุ่น: กรอบมโนทัศน์และเครื่องมือประเมินทางจิตวิทยา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 19(2): 127-138.
- [11] Yamane T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.
- [12] Hair, J. F., W. C. Black., B. Babin., R. E. Anderson. and R. J. Tatham. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. New Jersey: Pearson Education.
- [13] Elizur, D., I. Borg., R. Hunt. and I. M. Beck. (1991, January). The structural of work values: A cross-cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*. 12: 21-38.
- [14] Sheldon and E. Mary. (1971, June). Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*. 16: 143.
- [15] Mottaz, C. (1986, June). An analysis of the Relationship between Education and Organizational Commitment in a Variety of Occupational Groups. *Journal of Vocational Behavior*. 28(3): 214-228.
- [16] เดิมศักดิ์ ทวณิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป General Psychology*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- [17] รักชนก แสงกาญจน์. (2555, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. 6(1): 171-185.
- [18] Stoltz, P. G. (1997). *Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities*. New York: John Wiley and Sons.