

## ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันในงาน

เป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาครูสอนดนตรียามาฮ่ากรุงเทพมหานคร

กนกวรรณ เชี่ยวส่องสกุล<sup>1</sup> และ ศรีเรือน แก้วกังวาน<sup>1</sup>

<sup>1</sup>คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

### บทคัดย่อ

บทความเรื่อง ทุนทางจิตวิทยาทางบวก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ กรณีศึกษาครูสอนดนตรียามาฮ่ากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา เชิงบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ ของครูสอนดนตรียามาฮ่ากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือครูสอนดนตรีในโรงเรียนดนตรียามาฮ่าในกรุงเทพมหานคร จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาทางบวก ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถิติที่ใช้เคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงมาตรฐาน t-test วิเคราะห์การทดลอง Z-test สรุปผลวิจัยได้ดังนี้ ทุนทางจิตวิทยาทางบวกโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในการทำงาน การรับรู้ ความสามารถของตนเอง การพลิกฟื้นจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .629, r = .602, r = .521, r = .562$ , และ  $r = .517$ ) ความผูกพันในงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความยั่นยั่นแข็ง การอุทิศตนในงาน และความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .719, r = .691, r = .752$ , และ  $r = .544$ ) ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างทุนทางจิตวิทยาทางบวกโดยรวมและ รายด้าน ได้แก่ ด้านความคาดหวัง ในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการพลิกฟื้นจิตใจ และด้านการมองโลกในแง่ดี กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $z = 7.2429, z = 5.6397, z = 7.1118, z = 7.0378$ , และ  $z = 6.4078$ )

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยาทางบวก ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

# Positive Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior with Work Engagement as a Mediating Variable: A Case Study of Yamaha Music School's Teachers in Bangkok

Kanokwan Khiewsongsakul<sup>1</sup> and Siruen Kaewkungwal<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Liberal Arts, Thammasat University

## Abstract

The purpose of this research are to study the relationship between positive psychological capital and organizational citizenship behavior with work engagement as a mediating variable: a case study of Yamaha music school's teachers in Bangkok. 259 samples from music teacher in Yamaha music school which consist of questionnaire of positive psychological capital, job resources, work engagement, and organizational citizenship behavior. Statistical data analyzed by frequency percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, regression analysis and the Sobel test. Results were that overall positive psychological capital and its factors such as hope, self – efficacy, resilience and optimism were positively and significantly correlated with organizational citizenship behavior ( $r = .629$ ,  $r = .602$ ,  $r = .521$ ,  $r = .562$ , and  $r = .517$ , respectively). Work engagement and its factors such as vigor, dedication, and absorption were positively and significantly correlated with organizational citizenship behavior ( $r = .719$ ,  $r = .691$ ,  $r = .752$ , and  $r = .544$ , respectively). In addition, work engagement was a partial mediator variable of overall positive psychological capital and its factors such as hope, self – efficacy, resilience and optimism correlated with organizational citizenship behavior ( $z = 7.2429$ ,  $z = 5.6397$ ,  $z = 7.1118$ ,  $z = 7.0378$ , and  $z = 6.4078$  respectively). Result of this study reveal that positive psychological capital and work engagement are important variables in promoting organizational citizenship behavior. Moreover, work engagement is a partial mediator variable of positive psychological capital on organizational citizenship behavior, companies might emphasize and promote work engagement and job resources in all factors for increasing organizational citizenship behavior.

**Keywords:** Positive Psychological Capital, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior

## บทนำ

“ชนได้ไม่มีเดนตริกาล ในสันดานเป็นคนชอบกลนัก...” เป็นบทพะราชนิพนธ์แปลในพระบาทสมเด็จพระมกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ราชกาลที่ 6 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของดนตรีที่มีต่อจิตใจ ทรงสถาปนา “โรงเรียนพระนร不了” และทรงมีพระราชดำริที่จะยกฐานะของศิลปินให้เป็นผู้มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (ศุภชัย จันทร์สุวรรณ, 2537) ส่งผลให้ ค่านิยมเรื่องการเรียนดนตรีที่ถูกมองว่า “เป็นวิชาที่ไม่มีแก่นสารเสียแรงรู้เสียแรงเรียน” ค่อย ๆ เปลี่ยนไป จนเป็นสิ่งที่ 9 พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระองค์ทรงเป็นคีตกวีและนักดนตรีที่ชาวโลกยกย่อง ทรงจัดตั้งวงดนตรีลaiyakram บรรเลงเพลงผ่านทางสถานีวิทยุ อ.ส. วันศุกร์ เป็นเหตุให้ดนตรีสากลได้แพร่กระจายไปสู่สังคมทุกระดับ ผู้คนมีสุนทรียภาพทางดนตรี อีกทั้งงานวิจัยของ กอร์ดอน ชอร์ (Gordon Show, 1999 อ้างถึงใน รัญญูนรี วิมาการ 2557) พบว่า ดนตรีเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการทางสมองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคำนวณ วิทยาศาสตร์ จึงเป็นเหตุให้ฟ่อแม่ส่งเสริมให้บุตรหลานได้เรียนดนตรีมากขึ้น จนเกิดโรงเรียนสอนดนตรีขึ้นมากมาย เช่น เคพีเอ็น พอร์เต้ จินตการ โรงเรียนดนตรียามาฯ ซึ่งจะเป็นโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในการศึกษานี้ เป็นต้น ถึงแม้ว่าแนวโน้มธุรกิจโรงเรียนดนตรีจะมีการขยายตัวมากขึ้น อย่างไรก็ตาม พบว่า สถิติอัตราการเกิดในประเทศไทยมีอัตราลดต่ำลงอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา (กลุ่มสถิติประชากร ส่วนสำนักงานสถิติแห่งชาติ) ซึ่งจะนำไปสู่สภาวะการแข่งขันของวงการธุรกิจโรงเรียนสอนดนตรี เพื่อจัดการกับความเปลี่ยนแปลงและความรุนแรงของการแข่งขัน ในธุรกิจ ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องศึกษาหาแนวทางเพื่อใช้กำหนดนโยบายในการวางแผนคัดเลือกบุคคลการที่มีคุณภาพและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน รวมไปถึงการหาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้มีพัฒนาระบบที่ดี ในการทำงานอันก่อให้เกิดการพัฒนาและยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

จากการบทหวานรรณกรรมผู้วิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (organizational citizenship behavior) เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ออร์แกน (Organ, 1988) อธิบายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกอย่างสร้างสรรค์โดยสมาชิกในองค์กรที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจ มีได้คำนึงถึงระบบบางวัล และไม่มีบทลงโทษใด หากไม่ปฏิบัติ ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ (altruism) การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) ความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) ความสำนึกรหณาน้ำหนัก (conscientiousness) และการมีส่วนร่วม (civic virtue) พฤติกรรมเหล่านี้ล้วนมีคุณค่า เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น จึงน่าศึกษาว่า มีปัจจัยใดที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้กับครูสอนดนตรี ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาและยกระดับโรงเรียนสอนดนตรียามาฯ ให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบว่า มีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งปัจจัยในตัวบุคคล ปัจจัยจากงาน และปัจจัยจากองค์กร โดยผู้วิจัยเลือกทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital) ซึ่งเป็นคุณลักษณะในตัวบุคคลเพื่อศึกษาครั้งนี้ เอเวย์, ลูธานส์ และ约瑟夫 (Avey, Luthans & Youssef, 2010) พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $r = .58$ ;  $p < .01$ ) ลูธันส์ และคณะ (Luthans et al., 2007) อธิบายว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่าของบุคคล ประกอบด้วย ความคาดหวังในการทำงาน (hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) การพลิกฟื้นจิตใจ (resiliency) และ การมองโลกในแง่ดี (optimism) ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 4 ด้านมีอ่อนน้อมถ่อมตนจะเป็นกลไกในการสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นในการทำงาน เกิดเจตคติและพฤติกรรมที่ดีต่อการทำงาน โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็น คุณลักษณะที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ สามารถบริหารจัดการได้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

จากการศึกษายังพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอีกปัจจัยคือ ความผูกพันในงาน ชูกห์ไท (Chughtai, 2008) พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .43$ ;  $p < .01$ ) โดย ชอยเฟลลี (Schaufeli, & Bakker, 2002) อธิบายว่า พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด และจิตใจ โดย ชอยเฟลลี ได้แบ่งความผูกพันในงานออกเป็น 3 มิติ คือ ความขยันขันแข็ง (vigor) การอุทิศตนในงาน (dedication) ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (absorption)

จากบทนำที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ ของครูสอนดนตรีในโรงเรียน ดนตรียามาฯสาขาวิชาในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยคาดว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการ บริหารจัดการ กำหนดนโยบายวางแผนคัดสรร และพัฒนาครุและบุคลากรในองค์การเพื่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขององค์การ นำไปสู่ความสำเร็จเชิญก้าวหน้าเดิบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ ของครูสอนดนตรีในโรงเรียนดนตรียามาฯ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูสอนดนตรีในโรงเรียนดนตรียามาฯ ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความ ผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ ของครูสอนดนตรีในโรงเรียนดนตรียามาฯ ในเขตกรุงเทพมหานคร

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital) ลูธานส์ และคณะ (Luthans et al., 2007, pp. 541-572) ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่มีความเชพยายาม เช่น เป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ สามารถบริหารจัดการได้เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งคุณลักษณะทางจิตวิทยาด้านบวกนี้ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1. ความคาดหวังในการทำงาน (hope) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นทางแนวทางและวิธีต่างๆ ที่จะทำให้เป้าหมายไปสู่ผลสำเร็จ และหากจำเป็นก็สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ ความคาดหวังในการทำงานนั้นเป็นการคาดหวังว่างานที่ทำนั้นต้องบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่นำไปสู่เป้าหมาย เมื่อเป้าหมายประสบความสำเร็จบุคคลจะเกิดความภูมิใจ พึงพอใจ และผูกพันกับงาน ในอีกทางหนึ่ง ความหวังก็ยังถูกให้ความหมายว่าเป็นพลังงานที่มุ่งเน้นไปยังเป้าหมายส่วนบุคคลและเส้นทางสู่ความสำเร็จ เป็นการกำกับบุคคลให้ไปสู่เป้าหมาย 2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) หมายถึง การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ว่ามีความสามารถและความพยายาม พอที่จะทำสิ่งที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ แบนดูร่า (Bandura, 1986) อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเมื่อผลต่อพฤติกรรมการเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมใดๆ เป็นระยะเวลาเท่าใด และกำหนดความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพยายาม กระบวนการคิด สติปัญญา และอารมณ์ของบุคคลในขณะแสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่สถานการณ์ที่ปราศจาก 3. การพลิกฟื้นจิตใจ (resiliency) หมายถึง ความสามารถที่จะพลิกฟื้นรับจิตใจให้กลับคืนสู่สภาพเดิม เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคความยากลำบากในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถในการพลิกฟื้นจิตใจ ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางความคิดเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์รับรู้ในสิ่งที่ตนเป็นอย่างเหมาะสมสมด้วยความเชื่อที่ว่า ตนเป็นคนมีความสามารถ ตนมีพลังอำนาจที่จะควบคุมหรือแก้ไขสิ่งต่างๆ ได้ สามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย สามารถใช้ทักษะในการสื่อสารที่เหมาะสมในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น 4. การมองโลกในแง่ดี (optimism) หมายถึง รูปแบบแนวคิดของบุคคลต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในทางด้านบวกที่เกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้านนี้ เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่าของบุคคล เมื่อนำมารวมกัน จะเป็นกลไกในการสร้างแรงจูง ทำให้เกิดกระบวนการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน เกิดเจตคติ และพฤติกรรมที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ความผูกพันใน (work engagement) ชอยเฟลี และแบคเคอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) อธิบายว่า ความผูกพันในงาน เป็นสภาวะของจิตใจในทางบวกที่สัมพันธ์กับงานซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษของบุคคล บุคคลที่มีความผูกพันในงาน จะกระตือรือร้น ทุ่มเท ขยันทำงาน (vigor) มีความเพียรพยายามในการทำงานแม้ว่า

งานนั้นจะต้องเผชิญกับความยากและอุปสรรคเพียงใด จะอุทิศตนในการทำงาน (dedication) มีความอดทนสูง กับงาน จะรู้สึกภาคภูมิใจกับงานที่ทำ มีแรงบันดาลใจในงานที่ท้าทายความสามารถ มีสมาริจดจ่ออยู่กับงาน รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (absorption) มีความสุขกับการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาหนึ่งผ่านไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งตัวแปร ความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านจะเป็นพลังขับเคลื่อนที่แสดงให้เห็นเด่นชัดอกรมาในรูปแบบของผลลัพธ์ใน ทางบวกทั้งของพนักงานและองค์การ กล่าวคือ พนักงานมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่วนองค์การได้ ยกระดับคุณภาพของผลการดำเนินงาน แบคเกอร์ และเดเมอร์รูตี้ (Bakker & Demerouti, 2007) ได้เสนอ รูปแบบจำลอง JD-R ของความผูกพันในงาน โดย อธิบายว่า คุณสมบัติส่วนบุคคล และปัจจัยที่เอื้อต่อการ ทำงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถรับมือเมื่อต้องเผชิญกับความต้องการในงานในระดับสูงได้ ซึ่งส่งผลต่อความ ผูกพันในงาน และส่งผ่านไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (organizational citizenship behavior) ออร์แกน (Organ, 1988) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริม ประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด เป็นการกระทำที่แสดงถึงค่านิยมขององค์การอันก่อนให้เกิดประโยชน์ของ องค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เลือกปฏิบัติเองโดยสมัครใจไม่ได้ การบังคับและไม่ได้คำนึงถึงระบบรางวัล หรือผลตอบแทนที่เป็นทางการ ซึ่งการไม่ปฏิบัติจะไม่ได้รับการลงโทษใดๆ จากองค์การ ออร์แกน ได้จำแนก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1. การให้ความช่วยเหลือ (altruism) อาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำผู้ร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ ต่างๆ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์การ การให้กำลังใจ สร้าง แรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ 2. การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) การคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบ จากการกระทำการของตนเองในเวลาที่เหมาะสม และการให้ความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานในการร่วมแบ่งปัน ทรัพยากรต่างๆ ภายใต้ในองค์การ 3. ความอดทนอดกลั้น (sportmanship) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความ อดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สงบภายใน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ 4. ความสำนึกรหณห์ (conscientiousness) เป็นการ กระทำที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบนโยบายขององค์การด้วยความเคารพ ปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ รักษาเวลา รักษาความสะอาด ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ รวมไปถึงการใช้ทรัพยากร ต่างๆ ขององค์การอย่างมีคุณค่า 5. การให้ความร่วมมือ (civic virtue) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความ รับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์การรวมถึงการติดตามข่าวสารต่างๆ ภายใต้ องค์การ การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์การจากผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้น และการกระทำที่ก่อให้เกิด การพัฒนาในด้านต่างๆ ภายใต้ในองค์การ

### 3. ข้อมูลและวิธีการวิจัย (Research Methodology)

#### 3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาภัยคุกคามในโรงเรียนตนตระยามาถ้า 34 สาขา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 821 คน ใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (Yamane, 1973) ได้ขนาดตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 269 คนแต่ผู้วิจัยได้ใช้ขนาดตัวอย่างจริงจำนวน 280 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างกลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified cluster sampling) โดยมีขั้นตอนการเลือกตัวอย่างดังนี้ 1. การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อแบ่งพื้นที่ตามเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร ที่มีโรงเรียนตนตระยามาอยู่ ออกเป็น 6 ชั้นภูมิ ได้แก่ ชั้นภูมิกลุ่มเขตราชเทวี รัตนาโกสินทร์ ชั้นภูมิกลุ่มเขตบูรพา ชั้นภูมิกลุ่มเขตศรีนครินทร์ ชั้นภูมิกลุ่มเขตเจ้าพระยา ชั้นภูมิกลุ่มเขตกรุงธน ได้แก่ ชั้นภูมิกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ 2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster sampling) เนื่องจากแต่ละชั้นภูมิประกอบไปด้วยเขตต่างๆ ที่มีโรงเรียนตนตระยามารวมทั้งหมด 34 สาขา ผู้วิจัยจะเลือกสาขามาเป็นตัวอย่าง 50 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนสาขาทั้งหมด ได้จำนวนสาขาตัวอย่าง 17 สาขา การได้จำนวนสาขาตัวอย่างโรงเรียนตนตระยามาในแต่ละชั้นภูมิใช้วิธีแบบสัดส่วน (proportion sampling) กับจำนวนสาขาทั้งหมด 3. การเลือกตัวอย่างสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) การได้โรงเรียนตนตระยามาสาขาใดเป็นตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ (กลุ่มเขต) ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากชื่อสาขา 4. การได้ขนาดตัวอย่างครุภัณฑ์ของโรงเรียนตนตระยามาสาขาตัวอย่างใช้วิธีเลือกแบบสัดส่วน (proportion sampling) นับคือสาขาใดมีจำนวนครุภัณฑ์มากก็เลือกตัวอย่างมาก สาขาใดมีจำนวนครุภัณฑ์น้อยก็เลือกตัวอย่างน้อย

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instrument)

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1 ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ ส่วนที่ 2. แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกประกอบด้วยข้อคำถามในเชิงบวกจำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .943 โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความคาดหวังในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการพลิกฟื้นจิตใจ และด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .875, .864, .840, และ .809 ตามลำดับ ส่วนที่ 3. แบบสอบถามความผูกพันในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899 โดยความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็ง ด้านการอุทิศตนในงาน และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .700, .876, และ .859 ตามลำดับ และส่วนที่ 4. แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก 22 ข้อ เชิงลบ 2 ข้อ รวมทั้งหมด 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .885 โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอุดหนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านสำนึกร霆หน้าที่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .823, .700, .758, .818, และ .650 ตามลำดับ

### 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย 1. ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง เพื่อจำแนกลักษณะโดยทั่วไปของตัวอย่างที่จะศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ 2. ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้จำแนกผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทรัพยากรในงาน ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) 1. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 – 2 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และ t-test 2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ใช้วิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) หากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (regression coefficient) และ ทดสอบตัวแปรสื่อโดยใช้สถิติทดสอบ Z (Z-test) ตามแนวคิดของโซเบล (Sobel, M. E., 1982, อ้างถึงใน Baron & Kenny, 1986) ด้วยสูตร

$$Z = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2)}}$$

### 4. ผลการวิจัย (Findings/Results)

#### 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง ร้อยละ 67.6 และเพศชาย ร้อยละ 32.4 โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงของ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.5 ช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.0 และช่วงอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.5 ในด้านอายุงาน ประชากรมีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.8 ของประชากร ทั้งหมด รองลงมา คือ มีอายุงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.1 มีอายุงาน 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.4 และมีอายุงาน 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ ด้านสถานภาพ พบรากลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพโสดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 74.5 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 24.7 และสถานภาพหย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.5 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.3 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ ในด้านของรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง พบร ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา คือ ช่วงรายได้ 25,001-35,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ช่วงรายได้ 35,001-45,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 16.6 รายได้มากกว่า 45,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.1 ตามลำดับ

#### **4.2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย**

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายด้าน พบร่วมกันทุกมิติของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยที่สูง โดยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านการพลิกฟื้นจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และด้านความคาดหวังในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ความผูกพันในงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายด้าน พบร่วมกันทุกมิติของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 รองลงมา คือ ด้านความขยันขันแข็ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบร่วมกันทุกมิติของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 ด้านการให้ความร่วมมือ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

#### **4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย**

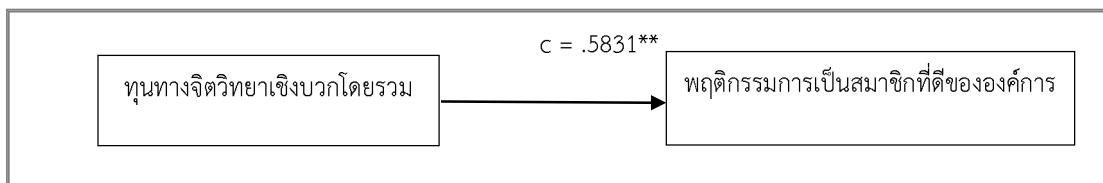
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบร่วมกันทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $r = 0.629, p < .01$ ) และเนื่องจากค่าตั้งกล่าวมีค่าเป็นบวก จึงสรุปได้ว่า ถ้าครูสอนคนตระมิ่นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะสูงตามไปด้วย โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความคาดหวังในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการพลิกฟื้นจิตใจ และด้านมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.602, r=.521, r=.562, r=.517$  ตามลำดับ)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบร่วมกันความผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $r = 0.719, p < .01$ ) และเนื่องจากค่าตั้งกล่าวมีค่าเป็นบวก จึงสรุปได้ว่า ถ้าครูสอนคนตระมิ่นความผูกพันในงานโดยรวมในระดับสูง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะสูงตามไปด้วย โดยความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็ง ด้านการอุทิศตนในงาน และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.691, r=.752, r=.544$  ตามลำดับ)

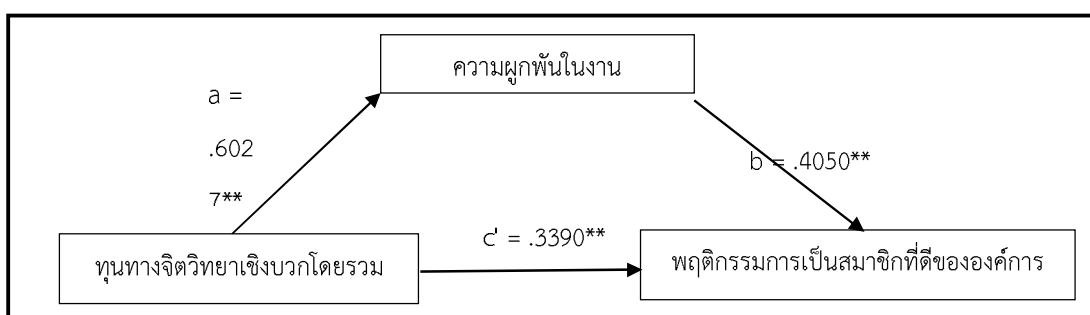
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ จากผลการวิจัยพบว่า ค่า Z ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายด้านคือ ด้านความคาดหวังในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการพลิก

พื้นจิตใจ และด้านมองโลกในแง่ดี มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อของส่วนระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายด้านทุกด้านกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพแสดงการส่งผลโดยรวมจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



ภาพแสดงการส่งผลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเมื่อทำการควบคุมตัวแปรสื่อหรือส่งผลทางตรง (C') ที่ตัวแปรตนส่งผลไปยังตัวแปรตาม และแสดงผลทางอ้อมจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมส่งผ่านความผูกพันในงานไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



## 5. สรุปและอภิปรายผล (Conclusion and Discussion)

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1** ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การทดสอบสมมติฐานยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 กล่าวคือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความคาดหวังในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการพลิกฟื้นจิตใจ และด้านการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .629, r=.602, r=.521, r=.562, r=.517$  ตามลำดับ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอเวย์ ลูธานส์ และ约瑟夫 (Avey, Luthans &Youssef, 2010) บีล และสถา瓦อส์ (Beal & Stavors, 2013) พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ครุต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ต้องมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจึงจะสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลให้

ครุภัลล์แสดงความคิดเห็น ขอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และเลือกแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนทำให้เกิดความหวังว่างานที่ทำจะสำเร็จตามเป้าหมาย และการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนรักหากต้องเจอกับปัญหาอุปสรรคความเครียด ครูจะสามารถอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบากและสามารถผลิติฟ์ฟันจิตใจได้เร็วนะพื้นฐานการมองโลกในแง่ดี ประกอบกับความมีจรรยาบรรณของครูซึ่งจะต้องปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี จึงทำให้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับทฤษฎีของลูธันส์ และคณะ (Luthans et al, 2007) ที่เสนอว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นศักยภาพด้านดีในตัวบุคคล 4 ด้านคือ การรับรู้ความสามารถของตน ความคาดหวังในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี และการผลิติฟ์ฟันจิตใจ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่าของบุคคล เมื่อนำมารวมกัน จะเป็นกลไกในการสร้างแรงจูง ทำให้เกิดกระบวนการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลต่อเจตคติที่ดีนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การทดสอบสมมติฐานยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 กล่าวคือ ความผูกพันในงานโดยรวม ความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็ง ด้านการอุทิศตนในงาน และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.719$ ,  $r=.691$ ,  $r=.752$ ,  $r=.544$  ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชุกห์ไทย (Chughtai, 2008, p.176) โรเบอร์สัน และสตริคแลนด์ (Roberson & Strickland, 2010) และอเรียนี่ (Ariani, 2013) พบว่า ความผูกพันในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการศึกษาอธิบายได้ว่า จิตวิญญาณและจรรยาบรรณของความเป็นครู ทำให้ครูทุ่มเทเพล็งกายใจ และอุทิศตนให้กับการสอน ซึ่งดันตรีเป็นทักษะที่ไม่ได้เล่นได้โดยง่ายต้องอาศัยความเพียรพยายามในการฝึกซ้อมครูจึงต้องอุทิศตนอย่างมากในการสอนเพื่อให้ลูกศิษย์มีความสามารถและรักในวิชาตนตระ และความรักความศรัทธาในวิชาชีพครูส่งผลให้รู้สึกผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกับงาน และยังอาจกล่าวอีกได้ว่าการดำเนินธุรกิจของโรงเรียนตนตระผลประกอบการของธุรกิจมาจากการความพึงพอใจของพ่อแม่ซึ่งมาจากการผลงานสอนของครู อีกทั้งโอกาสความก้าวหน้าในงานซึ่งผู้บริหารจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติของครู ครูจึงสอนด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และปฏิบัติตนอยู่ในภาระเบียบ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียน ทำให้ความผูกพันในงานมี คะแนนระดับสูงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีคะแนนระดับสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ชอยเฟลลี และค่อน (Schaufeli et al., 2002b) ที่ว่า ความผูกพันในงาน เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก มีการกระทำที่เต็มไปด้วยความเต็มใจ งานจะมีสภาวะที่สัมพันธ์กับจิตใจที่แสดงออกโดยความกระตือรือร้น อุทิศตนให้กับงาน และจดจ่อ กับอยู่กับงาน และแบกเครื่อง และ เดเมอร์รูติ (Bakker and Demerouti, 2007) ได้เสนอว่า พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะรู้สึกผูกพันต่องค์กร จะ

ทำงานมากกว่าหน้าที่ นำไปสู่พฤติกรรมที่ส่งผลดีต่องค์กร และ แซคส์ (Saks, 2006) พบว่า ความผูกพันในงานของพนักงานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

**สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อ**

### **1. การส่งผลกระทบทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายด้านไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

จากการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายด้าน คือ ทุนทางจิตวิทยาด้านความคาดหวังในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การพลิกฟื้นจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอเวย์ ลูรานส์ และ约瑟夫 (Avey, Luthans & Youssef, 2010) บีล และสตาโวรส์ (Beal & Stavros, 2013) ชาหีน และคณะ (Shaheen et al., 2016) ได้ศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ครูสอนดนตรีที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อาจกล่าวได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูสอนดนตรีส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานสอนดนตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำงานด้วยความสำนึกรู้ในหน้าที่ และ พื้นฐานการเป็นคนมองโลกในแง่ดีของครูสอนดนตรีจะส่งผลต่อพฤติกรรมมาสาให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงผู้อื่น ความสามารถในการพลิกฟื้นจิตใจช่วยให้เกิดความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบากในการทำงาน และการมีความหวังจะส่งผลต่อความตั้งใจทำงานให้ความร่วมมือต่องค์กรเพื่องานบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทุกด้านของครูสอนดนตรีมีระดับสูงส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีระดับสูงไปด้วย

### **2. การส่งผลกระทบทางจิตวิทยาเชิงบวก ไปสู่ความผูกพันในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายด้าน คือ ความคาดหวังในการทำงานการรับรู้ความสามารถของตนเอง การพลิกฟื้นจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี ส่งผลต่อความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพอร์เรรา (Ferreira, 2015) จากรูรรณ ยอดรังษ (2554) อรพินทร์ ชูชุม (2556) ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยาทางบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้อธิบายได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูสอนดนตรีนั้นอาจมาจากการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของตนเองเป็นหลักจึงทำให้รู้สึกมั่นใจในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานสอนให้ประสบความสำเร็จได้ จึงส่งผลให้เกิดความตั้งใจทำงาน ทุ่มเทอุทิศตนให้กับงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความคาดหวังในการทำงานทำให้ครูสอนดนตรีตั้งเป้าหมายในการทำงานและแหล่งห่วงว่าเป้าหมายต้องสำเร็จได้ การมองโลกในแง่ดีจะทำให้คิดหาวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และด้านการพลิกฟื้นจิตใจที่จะช่วยให้รับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดคิด ปัญหาอุปสรรคความผิดหวัง สามารถพลิกฟื้นจิตใจกลับคืนสู่ภาวะปกติแล้วมุ่งไปสู่เป้าหมายอีกครั้งจากการ**

มองโลกในแง่ดีและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ส่งผลให้ครูสอนดนตรีทำงานอย่างมีความสุขมีความผูกพันในงานสูง

### 3. การส่งผลกระทบทางจิตวิทยาเชิงบวกผ่านความผูกพันในงานไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ผลทางอ้อม)

จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยรวมและรายด้าน คือ ความคาดหวังในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การพลิกฟื้นจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $z = 7.2429, z = 5.6397, z = 7.1118, z = 7.0378$ , และ  $z = 6.4078$ ) หมายความว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยตรง และส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในงานไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $DE = 0.3390, IE = 0.2441, TE = 0.5831, p < .01$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมอร์ธี (Murthy, 2014) อรพินทร์ ชูชุม (2556) ศึกษาพบว่า ความผูกพันในงานได้รับอิทธิพลจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในตัวบุคคล และความผูกพันในงานเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิจัยครั้งนี้อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของครูสอนดนตรีนั้น มีอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวของกับคนตระนักก่อให้เกิดการเพิ่มพูนของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจากทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวของครูและต้องแสดงทักษะความสามารถในการเล่นดนตรีเสมอ อีกทั้งการเป็นครูต้องมีความเข้มข้นในงานอย่างสูงในการถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน นอกจากนี้การทำงานอยู่กับเสียงเพลงเป็นสภาวะที่เพลิดเพลินเบิกบานไม่เครียด ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการพลิกฟื้นจิตใจช่วยให้สามารถรับมือกับปัญหาความเครียดอุปสรรคและความยากลำบากของงานได้ บนพื้นฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเองมองโลกในแง่ดีและการมีความหวังว่างานจะต้องประสบความสำเร็จด้วยดี ครูจึงอุทิศตนทุ่มเทกับการสอนเพื่อให้ลูกศิษย์รักดนตรีสามารถเล่นดนตรีได้ และการได้ทำงานในสิ่งที่ตนรักและสนับสนุนทำให้จดจ่ออยู่กับงานจนรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงานและผูกพันในงาน ซึ่งความรู้สึกผูกพันในงานของครูจะส่งผลไปสู่การเลือกแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เพื่อต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรตลอดไปอย่างราบรื่นและรุ่งเรือง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารั้งนี้ที่พบว่า ประชาชนมีอายุงานมากกว่า 5 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.8 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันในงานเป็นเหมือนกลไกสำคัญที่ได้รับอิทธิพลมาจากการทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แล้วส่งผลให้ครูสอนดนตรีเลือกแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้านส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยตัวของมันเอง และส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในงาน ไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงว่า ความผูกพันในงานสามารถเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อองค์การ จากการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ คุณลักษณะทางจิตวิทยาในด้านบวกที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อองค์การ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการวางแผนกำหนดนโยบายในการรักษาส่งเสริมระดับทุนทางจิตวิทยาของพนักงานในทุกด้านให้อยู่ในระดับสูงและสูงขึ้นต่อไป เช่น การจัดอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถ การส่งเสริมแรงจูงใจในทางบวกเพื่อให้ครุภัยแรงผลักดันและเป้าหมายในการทำงาน โดย การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย การให้รางวัล รวมไปถึง การสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีความผ่อนคลาย สื่อให้บุคลากรได้รับรู้ว่าสามารถขอความช่วยเหลือได้เมื่อต้องตกอยู่ในภาวะเครียด และจากผลการวิจัยยังพบอีกว่า ความผูกพันในงานมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์กรจึงควรให้การสนับสนุนในการรักษาระดับความผูกพันในงานของพนักงาน รวมไปถึงส่งเสริมให้มีเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต ในการศึกษาในอนาคต มีความน่าสนใจในการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่จะส่งผลผ่านไปยัง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่งผลผ่านไปยังความผูกพันในงาน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่กว้างขึ้น เช่น ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพเชิงรุก เป็นต้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองซึ่งอาจทำให้ผลการประเมินมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการประเมินเข้าข้างตนเอง ดังนั้น การวิจัยในอนาคตอาจใช้ข้อมูลการประเมินจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน หรือลูกค้าร่วมด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงในทุกมิติมากขึ้น หรืออาจศึกษาเบรียบเทียบผลระหว่างครูประจำบ้านพิเศษเพื่อเปรียบระดับความผูกพันในงาน หรืออาจศึกษาภาระครรภ์ ภาคธุรกิจ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลของผลการศึกษาที่กว้างขึ้น นำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นในอนาคต

### เอกสารอ้างอิง

จากรุวรรณ ยอดรัช (2554). การทดสอบแบบจำลองปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและทรัพยากรส่วนบุคคลที่มี

อิทธิพลต่อการเริ่มตัวยัตน์ของภายในตัวบุคคลที่สื่อของความผูกพันในงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ

องค์การ.

จัณณูณรี วีณากร. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนคนตัวรี

หลักสูตรวิชาชีปร่อง ในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,

สาขาวิชาสังคมวิจัยและพัฒนา.

ศุภชัย จันทร์สุวรรณ. (2537). การวิเคราะห์แนวพระราชดำริและบทบาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เจ้าอยู่หัวในการส่งเสริมทางด้าน naukicilp และดนตรี : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนพราวนหัวว

ในพระบรมราชูปถัมภ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

ครุศาสตร์ (สารัตถศึกษา).

อรพินทร์ ชูชุม (2557). รูปแบบความลั่นหลงเชิงเหตุและผลของความยืดมั่นผูกพันในงานของครู.

รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี 2556.

Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.

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

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. U.S.A.: Prentice-Hall.

Chughtai, A.A. (2008). "Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior", *Behavioral and Applied Management*, 9(2), 169-182.

Luthans, F. & Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Natural Positive Psychological Capital. Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

Murthy, R. (2014). Psychological capital, work engagement and organizational citizenship behavior. *Sinhgad Institute of Management and Computer Application*, 347-358.

Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. USA: D.C. Heath and Company.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-93.

Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi M. (2000) Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 5-14.

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2005). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press, Inc.

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.