



Research Article

FACTOR ANALYSIS OF THE EDUCATION SUPERVISOR'S PROFESSIONAL COMMITMENT UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Received: November 22, 2023

Revised: January 8, 2024

Accepted: January 30, 2024

Athaphol Sirimool^{1*} and Sathiraporn Chaowchai²

อรรถพล ศิริมูล¹ และสธิรพร เชาวชัย²

^{1,2}Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

*Corresponding Author, E-mail: athaphols64@nu.ac.th

Abstract

This research aimed to explore the factors of education supervisor's professional commitment under The Office of the Basic Education Commission by using the exploratory research methodology. The sample of this research was 430 supervisors under the Office of the Basic Education Commission obtained from multi-stage random sampling technique. The data was collected by using a 5-level rating scale questionnaire with a reliability coefficient by Cronbach's Alpha (α) at 0.985 of 84 items. Exploratory factor analysis was used to analyze the data. Then extracted components by Principal component analysis and orthogonally rotated components axis with Varimax rotation method. The result showed that the component of Supervisor's professional commitment under the Office of the Basic Education Commission consists of six components: 1) a desire to maintain professional membership, 2) undiscourage for working difficulties, 3) recognize to the professional value system, 4) participation in professional activities, 5) dedication of physical energy, and 6) prepare for obstacle from work all of these components were able to explain the variance of supervisor's professional commitment under the Office of the Basic Education Commission at 68.390 percent.

Keywords: Exploratory Factor Analysis, Professional Commitment, Supervisor

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 430 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 84 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้การสกัดองค์ประกอบวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบหมุนฉากด้วยวิธีแวนเดอร์เวียร์มิกซ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ 2) การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก 3) การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ 4) การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ 5) การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย และ 6) ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน โดยทั้ง 6 องค์ประกอบเหล่านี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 68.390

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ความผูกพันในวิชาชีพ ศึกษา นิเทศก์

บทนำ (Introduction)

ศึกษานิเทศก์ (Educational Supervisor) เป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาครูในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับครูและสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ จึงต้องมีความทุ่มเทตั้งใจ อุทิศตนเพื่อการทำงาน มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และทุ่มเทการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพ (Aangkasin, 2018) การที่ศึกษานิเทศก์จะสามารถนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในของตัวที่มีต่อวิชาชีพ นั่นคือ ความผูกพันในวิชาชีพ ความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขก็จะสามารถดึงดูดคนเก่งเข้ามาทำงานในองค์กรได้ การรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์กร รวมถึงสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพเป็นเป้าหมายของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Aakrabavorn et al., 2014) การรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจต่อการทำงานเพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดความตั้งใจทุ่มเทให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ทำงานด้วยความพึงพอใจ หากองค์กรสามารถจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจและส่งผลต่อความผูกพันขึ้น ทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการดูแลรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์กร เพื่อป้องกันการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไป (Suwannakam, 2016)

ความผูกพันในวิชาชีพ (Professional Commitment) เป็นแนวคิดที่บุคคลมีต่องานให้การยอมรับว่าวิชาชีพมีความสำคัญมีความหมายต่อตนเองและยอมรับจุดมุ่งหมายของคุณค่าวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานวิชาชีพที่ตนเลือก วางแผนและตั้งใจทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้โดยไม่ย่อท้อต่อความลำบาก มีความสัมพันธ์ในลักษณะส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมในเป้าหมายนั้น หากบุคคลมีความผูกพันในอาชีพสูงก็จะมีความต้องการและความคาดหวังจากองค์กรที่ทำงานอยู่สูงตามไปด้วย (Lin & Lee, 2004) จากความสำคัญดังกล่าวนี้ Baotham (2013) กล่าวว่า ความผูกพันในอาชีพทำให้บุคคลมีความตั้งใจสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในวิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ผ่าน ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและค้นหาหนทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของวิชาชีพ ซึ่งบุคคลมีความรู้สึกต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของตนเองเพื่อนำมาพัฒนาอาชีพให้เกิดความก้าวหน้า รวมถึงการสร้างคุณค่าให้แก่อาชีพของตนเองด้วยความเต็มใจ เมื่อบุคคลเกิดความรับรู้เช่นนั้นอันเป็นมุมมองเชิงบวกต่ออาชีพก็จะสามารถก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ แนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ

มีรากฐานมาจากการศึกษาจากแนวคิดความผูกพัน (Lamounpuk, 2015) ซึ่ง Meyer et al. (1993) กล่าวว่า ความผูกพันในวิชาชีพ ใช้ได้กับบุคคลที่มีวิชาชีพเท่านั้น ในขณะที่บุคคลที่ไม่มีวิชาชีพก็มีประสบการณ์ในความผูกพันในงานของตนความผูกพันในงาน (Career Commitment) เป็นรูปแบบการทำงานตั้งแต่การเข้าทำงานจนถึงการเกษียณ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันทั้งในงานและในวิชาชีพ ผู้วิจัย ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ โดยนำองค์ประกอบที่มีการศึกษาด้วยการวิจัยทั้งความผูกพันทั้งในงานและในวิชาชีพ ซึ่งมีเนื้อหาที่สอดคล้องกัน ได้แก่ Meyer et al. (1993); Schaufeli et al. (2002); May et al. (2004); Thawichatonont (2012); Seneewong Na Ayutthaya (2016); Charutwinyo (2016); Yayod (2017); Khueanwan et al. (2019) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษารอบแนวคิดเบื้องต้นพบว่าองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพมีความเกี่ยวข้องกับระบบคุณค่า ในวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานด้วยความกระตือรือร้น การทุ่มเทด้านร่างกาย และการจดจ่อกับงาน จากกรอบแนวคิด ดังกล่าวหากศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพจะนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านบวกในการทำงาน เช่น มีความพยายามอย่างเต็มที่ ในการทำงาน ความรู้สึผูกพัน และการอุทิศตนไม่เพียงแต่บทบาทในการทำงานแต่รวมถึงองค์กรด้วย การมีผลการปฏิบัติงานที่มี คุณภาพ การบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ความพึงพอใจ ความตั้งใจที่จะเดินหน้าต่อไปโดยใช้ความพยายามและทุ่มเทให้กับ การทำงานเกินกว่าที่องค์กรคาดหวังไว้ รวมทั้งลดความตั้งใจในการออกจากงาน (Saks, 2006) และในด้านผลลัพธ์ทางบวกที่เกิด จากความผูกพัน จึงทำให้องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันได้เร่งสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการศึกษารอบองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพ ยังไม่มีงานวิจัยที่ ทำการศึกษาภายใต้บริบทวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อธิบายได้ด้วย องค์ประกอบใด ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติของการวิจัยที่มุ่งลดจำนวนตัวแปร ซึ่งตัวแปรบางตัวอาจสามารถอธิบาย ลักษณะข้อมูลเหมือนกัน ด้วยการจัดกลุ่มตัวแปร (Kraiwan, 2014) และเป็นการระบุงบองค์ประกอบร่วมกันที่สามารถอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกิดจากการรวมตัวของตัวแปรได้ชัดเจนขึ้น (Damrongpanit, 2020) การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาว่า ความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบใด ซึ่งจะเป็น ประโยชน์สำหรับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง ออกแบบงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนผู้บริหารการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบาย และพัฒนาความผูกพันในวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับศึกษานิเทศก์และเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้

วัตถุประสงค์ (Objectives)

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

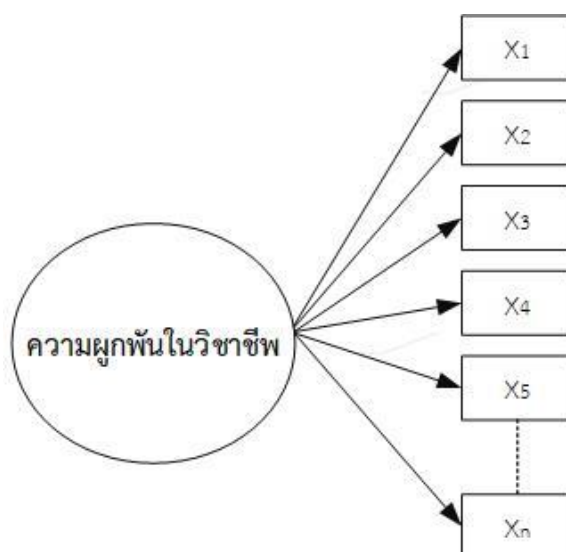
กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยและทำการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพ จากนักวิชาการ โดยนำองค์ประกอบความผูกพันทั้งในงานและในวิชาชีพ ซึ่งมีเนื้อหาที่สอดคล้องกัน ได้แก่ O'Reilly and Chatman (1986); Carson and Bedein (1994); Meyer et al. (1993); Schaufeli et al. (2002); Porter et al. (1974); May et al. (2004); Lodahl and Kejner (1965); Thawichatonont (2012); Seneewong Na Ayutthaya (2016); Charutwinyo (2016); Yayod (2017); Khueanwan et al. (2019) ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปร ประกอบด้วย 84 ตัวแปร กำหนดเป็นเรื่ององค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดัง Figure 1

Figure 1

Conceptual Framework

กรอบคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) ทำการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,864 คน (OBEC Supervisory-Division, 2023) กลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษานิเทศก์ ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวแปรจากสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ขั้นตอนที่ 1 แบ่งพื้นที่เป็น 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ สุ่มจังหวัดจากภูมิภาคโดยการสุ่มได้ภูมิภาคละ 4 จังหวัด ขั้นตอนที่ 2 สุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากจังหวัด โดยการสุ่มได้จังหวัดละ 4 เขตพื้นที่การศึกษา โดยได้จำนวนทั้งสิ้น 64 เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับเขตมัธยมศึกษาสุ่มเฉพาะจังหวัดที่มีเขตมัธยมศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ 1 จังหวัด ขั้นตอนที่ 3 สุ่มศึกษานิเทศก์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 โดยการสุ่มมาเขตพื้นที่ละ 7 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 448 คน ซึ่ง Gorsuch (1983) เสนอว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5-10 เท่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งนี้มีตัวแปรที่ทำการศึกษากัน 84 ตัวแปร จึงใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 420 – 840 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และรายการคำถามความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 84 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกรายการตัวแปรที่มีค่าความสอดคล้อง IOC โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการคัดเลือก พบว่า ได้ตัวแปร จำนวน 84 ตัวแปร มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 80 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากในจังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษามีจำนวนเพียงพอต่อการทดลองใช้เครื่องมือ ทำการหาความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของของครอนบาค (Cronbach) พบว่า มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 นำผลการหาคุณภาพทั้งหมดมาพิจารณาข้อและปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 430 คน จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์สถิติโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

4.1 การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล องค์ประกอบความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

4.2 การทดสอบสมมติฐานทางสถิติเมทริกซ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สถิติ Bartlett's Test of Sphericity

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis) ได้แก่

4.3.1 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA)

4.3.2 การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method)

4.3.3 การพิจารณาองค์ประกอบ ใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนองค์ประกอบ คือ ค่าไอเกน (Eigen values) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักมากกว่า 0.50 แล้วพิจารณาเป็นองค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบที่มีตัวแปรสังกัดได้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป

ผลการวิจัย (Results)

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจองค์ประกอบความความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ จำนวน 430 คน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก การหมุนแกนองค์ประกอบโดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) วิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์และผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเมทริกซ์สหสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.981 ซึ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ โดยเทคนิค Factor Analysis และเมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบค่าไคกำลังสองของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีค่าเท่ากับ 37666.374 แสดงว่าข้อมูลตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลสามารถที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis ได้ ผลการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) แสดงได้ตามตาราง

Table 1

Eigen value, percentage of variance, and percentage of cumulative variance in each component

ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigenvalue)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม (Commulative%)
1	47.707	55.474	55.474
2	3.465	4.029	59.503
3	3.144	3.656	63.159
4	1.956	2.275	65.434
5	1.393	1.620	67.054
6	1.148	1.335	68.390
7	1.071	1.246	69.635
8	1.048	1.219	70.854

จาก Table 1 แสดงค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ จำนวน 8 องค์ประกอบ ซึ่งพบว่า มีค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 1.048 – 47.707 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.219 – 55.474 ตัวแปรทั้ง 84 ตัวแปร มีองค์ประกอบร่วม (Common Factor) 8 องค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนได้รวมกัน ร้อยละ 70.854 จากการหมุนแกนองค์ประกอบ (Rotation) ว่าตัวแปรแต่ละตัว แปรอยู่ในองค์ประกอบใด ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักมากกว่า 0.50 เนื่องจากตัวแปรสังเกตได้มีจำนวนมาก แล้วพิจารณาเป็น องค์ประกอบ ปรากฏว่าได้องค์ประกอบใหม่ 6 องค์ประกอบ และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกัน ร้อยละ 68.390 มีตัวแปรจำนวนทั้งสิ้น 64 ตัวแปร

ผู้วิจัยทำการตั้งชื่อองค์ประกอบตามความคล้ายคลึงกันของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ โดยตั้งชื่อใหม่ให้มีความสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยและสื่อความหมายของตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 15 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะรักษาและการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกภาพของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพมีความศรัทธา มองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพอย่างเหนียวแน่น เห็นว่าวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต สามารถรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียหากต้องละทิ้งจากวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.524 - 0.715 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 47.707 และมีร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 55.474

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 12 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานของศึกษานิเทศก์ที่มุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่กับงานที่รับผิดชอบ มองเห็นว่างานมีความสำคัญ กำหนดบทบาทการทำงานด้วยความสามารถของตนด้วยการใช้ความรู้ความสามารถตามศักยภาพ มีแรงกระตุ้นในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจ รักและให้ความสำคัญกับงานนิเทศการศึกษา มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.601 - 0.747 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 3.465 และมีร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 4.029

องค์ประกอบที่ 3 การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 14 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ที่เห็นคุณค่า ชื่นชม ศรัทธาในค่านิยม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ นำมาสู่การปฏิบัติตน ในการทำงาน อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ตลอดจนยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานทางวิชาชีพด้วยความเต็มใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.507 - 0.705 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 3.144 และมีร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 3.656

องค์ประกอบที่ 4 การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 8 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ร่วมแบ่งปันความรู้ กิจกรรมทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยความสนใจ ใส่ใจกับงานนิเทศการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอมองเห็นว่างานที่ทำอยู่จะเป็นสิ่งสะท้อนภาพลักษณ์ของตนเองให้บุคคลอื่นรับรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.510 - 0.767 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.956 และมีร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 2.275

องค์ประกอบที่ 5 การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย พบว่าสามารถอธิบายได้ด้วย 10 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแสดงออกด้วยความเต็มใจทำงาน พัฒนางานของศึกษานิเทศก์ด้วยการวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร การเต็มใจปฏิบัติงานทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในระดับสูง มีจิตใจมุ่งมั่นกับงาน ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.511 - 0.602 ค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.393 และมีร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 1.620

องค์ประกอบที่ 6 ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 5 ตัวแปร ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความพร้อมรับมือเผชิญหน้ากับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน แสดงออกด้วยอารมณ์ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงานนิเทศการศึกษาด้วยความกระตือรือร้น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.510 - 0.582 ค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.148 และมีร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 1.335

อภิปรายผล (Discussions)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 องค์ประกอบ สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพแห่งวิชาชีพ พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน 15 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกภาพศึกษานิเทศก์ ด้วยความเต็มใจ การรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียหากต้องละทิ้งจากวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งสะท้อนถึงการถึงมีความผูกพันในวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ที่ตนเองรู้สึกว่าจะต้องคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ สอดคล้องกับ Porter et al. (1974) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันมีลักษณะประการหนึ่ง คือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่ไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออก เพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ การผูกพันกับกับวิชาชีพของตนเอง เกิดจากความพึงพอใจในวิชาชีพที่ตนเองดำรงอยู่ สอดคล้องกับ Meyer et al. (1993) กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นสิ่งบุคคลมีอารมณ์ยึดมั่น ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้น และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างเหนียวแน่น การมีพฤติกรรมเหล่านี้ แสดงออกจากการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางวิชาชีพ หรือการสัมนานาทางวิชาชีพ บุคคลจึงอยู่ในวิชาชีพนี้เพราะต้องการจะอยู่

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 12 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึง การให้ความสำคัญต่อบทบาทงานของศึกษานิเทศก์ที่เกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่กับงานที่รับผิดชอบ ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจ ให้ความสำคัญกับงานนิเทศการศึกษา ทั้งนี้เพราะศึกษานิเทศก์จะสามารถทำงานด้านวิชาการได้นั้น ต้องเกิดจากความตั้งใจต่องานที่ทำ มีความตั้งใจให้งานสามารถบรรลุสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยขอบข่ายงานศึกษานิเทศก์เป็นงานที่เกี่ยวข้องด้านวิชาการ การให้บริการทางด้านวิชาการแก่โรงเรียนและบุคลากรหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ Lodahl and Kejner, (1965) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความผูกพันของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ บุคคลจะมีความตั้งใจ ใส่ใจ (Attention) และมีความหมกมุ่น (Absorption) กับการทำงาน เหมือนกับว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตและภาพลักษณ์ของตน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานที่ตนทำในปัจจุบันและให้ความสำคัญกับงานอยู่เสมอ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง สอดคล้องกับ Saneewong Na Ayutthaya (2016) กล่าวว่า องค์ประกอบความผูกพันของบุคคล ประกอบด้วย การอุทิศตนในการทำงานเพื่อเป็นการมุ่งเน้นไปที่การทำงานของตนเองเพื่อองค์กร และแสดงออกที่สนุกสนานในการทำงานจนอาจทำให้รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว หรือที่เรียกว่าการซึมซับกับงาน

องค์ประกอบที่ 3 การน้อมรับคุณค่าแห่งวิชาชีพ พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 14 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงการยึดมั่นในค่านิยม กฎเกณฑ์ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพมาประพจน์ ปฏิบัติยึดถือในการทำงานของศึกษานิเทศก์ ด้วยการชื่นชมเห็นคุณค่า ศรัทธาในค่านิยม ปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีเจตคติ อารมณ์และจิตใจที่ดี เนื่องจากว่า บทบาทของศึกษานิเทศก์ในการทำงานต้องเกิดจากการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพย่อมทุ่มเทการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ Yayod (2014) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของความผูกพันในวิชาชีพครูไว้เกี่ยวกับการน้อมรับระบบคุณค่าแห่งวิชาชีพว่า การที่บุคคลมีด้านความภูมิใจในวิชาชีพ แสดงออกด้วยการรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ ชื่นชมคุณค่าภูมิใจในวิชาชีพ ยังสามารถรักษาชื่อเสียง สามารถชี้แจงแสดงเหตุผลแก่ตัวแทนถ้ามีคนตำหนิและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ เมื่อมีค่านิยมดังกล่าวนี้แล้วยังสะท้อนประพจน์ตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทยตลอดเวลา และเช่นเดียวกับ Collarelli and Bishop (as cited in Tukham, 2014, p. 65) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในวิชาชีพเป็น การที่บุคคลพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายของอาชีพและมีความเป็นตัวตนที่หลอมรวมไปกับเป้าหมายนั้นด้วย ประกอบกับการมีทัศนคติต่ออาชีพ มีความทุ่มเทและให้ความสำคัญต่อการทำงานในอาชีพของตนเองด้วยความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพนั้น

องค์ประกอบที่ 4 การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 8 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ด้วยความสนใจ ใส่ใจกับงานนิเทศการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอมองเห็นว่างานที่ทำอยู่จะเป็นสิ่งสะท้อนภาพลักษณ์ของตนเองให้บุคคลอื่นรับรู้ เนื่องจากว่า การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางวิชาชีพจะเป็นการสะท้อนถึงการมีความผูกพันต่อวิชาชีพที่ดำรงอยู่ สอดคล้องกับ Nagrugsa (2017) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในอาชีพจะทำให้บุคคลพัฒนาตนเองเพื่อนำมาเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะที่ส่งผลให้อาชีพของตนเองพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เต็มใจที่จะถ่ายทอดให้ผู้อื่นซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดึงดูดบุคคลร่วมอาชีพให้เกิดการพัฒนาเช่นเดียวกันและนำมาสู่การร่วมกันสร้างคุณค่าอาชีพ เช่นเดียวกับ Thawichatanon (2012) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีความผูกพันในงานคือ การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของบุคคล แสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึกอันเป็นพฤติกรรมหนึ่งเดียวกับงานที่ทำอยู่

องค์ประกอบที่ 5 การทุ่มเทอุทิศพลังร่างกาย พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 10 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงการแสดงออกด้วยความเต็มใจทำงานของศึกษานิเทศก์ด้วยการทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในรับสูง ทั้งนี้ก็เนื่องจากว่าลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ เป็นงานด้านวิชาการที่ต้องอาศัยความมีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์ผลงาน อาศัยการค้นคว้าพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถออกแบบการทำงานและมีความยืดหยุ่นในการทำงานอยู่เสมอความตั้งใจทุ่มเทพลังในระดับสูง มีความมุ่งมั่น และความเต็มใจใช้ความพยายาม แม้เผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติตนในฐานะศึกษานิเทศก์ สอดคล้องกับ Khueanwan et al. (2019) ได้กล่าวว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่องานที่ทำ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความรักในงานที่ทำ ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบุคคลเห็นว่าการงานของตนมีความสำคัญและมีความ

องค์ประกอบที่ 6 ความพร้อมรับมือกับอุปสรรคจากการทำงาน พบว่า สามารถอธิบายได้ด้วย 5 ตัวแปร โดยมีตัวแปรที่ระบุถึงความสามารถในการพร้อมรับมือกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน แสดงออกด้วยอารมณ์ความรู้สึก

เป็นหนึ่งเดียวกับงานนิเทศการศึกษา ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งอาจจะต้องพบกับปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน หรือในการทำงานร่วมกับหลายคน ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าหากศึกษานิเทศก์มีใจรัก มีความผูกพันและความพร้อมสามารถวางแผนการทำงาน ตั้งรับกับปัญหาต่างๆก็สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับ Aryee and Tan (1992) กล่าวว่า ความผูกพันในวิชาชีพ เป็นแนวคิดทางอารมณ์ที่บ่งบอกลำดับของงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่เฉพาะ และเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่เกิดจากความตั้งใจและการยึดมั่นค่านิยมทางวิชาชีพ ดังนั้นในการส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพให้เกิดขึ้น จึงควรส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้วางแผนการทำงานด้วยการออกแบบงานที่ชัดเจนและยึดมั่นค่านิยม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานให้เกิดการพัฒนาตนเองมีความผูกพันต่อวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

1.2 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรรณรงค์ประกอบดังกล่าว ไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์รักศรัทธาในวิชาชีพ พัฒนาตนเองเพื่อการทำงานและกำหนดกรอบแนวการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ไปปรับใช้ในการพัฒนารูปแบบและการนำเสนอเทศที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาความผูกพันของคนในองค์กร

2.2 ควรมีการวิจัยโดยนำองค์ประกอบความผูกพันในวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปพัฒนาเป็นแนวทางการส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีความผูกพันในวิชาชีพ

References

- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Baotham, S. (2013). The relationships between perception of job meaningfulness, professional commitment, and professional organizational citizenship behavior of tax auditors in Thailand. *Journal of Management Science*, 30(1), 115-141.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, pp. 237-262.
<http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>.
- Damrongpanit, S. (2020). *Mplus program with analysis of research data in behavioral science and social science* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Gorsuch, R. (1983). *Factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Khueanwan, K., & Na Nan, K. (2019). Scale of employee engagement of SME's production in Pathum Thani province. *Santapol College Academic Journal*, 5(2), 153-169.
- Kraiwan, Y. (2014). *Multivariate statistical analysis for research*. 2nd printing. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Lin, H. F., & Lee, G. G. (2004). Perceptions of senior managers toward knowledge-sharing behavior. *Management Decision*, 42, 108-125.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- OBEC Supervisory-Division Office of the Basic Education Commission. (2023). *Educational supervisor database*. Retrieved October 27, 2023, from <https://esdc.name/gg/v2/pages/index.php>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Saks, A. M. (2006) Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630.
- Seneewong Na Ayutthaya, J. (2016). *The effect of positive psychological capital and organization climate of service quality: the mediation role of work engagement* (Master thesis). Bangkok: Srinakarinwirot University.
- Tukham, P. (2014). *Model of career progression of women civil servants in Thai public sector organizations*. (Doctoral dissertation). Songkla: Prince of Songkla University.
- Yayod, I. (2014). *Model for strengthening teachers' engagement in educational institutions under the Educational Service Area Office Primary Education* (Doctoral dissertation). Phitsanulok: Naresuan University.