

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล



นางสาววรัญญา แดงสนิท

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556


ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

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

A CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB  
SATISFACTION OF TEACHERS WITH WORK ENGAGEMENT AS THE MEDIATOR:  
MODEL INVARIANCE TESTING



Miss Warunya Dangsanit

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

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

Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและ  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยืดหยุ่นผู้พัน  
ในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ  
โมเดล

โดย

นางสาววรัญญา แดงสนิท

สาขาวิชา

วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วราณี แกมเกตุ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.สังวรณ์ ังดกระโทก)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วรัญญา แดงสนิท : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล. (A CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS WITH WORK ENGAGEMENT AS THE MEDIATOR: MODEL INVARIANCE TESTING) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 207 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) วิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน 4) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครจำนวน 534 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์กลุ่มพหุโดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ครูมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.01, 4.05$  และ  $3.95$  ตามลำดับ)

2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ  $48.39$  องศาอิสระเท่ากับ  $40$  ความน่าจะเป็นเท่ากับ  $0.170$  ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเท่ากับ  $0.985$  โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ  $72$  และ  $74$  ตามลำดับ

3) ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

4) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง (LY) เท่านั้น

ภาควิชา      วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา      ลายมือชื่อนิสิต .....

สาขาวิชา      วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา      ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

ปีการศึกษา 2556

# # 5583429127 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS: PSYCHOLOGICAL CAPITAL / WORK ENGAGEMENT / JOB SATISFACTION

WARUNYA DANGSANIT: A CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS WITH WORK ENGAGEMENT AS THE MEDIATOR: MODEL INVARIANCE TESTING. ADVISOR: ASSOC. PROF.DUANGKAMOL TRAIWICHITKHUN, Ph.D., 207 pp.

The purposes of this research were as follows 1) to study psychological capital work engagement and job satisfaction of teacher. 2) to examine the goodness of fit of a casual relationships between psychological capital and job satisfaction with work engagement as mediator with empirical data. 3) to study mediator effect of work engagement. 4) to test variance of a casual relationships between psychological capital and job satisfaction with work engagement as mediator across those two working experience. The research sample consisted of 534 primary school and secondary school teachers in Bangkok. The survey questionnaires were used for collecting the research data. The analytical methods of this research consisted of descriptive statistic, Pearson correlation and multiple group analysis by LISREL. The major findings were as follows

1) Teachers had high level of psychological capital work engagement and job satisfaction with average score of 4.01, 4.05 and 3.95, respectively.

2) A casual relationships between psychological capital and job satisfaction with work engagement as mediator fitted the empirical data indicating by Chi-square=48.39, df=40, p-value=0.170 and GFI=0.985. The variables in model explained 72% and 74% of variance of work engagement and job satisfaction respectively.

3) Work engagement was a partial mediator between psychological capital and job satisfaction

4) A casual relationships between psychological capital and job satisfaction with work engagement as mediator indicated invariance of model form across those two groups with different working experience but factor loading parameters were variance (LY) only.

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

Advisor's Signature .....

Field of Study: Educational Research  
Methodology

Academic Year: 2013

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความเมตตากรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ตลอดจนการให้กำลังใจและความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สังวร ังคระโทก กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อคิดและเสนอแนะแนวทางในการ ปรับปรุงแก้ไข ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ คำแนะนำและตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้วิจัย อีกทั้งขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ที่ได้มอบทั้งความรู้ ข้อเสนอแนะตลอดจนกำลังใจ รวมถึงแนวทางในการ เป็นครูที่ดีและนักวิจัยที่ดี

ขอกราบขอบคุณอาจารย์ทุกท่าน และผู้อำนวยการโรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมถึงขอขอบคุณพี่ เพื่อนๆ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาที่ให้กำลังใจ คำแนะนำและความช่วยเหลือด้วยดีมาตลอด โดยเฉพาะคุณไพรัชญ รัตนพันธ์ และคุณณิชษฐ์ ศรีเคลือบ ที่ให้ คำปรึกษาทุกครั้งที่มีปัญหาในการทำวิทยานิพนธ์ รวมถึงกัลยาณมิตรอีกหลายท่านซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ในที่นี้ทั้ง มอบทั้งกำลังใจและคำปรึกษาที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณพ่อพาลี แดงสนิท คุณแม่เยาวภา แดงสนิท เป็นอย่างสูงที่ให้ การสนับสนุนทางด้านการศึกษามาโดยตลอด มอบทั้งความรักและความห่วงใย นับเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญ ที่สุดของผู้วิจัยในการมุ่งมั่นตั้งใจทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง ดังนั้นความดี ความรู้และความสำเร็จที่เกิด จากการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามวิจัย .....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	6
บทที่2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	7
ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก .....	14
ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	20
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	29
ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	29
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและผลการวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยา เชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู .....	47

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ทักษะจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน .....	52
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน .....	56
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ทักษะจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน .....	57
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	67
สรุปผลการวิจัย .....	68
อภิปรายผล .....	70
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ .....	74
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป .....	75
รายการอ้างอิง .....	76
ภาคผนวก .....	82
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย .....	83
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย .....	85
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	90
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ทักษะจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงาน .	95
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ทักษะจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน .....	133
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	207



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2. 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ..... 25

ตารางที่ 3. 1 จำนวนโรงเรียนและจำนวนครูที่เป็นตัวอย่างวิจัยจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและสังกัด..... 30

ตารางที่ 3. 2 ตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด และจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม..... 34

ตารางที่ 3. 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะและการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตัวแปร ..... 36

ตารางที่ 3. 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง ตัวแปรในองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก..... 37

ตารางที่ 3. 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ..... 38

ตารางที่ 3. 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน ..... 39

ตารางที่ 3. 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ..... 40

ตารางที่ 3. 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ..... 41

ตารางที่ 3. 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ..... 42

ตารางที่ 4. 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค..... 47

ตารางที่ 4. 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยและระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู..... 51

ตารางที่ 4. 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ..... 53

ตารางที่ 4. 4 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ..... 55

ตารางที่ 4. 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ..... 59

ตารางที่ 4. 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร  
 สังกัดได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มครูที่มี  
 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ..... 60

ตารางที่ 4. 7 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิง  
 สาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่น  
 ผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มี  
 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ..... 64

ตารางที่ 4. 8 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุน  
 ทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัว  
 แปรส่งผ่าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 66



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2. 1 แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยที่เอื้อการทำงาน.....	9
ภาพที่ 2. 2 โมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	11
ภาพที่ 2. 3 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	13
ภาพที่ 2. 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	14
ภาพที่ 2. 5 โมเดลการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก.....	17
ภาพที่ 2. 6 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ภาพที่ 2. 7 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	19
ภาพที่ 2. 8 ตัวแบบของทฤษฎีความคาดหวัง.....	23
ภาพที่ 2. 9 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง.....	23
ภาพที่ 2. 10 โมเดลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	27
ภาพที่ 2. 11 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28
ภาพที่ 3. 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก.....	38
ภาพที่ 3. 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	40
ภาพที่ 3. 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	42
ภาพที่ 4. 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	56
ภาพที่ 4. 2 ลักษณะการส่งผ่านของความยึดมั่นผูกพันในงานจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	57
ภาพที่ 4. 3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี เมื่อกำหนด $\beta = IN$ .....	65
ภาพที่ 4. 4 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อกำหนด $\beta = IN$ .....	65

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นองค์กรที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา อาทิเช่น ความหลากหลายในชั้นเรียนที่สูงขึ้น ความคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จของนักเรียนที่สูงขึ้น และข้อมูลใหม่ๆในการจัดการเรียนการสอน ความต้องการเหล่านี้ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จมากขึ้นแต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความตั้งใจของครูที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนด้วย (Somech & Ron, 2007) ปัญหาจากระดับองค์กรส่งผลมายังระดับบุคลากร ครูต้องรับมือกับความยากลำบากในการทำงานเพิ่มขึ้น ในด้านการเรียนการสอน นโยบาย และหลักสูตรทางการศึกษามีปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งครูยังเป็นอาชีพที่ต้องแสดงออกอย่างเหมาะสมกับบทบาทที่สังคมคาดหวังไว้ (Runhaar, Konermann, & Sanders, 2012) และมีความเครียดสูง (Dunham & Varma, 1998) ประกอบกับในสภาวะปัจจุบันที่ครูไม่มีความภูมิใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน คิดว่าเป็นงานที่หนักและซ้ำซาก ได้ค่าตอบแทนต่ำ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง (วิทยากร เชียงกุล, 2551) ปัญหาต่างๆเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) ของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน (Arnett, Laverie, & McLane, 2002) เมื่อบุคคลใดมีความพึงพอใจกับงานของตนเองจะมีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อสนับสนุนองค์กร (Mathis & John, 2003) สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอีกหนึ่งตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงไปยังคุณภาพการเรียนการสอน การขาดงานและลาออก (Cartwright & Cooper, 1997; Robbins & Judge, 2009) และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วย จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นส่งผลกระทบต่อทั้งนักเรียน และโรงเรียน หรืออาจส่งผลไปถึงระบบการศึกษาระดับชาติได้ ดังนั้นผู้วิจัยเล็งเห็นว่าหากมีการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นก็จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับครูและส่งผลให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันมีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสากลจำนวนมาก ดังเห็นได้จากจำนวนงานวิจัยในอดีต สำหรับผลวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวบุคคล เช่น บุคลิกภาพ เพศ อายุ ความแตกต่างด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม (Kreitner & Kinicki, 2007) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะงาน บทบาทในการทำงาน ค่าตอบแทน ความเครียดในการทำงาน ปริมาณงาน ความยุติธรรม (Spector, 2006) ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างด้านสิ่งแวดล้อมและด้านตัวบุคคล เช่น ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและงาน (Spector, 2006)

อย่างไรก็ตามแม้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นเรื่องที่ศึกษากันมานานในประเทศไทยแต่เมื่อสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มี 2 กลุ่มดังนี้ 1) ตัวแปรที่เป็นส่วนประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ บุคลิกภาพ อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน วุฒิการศึกษา สถานภาพ (ภัทริณญา แก้วดีบ, 2551; วินัย พรพรรณรัตน์, 2549) และ 2) ตัวแปรที่เป็นส่วนประกอบของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น นโยบายโรงเรียน ระบบการบริหารจัดการ ลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน (ภัทริณญา แก้วดีบ, 2551; วินัย พรพรรณรัตน์, 2549) ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยในอดีตเป็นข้อค้นพบจากการวัดแบบคุณลักษณะของบุคคล (trait-like) เช่น เพศ บุคลิกภาพ สติปัญญาที่มีความแน่นอนและเปลี่ยนแปลงค่อนข้างยาก ด้วยเหตุนี้ทำให้ข้อค้นพบจากงานวิจัยในอดีตยังมีจุดอ่อนเมื่อพิจารณาในแง่การพัฒนาคุณลักษณะเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและวิจัยในต่างประเทศ พบว่ามีตัวแปรหลายตัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (psychological capital) (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Cheung, Tang, & Tang, 2011; Youssef & Luthans, 2007) ความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) (Alarcon & Edwards, 2011; Giallonardo, Wong, & Iwasiw, 2010) ความผูกพันกับองค์กร (organizational commitment) (Maier & Brunstein, 2001) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) (Judge & Watanabe, 1993) ซึ่งตัวแปรดังกล่าวล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

สำหรับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (psychological capital) นับเป็นตัวแปรที่น่าสนใจเพราะทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกถือเป็นจุดแข็งของมนุษย์ เป็นคุณลักษณะทางจิตใจที่เข้มแข็งเพื่อรับมือกับสถานะปัญหาต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (efficacy or confidence) การมองโลกในแง่ดี (optimism) มีความหวัง (hope) เมื่อมีปัญหาสามารถรับมือก็ยังสามารถยืนหยัดต้านทานและปรับตัวให้ฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (resilience) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรที่มีลักษณะการวัดแบบสภาวะ (state-like) และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้ (PsyCap is therefore open to development) ซึ่งแตกต่างจากการวัดแบบคุณลักษณะของบุคคล (trait-like) ที่เป็นลักษณะติดตัวบุคคลและเปลี่ยนแปลงค่อนข้างยาก เช่น เพศ ระดับสติปัญญา ขณะที่การวัดแบบสภาวะ (state-like) เป็นการวัดแบบรายงานความคิดเห็นของตนเอง โดยสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะกาล ดังนั้นทำให้สามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ เมื่อพบว่าบุคคลใดที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ ซึ่งเหมาะแก่การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆ (Nelson & Cooper, 2007) ยกตัวอย่างเช่น (Bandura, 1997) ได้อธิบายว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (efficacy) สามารถทำให้เพิ่มมากขึ้นได้ และ (Snyder, 2002) อธิบายว่าตัวแปรความหวัง (hope) สามารถพัฒนาได้

นอกจากนี้ (Seligman, 1998) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี (optimism) เป็นตัวแปรที่สามารถเรียนรู้ได้ (Learned optimism)

จากการศึกษาของ Avey et al. (2011); Cheung et al. (2011); Larson and Luthans (2006) และ Youssef and Luthans (2007) ต่างให้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่า บุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูง (high psychological capital) จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลใดมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำก็จะมีความรู้สึเหนื่อยหน่ายต่องานที่ทำ ซึ่งนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ (Youssef & Luthans, 2007)

แม้ว่าในระดับสากลแนวคิดเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกำลังได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงถือว่าเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่สำหรับบริบทของประเทศไทย การศึกษาตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในประเทศไทยยังไม่ค่อยแพร่หลาย และเมื่อพิจารณาภาพรวมงานวิจัยส่วนใหญ่ทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยก็ยังคงศึกษากันเฉพาะวงการการบริหารการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใช้ในองค์กรหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้างบริษัท (Nelson & Cooper, 2007) แต่ยังไม่มีการศึกษาวิจัยโดยใช้ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในแวดวงการศึกษา (Educational Society) มีเพียงงานวิจัยของ Cheung et al. (2011) ที่ทำการศึกษากับตัวแปรทุนทางจิตวิทยากับครูในประเทศจีน ซึ่งผลพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work engagement) เป็นสภาวะทางจิตใจหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานซึ่งประกอบไปด้วย การมีพลังในการทำงาน (vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (absorption) (Schaufeli & Bakker, 2010) หากพนักงานหรือบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงานแล้วจะนำศักยภาพของตนเองทั้งหมดมาใช้ในการทำงาน และแก้ปัญหา

ความยึดมั่นผูกพันในงานถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญอีกตัวหนึ่งเพราะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานของบุคคลเช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน สุขภาวะทางจิตที่ดี (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Salanova, Llorens, Cifre, Martinez, & Schaufeli, 2003) รวมถึงลดพฤติกรรมเชิงลบในการทำงานของบุคคล และสามารถปรับปรุงสภาวะในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดียิ่งขึ้นแล้วยังส่งผลทางบวกต่อองค์กรในหลายๆด้านอีกด้วย ดังนั้นบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงจึงเป็นที่ต้องการของทุกหน่วยงาน

จากการสืบค้นงานวิจัยต่างประเทศพบว่าม้งานวิจัยหลายชิ้นที่มีข้อค้นพบสอดคล้องกันว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน อาทิเช่น Yeh (2013) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเกี่ยวข้องในงานที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทยได้หว่านตัวอย่างวิจัยเป็นพนักงานโรงแรมทั้งหมด 347 คน จาก 20 โรงแรมในประเทศไทยได้หว่าน ผลการศึกษาพบว่าความเกี่ยวข้องในงานที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านเพียงบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่าง

ความเกี่ยวข้องในงานที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยอีกจำนวนหนึ่งที่ยืนยันว่าความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เช่น Yalabik, Popaitoon, Chowne, and Rayton (2013); Saks (2006); Alarcon and Edwards (2011); Giallonardo et al. (2010)

นอกจากนี้เมื่อศึกษาเอกสารเพิ่มเติมยังพบว่าตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอีกด้วย ดังเห็นได้จากการศึกษาของ Sweetman and Luthans (2010); Halbesleben (2010); Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, and Schaufeli (2009)

จากผลการศึกษางานวิจัยทั้งหมดทำให้เห็นว่ามีการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแบบแยกส่วนตามความสนใจของนักวิจัย แต่ยังไม่มีการศึกษาประเด็นวิจัยทั้งหมดพร้อมๆกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความเป็นไปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

นอกจากนี้ในการวิจัยครั้งนี้สนใจที่จะทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานด้วยการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (multi-group analysis) อีกด้วย โดยศึกษากับครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพราะจากการศึกษาของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) และ Cherrington (1994) ที่พบว่าลักษณะของตัวบุคคลคือประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานยาวนานจะมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าและมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งอาชีพและความรับผิดชอบที่มากขึ้นย่อมส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ขณะที่ Harrell (1965) กล่าวว่าบุคคลที่เข้าทำงานในช่วงแรกๆจะมีความพึงพอใจในงานสูงและจะค่อยๆลดลงจนถึงปีที่ 8 และจะค่อยๆเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาและขวัญกำลังใจของพนักงาน อย่างไรก็ตามยังมีผลวิจัยส่วนหนึ่งที่ประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพิ่มเติมว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในแต่ละกลุ่มประสบการณ์การทำงาน จะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุ

สรุปว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่อธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยมีตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านและทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้จะให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์กับโรงเรียนซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในครูและความยึดมั่นผูกพันในงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## คำถามวิจัย

1. ครุมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับใด
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร
3. ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นอย่างไร
4. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความแปรเปลี่ยนตามประสบการณ์การทำงานหรือไม่

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน
4. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูในเขตกรุงเทพมหานคร 4 สังกัด ได้แก่ 1) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) 3) สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) 4) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และเนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยส่วนใหญ่ศึกษาในวงการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใช้ในองค์กรหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้างบริษัท (Nelson & Cooper, 2007) มีเพียงงานวิจัยชิ้นเดียวที่ศึกษาในแวดวงการศึกษาคืองานวิจัยของ Cheung et al. (2011) ซึ่งทำการศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับครูในประเทศจีนโดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นครูที่สอนในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้กลุ่มเป้าหมายเดียวกันกับที่เคยศึกษา



ตัวแปรที่สนใจศึกษาในครั้งนี้มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรปรับ คือ ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งแต่ละตัวแปรมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การปรับฟื้นคืนได้ 4) การมองโลกในแง่ดี ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน 3) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า 4) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน 5) ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ

ตัวแปรปรับ คือ ประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึงสภาวะทางจิตใจเชิงบวกของครูที่ใช้ในการเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาต่างๆในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การปรับฟื้นคืนได้ และ 4) การมองโลกในแง่ดี

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจหรือพฤติกรรมของครูที่มีต่อการทำงาน ประกอบด้วย 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน และ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน และโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน 3) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า 4) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และ 5) ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ ได้องค์ความรู้และตัวอย่างการใช้วิธีวิทยาการวิจัยในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุที่มีตัวแปรส่งผ่าน รวมถึงองค์ความรู้ของการใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง นั่นคือการวิเคราะห์กลุ่มพหุ

2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ ผลการวิจัยจะทำให้ทราบว่าในปัจจุบันครูในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด องค์ประกอบใดของทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ควรพัฒนาเพื่อให้ครูมีในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นสารสนเทศให้กับทางโรงเรียน คณะครูรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางช่วยให้โรงเรียนได้พัฒนาหรือเสริมสร้างทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีการส่งผ่านของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน 4) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแบ่งการนำเสนอแนะออกเป็น 3 ตอนคือ **ตอนที่หนึ่ง** แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน **ตอนที่สอง** แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก **ตอนที่สาม** แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

##### 1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) เป็นแนวคิดที่ริเริ่มโดย Kahn (1990) ในช่วงแรกเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเกี่ยวข้องในงาน (work involvement) ความผูกพันต่องาน (work commitment) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจเชิงบวกของบุคคลต่องาน หากบุคคลใดมีความผูกใจมั่นกับงานสูงแล้วบุคคลนั้นจะดึงศักยภาพของตนเองทั้งหมดมาใช้ในการทำงานและแก้ปัญหา มีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน (Schaufeli & Bakker, 2010)

เมื่อศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลหรือพนักงานกับการปฏิบัติงานพบว่ามีการใช้ภาษาอังกฤษอยู่ 3 คำ คือ work involvement, work commitment และ work engagement เมื่อสืบค้นความหมายจาก Oxford Advanced Learners Dictionary พบว่าแต่ละคำมีระดับความลึกของความหมายที่ต่างกัน สามารถสรุปเป็น 3 ระดับได้ดังต่อไปนี้

ความเกี่ยวข้องในงาน (work involvement) หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานใช้เวลาและให้ความสนใจกับงานแต่อาจไม่ได้เกิดจากการมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จ

ความผูกพันในงาน (work commitment) หมายถึง การที่บุคคลให้คำมั่นสัญญาว่าจะทำงานให้สำเร็จ เป็นความรู้สึกคุ้นเคยและรับรู้ถึงความสำคัญของงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีความยึดติดผูกพันกับงาน เชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จได้

จากการแบ่งลักษณะของบุคคลตามการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นถึงปริมาณความมากน้อยในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นทุกองค์กรทุกหน่วยงานจำเป็นต้องหาพัฒนาบุคคลากรให้ไปมีสภาวะการปฏิบัติงานไปถึงขั้นสูงสุดที่เรียกว่า ยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษากับตัวแปร work engagement พบว่ามีการแปลความหมายไว้หลายชื่อ ดังนี้ ความผูกใจมั่นในงาน (ณัฐวดี ตั้งธงชัยวิริยะ, 2554; ไอริน จิรวิทย์โอฬาร, 2554) ความผูกพันในงาน (ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2554) ความทุ่มเทในการทำงาน (ประเมศวร์ ธรรมชาติ, 2553; วัชรินทร์ หนูสมตน, 2553) ความยึดมั่นผูกพันในงาน (ยุทธการ ก้านจักร, 2554) และสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน

Leiter and Bakker (2010) ให้อธิบายเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับ Maslach, Schaufeli, and Leiter (2001) ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะดึงเอาศักยภาพและพลังมาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

Schaufeli and Bakker (2010) ได้นิยาม ความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Bakker and Demerouti (2008) โดยให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกที่ตอบสนองกับสิ่งเกี่ยวข้องกังาน มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับวัตถุ เหตุการณ์ บุคคลหรือพฤติกรรมใดๆ โดยมีลักษณะที่ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความมีพลัง ความทุ่มเท และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน และเป็นการทำงานที่ตั้งใจให้ประสบความสำเร็จ

Macey and Schneider (2008) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลมีอารมณ์เชิงบวกต่องานที่ทำ เห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ และเชื่อว่าสามารถจัดการกับภาระงานที่มากได้

นอกจากนี้ Attridge (2009) ยังให้ความหมายเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาว่า ความยึดมั่นผูกพันไม่เพียงส่งผลต่อบุคลิกภาพและแรงจูงใจของพนักงาน แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอีกด้วย

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ สภาวะทางจิตใจหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งประกอบด้วย การมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

## 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าส่วนใหญ่ นักวิชาการมักจะใช้แบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน (Job Demands and Resources Model: JD – R Model) มาเป็นแนวคิดหลักมากกว่าใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดอื่น ๆ ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

แบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน (Job Demands and Resources Model: JD – R Model) เป็นแนวคิดที่นำเสนอโดย Demerouti et al. (2001) แบบจำลองดังกล่าวได้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานของบุคคลมักจะเกี่ยวข้องไปยังคุณภาพชีวิต แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด ความเหนื่อยล้าและความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งแบบจำลองได้แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

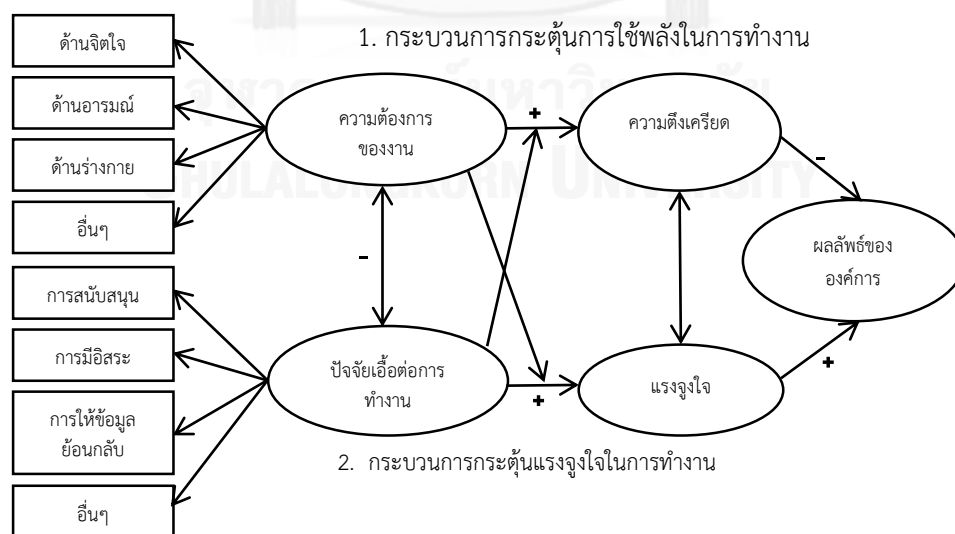
1.ความต้องการในงาน หมายถึง ลักษณะของงานหรือเงื่อนไขในการทำงานที่องค์กรมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ เช่น ภาระงานและระยะเวลาการทำงานที่จำกัด ซึ่งอาจเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรต้องใช้ความอดทนและพยายามสูงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จและอาจเกิดความเครียดหากไม่สามารถทำให้สำเร็จได้

2.ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่องค์กรสนับสนุนให้แก่บุคลากรเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้พัฒนาและมีความก้าวหน้าในการทำงาน

ขณะที่ Bakker and Demerroti (2008) ได้อธิบายว่าปัจจัย 2 ปัจจัยดังกล่าวตามแบบจำลอง JD – R Model ส่งผลก่อให้เกิดกระบวนการทางจิตใจได้ 2 แบบ คือ

1. กระบวนการกระตุ้นการใช้พลังงานในการทำงาน (Energetic Progress) หมายถึง สภาวะการทำงานที่บุคลากรที่ต้องใช้ความพยายามทางจิตใจ อารมณ์และร่างกายอย่างสูงเพื่อรับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ (Job Demand) จนอาจเกิดความตึงเครียดและเหนื่อยล้า ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตได้

2. กระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน (Motivational Progress) หมายถึง สภาวะการทำงานที่บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อการทำงานซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่การเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่สูงขึ้น มีความรู้สึกไม่ยึดติดต่องานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องน้อยลงและมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่ดีเยี่ยม ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานจึงมีบทบาทเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การให้อิสระในการทำงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งมีบทบาทเป็นแรงจูงใจภายนอกที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่นการสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ รายละเอียดดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยที่เอื้อการทำงาน

จากแนวคิดเรื่อง Job Demands and Resources Model ข้างต้นสรุปได้ว่า สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานหรือมีการใช้พลังงานและมีความพยายามในการทำงานอย่างสูง จนนำไปสู่การเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้นั้นจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในงานในด้านจิตใจ อารมณ์ ร่างกาย เป็นต้น รวมถึงได้รับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การให้อิสระในการทำงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ฯ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงยึดแบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน (Job Demands and Resources Model: JD – R Model) มาเป็นแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดให้ตัวแปรที่เกี่ยวกับความต้องการในงานและตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานในระดับที่สูงขึ้น

### 1.3 การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าในช่วงเริ่มต้นการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงาน Maslach et al. (2001) ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานวิจัยเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (burn out) อธิบายไว้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน จึงเสนอว่าสามารถวัดความยึดมั่นผูกพันในงานได้จากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งวัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความอ่อนล้า (exhaustion) 2) การเยาะเย้ยถากถาง (cynicism) 3) การขาดความสามารถในอาชีพ (lack of professional efficacy) โดยมีรูปแบบการให้คะแนนที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

Schaufeli and Bakker (2003) ได้เสนอแนวคิดการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานจากองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีพลังในการทำงาน (vigor) 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption)

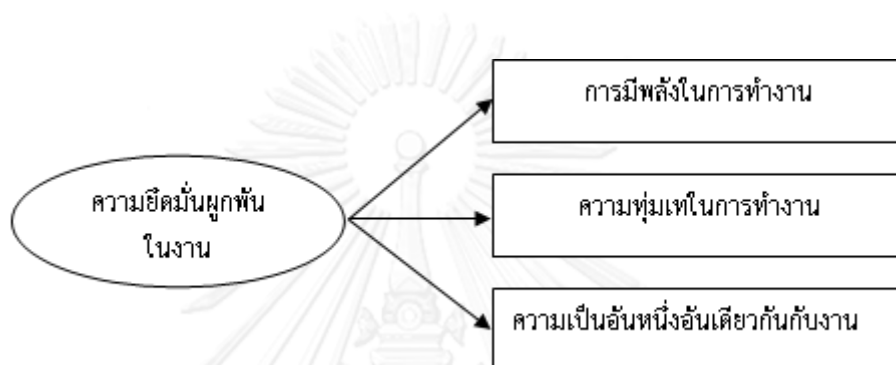
สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยยึดแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2003) ทั้งนี้เพราะเป็นแนวคิดที่พัฒนาและสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานโดยเฉพาะ อีกทั้งยังได้รับการยอมรับในระดับสากลมากที่สุด ดังเห็นได้จากจำนวนผลงานวิจัยที่มีการนำแนวคิดนี้ไปใช้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวคิดง่ายต่อการทำความเข้าใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน และได้กำหนดนิยามของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. การมีพลังในการทำงาน (vigor) หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงการมีพลังกำลังและความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความยึดหยุ่นในการทำงาน เต็มใจในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงการกระตือรือร้นในการทำงาน เห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีแรงบันดาลใจในการทำงาน รู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายและภาคภูมิใจในการทำงาน

3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (absorption) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ตั้งมั่นจดจ่อในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกของครูที่คิดว่างานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้และมีความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานควรแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยมีรูปแบบโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2. 2 โมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน (Schaufeli & Bakker, 2003)

ในช่วงแรกของการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงาน นักจิตวิทยามองว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นเรื่องตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน (burn out) Maslach et al. (2001) เสนอว่าในการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถใช้แบบวัดชุดเดียวกันกับการวัดความเหนื่อยหน่ายในงานได้ เพราะความยึดมั่นผูกพันเป็นเรื่องตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในทุกมิติ แบบวัดดังกล่าวคือแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานของมาสลาซ (Maslach Burn out Inventory) เรียกโดยย่อว่า MBI แบบวัด MBI เป็นแบบสอบถามมีรูปแบบการตอบเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยวัดความเหนื่อยหน่ายในงานจาก 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความอ่อนล้า (exhaustion) 2) การเยาะเย้ยถากถาง (cynicism) 3) การขาดความสามารถในอาชีพ (lack of professional efficacy) ส่วนการให้คะแนนจะในรูปแบบตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน อาทิเช่น เมื่อวัดจากแบบวัด MBI ผลที่ได้คือคะแนนของความอ่อนล้าและการเยาะเย้ยถากถางต่ำ แต่คะแนนความสามารถในอาชีพสูง หมายถึงมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง

อย่างไรก็ตามการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานโดยใช้แบบวัด MBI ตามแนวคิดของ Maslach และคณะยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนัก เนื่องจากมีจุดอ่อนหลายประการ เช่น ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานและความเหนื่อยหน่ายในงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันน้อยมาก (Xanthopoulou, Bakker, & Schaufeli, 2007) ความแตกต่างของผลการวัดที่ได้ในเชิงบวก(วัดความยึดมั่นผูกพันในงาน) และเชิงลบ (วัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน) ซึ่งผลการวัดทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่างมีภาวะที่เป็นอิสระต่อกัน เพราะบุคคลที่ไม่เหนื่อยหน่ายต่องานอาจไม่ได้มีความยึดมั่นผูกพันในงานเสมอไป ในทางกลับกันบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานต่ำ ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะมีความเหนื่อยหน่ายในงานเสมอไป (Schaufeli & Bakker, 2004)

Schaufeli และ Bakker (2003) ได้สร้างเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น ชื่อว่า the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) เป็นแบบสอบถามประเภทรายงานตนเอง วัดจาก 3 องค์ประกอบคือ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ในช่วงแรกสร้างแบบวัดประกอบไปด้วย 24 ข้อ คือ มีพลัง (Vigor) จำนวน 9 ข้อ ความทุ่มเท (Dedication) จำนวน 8 ข้อ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) จำนวน 7 ข้อ ประกอบกันเป็น the Utrecht Work Engagement Scale หรือ UWES-24 ต่อมาหลังจากการประเมินและการวัดทางจิตวิทยาใน 2 กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานและนักเรียนพบว่า มี 7 ข้อที่ปรากฏว่าไม่เป็นที่ยอมรับ ดังนั้นจึงได้ทำการตัดออก จนท้ายสุดแบบวัด UWES ที่ใช้กันในปัจจุบันที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงจนเหลือ 17 ข้อ โดยประกอบไปด้วย มีพลัง (Vigor) จำนวน 6 ข้อ ความทุ่มเท (Dedication) จำนวน 5 ข้อ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) จำนวน 6 ข้อ

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานโดยใช้แบบสอบถามประเภทรายงานตนเอง โดยให้ครูเป็นผู้ตอบตามความจริงและตามการรับรู้หรือการปฏิบัติของตนเอง

#### 1.4 ปัจจัยสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงาน

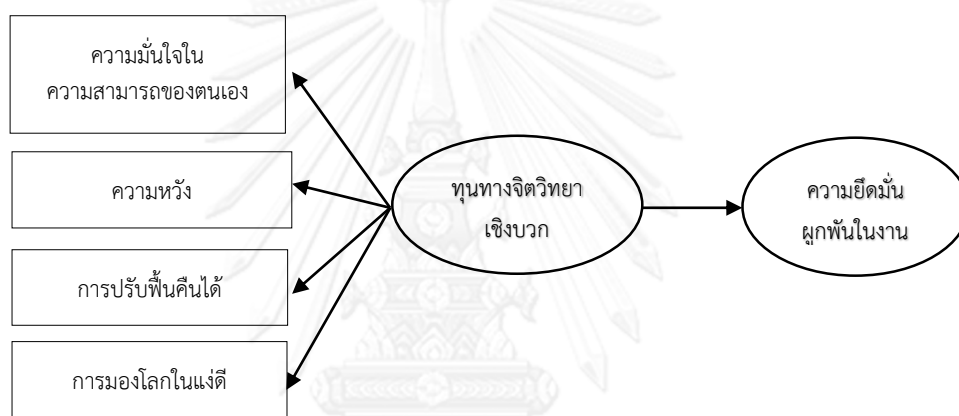
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงานแบ่งเป็นปัจจัยหลักๆ ได้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรก คือ ทรัพยากรที่เกิดจากงาน (job resources) อาทิเช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ความอิสระในการทำงาน กลวิธีในการเผชิญปัญหา การให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลปฏิบัติงาน งานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย (Bakker & Demerouti, 2008) ปัจจัยที่สอง คือ ทรัพยากรส่วนบุคคล (human resources) อาทิเช่น ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่น ความภาคภูมิใจในตนเอง (Halbesleben, 2010; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007; Saks, 2006)

Xanthopoulou et al. (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงาน ทรัพยากรส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีตัวอย่างวิจัยเป็นพนักงานบริษัทเกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศเนเธอร์แลนด์ ผลพบว่าทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงาน (job resources) ทรัพยากรส่วนบุคคล (human resources) นอกจากจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) แล้วทั้ง 3 ตัวแปรยังมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (reciprocal) อีกด้วย

Xanthopoulou et al. (2009) ยังอธิบายเพิ่มเติมว่าทรัพยากรส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self efficacy) ความภาคภูมิใจในองค์กรของตน (organizational-based self-esteem) และการมองโลกในแง่ดี (optimism) เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (psychological capital) ของ Luthans, Avey, Avolio, Norman, and Combs (2006) ที่ประกอบไปด้วย 4 มิติย่อย ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง การปรับฟื้นคืนได้ และความหวัง

นอกจากนี้เมื่อไม่นานมานี้จากผลวิจัยของ Sweetman and Luthans (2010) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและผลการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ ให้ข้อค้นพบว่าบทบาทของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของแต่ละบุคคลส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคคลนั้นด้วยและ Halbesleben (2010) ยังอธิบายว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน หากบุคคลใดมีทุนทางจิตวิทยาสูงบุคคลนั้นก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันในงานสูงและหมกมุ่นกับงานของตนเองอย่างเต็มที่

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงานดังที่ได้กล่าวข้างต้น พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถเขียนเป็นความสัมพันธ์เป็นดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน (Sweetman & Luthans, 2010; Halbesleben, 2010; Xanthopoulou et al., 2009)

### 1.5 ผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน

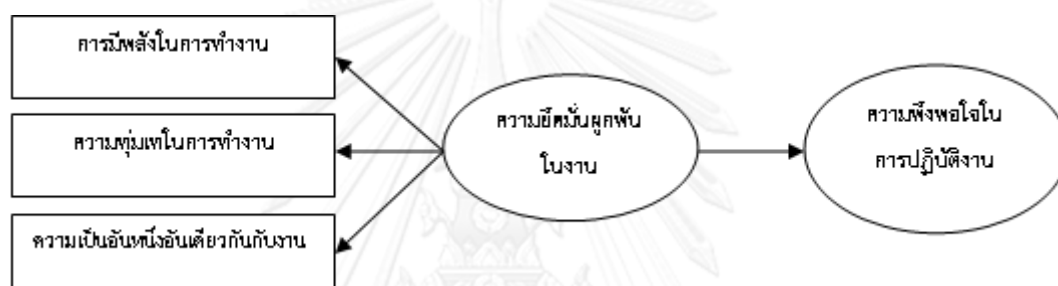
จากการศึกษางานวิจัยที่ศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานนอกจากช่วยให้บุคคลสามารถปรับปรุงสภาวะในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดียิ่งขึ้นแล้วยังส่งผลที่ดีต่อองค์กรในหลายๆด้านอีกด้วย ดังนั้นบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงจึงเป็นที่ต้องการของทุกหน่วยงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (job performance) บรรยากาศในการให้บริการ (Salanova, Agut, & Peiró, 2005) (Salanova et al., 2005) สุขภาวะทางจิตที่ดี (Demerouti et al., 2001)

มีงานวิจัยต่างประเทศหลายชิ้นที่ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) อาทิเช่น Yalabik et al. (2013); Saks (2006); Alarcon and Edwards (2011); Giallonardo et al. (2010)



Alarcon and Edwards (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกของนักเรียนที่ทำงานนอกเวลา ผลพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Yeh (2013) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเกี่ยวข้องในงานส่วนการท่องเที่ยว ความยึดมั่นผูกพันในงานและงานของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทยได้หวั่น ผลพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานซึ่งมีทั้งหมด 3 องค์ประกอบคือ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นความสัมพันธ์เป็นดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Yalabik et al., 2013; Saks, 2006; Christian et al., 2011; Alarcon & Edwards, 2011; Giallonardo et al., 2010; Schaufeli et al., 2007)

## ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

### 2.1 ความเป็นมาของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

จิตวิทยาเชิงบวก ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Positive Psychological เป็นแนวคิดใหม่ทางจิตวิทยาจิตวิทยาเชิงบวก ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Positive Psychological เป็นแนวคิดใหม่ทางจิตวิทยาโดยการบุกเบิกของนักจิตวิทยาชาวอเมริกันคนสำคัญ มาร์ติน ซิลิกแมน (Martin Seligman) อดีตประธานของสมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychology Association : A.P.A.) และปัจจุบันเป็นผู้ดูแลโครงการศูนย์ปฏิบัติการจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology Center : PPC) จิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาจุดแข็ง (strengths) และคุณค่า (virtues) ของมนุษย์และชุมชนด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อช่วยให้บุคคลและชุมชนมีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ แนวคิดตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ทุกคนต่างก็อยากดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย (meaningful) และความสมบูรณ์ (fulfilling) เพื่อปลุกฝังสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเอง (Seligman, 1998) ในอดีตส่วนใหญ่ศาสตร์ทางด้านจิตวิทยาเน้นการศึกษาสภาวะทางลบ เช่น โรคซึมเศร้า การแบ่งแยกสีผิว การจัดการกับการเห็นคุณค่าของตนเอง การบำบัดรักษาผู้ป่วย แต่ยังคงขาดการศึกษาค้นคว้าลักษณะที่เป็นทางบวก เช่น จุดแข็ง สมรรถภาพ ความสุข และคุณงามความดีของมนุษย์

(ณัฐวุฒิ อรินทร์, 2555) ดังจะเห็นได้จากการรวบรวมข้อมูลผลงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาจากทั้งหมดจำนวนประมาณ 200,000 เรื่อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับการรักษาผู้ป่วยทางจิตเวชจำนวน 80,000 เรื่อง ภาวะซึมเศร้าจำนวน 65,000 เรื่อง ความวิตกกังวลจำนวน 20,000 เรื่อง และความกลัวจำนวน 10,000 เรื่อง แต่กลับพบว่าม้งงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดเชิงบวกและศักยภาพทางบวกของมนุษย์เพียง 1,000 เรื่องเท่านั้น ทั้งนี้ศาสตร์ด้านจิตวิทยานั้นไม่เพียงแต่มุ่งรักษาและช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตแต่ยังต้องช่วยให้มนุษย์ได้เติมเต็มและพัฒนาศักยภาพของตนเองมีอยู่ตามธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010)

## 2.2 ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

สำหรับ Positive Psychological Capital มาจากคำศัพท์ 2 คำ คำแรกคือ Positive Psychological ซึ่งมาจากแนวคิดทฤษฎีและการวิจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร (Peterson & Seligman, 2004) (จิตวิทยาเชิงบวกมีรายละเอียดดังที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นแล้ว) ส่วนคำที่สอง คือ capital หมายถึง ทุน หรือต้นทุน ดังนั้นเมื่อนำความหมายมารวมกันจึงหมายความว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ในงานวิจัยต่างประเทศจะใช้ทั้งคำว่า Positive Psychological Capital (PPC) และ Psychological Capital (PsyCap) ทั้งสองคำนี้ล้วนมีความหมายเดียวกัน สำหรับในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า Psychological Capital เรียกโดยย่อว่า PsyCap แนวคิดเรื่องทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap) เป็นแนวคิดใหม่ล่าสุดที่กำเนิดขึ้นโดย Luthans et al. (2007) โดยให้ความหมายไว้ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap) เป็นคุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลในเชิงบวกที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตน ซึ่งมีโครงสร้างดังต่อไปนี้ 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (efficacy) เพื่อใช้ในการรับมือและเอาชนะต่องานที่ท้าทาย 2) มองโลกในแง่ดีหรือการสร้างความคิดทางบวก (optimism) เพื่อให้เกิดการประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต 3) มีความพากเพียรพยายามที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย มีทางเลือกของหนทางไปสู่เป้าหมาย (hope) และ 4) เมื่อมีปัญหาารุมเร้าและต้องเผชิญกับความยากลำบากก็ยังสามารถยืนหยัดต้านทานและมีการปรับฟื้นคืนได้ (Resilience) ปรับตัวเองให้กลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว เมื่อรวมทั้ง 4 องค์ประกอบเข้าด้วยกัน เรียกเป็นตัวย่อใหม่ที่ชื่อว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Luthans et al., 2007)

Nelson และ Cooper (2007) ได้นิยามว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดเชิงบวก เป็นสิ่งที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว (PsyCap is unique) ถูกปลูกฝัง ชัดเจน ถ่ายทอดทาง สังคมมาอย่างเฉพาะเจาะจงที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการทำงานก่อเกิดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวของบุคคล (Tacit knowledge) และมีประโยชน์อย่างมหาศาลต่อการบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการทำงานนำไปสู่การเกิดผลทางบวกและมีทิศทางลบต่อสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับ Larson และ Luthans (2006) ที่ได้กล่าวว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวทางที่มีประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

Snyder และ Lopez (2007) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกว่าเป็นการกระทำของบุคคลในแง่ที่ดีซึ่งได้รับการอธิบายโดยทางสังคมศาสตร์

นอกจากนี้ Gooty และคณะ (2009), Luthans และคณะ (2007), Walumbwa และคณะ (2011) ยังได้นิยามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสอดคล้องกันว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งสำคัญที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งระดับกลุ่มและระดับบุคคล

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหมายถึง สภาวะทางจิตใจเชิงบวกของบุคคลใช้ในการเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาต่างๆในการทำงานเป็นลักษณะที่มีประโยชน์ทั้งตัวบุคคลและหน่วยงานช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

### 2.3 การวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

มีนักวิจัยจำนวนหนึ่งได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการรวมกันของตัวแปรย่อย 4 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (efficacy) การมองโลกในแง่ดี (optimism) ความหวัง (hope) และการปรับฟื้นคืนได้ (resilience) ว่าก่อให้เกิดผลลัพธ์ในการวัดที่สูงขึ้นกว่าการวัดโดยแยกตัวแปรเดี่ยวๆหรือไม่ อย่างไร จนกระทั่งมีการศึกษาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรเดี่ยวๆกับผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในประเทศจีน ผลวิจัยพบว่า ในแต่ละตัวแปรนั้นคือ ความมั่นใจในความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวังและการปรับฟื้นคืนได้ มีความสัมพันธ์ในระดับที่เท่าๆกันกับผลลัพธ์ของพฤติกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนำตัวแปรย่อยทั้ง 4 ตัวมารวมกันทำให้ความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมสูงมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับการแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทีละตัวแปร (Nelson & Cooper, 2007)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า Luthans, Youssef และคณะ (2007) ผู้ริเริ่มแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้นิยามว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต้องประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (efficacy) ความหวัง (hope) การปรับฟื้นคืนได้ (resilience) และการมองโลกในแง่ดี (optimism)

Peterson (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับผลปฏิบัติงานของพนักงานให้คำปรึกษาทางการเงินโดยศึกษารูปแบบโค้งพัฒนาการและวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจาก 4 องค์ประกอบคือ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (efficacy) การมองโลกในแง่ดี (optimism) ความหวัง(hope) และการปรับฟื้นคืนได้(Resilience) เช่นเดียวกับ Jafri (2013) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักเรียนสาขาการจัดการ ในประเทศภูฏาน ได้ทำการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจาก 4 องค์ประกอบ คือ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวังและความยืดหยุ่น

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยยึดแนวคิดของ Luthans, Youssef และคณะ (2007) ทั้งนี้เพราะเป็นแนวคิดที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้วัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยเฉพาะ อีกทั้งยังได้รับการยอมรับในระดับสากล ทั้งนี้เพราะการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวคิดของ Luthans และคณะได้มีการตรวจสอบองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบตั้งอยู่บนพื้นฐานจากทฤษฎีหลายแนวคิดที่น่าเชื่อถือในวงกว้าง เช่น Social Cognitive Theory ของ Bandura, Hope Theory ของ Synder ดังเห็นได้

จากจำนวนผลงานวิจัยที่มีการนำแนวคิดนี้ไปใช้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไว้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การปรับฟื้นคืนได้ 4) การมองโลกในแง่ดี และได้กำหนดนิยามของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

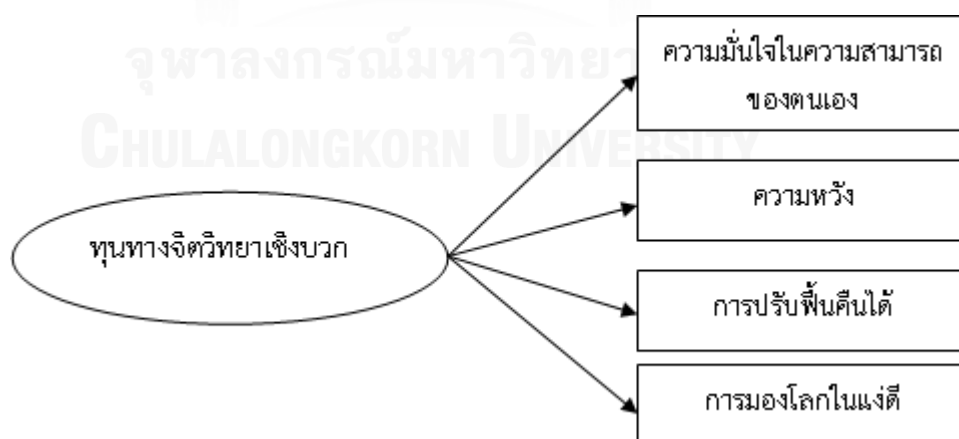
1. ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (self efficacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอในการทำงาน มีความเชื่อมั่นที่จะเป็นตัวแทนหรือผู้นำของกลุ่มรวมถึงมีความเชื่อมั่นว่าผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจะมีประสิทธิภาพ

2. ความหวัง (hope) หมายถึง ความคิดของครูที่เชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้สำเร็จ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เมื่อเจอกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปเดิมก็สามารถคิดค้นหาแนวทางอื่นๆ เพื่อแก้ไขได้ รวมถึงมีความมุ่งมั่นขยันขันแข็งปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้

3. การปรับฟื้นคืนได้ (resiliency) หมายถึง ความสามารถของครูในการปรับสภาพจิตใจของตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ ให้กลับสู่สภาพปกติ สามารถปฏิบัติงานตามปกติได้ สามารถจัดการกับความเครียดและอุปสรรคต่างๆ จากการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถใช้ประสบการณ์ความยากลำบากในอดีตมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

4. การมองโลกในแง่ดี (optimism) หมายถึง ความคิดของครูที่เชื่อว่าสิ่งที่ดีต่างๆ จะเกิดขึ้นกับการทำงานของตนเอง เชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีแม้ว่าต้องเจอกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงยอมรับความผิดพลาดต่างๆ อันเกิดจากการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกควรแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การปรับฟื้นคืนได้ และ 4) การมองโลกในแง่ดี โดยมีรูปแบบโมเดลการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Luthans et al., 2007)

Luthans et al. (2007) ได้ร่วมกันสร้างแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกชื่อว่า Psychological Capital Questionnaire เรียกโดยย่อว่า PCQ แบบวัดนี้สร้างจากการนำแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญและได้รับการยอมรับของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ องค์ประกอบความมั่นใจในความสามารถของตน อาศัยแนวคิดของ Parker (1998) องค์ประกอบมุมมองโลกในแง่ดี อาศัยแนวคิดของ Scheier and Carver (1985) องค์ประกอบความหวัง อาศัยแนวคิดของ Snyder et al. (1996) และองค์ประกอบความยืดหยุ่น อาศัยแนวคิดของ Wagnild and Young (1993) แบบวัดเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 24 ข้อ ให้คะแนนแบบประมาณค่า (rating scale) 6 ระดับ

Avey J. B., Patera, and West (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับการขาดงานของผู้จัดการแผนกวิศวกรรมในบริษัทการผลิตแห่งหนึ่งในอเมริกา ได้ใช้แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการปรับฟื้นคืนได้

#### 2.4 ผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาถึงผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลไปยังตัวแปรหลายๆตัวในลักษณะที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกและลดพฤติกรรมเชิงลบ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงาน (work performance) (Luthans et al., 2010) บุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะมีพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน (Youssef & Luthans, 2007) ประสบความสำเร็จในด้านการเรียนการแข่งขัน

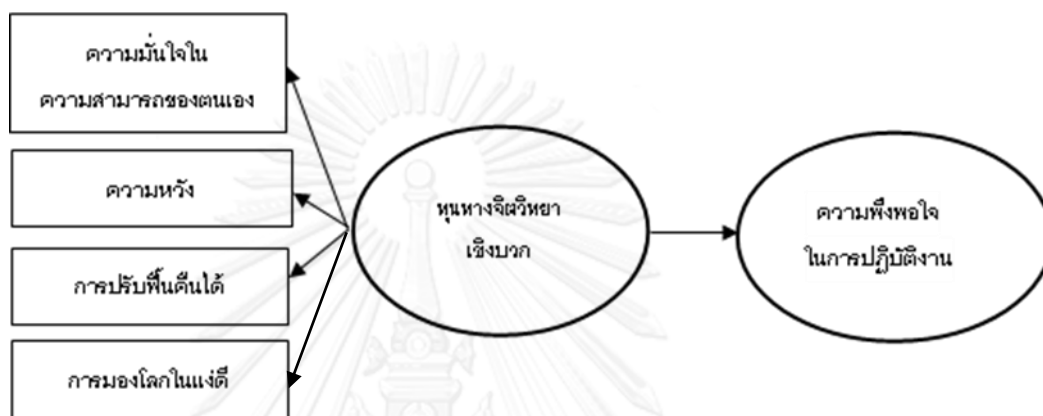
เนื่องจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลไปยังหลายตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาเชิงลึกในตัวแปรบางตัวตามความสนใจ จนพบว่ามิงงานวิจัยต่างประเทศหลายชิ้นที่ผลการวิจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น Cheung et al. (2011), Luthans et al. (2007), Avey et al. (2011), Larson and Luthans (2006) ผลวิจัยมีความสอดคล้องกันว่าบุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์ประกอบมุมมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่นๆ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลใดมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่ำก็จะมีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายต่องานที่ทำซึ่งนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ (Youssef & Luthans, 2007)

เมื่อศึกษาเอกสารผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม พบว่าจากงานวิจัยของ Sweetman and Luthans (2010) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและผลการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ ให้ข้อค้นพบว่าบทบาทของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของแต่ละบุคคลส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของบุคคลนั้นด้วย ขณะที่ Halbesleben (2010) ได้ทำการสังเคราะห์เกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ผลพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นในงานของบุคคล

นอกจากนั้นในงานวิจัย Xanthopoulou et al. (2009) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของทรัพยากรที่เกี่ยวกับงาน ทรัพยากรส่วนบุคคลและความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยมี

ตัวอย่างวิจัยเป็นพนักงานบริษัทเกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่าทรัพยากรที่เกี่ยวกับงาน (job resources) ทรัพยากรส่วนบุคคล(human resources) นอกจากจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน(work engagement) แล้วทั้ง 3 ตัวแปรยังมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (reciprocal) อีกด้วย

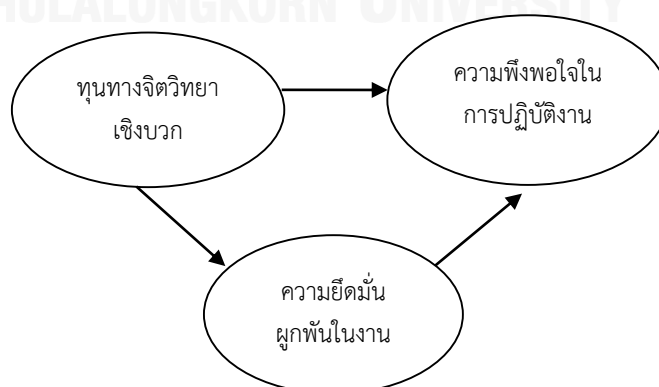
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกดังที่ได้กล่าวข้างต้น พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นความสัมพันธ์เป็นดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Cheung,Tang & Tang, 2011; Luthans & Avolio, 2007; Avey et al., 2011; Larson & Luthans, 2006; Youssef, 2004)

## 2.5 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สามารถสรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ทั้งหมด 3 ประเด็นดังนี้ ประเด็นแรกคือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ประเด็นที่สองคือ ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประเด็นที่สามคือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นความสัมพันธ์ทั้งหมดได้ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) เป็นแนวคิดที่มีการศึกษากันมานานในหลายวงการและมีต้นกำเนิดมาจากทฤษฎีแรงจูงใจ (motivation theory) อันประกอบด้วยทฤษฎีย่อยๆ เช่น ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ทฤษฎี ERG (Alderfer, 1972) ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland, 1985) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Mcgregor, 1960) ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Adam, 1965) ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom, Victor, Deci, & Edward, 1992) ทฤษฎีการเสริมแรง (Skinner, 1938) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Locke & Latham, 1984) แต่ละทฤษฎีย่อยนี้ล้วนมีการนิยามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน (Arnett et al., 2002) เมื่อบุคคลใดมีความพึงพอใจกับงานของตนเองจะมีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อสนับสนุนองค์กร (Mathis & John, 2003) สำหรับแวดวงการศึกษาครูถือเป็นบุคลากรสำคัญอย่างยิ่งต่อตัวนักเรียนและโรงเรียน ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูถือเป็นเรื่องสำคัญตามไปด้วยเนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลโดยตรงไปยัง คุณภาพการเรียนการสอน การเอาใจใส่ต่อภาระงาน การขาดงานและลาออก (Cartwright & Cooper, 1997) และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า มีนักวิชาการได้นิยามความหมายไว้ในรูปแบบที่หลากหลายแต่หากกล่าวถึงโดยทั่วไปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงระดับความมากน้อยของความรู้สึกชื่นชอบต่องานใดงานหนึ่งหรือทัศนคติต่อการทำงานใดงานหนึ่ง (Spector, 1997) สอดคล้องกับ Brief (1998), Weiss (2002)

Gordon (1993) ได้นิยามว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกพอใจเฉพาะบุคคลสามารถรับรู้ผ่านการได้รับรางวัลที่เป็นธรรมจากเกณฑ์ต่างๆจากสภาพการทำงานและองค์การ

Strauss and Sayless (1980) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความรู้สึกพอใจในงานที่รับผิดชอบ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ เช่นเดียวกับกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ที่ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกทางบวกหรือความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานอันเกิดจากการรับรู้และประเมินด้วยตนเองจากสภาพการทำงานและโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 คือ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำซึ่งล้วนส่งผลทั้งตัวบุคคลและหน่วยงาน

### 3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจเหมาะสมจนทำให้บุคคลมีแรงกระตุ้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้า ดังนั้นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1. กลุ่มของทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theories) ประกอบด้วยทฤษฎีสำคัญเช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's ทฤษฎี ERG ของ Alderfer's ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor's ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg's. และ 2. กลุ่มของทฤษฎีเชิงกระบวนการคิด (Cognitive and Process Theories)

ประกอบด้วยทฤษฎีสำคัญ เช่น ทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory) ของ Adams ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ของ Locke และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของ Skinner เนื่องจากมีทฤษฎีจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงเลือกนำเสนอบางทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับและได้รับการกล่าวถึงบ่อยครั้งในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg's และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1.ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg's (Herzberg's Two Factor Theory)

F. Herzberg (1965) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานเป็นปัจจัยคนละประเภทและแยกออกจากกัน โดยสามารถแบ่งปัจจัยดังกล่าวออกเป็น 2 ปัจจัยดังนี้

##### 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและมีผลโดยตรงที่จูงใจให้คนรักและมีความพยายามในปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยนี้มักจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจผลงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การยอมรับดังกล่าวอาจเป็นการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่ทำงานมีความน่าสนใจ มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายหรือเป็นลักษณะงานที่สามารถกระทำได้ด้วยตนเองโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลอันเกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจและอิสระในงานที่รับผิดชอบ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมรวมถึงการได้รับการฝึกอบรม



## 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือ ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่มุ่งลดหรือป้องกันความไม่พอใจในการทำงานของบุคคล ถ้าขาดปัจจัยนี้บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่พอใจทำงานหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคลหรือเรียกว่าเป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job) ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ มีความเหมาะสมและเป็นที่น่าพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อทั้งทางทวิภาคหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ทำเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.6 ความпенอยู่สวนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ ของแต่ละบุคคลซึ่งทำให้ไม่มีความสุขและพอใจกับที่ทำงานแห่งใหม่

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

## 2. ทฤษฎีความคาดหวัง ของ Vroom (Expectancy Theory)

Vroom et al. (1992) ได้อธิบายเรื่องพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวกับเป้าหมายและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมาย โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความคิด มีการหาเหตุผล มีการคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตและผลที่ตามมา บุคคลก็จะเลือกวิธีดำเนินการที่คิดว่าดีที่สุด และอธิบายว่าแรงจูงใจเป็นผลของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ประการ ซึ่งเขียนเป็นรูปแบบได้ดังนี้

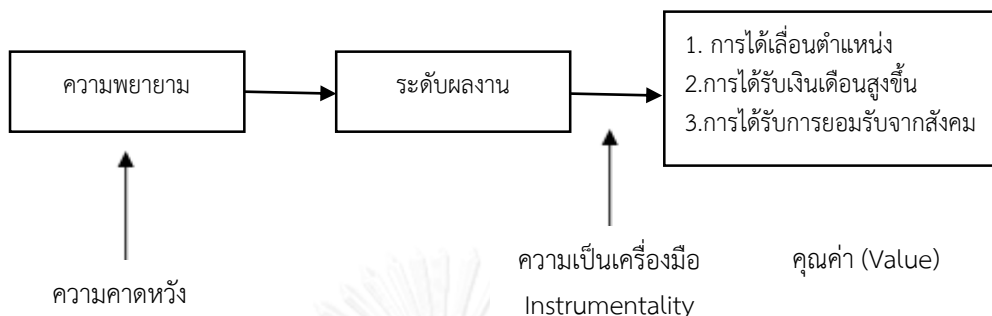
$$\text{Motivation} = E (\text{Expectancy}) \times V (\text{Valence}) \times I (\text{Instrumentality})$$

E : Expectancy ความคาดหวัง คือ การรับรู้ถึงความเป็นไปได้ จะมีตั้งแต่ 0 ถึง 1

V : Valence คุณค่าของผลตอบแทน คือระดับหรือคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น บุคคลนั้นจะมีความชอบและความต้องการที่จะบรรลุผลดังกล่าวมาน้อยเพียงใด เช่น บุคคลที่ต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยคิดว่าผลงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

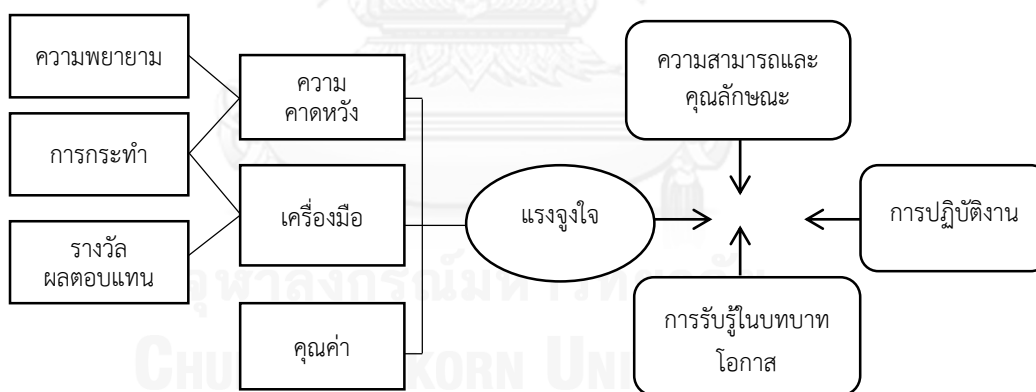
“ผลระดับที่ 1” คือ เขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่า “ผลระดับที่ 2” คือ การได้เลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้า ดังนั้นผลระดับแรกก็คือ ผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการทำงาน เป็นผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลระดับที่ 2 คือผลที่เกิดจากผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

I : Instrumentality เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผลที่เกิดขึ้นและรางวัลหรือเป็นความสัมพันธ์ ของผลระดับที่ 1 และผลระดับที่ 2 รายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.8 ตัวแบบของทฤษฎีความคาดหวัง

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ คือคุณค่าของรางวัลหรือผลที่ได้รับ ผลงานจะเป็นเครื่องมือไปสู่รางวัลและความคาดหวัง ถ้าองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ มีค่าสูงทั้งหมด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะสูงไปด้วย หากองค์ประกอบตัวหนึ่งตัวใดมีค่าต่ำ แรงจูงใจจะอยู่ในระดับต่ำทันที แรงจูงใจเป็นผลมาจาก ความคาดหวัง เครื่องมือและคุณค่าซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายาม การกระทำ และผลตอบแทน นอกจากแรงจูงใจแล้วยังต้องคำนึงถึงความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะตน รวมทั้งการรับรู้บทบาทของตน และมีโอกาสจะทำงานประกอบด้วยจึงจะทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย สามารถเขียนเป็นความสัมพันธ์ได้ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.9 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีความคาดหวังจะเป็นแนวคิดที่พยายามอธิบายพฤติกรรมของบุคคลว่าการที่จะสามารถจูงใจบุคคลได้จำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการ (รางวัล) ของบุคคล และคุณค่าของรางวัลแต่ละแบบที่มีต่อแต่ละบุคคล ความสามารถของบุคคล และการรับรู้บทบาทของบุคคลในองค์กร ตลอดจนต้องทำให้ทุกคนทราบว่าความพยายามที่แต่ละบุคคลปฏิบัตินั้นจะนำไปสู่รางวัลที่พวกเขาต้องการ ทฤษฎีความคาดหวังจึงมีความสลับซับซ้อน และผู้ที่สามารถปฏิบัติให้

ประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความรู้กว้างขวาง ซึ่งตามทฤษฎีความคาดหวังนี้ในทางปฏิบัติจะเกิดผลดีหากผู้บริหารปฏิบัติ ดังนี้

1.ผู้บริหารพยายามเพิ่มความพยายามของลูกน้องให้บรรลุผลที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำ การสอนงานและการมีส่วนร่วม

2.การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจน และสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อองค์กร

3.ความต้องการของบุคลากรในจะมีจำนวนมาก มีความหลากหลายและมีคุณค่าแตกต่างกัน ในแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องทราบถึงความต้องการส่วนบุคคล รวมถึงวางระบบให้รางวัลแต่ละบุคคล โดยจับคู่ความต้องการของพนักงานกับรางวัลให้เหมาะสม

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg's และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) มาเป็นแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยคาดว่าบุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำให้ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า) ปัจจัยค่าจูง (เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านคุณค่าของรางวัลหรือผลที่ได้รับนั่นเอง

### 3.3 การวัดความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลพบว่า Spector (1997) ได้สร้างเครื่องมือวัดความพึงพอใจ (Job satisfaction survey : JSS) โดยวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจาก 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าจ้าง 2) ความก้าวหน้า 3) การนิเทศงาน 4) สวัสดิการ 5) รางวัล/สิ่งตอบแทน 6) เงื่อนไขในการทำงาน 7) เพื่อนร่วมงาน 8) ลักษณะของงาน 9) การสื่อสารในองค์กร

Ivancevich and Matteson (1999) ได้นิยามว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวัดได้จากความพึงพอใจต่อด้านต่างๆดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่จ่ายให้ 2) ตั๋วงาน 3) โอกาสในการก้าวหน้า 4) การนิเทศงาน 5) เพื่อนร่วมงาน 6) สภาพทางกายภาพในการทำงาน 7) ความมั่นคงในงาน ส่วน Hackman and Oldham (1980) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าจุดเน้นควรเป็นลักษณะของงาน โดยเชื่อว่าลักษณะของงานในแบบต่างๆจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคคล และได้จำแนกองค์ประกอบไว้ดังนี้ 1) ความมั่นคง 2) ค่าตอบแทน 3) การแนะนำจากหัวหน้างาน 4) เพื่อนร่วมงาน 5) ความก้าวหน้าในงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแต่ละแนวคิดและมีนักวิชาการได้กำหนดองค์ประกอบไว้เป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงเสนอการสังเคราะห์องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารไว้ดังตารางที่ 2.1



จากตาราง 2.1 ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีนักวิจัยที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซ้ำกันตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก และเพื่อให้ผลการวัดที่ครอบคลุมความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรแบ่ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน 3) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า 4) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน 5) ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ และได้กำหนดนิยามของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1.ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (co-workers) หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานอันเกิดจากการมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถและความชำนาญในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคี ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

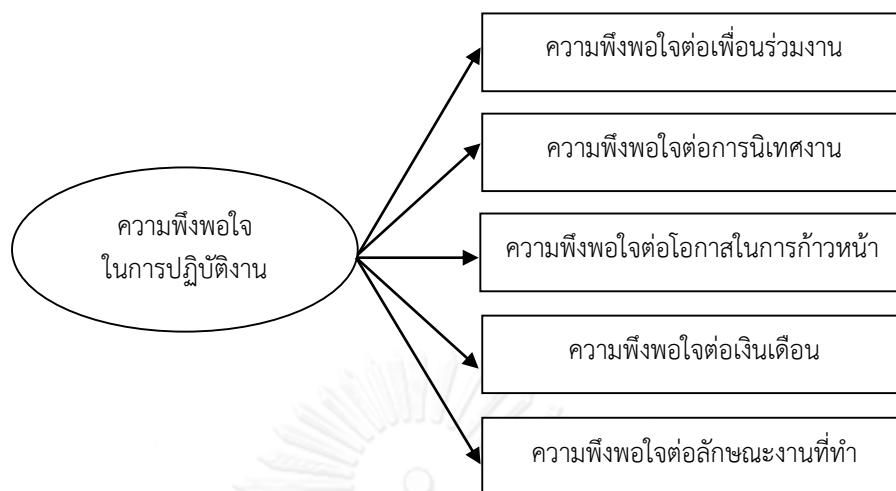
2.ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน (supervision) หมายถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหาร อันเกิดจากการมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการทำงาน ให้คำปรึกษาในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน

3.ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า (promotion) หมายถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่อโอกาสในการก้าวหน้าในงานที่ทำและโอกาสในการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4.ความพึงพอใจต่อเงินเดือน (salary) หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ครูได้รับจากการปฏิบัติงานอันเกิดจากการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ทำและค่าครองชีพ รวมถึงการได้รับโอกาสในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม

5.ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ (nature of work) หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบหรือลักษณะของงาน อันเกิดจากลักษณะของงานที่ทำมีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความชัดเจนในงานที่ต้องทำ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน 3) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า 4) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน 5) ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ โดยมีรูปแบบโมเดลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2. 10 โมเดลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(Spector, 1997; Smith et.al, 1969; Herzberg et.al, 1959; Hackman & Oldhan,1980; Ivancevich & Matteson, 1999)

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

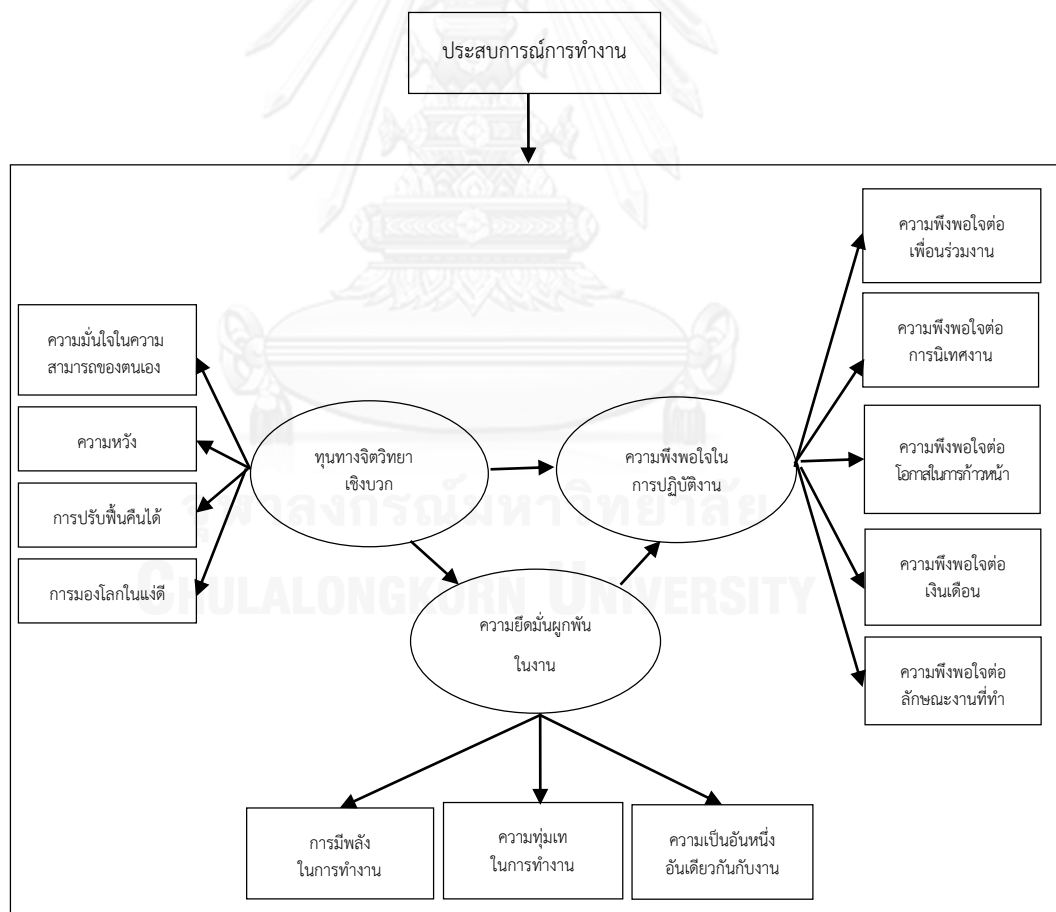
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆทั้งหมดผู้วิจัยได้สรุปรายละเอียดที่สนใจจะศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ได้ โดยแสดงตามกรอบแนวคิด และมีรายละเอียดที่มาของกรอบแนวคิดดังนี้

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (psychological capital) ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถ 2) ความหวัง 3) การปรับฟื้นคืนได้ 4) การมองโลกในแง่ดี ซึ่งตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Avey et al., 2011; Cheung et al., 2011; Larson & Luthans, 2006; Youssef & Luthans, 2007) นอกจากนี้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานด้วย (Halbesleben, 2010; Sweetman & Luthans, 2010; Xanthopoulou et al., 2009)

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work engagement) ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Alarcon & Edwards, 2011; Giallonardo et al., 2010; Schaufeli & Bakker, 2010; Yeh, 2013) วัดได้จาก 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงานและ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Schaufeli & Bakker, 2010)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) เมื่อได้สังเคราะห์งานวิจัยพบว่าควรมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบได้แก่ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน 3) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า 4) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน 5) ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ (Gilmer, 1971; Hackman & Oldham, 1980; Herzberg et al., 1959; Ivancevich & Matteson, 1999; Spector, 1997)

จากการศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดผู้วิจัยเห็นว่าถ้าครุมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกแล้วน่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน นอกจากนี้ในงานวิจัยของ Cherrington (1994) ยังให้ผลวิจัยที่สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานยาวนานจะมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าและมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งอาชีพและความรับผิดชอบที่มากขึ้นย่อมส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย Harrell (1965) กล่าวว่าบุคคลที่เข้าทำงานในช่วงแรกๆจะมีความพึงพอใจในงานสูงและจะค่อยๆลดลงจนถึงปีที่ 8 และจะค่อยๆเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาและขวัญกำลังใจของพนักงาน อย่างไรก็ตามยังมีผลการวิจัยบางส่วนที่ขัดแย้งว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพิ่มเติมว่าโมเดลความสัมพันธ์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในแต่ละกลุ่มประสบการณ์การทำงาน จะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร อีกด้วยและได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships research) มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และ 4) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมีดังต่อไปนี้

#### ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในเขตกรุงเทพมหานคร 4 สังกัด คือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 13,897 คน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จำนวน 29,156 คน (สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554) สังกัดสำนักงานกรุงเทพมหานคร (กทม.) จำนวน 14,385 คน (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2554) และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จำนวน 600 คน (สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553) รวมทั้งสิ้นจำนวน 58,038 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของโรงเรียนในกรุงเทพมหานครแบ่งออกเป็นครู 2 กลุ่ม ได้แก่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป เนื่องจากในงานวิจัยนี้มีการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ และการวิเคราะห์กลุ่มพหุด้วยโปรแกรมลิสเรล การกำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของตัวอย่างวิจัยโดยอาศัยแนวคิดของ Hair, Anderson, Tatham, and Black (1988) ที่เสนอว่าเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) ควรจะใช้ผู้ตอบ 5-10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว โดยงานวิจัยนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการ



ประมาณค่าทั้งหมด 30 พารามิเตอร์ จึงต้องการจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 150-600 คน แต่เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่รายงานอัตราการตอบกลับของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูอยู่ที่ 50-60% (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้นเพื่อชดเชยตัวอย่างวิจัยที่ไม่ตอบกลับผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างกลุ่มละ 360 คน รวมทั้งสิ้น 2 กลุ่ม จะได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 720 คน สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างวิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้น (stratified random sampling) จากเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 เขต จากโรงเรียนทั้ง 4 สังกัด คือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สังกัดสำนักงานกรุงเทพมหานคร (กทม.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สังกัดละ 2 โรงเรียน จะได้เขตพื้นที่การศึกษาละ 8 โรงเรียน รวมทั้งหมด 3 เขต พื้นที่การศึกษา เป็น 24 โรงเรียน ยกเว้นโรงเรียนในสังกัด สกอ. ที่ผู้วิจัยไม่ได้ใช้วิธีการสุ่ม เนื่องจากจำนวนโรงเรียนในสังกัด สกอ. มีน้อยและที่ตั้งไม่ได้ครอบคลุมทุกเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มอย่างง่าย จากจำนวน 8 โรงเรียน ได้เป็น 6 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 สุ่มครูในแต่ละโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โรงเรียนละ 30 คน จาก 24 โรงเรียนจะได้ตัวอย่างวิจัยทั้งหมด 720 คน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3. 1** จำนวนโรงเรียนและจำนวนครูที่เป็นตัวอย่างวิจัยจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและสังกัด

เขตพื้นที่การศึกษา	สพฐ.		สช.		กทม.		สกอ.		รวม	
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
กทม. เขต 1	2	60	2	60	2	60	6	180	24	720
กทม. เขต 2	2	60	2	60	2	60				
กทม. เขต 3	2	60	2	60	2	60				
รวม	6	180	6	180	6	180	6	180	24	720

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรในการวิจัยทั้งหมด 3 ตัว เป็นตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว ส่วนตัวแปรแฝงภายในมี 2 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัว แต่ละตัวแปรแฝงมีรายละเอียดการวัดดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก คือ **ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก** วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับฟื้นคืนได้ และการมองโลกในแง่ดี

**ตัวแปรแฝงภายใน** ประกอบด้วย 1) ความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ การมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน และ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ

โดยมีรายละเอียดของนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

**1. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก** หมายถึง สภาวะทางจิตใจเชิงบวกของครูที่ใช้ในการเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาต่างๆในการทำงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับฟื้นคืนได้ และการมองโลกในแง่ดี ซึ่งตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

**1.1 ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (self efficacy)** หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอในการทำงาน มีความเชื่อมั่นที่จะเป็นตัวแทนหรือผู้นำของกลุ่ม รวมถึงมีความเชื่อมั่นว่าผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจะมีประสิทธิภาพ

**1.2 ความหวัง (hope)** หมายถึง ความคิดของครูที่เชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานต่างๆได้สำเร็จ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เมื่อเจอกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปเดิมก็สามารถคิดค้นหาแนวทางอื่นๆเพื่อแก้ไขได้ รวมถึงมีความมุ่งมั่นขยันขันแข็งปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

**1.3 การปรับฟื้นคืนได้ (resiliency)** หมายถึง ความสามารถของครูในการปรับสภาพจิตใจของตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆให้กลับสู่สภาพปกติ สามารถปฏิบัติงานตามปกติได้ สามารถจัดการกับความเครียดและอุปสรรคต่างๆจากการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถใช้ประสบการณ์ความยากลำบากในอดีตมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

**1.4 การมองโลกในแง่ดี (optimism)** หมายถึง ความคิดของครูที่เชื่อว่าสิ่งที่ดีต่างๆจะเกิดขึ้นกับการทำงานของตนเอง เชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีแม้ว่าต้องเจอกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงยอมรับความผิดพลาดต่างๆอันเกิดจากการทำงาน

**2. ความยึดมั่นผูกพันในงาน** หมายถึง สภาวะทางจิตใจหรือพฤติกรรมของครูที่มีต่อการทำงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวคือ การมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

**2.1 การมีพลังในการทำงาน (vigor)** หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงการมีพลังกำลังและความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความยึดหยุ่นในการทำงานเต็มใจในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน

**2.2 ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication)** หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงการกระตือรือร้นในการทำงาน เห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีแรงบันดาลใจในการทำงาน รู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายและภาคภูมิใจในการทำงาน

**2.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (absorption)** หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ตั้งมั่นจดจ่อในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกของครูที่คิดว่างานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ และมีความสุขในการทำงาน

**3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction)** หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 คือ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อการนิเทศงานและความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำซึ่งตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

**3.1 ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (coworkers)** หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานอันเกิดจากการมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถและความชำนาญในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคี ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

**3.2 ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน (supervision)** หมายถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารอันเกิดจากการมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการทำงาน ให้คำปรึกษาในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน

**3.3 ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า (promotion)** หมายถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่อโอกาสในการก้าวหน้าในงานที่ทำและโอกาสในการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

**3.4 ความพึงพอใจต่อเงินเดือน (salary)** หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ครูได้รับจากการปฏิบัติงาน อันเกิดจากการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ทำ และค่าครองชีพ รวมถึงการได้รับโอกาสในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม

**3.5 ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ (nature of work)** หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบหรือลักษณะของงาน อันเกิดจากลักษณะของงานที่ทำมีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความชัดเจนในงานที่ต้องทำ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้ครูที่เป็นตัวอย่างวิจัยเป็นผู้ตอบ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (checklist) และแบบเติมคำตอบประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สังกัดโรงเรียน และระดับชั้นที่สอน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครูครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การปรับฟื้นคืนได้ 4) มองโลกในแง่ดี ข้อคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีทั้งคำถามเชิงบวก

(positive) และเชิงลบ (negative) ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามโดยศึกษาและพัฒนาจากแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ Youssef and Luthans (2007) พร้อมทั้งปรับข้อคำถามให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ผู้วิจัยได้รวบรวมและศึกษาในงานวิจัยนี้ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 24 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน และ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ข้อคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามโดยศึกษาและพัฒนาจากแบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงานของ Schaufeli and Bakker (2003) พร้อมทั้งปรับข้อคำถามให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการของความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่ผู้วิจัยได้รวบรวมและศึกษาในงานวิจัยนี้ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 18 ข้อ

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน 3) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า 4) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และ 5) ความพึงพอใจต่อลักษณะของงาน ข้อคำถามในส่วนนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างด้วยตนเอง โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Spector (1997), Herzberg et al. (1959), Hackman and Oldham (1980), Ivancevich and Matteson (1999) เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและสร้างข้อคำถามตามโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด ข้อคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

### **การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งส่วนที่ผู้วิจัยพัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามต่างประเทศและส่วนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### **ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ**

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย วิธีการวัด และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการจะวัด จากนั้นกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรทุกตัวในโมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### **ขั้นตอนที่ 2 การสร้างตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด และจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม**

ผู้วิจัยสร้างตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด และจำนวนข้อคำถาม (table of specification) ของแบบสอบถาม โดยกำหนดนิยามของตัวแปรที่ต้องการวัดแล้วจึงสร้างและพัฒนาข้อคำถามจากเครื่องมือวิจัยโดยนำเครื่องมือในงานวิจัยของ Youssef and Luthans (2007), Schaufeli and Bakker (2010), Spector (1997), Herzberg et al. (1959), Hackman and Oldham (1980), Ivancevich and Matteson (1999) มาปรับปรุงสำนวนและเพิ่มข้อคำถามให้มีเนื้อหาที่สอดคล้องเหมาะสมมากขึ้น ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3. 2 ตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด และจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม

ตัวแปร	องค์ประกอบ	น้ำหนัก ความสำคัญ (ร้อยละ)	จำนวน ข้อ
ตอนที่ 2			
ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก	ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง	25	6
	ความหวัง	25	6
	การปรับฟื้นคืนได้	25	6
	การมองโลกในแง่ดี	25	6
	รวม	100	24
ตอนที่ 3			
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	การมีพลังในการทำงาน	33.33	6
	ความทุ่มเทในการทำงาน	33.33	6
	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	33.33	6
	รวม	100	18
ตอนที่ 4			
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	20	4
	ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน	20	4
	ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า	20	4
	ความพึงพอใจต่อเงินเดือน	20	4
	ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ	20	4
	รวม	100	20
	รวมทั้งสิ้น		62

### ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำร่างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างข้อคำถามตามตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด และจำนวนข้อคำถาม (table of specification) ของแบบสอบถาม โดยปรับข้อคำถามให้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการและบริบทของตัวอย่างวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ จนได้แบบสอบถามฉบับร่าง 1 ฉบับ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงข้อคำถาม จากนั้นผู้วิจัยกลับมาปรับปรุงแบบสอบถามฉบับร่างตามคำแนะนำที่ได้รับ และนำกลับไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบสอบถามฉบับร่างอีกครั้ง

#### ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม (table of specification) ของแบบสอบถาม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังนี้

1.เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านจิตวิทยา มีประสบการณ์ในด้านการสอนหรือทำงานด้านจิตวิทยาในระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการวัดและประเมินผล มีประสบการณ์ในด้านการสอนหรือทำงานด้านการวัดและประเมินผลไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.เป็นอาจารย์ผู้สอนระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา ที่มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ/ชำนาญการ (ค.ส.3) จำนวน 1 คน

เพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม ความถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถามรายข้อกับนิยามปฏิบัติการว่าสอดคล้องเหมาะสมหรือไม่ (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอในภาคผนวก) หลังจากนั้นนำผลการตัดสินของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่มุ่งวัด (Item Objective Congruence: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ก่อนการปรับแก้ไขข้อคำถาม พบว่ามีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งไม่มีข้อคำถามข้อใดที่มีค่าดัชนี IOC ต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีคุณภาพในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามทั้งหมดไปใช้ พร้อมทั้งปรับปรุงภาษาที่ใช้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

#### ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้แบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับครูในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แบ่งออกเป็นครูในระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 20 คนและระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 20 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของภาษาและคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน (internal consistency of reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามสูตรของครอนบาค ( $\alpha$ -coefficient) ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าความเที่ยงของเครื่องมือมีค่าอยู่ระหว่าง .700 ถึง .866 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับค่าความเที่ยงที่คำนวณได้จากการเก็บข้อมูลกับตัวอย่างจริง จำนวน 534 คน พบว่ามีค่าต่างกันเล็กน้อยซึ่งแสดงถึงความเป็นเอกพันธ์ของข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะและการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตัวแปร

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้	ใช้จริง
<b>ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก</b>	<b>.784</b>	<b>.839</b>
ความหวัง	.790	.845
การปรับฟื้นคืนได้	.770	.798
การมองโลกในแง่ดี	.764	.831
<b>ความยึดมั่นผูกพันในงาน</b>	<b>.798</b>	<b>.845</b>
การมีพลังในการทำงาน	.734	.841
ความทุ่มเทในการทำงาน	.699	.794
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	.772	.866
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>	<b>.749</b>	<b>.755</b>
ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	.745	.825
ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน	.859	.839
ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า	.708	.842
ความพึงพอใจต่อเงินเดือน	.700	.722
ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ	.743	.744

### ขั้นตอนที่ 6 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) เป็นการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือในการวัดตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบมีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ใดไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์กันน้อยแสดงว่าเมทริกซ์นั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมกัน และไม่ควรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้ค่าสถิติ Bartlett' test of Sphericity เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานและค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) หรือค่า KMO ควรเข้าใกล้ 1 และไม่ควรถ่ำกว่า .50 ถ้าค่า KMO มีค่าน้อยหมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อย ซึ่งไม่เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เมื่อได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ซึ่งแต่ละตัวแปรมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 6.1 ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.511 ถึง 0.631 ซึ่งมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ตัวแปรการปรับฟื้นคืนได้ (RESILI) กับตัวแปรความหวัง (HOPE) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด

คือตัวแปรการมองโลกในแง่ดี (OPTIM) กับตัวแปรความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (SELF) โดยมีค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 849.866 ( $p = 0.000$ ) และค่า KMO เท่ากับ 0.804 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ 3.4

**ตารางที่ 3.4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์			
	1	2	3	4
1.ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง	1.000			
2.ความหวัง	0.588**	1.000		
3.การปรับฟื้นคืนได้	0.515**	0.631**	1.000	
4.การมองโลกในแง่ดี	0.511**	0.565**	0.624**	1.000
MEAN	4.012**	4.055**	3.995**	3.985
S.D.	0.523	0.476	0.428	0.453
Bartlett's Test of Sphericity = 849.866	df=6	P=0.000	KMO=0.804	

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ตารางที่ 3.5 และแผนภาพที่ 3.1 แสดงผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 2.69 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็น ( $p$ -value) เท่ากับ 0.1001 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ( $df = 1$ ) นั่นคือค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.997 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.975 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.002 และค่ารากของกำลังสองเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อนในการประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.056

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก ขนาดตั้งแต่ 0.821 ถึง 0.652 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p < 0.01$ ) โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดได้แก่ การปรับฟื้นคืนได้ ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความมั่นใจในความสามารถ ของตนเองตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ เป็นตัวชี้วัดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้ ดังนี้

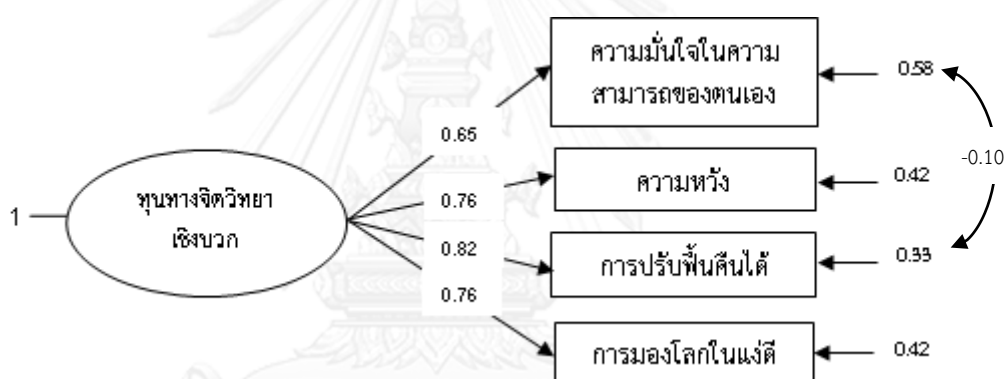
$$\text{PSYCAP} = 0.258^{**}(\text{EFICACY}) + 0.541^{**}(\text{HOPE}) + 0.954^{**}(\text{RESILI}) \\ + 0.641^{**}(\text{OPTIMISM})$$



ตารางที่ 3. 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R <sup>2</sup>	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	B			
1. ความมั่นใจใน ความสามารถของ ตนเอง	0.337(0.023)	0.652	14.909**	0.416	0.258
2.ความหวัง	0.361(0.019)	0.764	18.586**	0.575	0.541
3.การปรับฟื้นคืนได้	0.352(0.017)	0.821	20.740**	0.675	0.954
4.การมองโลกในแง่ดี	0.344(0.018)	0.758	18.912**	0.577	0.641
Chi-square = 2.690	df = 1	P = 0.1001	GFI = 0.997		
	AGFI = 0.975	RMR = 0.002	RMSEA = 0.056		

หมายเหตุ \*\*p<.01



ภาพที่ 3. 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

## 6.2 ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (WORKEN)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงานมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.615 ถึง 0.683 ซึ่งมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน (DEDIC) กับตัวแปรการมีพลังในการทำงาน (VIGOR) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือตัวแปรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (ABSOR) กับตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน (DEDIC) โดยมีค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 666.276 ( $p = .000$ ) และค่า KMO เท่ากับ 0.725 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ แสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3. 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์		
	1	2	3
1.การมีพลังในการทำงาน	1.000		
2.ความทุ่มเทในการทำงาน	0.683**	1.000	
3.ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	0.635**	0.615**	1.000
MEAN	3.993	4.224	3.944
SD.	0.513	0.515	0.522
Bartlett's Test of Sphericity = 666.276	df= 3	p = 0.000	KMO = 0.725

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ตารางที่ 3.7 และแผนภาพที่ 3.2 แสดงผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 2.690 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.954 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 (df = 2) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.001 และค่ารากของกำลังสองเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อนในการประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก ขนาดตั้งแต่ 0.758 ถึง 0.835 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p < 0.01$ ) โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ การมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้เป็นตัวบ่งชี้ของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงานได้ดังนี้

$$\text{WORK ENGAGEMENT} = 0.812^{**}(\text{VIGOR}) + 0.707^{**}(\text{DEDICA}) + 0.517^{**}(\text{ABSORP})$$

ตารางที่ 3. 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R <sup>2</sup>	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b(SE)	B			
1.การมีพลังในการทำงาน	0.429(0.019)	0.834	23.137**	0.696	0.812
2.ความทุ่มเทในการทำงาน	0.420(0.019)	0.814	22.173**	0.662	0.707
3.ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	0.395(0.021)	0.758	19.249**	0.574	0.517
Chi-square = 2.690    df = 2    P = 0.954    GFI = 1.000					
AGFI = 1.000    RMR = 0.001    RMSEA = 0.000					

หมายเหตุ \*\*p<.01



ภาพที่ 3. 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงาน

### 6.3 ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (JOB SAT)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.467 ถึง 0.203 ซึ่งมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือตัวแปรความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (COWORK) กับตัวแปรความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน (SUPER) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือตัวแปรความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ (NATURE) กับตัวแปรความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน (SUPER) โดยมีค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 666.647 ( $p = .000$ ) และค่า KMO เท่ากับ 0.726 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดังแสดงในตารางที่ 3.8

**ตารางที่ 3. 8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์				
	1	2	3	4	5
1.ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	1.000				
2.ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน	0.536**	1.000			
3.ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า	0.300**	0.415**	1.000		
4.ความพึงพอใจต่อเงินเดือน	0.254**	0.261**	0.533**	1.000	
5.ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ	0.323**	0.283**	0.452**	0.476**	1.000
MEAN	4.167	4.060	3.802	3.78	3.951
SD.	0.520	0.642	0.592	0.512	0.544

หมายเหตุ \*\*p<.01

ตารางที่ 3.9 และแผนภาพที่ 3.3 แสดงผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.882 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 (df = 1) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.000 และค่ารากของกำลังสองเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อนในการประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก ขนาดตั้งแต่ 0.378 ถึง 0.798 และทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p< 0.01) โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นตัวบ่งชี้ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ ดังนี้

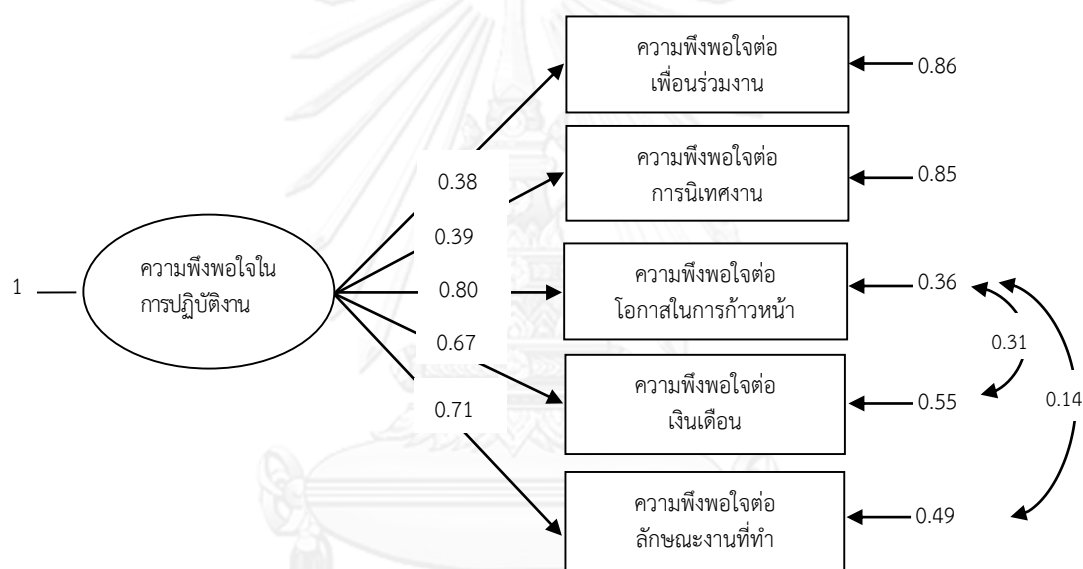
$$\text{JOB SAT} = 0.111^{**}(\text{COWORKER}) - 0.01^{**}(\text{SUPER}) + 0.852^{**}(\text{PROMOTION}) \\ + 0.410^{**}(\text{PAY}) + 0.679^{**}(\text{NATURE})$$

ตารางที่ 3. 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R <sup>2</sup>	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b(SE)	B			
1.ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	0.197(0.026)	0.378	7.552**	0.143	0.111
2.ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน	0.252(0.033)	0.393	7.664**	0.154	-0.01
3.ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า	0.472(0.037)	0.798	12.836**	0.636	0.852
4.ความพึงพอใจต่อเงินเดือน	0.342(0.028)	0.668	12.054**	0.446	0.410
5.ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ	0.388(0.034)	0.714	11.592**	0.510	0.679

Chi-square = 0.02      df = 1      P = 0.882      GFI = 1.000  
AGFI = 1      RMR = 0.000      RMSEA = 0.000

หมายเหตุ \*\*p<.01



ภาพที่ 3. 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนโดยเสนอไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างวิจัยทั้ง 24 แห่ง

2. ผู้วิจัยติดต่อกับฝ่ายวิชาการของแต่ละโรงเรียนด้วยตนเองเพื่อขออนุญาตและประสานงานการแจกแบบสอบถาม พร้อมทั้งจัดเตรียมแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เพียงพอ กำหนดรหัสของแบบสอบถามที่แสดงถึงโรงเรียนและหมายเลขผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อสะดวกในการติดตามแบบสอบถามคืน

3. การส่งและรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการ 2 วิธี วิธีที่ 1 คือ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม และรับคืนด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สะดวกให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง วิธีที่ 2 คือติดต่อกับตัวแทนครูของแต่ละโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือให้ช่วยประสานงานในการแจกแบบสอบถาม พร้อมนัดวัน เวลาในการรับแบบสอบถามคืน

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 534 ฉบับจากจำนวนทั้งหมด 720 ฉบับ คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 74 ซึ่งมีความเพียงพอสำหรับการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งการวิเคราะห์ในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สังกัดโรงเรียน และระดับชั้นที่สอน เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 12 ตัวแปร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าต่ำสุด (minimum) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะและการปฏิบัติงานของครู แล้วแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็นช่วง และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนในแต่ละช่วงดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

2.1 วิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย

2.2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีการส่งผ่านของความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows)

2.3 วิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยการใช้การวิเคราะห์แบบกลุ่มพหุ (multiple group analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล LISREL for window :ซึ่งมีสมมติฐานของการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนดังนี้

- 1) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (model form)
- 2) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง ( $\Lambda_X$ ) และสมมติฐานข้อที่ 1
- 3) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง ( $\Lambda_Y$ ) และสมมติฐานข้อที่ 2
- 4) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\Gamma$ ) และสมมติฐานข้อที่ 3
- 5) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายในแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\beta$ ) และสมมติฐานข้อที่ 4





ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติและตัวแปรที่ใช้การวิจัยไว้ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
C.V.	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
SK	หมายถึง	ความเบ้ (skewness)
KU	หมายถึง	ความโด่ง (kurtosis)
$\chi^2$	หมายถึง	ค่าไคว์ สแควร์
df	หมายถึง	องศาอิสระ (degree of freedom)
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$R^2$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient determination)
b	หมายถึง	สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ
$\beta$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (total effect)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (direct effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

PSYCAP	หมายถึง	ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
WORKEN	หมายถึง	ความยึดมั่นผูกพันในงาน
JOBSAT	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
SELF	หมายถึง	ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง
HOPE	หมายถึง	ความหวัง

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

RESILI	หมายถึง	การปรับฟื้นคืนได้
OPTIM	หมายถึง	การมองโลกในแง่ดี
VIGOR	หมายถึง	การมีพลังในการทำงาน
DEDIC	หมายถึง	ความทุ่มเทในการทำงาน
ABSOR	หมายถึง	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน
COWOR	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน
SUPER	หมายถึง	ความพึงพอใจการนิเทศงาน
PROMO	หมายถึง	ความพึงพอใจโอกาสในการก้าวหน้า
SALARY	หมายถึง	ความพึงพอใจเงินเดือน
NATURE	หมายถึง	ความพึงพอใจลักษณะงานที่ทำ

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและผลการวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่

- 1.1 ผลการแจกแจงความถี่และร้อยละของภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยและระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

### 1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการแจกแจงความถี่และร้อยละของภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สังกัดโรงเรียน ระดับชั้นที่สอน วิชาที่สอน ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เป็นครูผู้สอนจำนวนทั้งหมด 534 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 381 คน (ร้อยละ 71.3) เป็นครูผู้สอนที่มีอายุ 31- 40 ปีมากที่สุด 200 คน (ร้อยละ 37.5) สำหรับประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีจำนวนใกล้เคียงกันคือ 244 คน (ร้อยละ 45.7) และ 290 คน (ร้อยละ 54.3) ครูส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 353 คน (ร้อยละ 66.1) เป็นครูในสังกัด สพฐ. สกอ. และกทม. ในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือ 160 คน (ร้อยละ 30.0) 154 คน (ร้อยละ 28.8) และ 147 คน (ร้อยละ 27.5) สำหรับระดับชั้นที่สอนพบว่า ครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาและระดับชั้นประถมศึกษา มีจำนวนใกล้เคียงกันคือ 276 คน (ร้อยละ 51.7) และ 258 คน (ร้อยละ 48.3) ตามลำดับ และส่วนใหญ่เป็นครูที่สอนในวิชาภาษาไทย และคณิตศาสตร์ในจำนวนใกล้เคียงกันคือ 116 คน (ร้อยละ 21.7) และ 111 คน (ร้อยละ 20.8) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4. 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิหลัง

ตัวแปรภูมิหลัง	ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี		ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	244	45.7	290	54.3	534	100.0
<b>เพศ</b>						
ชาย	76	31.1	77	26.6	153	28.7
หญิง	168	68.9	213	73.4	381	71.3
<b>อายุ</b>						
น้อยกว่า 31 ปี	132	54.1	2	.7	134	25.1
31-40ปี	105	43.0	95	32.8	200	37.5
41-50ปี	7	2.9	75	25.9	82	15.4
51 ปีขึ้นไป	0	0.0	118	40.7	118	22.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปรภูมิหลัง	ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี		ประสบการณ์การทำงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	244	45.7	290	54.3	534	100.0
<b>ระดับการศึกษา</b>						
ปริญญาตรี	174	71.3	179	61.7	353	64.1
ปริญญาโท	69	28.3	103	35.5	172	32.2
ปริญญาเอก	1	0.4	8	2.7	9	1.7
<b>สังกัดโรงเรียน</b>						
สพฐ.	73	29.9	87	30.0	160	30.0
สช.	24	9.8	49	16.9	73	13.7
กทม.	77	31.6	70	24.1	147	27.5
สกอ.	70	28.7	84	29.0	154	28.8
<b>ระดับชั้นที่สอน</b>						
ประถมศึกษา	118	48.4	140	48.3	258	48.3
มัธยมศึกษา	126	51.6	150	51.7	276	51.7
<b>วิชาที่สอน</b>						
คณิตศาสตร์	46	18.9	65	22.4	111	20.8
วิทยาศาสตร์	53	21.7	33	11.4	86	16.1
ภาษาไทย	41	16.8	75	25.9	116	21.7
ภาษาอังกฤษ	33	13.5	43	14.8	76	14.2
สังคมศึกษา	27	11.1	63	21.7	90	16.9
ศิลปศึกษา	11	4.5	22	7.5	33	6.2
พลศึกษา	22	9.0	29	10.0	51	9.6
ดนตรี	15	6.1	14	4.8	29	5.4
การงานอาชีพฯ	25	10.2	29	10.0	54	10.1
แนะแนว	4	1.6	4	1.4	8	1.5
ประวัติศาสตร์	1	.4	5	1.7	6	1.1

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยและระดับ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

### ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP)

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกวัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การปรับฟื้นคืนได้ 4) การมองโลกในแง่ดี เมื่อพิจารณาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้คะแนนอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.012)

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้พบว่ารายตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวมีคะแนนอยู่ในระดับมาก คือ ความหวัง (Mean= 4.05) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (Mean= 4.01) การปรับฟื้นคืนได้ (Mean= 3.99) และการมองโลกในแง่ดี (Mean= 3.98) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา

ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) พบว่าทั้ง 4 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง 10.78 - 12.97 โดยความมั่นใจในความสามารถของตนเองมีการกระจายสูงที่สุด และการปรับพื้นฐานได้มีการกระจายต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่งพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าความเบ้เป็นลบแสดงว่าเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้าย หมายความว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ( $sk=-0.05$ ) ความหวัง ( $sk=-0.08$ ) การปรับพื้นฐานได้ ( $sk=-0.02$ ) การมองโลกในแง่ดี ( $sk=-0.01$ ) สูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาความโด่งพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าความโด่งเป็นลบแสดงว่าโค้งการแจกแจงมีลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งการแจกแจงปกติ หมายความว่าตัวแปรทั้งหมดได้แก่ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ( $ku=-0.40$ ) ความหวัง ( $ku=-0.05$ ) การปรับพื้นฐานได้ ( $ku=-0.02$ ) การมองโลกในแง่ดี ( $ku=-0.49$ ) มีการกระจายค่อนข้างมาก รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ครูมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้พบว่าครูมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในทุกตัวแปรสังเกตได้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความหวัง ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง การปรับพื้นฐานได้ และการมองโลกในแง่ดี

#### **ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (WORKEN)**

ความยึดมั่นผูกพันในงานวัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน และ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้คะแนนอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.053) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้พบว่ารายตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัวมีคะแนนอยู่ในระดับมาก คือ ความทุ่มเทในการทำงาน (Mean = 4.22) การมีพลังในการทำงาน (Mean = 3.99) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Mean = 3.94) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) พบว่าทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง 12.32-13.20 โดยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีการกระจายสูงที่สุด และความทุ่มเทในการทำงานมีการกระจายต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่งพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าความเบ้เป็นลบ หมายความว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีพลังในการทำงาน ( $sk=-0.22$ ) ความทุ่มเทในการทำงาน ( $sk=-0.42$ ) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ( $sk=-0.02$ ) สูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาความโด่งพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าความโด่งเป็นลบแสดงว่าโค้งการแจกแจงมีลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งการแจกแจงปกติ หมายความว่าตัวแปรทั้งหมดซึ่งได้แก่ การมีพลังในการทำงาน ( $ku=-0.09$ ) ความทุ่มเทในการทำงาน ( $ku=-1.31$ ) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ( $ku=-0.36$ ) มีการกระจายค่อนข้างมาก รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้พบว่าครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานในทุกตัวแปรสังเกตได้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความทุ่มเทในการทำงาน การมีพลังในการทำงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

### ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (JOBSAT)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวัดได้จาก 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน 3) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า 4) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และ 5) ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้คะแนนอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.952)

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้พบว่ารายตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 5 ตัวมีคะแนนอยู่ในระดับมากคือ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (Mean= 4.17) ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน (Mean= 4.06) ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ (Mean= 3.95) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า (Mean= 3.80) และความพึงพอใจต่อเงินเดือน (Mean= 3.78) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) พบว่าทั้ง 5 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ในช่วง 12.47- 15.76 โดยความพึงพอใจต่อการนิเทศงานมีการกระจายสูงที่สุด และความพึงพอใจต่อเงินเดือนมีการกระจายต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่งพบว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าความเบ้เป็นลบ โดยตัวแปรที่มีค่าความเบ้เป็นลบมี 3 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน และความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า หมายความว่าครุที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ( $sk=-0.32$ ) ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน ( $sk=-0.25$ ) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า ( $sk=-0.04$ ) สูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเบ้เป็นบวกมี 2 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ หมายความว่าครุที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อเงินเดือน ( $sk=0.22$ ) และความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ( $sk=0.07$ ) ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาความโด่งพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าความโด่งเป็นลบแสดงว่าโค้งการแจกแจงมีลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งการแจกแจงปกติ หมายความว่าตัวแปรทั้งหมดซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ( $ku=-0.37$ ) ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน ( $ku=-0.59$ ) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า ( $ku=-0.36$ ) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ( $ku=-0.32$ ) และความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ( $ku=-0.58$ ) มีการกระจายค่อนข้างมาก รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ครุมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้พบว่าครุมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกตัวแปรสังเกตได้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้าและความพึงพอใจต่อเงินเดือน

**ตารางที่ 4. 2** ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยและระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ค่าสถิติของตัวอย่างวิจัย							
	M	ความหมาย	S.D.	Min	Max	sk	ku	CV(%)
<b>ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก</b>								
ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง	4.01	มาก	0.52	2.33	5.00	-0.05	-0.40	12.97
ความหวัง	4.05	มาก	0.47	2.17	5.00	-0.08	-0.05	11.60
การปรับฟื้นคืนได้	3.99	มาก	0.43	2.83	5.00	-0.02	-0.02	10.78
การมองโลกในแง่ดี	3.98	มาก	0.45	2.67	5.00	-0.01	-0.49	11.30
<b>ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม</b>	<b>4.01</b>	<b>มาก</b>	<b>0.39</b>	<b>2.75</b>	<b>5.00</b>	<b>-0.10</b>	<b>-0.22</b>	<b>9.73</b>
<b>ความยึดมั่นผูกพันในงาน</b>								
การมีพลังในการทำงาน	3.99	มาก	0.51	2.33	5.00	-0.22	-0.09	12.78
ความทุ่มเทในการทำงาน	4.22	มาก	0.52	2.20	5.00	-0.42	-1.31	12.32
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	3.94	มาก	0.52	2.50	5.00	-0.02	-0.36	13.20
<b>ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวม</b>	<b>4.05</b>	<b>มาก</b>	<b>0.45</b>	<b>2.54</b>	<b>5.00</b>	<b>-0.25</b>	<b>-0.17</b>	<b>11.11</b>
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>								
ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.17	มาก	0.52	2.50	5.00	-0.32	-0.37	12.47
ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน	4.06	มาก	0.64	2.00	5.00	-0.25	-0.59	15.76
ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า	3.80	มาก	0.59	1.75	5.00	-0.04	-0.36	15.53
ความพึงพอใจต่อเงินเดือน	3.78	มาก	0.51	2.40	5.00	0.22	-0.32	13.49
ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ	3.95	มาก	0.54	2.75	5.00	0.07	-0.58	13.67
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม</b>	<b>3.95</b>	<b>มาก</b>	<b>0.52</b>	<b>3.00</b>	<b>5.00</b>	<b>0.10</b>	<b>-0.32</b>	<b>13.16</b>

กล่าวโดยสรุป เมื่อพิจารณาพร้อมกันทั้ง 3 ตัวแปรคือทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูส่วนใหญ่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกพบว่าครูมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยมีความหวังมากที่สุด และการปรับฟื้นคืนได้น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันในงานพบว่าครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยมีความทุ่มเทในการทำงานมากที่สุด และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่าครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากที่สุดและมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนน้อยที่สุด

## ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันใน งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนต้นที่ 2 ผู้วิจัยนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่วนที่ 2.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรส่งผ่าน จำนวน 3 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรตาม จำนวน 5 ตัว รวมทั้งสิ้น 12 ตัวแปร โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดจำนวน 66 คู่ ผลพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ มีขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง 0.212 ถึง 0.683 โดยตัวแปรความทุ่มเทในการทำงานกับตัวแปรการมีพลังในการทำงานมีความสัมพันธ์กันสูงสุด (0.683) ขณะที่ตัวแปรความพึงพอใจต่อการนิเทศงานกับตัวแปรความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด (0.212)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จำนวน 4 ตัวแปร พบว่ามีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.511 ถึง 0.631 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรการปรับฟื้นคืนได้กับตัวแปรความหวัง (0.631) ขณะที่คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือตัวแปรการมองโลกในแง่ดีกับตัวแปรความมั่นใจในความสามารถของตนเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน จำนวน 3 ตัวแปร พบว่ามีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.615 ถึง 0.683 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรความทุ่มเทในการทำงานกับตัวแปรการมีพลังในการทำงาน (0.683) ขณะที่คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือตัวแปรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานกับตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ตัวแปร พบว่ามีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.253 ถึง 0.536 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความพึงพอใจต่อการนิเทศงานกับความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (0.536) ขณะที่คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือความพึงพอใจต่อเงินเดือนกับความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (0.253) รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	SELF	HOPE	RESILI	OPTIM	VIGOR	DEDIC	ABSOR	COWOR	SUPER	PROMO	SALARY	NATURE
SELF	1											
HOPE	.588**	1										
RESILI	.515**	.631**	1									
OPTIM	.511**	.565**	.624**	1								
VIGOR	.453**	.514**	.558**	.625**	1							
DEDIC	.415**	.471**	.475**	.570**	.683**	1						
ABSOR	.317**	.396**	.466**	.505**	.635**	.615**	1					
COWOR	.254**	.326**	.343**	.395**	.385**	.365**	.295**	1				
SUPER	.212**	.305**	.255**	.334**	.292**	.292**	.286**	.536**	1			
PROMO	.351**	.350**	.373**	.375**	.392**	.326**	.357**	.300**	.415**	1		
SALARY	.326**	.318**	.298**	.314**	.320**	.287**	.311**	.254**	.261**	.533**	1	
NATURE	.318**	.325**	.363**	.414**	.453**	.469**	.464**	.323**	.283**	.452**	.476**	1
MEAN	4.012	4.055	3.995	3.985	3.993	4.224	3.944	4.167	4.060	3.802	3.781	3.951
S.D.	.5235	.4757	.4283	.4526	.5125	.5154	.5218	.5201	.6423	.5919	.5122	.5443

หมายเหตุ \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

## 2.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นผลของการวิเคราะห์อภิมิติ (path analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อตรวจสอบว่า ปัจจัยใดที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ตามกรอบแนวคิดของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านประกอบไปด้วยตัวแปรแฝงภายนอกที่เป็นตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัวแปร คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP) ตัวแปรภายในที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน จำนวน 1 ตัวแปร คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน (WORKEN) และตัวแปรแฝงภายในที่เป็นตัวแปรตามจำนวน 1 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (JOBSAT)

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยการวิเคราะห์อภิมิติ (path analysis) พบว่า โมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลโดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน จึงทำให้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 48.39 องศาอิสระเท่ากับ 40 ความน่าจะเป็น ( $p$ )



เท่ากับ 0.170 นั่นคือค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.971 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งผลการวิเคราะห์ทั้งหมดสนับสนุนข้อสรุปที่ว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดตารางที่ 4.4

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงในการวัดของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ในช่วง 0.205 ถึง 0.742 ตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ การมีพลังในการทำงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.742 รองลงมาคือ การมองโลกในแง่ดีและความทุ่มเทในการทำงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.681 และ 0.635 ตามลำดับ ขณะที่ตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.205

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.719 แสดงว่าตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 72 และสมการโครงสร้างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.736 แสดงว่าตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 74

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ความความยึดมั่นผูกพันในงานได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) จากตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.848 แสดงว่า หากครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง มีการมองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการปรับฟื้นคืนได้ จะส่งผลให้ครูผู้สอนมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) จากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.511 และ 0.381 ตามลำดับ แสดงว่าหากครูผู้มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง มีความสามารถในการปรับฟื้นคืนได้ มีการมองโลกในแง่ดี มีพลังในการทำงาน ทุ่มเทในการทำงาน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน จะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.323 แสดงว่า หากครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง มีการมองโลกในแง่ดี และมีความสามารถในการปรับฟื้นคืนได้จะทำให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานที่สูงและจะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงด้วยและเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่น

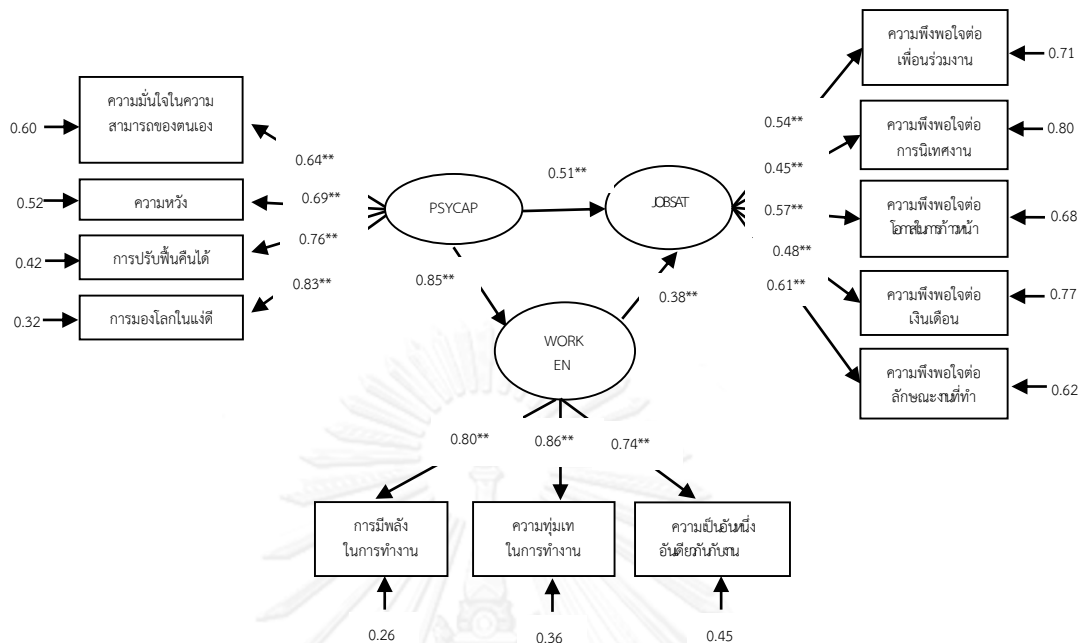
ผูกพันในงาน ให้ค่าอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.834 และ 0.381 ตามลำดับ

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีผลการวิจัยดังนี้ สำหรับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การปรับทัศนคติ สำหรับความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า การมีพลังในการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ความทุ่มเทในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า นอกจากนี้ยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

**ตารางที่ 4. 4** ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	WORKENG			JOBSAT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
PSYCAP	0.848** (0.046)	-	0.848** (0.046)	0.834** (0.080)	0.323** (0.110)	0.511** (0.133)
WORKENG	-	-	-	0.381** (0.130)	-	0.381** (0.130)
ค่าสถิติ	ไค-สแควร์ =48.39	df =40	p =0.170	GFI =0.985	AGFI =0.971	RMR = 0.006
ตัวแปร	SELF	HOPE	RISILI	OPTIM	VIGOR	DEDIC
ความเที่ยง	0.405	0.482	0.576	0.681	0.742	0.635
ตัวแปร	ABSORP	COWORK	SUPER	PROMO	SALARY	NATURE
ความเที่ยง	0.549	0.292	0.205	0.325	0.235	0.376
สมการโครงสร้างของตัวแปร	WORKENGAGE			JOBSAT		
R SQUARE	0.719			0.736		
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง						
ตัวแปรแฝง	JOBSAT	WORKENG	PSYCAP			
JOBSAT	1.000					
WORKENG	0.564**	1.000				
PSYCAP	0.554**	0.662**	1.000			

หมายเหตุ \*\* $P < 0.01$ , \* $P < 0.05$ , <sup>a</sup> เป็นพารามิเตอร์บังคับ (constrained parameter)



ภาพที่ 4. 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน

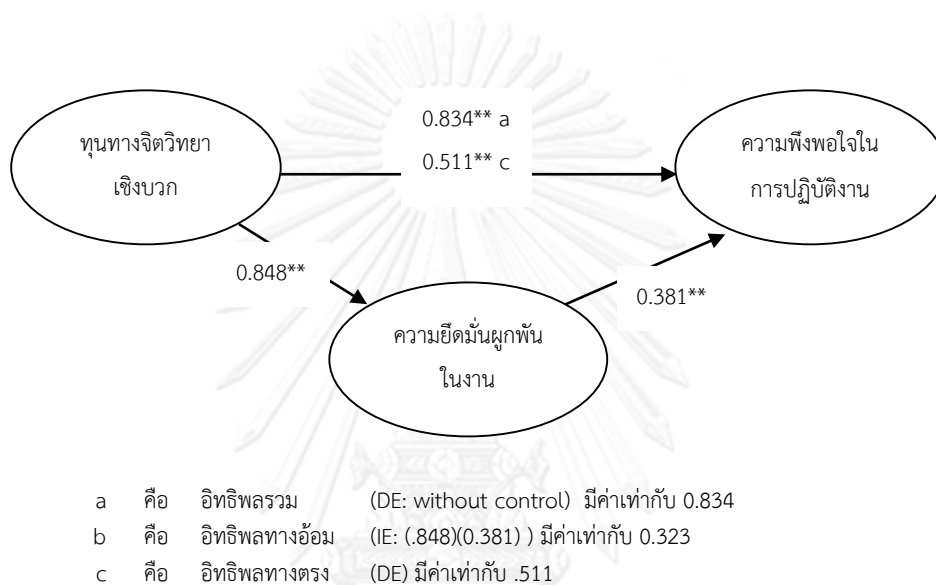
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลของการวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานโดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลและระดับความมีนัยสำคัญของโมเดลเต็มดังภาพที่ 4.1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยเริ่มจากการตรวจสอบอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (ตัวแปรต้น) ไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ตัวแปรตาม) จากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกแฝงและตัวแปรภายในแฝง เพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อไม่ถูกควบคุมด้วยตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.511 ดังตารางที่ 4.4

ขั้นตอนถัดไปคือพิจารณาการประมาณค่าในโมเดลตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่มีตัวแปรส่งผ่านดังแสดงในภาพที่ 4.1 เพื่อพิจารณาค่าอิทธิพลจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความยึดมั่นผูกพันในงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.848 อิทธิพลทางตรงจากความยึดมั่นผูกพันในงานไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.381 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.323 และค่าอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อไม่ควบคุมความยึดมั่นผูกพันในงานมีค่าเท่ากับ 0.834 (จากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของ

ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน) และอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.511 (ดังภาพที่ 4.1)

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานมีลักษณะการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) โดยตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานมีลักษณะส่งผ่านแบบบางส่วนจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4. 2 ลักษณะการส่งผ่านของความยึดมั่นผูกพันในงานจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ส่วนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ส่วนที่ 4.3 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดล

**ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี**

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรส่งผ่าน จำนวน 3 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรตาม จำนวน 5 ตัว รวมทั้งสิ้น 12 ตัวแปร โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลพบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ มีขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง 0.205 ถึง 0.666 โดยตัวแปรความทุ่มเทในการทำงานกับตัวแปรการมีพลังในการทำงานมีความสัมพันธ์กันสูงสุด (0.666) ขณะที่ตัวแปรความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำกับตัวแปรความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด (0.205)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จำนวน 4 ตัวแปร พบว่ามีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.541 ถึง 0.656 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรการปรับฟื้นคืนได้กับตัวแปรความหวัง (0.656) ขณะที่คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือตัวแปรการปรับฟื้นคืนได้กับตัวแปรความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (0.541)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน จำนวน 3 ตัวแปร พบว่ามีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.570 ถึง 0.666 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรความทุ่มเทในการทำงานกับตัวแปรการมีพลังในการทำงาน (0.666) ขณะที่คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือตัวแปรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานกับตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน (0.570)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ตัวแปร พบว่ามีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.267 ถึง 0.570 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรความพึงพอใจต่อเงินเดือนกับตัวแปรความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า (0.570) ขณะที่คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือตัวแปรความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำกับตัวแปรความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน (0.267) รายละเอียดดังตาราง 4.5

**ตารางที่ 4.5** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร  
สังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ครู กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี

ตัวแปร	SELF	HOPE	RESILI	OPTIM	VIGOR	DEDIC	ABSOR	COWOR	SUPER	PROMO	SALARY	NATURE
SELF	1											
HOPE	0.617**	1										
RESILI	.541**	.656**	1									
OPTIM	.567**	.593**	.605**	1								
VIGOR	.514**	.502**	.514**	.616**	1							
DEDIC	.379**	.497**	.447**	.579**	.666**	1						
ABSOR	.317**	.401**	.414**	.480**	.653**	.570**	1					
COWOR	.266**	.399**	.326**	.403**	.374**	.398**	.285**	1				
SUPER	.251**	.340**	.269**	.341**	.289**	.295**	.304**	.557**	1			
PROMO	.355**	.344**	.421**	.418**	.471**	.341**	.407**	.363**	.375**	1		
SALARY	.337**	.359**	.370**	.366**	.410**	.373**	.397**	.390**	.368**	.570**	1	
NATURE	.205**	.305**	.305**	.384**	.462**	.471**	.454**	.386**	.267**	.426**	.499**	1
MEAN	3.979	3.984	3.953	3.963	3.968	4.203	3.923	4.198	4.131	3.815	3.785	3.923
S.D.	0.491	0.472	0.448	0.464	0.522	0.530	0.521	0.543	0.614	0.576	0.513	0.567

หมายเหตุ \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดล

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีตัวแปรสังเกตได้รวมทั้งสิ้น 12 ตัวแปร โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลพบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ มีขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง 0.130 ถึง 0.699 โดยตัวแปรความทุ่มเทในการทำงานกับตัวแปรการมีพลังในการทำงานมีความสัมพันธ์กันสูงสุด (0.699) ขณะที่ตัวแปรความพึงพอใจต่อเงินเดือนกับตัวแปรความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันต่ำสุด (0.130)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จำนวน 4 ตัวแปร พบว่ามีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.467 ถึง 0.642 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรการมองโลกในแง่ดีกับตัวแปรการปรับฟื้นคืนได้ (0.642) ขณะที่คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือตัวแปรการมองโลกในแง่ดีกับตัวแปรความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (0.467)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน จำนวน 3 ตัวแปร พบว่ามีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.619 ถึง 0.699 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรความทุ่มเทในการทำงานกับตัวแปรการมีพลังในการทำงาน (0.699) ขณะที่คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือตัวแปรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน กับตัวแปรการมีพลังในการทำงาน (0.619)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ตัวแปร พบว่ามีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.130 ถึง 0.518 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรความพึงพอใจต่อการนิเทศงานกับตัวแปรความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (0.518) ขณะที่คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือตัวแปรความพึงพอใจต่อเงินเดือนกับตัวแปร

**ตารางที่ 4. 6** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปร	SELF	HOPE	RESILI	OPTIM	VIGOR	DEDIC	ABSOR	COWOR	SUPER	PROMO	SALARY	NATURE
SELF	1											
HOPE	.565**	1										
RESILI	.495**	.600**	1									
OPTIM	.467**	.540**	.642**	1								
VIGOR	.406**	.523**	.599**	.632**	1							
DEDIC	.444**	.449**	.500**	.561**	.699**	1						
ABSOR	.315**	.390**	.512**	.526**	.619**	.653**	1					
COWOR	.254**	.337**	.374**	.395**	.402**	.340**	.310**	1				
SUPER	.198**	.311**	.266**	.342**	.306**	.300**	.282**	.518**	1			
PROMO	.352**	.366**	.339**	.341**	.329**	.317**	.318**	.245**	.446**	1		
SALARY	.321**	.292**	.235**	.271**	.243**	.211**	.239**	.130**	.178**	.504**	1	
NATURE	.409**	.339**	.417**	.441**	.443**	.466**	.472**	.267**	.310**	.479**	.4957**	1
MEAN	3.979	3.984	3.953	3.963	3.968	4.203	3.923	4.198	4.131	3.815	3.785	3.923
S.D.	0.491	0.472	0.448	0.464	0.522	0.530	0.521	0.543	0.614	0.576	0.513	0.567

หมายเหตุ \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

#### 4.3 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นผลของการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (multiple group analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยมีสมมติฐานของการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนดังนี้ 1) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (model form) 2) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง ( $\Lambda_X$ ) และสมมติฐานข้อที่ 1 3) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง ( $\Lambda_Y$ ) และสมมติฐานข้อที่ 2 4) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\Gamma$ ) และสมมติฐานข้อที่ 3 5) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายในแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\beta$ ) และสมมติฐานข้อที่ 4

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในสมมติฐานที่ 1 ซึ่งเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล โดยไม่กำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ระหว่างกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่า ไม่ปฏิเสธสมมติฐานแรก ( $H_{form}$ : รูปแบบไม่แปรเปลี่ยน) โดยพิจารณาจากค่า  $\chi^2 = 46.20$ ,  $df = 36$ ,  $p = 0.119$ ,  $\chi^2/df = 1.283$ ,  $RMSEA = 0.031$ ,  $NFI = 0.993$ ,  $GFI = 0.996$  และ  $RFI = 0.976$  ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นเห็นว่า ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) น้อยกว่า 2 ค่า NFI GFI และ RFI เข้าใกล้ 1 ค่า RMR มีค่าเข้าใกล้ 0 และค่า RMSEA น้อยกว่า .05 ซึ่งค่าสถิติทั้งหมดให้ผลที่สอดคล้องกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายความว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล

ผลการทดสอบโมเดลตามสมมติฐานที่ 2 (รูปแบบ,  $\Lambda_X$ ) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง ( $\Lambda_X$ ) และสมมติฐานข้อที่ 1 โดยกำหนดให้เมทริกซ์  $\Lambda_X$  มีค่าเท่ากันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์



การทำงานต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบ พบว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2 โดยพิจารณาจากค่า  $\chi^2 = 51.19$ ,  $df = 40$ ,  $p = 0.111$ ,  $\chi^2/df = 1.280$ ,  $RMSEA = 0.031$ ,  $NFI = 0.993$ ,  $GFI = 0.994$  และ  $RFI = 0.976$  ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นเห็นว่าค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าน้อยกว่า 2 ค่า  $NFI$   $GFI$  และ  $RFI$  เข้าใกล้ 1 ค่า  $RMR$  เข้าใกล้ 0 และค่า  $RMSEA$  น้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการทดสอบค่าความต่างของค่าไคสแควร์ระหว่างสมมติฐานที่ 2 กับสมมติฐานที่ 1 มีค่าเท่ากับ 4.99 ที่ผลต่าง  $df$  เท่ากับ 4 เมื่อเทียบกับค่าวิกฤตไคสแควร์จากตารางที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 9.448 แสดงให้เห็นว่าผลต่างไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง ( $\Lambda X$ ) ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปไม่มีความแปรเปลี่ยน

การทดสอบโมเดลตามสมมติฐานที่ 3 (รูปแบบ,  $\Lambda X$ ,  $\Lambda Y$ ) เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง ( $\Lambda Y$ ) และสมมติฐานข้อที่ 2 โดยกำหนดให้เมทริกซ์  $\Lambda Y$  มีค่าเท่ากันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบ พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3 โดยพิจารณาจากค่า  $\chi^2 = 80.24$ ,  $df = 48$ ,  $p = 0.024$  นอกจากนี้  $\chi^2/df = 1.672$ ,  $RMSEA = 0.048$ ,  $NFI = 0.987$ ,  $GFI = 0.984$  และ  $RFI = 0.969$  จากข้อมูลข้างต้นเห็นว่าค่า  $NFI$   $GFI$  และ  $RFI$  มีค่าลดลง ส่วนค่า  $RMR$  และ  $\chi^2/df$  มีค่าเพิ่มขึ้น ทำให้โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลจากการทดสอบค่าความต่างของค่าไคสแควร์ระหว่างสมมติฐานที่ 3 กับสมมติฐานที่ 2 มีค่าเท่ากับ 29.05 ที่ผลต่าง  $df$  เท่ากับ 8 เมื่อเทียบกับค่าวิกฤตไคสแควร์จากตารางที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 15.507 แสดงให้เห็นว่าผลต่างไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง ( $\Lambda Y$ ) ของกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปไม่มีความแปรเปลี่ยนหรือมีค่าไม่เท่ากัน

เนื่องจากการทดสอบโมเดลตามสมมติฐานที่ 3 (รูปแบบ,  $\Lambda X$ ,  $\Lambda Y$ ) ผลพบว่า ค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง ( $\Lambda Y$ ) ของกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความแปรเปลี่ยน ดังนั้นจึงไม่สามารถทดสอบโมเดลตามสมมติฐานที่ 4 (รูปแบบ,  $\Lambda X$ ,  $\Lambda Y$ ,  $\Gamma$ ) ได้ จึงหยุดการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนในลักษณะการสะสมสมมติฐาน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยต้องการทราบว่าค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\Gamma$ ) และพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายในแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\beta$ ) ของกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความแปรเปลี่ยนหรือไม่ อย่างไร ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\Gamma$ ) และค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายในแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\beta$ ) แบบอิสระเปรียบเทียบกับรูปแบบโมเดล (model form) ในขั้นต่อไป

การทดสอบโมเดลตามสมมติฐานที่ 4 เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\Gamma$ ) และสมมติฐานที่ 3 โดยกำหนดให้เมทริกซ์  $\Gamma$  มีค่าเท่ากันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบ พบว่า ไม่ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4 โดยพิจารณาจากค่า  $\chi^2 = 52.31$ ,  $df = 38$ ,  $p = 0.061$ ,  $\chi^2/df = 1.377$ ,  $RMSEA = 0.03$ ,  $NFI = 0.993$ ,  $GFI = 0.993$  และ  $RFI = 0.974$  ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นเห็นว่า ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าน้อยกว่า 2 ค่า  $NFI$   $GFI$  และ  $RFI$  เข้าใกล้ 1 ค่า  $RMR$  เข้าใกล้ 0 และค่า  $RMSEA$  น้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการทดสอบค่าความต่างของค่าไคสแควร์ระหว่างสมมติฐานที่ 4 กับสมมติฐานที่ 1 มีค่าเท่ากับ 6.11 ที่ผลต่าง  $df$  เท่ากับ 2 เมื่อเทียบกับค่าวิกฤตไคสแควร์จากตารางที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 5.991 แสดงให้เห็นว่าผลต่างไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\Gamma$ ) ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความแปรเปลี่ยนหรือมีค่าไม่เท่ากัน

การทดสอบโมเดลตามสมมติฐานที่ 5 เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายในแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\beta$ ) และสมมติฐานที่ 4 โดยกำหนดให้เมทริกซ์  $\beta$  มีค่าเท่ากันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบ พบว่า ไม่ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 5 โดยพิจารณาจากค่า  $\chi^2 = 46.21$ ,  $df = 37$ ,  $p = 0.143$ ,  $\chi^2/df = 1.377$ ,  $RMSEA = 0.03$ ,  $NFI = 0.993$ ,  $GFI = 0.996$  และ  $RFI = 0.977$  ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นเห็นว่า ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าน้อยกว่า 2 ค่า  $NFI$   $GFI$  และ  $RFI$  เข้าใกล้ 1 ค่า  $RMR$  เข้าใกล้ 0 และค่า  $RMSEA$  น้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการทดสอบค่าความต่างของค่าไคสแควร์ระหว่างสมมติฐานที่ 5 กับสมมติฐานที่ 1 มีค่าเท่ากับ 0.01 ที่ผลต่าง  $df$  เท่ากับ 1 เมื่อเทียบกับค่าวิกฤตไคสแควร์จากตารางที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.841 แสดงให้เห็นว่าผลต่างไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายในแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\beta$ ) ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปไม่มีความแปรเปลี่ยน

สรุปผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล ไม่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง ( $\Lambda_X$ ) ไม่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายในแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\beta$ ) แต่มี

ความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง ( $\Lambda Y$ ) และมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\Gamma$ )

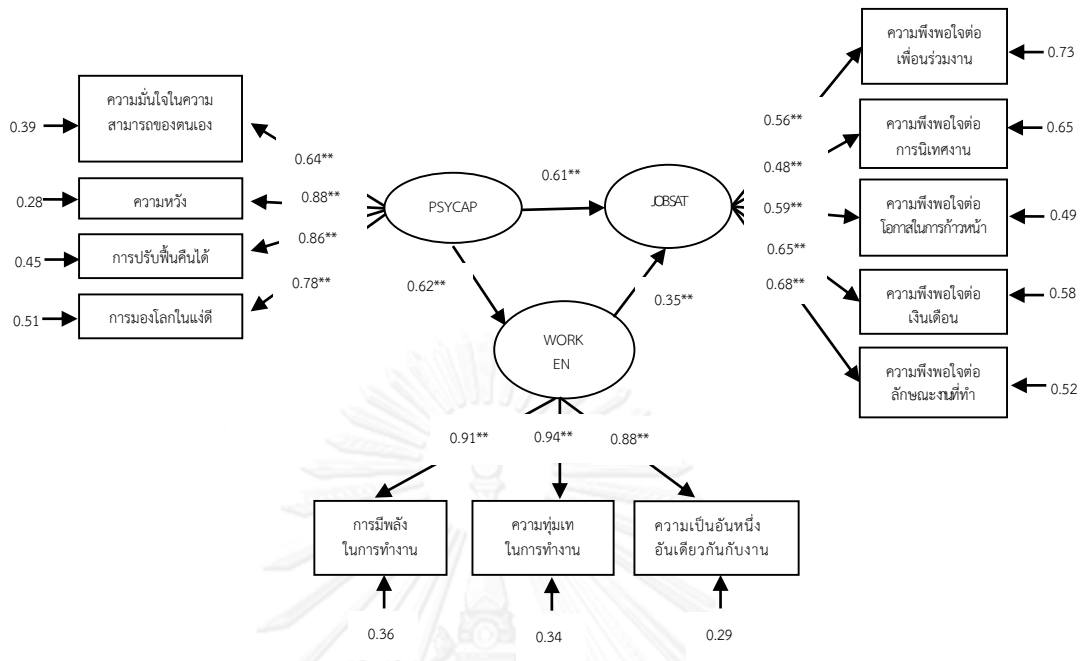
ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ผู้วิจัยจะนำเสนอเฉพาะโมเดลตามสมมติฐานที่ 5 ( $\beta$ ) เพราะเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีที่สุด (มีค่า  $\chi^2/df$  ต่ำที่สุด เท่ากับ 1.249) รายละเอียดดังตารางที่ 4.7 และภาพที่ 4.3-4.4

**ตารางที่ 4.7** ผลการวิเคราะห์การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

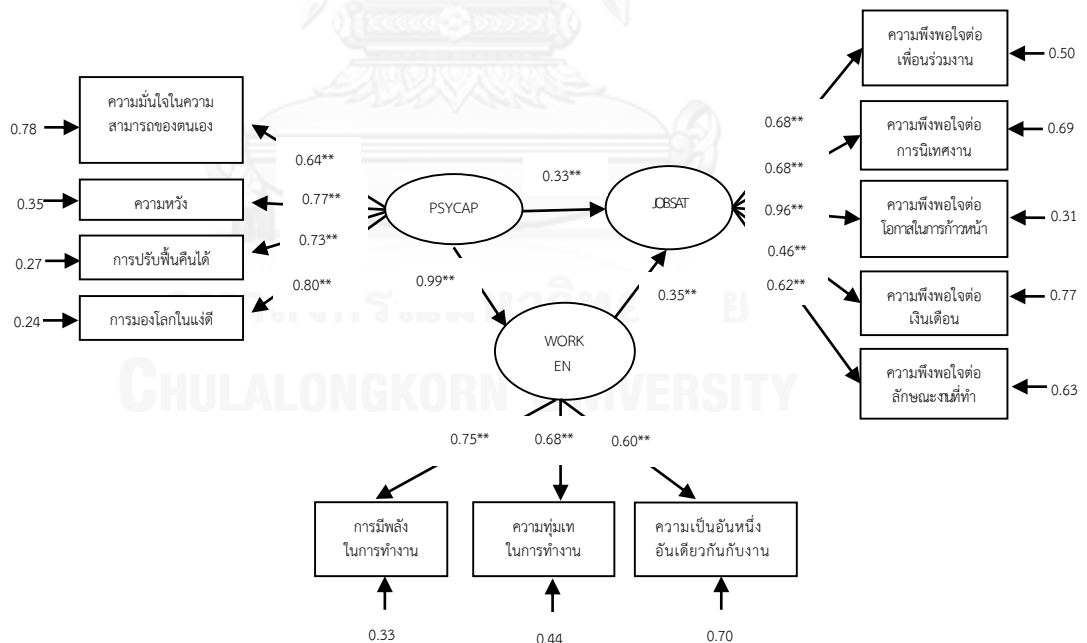
สมมติฐาน	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	p	GFI	NFI	RFI	RMR	RMSEA
1. รูปแบบ	46.20	36	1.283	0.119	0.996	0.993	0.976	0.004	0.031
2. รูปแบบ, $\Lambda X$	51.19	40	1.280	0.111	0.994	0.993	0.976	0.008	0.031
3. รูปแบบ, $\Lambda X, \Lambda Y$	80.24	48	1.672	0.024	0.984	0.987	0.969	0.016	0.048
4. รูปแบบ, $\Gamma$	52.31	38	1.377	0.061	0.993	0.993	0.974	0.007	0.036
5. รูปแบบ, $\beta$	46.21	37	1.249	0.143	0.996	0.993	0.977	0.004	0.029

ผลการทดสอบสมมติฐาน				
สมมติฐาน	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	ค่าวิกฤติ	การแปลผล
2-1	4.99	4	9.448	1 และ 2 ไม่ต่าง
3-2	29.05	8	15.507	2 และ 3 ต่างกัน
4-1	6.11	2	5.991	4 และ 1 ต่างกัน
5-1	0.01	1	3.841	5 และ 1 ไม่ต่างกัน



ภาพที่ 4.3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี เมื่อกำหนด  $\beta = IN$



ภาพที่ 4.4 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อกำหนด  $\beta = IN$

**ตารางที่ 4. 8** ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงานในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

	ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี						ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป					
ตัวแปรผล	WORKEN			JOBSAT			WORKEN			JOBSAT		
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
PSYCAP	0.623** (0.066)	-	0.623** (0.066)	0.829** (0.107)	0.217** (0.080)	0.612** (0.113)	0.993** (0.160)	-	0.993** (0.160)	0.714** (0.116)	0.389** (0.138)	0.325** (0.167)
WORKEN				0.348** (0.139)	-	0.348** (0.139)				0.348** (0.139)	-	0.348** (0.139)
ค่าสถิติ	ไค-สแควร์ = 46.21 df = 37 $\chi^2/df = 1.249$ p = 0.143 GFI = 0.996 RMR = 0.004 RMSEA = 0.029											
ตัวแปร	SELF	HOPE	RISILI	OPTIM	VIGOR	DEDIC	SELF	HOPE	RISILI	OPTIM	VIGOR	DEDIC
ความเที่ยง	0.514	0.736	0.623	0.544	0.613	0.644	0.348	0.629	0.661	0.732	0.687	0.575
ตัวแปร	ABSORP	COWOR	SUPER	PROMO	SALARY	NATURE	ABSORP	COWOR	SUPER	PROMO	SALARY	NATURE
ความเที่ยง	0.656	0.329	0.282	0.447	0.451	0.501	0.402	0.452	0.368	0.725	0.192	0.347
สมการโครงสร้าง ของตัวแปร	WORKEN			JOBSAT			WORKEN			JOBSAT		
R SQUARE	0.759			0.553			0.759			0.553		
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง												
ตัวแปรแฝง	JOBSAT	WORKEN	PSYCAP	JOBSAT	WORKEN	PSYCAP	JOBSAT	WORKEN	PSYCAP	JOBSAT	WORKEN	PSYCAP
JOBSAT	1.00			1.00			1.00			1.00		
WORKEN	0.706**	1.00		0.724**	1.00		0.724**	1.00		0.871**	1.00	
PSYCAP	0.784**	0.744**	1.00	0.714**	0.871**	1.00	0.714**	0.871**	1.00	0.714**	0.871**	1.00

หมายเหตุ \*p<.05 \*\*p<.01

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และ 4) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร 4 สังกัด ได้แก่ 1) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) 3) สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (กทม.) 4) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จำนวนทั้งสิ้น 534 คน สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างวิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองโดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 720 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวนทั้งสิ้น 534 ฉบับ อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 74.16

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (checklist) และแบบเติมคำตอบประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สังกัดโรงเรียน และระดับชั้นที่สอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครูครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การปรับฟื้นคืนได้ 4) การมองโลกในแง่ดี ข้อคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามโดยศึกษาและพัฒนามาจากแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ Youssef and Luthans (2007) ข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 24 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) การมีพลังในการทำงาน 2) ความทุ่มเทในการทำงาน และ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ข้อคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามโดยศึกษาและพัฒนามาจากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli and Bakker (2003) มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 17 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจต่อภาระนิเทศงาน 3) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า 4) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และ 5) ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ข้อคำถามในส่วนนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างด้วยตนเอง โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Hackman & Oldham, 1980; Herzberg et al., 1959; Ivancevich & Matteson, 1999; Spector, 1997),

มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 20 ข้อ สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าเมื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และการตรวจสอบความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามสูตรของครอนบาค ( $\alpha$ -coefficient) พบว่าค่าความเที่ยงของเครื่องมือมีค่าอยู่ระหว่าง .700 ถึง .866 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกโมเดลการวัดองค์ประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติบรรยายและการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สถิติบรรยาย ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีการส่งผ่านของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรล และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยการใช้การวิเคราะห์แบบกลุ่มพหุ

### สรุปผลการวิจัย

#### 1) ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมของครู พบว่า ตัวอย่างวิจัยได้คะแนนอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.01$ ) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความหวัง ( $M = 4.05$ ) ขณะที่ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมองโลกในแง่ดี ( $3.98$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ตัวอย่างวิจัยได้คะแนนอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.05$ ) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความทุ่มเทในการทำงาน ( $M = 4.22$ ) ขณะที่ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ( $M = 3.94$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้คะแนนอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.95$ ) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ( $M = 4.16$ ) ขณะที่ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ( $M = 3.78$ )

## 2) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 48.39 องศาอิสระเท่ากับ 40 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.17 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.006 ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 72 ขณะที่ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 74

สรุปผลการวิจัยได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานของครูได้รับอิทธิพลทางบวกจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับทัศนคติได้ การมองโลกในแง่ดี แสดงว่า หากครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง มีการมองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการปรับทัศนคติได้จะส่งผลให้ครูผู้สอนมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงขึ้น ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางบวกจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน แสดงว่า หากครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง มีความสามารถในการปรับทัศนคติ มีการมองโลกในแง่ดี มีพลังในการทำงาน มุมเทในการทำงาน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## 3) ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน มีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.323 และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.511



4) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล ไม่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง ( $\Lambda_X$ ) ไม่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายในแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\beta$ ) แต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง ( $\Lambda_Y$ ) และมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\Gamma$ )

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่าโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีที่สุด คือโมเดลที่กำหนดให้เมทริกซ์  $\beta$  มีค่าเท่ากันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งมีค่า  $\chi^2 = 46.21$ ,  $df = 37$ ,  $p = 0.143$ ,  $\chi^2/df = 1.249$ ,  $RMSEA = 0.029$ ,  $NFI = 0.993$ ,  $GFI = 0.996$  และ  $RFI = 0.977$

#### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้น ส่วนใหญ่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย อย่างไรก็ตามผลการวิจัยดังกล่าวยังมีประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าครูมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวังมีคะแนนสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีความหวังในการปฏิบัติงาน มีการตั้งใจไว้ล่วงหน้าว่าสามารถทำงานต่างๆให้สำเร็จลุล่วงได้และคาดว่าจะมีแต่สิ่งที่ดีๆเกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Larson and Luthans (2006) ที่ศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการทำนายทัศนคติเกี่ยวกับงาน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างวิจัยมีระดับของความหวังสูงกว่าด้านอื่นๆ และมีระดับสูงกว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในภาพรวม (ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับทัศนคติได้การมองโลกในแง่ดี) เมื่อพิจารณาระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน

มีคะแนนสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีความทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีหน้าที่ทั้งด้านงานสอนและงานโรงเรียนค่อนข้างมากประกอบกับผู้ที่ดำรงอยู่ในอาชีพครูส่วนใหญ่มีความรักและศรัทธาในอาชีพเป็นทุนเดิม ดังนั้นทำให้ครูยอมทำหน้าที่อย่างเต็มกำลัง และทุ่มเทในการทำงานสูงซึ่งสอดคล้องกับ วิทยากร เชียงกุล (2551) ที่พบว่า บุคคลที่ประกอบอาชีพครูจะต้องเป็นบุคคลที่มีความทุ่มเทสูง มีความเสียสละ และเสียสละ ช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และโดนคาดหวังจากสังคมสูง และงานวิจัยของ Hakanen, Bakker, and Schaufeli (2006) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของครูในประเทศฟินแลนด์ พบว่าครูส่วนใหญ่มีความทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าด้านอื่นๆ สำหรับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อด้านเงินเดือนน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นครูในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง ทำให้ครูส่วนใหญ่มองว่าเงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไปและไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ นอกจากนี้ครูยังมองว่าเงินเดือนน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลให้ครูมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนน้อยที่สุดซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ผาสุก สุมาลย์กุล (2550) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูในสังกัดเอกชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อเงินเดือนน้อยที่สุด และงานวิจัยของ สมคิด ภูสุต (2545) ที่พบว่าครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อเงินเดือนและสวัสดิการต่ำที่สุด และงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548) ที่ค้นพบว่าแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู คือการเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ งบประมาณการผลิตสื่อและอุปกรณ์ โอกาสในการก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความมั่นคงในงานอีกด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายงานวิจัยของ วิทยากร เชียงกุล (2551) ที่พบว่าบุคคลที่ประกอบอาชีพครูในปัจจุบันได้รับค่าตอบแทนต่ำ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง

2) อิทธิพลของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เมื่อพิจารณาจากตารางแสดงค่าอิทธิพล พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า หากครูมีคุณลักษณะทางจิตใจที่เข้มแข็ง อาทิเช่น มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวังในการทำงาน เมื่อเจออุปสรรคและปัญหาในการทำงานก็สามารถปรับฟื้นคืนได้ และมองโลกในแง่ดี จะส่งผลทำให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Xanthopoulou et al. (2009) พบว่าทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงาน (job resources) ทรัพยากรส่วนบุคคล (human resources) อาทิเช่น ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่น ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และงานวิจัยของไอริน จีรวีโยโพหาร (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน วัฒนธรรมองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสุขเชิงอัตวิสัยโดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หรือความมั่นใจในความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Youssef and Luthans (2007)

พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการปรับพื้นฐานได้สูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย และงานวิจัยในประเทศไทยของ สุมาลีณี มธุรพจน์พงศ์ (2555) ที่พบว่า การมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความหวังส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการปรับพื้นฐานได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ Cheung et al. (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระหว่าง แรงงานทางอารมณ์ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในประเทศจีน พบว่าครูที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง รวมถึงงานวิจัยของ Avey et al. (2011) ที่ศึกษาโดยวิธีการสังเคราะห์อภิมาน (meta-analysis) ที่พบว่า ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับพื้นฐานได้ และการมองโลกในแง่ดี มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ Halbesleben (2010) และ Xanthopoulou et al. (2007) ที่พบว่า บุคคลที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง สามารถปรับพื้นฐานได้ และมองโลกในแง่ดีในระดับสูง ซึ่งรวมกันเรียกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะส่งผลให้มีความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานสูงตามไปด้วย นอกจากนี้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า หากครูมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูง นั่นคือครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวังในการทำงาน เมื่อเจออุปสรรคและปัญหาในการทำงานก็สามารถปรับพื้นฐานได้ และมองโลกในแง่ดี จะส่งผลทำให้ครูมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานสูงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับพื้นฐานได้ และการมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานและความยืดหยุ่นผูกพันในงานส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับพื้นฐานได้ และการมองโลกในแง่ดีก็จะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

3) อิทธิพลของตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เมื่อพิจารณาจากตารางแสดงค่าอิทธิพลพบว่าความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า หากครูมีพลังในการทำงาน ทุ่มเทในการทำงาน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน จะส่งผลทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับ Yalabik et al. (2013) และ Yeh (2013) ได้ศึกษาพบว่าบุคคลที่มีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ Alarcon and Edwards (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกของนักเรียนที่ทำงานนอกเวลา ผลพบว่านักเรียนที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานอาทิเช่นตั้งใจทำงาน ทุ่มเทในการทำงานและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่านักเรียนที่ไม่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นหากครูมีคุณลักษณะดังกล่าวก็จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

4) ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลพบว่าตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย ผลวิจัยนี้อธิบายได้ว่าเนื่องจากงานวิจัยของ Cheung et al. (2011), Avey et al. (2011), Larson and Luthans (2006) พบว่าบุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงไปด้วยและงานวิจัยของ Sweetman and Luthans (2010) Xanthopoulou et al. (2009) ต่างให้ข้อค้นพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของแต่ละบุคคลส่งผลต่อความผูกพันในงานอีกด้วย ขณะที่ Alarcon and Edwards (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกของนักเรียนที่ทำงานนอกเวลา ผลพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยในช่วงต้นจึงสอดคล้องและสนับสนุนกับผลวิจัยที่ว่า ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผลพบว่า ไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล ไม่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง ( $\Lambda$ ) ไม่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายในแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\beta$ ) แต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง ( $\Lambda\gamma$ ) และมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง ( $\Gamma$ )

นอกจากนี้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด คือโมเดลที่กำหนดให้เมทริกซ์  $\beta$  มีค่าเท่ากันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งมีค่า  $\chi^2 = 46.21$ ,  $df = 37$ ,  $p = 0.143$ ,  $\chi^2/df = 1.249$ ,  $RMSEA = 0.029$ ,  $NFI = 0.993$ ,  $GFI = 0.996$  และ  $RFI = 0.977$

จากผลวิจัยที่ว่ามีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง ( $\Lambda\gamma$ ) อาจอธิบายได้ว่าเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี พบว่าองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือนนั้นอาจเป็นเพราะครูที่ประสบการณ์ในการทำงานน้อยส่วนใหญ่เป็นครูที่มีอายุน้อย เป็นคนสมัยใหม่ที่มักจะเลือกทำงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจและไม่จำเจและให้ความสำคัญกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้มาเป็นอันดับต้นๆ ดังนั้นแล้ว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อลักษณะงานที่ทำและเงินเดือนจึงส่งผลและมีความสำคัญต่อกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมากกว่าด้านอื่นๆ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรที่

จะส่งเสริมและพัฒนาความพึงพอใจในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งๆขึ้นไป เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีไป พบว่าองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้า รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน นั่นอาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำงานทั้งด้านการสอนและงานโรงเรียนมานาน เมื่อมีอายุเพิ่มขึ้นมักต้องการความมั่นคงในชีวิตที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย จึงให้ความสำคัญกับโอกาสในการก้าวหน้าในงานที่ทำ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรที่จะส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งๆขึ้นไปกับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

เนื่องจากโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สุด คือโมเดลที่กำหนดให้เมทริกซ์  $\beta$  มีค่าเท่ากันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (ค่า  $\chi^2/df = 1.249$  ต่ำสุด) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อครูทั้ง 2 กลุ่มประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) ด้วยขนาดอิทธิพลที่เท่ากัน (0.35) ผลการวิจัยนี้อาจอธิบายได้โดยการพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันในงานโดยรวมของครูทั้ง 2 กลุ่มประสบการณ์พบว่ามีความใกล้เคียงกันมาก โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันในงานโดยรวมของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเท่ากับ 4.03 ขณะที่ค่าเฉลี่ยของความผูกพันในงานโดยรวมของครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 4.07 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้พบว่าค่าเฉลี่ยของทุกตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ของครูทั้ง 2 กลุ่มประสบการณ์ มีระดับที่ใกล้เคียงกันมาก จากที่กล่าวมาในข้างต้น อาจสรุปได้ว่า เนื่องจากระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมและรายตัวบ่งชี้ของกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความใกล้เคียงกันมาก หรือไม่ค่อยแตกต่างกัน จึงทำให้ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้ง 2 กลุ่มประสบการณ์นั่นเอง

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและยังเป็นทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย ดังนั้นหากโรงเรียนต้องการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ทางโรงเรียนควรพัฒนาทั้งทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงานควบคู่กันไป

2) จากผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า การมองโลกในแง่ดี มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด นั่นหมายความว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสำคัญ

มากที่สุด แต่ผลการวิเคราะห์ระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกลับพบว่าครุมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดีมีระดับต่ำที่สุด สำหรับความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า การมีพลังในการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าด้านเงินเดือนมีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเริ่มจากการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี ความยึดมั่นผูกพันในงานด้านการมีพลังในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน เป็นอันดับแรกๆ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากข้อคำถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการสร้างด้วยตนเองโดยสังเคราะห์มาจากงานวิจัยที่ค่อนข้างนานแต่ก็ยังมีความเป็นสากลอยู่ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะมีผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อช่วยตรวจสอบว่าองค์ประกอบต่างๆที่สังเคราะห์มาใช้ในการวิจัยมีความทันสมัยและเหมาะสมหรือไม่

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships model) ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะเป็นการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (mixed method) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

## รายการอ้างอิง

- Adam, S. J. (1965). *Inequality in Social Exchange*. New York: Academic Press.
- Alarcon, G. M., & Edwards, J. M. (2011). The Relationship of Engagement and Job Satisfaction in Working Samples. *The Journal of Psychology* 145(5), 463–480.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Setting*. New York: Free Press.
- Arnett, D. B., Laverie, D. A., & McLane, C. (2002). Using Job Satisfaction and Aride as Internalmarketing Tools. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* 43, 87-96.
- Attridge, M. (2009). Employee Work Engagement: Best Practices for Employers. *Research Works*, 1(2), 1-12.
- Avey J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resoruce Development Quarterly*, 22(2).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Bandura, A. (1997). *Personal efficacy in psychobiologic functioning*. Italy: Franco Angeli.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. CA: Sage.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. California: Sage Publications.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Cheung, F., Tang, C. S., & Tang, S. (2011). Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction Among School Teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348–371.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Dunham, J., & Varma, V. (1998). *Stress in teachers: past, present, and future*. London: Whurr.
- Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2010). Authentic Leadership of Preceptors: Predictor of New Graduate Nurses' Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18, 993-1003.

- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial Psychology* New York McGraw-Hill Book.
- Gordon, J. R. (1993). *A Diagnostic Approach to Organization Behavior*. Boston Allyn and Bacon.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. (1980). *Work redesign*. MA: Addison Wesley.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1988). *Multivariate Data Analysis* New Jersey: Prentice-Hall. Inc.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). *A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships With Burnout, Demands, Resources and Consequences*. New York: Psychology Press.
- Harrell, T. W. (1965). *Industrial Psychology*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, Snyderman, & Barbara B. (1959). *The Motivation*. New York John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1965). *Work and the nature of man*. Cleveland. OH: World Publishing Company.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1999). *Organizational Behavior and Management*. Boston McGraw-Hill.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 939-948.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*, 44-61.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement: An Introduction*. . London and New York: Psychology Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1984). *Goal setting: a motivational technique that works*. NJ: Prentice-Hall.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B., & Peterson, S. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly, 21*, 41-65.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S., & Combs, G. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 387-393.



- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. London: Oxford University Press.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology 1*, 3-30.
- Maier, G. W., & Brunstein, J. C. (2001). The Role of Personal Work Goals in Newcomers' Job Satisfaction and Organizational Commitment: A longitudinal 536 analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1034–1042.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2003). *Human Resource Management*. OH: South-Western College Publishing and Sons.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 149-171.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Illinois: Foresman.
- Mcgregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York McGraw-Hill
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive organizational behavior*. London: Sage Publications.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Essentials of Organizational Behavior* New Jersey: Prentice Hall.
- Runhaar, P., Konermann, J., & Sanders, K. (2012). Teachers' Organizational Citizenship Behaviour: Considering the Roles of Their Work Engagement, Autonomy and Leader-member Exchange. *Journal of Teaching and Teacher Education, 30*, 99-108.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 600-619.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1217–1227.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martinez, I., & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived Collective Efficacy, Subjective Well-Being and Taskperformance Among Electronic Work Groups: An Experimental Study. *Small Groups Research, 34*, 43–73.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht: Utrecht University Press.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293–315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept*. New York: Psychology Press.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology, 4*, 219-247.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York Pocket Books.
- Skinner, B. F. (1938). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. New York: Appleton-Century.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249-275.
- Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., & Higgins, R. (1996). Development and Validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 321–335.
- Somech & Ron. (2007). Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: the Impact of Individual and Organizational Characteristics (Vol. 43, pp. 38-66): Educational Administration Quarterly.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. California: Sage.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology*. New York John Wiley.
- Strauss, G., & Sayless, L. R. (1980). *Personnel: The Human Problem of Management*. New York: Prentice-Hall.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). *The Power of Positive Psychology: Psychological Capital and Work Engagement*. New York: Psychology Press.
- Vroom, Victor, H., Deci, & Edward, L. (1992). *Management and Motivation*. New York: Penguin Books.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Management, 1*, 165–178.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluation, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review, 12*, 173–194.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal Relationship Between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 235-244.

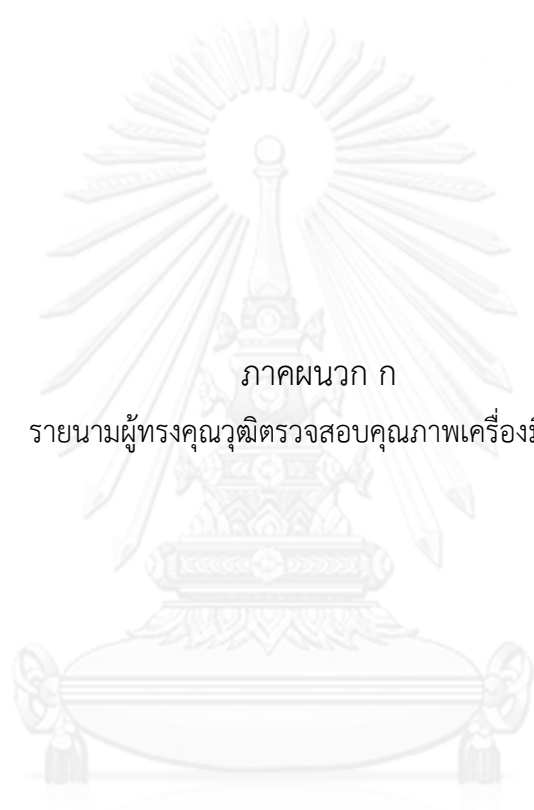
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121e141.
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work Engagement as a Mediator Between Employee Attitudes and Outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823.
- Yeh, C. M. (2013). Tourism Involvement, Work Engagement and Job Satisfaction Among Frontline Hotel Employees. *Annals of Tourism Research*, 42, 214–239.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace the Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- ณัฐวดี ตั้งธงชัยวิริยะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน ความเพลินที่เกี่ยวข้องกับงาน และความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความเพลินที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นตัวแปรสื่อ. (ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2555). การทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 19(1), 99-118.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรเมศวร์ ธรรมชาติ. (2553). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวความเหนื่อยหน่ายในงาน และความทุ่มเทในงานของพนักงานกลุ่มปฏิบัติการและกลุ่มสำนักงานโรงพยาบาลอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดลำพูน (ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2554). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวและความสุขเชิงอัตวิสัย ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ผาสุก สุมาลย์กุล. (2550). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร. (ปริญญามหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรินญา แก้วตีบ. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่. (ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, กรุงเทพมหานคร.
- เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่ 4 กรุงเทพมหานคร. (ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- วัชรินทร์ หนูสมตน. (2553). การวิจัยผสมวิธี : ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พัฒนาธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.

- วิทยากร เชียงกุล. (2551). สภาวะการศึกษาไทยปีการศึกษา 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วินัย พรรณรัตน์. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. (ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, กรุงเทพมหานคร.
- สมคิด ภู่อุต. (2545). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. (ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุมาลีณี มธรรพจน์พงศ์. (2555). ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร. (ปริญญามหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ไอริน จิรวิทย์ไอพาร. (2554). อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในงาน และวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกใจมั่นในงานและความสุขเชิงอัตวิสัยโดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญามหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| 1. ผศ.ดร.กมลวรรณ ตังธนกานนท์    | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. อ.ดร.ชนิศา ตันติเฉลิม        | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. อ.ดร.ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. อ.ดร.ถนรรัตน์ ศิริภาพ        | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 5. อาจารย์ อรรวรรณ ไม้สนธิ์     | อาจารย์ชำนาญการพิเศษโรงเรียนเบญจมราชาลัย<br>ในพระบรมราชูปถัมภ์       |



ภาคผนวก ข  
เครื่องมือวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**



## แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะและการปฏิบัติงานของครู

### คำชี้แจงในการตอบ

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาลักษณะและการปฏิบัติงานของครูในเขตกรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
3. แบบสอบถามฉบับนี้ให้ท่านเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
4. ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ โดยข้อมูลที่คุณผู้วิจัยรวบรวมได้ทั้งหมดจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ผลกระทบต่อท่านทั้งสิ้น

นางสาวรัฐญา แดงสนิท

นิสิตปริญญาโท สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ  1) ชาย  2) หญิง
2. อายุ  1) น้อยกว่า 31 ปี  2) 31-40 ปี  
 3) 41-50 ปี  4) 51ปีขึ้นไป
3. ประสบการณ์ทำงาน  1) น้อยกว่า 10 ปี  2) 10 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษาสูงสุด  1) ปริญญาตรี  2) ปริญญาโท  3) ปริญญาเอก
5. สังกัดโรงเรียน  1) สพฐ.  2) สช.  3) กทม.  4) สกอ.
7. ระดับชั้นที่สอน  1) ประถมศึกษา  2) มัธยมศึกษา
8. วิชาที่สอน  1) คณิตศาสตร์  2) วิทยาศาสตร์  3) ภาษาไทย  
 4) ภาษาต่างประเทศ  5) สังคมศึกษา  6) ศิลปศึกษา  
 7) พลศึกษา  8) ดนตรีศึกษา  9) อื่นๆ.....

## ตอนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะและการปฏิบัติงานของคุณ

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์

- 5 หมายถึง ตรงกับลักษณะและการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับลักษณะและการปฏิบัติงานของท่านมาก
- 3 หมายถึง ตรงกับลักษณะและการปฏิบัติงานของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงกับลักษณะและการปฏิบัติงานของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ตรงกับลักษณะและการปฏิบัติงานของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1	ฉันเชื่อมั่นว่าสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวเพื่อหาแนวทางแก้ไขได้สำเร็จ					
2	ฉันเชื่อมั่นในการเป็นตัวแทนของคุณในกลุ่มสาระได้เป็นอย่างดีเมื่อต้องมีการนำเสนองานในที่ประชุมกับผู้บริหาร					
3	ฉันเชื่อมั่นที่จะมีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ของกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือโรงเรียนได้					
4	ฉันเชื่อมั่นที่จะเป็นบุคคลหนึ่งในการช่วยตั้งเป้าหมายในการทำงานแก่โรงเรียน /กลุ่มสาระการเรียนรู้					
5	ฉันมีความมั่นใจเมื่อต้องติดต่อกับโรงเรียนอื่นๆหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อหารือ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาต่างๆ					
6	ฉันเชื่อมั่นว่าสามารถนำเสนอข้อมูลแก่ครูผู้ร่วมงานให้เข้าใจได้					
7	เมื่อฉันพบว่าตนเองกำลังเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน ฉันสามารถคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้หลายวิธี					
8	ขณะนี้ ฉันมีความขยันขันแข็งที่จะทำงานเพื่อให้ถึงเป้าหมายในการทำงานที่ตั้งไว้					
9	ฉันเชื่อว่า ปัญหาทุกปัญหาย่อมมีวิธีการแก้ไขหลายวิธี					
10	ขณะนี้ ฉันคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จในงานที่ทำ					
11	ฉันสามารถค้นหาแนวทางที่หลากหลายเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายการทำงานที่ตั้งไว้					
12	ขณะนี้ ฉันได้บรรลุเป้าหมายในการทำงานตามที่ได้ตั้งไว้					
13	เมื่อเกิดความล้มเหลวในการทำงาน ฉันท้อแท้ไม่ยอมสู้กับปัญหาหรือทำงานต่อไป					
14	แม้ว่าต้องเจอกับปัญหาต่างๆในการทำงาน แต่ฉันสามารถจัดการกับปัญหาหรือความยากลำบากในการทำงานได้ตามปกติไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
15	แม้กำลังเผชิญกับปัญหาในการทำงานแต่ฉันยังคงสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง					
16	ฉันสามารถก้าวข้ามปัญหาหรือความเครียดที่เกิดขึ้นกับการทำงานได้					
17	ฉันสามารถนำแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้					
18	ฉันสามารถจัดการกับปัญหาหลายๆอย่างในการทำงานได้ในเวลาเดียวกัน					
19	แม้จะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดในการทำงาน ฉันยังเชื่อเสมอว่า จะสามารถทำงานได้ดี					
20	ฉันสามารถยอมรับและทำความเข้าใจในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้					
21	ฉันมักจะมองในด้านดีเสมอเกี่ยวกับสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน					
22	ฉันคาดหวังว่าในอนาคตจะมีแต่สิ่งดีๆเกิดขึ้นกับการทำงาน					
23	ตลอดระยะเวลาในการทำงาน ไม่เคยมีสิ่งใดที่ไม่เป็นไปตามที่ฉันคิดไว้					
24	แม้ว่าต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน แต่ฉันยังคงเชื่อว่าทุกปัญหาย่อมมีสิ่งที่ดีซ่อนอยู่เสมอ					
25	ฉันรู้สึกว่าตนเองเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน					
26	ฉันรู้สึกว่าตนเองมีพลังและความขยันขันแข็งในการทำงาน					
27	เมื่อฉันตื่นนอนในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน					
28	ฉันสามารถปฏิบัติงานต่อเนื่องได้เป็นเวลานานในแต่ละครั้ง					
29	ฉันมีความยืดหยุ่นในการทำงาน					
30	ฉันมีความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานเสมอแม้ว่าผลงานที่ได้จะออกมาไม่ดีก็ตาม					
31	ฉันพบว่างานที่ท่ามีความหมายและมีคุณค่า					
32	ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
33	งานของฉันทำให้ฉันมีแรงบันดาลใจ					
34	ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ					
35	ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำมีความท้าทาย					
36	ในช่วงเวลาทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
37	ขณะที่ฉันกำลังทำงาน ฉันมักจะลืมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว					
38	ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อฉันทำงานด้วยความตั้งใจ					
39	ฉันมักจะจดจ่ออยู่กับงานอยู่เสมอ					
40	ขณะที่ฉันกำลังทำงานฉันรู้สึกสนุกและตื่นเต้น					
41	ฉันปลื้มตัวออกมาจากงานที่ทำได้ยาก					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
42	ฉันมีความสัมพันธ์อันดีกับครูเพื่อนร่วมงาน					
43	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันมักได้รับความช่วยเหลือจากครูเพื่อนร่วมงาน					
44	ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของฉันมีความภาคภูมิใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
45	ฉันรู้สึกว่าต้องทำงานหนักขึ้นเพราะครูเพื่อนร่วมงานมีความสามารถน้อย					
46	หัวหน้ากลุ่มสาระฯของฉันมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ					
47	หัวหน้ากลุ่มสาระฯเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของครูในกลุ่มสาระฯได้อย่างทั่วถึง					
48	เมื่อเกิดอุปสรรคจากการทำงานฉันมักได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้ากลุ่มสาระฯ					
49	หัวหน้ากลุ่มสาระฯให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสอนกับฉันอยู่เสมอ					
50	ฉันได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานจากหัวหน้ากลุ่มสาระฯที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเสมอ					
51	ฉันคิดว่างานที่ทำอยู่ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
52	ฉันคิดว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นน้อยและมีขั้นตอนยุ่งยาก					
53	งานที่ทำช่วยส่งเสริมให้ฉันมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง					
54	ฉันมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับครูคนอื่นในโรงเรียน					
55	ฉันคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของฉัน					
56	เงินเดือนที่ฉันได้รับน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับภาระงานที่ทำ					
57	ฉันได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
58	ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับเงินเดือนที่ได้รับ					
59	เงินเดือนที่ฉันได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
60	ภาระงานหรือความรับผิดชอบของฉันมีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ					
61	ลักษณะงานที่ฉันทำมีความน่าสนใจ ทำทลายความรู้ความสามารถ					
62	งานที่ทำเปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์					
63	งานที่ฉันทำอยู่เป็นงานที่ไม่เปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ และทักษะความสามารถเท่าที่ควร					

♥ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ♥



ภาคผนวก ค  
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC  
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะและการปฏิบัติงานของครู**

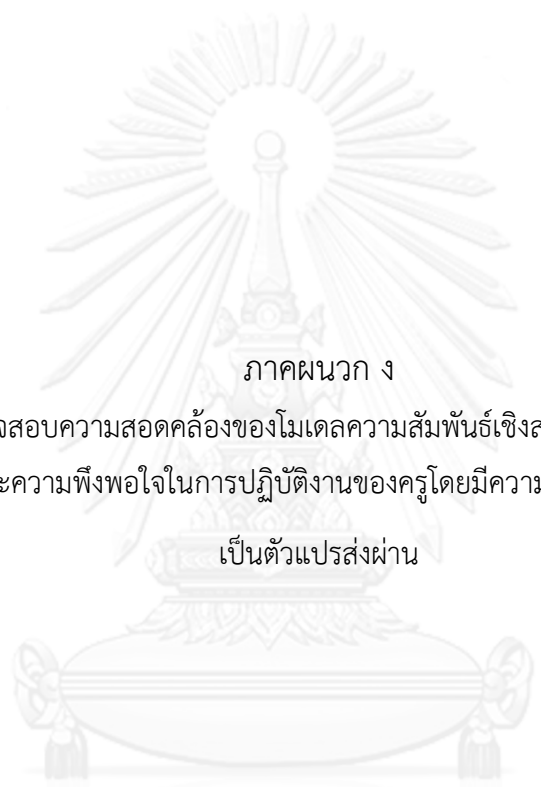
ข้อความ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
<b>ตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวก</b>		
<b>1. ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง</b>		
1) ฉันเชื่อมั่นว่าสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะยาวเพื่อหาแนวทางแก้ไขได้สำเร็จ	1	
2) ฉันเชื่อมั่นในการเป็นตัวแทนของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีเมื่อต้องมีการนำเสนองานในที่ประชุมกับผู้บริหาร	1	
3) ฉันเชื่อมั่นที่จะมีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ของกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือโรงเรียนได้	0.8	คำว่า “ กลุ่มสาระฯ ” ควรเพิ่มเป็น “กลุ่มสาระการเรียนรู้”
4) ฉันเชื่อมั่นที่จะเป็นบุคคลหนึ่งในการช่วยตั้งเป้าหมายในการทำงานแก่โรงเรียน / กลุ่มสาระการเรียนรู้	0.8	
5) ฉันมีความมั่นใจเมื่อต้องติดต่อกับโรงเรียนอื่นๆหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อหารือ/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาต่างๆ	1	คำว่า “ เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับปัญหา ต่างๆได้อย่างราบรื่น เปลี่ยนเป็น ” เพื่อหารือ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้
6) ฉันเชื่อมั่นว่าสามารถนำเสนอข้อมูลแก่ครูผู้ร่วมงานให้เข้าใจได้	1	
<b>2. ความหวัง</b>		
7) เมื่อฉันพบว่าตนเองกำลังเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน ฉันสามารถคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้หลายวิธี	1	
8) ขณะนี้ ฉันมีความขยันขันแข็งที่จะทำงานเพื่อไปถึงเป้าหมายในการทำงานที่ตั้งไว้	1	
9) ฉันเชื่อว่า ปัญหาทุกปัญหาย่อมมีวิธีการแก้ไขหลายวิธี	1	
10) ขณะนี้ ฉันคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จในงานที่ทำ	0.6	
11) ฉันสามารถค้นหาแนวทางที่หลากหลายเพื่อไปถึงเป้าหมายการทำงานที่ตั้งไว้	1	
12) ขณะนี้ ฉันได้บรรลุเป้าหมายในการทำงานตามที่ได้ตั้งไว้	0.8	
<b>3. การปรับฟื้นคืนได้</b>		
13) เมื่อเกิดความล้มเหลวในการทำงาน ฉันท้อแท้ไม่ยุ่งเกี่ยวกับปัญหาหรือทำงานต่อไป	1	
14) แม้จะต้องเจอกับปัญหาต่างๆในการทำงาน แต่ฉันสามารถจัดการกับปัญหาในการทำงานได้ตามปกติไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง	1	
15) แม้กำลังเผชิญกับปัญหาในการทำงานแต่ฉันยังคงสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง	1	

ข้อความคำถาม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
16) ฉันสามารถก้าวข้ามปัญหาหรือความเครียดที่เกิดขึ้นกับการทำงานได้		
17) ฉันสามารถนำแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้		
18) ฉันสามารถจัดการกับปัญหาหลายๆอย่างในการทำงานได้ในเวลาเดียวกัน		
<b>4. การมองโลกในแง่ดี</b>		
19) แม้จะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดในการทำงาน ฉันยังเชื่อเสมอว่า จะสามารถ ทำงานได้ดี		
20) ฉันสามารถยอมรับและทำความเข้าใจในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้		
21) ฉันมักจะมองในด้านดีเสมอเกี่ยวกับสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน		
22) ฉันคาดหวังว่าในอนาคตจะมีแต่สิ่งดีๆเกิดขึ้นกับการทำงาน		
23) ตลอดระยะเวลาในการทำงาน ไม่เคยมีสิ่งใดที่ไม่เป็นไปตามที่ฉันคิดไว้		
24) แม้ว่าต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน แต่ฉันยังคงเชื่อว่าทุกปัญหา ย่อมมีสิ่งที่ดีซ่อนอยู่เสมอ		
<b>ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน</b>		
<b>1.การมีพลังในการทำงาน</b>		
1) ฉันรู้สึกที่ตนเองเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน	0.8	
2) ฉันรู้สึกที่ตนเองมีความขยันขันแข็งในการทำงาน	1	
3) เมื่อฉันตื่นนอนในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	1	
4) ฉันสามารถปฏิบัติงานต่อเนื่องได้เป็นเวลานานในแต่ละครั้ง	1	
5) ฉันมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	1	
6) ฉันมีความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงานเสมอแม้ว่าผลงานที่ได้จะออกมาไม่ดีก็ ตาม	1	
<b>2. ความทุ่มเทในการทำงาน</b>		
7) ฉันพบว่างานที่ทำความหมายและมีคุณค่า	1	
8) ฉันมีความกระตือรือร้นในงานที่ฉันทำ	1	
9) งานของฉันทำให้ฉันมีแรงบันดาลใจ	1	
10) ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	0.8	
11) ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำมีความท้าทาย	0.8	

ข้อความ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
<b>3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน</b>		
12) ในช่วงเวลาทำงาน ฉันรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	0.8	
13) ขณะที่ฉันกำลังทำงาน ฉันมักจะลืมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	1	
14) ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อฉันทำงานด้วยความตั้งใจ	1	
15) ฉันมักจะจดจ่ออยู่กับงานเสมอ	1	
16) ขณะที่ฉันกำลังทำงาน ฉันรู้สึกสนุกและตื่นเต้น	0.8	
17) ฉันรู้สึกปลื้มใจที่ออกมาจากงานที่ทำได้ยาก	1	
<b>ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>		
<b>1.เพื่อนร่วมงาน</b>		
1) ฉันมีความสัมพันธ์อันดีกับครูเพื่อนร่วมงาน	1	คำว่า “ครูผู้ร่วมงาน” ควรเปลี่ยนเป็น “ครูเพื่อนร่วมงาน”
2) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันมักได้รับความช่วยเหลือจากครูเพื่อนร่วมงาน	1	
3) ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของฉันมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	1	
<b>2.การนิเทศงาน</b>		
4) หัวหน้ากลุ่มสาระฯของฉันมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	1	คำว่า “ผู้บริหาร” ในทุกข้อความ อาจปรับเป็น “หัวหน้ากลุ่มสาระฯ” แทน เนื่องจากในทางปฏิบัติการนิเทศงานส่วนใหญ่ใช้ในการสอนงาน ซึ่งผู้บริหารจะไม่ได้ลงมาดูแลครูในเรื่องงานสอน
5) หัวหน้ากลุ่มสาระฯเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของครูในกลุ่มสาระฯได้อย่างทั่วถึง	1	
6) เมื่อเกิดอุปสรรคจากการทำงานฉันมักได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้ากลุ่มสาระฯ	1	
7) หัวหน้ากลุ่มสาระฯให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสอนกับฉันอยู่เสมอ	0.8	
8) ฉันได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานจากหัวหน้ากลุ่มสาระฯที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเสมอ	0.8	
<b>3.โอกาสในการก้าวหน้า</b>		
9) ฉันคิดว่างานที่ทำอยู่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	1	
10) ฉันคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นน้อยและมีขั้นตอนยุ่งยาก	1	
11) งานที่ทำช่วยส่งเสริมให้ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	1	
12) ฉันมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับครูคนอื่นในโรงเรียน	1	



ข้อความคำถาม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
<b>4.เงินเดือน</b>		
13) ฉันคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของฉัน	0.8	
14) เงินเดือนที่ฉันได้รับน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับภาระงานที่ทำ	1	
15) ฉันได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	1	เปลี่ยนคำว่า ยุติธรรม เป็นคำว่า เหมาะสม
16) ฉันรู้สึกว่าคุณทำงานน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับเงินเดือนที่ได้รับ	0.8	
17) เงินเดือนที่ฉันได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1	
<b>5.ลักษณะงานที่ทำ</b>		
18) ภาระงานหรือความรับผิดชอบของฉันมีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ	1	
19) ลักษณะงานที่ฉันทำมีความน่าสนใจ ทำหายความรู้ความสามารถ	0.8	
20) งานที่ทำเปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	1	
21) งานที่ฉันทำอยู่เป็นงานที่ไม่เปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ และทักษะความสามารถเท่าที่ควร	1	



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยา  
เชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยืดหยุ่นพ้องในงาน

เป็นตัวแปรส่งผ่าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทาง  
จิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงาน  
เป็นตัวแปรส่งผ่าน

DATE: 5/ 2/2014  
TIME: 15:56

L I S R E L 9.10 (STUDENT)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
<http://www.ssicentral.com>  
Copyright by Scientific Software International, Inc.,  
1981-2012  
Use of this program is subject to the terms specified  
in the  
Universal Copyright Convention.

The following lines were read from file  
C:\Users\Administrator\Desktop\THESIS\OUTPUT\TEST1.sp  
1:

CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION  
DA NI=12 NO=534 MA=CM  
LA  
COWORK SUPER PROMOTION PAY NATURE VIGOR DEDICA  
ABSORP EFICACY HOPE RESIE OPTIM  
KM  
1  
.536 1  
.300 .415 1  
.254 .261 .533 1  
.323 .283 .452 .476 1  
.385 .292 .392 .320 .453 1  
.365 .292 .326 .287 .469 .683 1  
.295 .286 .357 .311 .464 .635 .615 1  
.254 .212 .351 .326 .318 .453 .415 .317 1  
.326 .305 .350 .318 .325 .514 .471 .396 .588 1

.343 .255 .373 .298 .363 .558 .475 .466 .515 .631 1  
 .395 .334 .375 .314 .414 .625 .570 .505 .511 .565  
 .624 1

ME

4.1667 4.0603 3.8024 3.7813 3.9508 3.9928

4.2236 3.9435 4.0122 4.0552 3.9950 3.9853

SD

.52008 .64226 .59158 .51216 .54428 .51251 .51540

.52176 .52348 .47571 .42828 .45262

MO NX=4 NY=8 NE=2 NK=1 GA=FU,FI BE=FU,FI

LX=FU,FI LY=FU,FI TE=SY TD=SY PS=SY

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

FR BE(1,2)

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

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1)

LY(6,2) LY(7,2) LY(8,2)

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

FR TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5)

TE(6,6) TE(7,7) TE(8,8)

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

TE(5,4) TE(8,5) TE(7,5) TE(5,3)

FR TH(1,8) TH(2,2)

LE

JOBSAT WORKENGAGE

LK

PSYCAP

PD

OU SE TV EF SC MI RS MR FS ND=4 MI

CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION

Number of Input Variables 12

Number of Y - Variables 8

Number of X - Variables 4

Number of ETA -Variables 2

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 534

CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION

### Covariance Matrix

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
COWORK	0.2705			

SUPER	0.1790	0.4125	
PROMOTIO	0.0923	0.1577	0.3500
PAY	0.0677	0.0859	0.1615
	0.2623		
NATURE	0.0914	0.0989	0.1455
	0.1327	0.2962	
VIGOR	0.1026	0.0961	0.1189
	0.0840	0.1264	0.2627
DEDICA	0.0978	0.0967	0.0994
	0.0758	0.1316	0.1804
ABSORP	0.0801	0.0958	0.1102
	0.0831	0.1318	0.1698
EFICACY	0.0692	0.0713	0.1087
	0.0874	0.0906	0.1215
HOPE	0.0807	0.0932	0.0985
	0.0775	0.0841	0.1253
RESIE	0.0764	0.0701	0.0945
	0.0654	0.0846	0.1225
OPTIM	0.0930	0.0971	0.1004
	0.0728	0.1020	0.1450

## Covariance Matrix

RESIE	DEDICA OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE
-----	-----	-----	-----	-----
DEDICA	0.2656			
ABSORP	0.1654	0.2722		
EFICACY	0.1120	0.0866	0.2740	
HOPE	0.1155	0.0983	0.1464	
	0.2263			
RESIE	0.1048	0.1041	0.1155	
	0.1286	0.1834		
OPTIM	0.1330	0.1193	0.1211	
	0.1217	0.1210	0.2049	

Total Variance = 3.2807 Generalized Variance =  
0.585714D-09

Largest Eigenvalue = 1.4731 Smallest Eigenvalue =  
0.0639

Condition Number = 4.8011

CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION  
Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

	JOBSAT -----	WORKENGA -----
COWORK	0	0
SUPER	1	0
PROMOTIO	2	0
PAY	3	0
NATURE	4	0
VIGOR	0	0
DEDICA	0	5
ABSORP	0	6

## LAMBDA-X

	PSYCAP -----
EFICACY	7
HOPE	8
RESIE	9
OPTIM	10

## BETA

	JOBSAT -----	WORKENGA -----
JOBSAT	0	11
WORKENGA	0	0

## GAMMA

	PSYCAP -----
JOBSAT	12
WORKENGA	13

## PSI

	JOBSAT -----	WORKENGA -----
	14	15

## THETA-EPS

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
--------	-----------------	-------	----------	-----

		16			
		17	18		
		0	19	20	
		0	0	21	22
		0	0	23	24
25		0	0	0	0
0	26	0	0	0	0
		0	0	0	0
27	0	0	0	0	0
		0	0	0	0
29	0	0	0	0	0

## THETA-EPS

	DEDICA	ABSORP
DEDICA	28	
ABSORP	0	30

## THETA-DELTA-EPS

	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
EFICACY	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	33	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0

## THETA-DELTA-EPS

	DEDICA	ABSORP
EFICACY	0	31
HOPE	0	0
RESIE	0	0
OPTIM	0	0

## THETA-DELTA

	EFICACY -----	HOPE -----	RESIE -----	OPTIM -----
EFICACY	32			
HOPE	34	35		
RESIE	0	36	37	
OPTIM	0	0	0	38

## CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION

Number of Iterations = 16

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

## LAMBDA-Y

	JOBSAT -----	WORKENGA -----
COWORK	0.2810	- -
SUPER	0.2905 (0.0293) 9.9265	- -
PROMOTIO	0.3360 (0.0374) 8.9827	- -
PAY	0.2481 (0.0309) 8.0314	- -
NATURE	0.3339 (0.0356) 9.3876	- -
VIGOR	- -	0.4414
DEDICA	- -	0.4103 (0.0197) 20.8813



ABSORP	- -	0.3857 (0.0204) 18.9242
--------	-----	-------------------------------

## LAMBDA-X

	PSYCAP
	-----
EFICACY	0.3324 (0.0217) 15.3427
HOPE	0.3299 (0.0195) 16.9300
RESIE	0.3251 (0.0168) 19.3797
OPTIM	0.3735 (0.0171) 21.8283

## BETA

	JOBSAT	WORKENGA
	-----	-----
JOBSAT	- -	0.3806 (0.1303) 2.9210
WORKENGA	- -	- -

## GAMMA

	PSYCAP
	-----
JOBSAT	0.5109 (0.1334) 3.8304
WORKENGA	0.8481 (0.0457) 18.5534

## Covariance Matrix of ETA and KSI

	JOBSAT -----	WORKENGA -----	PSYCAP -----
JOBSAT	1.0000		
WORKENGA	0.8139	1.0000	
PSYCAP	0.8337	0.8481	1.0000

## PHI

PSYCAP -----
1.0000

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

JOBSAT -----	WORKENGA -----
0.2643 (0.0846)	0.2808 (0.0421)
3.1260	6.6772

## Squared Multiple Correlations for Structural Equations

JOBSAT -----	WORKENGA -----
0.7357	0.7192

NOTE:  $R^2$  for Structural Equations are Hayduk's (2006) Blocked-Error  $R^2$

## Reduced Form

	PSYCAP -----
JOBSAT	0.8337 (0.0796)
	10.4780

WORKENGA      0.8481  
                   (0.0458)  
                   18.5360

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

	JOBSAT	WORKENGA	THETA-EPS		
	-----	-----			
	0.6950	0.7192			
	COWORK	SUPER	PROMOTIO	PAY	
NATURE	VIGOR				
-----	-----	-----	-----	-----	-----
COWORK	0.1915 (0.0137) 13.9923				
SUPER	0.0970 (0.0130) 7.4917	0.3277 (0.0217) 15.0676			
PROMOTIO	- -	0.0558 (0.0114) 4.9050	0.2350 (0.0180) 13.0708		
PAY	- -	- -	0.0753 (0.0123) 6.1437	0.2008 (0.0142) 14.1223	
NATURE	- -	- -	0.0338 (0.0123) 2.7551	0.0495 (0.0112) 4.4184	
0.1848 (0.0154) 12.0269					
VIGOR	- -	- -	- -	- -	
- - 0.0678					

(0.0069)

9.8029

DEDICA	- -	- -	- -	- -
0.0198	- -			

(0.0068)

2.8953

ABSORP	- -	- -	- -	- -
0.0220	- -			

(0.0074)

2.9861

THETA-EPS

	DEDICA	ABSORP
	-----	-----
DEDICA	0.0967 (0.0078) 12.3625	
ABSORP	- -	0.1224 (0.0090) 13.5727

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
	-----	-----	-----	-----
0.3763	0.2919 0.7418	0.2048	0.3246	0.2346

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	DEDICA	ABSORP		
	-----	-----		
	0.6352	0.5487		
THETA-DELTA-EPS				
NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
	-----	-----	-----	-----
EFICACY	- -	- -	- -	- -
HOPE	- -	0.0152	- -	- -
		(0.0074)		
		2.0524		
RESIE	- -	- -	- -	- -
OPTIM	- -	- -	- -	- -

	DEDICA	ABSORP
	-----	-----
EFICACY	- -	-0.0154
		(0.0066)
		-2.3470
HOPE	- -	- -
RESIE	- -	- -
OPTIM	- -	- -

## THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
-----	-----	-----	-----

EFICACY	0.1625 (0.0112) 14.4600			
HOPE	0.0342 (0.0070) 4.9094	0.1172 (0.0087) 13.4959		
RESIE	- -	0.0203 (0.0052) 3.8898	0.0777 (0.0062) 12.5458	
OPTIM	- -	- -	- -	0.0653 (0.0062) 10.5361

Squared Multiple Correlations for X -  
Variables

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
----- 0.4047	----- 0.4817	----- 0.5762	----- 0.6811

Log-likelihood values

Estimated Model      Saturated Model

-----	-----	-----
Number of free parameters(t)	3878	
-2ln(L)	-4895.478	
-4943.873		
AIC (Akaike, 1974)*	-4819.478	
-4787.873		
BIC (Schwarz, 1978)*	-4656.823	
-4454.002		

\*LISREL uses  $AIC = 2t - 2\ln(L)$  and  $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

### Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2) 40  
 Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)  
 48.3946 (P = 0.1702)  
 Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2\_NT)  
 48.4281 (P = 0.1694)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP)  
 8.3946  
 90 Percent Confidence Interval for NCP  
 (0.0 ; 30.1110)

Minimum Fit Function Value  
 0.09063  
 Population Discrepancy Function Value (F0)  
 0.01572  
 90 Percent Confidence Interval for F0  
 (0.0 ; 0.05639)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)  
 0.01982  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA  
 (0.0 ; 0.03755)  
 P-value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05)  
 0.9990

Expected Cross-validation Index (ECVI)  
 0.2329  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI  
 (0.2172 ; 0.2736)  
 ECVI for Saturated Model  
 0.2921  
 ECVI for Independence Model  
 11.8181

Chi-Square for Independence Model (66 df)  
 6286.855

Normed Fit Index (NFI)  
 0.9923  
 Non-Normed Fit Index (NNFI)  
 0.9978  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI)  
 0.6014  
 Comparative Fit Index (CFI)  
 0.9986

Incremental Fit Index (IFI)

0.9987

Relative Fit Index (RFI)

0.9873

Critical N (CN)

702.474

Root Mean Square Residual (RMR)

0.005520

Standardized RMR

0.02010

Goodness of Fit Index (GFI)

0.9851

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

0.9710

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)

0.5052

#### CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION

##### Fitted Covariance Matrix

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
-----	-----	-----	-----	-----
COWORK	0.2705			
SUPER	0.1787	0.4121		
PROMOTIO	0.0944	0.1534	0.3479	
PAY	0.0697	0.0721	0.1587	
	0.2623			
NATURE	0.0938	0.0970	0.1460	
	0.1323	0.2962		
VIGOR	0.1009	0.1044	0.1207	
	0.0891	0.1199	0.2627	
DEDICA	0.0938	0.0970	0.1122	
	0.0828	0.1313	0.1811	
ABSORP	0.0882	0.0912	0.1055	
	0.0779	0.1268	0.1703	
EFICACY	0.0779	0.0805	0.0931	
	0.0687	0.0925	0.1244	
HOPE	0.0773	0.0951	0.0924	
	0.0682	0.0918	0.1235	
RESIE	0.0762	0.0787	0.0911	
	0.0672	0.0905	0.1217	
OPTIM	0.0875	0.0905	0.1046	



0.0772      0.1040      0.1398

Fitted Covariance Matrix

RESIE	DEDICA OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE
0.1834	0.2651	0.2712	0.2730	0.2260
0.1214	0.1583	0.0933	0.1438	0.1276
	0.1157	0.1079	0.1081	
	0.1148	0.1064	0.1242	0.1232
	0.1131	0.1222		
	0.1300			
	0.2049			

Fitted Residuals

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
	0.0000			
	0.0004	0.0004		
	-0.0021	0.0042	0.0021	
	-0.0020	0.0138	0.0028	
	0.0000			
	-0.0024	0.0019	-0.0005	
	0.0004	0.0000		
	0.0017	-0.0083	-0.0019	-
	0.0051	0.0064	0.0000	
	0.0040	-0.0004	-0.0128	-
	0.0071	0.0003	-0.0007	
	-0.0082	0.0046	0.0047	
	0.0052	0.0050	-0.0005	
	-0.0087	-0.0092	0.0156	
	0.0187	-0.0019	-0.0029	
	0.0034	-0.0019	0.0061	
	0.0092	-0.0077	0.0018	
	0.0002	-0.0086	0.0034	-
	0.0019	-0.0059	0.0008	
	0.0055	0.0066	-0.0042	-
	0.0045	-0.0020	0.0052	

Fitted Residuals

RESIE	DEDICA OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE
0.0000	0.0006	0.0011	0.0010	0.0003
-0.0005	0.0071	-0.0067	0.0026	0.0010
	-0.0037	-0.0096	0.0074	
	0.0007	-0.0022		
	-0.0083			
	0.0030	-0.0029	-0.0031	-0.0016
	0.0000			

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.0128  
 Median Fitted Residual = 0.0000  
 Largest Fitted Residual = 0.0187

Stemleaf Plot

```

- 1|30
- 0|99988887765
- 0|44433322222222210000000000000000
  0|11111122223333344
  0|555555667779
  1|4
  1|69
    
```

Standardized Residuals

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
0.0162	0.0000	0.1609	1.2495	0.0000
1.5316	0.1694	1.0105	1.4333	0.2788
	-0.3383	1.4808	-0.2002	
	-0.3116	0.2518		
	-0.4758			
	0.3515	-1.2511	-0.3498	-0.9886
	0.0000			

DEDICA	0.6833	-0.0470	-1.9622	-1.1465
0.1134	-0.4093			
ABSORP	-1.2208	0.5210	0.6284	0.7506
1.8053	-0.1997			
EFICACY	-1.1447	-0.9226	1.8345	2.3731
-0.2542	-0.5764			
HOPE	0.5306	-0.3914	0.8579	1.4002
-1.2343	0.4508			
RESIE	0.0470	-1.2689	0.6072	-0.3507
-1.1916	0.2467			
OPTIM	1.2376	1.0859	-0.8560	-0.9337
-0.4644	1.9561			

## Standardized Residuals

RESIE	DEDICA OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE
-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----			
DEDICA	0.7152			
ABSORP	2.1351	1.1454		
EFICACY	-0.6325	-2.2596	1.1293	
HOPE	0.1385	-1.7639	1.9019	0.3585
RESIE	-2.1455	-0.4978	1.9804	1.0430
0.0000				
OPTIM	0.8723	-0.7194	-1.0375	-0.7485
-0.3034	0.0000			

## Summary Statistics for Standardized Residuals

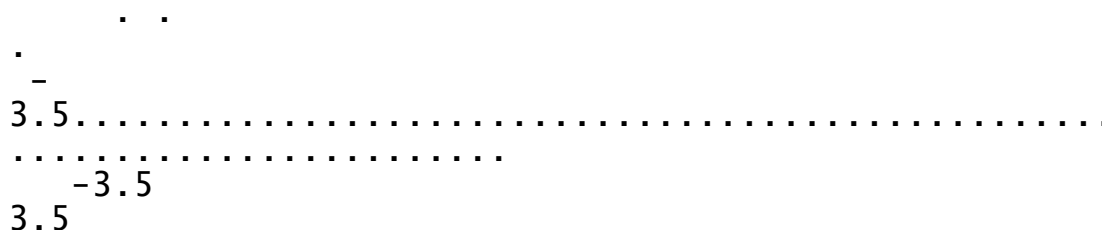
Smallest Standardized Residual = -2.2596  
Median Standardized Residual = 0.0081  
Largest Standardized Residual = 2.3731

## Stemleaf Plot

- 2 | 310  
- 1 | 8  
- 1 | 332221100  
- 0 | 9997766555  
- 0 | 444333332200000000  
0 | 112223344  
0 | 5556677899  
1 | 001112244  
1 | 55889  
2 | 0014







## CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION

## Modification Indices and Expected Change

## Modification Indices for LAMBDA-Y

	JOBSAT	WORKENGA
COWORK	- -	0.1441
SUPER	- -	0.3869
PROMOTIO	- -	0.2286
PAY	- -	0.6797
NATURE	- -	2.3579
VIGOR	1.5474	- -
DEDICA	1.0782	- -
ABSORP	0.0737	- -

## Expected Change for LAMBDA-Y

	JOBSAT	WORKENGA
COWORK	- -	0.0255
SUPER	- -	-0.0455
PROMOTIO	- -	-0.0366
PAY	- -	-0.0527
NATURE	- -	0.1274
VIGOR	0.0775	- -
DEDICA	-0.0626	- -
ABSORP	-0.0164	- -

## Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	JOBSAT	WORKENGA
COWORK	- -	0.0255
SUPER	- -	-0.0455

PROMOTIO	- -	-0.0366
PAY	- -	-0.0527
NATURE	- -	0.1274
VIGOR	0.0775	- -
DEDICA	-0.0626	- -
ABSORP	-0.0164	- -

Completely Standardized Expected Change for  
LAMBDA-Y

	JOBSAT	WORKENGA
	-----	-----
COWORK	- -	0.0490
SUPER	- -	-0.0709
PROMOTIO	- -	-0.0620
PAY	- -	-0.1029
NATURE	- -	0.2340
VIGOR	0.1513	- -
DEDICA	-0.1215	- -
ABSORP	-0.0314	- -

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

NATURE	COWORK	SUPER	PROMOTIO	PAY
	VIGOR			
	-----	-----	-----	-----
COWORK	- -			
SUPER	- -	- -		
PROMOTIO	0.0336	- -	- -	
PAY	0.4745	2.0722	- -	- -
NATURE	0.0024	0.0321	- -	- -
- -				
VIGOR	0.7494	2.6899	0.2006	1.9252
3.3800	- -			

	DEDICA	0.5472	0.1041	2.6179	0.0719
- -		1.0345			
	ABSORP	4.1110	2.1297	0.1846	1.3945
- -		0.8071			

## Modification Indices for THETA-EPS

	DEDICA	ABSORP
	-----	-----
DEDICA	- -	
ABSORP	3.7299	- -

## Expected Change for THETA-EPS

	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
	-----	-----	-----	-----
-----	-----			
	COWORK			
	SUPER	- -		
	PROMOTIO	-0.0019	- -	
	PAY	-0.0053	0.0149	- -
	NATURE	-0.0004	-0.0019	- -
- -				
	VIGOR	0.0052	-0.0119	0.0029
0.0150	- -			-0.0081
	DEDICA	0.0047	0.0025	-0.0113
- -	-0.0081			-0.0017
	ABSORP	-0.0139	0.0122	0.0032
- -	-0.0066			0.0083

## Expected Change for THETA-EPS

	DEDICA	ABSORP
	-----	-----
DEDICA	- -	
ABSORP	0.0133	- -

## Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
	-----	-----	-----	-----
-----	-----			
	COWORK			
	- -			



SUPER	- -	- -		
PROMOTIO	-0.0063	- -	- -	
PAY	-0.0201	0.0453	- -	- -
NATURE	-0.0015	-0.0054	- -	- -
- -				
VIGOR	0.0193	-0.0361	0.0095	-0.0309
0.0536	- -			
DEDICA	0.0176	0.0075	-0.0374	-0.0066
- -	-0.0305			
ABSORP	-0.0513	0.0365	0.0106	0.0311
- -	-0.0246			

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	DEDICA	ABSORP
	-----	-----
DEDICA	- -	
ABSORP	0.0498	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
	-----	-----	-----	-----
EFICACY	1.7911	0.3135	1.6212	3.1890
0.2284	0.6838			
HOPE	0.6758	- -	0.0039	0.9040
1.2719	0.2658			
RESIE	0.1959	2.3209	1.4810	0.5603
0.1444	0.1021			
OPTIM	0.2241	1.7379	1.3673	0.6144
0.0588	1.2295			

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	DEDICA	ABSORP
	-----	-----
EFICACY	0.0297	- -
HOPE	1.0921	2.6901
RESIE	4.2991	0.8819
OPTIM	0.8240	0.8609

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
-----	-----	-----	-----	-----
EFICACY	-0.0098	-0.0053	0.0101	0.0128
-0.0036	-0.0050			
HOPE	0.0055	- -	-0.0004	0.0056
-0.0068	0.0024			
RESIE	0.0024	-0.0107	0.0071	-0.0039
-0.0021	0.0014			
OPTIM	0.0027	0.0091	-0.0072	-0.0043
0.0014	0.0052			

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	DEDICA	ABSORP
	-----	-----
EFICACY	-0.0011	- -
HOPE	0.0052	-0.0093
RESIE	-0.0093	0.0046
OPTIM	0.0044	-0.0049

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
-----	-----	-----	-----	-----
EFICACY	-0.0362	-0.0159	0.0327	0.0479
-0.0126	-0.0187			
HOPE	0.0221	- -	-0.0015	0.0229
-0.0265	0.0100			
RESIE	0.0108	-0.0387	0.0281	-0.0180
-0.0090	0.0062			
OPTIM	0.0114	0.0315	-0.0269	-0.0187
0.0058	0.0223			

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	DEDICA	ABSORP
	-----	-----
EFICACY	-0.0040	- -
HOPE	0.0213	-0.0377
RESIE	-0.0424	0.0205
OPTIM	0.0187	-0.0206

## Modification Indices for THETA-DELTA

	EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
	-----	-----	-----	-----
EFICACY	- -			
HOPE	- -	- -		
RESIE	4.0630	- -	- -	
OPTIM	1.1304	0.1698	0.0279	- -

## Expected Change for THETA-DELTA

	EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
	-----	-----	-----	-----
EFICACY	- -			
HOPE	- -	- -		
RESIE	0.0129	- -	- -	
OPTIM	-0.0067	-0.0023	-0.0009	- -

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
	-----	-----	-----	-----
EFICACY	- -			
HOPE	- -	- -		
RESIE	0.0579	- -	- -	
OPTIM	-0.0283	-0.0106	-0.0047	- -

Maximum Modification Index is 4.30 for Element (3, 7) of THETA DELTA-EPSILON

CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION

## Covariances

Y - ETA

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
-----	-----	-----	-----	-----
JOBSAT 0.3339	0.2810 0.3592	0.2905	0.3360	0.2481
WORKENGA 0.2717	0.2287 0.4414	0.2365	0.2735	0.2019

Y - ETA

	DEDICA	ABSORP
-----	-----	-----
JOBSAT	0.3340	0.3139
WORKENGA	0.4103	0.3857

Y - KSI

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
-----	-----	-----	-----	-----
PSYCAP 0.2783	0.2343 0.3743	0.2422	0.2801	0.2068

Y - KSI

	DEDICA	ABSORP
-----	-----	-----
PSYCAP	0.3480	0.3271

X - ETA

	EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
-----	-----	-----	-----	-----
JOBSAT	0.2771	0.2751	0.2710	0.3114
WORKENGA	0.2819	0.2798	0.2757	0.3168

## X - KSI

	EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
	-----	-----	-----	-----
PSYCAP	0.3324	0.3299	0.3251	0.3735

## CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION

## Factor Scores Regressions

## ETA

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----
JOBSAT	0.3038	0.0724	0.2302	0.1234
0.3125	0.3403			
WORKENGA	0.0702	0.0129	0.0601	0.0492
-0.0291	0.7570			

## ETA

RESIE	DEDICA OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE
	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----
JOBSAT	0.1579	0.1240	0.1212	0.0909
0.2391	0.3593			
WORKENGA	0.4996	0.3853	0.1065	0.0525
0.1520	0.2264			

## KSI

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----
PSYCAP	0.0881	0.0080	0.0675	0.0383
0.0569	0.2577			

## KSI

RESIE	DEDICA OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE
-----	-----	-----	-----	-----
0.5034	0.1564 0.7661	0.1451	0.2419	0.2186

## CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION

## Standardized solution

## LAMBDA-Y

	JOBSAT	WORKENGA
	-----	-----
COWORK	0.2810	- -
SUPER	0.2905	- -
PROMOTIO	0.3360	- -
PAY	0.2481	- -
NATURE	0.3339	- -
VIGOR	- -	0.4414
DEDICA	- -	0.4103
ABSORP	- -	0.3857

## LAMBDA-X

	PSYCAP
	-----
EFICACY	0.3324
HOPE	0.3299
RESIE	0.3251
OPTIM	0.3735

## BETA

	JOBSAT	WORKENGA
	-----	-----
JOBSAT	- -	0.3806
WORKENGA	- -	- -

## GAMMA

	PSYCAP
	-----
JOBSAT	0.5109
WORKENGA	0.8481

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	JOB SAT	WORKENGA	PSYCAP
JOB SAT	1.0000		
WORKENGA	0.8139	1.0000	
PSYCAP	0.8337	0.8481	1.0000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

JOB SAT	WORKENGA
0.2643	0.2808

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	PSYCAP
JOB SAT	0.8337
WORKENGA	0.8481

## CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	JOB SAT	WORKENGA
COWORK	0.5403	- -
SUPER	0.4526	- -
PROMOTIO	0.5697	- -
PAY	0.4843	- -
NATURE	0.6134	- -
VIGOR	- -	0.8613
DEDICA	- -	0.7970
ABSORP	- -	0.7407

LAMBDA-X

	PSYCAP
EFICACY	0.6362
HOPE	0.6940
RESIE	0.7591

OPTIM 0.8253

BETA

	JOBSAT	WORKENGA
JOBSAT	- -	0.3806
WORKENGA	- -	- -

GAMMA

	PSYCAP
JOBSAT	0.5109
WORKENGA	0.8481

Correlation Matrix of ETA and KSI

	JOBSAT	WORKENGA	PSYCAP
JOBSAT	1.0000		
WORKENGA	0.8139	1.0000	
PSYCAP	0.8337	0.8481	1.0000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	JOBSAT	WORKENGA
	0.2643	0.2808

THETA-EPS

NATURE	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
COWORK	0.7081			
SUPER	0.2906	0.7952		
PROMOTIO	- -	0.1474	0.6754	
PAY	- -	- -	0.2493	0.7654
NATURE	- -	- -	0.1053	0.1774
0.6237				
VIGOR	- -	- -	- -	- -
- -	0.2582			



DEDICA	- -	- -	- -	- -
0.0707	- -			
ABSORP	- -	- -	- -	- -
0.0776	- -			

## THETA-EPS

	DEDICA	ABSORP
	-----	-----
DEDICA	0.3648	
ABSORP	- -	0.4513

## THETA-DELTA-EPS

	COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY
	-----	-----	-----	-----
NATURE				
-----	-----	-----	-----	-----
EFICACY	- -	- -	- -	- -
- -	- -			
HOPE	- -	0.0497	- -	- -
- -	- -			
RESIE	- -	- -	- -	- -
- -	- -			
OPTIM	- -	- -	- -	- -
- -	- -			

## THETA-DELTA-EPS

	DEDICA	ABSORP
	-----	-----
EFICACY	- -	-0.0567
HOPE	- -	- -
RESIE	- -	- -
OPTIM	- -	- -

## THETA-DELTA

	EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
	-----	-----	-----	-----
EFICACY	0.5953			
HOPE	0.1375	0.5183		
RESIE	- -	0.0997	0.4238	
OPTIM	- -	- -	- -	0.3189

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	PSYCAP
	-----
JOBSAT	0.8337
WORKENGA	0.8481

## CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION

## Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

	PSYCAP
	-----
JOBSAT	0.8337 (0.0795) 10.4878
WORKENGA	0.8481 (0.0457) 18.5534

## Indirect Effects of KSI on ETA

	PSYCAP
	-----
JOBSAT	0.3228 (0.1098) 2.9401
WORKENGA	- -

## Total Effects of ETA on ETA

	JOBSAT	WORKENGA
	-----	-----
JOBSAT	- -	0.3806 (0.1303) 2.9210
WORKENGA	- -	- -

Largest Eigenvalue of  $B*B'$  (Stability Index) is 0.145

Total Effects of ETA on Y

	JOBSAT	WORKENGA
	-----	-----
COWORK	0.2810	0.1069 (0.0366) 2.9210
SUPER	0.2905 (0.0293) 9.9265	0.1106 (0.0384) 2.8774
PROMOTIO	0.3360 (0.0374) 8.9827	0.1279 (0.0436) 2.9358
PAY	0.2481 (0.0309) 8.0314	0.0944 (0.0326) 2.8976
NATURE	0.3339 (0.0356) 9.3876	0.1271 (0.0435) 2.9228
VIGOR	- -	0.4414
DEDICA	- -	0.4103 (0.0197) 20.8813
ABSORP	- -	0.3857 (0.0204) 18.9242

Indirect Effects of ETA on Y

	JOBSAT	WORKENGA
	-----	-----
COWORK	- -	0.1069 (0.0366) 2.9210

SUPER	- -	0.1106 (0.0384) 2.8774
PROMOTIO	- -	0.1279 (0.0436) 2.9358
PAY	- -	0.0944 (0.0326) 2.8976
NATURE	- -	0.1271 (0.0435) 2.9228
VIGOR	- -	- -
DEDICA	- -	- -
ABSORP	- -	- -

Total Effects of KSI on Y

	PSYCAP
	-----
COWORK	0.2343 (0.0223) 10.4878
SUPER	0.2422 (0.0275) 8.8080
PROMOTIO	0.2801 (0.0251) 11.1446
PAY	0.2068 (0.0218) 9.4721
NATURE	0.2783 (0.0232) 12.0001

VIGOR	0.3743 (0.0202) 18.5534
DEDICA	0.3480 (0.0204) 17.0629
ABSORP	0.3271 (0.0206) 15.9012

## CAUSAL MODEL OF JOB SATISFACTION

## Standardized Total and Indirect Effects

## Standardized Total Effects of KSI on ETA

	PSYCAP
	-----
JOB SAT	0.8337
WORKENGA	0.8481

## Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	PSYCAP
	-----
JOB SAT	0.3228
WORKENGA	- -

## Standardized Total Effects of ETA on ETA

	JOB SAT	WORKENGA
	-----	-----
JOB SAT	- -	0.3806
WORKENGA	- -	- -

## Standardized Total Effects of ETA on Y

	JOB SAT	WORKENGA
	-----	-----
COWORK	0.2810	0.1069
SUPER	0.2905	0.1106
PROMOTIO	0.3360	0.1279
PAY	0.2481	0.0944

NATURE	0.3339	0.1271
VIGOR	- -	0.4414
DEDICA	- -	0.4103
ABSORP	- -	0.3857

on Y Completely Standardized Total Effects of ETA

	JOBSAT	WORKENGA
	-----	-----
COWORK	0.5403	0.2056
SUPER	0.4526	0.1722
PROMOTIO	0.5697	0.2168
PAY	0.4843	0.1843
NATURE	0.6134	0.2334
VIGOR	- -	0.8613
DEDICA	- -	0.7970
ABSORP	- -	0.7407

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	JOBSAT	WORKENGA
	-----	-----
COWORK	- -	0.1069
SUPER	- -	0.1106
PROMOTIO	- -	0.1279
PAY	- -	0.0944
NATURE	- -	0.1271
VIGOR	- -	- -
DEDICA	- -	- -
ABSORP	- -	- -

ETA on Y Completely Standardized Indirect Effects of

	JOBSAT	WORKENGA
	-----	-----
COWORK	- -	0.2056
SUPER	- -	0.1722
PROMOTIO	- -	0.2168
PAY	- -	0.1843
NATURE	- -	0.2334
VIGOR	- -	- -
DEDICA	- -	- -
ABSORP	- -	- -

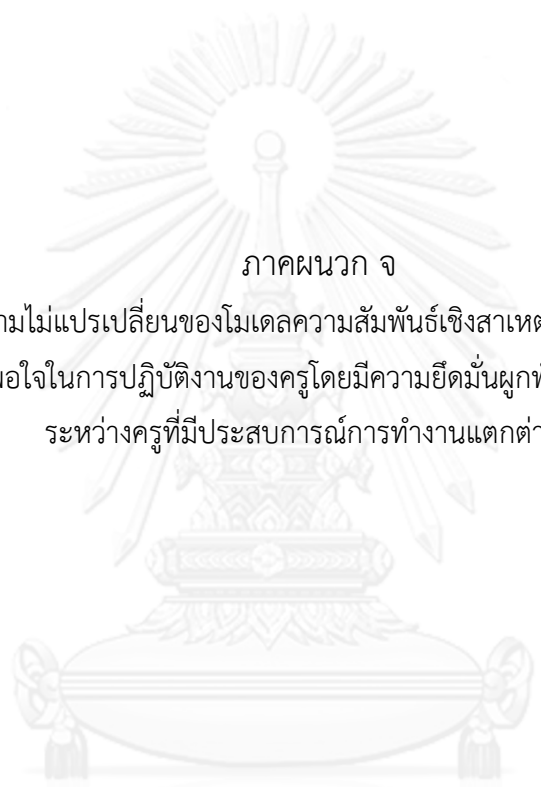
## Standardized Total Effects of KSI on Y

	PSYCAP
	-----
COWORK	0.2343
SUPER	0.2422
PROMOTIO	0.2801
PAY	0.2068
NATURE	0.2783
VIGOR	0.3743
DEDICA	0.3480
ABSORP	0.3271

## on Y Completely Standardized Total Effects of KSI

	PSYCAP
	-----
COWORK	0.4504
SUPER	0.3773
PROMOTIO	0.4750
PAY	0.4038
NATURE	0.5114
VIGOR	0.7304
DEDICA	0.6759
ABSORP	0.6282

Time used 0.109 seconds



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยา  
เชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปร  
ส่งผ่านระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

DATE: 5/13/2014

TIME: 23:34

L I S R E L 9.10 (STUDENT)

BY

Karl G. Joreskog & Dag Sorbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
<http://www.ssicentral.com>

Copyright by Scientific Software  
International, Inc., 1981-2012

Use of this program is subject to the terms specified  
in the Universal Copyright Convention.

The following lines were read from file  
C:\Users\Administrator\Desktop\OUTPUT\IN\GAMMA.sp1:

GROUP1

DA NI=12 NO=244 MA=CM NG=2

LA

COWORK SUPER PROMOTION PAY NATURE VIGOR DEDICA ABSORP  
EFICACY HOPE RESIE OPTIM

KM

1

.557 1

.363 .375 1

.390 .368 .570 1

.386 .267 .426 .499 1

.266 .251 .355 .337 .205 1

.339 .340 .344 .359 .305 .617 1

.326 .269 .421 .370 .305 .541 .656 1

.403 .341 .418 .366 .384 .567 .593 .605 1

.374 .289 .471 .410 .462 .514 .502 .514 .616 1

.398 .295 .341 .373 .471 .379 .497 .447 .579 .666 1

.285 .304 .407 .397 .454 .317 .401 .414 .480 .653

.570 1

```

ME
4.1977 4.1311 3.8145 3.7852 3.9232 3.9788 3.9836
3.9529 3.9631 3.9679 4.2025 3.9228
SD
.54347 .61438 .57618 .51299 .56745 .49054 .47185
.44771 .46433 .52181 .52977 .52145
MO NX=4 NY=8 NE=2 NK=1 GA=FU,FI BE=FU,FI LX=FU,FI
LY=FU,FI TE=SY TD=SY PS=SY TH=FU,FI
FR GA(1,1) GA(2,1)
FR BE(1,2)
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,2)
LY(7,2) LY(8,2)
FR TD(1,1) TD(2,2) TD(3,3) TD(4,4)
FR TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6)
TE(7,7) TE(8,8)
FR TD(4,2) TH(3,3) TH(4,6) TH(3,6) TH(1,8)
FR TH(1,7) TH(1,6) TE(6,5) TE(8,6)
FI PS(1,1) PS(2,2)
VA 0.3533 PS(1,1)
VA 0.2558 PS(2,2)
FR TE(2,1) te 5 1 te 6 1 te 6 2 te 6 3 te 6 4 te 7 3
te 7 5 te 8 2 te 8 5 te 4 3 te 5 1 te 5 2
LE
JOBSAT WORKENGAGE
LK
PSYCAP
PD
!OU MI
OU SE TV EF SC MI RS MR FS ND=4 MI

```

## GROUP1

```

Number of Input Variables 12
Number of Y - Variables 8
Number of X - Variables 4
Number of ETA - Variables 2
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 290
Number of Groups 2

```

## GROUP2

```

DA NI=12 NO=290 MA=CM NG=2
LA
COWORK SUPER PROMO SALA NATURE VIGOR DEDIC ABSORP
EFICACY HOPE RESIE OPTIM
KM
1
.434 1

```

```

.170 .462 1
.159 .278 .542 1
.208 .331 .489 .409 1
.389 .297 .257 .228 .274 1
.223 .277 .308 .268 .324 .632 1
.353 .294 .339 .286 .404 .550 .681 1
.251 .270 .462 .340 .325 .383 .337 .272 1
.537 .502 .503 .237 .329 .568 .529 .453 .575 1
.417 .340 .384 .119 .346 .620 .431 .575 .403 .639 1
.439 .399 .342 .128 .370 .613 .558 .492 .518 .671
.701 1
ME
4.1114 3.9347 3.6485 3.6574 3.8465 3.9752 4.2000
3.9208 3.9257 4.0033 3.9455 3.9802
SD
.49809 .67653 .64244 .48525 .54655 .51982 .49477
.53103 .56346 .49440 .44040 .46325
MO NX=4 NY=8 NE=2 NK=1 GA=PS BE=IN LX=PS LY=PS TE=PS
TD=PS PS=PS TH=PS
FR TH(3,7) TE(8,7) TD(3,1) TD(2,1) TE(3,1) TE(4,3)
TE(7,1) TE(5,4) TH(2,1) TH(2,2)
FR TH(4,3) TH(1,4) TH(3,4) TE(8,5) TE(6,3) TE(5,1)
TH(4,4) TH(3,3) TH(3,8) TE(7,3) TE(8,4)
FR TH(4,2) TH(3,6) TH(1,3) TE(4,1) TE(7,2) TE(8,2)
TH(1,5) te 3 2 th 2 5 th 3 5 th 4 1 td 3 2 th 1 6 th
3 1 th 3 5 th 4 6 th 1 7 te 4 2
LE
JOBSAT WORKEN
LK
PSYCAP
PD
!OU MI
OU SE TV EF SC MI RS MR FS ND=4 MI

```

## GROUP2

```

Number of Input Variables 12
Number of Y - Variables 8
Number of X - Variables 4
Number of ETA - Variables 2
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 290
Number of Groups 2

```

## GROUP1

## Covariance Matrix

```

COWORK          SUPER          PROMOTIO          PAY          NATURE
VIGOR

```

COWORK	0.2954			
SUPER	0.1860	0.3775		
PROMOTIO	0.1137	0.1327	0.3320	
PAY	0.1087	0.1160	0.1685	0.2632
NATURE	0.1190	0.0931	0.1393	0.1453
0.3220				
VIGOR	0.0709	0.0756	0.1003	0.0848
0.0571	0.2406			
DEDICA	0.0869	0.0986	0.0935	0.0869
0.0817	0.1428			
ABSORP	0.0793	0.0740	0.1086	0.0850
0.0775	0.1188			
EFICACY	0.1017	0.0973	0.1118	0.0872
0.1012	0.1291			
HOPE	0.1061	0.0927	0.1416	0.1098
0.1368	0.1316			
RESIE	0.1146	0.0960	0.1041	0.1014
0.1416	0.0985			
OPTIM	0.0808	0.0974	0.1223	0.1062
0.1343	0.0811			

## Covariance Matrix

DEDICA	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
OPTIM				

DEDICA	0.2226			
ABSORP	0.1386	0.2004		
EFICACY	0.1299	0.1258	0.2156	
HOPE	0.1236	0.1201	0.1493	0.2723
RESIE	0.1242	0.1060	0.1424	0.1841
0.2807				
OPTIM	0.0987	0.0967	0.1162	0.1777
0.1575	0.2719			

Total Variance = 3.2941 Generalized Variance = 0.472283D-09

Largest Eigenvalue = 1.5290 Smallest Eigenvalue = 0.0617

Condition Number = 4.9789

GROUP2

Covariance Matrix

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
COWORK	0.2481			
SUPER	0.1462	0.4577		
PROMO	0.0544	0.2008	0.4127	
SALA	0.0384	0.0913	0.1690	0.2355
NATURE	0.0566	0.1224	0.1717	0.1085
VIGOR	0.1007	0.1044	0.0858	0.0575
DEDIC	0.0550	0.0927	0.0979	0.0643
ABSORP	0.0934	0.1056	0.1157	0.0737
EFICACY	0.0704	0.1029	0.1672	0.0930
HOPE	0.1322	0.1679	0.1598	0.0569
RESIE	0.0915	0.1013	0.1086	0.0254
OPTIM	0.1013	0.1250	0.1018	0.0288

## Covariance Matrix

DEDIC OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
DEDIC	0.2448			
ABSORP	0.1789	0.2820		
EFICACY	0.0939	0.0814	0.3175	
HOPE	0.1294	0.1189	0.1602	0.2444
RESIE	0.0939	0.1345	0.1000	0.1391
OPTIM	0.1279	0.1210	0.1352	0.1537

Total Variance = 3.4202 Generalized Variance =  
0.388560D-09

Largest Eigenvalue = 1.5336 Smallest Eigenvalue =  
0.0361

Condition Number = 6.5184

GROUP1

## Parameter Specifications

LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKENGA	
COWORK	1	0
SUPER	2	0
PROMOTIO	3	0
PAY	4	0
NATURE	5	0
VIGOR	0	6
DEDICA	0	7
ABSORP	0	8

LAMBDA-X

PSYCAP

EFICACY	9
HOPE	10
RESIE	11
OPTIM	12

BETA EQUALS BETA IN THE FOLLOWING GROUP

GAMMA

PSYCAP

JOBSAT	14
WORKENGA	15

PHI EQUALS PHI IN THE FOLLOWING GROUP

PSI EQUALS PSI IN THE FOLLOWING GROUP

THETA-EPS

COWORK	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
VIGOR				
COWORK	16			
SUPER	17	18		
PROMOTIO	0	0	19	
PAY	0	0	20	21
NATURE	22	23	0	0
24				

VIGOR	25	26	27	28
29	30			
DEDICA	0	0	31	0
32	0			
ABSORP	0	34	0	0
35	36			

## THETA-EPS

DEDICA	ABSORP
-----	-----
DEDICA	33
ABSORP	0
	37

## THETA-DELTA-EPS

COWORK	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
VIGOR				
-----	-----	-----	-----	-----
EFICACY	0	0	0	0
0	38			
HOPE	0	0	0	0
0	0			
RESIE	0	0	43	0
0	44			
OPTIM	0	0	0	0
0	46			

## THETA-DELTA-EPS

DEDICA	ABSORP
-----	-----
EFICACY	39
HOPE	0
RESIE	0
OPTIM	0
	40

## THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
-----	-----	-----	-----
41	42	45	47

## GROUP2

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKEN				
-----	-----	-----			
COWORK	48	0			
SUPER	49	0			
PROMO	50	0			
SALA	51	0			
NATURE	52	0			
VIGOR	0	53			
DEDIC	0	54			
ABSORP	0	55			
LAMBDA-X					
PSYCAP					
-----					
EFICACY	56				
HOPE	57				
RESIE	58				
OPTIM	59				
BETA					
JOBSAT	WORKEN				
-----	-----	-----			
JOBSAT	0	13			
WORKEN	0	0			
GAMMA					
PSYCAP					
-----					
JOBSAT	60				
WORKEN	61				
THETA-EPS					
COWORK	SUPER	PROMO	SALA	NATURE	
VIGOR	-----	-----	-----	-----	
-----					
COWORK	62				
SUPER	63	64			
PROMO	65	66	67		
SALA	68	69	70	71	
NATURE	72	73	0	74	
75					
VIGOR	76	77	78	79	
80	81				



DEDIC	82	83	84	0
85	0			
ABSORP	0	87	0	88
89	90			

## THETA-EPS

DEDIC	ABSORP	
-----	-----	
DEDIC	86	
ABSORP	91	92

## THETA-DELTA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
EFICACY	0	0	93	94
95	96			
HOPE	99	100	0	0
101	0			
RESIE	104	0	105	106
107	108			
OPTIM	114	115	116	117
0	118			

## THETA-DELTA-EPS

DEDIC	ABSORP	
-----	-----	
EFICACY	97	0
HOPE	0	0
RESIE	109	110
OPTIM	0	0

## THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM	
-----	-----	-----	-----	
EFICACY	98			
HOPE	102	103		
RESIE	111	112	113	
OPTIM	0	0	0	119

## GROUP1

Number of Iterations = 58

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
COWORK (0.0432) 7.2031	0.3112	- -
SUPER (0.0480) 6.7866	0.3257	- -
PROMOTIO (0.0461) 8.3210	0.3840	- -
PAY (0.0410) 8.3906	0.3440	- -
NATURE (0.0483) 8.3196	0.4015	- -
VIGOR (0.0478) 10.5919	- -	0.5063
DEDICA (0.0401) 12.4756	- -	0.5007
ABSORP (0.0424) 11.2878	- -	0.4781

LAMBDA-X

PSYCAP	
-----	
EFICACY (0.0248) 13.4461	0.3330
HOPE	0.4478

(0.0256)  
17.4676

RESIE           0.4202  
(0.0273)  
15.4015

OPTIM           0.3851  
(0.0275)  
14.0116

BETA EQUALS BETA IN THE FOLLOWING GROUP

GAMMA

PSYCAP

-----

JOBSAT           0.5795  
(0.1131)  
5.1234

WORKENGA       0.5633  
(0.0663)  
8.4983

Covariance Matrix of ETA and KSI

JOBSAT	WORKENGA	PSYCAP	
-----	-----	-----	
JOBSAT	1.0029		
WORKENGA	0.5351	0.5731	
PSYCAP	0.7846	0.5633	1.0000

PHI EQUALS PHI IN THE FOLLOWING GROUP

PSI EQUALS PSI IN THE FOLLOWING GROUP

THETA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
COWORK (0.0196) 10.1386	0.1986			
SUPER	0.0839	0.2706		

(0.0176)	(0.0259)			
4.7654	10.4573			
PROMOTIO	- -	- -	0.1833	
(0.0196)				
9.3533				
PAY	- -	- -	0.0343	0.1446
(0.0135)	(0.0153)			
2.5440	9.4339			
NATURE	-0.0074	-0.0362	- -	- -
0.1608				
(0.0144)	(0.0162)			(0.0194)
-0.5114	-2.2356			8.2823
VIGOR	-0.0202	-0.0187	-0.0147	-0.0042
-0.0499	0.0928			
(0.0108)	(0.0124)	(0.0122)	(0.0101)	(0.0131)
(0.0138)				
-1.8614	-1.5058	-1.2015	-0.4164	-3.8201
6.7151				
DEDICA	- -	- -	-0.0161	- -
-0.0256	- -			
(0.0090)		(0.0109)		
-1.7819		-2.3510		
ABSORP	- -	-0.0126	- -	- -
-0.0227	-0.0222			
(0.0091)			(0.0099)	(0.0096)
-1.3818			-2.2955	-2.3172
THETA-EPS				
DEDICA	ABSORP			
-----	-----			
DEDICA	0.0794			
(0.0103)				
7.7442				
ABSORP	- -	0.0686		
(0.0103)				
6.6521				

Squared Multiple Correlations for Y - variables

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
----- -----	-----	-----	-----	-----
0.3285 0.6130	0.2822	0.4465	0.4509	0.5014

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

DEDICA	ABSORP
----- -----	----- -----
0.6441	0.6561

THETA-DELTA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
----- -----	-----	-----	-----	-----
EFICACY - - (0.0095) 3.3375	- - 0.0316	- -	- -	- -
HOPE - -	- -	- -	- -	- -
RESIE - - (0.0096) -2.5940	- - -0.0239	- -	-0.0248 (0.0084) -2.8397	- -
OPTIM - - (0.0086) -2.8395	- - -0.0245	- -	- -	- -

THETA-DELTA-EPS

DEDICA	ABSORP
----- -----	----- -----
EFICACY (0.0085) 4.0941	0.0350 (0.0080) 4.4391
HOPE	- -
RESIE	- -

OPTIM            - -                    - -

THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
0.1049 (0.0101) 10.3525	0.0718 (0.0093) 7.7073	0.1070 (0.0114) 9.3570	0.1246 (0.0122) 10.1895

Squared Multiple Correlations for X - Variables

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
0.5139	0.7363	0.6227	0.5435

TH was written to file CONOUT\$

Log-likelihood values

Estimated Model	Saturated Model
Number of free parameters(t) 78	119
-2ln(L) -5541.614	-5495.405
AIC (Akaike, 1974)* -5385.614	-5257.405
BIC (Schwarz, 1978)* -5045.432	-4738.410

\*LISREL uses  $AIC = 2t - 2\ln(L)$  and  $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

Group Goodness of Fit Statistics

Contribution to Chi-Square

-4.6707

Percentage Contribution to Chi-Square

-10.1079

Root Mean Square Residual (RMR)

0.006965

Standardized RMR

0.02491

Goodness of Fit Index (GFI)  
0.9785

GROUP1

Fitted Covariance Matrix

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
0.2957	0.1855	0.3770		
0.1855	0.1198	0.1254	0.3311	
0.3770	0.1198	0.1254	0.3311	0.2632
0.1198	0.1180	0.0950	0.1546	0.1385
0.3311	0.1180	0.0950	0.1546	0.1385
0.2632	0.0641	0.0696	0.0893	0.0890
0.1385	0.0641	0.0696	0.0893	0.0890
0.0890	0.0589	0.0834	0.0868	0.0922
0.0890	0.0589	0.0834	0.0868	0.0922
0.0922	0.0820	0.1453	0.0982	0.0880
0.0922	0.0820	0.1453	0.0982	0.0880
0.0880	0.0796	0.0708	0.0982	0.0880
0.0880	0.0796	0.0708	0.0982	0.0880
0.0899	0.0800	0.1165	0.1003	0.0899
0.0899	0.0800	0.1165	0.1003	0.0899
0.1209	0.0813	0.0851	0.1003	0.0899
0.1209	0.0813	0.0851	0.1003	0.0899
0.1209	0.1049	0.1265	0.1349	0.1209
0.1209	0.1049	0.1265	0.1349	0.1209
0.1134	0.1093	0.1144	0.1349	0.1209
0.1134	0.1093	0.1144	0.1349	0.1209
0.1134	0.1411	0.1277	0.1018	0.1134
0.1134	0.1411	0.1277	0.1018	0.1134
0.1134	0.1026	0.1074	0.1018	0.1134
0.1134	0.1026	0.1074	0.1018	0.1134
0.1040	0.1324	0.0960	0.1160	0.1040
0.1040	0.1324	0.0960	0.1160	0.1040
0.1040	0.0940	0.0984	0.1160	0.1040
0.1040	0.0940	0.0984	0.1160	0.1040
0.1040	0.1213	0.0853		
0.1040	0.1213	0.0853		

Fitted Covariance Matrix

DEDICA OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
0.2230				
0.1372	0.1996			
0.1289	0.1250	0.2157		
0.1263	0.1206	0.1491	0.2723	
0.1185	0.1132	0.1399	0.1882	
0.2836				
0.1086	0.1037	0.1282	0.1724	
0.1618	0.2729			

Fitted Residuals

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-0.0004	0.0004	0.0005		
0.0004	-0.0062	0.0073	0.0009	
-0.0062	0.0014	0.0036	0.0017	-0.0001
0.0014	0.0011	-0.0019	-0.0153	0.0067
-0.0011	0.0068	0.0061	0.0110	-0.0042
0.0068	0.0010			
-0.0018	0.0035	0.0113	0.0068	-0.0053
0.0035	-0.0025			
-0.0003	-0.0003	0.0032	0.0104	-0.0030
-0.0003	0.0023			
-0.0025	0.0204	0.0122	0.0115	-0.0027
0.0023	0.0026			
EFICACY	0.0033	-0.0218	0.0067	-0.0111
-0.0037	0.0039			
HOPE	0.0120	-0.0114	0.0023	-0.0121
-0.0033	0.0025			
0.0043	-0.0133	-0.0010	0.0063	0.0022
0.0039	-0.0043			
RESIE				
0.0092				
0.0025				
OPTIM				
-0.0133				
0.0130				

## Fitted Residuals

DEDICA OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
-0.0004	0.0014	0.0008		
0.0014	0.0010	0.0007	-0.0001	
-0.0004	0.0010	0.0007	-0.0001	
0.0010	-0.0027	-0.0005	0.0002	0.0000
-0.0027	0.0057	-0.0071	0.0025	-0.0041
-0.0005	-0.0029			
0.0002	0.0057	-0.0071	0.0025	-0.0041
-0.0001	0.0057	-0.0071	0.0025	-0.0041
0.0002	-0.0099	-0.0071	-0.0120	0.0052
-0.0001	-0.0044	-0.0010		

## Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.0218  
Median Fitted Residual = 0.0003  
Largest Fitted Residual = 0.0204

## Stemleaf Plot

- 2|2  
- 1|5



- 1|322110  
 - 0|7765  
 - 0|4444443333332221110000000000  
 0|1111111122223333444  
 0|5666777779  
 1|0112223  
 1|  
 2|0

Standardized Residuals

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
COWORK	-0.3369			
SUPER	0.3197	0.2841		
PROMOTIO	-0.7209	0.7170	0.3967	
PAY	0.1809	0.4027	0.8136	-0.0837
NATURE	0.5188	-0.8706	-2.2457	1.1203
VIGOR	1.2530	0.9503	2.1257	-0.8336
DEDICA	0.4098	1.1020	1.3667	-0.7316
ABSORP	-0.0360	0.5488	1.3435	-0.4397
EFICACY	2.1752	1.1200	1.3017	-0.3415
HOPE	-0.4005	-2.2763	0.9490	-1.7481
RESIE	1.2418	-1.0149	0.5359	-1.5137
OPTIM	-1.2912	-0.0864	0.6493	0.2612

Standardized Residuals

DEDICA OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
DEDICA	-0.3114			
ABSORP	0.6317	0.7770		
EFICACY	0.7364	0.4613	-0.1565	
HOPE	-0.6206	-0.0981	0.0493	0.0000
RESIE	0.9545	-1.1344	0.5290	-1.2896
OPTIM	-1.4650	-1.0193	-2.1978	1.4402

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.2763  
 Median Standardized Residual = 0.1151  
 Largest Standardized Residual = 2.1752

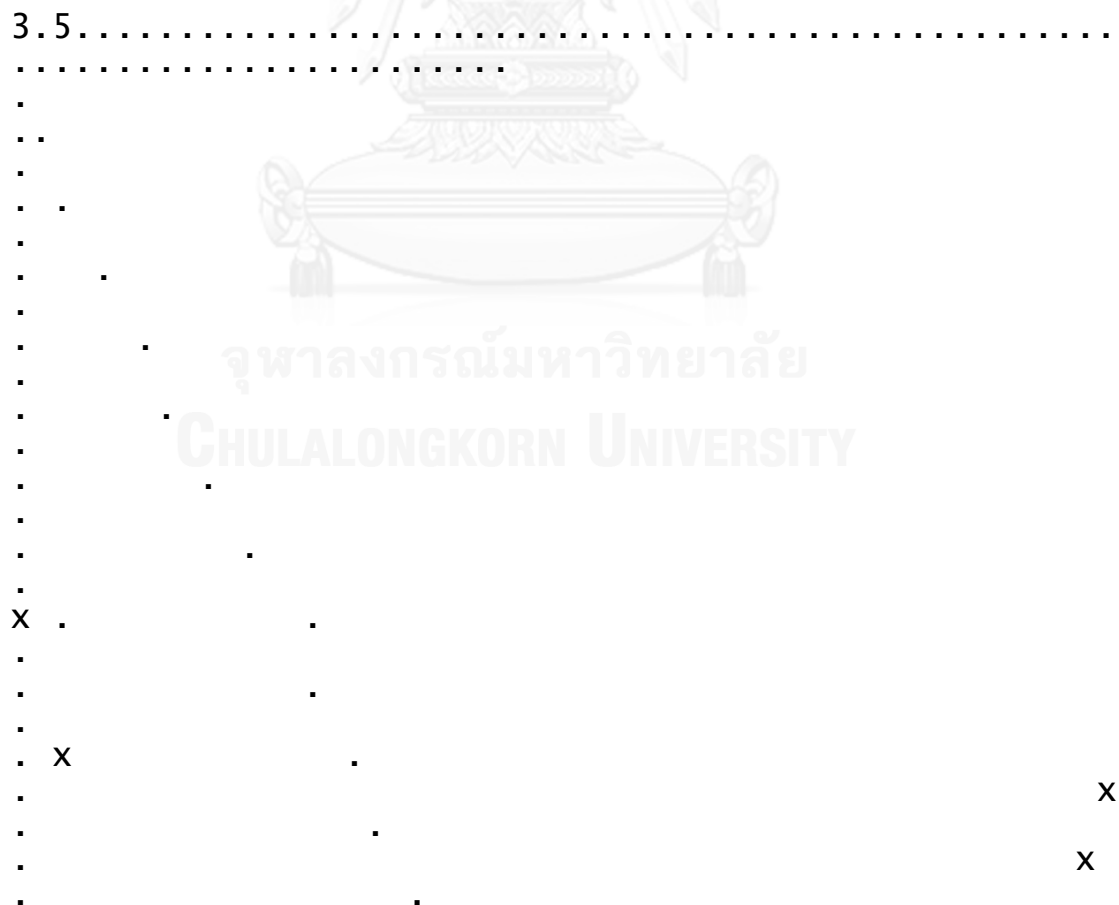
Stemleaf Plot

```

- 2|322
- 1|7655
- 1|331000
- 0|9888777666
- 0|4444333321111000
0|23334444
0|5555666777889
1|001111222333444
1|
2|12
    
```

GROUP1

qplot of Standardized Residuals







GROUP1

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKENGA	
COWORK	- -	0.6033
SUPER	- -	0.2000
PROMOTIO	- -	2.1038
PAY	- -	1.1811
NATURE	- -	0.2121
VIGOR	0.8365	- -
DEDICA	0.0055	- -
ABSORP	0.2301	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKENGA	
COWORK	- -	-0.0567
SUPER	- -	0.0417
PROMOTIO	- -	0.1270
PAY	- -	-0.0789
NATURE	- -	0.1198
VIGOR	0.0953	- -
DEDICA	-0.0067	- -
ABSORP	-0.0292	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
COWORK	- -	-0.0430
SUPER	- -	0.0316
PROMOTIO	- -	0.0961
PAY	- -	-0.0597
NATURE	- -	0.0907
VIGOR	0.0954	- -
DEDICA	-0.0067	- -
ABSORP	-0.0292	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
COWORK	- -	-0.0790
SUPER	- -	0.0514
PROMOTIO	- -	0.1671
PAY	- -	-0.1164
NATURE	- -	0.1596
VIGOR	0.1949	- -
DEDICA	-0.0142	- -
ABSORP	-0.0653	- -

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

Modification Indices for BETA

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
JOBSAT	- -	0.0034
WORKENGA	0.0036	0.0017

Expected Change for BETA

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
JOBSAT	- -	0.0041
WORKENGA	0.0135	0.0262

Standardized Expected Change for BETA

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
JOBSAT	- -	0.0055
WORKENGA	0.0178	0.0456

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
JOBSAT	0.0032	
WORKENGA	0.0038	0.0023

Expected Change for PSI

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
JOBSAT	-0.0358	
WORKENGA	0.0056	0.0185

Standardized Expected Change for PSI

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
JOBSAT	-0.0357	
WORKENGA	0.0073	0.0324

Modification Indices for THETA-EPS

COWORK	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
COWORK	- -	- -	- -	- -
SUPER	- -	- -	- -	- -
PROMOTIO	0.4918	0.4118	- -	- -
PAY	0.0287	0.1399	- -	- -
NATURE	- -	- -	4.3697	2.8658
VIGOR	- -	- -	- -	- -
DEDICA	0.3506	1.3235	- -	0.1886
- -	0.8626	- -	- -	- -
ABSORP	0.5347	- -	0.3592	0.0234
- -	- -	- -	- -	- -

Modification Indices for THETA-EPS

DEDICA	ABSORP	
-----	-----	
DEDICA	- -	
ABSORP	0.8354	- -

Expected Change for THETA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
COWORK	- -			
SUPER	- -	- -		
PROMOTIO	-0.0084	0.0091	- -	
PAY	0.0018	0.0046	- -	- -
NATURE	- -	- -	-0.0314	0.0225
- -				
VIGOR	- -	- -	- -	- -
- -				
DEDICA	-0.0052	0.0126	- -	-0.0039
- -	-0.0129			
ABSORP	-0.0065	- -	0.0058	0.0012
- -	- -			

Expected Change for THETA-EPS

DEDICA	ABSORP
-----	-----
DEDICA	- -
ABSORP	0.0119
	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
COWORK	- -			
SUPER	- -	- -		
PROMOTIO	-0.0267	0.0258	- -	
PAY	0.0063	0.0146	- -	- -
NATURE	- -	- -	-0.0960	0.0771
- -				
VIGOR	- -	- -	- -	- -
- -				
DEDICA	-0.0202	0.0435	- -	-0.0161
- -	-0.0560			
ABSORP	-0.0269	- -	0.0227	0.0051
- -	- -			

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

DEDICA	ABSORP
-----	-----
DEDICA	- -
ABSORP	0.0565
	- -

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
EFICACY 1.1351	3.6823	0.1294	0.3611	0.0680
HOPE 0.7132	0.0591 0.8652	3.7716	1.0010	0.5852
RESIE 0.7056	2.3843	1.0653	- -	1.4136
OPTIM 2.2982	5.2000	1.8194	0.1512	0.7007
	- -			

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

DEDICA	ABSORP
-----	-----
EFICACY	- -
HOPE	0.4233
RESIE	2.4500
OPTIM	0.7389

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
EFICACY -0.0099	0.0153	0.0034	0.0052	-0.0019
HOPE 0.0078	0.0020 0.0114	-0.0186	0.0095	-0.0059
RESIE 0.0086	0.0142	-0.0111	- -	-0.0108
OPTIM 0.0156	-0.0216	0.0149	-0.0040	0.0073
	- -			

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

DEDICA	ABSORP
-----	-----
EFICACY	- -
HOPE	-0.0046
RESIE	0.0117
OPTIM	-0.0066



Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
EFICACY -0.0376	0.0607	0.0119	0.0193	-0.0081
HOPE 0.0263	0.0070 0.0447	-0.0582	0.0315	-0.0219
RESIE 0.0284	0.0489	-0.0340	- -	-0.0395
OPTIM 0.0525	-0.0761	0.0466	-0.0132	0.0273

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

DEDICA	ABSORP
EFICACY	- -
HOPE	-0.0187
RESIE	0.0466
OPTIM	-0.0268

Modification Indices for THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
EFICACY	- -	- -	- -
HOPE	0.0003	- -	- -
RESIE	0.7089	0.2718	- -
OPTIM	3.0820	3.4627	0.3449

Expected change for THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
EFICACY	- -	- -	- -
HOPE	-0.0001	- -	- -
RESIE	0.0062	-0.0052	- -
OPTIM	-0.0130	0.0171	-0.0055

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
EFICACY	- -	- -	- -

HOPE	-0.0005	- -		
RESIE	0.0250	-0.0186	- -	
OPTIM	-0.0537	0.0626	-0.0197	- -

## GROUP1

## Covariances

## Y - ETA

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
----- -----	-----	-----	-----	-----
JOBSAT 0.4027	0.3121 0.2709	0.3267	0.3851	0.3450
WORKENGA 0.2149	0.1665 0.2902	0.1743	0.2055	0.1841

## Y - ETA

DEDICA	ABSORP
----- -----	-----
JOBSAT	0.2679
WORKENGA	0.2869
	0.2558
	0.2740

## Y - KSI

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
----- -----	-----	-----	-----	-----
PSYCAP 0.3151	0.2442 0.2852	0.2556	0.3013	0.2699

## Y - KSI

DEDICA	ABSORP
----- -----	-----
PSYCAP	0.2820
	0.2693

## X - ETA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
----- -----	-----	-----	-----
JOBSAT	0.2613	0.3513	0.3297
WORKENGA	0.1876	0.2522	0.2367
			0.3022
			0.2169

## X - KSI

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM	
-----	-----	-----	-----	
PSYCAP	0.3330	0.4478	0.4202	0.3851

GROUP1

## Factor Scores Regressions

ETA

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
JOBSAT	0.1905	0.2265	0.3151	0.2728
0.5824	0.4330			
WORKENGA	-0.0145	0.0775	0.0498	-0.0883
0.3025	0.6961			

ETA

DEDICA OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
JOBSAT	0.0714	0.1796	-0.1720	0.0840
0.2226	0.1267			
WORKENGA	0.4372	0.7197	-0.5895	0.0173
0.1778	0.1454			

KSI

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
PSYCAP	0.0360	0.0460	0.1138	0.0134
0.1402	0.2866			

KSI

DEDICA OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
PSYCAP	-0.0117	0.0527	0.2212	0.6313
0.4879	0.3692			

GROUP1

## Within Group Standardized Solution

## LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKENGA		
-----	-----		
COWORK	0.3117	- -	
SUPER	0.3262	- -	
PROMOTIO	0.3845	- -	
PAY	0.3445	- -	
NATURE	0.4021	- -	
VIGOR	- -	0.3833	
DEDICA	- -	0.3790	
ABSORP	- -	0.3619	

## LAMBDA-X

PSYCAP	
-----	
EFICACY	0.3330
HOPE	0.4478
RESIE	0.4202
OPTIM	0.3851

## BETA

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
JOBSAT	- -	0.2752
WORKENGA	- -	- -

## GAMMA

PSYCAP	
-----	
JOBSAT	0.5787
WORKENGA	0.7441

## Correlation Matrix of ETA and KSI

JOBSAT	WORKENGA	PSYCAP	
-----	-----	-----	
JOBSAT	1.0000		
WORKENGA	0.7059	1.0000	
PSYCAP	0.7835	0.7441	1.0000

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

JOBSAT	WORKENGA
--------	----------

-----      -----  
 0.3523      0.4463

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

PSYCAP

-----

JOBSAT      0.7835  
 WORKENGA      0.7441

GROUP1

Within Group Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKENGA		
-----	-----		
COWORK	0.5731	- -	
SUPER	0.5312	- -	
PROMOTIO	0.6682	- -	
PAY	0.6715	- -	
NATURE	0.7081	- -	
VIGOR	- -	0.7829	
DEDICA	- -	0.8026	
ABSORP	- -	0.8100	

LAMBDA-X

PSYCAP

-----

EFICACY	0.7169
HOPE	0.8581
RESIE	0.7891
OPTIM	0.7372

BETA

JOBSAT	WORKENGA		
-----	-----		
JOBSAT	- -	0.2752	
WORKENGA	- -	- -	

GAMMA

PSYCAP

-----

JOBSAT      0.5787  
 WORKENGA      0.7441

## Correlation Matrix of ETA and KSI

JOBSAT	WORKENGA	PSYCAP	
-----	-----	-----	
JOBSAT	1.0000		
WORKENGA	0.7059	1.0000	
PSYCAP	0.7835	0.7441	1.0000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

JOBSAT	WORKENGA
-----	-----
0.3523	0.4463

THETA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
COWORK	0.6715			
SUPER	0.2512	0.7178		
PROMOTIO	- -	- -	0.5535	
PAY	- -	- -	0.1162	0.5491
NATURE	-0.0238	-0.1038	- -	- -
0.4986				
VIGOR	-0.0758	-0.0621	-0.0522	-0.0167
-0.1794	0.3870			
DEDICA	- -	- -	-0.0593	- -
-0.0955	- -			
ABSORP	- -	-0.0459	- -	- -
-0.0895	-0.1014			

THETA-EPS

DEDICA	ABSORP
-----	-----
DEDICA	0.3559
ABSORP	- -
	0.3439

THETA-DELTA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
EFICACY	- -	- -	- -	- -
- -	0.1389			

HOPE	--	--	--	--
--	--			
RESIE	--	--	-0.0810	--
--	-0.0916			
OPTIM	--	--	--	--
--	-0.0957			

## THETA-DELTA-EPS

DEDICA	ABSORP	
-----	-----	
EFICACY	0.1595	0.1705
HOPE	--	--
RESIE	--	--
OPTIM	--	--

## THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
-----	-----	-----	-----
0.4861	0.2637	0.3773	0.4565

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

PSYCAP	
-----	
JOBSAT	0.7835
WORKENGA	0.7441

## GROUP1

## Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

PSYCAP	
-----	
JOBSAT	0.7846
(0.1072)	
7.3165	
WORKENGA	0.5633
(0.0663)	
8.4983	

## Indirect Effects of KSI on ETA

PSYCAP
-----

JOBSAT            0.2051  
 (0.0796)  
 2.5783

WORKENGA            - -

Total Effects of ETA on ETA

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
JOBSAT	- -	0.3641
(0.1389)		
2.6207		

WORKENGA	- -	- -
----------	-----	-----

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 0.133

Total Effects of ETA on Y

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
COWORK	0.3112	0.1133
(0.0432)	(0.0418)	
7.2031	2.7098	
SUPER	0.3257	0.1186
(0.0480)	(0.0441)	
6.7866	2.6906	
PROMOTIO	0.3840	0.1398
(0.0461)	(0.0501)	
8.3210	2.7884	
PAY	0.3440	0.1253
(0.0410)	(0.0448)	
8.3906	2.7966	
NATURE	0.4015	0.1462
(0.0483)	(0.0534)	
8.3196	2.7404	
VIGOR	- -	0.5063
(0.0478)		
10.5919		
DEDICA	- -	0.5007



(0.0401)  
12.4756

ABSORP            - -            0.4781  
(0.0424)  
11.2878

Indirect Effects of ETA on Y

JOB SAT	WORKENGA	
-----	-----	
COWORK (0.0418) 2.7098	- -	0.1133
SUPER (0.0441) 2.6906	- -	0.1186
PROMOTIO (0.0501) 2.7884	- -	0.1398
PAY (0.0448) 2.7966	- -	0.1253
NATURE (0.0534) 2.7404	- -	0.1462
VIGOR	- -	- -
DEDICA	- -	- -
ABSORP	- -	- -

Total Effects of KSI on Y

PSYCAP	
-----	
COWORK (0.0295) 8.2817	0.2442
SUPER (0.0333) 7.6711	0.2556

PROMOTIO            0.3013  
 (0.0320)  
 9.4130

PAY            0.2699  
 (0.0285)  
 9.4814

NATURE            0.3151  
 (0.0313)  
 10.0608

VIGOR            0.2852  
 (0.0268)  
 10.6519

DEDICA            0.2820  
 (0.0266)  
 10.6025

ABSORP            0.2693  
 (0.0243)  
 11.0603

#### GROUP1

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

PSYCAP

-----  
 JOBSAT            0.7835  
 WORKENGA        0.7441

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

PSYCAP

-----  
 JOBSAT            0.2048  
 WORKENGA        - -

Standardized Total Effects of ETA on ETA

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	
JOBSAT	- -	0.2752
WORKENGA	- -	- -

## Standardized Total Effects of ETA on Y

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	-----
COWORK	0.3117	0.0858
SUPER	0.3262	0.0898
PROMOTIO	0.3845	0.1058
PAY	0.3445	0.0948
NATURE	0.4021	0.1107
VIGOR	- -	0.3833
DEDICA	- -	0.3790
ABSORP	- -	0.3619

## Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	-----
COWORK	0.5731	0.1577
SUPER	0.5312	0.1462
PROMOTIO	0.6682	0.1839
PAY	0.6715	0.1848
NATURE	0.7081	0.1949
VIGOR	- -	0.7829
DEDICA	- -	0.8026
ABSORP	- -	0.8100

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	-----
COWORK	- -	0.0858
SUPER	- -	0.0898
PROMOTIO	- -	0.1058
PAY	- -	0.0948
NATURE	- -	0.1107
VIGOR	- -	- -
DEDICA	- -	- -
ABSORP	- -	- -

## Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

JOBSAT	WORKENGA	
-----	-----	-----
COWORK	- -	0.1577
SUPER	- -	0.1462
PROMOTIO	- -	0.1839
PAY	- -	0.1848
NATURE	- -	0.1949
VIGOR	- -	- -

DEDICA        - -                - -  
 ABSORP       - -                - -

Standardized Total Effects of KSI on Y

PSYCAP

-----

COWORK        0.2442  
 SUPER         0.2556  
 PROMOTIO     0.3013  
 PAY            0.2699  
 NATURE        0.3151  
 VIGOR         0.2852  
 DEDICA        0.2820  
 ABSORP        0.2693

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

PSYCAP

-----

COWORK        0.4490  
 SUPER         0.4162  
 PROMOTIO     0.5236  
 PAY            0.5261  
 NATURE        0.5548  
 VIGOR         0.5826  
 DEDICA        0.5972  
 ABSORP        0.6027

GROUP2

Number of Iterations = 58

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
COWORK (0.0852) 4.4305	0.3774	- -
SUPER (0.1017) 4.5371	0.4616	- -
PROMO (0.0987)	0.6193	- -

6.2714

SALA	0.2409	- -
(0.0546)		
4.4122		

NATURE	0.3639	- -
(0.0456)		
7.9773		

VIGOR	- -	0.4176
(0.0601)		
6.9495		

DEDIC	- -	0.3633
(0.0571)		
6.3625		

ABSORP	- -	0.3265
(0.0568)		
5.7484		

LAMBDA-X

PSYCAP

EFICACY	0.3327	
(0.0344)		
9.6641		

HOPE	0.3924	
(0.0269)		
14.5684		

RESIE	0.3566	
(0.0258)		
13.8131		

OPTIM	0.3966	
(0.0251)		
15.7840		

BETA

JOB SAT	WORKEN	
-----	-----	
JOB SAT	- -	0.3641
(0.1389)		

2.6207

WORKEN        - -                - -

GAMMA

PSYCAP

-----

JOBSAT	0.3079
(0.1665)	
1.8497	

WORKEN	0.8969
(0.1604)	
5.5912	

Covariance Matrix of ETA and KSI

JOBSAT	WORKEN	PSYCAP	
-----	-----	-----	
JOBSAT	0.7898		
WORKEN	0.6622	1.0602	
PSYCAP	0.6345	0.8969	1.0000

PHI

PSYCAP

-----

1.0000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

JOBSAT	WORKEN
-----	-----
0.3533	0.2558

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

JOBSAT	WORKEN
-----	-----
0.5527	0.7587

NOTE:  $R^2$  for Structural Equations are Hayduk's (2006) Blocked-Error  $R^2$

## Reduced Form

PSYCAP

-----

JOB SAT	0.6345
(0.1164)	
5.4529	

WORKEN	0.8969
(0.1606)	
5.5864	

## Squared Multiple Correlations for Reduced Form

JOB SAT	WORKEN
-----	-----
0.5097	0.7587

THETA-EPS

COWORK	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
VIGOR				
-----	-----	-----	-----	-----

COWORK	0.1367
(0.0335)	
4.0836	

SUPER	0.0095	0.2893
(0.0347)	(0.0530)	
0.2742	5.4565	

PROMO	-0.1293	-0.0278	0.1146
(0.0354)	(0.0435)	(0.0466)	
-3.6475	-0.6388	2.4578	

SALA	-0.0292	0.0041	0.0585	0.1935
(0.0177)	(0.0226)	(0.0241)	(0.0206)	
-1.6533	0.1808	2.4316	9.4153	

NATURE	-0.0529	-0.0108	- -	0.0428
0.1972				
(0.0201)	(0.0235)		(0.0146)	(0.0207)
-2.6321	-0.4576		2.9300	9.5293

VIGOR	-0.0050	-0.0228	-0.0838	-0.0097
-0.0234	0.0842			

(0.0129)	(0.0177)	(0.0167)	(0.0114)	(0.0141)
(0.0153)				
-0.3837	-1.2926	-5.0311	-0.8530	-1.6570
5.5181				
DEDIC	-0.0408	-0.0214	-0.0501	- -
-0.0011	- -			
(0.0102)	(0.0176)	(0.0121)		(0.0133)
-4.0065	-1.2175	-4.1438		-0.0843
ABSORP	- -	0.0042	- -	0.0278
0.0438	0.0024			
(0.0153)		(0.0099)	(0.0144)	(0.0103)
0.2768		2.8073	3.0291	0.2285

## THETA-EPS

DEDIC	ABSORP
-----	-----
DEDIC	0.1035
(0.0133)	
7.7803	
ABSORP	0.0500
(0.0130)	(0.0184)
3.8541	9.1166

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

COWORK	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
VIGOR				
-----	-----	-----	-----	-----
0.4515	0.3677	0.7254	0.1915	0.3467
0.6870				

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

DEDIC	ABSORP
-----	-----
0.5747	0.4023

## THETA-DELTA-EPS

COWORK	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
VIGOR				



EFICACY	- -	- -	0.0369	0.0489
0.0268	-0.0083			
(0.0166)	(0.0131)	(0.0145)	(0.0107)	
2.2199	3.7227	1.8492	-0.7748	
HOPE	0.0415	0.0516	- -	- - -
0.0027	- -			
(0.0118)	(0.0131)			(0.0110)
3.5084	3.9260			-0.2465
RESIE	0.0046	- -	-0.0275	-0.0248
0.0022	0.0075			
(0.0107)		(0.0127)	(0.0104)	(0.0109)
(0.0093)				
0.4309		-2.1641	-2.3904	0.2052
0.8057				
OPTIM	0.0072	0.0097	-0.0568	-0.0327
- -	-0.0006			
(0.0123)	(0.0137)	(0.0140)	(0.0095)	
(0.0101)				
0.5907	0.7072	-4.0571	-3.4625	
-0.0625				

## THETA-DELTA-EPS

DEDIC	ABSORP	
EFICACY	-0.0104	- -
(0.0090)		
-1.1453		
HOPE	- -	- -
RESIE	-0.0224	0.0278
(0.0089)	(0.0100)	
-2.4979	2.7810	
OPTIM	- -	- -

## THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
EFICACY	0.2078		
(0.0205)			

10.1490

HOPE	0.0310	0.0909		
(0.0117)	(0.0121)			
2.6387	7.5301			
RESIE	-0.0157	-0.0011	0.0651	
(0.0107)	(0.0101)	(0.0120)		
-1.4696	-0.1047	5.4452		
OPTIM	- -	- -	- -	0.0575
(0.0112)				
5.1488				

Squared Multiple Correlations for x - variables

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
-----	-----	-----	-----
0.3475	0.6288	0.6613	0.7323

TH was written to file CONOUT\$

Log-likelihood values

Estimated Model	Saturated Model
-----	-----
Number of free parameters(t)	119
78	
-2ln(L)	-5495.405
-5541.614	
AIC (Akaike, 1974)*	-5257.405
-5385.614	
BIC (Schwarz, 1978)*	-4738.410
-5045.432	

\*LISREL uses  $AIC = 2t - 2\ln(L)$  and  $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

Global Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)  
37

Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)  
46.2089 (P = 0.1426)

Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2\_NT)  
-11717.7358 (P = 0.0000)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP)  
9.2089

90 Percent Confidence Interval for NCP  
(0.0 ; 30.6959)

Minimum Fit Function Value

0.07981

Population Discrepancy Function value (F0)

0.01590

90 Percent Confidence Interval for F0

(0.0 ; 0.05302)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

0.02932

90 Percent Confidence Interval for RMSEA

(0.0 ; 0.05353)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05)

0.9144

Expected Cross-Validation Index (ECVI)

0.4909

90 Percent Confidence Interval for ECVI

(0.4750 ; 0.5280)

ECVI for Saturated Model

0.2694

ECVI for Independence Model

12.1663

Chi-Square for Independence Model (132 df)

7020.288

Normed Fit Index (NFI)

0.9934

Non-Normed Fit Index (NNFI)

0.9952

Parsimony Normed Fit Index (PNFI)

0.2785

Comparative Fit Index (CFI)

0.9987

Incremental Fit Index (IFI)

0.9987

Relative Fit Index (RFI)

0.9765

Critical N (CN)

750.168

Group Goodness of Fit Statistics

Contribution to Chi-Square

-4.8205

Percentage Contribution to Chi-Square  
-10.4319

Root Mean Square Residual (RMR)

0.004400

Standardized RMR

0.01511

Goodness of Fit Index (GFI)

0.9955

GROUP2

Fitted Covariance Matrix

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
0.2491				
0.1471	0.4576			
0.0553	0.1979	0.4175		
0.0426	0.0919	0.1763	0.2393	
0.0556	0.1219	0.1780	0.1121	
0.0994	0.1048	0.0874	0.0569	
0.0773	0.2691			
0.0500	0.0896	0.0989	0.0580	
0.0864	0.1608			
0.0816	0.1040	0.1339	0.0799	
0.1224	0.1469			
0.0797	0.0974	0.1677	0.0998	
0.1036	0.1163			
0.1354	0.1665	0.1542	0.0600	
0.0879	0.1470			
0.0900	0.1044	0.1126	0.0298	
0.0846	0.1411			
0.1022	0.1258	0.0990	0.0279	
0.0916	0.1479			

Fitted Covariance Matrix

DEDIC OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
0.2435				
0.1757	0.2809			
0.0980	0.0974	0.3185		
0.1279	0.1149	0.1616	0.2449	

RESIE	0.0938	0.1322	0.1029	0.1389
0.1923				
OPTIM	0.1292	0.1161	0.1320	0.1556
0.1414	0.2148			

## Fitted Residuals

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
COWORK	-0.0010			
SUPER	-0.0008	0.0001		
PROMO	-0.0009	0.0029	-0.0048	
SALA	-0.0042	-0.0006	-0.0074	-0.0039
NATURE	0.0010	0.0005	-0.0063	-0.0036
-0.0031				
VIGOR	0.0013	-0.0004	-0.0016	0.0006
0.0006	0.0011			
DEDIC	0.0049	0.0031	-0.0010	0.0064
0.0012	0.0017			
ABSORP	0.0118	0.0016	-0.0182	-0.0062
-0.0052	0.0049			
EFICACY	-0.0092	0.0055	-0.0004	-0.0068
-0.0035	-0.0041			
HOPE	-0.0032	0.0014	0.0056	-0.0031
0.0010	-0.0010			
RESIE	0.0015	-0.0031	-0.0039	-0.0043
-0.0013	0.0008			
OPTIM	-0.0009	-0.0008	0.0028	0.0009
0.0021	-0.0003			

## Fitted Residuals

DEDIC OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
DEDIC	0.0013			
ABSORP	0.0032	0.0011		
EFICACY	-0.0041	-0.0160	-0.0011	
HOPE	0.0015	0.0040	-0.0014	-0.0005
RESIE	0.0001	0.0022	-0.0029	0.0002
0.0017				
OPTIM	-0.0013	0.0049	0.0033	-0.0020
0.0016	-0.0002			

## Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.0182

Median Fitted Residual = -0.0003  
 Largest Fitted Residual = 0.0118

Stemleaf Plot

```

- 1|86
- 1|
- 0|9776655
- 0|444444443333322111111111111000000000
0|11111111111112222222333334
0|555566
1|2
    
```

Standardized Residuals

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
COWORK	-0.7720			
SUPER	-0.5665	0.0490		
PROMO	-0.2996	0.5705	-0.9549	
SALA	-0.9413	-0.1064	-1.5571	-1.3942
NATURE	0.5837	0.1996	-2.0114	-1.7774
VIGOR	0.9795	-0.1962	-0.6958	0.3626
DEDIC	1.6011	1.1158	-0.1805	0.9035
ABSORP	1.6638	0.4138	-1.8427	-1.0981
EFICACY	-1.0515	0.3857	-0.0645	-1.3666
HOPE	-1.1677	0.5223	1.0798	-0.5443
RESIE	0.9519	-0.6245	-1.6364	-1.6208
OPTIM	-0.5403	-0.5850	1.7107	0.6100

Standardized Residuals

DEDIC OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
DEDIC	0.6917			
ABSORP	1.1655	0.7801		
EFICACY	-0.9047	-1.6190	-0.6142	
HOPE	0.5748	0.8286	-0.5020	-0.3698









## GROUP2

## Modification Indices and Expected Change

## Modification Indices for LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
COWORK	- -	0.6675
SUPER	- -	- -
PROMO	- -	1.0162
SALA	- -	1.2660
NATURE	- -	0.0021
VIGOR	0.0002	- -
DEDIC	1.3535	- -
ABSORP	0.5517	- -

## Expected Change for LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
COWORK	- -	0.2649
SUPER	- -	- -
PROMO	- -	-0.2875
SALA	- -	0.2763
NATURE	- -	-0.0190
VIGOR	-0.0061	- -

DEDIC	0.1728	- -
ABSORP	-0.0581	- -

## Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
COWORK	- -	0.2727
SUPER	- -	- -
PROMO	- -	-0.2961
SALA	- -	0.2845
NATURE	- -	-0.0195
VIGOR	-0.0054	- -
DEDIC	0.1536	- -
ABSORP	-0.0517	- -

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
COWORK	- -	0.5464
SUPER	- -	- -
PROMO	- -	-0.4582
SALA	- -	0.5816
NATURE	- -	-0.0356
VIGOR	-0.0104	- -
DEDIC	0.3113	- -
ABSORP	-0.0975	- -

## No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

## Modification Indices for BETA

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
JOBSAT	- -	0.0027
WORKEN	0.0036	0.0017

## Expected Change for BETA

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
JOBSAT	- -	-0.0155
WORKEN	-0.0137	-0.0268

## Standardized Expected Change for BETA

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
JOBSAT	- -	-0.0169

WORKEN      -0.0150      -0.0252

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
JOBSAT	0.0020	
WORKEN	0.0038	0.0031

Expected Change for PSI

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
JOBSAT	0.0222	
WORKEN	-0.0055	-0.0248

Standardized Expected Change for PSI

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
JOBSAT	0.0281	
WORKEN	-0.0060	-0.0234

Modification Indices for THETA-EPS

COWORK	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
COWORK	- -	- -	- -	- -
SUPER	- -	- -	- -	- -
PROMO	- -	- -	- -	- -
SALA	- -	- -	- -	- -
NATURE	- -	- -	0.0029	- -
- -	- -	- -	- -	- -
VIGOR	- -	- -	- -	- -
- -	- -	- -	- -	- -
DEDIC	- -	- -	- -	1.6261
- -	0.0030	- -	- -	- -
ABSORP	1.0890	- -	2.4155	- -
- -	- -	- -	- -	- -

Modification Indices for THETA-EPS

DEDIC	ABSORP
-----	-----

DEDIC            - -  
 ABSORP        - -            - -

Expected Change for THETA-EPS

COWORK VIGO	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
COWORK	- -			
SUPER	- -	- -		
PROMO	- -	- -	- -	
SALA	- -	- -	- -	- -
NATURE	- -	- -	0.0071	- -
- -				
VIGOR	- -	- -	- -	- -
- -	- -			
DEDIC	- -	- -	- -	0.0160
- -	0.0034			
ABSORP	0.0175	- -	-0.0282	- -
- -	- -			

Expected Change for THETA-EPS

DEDIC	ABSORP
-----	-----
DEDIC	- -
ABSORP	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
COWORK	- -			
SUPER	- -	- -		
PROMO	- -	- -	- -	
SALA	- -	- -	- -	- -
NATURE	- -	- -	0.0201	- -
- -				
VIGOR	- -	- -	- -	- -
- -	- -			
DEDIC	- -	- -	- -	0.0663
- -	0.0132			
ABSORP	0.0662	- -	-0.0824	- -
- -	- -			

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

DEDIC	ABSORP
-----	-----
DEDIC	- -
ABSORP	- - - -

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

COWORK	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
VIGOR				
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
EFICACY	1.0932	0.5228	- -	- -
- -	- -			
HOPE	- -	- -	2.8762	1.6234
- -	0.0031			
RESIE	- -	0.5188	- -	- -
- -	- -			
OPTIM	- -	- -	- -	- -
0.0031	- -			

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

DEDIC	ABSORP
-----	-----
EFICACY	- - 2.2713
HOPE	0.0322 0.4014
RESIE	- - - -
OPTIM	0.4279 0.4231

## Expected change for THETA-DELTA-EPS

COWORK	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
VIGOR				
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
EFICACY	-0.0172	0.0139	- -	- -
- -	- -			
HOPE	- -	- -	0.0390	-0.0165
- -	-0.0032			
RESIE	- -	-0.0148	- -	- -
- -	- -			
OPTIM	- -	- -	- -	- -
-0.0040	- -			

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

DEDIC	ABSORP
-----	-----
EFICACY	- - -0.0188
HOPE	0.0017 0.0049

RESIE	- -	- -
OPTIM	-0.0065	0.0056

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
EFICACY	-0.0609	0.0364	- -	- -
- -	- -			
HOPE	- -	- -	0.1218	-0.0683
- -	-0.0124			
RESIE	- -	-0.0498	- -	- -
- -	- -			
OPTIM	- -	- -	- -	- -
-0.0159	- -			

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

DEDIC	ABSORP
-----	-----
EFICACY	- -
HOPE	0.0069
RESIE	- -
OPTIM	-0.0285

Modification Indices for THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
-----	-----	-----	-----
EFICACY	- -	- -	- -
HOPE	- -	- -	- -
RESIE	- -	- -	- -
OPTIM	2.1813	4.3427	0.4797

Expected Change for THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
-----	-----	-----	-----
EFICACY	- -	- -	- -
HOPE	- -	- -	- -
RESIE	- -	- -	- -
OPTIM	0.0218	-0.0395	0.0185

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
EFICACY	- -		
HOPE	- -	- -	
RESIE	- -	- -	- -
OPTIM	0.0835	-0.1720	0.0911

Max. Mod. Index is 5.20 for Element ( 4, 1) of THETA DELTA-EPSILON in Group 1

## GROUP2

### Covariances

#### Y - ETA

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
JOBSAT	0.2980	0.3645	0.4891	0.1903
0.2874	0.2765			
WORKEN	0.2499	0.3057	0.4101	0.1595
0.2410	0.4427			

#### Y - ETA

DEDIC	ABSORP
JOBSAT	0.2406
WORKEN	0.3852
	0.2162
	0.3461

#### Y - KSI

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
PSYCAP	0.2394	0.2929	0.3929	0.1529
0.2309	0.3745			

#### Y - KSI

DEDIC	ABSORP
PSYCAP	0.3258
	0.2928

#### X - ETA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
---------	------	-------	-------

-----	-----	-----	-----	
JOBSAT	0.2111	0.2490	0.2263	0.2516
WORKEN	0.2984	0.3520	0.3198	0.3557

X - KSI

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM	
-----	-----	-----	-----	
PSYCAP	0.3327	0.3924	0.3566	0.3966

GROUP2

### Factor Scores Regressions

ETA

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
JOBSAT	1.2088	0.0467	1.2824	-0.3012
0.2232	0.4380			
WORKEN	0.4569	-0.0709	0.7528	-0.2338
-0.0466	0.8405			

ETA

DEDIC OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
JOBSAT	0.7811	-0.6466	-0.1425	-0.9919
0.1801	0.1874			
WORKEN	0.7575	-0.1696	0.0063	-0.3268
0.2301	0.3221			

KSI

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
PSYCAP	0.1988	-0.1288	0.4986	0.0279
-0.0735	0.2309			

KSI

DEDIC OPTIM	ABSORP	EFICACY	HOPE	RESIE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				



PSYCAP	0.4689	-0.3116	0.0397	0.1384
0.6966	0.7692			

## GROUP2

## Within Group Standardized Solution

## LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKEN		
-----	-----		
COWORK	0.3354	- -	
SUPER	0.4102	- -	
PROMO	0.5504	- -	
SALA	0.2141	- -	
NATURE	0.3234	- -	
VIGOR	- -	0.4300	
DEDIC	- -	0.3741	
ABSORP	- -	0.3362	

## LAMBDA-X

PSYCAP	
-----	
EFICACY	0.3327
HOPE	0.3924
RESIE	0.3566
OPTIM	0.3966

## BETA

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
JOBSAT	- -	0.4219
WORKEN	- -	- -

## GAMMA

PSYCAP	
-----	
JOBSAT	0.3465
WORKEN	0.8711

## Correlation Matrix of ETA and KSI

JOBSAT	WORKEN	PSYCAP	
-----	-----	-----	
JOBSAT	1.0000		
WORKEN	0.7237	1.0000	
PSYCAP	0.7140	0.8711	1.0000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

JOBSAT	WORKEN
-----	-----
0.4473	0.2413

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

PSYCAP

-----	
JOBSAT	0.7140
WORKEN	0.8711

GROUP2

Within Group Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKEN		
-----	-----		
COWORK	0.3354	-	-
SUPER	0.4102	-	-
PROMO	0.5504	-	-
SALA	0.2141	-	-
NATURE	0.3234	-	-
VIGOR	-	0.4300	
DEDIC	-	0.3741	
ABSORP	-	0.3362	

LAMBDA-X

PSYCAP

-----	
EFICACY	0.3327
HOPE	0.3924
RESIE	0.3566
OPTIM	0.3966

BETA

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
JOBSAT	-	0.4219
WORKEN	-	-

GAMMA

PSYCAP

-----

JOBSAT      0.3465  
WORKEN      0.8711

Correlation Matrix of ETA and KSI

JOBSAT	WORKEN	PSYCAP	
-----	-----	-----	
JOBSAT	1.0000		
WORKEN	0.7237	1.0000	
PSYCAP	0.7140	0.8711	1.0000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

JOBSAT	WORKEN
-----	-----
0.4473	0.2413

THETA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
-----				
COWORK	0.1367			
SUPER	0.0095	0.2893		
PROMO	-0.1293	-0.0278	0.1146	
SALA	-0.0292	0.0041	0.0585	0.1935
NATURE	-0.0529	-0.0108	- -	0.0428
0.1972				
VIGOR	-0.0050	-0.0228	-0.0838	-0.0097
-0.0234	0.0842			
DEDIC	-0.0408	-0.0214	-0.0501	- -
-0.0011	- -			
ABSORP	- -	0.0042	- -	0.0278
0.0438	0.0024			

THETA-EPS

DEDIC	ABSORP
-----	-----
DEDIC	0.1035
ABSORP	0.0500
	0.1679

THETA-DELTA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
-----				

EFICACY	- -	- -	0.0369	0.0489
0.0268	-0.0083			
HOPE	0.0415	0.0516	- -	- - -
0.0027	- -			
RESIE	0.0046	- -	-0.0275	-0.0248
0.0022	0.0075			
OPTIM	0.0072	0.0097	-0.0568	-0.0327
- -	-0.0006			

## THETA-DELTA-EPS

DEDIC	ABSORP		
EFICACY	-0.0104	- -	- -
HOPE	- -	- -	
RESIE	-0.0224	0.0278	
OPTIM	- -	- -	

## THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
EFICACY	0.2078		
HOPE	0.0310	0.0909	
RESIE	-0.0157	-0.0011	0.0651
OPTIM	- -	- -	- - 0.0575

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

## PSYCAP

JOB SAT	0.7140
WORKEN	0.8711

## GROUP2

## Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

## PSYCAP

JOB SAT	0.6345
(0.1163)	
5.4576	
WORKEN	0.8969
(0.1604)	

5.5912

## Indirect Effects of KSI on ETA

PSYCAP

-----

JOB SAT	0.3266
(0.1380)	
2.3661	

WORKEN	- -
--------	-----

## Total Effects of ETA on ETA

JOB SAT

-----

JOB SAT	WORKEN	
(0.1389)	- -	0.3641
2.6207		

WORKEN	- -	- -
--------	-----	-----

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 0.133

## Total Effects of ETA on Y

JOB SAT

-----

COWORK	WORKEN	
(0.0852)	0.3774	0.1374
4.4305	(0.0542)	
	2.5359	

SUPER	0.4616	0.1681
(0.1017)	(0.0699)	
4.5371	2.4043	

PROMO	0.6193	0.2255
(0.0987)	(0.0848)	
6.2714	2.6604	

SALA	0.2409	0.0877
(0.0546)	(0.0352)	
4.4122	2.4890	

NATURE	0.3639	0.1325
(0.0456)	(0.0513)	

7.9773	2.5817	
VIGOR (0.0601) 6.9495	- -	0.4176
DEDIC (0.0571) 6.3625	- -	0.3633
ABSORP (0.0568) 5.7484	- -	0.3265

#### Indirect Effects of ETA on Y

JOBSAT -----	WORKEN -----	
COWORK (0.0542) 2.5359	- -	0.1374
SUPER (0.0699) 2.4043	- -	0.1681
PROMO (0.0848) 2.6604	- -	0.2255
SALA (0.0352) 2.4890	- -	0.0877
NATURE (0.0513) 2.5817	- -	0.1325
VIGOR	- -	- -
DEDIC	- -	- -
ABSORP	- -	- -

#### Total Effects of KSI on Y

PSYCAP  
-----

COWORK           0.2394  
(0.0357)  
6.7125

SUPER            0.2929  
(0.0445)  
6.5816

PROMO            0.3929  
(0.0416)  
9.4390

SALA              0.1529  
(0.0319)  
4.7948

NATURE           0.2309  
(0.0357)  
6.4671

VIGOR            0.3745  
(0.0318)  
11.7600

DEDIC            0.3258  
(0.0277)  
11.7489

ABSORP           0.2928  
(0.0305)  
9.5897

## GROUP2

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

### PSYCAP

-----

JOBSAT           0.7140  
WORKEN           0.8711

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

### PSYCAP

-----

JOBSAT           0.3675  
WORKEN           - -

## Standardized Total Effects of ETA on ETA

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
JOBSAT	- -	0.4219
WORKEN	- -	- -

## Standardized Total Effects of ETA on Y

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
COWORK	0.3354	0.1415
SUPER	0.4102	0.1730
PROMO	0.5504	0.2322
SALA	0.2141	0.0903
NATURE	0.3234	0.1364
VIGOR	- -	0.4300
DEDIC	- -	0.3741
ABSORP	- -	0.3362

## Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
COWORK	0.3354	0.1415
SUPER	0.4102	0.1730
PROMO	0.5504	0.2322
SALA	0.2141	0.0903
NATURE	0.3234	0.1364
VIGOR	- -	0.4300
DEDIC	- -	0.3741
ABSORP	- -	0.3362

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
COWORK	- -	0.1415
SUPER	- -	0.1730
PROMO	- -	0.2322
SALA	- -	0.0903
NATURE	- -	0.1364
VIGOR	- -	- -
DEDIC	- -	- -
ABSORP	- -	- -

## Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

JOBSAT	WORKEN
--------	--------



-----	-----	
COWORK	- -	0.1415
SUPER	- -	0.1730
PROMO	- -	0.2322
SALA	- -	0.0903
NATURE	- -	0.1364
VIGOR	- -	- -
DEDIC	- -	- -
ABSORP	- -	- -

### Standardized Total Effects of KSI on Y

#### PSYCAP

-----	
COWORK	0.2394
SUPER	0.2929
PROMO	0.3929
SALA	0.1529
NATURE	0.2309
VIGOR	0.3745
DEDIC	0.3258
ABSORP	0.2928

### Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

#### PSYCAP

-----	
COWORK	0.2394
SUPER	0.2929
PROMO	0.3929
SALA	0.1529
NATURE	0.2309
VIGOR	0.3745
DEDIC	0.3258
ABSORP	0.2928

#### GROUP1

### Common Metric Standardized Solution

#### LAMBDA-Y

-----	WORKENGA	-----
COWORK	0.2946	- -
SUPER	0.3084	- -
PROMOTIO	0.3635	- -
PAY	0.3257	- -
NATURE	0.3802	- -
VIGOR	- -	0.4575

DEDICA	- -	0.4524
ABSORP	- -	0.4320

LAMBDA-X

PSYCAP

-----

EFICACY	0.3330
HOPE	0.4478
RESIE	0.4202
OPTIM	0.3851

BETA

JOBSAT	WORKENGA
--------	----------

-----

JOBSAT	- -	0.3475
WORKENGA	- -	- -

GAMMA

PSYCAP

-----

JOBSAT	0.6121
WORKENGA	0.6233

Covariance Matrix of ETA and KSI

JOBSAT	WORKENGA	PSYCAP	
-----	-----	-----	
JOBSAT	1.1189		
WORKENGA	0.6255	0.7018	
PSYCAP	0.8288	0.6233	1.0000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

JOBSAT	WORKENGA
--------	----------

-----

0.3942	0.3132
--------	--------

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

PSYCAP

-----

JOBSAT	0.8288
WORKENGA	0.6233

GROUP1

## Common Metric Completely Standardized Solution

## LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKENGA		
COWORK	0.5645	-	-
SUPER	0.4774	-	-
PROMOTIO	0.5942	-	-
PAY	0.6497	-	-
NATURE	0.6805	-	-
VIGOR	-	0.9071	
DEDICA	-	0.9368	
ABSORP	-	0.8814	

## LAMBDA-X

## PSYCAP

EFICACY	0.6442
HOPE	0.8805
RESIE	0.8615
OPTIM	0.7799

## BETA

JOBSAT	WORKENGA	
JOBSAT	-	0.3475
WORKENGA	-	-

## GAMMA

## PSYCAP

JOBSAT	0.6121
WORKENGA	0.6233

## Covariance Matrix of ETA and KSI

JOBSAT	WORKENGA	PSYCAP	
JOBSAT	1.1189		
WORKENGA	0.6255	0.7018	
PSYCAP	0.8288	0.6233	1.0000

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

JOBSAT      WORKENGA

-----	-----				
0.3942	0.3132				
THETA-EPS					
COWORK	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE	
VIGOR					
-----	-----	-----	-----	-----	
COWORK	0.7290				
SUPER	0.2488	0.6485			
PROMOTIO	- -	- -	0.4896		
PAY	- -	- -	0.1118	0.5753	
NATURE	-0.0252	-0.1003	- -	- -	
0.5151					
VIGOR	-0.0767	-0.0573	-0.0477	-0.0166	
-0.1770	0.3646				
DEDICA	- -	- -	-0.0545	- -	
-0.0949	- -				
ABSORP	- -	-0.0397	- -	- -	
-0.0829	-0.0897				
THETA-EPS					
DEDICA	ABSORP				
-----	-----				
DEDICA	0.3403				
ABSORP	- -	0.2857			
THETA-DELTA-EPS					
COWORK	SUPER	PROMOTIO	PAY	NATURE	
VIGOR					
-----	-----	-----	-----	-----	
EFICACY	- -	- -	- -	- -	
- -	0.1211				
HOPE	- -	- -	- -	- -	
- -	- -				
RESIE	- -	- -	-0.0831	- -	
- -	-0.0970				
OPTIM	- -	- -	- -	- -	
- -	-0.0983				
THETA-DELTA-EPS					
DEDICA	ABSORP				
-----	-----				
EFICACY	0.1402	0.1396			
HOPE	- -	- -			

RESIE            - -                    - -  
 OPTIM           - -                    - -

THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
-----	-----	-----	-----
0.3925	0.2776	0.4496	0.5109

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

PSYCAP

-----

JOBSAT	0.8288
WORKENGA	0.6233

GROUP2

Common Metric Standardized Solution

LAMBDA-Y

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
COWORK	0.3573	- -
SUPER	0.4370	- -
PROMO	0.5863	- -
SALA	0.2281	- -
NATURE	0.3446	- -
VIGOR	- -	0.3774
DEDIC	- -	0.3283
ABSORP	- -	0.2950

LAMBDA-X

PSYCAP

-----

EFICACY	0.3327
HOPE	0.3924
RESIE	0.3566
OPTIM	0.3966

BETA

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
JOBSAT	- -	0.3475
WORKEN	- -	- -

GAMMA

PSYCAP

```

-----
JOBSAT      0.3252
WORKEN      0.9925

```

Covariance Matrix of ETA and KSI

```

JOBSAT      WORKEN      PSYCAP
-----
JOBSAT      0.8811
WORKEN      0.7740      1.2982
PSYCAP      0.6702      0.9925      1.0000

```

PSI

Note: This matrix is diagonal.

```

JOBSAT      WORKEN
-----
0.3942      0.3132

```

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

```

PSYCAP
-----
JOBSAT      0.6702
WORKEN      0.9925

```

GROUP2

Common Metric Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

```

JOBSAT      WORKEN
-----
COWORK      0.6845      - -
SUPER       0.6765      - -
PROMO       0.9583      - -
SALA        0.4550      - -
NATURE      0.6167      - -
VIGOR       - -      0.7482
DEDIC       - -      0.6798
ABSORP      - -      0.6019

```

LAMBDA-X

```

PSYCAP
-----
EFICACY     0.6437

```

HOPE 0.7717  
 RESIE 0.7311  
 OPTIM 0.8032

## BETA

JOBSAT	WORKEN	
-----	-----	
JOBSAT	- -	0.3475
WORKEN	- -	- -

## GAMMA

## PSYCAP

-----	
JOBSAT	0.3252
WORKEN	0.9925

## Covariance Matrix of ETA and KSI

JOBSAT	WORKEN	PSYCAP	
-----	-----	-----	
JOBSAT	0.8811		
WORKEN	0.7740	1.2982	
PSYCAP	0.6702	0.9925	1.0000

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

JOBSAT	WORKEN
-----	-----
0.3942	0.3132

## THETA-EPS

COWORK	SUPER	PROMO	SALA	NATURE	VIGOR
-----	-----	-----	-----	-----	-----
COWORK	0.5016				
SUPER	0.0282	0.6934			
PROMO	-0.4048	-0.0704	0.3063		
SALA	-0.1117	0.0126	0.1907	0.7700	
NATURE	-0.1813	-0.0298	- -	0.1530	
0.6317					
VIGOR	-0.0189	-0.0701	-0.2717	-0.0383	
-0.0829	0.3311				
DEDIC	-0.1617	-0.0686	-0.1696	- -	
-0.0041	- -				
ABSORP	- -	0.0134	- -	0.1131	
0.1598	0.0095				

## THETA-EPS

DEDIC	ABSORP	
-----	-----	
DEDIC	0.4439	
ABSORP	0.2112	0.6987

## THETA-DELTA-EPS

COWORK VIGOR	SUPER	PROMO	SALA	NATURE
-----	-----	-----	-----	-----
EFICACY	- -	- -	0.1168	0.1888
0.0927	-0.0319			
HOPE	0.1562	0.1571	- -	- - -
0.0096	- -			
RESIE	0.0181	- -	-0.0923	-0.1013
0.0082	0.0306			
OPTIM	0.0281	0.0303	-0.1881	-0.1323
- -	-0.0025			

## THETA-DELTA-EPS

DEDIC	ABSORP	
-----	-----	
EFICACY	-0.0415	- -
HOPE	- -	- -
RESIE	-0.0949	0.1163
OPTIM	- -	- -

## THETA-DELTA

EFICACY	HOPE	RESIE	OPTIM
-----	-----	-----	-----
EFICACY	0.7781		
HOPE	0.1179	0.3515	
RESIE	-0.0624	-0.0042	0.2737
OPTIM	- -	- -	- -
			0.2358

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

PSYCAP	
-----	
JOBSAT	0.6702
WORKEN	0.9925

Time used 0.203 seconds





### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาววรัญญา แดงสนิท เกิดวันที่ 14 เมษายน พ.ศ. 2532 สำเร็จการศึกษาหลักสูตร  
ครุศาสตรบัณฑิต สาขามัธยมศึกษาวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ เอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2554 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขา  
วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2555



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY