

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง ความผูกพันในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน (2) เพื่อศึกษาถึงความสามารถของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง ความผูกพันในอาชีพ ในการทำนายความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชน ในมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย เขตอำเภอเมือง ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย จำนวน 421 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 5 ชนิด ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ อายุงาน สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ศาสนา
2. แบบวัดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง ของ Coopersmith (1984) ดัดแปลงโดย นาดยา วงศ์ลิภักย์ (2532)
3. แบบวัดความผูกพันในอาชีพซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงมาจาก Occupational Commitment ของ Meyer, Allen & Smith (1993) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ
 - 3.1 ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์
 - 3.2 ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน
 - 3.3 ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่
4. แบบวัดความพึงพอใจในงาน เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนของนิคม พรหมน้อย (2529)
5. แบบวัดความสำเร็จในอาชีพของ Childs & Klimoski (1986) ดัดแปลงโดยพิมพ์พรณ กวางเด็นดง (2542)

สรุปผลการวิจัยพบ ดังนี้

1. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .35$) และความสำเร็จในอาชีพ ($r = .31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
2. ความผูกพันในอาชีพ และองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพ อันได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .39, .41$ และ $.42$) และความสำเร็จในอาชีพ ($r = .23, .22$ และ $.26$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
3. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพ อันได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ($R^2 = .26737$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
4. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพ ($R^2 = .13509$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ ($r = .45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ผลจากการศึกษาพบว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังที่กล่าวมาตั้งแต่ต้นว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองนั้นเป็นความคิดรวบยอดของการประเมินตนเอง และการรับรู้ตนเอง ซึ่งบุคคลจะมองตัวเองในแง่ของความมีศักยภาพ (Korman, 1968) บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมี การประเมินตนเองทางบวก มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเอง วิตกกังวลต่ำ และมีคุณลักษณะของการมองในแง่ดี จึงมีความพึงพอใจในตนเอง และสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (นิพนธ์ แจ่มเยี่ยม, 2519) รวมไปถึงมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย (Adler, 1980; Callahan & Kidd, 1986) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Carmel (1997) พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้า และความวิตกกังวล

เช่นเดียวกันบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะประเมินตนเองทางบวก ย่อมมีการมองในแง่ดี มีความคาดหวังต่อความสามารถของตนเอง และคาดหวังในความสำเร็จ เช่นงานของ Seligman (1990 อ้างใน พิมพ์พรณ กวางเดินดง 2542) ได้รวบรวมผลการศึกษา พบว่า บุคคลที่มีลักษณะการมองในแง่ร้ายจะยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ง่ายกว่า และเกิดความกดดันน้อยกว่าบุคคลที่มีลักษณะการมองในแง่ดี เมื่อทำการวัดการมองในแง่ดีของพนักงานขายประกันพบว่า พนักงานที่ประสบความสำเร็จจะได้รับคะแนนการมองในแง่ดีสูง สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของ Korman (1970) กล่าวคือ บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนในทางบวก เมื่อทำสิ่งใด ก็จะพยายามทำให้ดีเพื่อรักษาความสมดุลเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนไว้ โดยเฉพาะรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงาน ก็จะทำงานที่ท้าทายทัดเทียมกับความสามารถของตน และจะคาดหวังความสำเร็จ ขณะที่ Campbell and Fairey (1985) ที่สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง กับการคาดหวังความสำเร็จและล้มเหลว พบว่า ในบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะมีความสัมพันธ์กับความ คาดหวังต่อผลงานในทางล้มเหลว

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบแต่ละด้านของความผูกพันในอาชีพ ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ แต่ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามทั้งสอง ผลงานวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกับงานวิจัยทดสอบองค์ประกอบสามด้านของความผูกพันในอาชีพของ Meyer et. al (1993) ที่ได้ทำการทดสอบองค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันในอาชีพ พบว่า ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน แต่ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งต่างจากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน กับความพึงพอใจในงาน แต่ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ Irving et al. (1997) ที่ได้ทดสอบแนวคิดของ Meyer et al. (1993) โดยนำแบบวัดองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพทั้งสามด้าน ไปวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายอาชีพ ในองค์การเดียวกัน ผลจากการศึกษา พบว่า ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ขณะที่ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ของความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนกับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ อาจอธิบายได้ว่า เนื่องมาจากพนักงานที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนจะอยู่ในอาชีพเพราะจำเป็นต้องอยู่ เนื่องมาจากการรับรู้ถึงขนาดการลงทุนหรือผลประโยชน์ที่เสียไปหากออกจากอาชีพ และการขาดทางเลือกที่ดีกว่า ดังนั้นบุคคลที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน จึงทำงานในอาชีพนี้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว (Meyer et al., 1993) ซึ่งอาจอยู่ในอาชีพแต่ไม่มีความพึงพอใจในงานได้ ขณะเดียวกันบุคคลที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนสูง จะใช้ความพยายามและพลังงานต่างๆ ลงไปในอาชีพสูง (Allen and Meyer, 1990) แต่คะแนนค่าเฉลี่ยของความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนในการวิจัยนี้ คือ 24.23 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า บุคคลไม่ได้ทุ่มเทความพยายามในอาชีพอย่างเต็มที่ โดยอาจใช้ความพยายามบ้าง อาจจะทำงานให้ดีกว่ามาตรฐานเพียงเล็กน้อยเพื่อมิให้ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากอาจจะมีทางออกที่ดีระดับหนึ่งแต่ไม่ดีไปกว่าอาชีพที่ตนทำอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นจึงไม่พบความ

สัมพันธ์ระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความพึงพอใจในงานกับความสำเร็จใน
อาชีพ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

สมมติฐานที่ 3 ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และองค์ประกอบแต่ละด้านของ ความผูกพันในอาชีพ อันได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในอาชีพ

ผลของการวิจัยพบว่าตัวแปรทำนายส่วนใหญ่ ได้แก่ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยอำนาจในการทำนายสูงสุด คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ รองลงมา คือ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ยกเว้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน สืบเนื่องจากสมมติฐานที่ 2 ที่พบว่าความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน จึงไม่มีผลต่อการทำนายความผันแปรของความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Irving et al. (1997) ที่พบความสัมพันธ์ และอำนาจในการทำนายของ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ กับความพึงพอใจในงาน แต่ไม่พบอำนาจทำนายในความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนกับความพึงพอใจในงาน ขณะที่พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นตัวแปรที่ร่วมทำนายการแปรผันของความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยของ Kacmar et al. (1997) ที่ศึกษาพบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสามารถทำนายความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงการตั้งใจที่จะออกจากงานและความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีการรับรู้ในความสามารถสูง มีความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่มีความตั้งใจจะออกจากงานลดลง

ส่วนความสามารถของตัวแปร ในการร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพ พบว่า มีเพียงความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่เท่านั้น ที่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสามารถในการทำนายความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด ขณะที่ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ไม่พบว่าเป็นตัวแปรร่วมที่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ สำหรับตัวแปรความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน สืบเนื่องจากการอภิปรายในสมมติฐานที่ 2 ที่ไม่พบความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ จึงทำให้ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนไม่สามารถร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ ในขณะที่ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์นั้น จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย ในตาราง 6 และ 8 ซึ่ง

แสดงค่าเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ 4 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.54 ซึ่งเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายมีค่าสูง ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าต่ำ โดยเฉพาะในการทำนายความสำเร็จในอาชีพ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนาย คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์(X_2) และความสำเร็จในอาชีพ (Y) มีความสัมพันธ์กันต่ำมากเกินไป ($r = 0.22$) เมื่อนำมาทำนายร่วมกับตัวแปรอิสระอื่นๆ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ไม่สามารถทำนายความผันแปรของความสำเร็จในอาชีพได้

สมมติฐานที่ 4 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ ในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

ตามที่ Gilmer (1970 cited in Adler, 1980) ได้อธิบายเกี่ยวกับบุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน ไว้ว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำมักจะเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาดี มีความคล่องตัว เปลี่ยนแปลงความคิดได้ตามกาลเทศะ มีความเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของตัวเอง และจุดมุ่งหมายที่เขาตั้งไว้ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ หรือขาดความพึงพอใจในงาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีคุณลักษณะ ที่ขาดความมุ่งมั่น ไม่สามารถเอาชนะอุปสรรค และขาดความพยายามที่จะมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ มักชอบกล่าวโทษ ต่ำหนิผู้อื่น ไม่ยอมรับความผิดพลาดของตน ซึ่งความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานนี้เองจะนำไปสู่การคาดหวังความล้มเหลวมากกว่าความสำเร็จในการทำงาน เช่นเดียวกับงานของ Leonard and Weitz (1971) ซึ่งได้ทดสอบกรอบความคิดของ Korman (1968) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ Childs and Klimoski (1986) ซึ่งตรวจสอบเกณฑ์พิจารณาความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผลการวิจัยแสดงว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถทำนาย ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารของโรงเรียน หรือองค์กรต่างๆ จึงควรเห็นความสำคัญในการพัฒนาให้ครู หรือบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่ดี ดังนี้

1.1 ในส่วนของการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับครูนั้น ตามแนวคิดของ Korman (1970) แม้ว่าคุณค่าความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองจะเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาจากการเลี้ยงดู หรือพัฒนาจากช่วงแรกในวัยเด็ก (Chronic self-esteem) แต่ก็สามารถพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจากการทำงานเฉพาะอย่าง (Specific self-esteem) ซึ่งสามารถเรียนรู้และพัฒนาขึ้นได้ รวมทั้งการพัฒนาคุณลักษณะบางประการเพื่อเพิ่มความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของครู เช่น การฝึกอบรม การมองในแง่ดี การคิดในแง่ดี (positive thinking) ดังนั้นจึงควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู และบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

1.2 ในการสรรหา และคัดเลือก ควรนำแบบวัดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มาใช้ในการคัดเลือก สรรหา ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกเข้ามาทำงาน นอกจากการสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ก็สามารถนำแบบวัดมาใช้เป็นองค์ประกอบในการรับครู ให้ได้ครูที่มองเห็นคุณค่าในตนเอง และยอมรับผู้อื่น หรือการนำแบบวัดมาใช้ประกอบการคัดเลือกครูในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ตลอดจนนำมาประกอบในการปรับระดับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้ได้ผู้บังคับบัญชาที่มีสุขภาพจิตดี มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และยอมรับความสามารถของคนอื่น

2. ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถทำนาย ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพ โดยเฉพาะองค์ประกอบในด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารของโรงเรียน หรือองค์กรจะพัฒนาให้ครู หรือพนักงานให้มีความผูกพันในอาชีพของตนมากขึ้น โดย

2.1 ในส่วนของการบริหารงานนั้น ควรจัดให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ (Meyer and Allen, 1991) ซึ่งจะพัฒนาความผูกพันในอาชีพในด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ หรือการให้มีประสบการณ์ในการหล่อหลอมทางสังคมที่ช่วยสร้างความจงรักภักดีแก่องค์กร

การ หรืออาชีพ โดยจัดให้ครูได้มีโอกาสเข้าเป็นสมาชิกสมาคมทางอาชีพ การเข้าร่วมกิจกรรม การ สัมมนาทางอาชีพ เป็นต้น

2.2 การจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เป็นการลงทุนขององค์กรในแต่ละบุคคล เช่น การให้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในอาชีพและการทำงาน เป็นการสร้างให้พนักงานเกิดความ ผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Irving et al., 1997) รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาลักษณะทางบุคคล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันในอาชีพ เช่น ความ เชื้ออำนาจภายในตน ซึ่งนำไปสู่การมีความผูกพันอันเนื่องมาจากการมีในอาชีพนั้นสูงขึ้น นอก จากนั้นยังรวมไปถึงกระบวนการหล่อหลอมทางอาชีพ (Occupational socialization) ไม่ว่าจะเป็น การปฐมนิเทศ การเข้าค่ายทางอาชีพ การดูงานในการทำงานของสาขาอาชีพนั้นๆ เป็นต้น

2.3 การจัดสวัสดิการต่างๆ ซึ่งจะช่วยพัฒนาความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เช่น การดูแลด้านค่าจ้างให้เหมาะสมและยุติธรรม จัดรางวัลพิเศษให้นอกเหนือจากงาน เป็นรางวัลทาง อาชีพเช่น รางวัลครูดีเด่นประจำเดือน หรือประจำปี การให้สวัสดิการกู้ยืมเงินสำหรับการปลูกบ้าน การอำนวยความสะดวกในเรื่องการเดินทางมีรถรับส่งให้แก่พนักงาน เป็นการลงทุนให้กับครู เพื่อ เพิ่มความผูกพัน (Robult and Farrell, 1983) การช่วยเหลือด้านการเรียนสมทบ บุคลากรจะรับรู้ ถึงการลงทุนที่มีต่ออาชีพจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Irving et al., 1997)

2.4 ในส่วนของงาน ควรมีการจัดสภาพของงานให้มีการออกแบบงานที่เน้นความ สำคัญและความเหมาะสมกับอาชีพ แยกเนื้องานที่ไม่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Robult and Farrell, 1983)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาผลของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันในอาชีพ กับตัวแปรอื่น โดยเฉพาะในช่วงที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากร และรูปแบบของความผูกพันในอาชีพ นอกจากกับความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพแล้ว อาจส่งผลต่อตัวแปรอื่น เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะออกจากงาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2. การศึกษาตัวแปรความผูกพันในอาชีพ เป็นการศึกษาในภาพรวมขององค์ประกอบ ทั้งสามด้านของความผูกพันในอาชีพ ในการศึกษาต่อไปควรนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างในหลากหลายอาชีพ หรือการศึกษาความผูกพันในอาชีพควรแต่ควร เป็นการศึกษาเปรียบเทียบในหน่วยงานเอกชน หน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ว่ามีความแตกต่างกันในองค์ประกอบด้านไหน อย่างไร