

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้บริบทขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออก

CAUSAL RELATIONSHIP MODEL, ORGANIZATIONAL CONTEXT AWARENESS AND
COMMITMENT TO THE ORGANIZATION THAT AFFECTS JOB SATISFACTION OF
TEACHERS IN THE EASTERN REGION

อารีย์ หาญสมศักดิ์กุล¹, สุทิสดา ตันติกุลวิจิตร¹, ศุภมาส เพชรสมบัติ¹, ศศิธร บัวเรือง¹,

วิไลวรรณ สุขแสนสุข¹, ภาณุวัฒน์ สมร¹, ผศ.ดร. พูลพงศ์ สุขสว่าง²

AREE HANSOMSAKKUL¹, SUTISA TANTIKULWIJIT¹, SUPAMAS PECHSOBAT¹,

WILAIWAN SAENSUK¹, PANUWAT SAMORN¹, POONPONG SUKSAWANG²

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออก ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในจังหวัดจันทบุรี และสระแก้ว จำนวน 564 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ 3 ตอน มีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.94, 0.85, 0.93 ตามลำดับ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยสถิติทดสอบการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้บริบทขององค์กรส่งผลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้บริบทขององค์กรสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 85

คำสำคัญ : 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2. การรับรู้บริบทขององค์กร 3. ความผูกพันต่อองค์กร 4. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา วิทยาลัยวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี

² รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี

This research aims to develop and verify the consistency of the relationship model. The causal factors of variables that influence teachers' job satisfaction in the eastern region Developed with empirical data Collected data from 564 teachers in Chanthaburi and Sa Kaeo Province using simple random sampling The instrument used is a questionnaire, 1 version, 3 episodes, with reliability. Reliability is 0.94, 0.85, 0.93 respectively. Check the consistency of the causal relationship model by statistics, test, path analysis

The research results show that The causal relationship model developed in accordance with empirical data, where organizational commitment directly positively impacts job satisfaction and organizational context recognition, has a direct and indirect positive effect on Job satisfaction With the commitment to the organization and the perception of the organization's context can together predict 85 percent of job satisfaction

Keywords: 1. Job satisfaction 2. Corporate context recognition 3. Corporate commitment 4. Causal relationship model

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วยปัจจัยหลายสิ่ง ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) วิธีปฏิบัติงาน (Method) วัสดุ (Material) และงบประมาณ (Money) ซึ่งมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารจัดการเพราะทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร เปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กร สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กร และเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่จำเป็นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หากไม่มีทรัพยากรมนุษย์หรือมีบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ จะทำให้การจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นย่อมดำเนินไปได้โดยยากยิ่ง (สมคิด บางโม, 2553) ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จะต้องหาวิธีการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด การจะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามทิศทางที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรสุดความสามารถ เต็มศักยภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กร ก็คือ การให้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับบุคลากรแต่ละคน โดยแรงจูงใจเป็นกระบวนการต่าง ๆ ภายในบุคคลที่กระตุ้นพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่ควรจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม (Miner. 1988 : 158)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติเกี่ยวกับงาน นั่นคือบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ย่อมจะต้องมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน ในขณะที่บุคคลซึ่งมีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่มีมีความพึงพอใจในงานเลย ก็ย่อมจะมีทัศนคติที่ตรงข้ามกัน (Robbins and Judge, 2010) ดังนั้นการมีความพึงพอใจในงานมากย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากไปด้วย เห็นได้ว่าการศึกษาเรื่องแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและหน่วยงานควรให้ความสนใจและเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กรเพื่อผลสำเร็จขององค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม มีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญ ผู้บริหารจึงควรศึกษาและเลือกใช้ให้เหมาะสม อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากรนั้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทุ่มเท และความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรที่มีอยู่ให้กับการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียง

2.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้บริบทขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ตัวแปรการรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดโรงเรียนเทศบาล และสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26,711 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดโรงเรียนเทศบาล และสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26,711 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) จำนวน 564 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่อง การรับรู้บริบทขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 การรับรู้บริบทขององค์กร ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การตอบคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 60 ข้อ แบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำแนก ออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Best อ้างถึงใน สีน พันธุ์พินิจ, 2551) มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยทางออนไลน์ด้วย Google Form โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดโรงเรียนเทศบาล และสังกัดเอกชนในจังหวัดสระแก้วและจังหวัดจันทบุรี จำนวน 564 คน ระหว่างวันที่ 2 สิงหาคม ถึงวันที่ 15 ตุลาคม 2561 โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1. ตรวจสอบโมเดลการวัดทั้ง 3 ตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) 2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิธีการแบบสองขั้นตอน (Two step approach to modeling)

ขั้นตอนแรก ตรวจสอบโมเดลการวัด (Measurement Model) โดยตรวจสอบตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาใช้วัดตัวแปรแฝง โดยตรวจสอบโมเดลการวัด จำนวน 3 โมเดล ได้แก่ 1) โมเดลการวัดการรับรู้บริบทขององค์กร 2) โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร และ 3) โมเดลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่สอง ตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Model) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออก ที่พัฒนาขึ้นนั้น มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) การกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (Model Specification) ซึ่งตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) โมเดลการวัดการรับรู้บริบทขององค์กร (2) โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร (3) โมเดลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

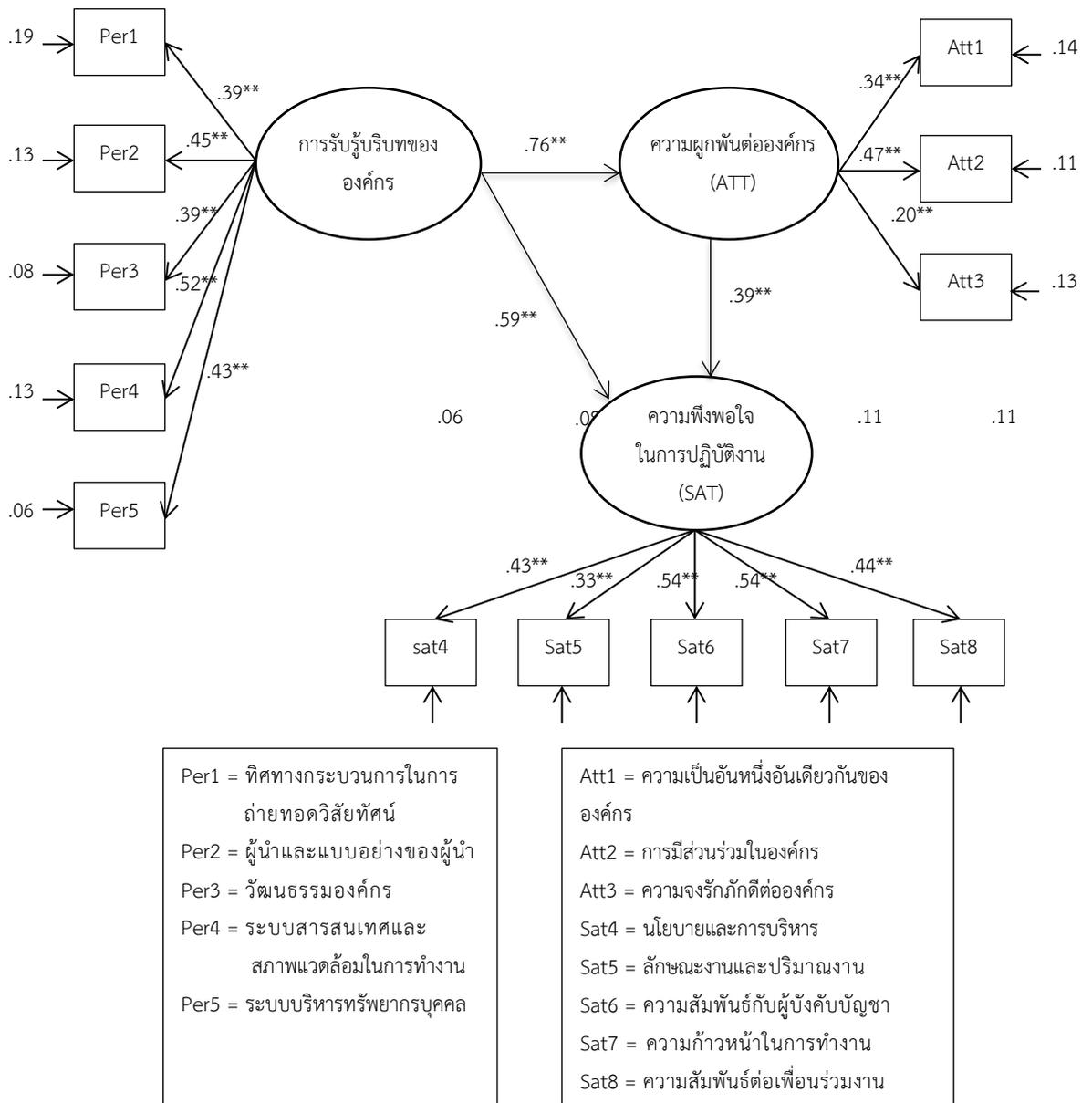
2) ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล แล้วนำมาวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล ด้วยวิธี Maximum Likelihood โปรแกรม LISREL

3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model testing) โดยพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) GFI AGFI NFI CFI RMSEA RMR SRMR พิจารณาค่าพารามิเตอร์จากค่าสถิติทดสอบที (t-value) จากนั้นพิจารณาความสมเหตุสมผลตามสมมติฐานที่กำหนด

5. ผลการวิจัย

1. โมเดลการวัดทั้ง 3 โมเดล ได้ผลดังนี้ 1) โมเดลการวัดการรับรู้บริบทขององค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ Per1, Per2, Per3, Per4, Per5 2) โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ Att1, Att2, Att3 3) โมเดลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ Sat1, Sat2, Sat3, Sat4, Sat5

2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด ได้ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 32.11, df = 27, p = .23$), GFI = .99, AGFI = .97, NFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSEA = .02, RMR = .01, SRMR = .02 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรตาม คือ ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน(SAT) ได้ร้อยละ 85 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่การรับรู้บริบทขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐาน ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 1



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้บริบทขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลตามสมมติฐาน

ตัวแปรผล	SAT			ATT		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
ตัวแปรสาเหตุ						
PER	.89** (.18)	.59** (.06)	.30** (.12)	.76** (.06)	.76** (.06)	-
ATT	.39** (.06)	.39** (.06)	-	-	-	-
สมการโครงสร้างตัวแปร	SAT	ATT				
R ²	.85	.58				

หมายเหตุ มีค่าสถิติไค-สแควร์ = 32.11, $df = 27$, $p = .23$, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, CFI = 1.00, SRMR = 0.02, RMSEA = 0.02, * $p < .05$, ** $p < .01$, TE = อิทธิพลรวม, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม

เมื่อพัฒนาอิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลที่พัฒนาขึ้นพบว่า ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุดคือ การรับรู้บริบทขององค์กร (PER) ส่วนตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร (ATT) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .89 และ .39 ตามลำดับ สำหรับการพิจารณาเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พิจารณาตามลำดับของสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรการรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ .89 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงเชิงบวก เท่ากับ .59 และเป็นอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .30 แสดงว่าการรับรู้บริบทขององค์กรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ .39 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นสาเหตุทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การรับรู้บริบทขององค์กรส่งผลทางตรงเชิงบวก และส่งผลทางอ้อมเชิงบวกโดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าการรับรู้บริบทขององค์กรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากครุมีการรับรู้บริบทขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่เพิ่มขึ้นก็จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bakker และคณะ (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ Christian, Garza and Slaughter (2011) ได้กล่าวไว้ว่าในการศึกษาถึงความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานสมควรที่จะครอบคลุมถึงประเด็นต่าง ๆ ทั้งหมด 5 ด้าน ซึ่งได้วิเคราะห์ห่อออกมาแล้วได้แก่ นโยบาย การบริหาร ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ngo, Loi, Foley, Zheng, and Zhang (2013) ซึ่งพบว่า การรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะฉะนั้นการรับรู้บริบทขององค์กรจึงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Ghavifekr and Pillai (2016) ซึ่งพบว่าการรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยสามารถอธิบายด้วยเหตุผลที่ว่าการศึกษาที่บุคคลมีการรับรู้บริบทขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทิศทางกระบวนการในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ผู้นำ และแบบอย่างของผู้นำวัฒนธรรมองค์กร ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7. บรรณานุกรม

ปริญกร วงศ์อนุตรโรจน์.(2535). ปัจจัยซึ่งบ่งถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ, สืบค้นเมื่อ 17

พฤศจิกายน 2557, จาก [http : // www.research.doae.go.th/Texbook](http://www.research.doae.go.th/Texbook)

สมคิด บางโม. (2553). องค์กรและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพมหานคร: บริษัท

พิมพ์ดีการพิมพ์จำกัด.

Miner, J.B. 1988. Organizational Behavior : Performance and Productivity. New York :

Random House.

Herzberg, Frederick and others. (1959) *The Motivation to Work* (2nd ed.) New York.

John Wiley & Sons .

Butler, R. 2007. Teachers' achievement goal orientations and associations with teacher helpseeking: Examination of a novel approach to teacher motivation. *Journal of Educational Psychology*, 99, 241-252.

Christian, M.S., Garza, A.S., & Slaughter, J.E. 2011. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 104, 32-47.

Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. 2016. The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*, 17(1), 87-106. doi:10.1007/s12564-015-9411-8

Ngo, H.-y., Loi, R., Foley, S., Zheng, X., & Zhang, L. 2013. Perceptions of organizational context and job attitudes: The mediating effect of organizational identification. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 149-168. doi:10.1007/s10490-012-9289-5

8. คำขอบคุณ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์จากวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ที่ให้คำปรึกษาในการทำวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จ ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างที่คนที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ขอขอบคุณคณะทำงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเสมอมา