



# รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชน ในภาคใต้

## A Causal Model of Factors Influencing Organizational Commitment of Private School Teacher in the Southern Region

กัญญา จันทร์จุไร\*

อัจฉรา นิยมภา

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์

ราชันย์ บุญริมา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

\*e-mail: janjurai@hotmail.com

Kanya Janjurai

Achara Niyamabha

Wisut Wichitpassaraporn

Rachan Boonthima

Educational Administration Program, Kasetsart University

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ รวมถึงความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 414 คน โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สมมติชี้สัมพันธ์แบบเพย์ร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ การวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำหรับ LISREL

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การศึกษาในครั้งนี้พบว่ารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2=192.40$ , df=151 GFI=0.96, AGFI=0.94, RMSEA=0.026) สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ได้ร้อยละ 67

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้



## Abstract

The purposes of this research were to study a causal model of factors influencing organizational commitment of Private School Teachers in the Southern Region and to study a causal model of factors influencing organizational commitment of Private School Teachers in the Southern Region with empirical data. The research sample consisted of 414 teachers in Private School in the Southern Region under Office of the Private Education Commission. The analytical methods of this research consisted of descriptive statistics, Pearson correlation coefficient; confirm factor analysis and structural equation model by LISREL.

The results indicated that the perceived organizational support factor and positive psychological capital factors contribute directly to organizational commitment of Private school teachers in the Southern Region. However, another two factors, which were job satisfaction factor and organizational citizenship behavior, had no statistically significant. Also, a causal model of factors influencing organizational commitment of Private School Teachers in the Southern Region under Office of the Private Education Commission was consistent with empirical data as criterion as follow:  $\chi^2=192.40$ ,  $df=151$   $GFI=0.96$ ,  $AGFI=0.94$ ,  $RMSEA=0.026$ . All factors could explain the variation of organizational commitment of Private School Teachers in the Southern Region 67 percent.

**Keywords:** Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Positive Psychological Capital, Private School Teachers in the Southern Region.

## บทนำ

ในปัจจุบันองค์การไม่ว่าภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานทางธุรกิจ หรือแม้แต่องค์กรทางการศึกษามีการ แข่งขันสูงขึ้นการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่ง ที่มีความสำคัญ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็น เรื่องสำคัญ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการรักษาคนไว้กับ องค์การ สำหรับองค์กรยุคใหม่อยู่ที่การบริหารทรัพยากร มนุษย์ ผู้บริหารของทุกองค์กรมีความต้องการบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ มากภูมิปัญญาในองค์การของตน เพราะความสามารถของบุคลากรเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผล ต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ผู้บริหารองค์กรจึงมี ความพยายามที่จะบริหารจัดการ สร้างแรงจูงใจ ตลอดจน จัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพัน ต่องค์กรไม่คิดลาออก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแล้วไม่สามารถสำรองรักษาไว้ได้ ก็จะเป็นการ สรุยเสียบุคลากรที่ดีมีคุณภาพไป จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานและเกิดความผูกพันต่องค์กร

สถานศึกษาเอกชนภาคใต้ เป็นองค์กรทาง การศึกษา ที่ได้เข้ามามีบทบาททำหน้าที่สำคัญในการจัด การศึกษามากขึ้นในปัจจุบัน การบริหารจัดการศึกษาให้ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และมีคุณภาพ ต้องอาศัย บุคลากรครู เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ

เจตนารมณ์ ขนบรรณเนียมประเพณีที่ดีงามไปสู่ผู้เรียน ดังนั้น ครูถือว่าเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาโรงเรียนให้ มีคุณภาพ การที่ครูสามารถอยู่กับโรงเรียนได้นานทำให้การ พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของครูนั้นทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความผูกพันต่องค์กรมีส่วน สำคัญในการดำเนินการขององค์การ ให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่วางไว้อย่างแท้จริง การที่ครูมีความผูกพันต่อ องค์การมากเท่าใด ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น (Gubman, 2004)

นอกจากความผูกพันต่องค์การแล้วความพึง พอดใจในการทำงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการ ทำงาน (Arnett, Laverie & McLane, 2002) เมื่อบุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงานของตนเองจะมีความ รับผิดชอบมากขึ้นเพื่อสนับสนุนองค์การ (Mathis & Jackson, 2003)

ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการ ทำงานสูง คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital, PsyCap) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบอยู่อย่างนี้ เป็นคุณลักษณะทางจิตใจที่เข้มแข็งเพื่อ รับมือกับสภาวะต่าง ๆ มีลักษณะเด่น คือ สามารถพัฒนา ได้ งานวิจัยเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดที่ ได้รับความสนใจมาก เนื่องจากเป็นแนวทางในการพัฒนา



บุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการทำงานมากขึ้น และมีการศึกษาพัฒนาบุคลากรที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงด้วย (Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005)

จากการศึกษาวิจัยของ Cheung, Tang & Tang (2011) ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในประเทศจีนที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูง (High Positive Psychological Capital) จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Maturapodpong (2012) พบว่าการมอมใจในแบบตัวต่อตัว และความหวัง ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการปรับเพื่อคนดี ได้ส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Wongtong (2011) ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอีกด้วย

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน (Arnett, Laverie & McLane, 2002) เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานของตนเองจะมีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อสนับสนุนองค์การ (Mathis & Jackson, 2003) ซึ่งสอดคล้องกับงานผลวิจัยในการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ของภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงพยาบาลชุมชนในภาคกลาง จากการเก็บข้อมูลใน 137 โรงพยาบาล พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Muadthong, 2010)

นอกจากความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การแล้วยังพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support) จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ และผูกพันกับงานที่ทำ Rhoades & Eisenberger (2002) กล่าวถึงการรับรู้สนับสนุนจากองค์การว่า เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความรู้สึกที่สัมพันธ์กับงาน และตอบสนองความรู้สึกที่ส่งผลต่องานในด้านความพึงพอใจในงานและอารมณ์ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (Gilbreath & Benson, 2004) มีงานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001) และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Kidwell & Mossholder, 1997; Asgari, Silong, Ahmad & Samah, 2008)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับว่าเป็น “พลังขับเคลื่อน” ที่ดีของสังคมในองค์การ (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006) อันจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จเมื่อสมาชิกในองค์การนั้นปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าว

การศึกษาวิจัยถึงปัจจัยเหตุ (Antecedents) และผลที่ตามมา (Consequences) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยเหตุสามประการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Organizational Justice Perceptions) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) และความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Wingwon & Piriayakul (2009) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะส่งต่ออิทธิพลไปยังความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีได้ดี โดยทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางบางส่วน (Partial Mediator) สามารถร่วมอธิบายความผูกพันของความผูกพันองค์การ และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีได้สูงถึง 0.569 และ 0.443 ตามลำดับ

ดังนั้นในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการทราบถึงตัวแปรที่ทำให้ครูในโรงเรียนเอกชนในภาคใต้มีความผูกพันต่อองค์การเพื่อโรงเรียนจะสามารถรักษาทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การได้ดีที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนภาคใต้
- เพื่อศึกษาความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์การที่มีต่อองค์การ โดยมีความเชื่อมั่นยอมรับในปัจจัยและค่านิยมขององค์การด้วยความเต็มใจ จึงทำให้มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง สรภาวะทางจิตใจของครูในการมีมุ่งมอง ทัศนคติในทางที่ดี ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การ นำไปสู่การกระทำและแสดงออกใน



ทางบวก สังเกตเห็นได้ พัฒนาได้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือทัศนคติโดยรวมของครูที่มีต่องานหรือปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทกับงานเพื่อให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การที่โรงเรียน ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ให้การสนับสนุน แสดงความเอาใจใส่ ให้การช่วยเหลือ จัดสวัสดิการ และค่าตอบแทน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งเสริมให้ได้รับการอบรมอันเป็นประโยชน์แก่ครูในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตมาตรฐานวิชาชีพ

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษจากผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

6. ครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ หมายถึง ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้นใน 14 จังหวัดภาคใต้ ประจำปีการศึกษา 2557

ประชากรที่ใช้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ ทั้งหมด 3,810 ได้กกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 414 คน

### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้โดยดูจากปัจจัยและตรวจสอบอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ประชากรที่ใช้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 100 โรงเรียน จำนวนครู 3,810 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 414 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 6 ตอน ดังนี้ (1) ข้อมูลทั่วไป (2) มาตรวัดพุทธิกรรมด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบบัดదความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Allen (2007) มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบากเท่ากับ .93 (3) มาตรวัดด้านทุนทางจิตวิทยา เชิงบวกที่ได้รับการแปลและดัดแปลงเป็นภาษาไทยมาจากแบบบัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ Youssef & Luthans (2007) มีข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ ใช้วิธีการแปลแบบย้อนกลับ (Standard Translation and Back-Translation Procedure) ตามที่ Tantiukoskula (2009) ได้รายงานไว้ว่า ซึ่งได้นำมาตรวัดดังกล่าวไปตรวจสอบคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 504 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบากเท่ากับ .83 (4) มาตรวัดด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบบัดของ Organ (2005) มีข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 คน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบากเท่ากับ .96 (5) มาตรวัดด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพัฒนามาจากงานวิจัยของ Rhoades & Eisenberger (2001) มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 คน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบากเท่ากับ .96 และ (6) มาตรวัดด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบบัดของ Spector (2006) มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 คน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบากเท่ากับ .94

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์โดยลงทะเบียนจำนวน 500 ชุด เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2558 ในกรณีไม่ได้รับตอบกลับคืน ผู้วิจัยได้ติดตามทางโทรศัพท์โดยขอความอนุเคราะห์ให้ส่งกลับคืนภายใน 1 สัปดาห์อีกครั้งหนึ่ง นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ได้จำนวน 414 ฉบับ (ร้อยละ 82.80) ของแบบสอบถามทั้งหมดเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2559 เพื่อนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

## ผลการวิจัย

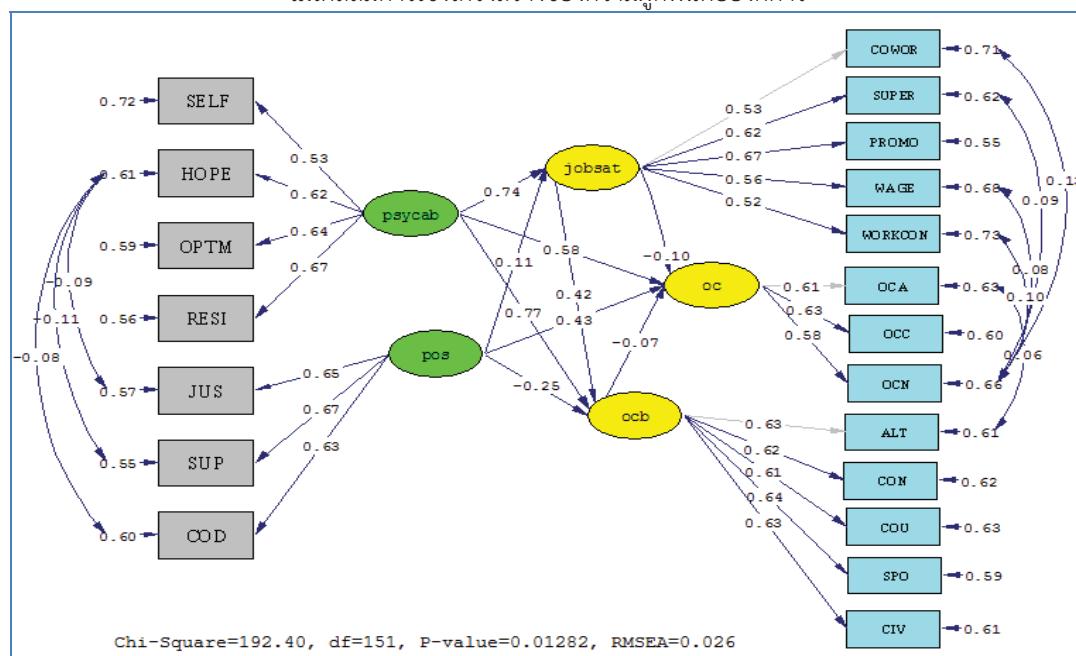
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 414 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง 334 คน (ร้อยละ 80.7) เพศชาย 80 คน (ร้อยละ 19.30) โดยประกอบด้วยช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 44.20) รองลงมาอยู่ในช่วง 41-50 ปี (ร้อยละ 16.40) ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 31.20) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 89.60) และจำนวนนักเรียนในโรงเรียนมากที่สุดคือ 1,001-2,000 คน (ร้อยละ 34.80)

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้คือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากการและปัจจัยทุน

ทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยส่งอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.44 และ 0.43 ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่องค์กรมีค่าอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของครูโรงเรียนเอกชนภาคใต้ มีค่า RMSEA=0.026 และอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่องค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ได้ร้อยละ 67 (รูปที่ 1 ตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2)

โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่องค์กร



รูปที่ 1 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรครูโรงเรียนเอกชน ภาคใต้

จากรูปที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ภาคใต้ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อตรวจสอบกับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนสอดคล้องของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าไฟล์-สแควร์=192.40, P=.012 ที่องศาอิสระ (df)=151 นั่นคือ ค่าไฟล์-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมี

ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของโมเดล ประกอบด้วย ค่าดัชนีความสอดคล้อง: GFI=0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้: AGFI=0.94 ดัชนีของกำลังสองเฉลี่ยเชิงเหลื่อย: RMSEA=0.026 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ  $R^2$  ของตัวแปรความผูกพันต่องค์กร (OC) มีค่าเท่ากับ .67 แสดงว่าตัวแปรในรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่องค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ได้ร้อยละ 67



ตารางที่ 1 ปริมาณอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในภาคใต้

ตัวแปรผล ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ความพึงพอใจในการ ทำงาน (JOBSAT)			พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่องค์กร (OCB)			ความผูกพันต่องค์กร (OC)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP)	0.74** (0.15)		0.74** (0.15)	1.08** (0.17)	0.31** (0.09)	0.77** (0.19)	0.43** (0.14)	-0.15 (0.44)	0.58 (0.53)
การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ (POS)	0.11 (0.14)		0.11 (0.14)	-0.21 (0.16)	0.05 (0.07)	-0.25 (0.13)	0.44** (0.14)	0.00 (0.14)	0.43 (0.23)
ความพึงพอใจในการ ทำงาน (JOBSAT)				0.42** (0.14)		0.42** (0.14)	-0.13 (0.17)	-0.03 (0.22)	-0.10 (0.27)
พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่องค์กร (OCB)							-0.07 (0.53)		-0.07 (0.53)

\*\*P<.01, \*P<.05, TE= อิทธิพลรวม, IE= อิทธิพลทางอ้อม, DE= อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ 1 พบว่า ขนาดอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .44 และ ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP) มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .43 ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน (JOBSAT) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่องค์กร (OCB) ส่งผลต่อความผูกพันต่องค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่องค์การเป็นตัวแปรตาม พบร่วม ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ตารางที่ 2 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละ

	PSYCAP	POS	JOBSAT	OCB	OC
PSYCAP	1.00				
POS	0.78	1.00			
JOBSAT	0.83	0.69	1.00		
OCB	0.92	0.63	0.88	1.00	
OC	0.77	0.77	0.62	0.65	1.00

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละในตารางที่ 12 พบร่วม ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละในตารางที่ 5 ตัวมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนใหญ่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสหสัมพันธ์ทุกคู่มีค่าเป็นบวก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.62-0.92 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละทุนจิตวิทยาเชิงบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่องค์การ มีค่าสูงสุด เท่ากับ 0.92 รองลงมา ตัวแปรแต่ละความพึงพอใจในการทำงาน กับ

มีขนาดอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ยังพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JOBSAT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีค่าเท่ากับ .88 และตัวแปรแต่ละทุนจิตวิทยาเชิงบวก กับตัวแปรแต่ละความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .83

### อภิปรายผลการวิจัย

#### 1. ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาทางบวก

ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Halbesleben (2010) และ Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli



(2009) ที่พบว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความหวัง ความยืดหยุ่น และ มองโลกในแง่ดี ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานผลการวิจัยแปลได้ว่า ถ้าครุ่นคิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความยืดหยุ่นสูงจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูง ซึ่งจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลของการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cheung, et al., (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั้นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระหว่างแรงงานทางอารมณ์ ความเบื่อหน่ายในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของครูในประเทศไทย พบว่า ครูที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Maturapodpong (2012) พบว่าการมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในขณะที่ความหวังส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปรับตัวดีส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและเป็นอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Avey, Reichard, Luthans & Mhatre (2011) ศึกษาประสิทธิภาพของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการเป็นตัวนำที่ศูนย์กลางและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงาน พบร่วมทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Qadeer & Jaffery (2014) ศึกษาการเป็นตัวแปรคั้นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ระหว่างบรรยายการศึกษาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในประเทศไทยส่วน พบร่วมทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

## 2. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wingwon & Piriyakul (2009) พบร่วม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะส่งผลต่ออิทธิพลไปยังความผูกพันองค์การและพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีได้ดี โดยทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางบางส่วน (Partial Mediator) สามารถร่วมอธิบายความผูกพันของความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีได้สูงถึง 0.569 และ 0.443

ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rhoades & Eisenberger (2002) ได้กล่าวว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะสร้างความรู้สึกตอบแทน ส่งเสริมความคิดของบุคคลการที่ว่าองค์การตระหนักรู้และให้ความสำคัญ ทำให้บุคคลรู้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Baotum (2010) พบร่วมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานจากความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าต่อองค์การ และ ช่วยเพิ่มทัศนคติที่ดีต่องาน

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การซึ่งขัดแย้งกับ Srimaitree (2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การบรรยายการศึกษาของคณาจารย์ต่างช่วงวัย (Generation) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบร่วมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของคณาจารย์ต่างช่วงวัย โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .699, .315 และ .225 และงานวิจัยของ Janwanishstaporn (2010) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การมองโลกในแง่ดี และ การรับรู้พฤติกรรมที่ดีต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กรณีศึกษาหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบร่วมการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม ( $r=0.200$ ,  $P<.05$ ) อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 3. ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohammad, Habib & Alias (2011) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคคลรับสนับสนุนการเรียนระดับสูงจำนวน 100 คน ในประเทศไทยเชีย พบร่วม ความพึงพอใจในงาน และภยานอุปกรณ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gonzalez &



Garazo (2006) ที่ได้อธิบายว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การที่เพิ่มขึ้นและเป็นการจูงใจให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งส่งผลต่อผลประกอบการของบริษัทที่เพิ่มขึ้น สำหรับตัวแปรที่ไม่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลลัพธ์ที่เกิดได้รวดเร็วกว่าความผูกพันต่อองค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอน เกิดขึ้นได้ต้องใช้เวลานานพอสมควรมากกว่าการเกิดความพึงพอใจในงาน (Steer & Porter, 1983) โดยความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน และต้องใช้เวลานานในการสร้างให้เกิดขึ้น

## สรุป

การศึกษาแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ ครั้งนี้ พบร่วม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ปัจจัยการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน และ ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยมี 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยทุนทางจิตวิทยา เชิงบวก และ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดย ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีค่าอิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่ำสุดและมีค่าเป็นลบ

## ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ครูมีองค์ประกอบอย่างทั้งสี่ด้านคือ 1) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยมีการกำหนดนโยบาย หรือวางแผนแนวทางในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง จัดการฝึกอบรม มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารกับครูในการทำงานก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวของบุคคลสร้างแรงจูงใจ ให้คำแนะนำ เอาใจใส่

ดูแลครู ให้ความสำคัญกับครู ให้โอกาสทดลองทำสิ่งใหม่ เปิดกว้างให้เสนอความคิดเห็น รวมถึงการให้กำลังใจในการทำงาน เพราะทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงอยู่ในระดับมากต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ เช่น จัดให้มีห้องปฏิบัติการที่เหมาะสม จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับผู้บริหาร ต้องทราบนักก่ออยู่เสมอว่าการที่จะทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ จะต้องส่งเสริมให้ครูมีทักษะในวิชาชีพด้วยการพัฒนาครู ส่งเข้ารับการอบรม ตลอดจนจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อให้ครูรับรู้ได้ว่าตัวครูมีคุณค่ากับสถานศึกษาและรับรู้ได้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การอย่างแท้จริง ส่งผลให้ครูมีความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์การไม่คิดที่จะลาออกจากไปทำงานที่อื่น เพราะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่ตนเองทำงานอยู่

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ด้วยเหตุที่ปัจจัยที่ส่งผลมีทั้งหมด 5 ปัจจัย โดยบางปัจจัยมีอิทธิพลต่อบุคคล และมีบางปัจจัยมีอิทธิพลที่ต่อน่วยงาน ดังนั้น ควรมีการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ ไม่เดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน

2. ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาในอดีต ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยาภัคในองค์การ และ แรงจูงใจในการทำงานร่วมด้วย เป็นต้น

## References

Arnett, D. B., Laverie, D. A., & McLane, C. (2002). Using job satisfaction and aride as internal marketing tools. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43(2), 87.



Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A., & Samah, B. A. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, organization justice, leader-member exchange, perceived organization support, trust in management and organization citizenship behaviors. *European Journal of Scientific Research*, 23(2), 227-242.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta- analysis of the impact of positive psychological capital on employee, attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 87-96.

Baotham, S. (2010). Perceived organizational support, job satisfaction, organizational commitment and voluntary turnover intention of Thai employees in Rajamangala University of Technology Isan and Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *Rajamangala University of Technology Isan Journal*, 4(1), 37-55. [in Thai]

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.

Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and Job satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91.

Gubman, E. (2004). From engagement to passion for work: The search for the missing person. *Human Research Planning*, 27(1), 42-46.

Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behavior to employee psychological well- being. *Work & Stress*, 18, 225-266.

Gonzalez, J. V., & Garazo, T. G. (2006). Structural relationships between organizational service orientation, contact employee job satisfaction and citizenship behavior. *International Journal of Service Industrial Management*, 17(1), 23-50.

Halbesleben, J. R. B. (2010). *A meta-analysis of work engagement: relationships with burnout demand, resources and consequences*. In A. B. Bakker, and M. P. Leiter (ED), *Work Engagement*. New York: Psychology Press.

Janwanishstaporn, T. (2010). *The Relationship between Perceived Organizational Support, Optimism and Perceived Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of a Public Organization*. M.A. Thesis, Thammasat University. [in Thai]

Kidwell, R. E., & Mossholder, K. W. (1997). Cohesiveness and organizational citizenship behavior: a multilevel analysis using work groups and individuals. A special issue: focus on hierarchical linear modeling. *Journal of Management*, 6(23), 25-35.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 249-271.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human Resource Management*. OH: South-Western College Publishing and Sons.

Maturapodpong, S. (2012). Hope, optimism, and resilience as predictors of performance, job satisfaction, work happiness, and organizational commitment. *Veridian E-Journal*, SU, (5)3, 306-318. [in Thai]

Mohammad, J., Habib, O. F., & Alias, A. M. (2011). Job satisfaction and organizational citizenship behavior: An empirical study at higher learning institution ASEAN. *Academy of Management*, 16(2), 149-165.



Muadtong, S. (2010). *An Empirical Analysis of Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A study of Community Hospitals in Central Thailand*. Doctoral Dissertation. National Institute of Development Administration, School of Public Administration.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage, Beverly Hills, CA.

Qadeer, F., & Jaffery, H. (2014). Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 453-470.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 968-714.

Srimaitree, M. (2015). *The relationships between perceived organizational support, Organizational climate, and organizational citizenship behavior among various generations in Ubon Ratchathani Rajabhat University*. *Panyapiwat Journal*, 7(Special), 124-140. [in Thai]

Steer, M. R., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.

Steers, M. R., & Porter, L. W. (2003). *Motivation and Work* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

Tantiukoskula, S. (2009). *The Relationship between Psychological Capital, Performance and Attitudes across work choice in Thailand*. Unpublished Doctoral Dissertation, Bangkok University.

Wingwon, B., & Piriaykul, M. (2009). PLS path model for antecedents and consequences of perceived organizational support (pos) for employees in small and medium enterprise in Lampang province. *Journal of the Association of Researchers*, 15(3), 93-108. [in Thai]

Wongtong, S. (2011). *Copyright of Thammasat University. Licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial-No Derivatives license (Research Report)*. Department of Psychology, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University. [in Thai]

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*, 74, 235-244.

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.