

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กรความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทย กัมพูชา

RELATIONSHIPS AMONG PERCEIVED ORGANIZATIONAL CONTEXT, ATTACHMENT, AND SATISFACTION OF TEACHERS ALONG THE CAMBODIA -THAI BORDER

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง
อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา
มหาวิทยาลัยบูรพา
Email : psuksawang@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติงานใน 7 จังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับราชอาณาจักรกัมพูชา จำนวน 820 คน ได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชาที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 45.29 ค่า df เท่ากับ 33 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 1.37 ดัชนี GFI เท่ากับ .99 ดัชนี AGFI เท่ากับ .98 ค่า SRMR เท่ากับ .01 ค่า RMSEA เท่ากับ .02 และ ค่า Power เท่ากับ .97 และตัวแปรการรับรู้บริบทขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 81

สรุปได้ว่า การรับรู้บริบทขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

คำสำคัญ : การรับรู้บริบทขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop and validate a relationships among perceived organizational context, attachment, and satisfaction of teachers along the Cambodia -Thai border. The sample consisted of 820 teachers in 7 provinces from Cambodia -Thai border. Teachers were randomly selected by multi-stage random sampling. Causal modeling involved the use of LISREL.

Results indicated that relationships among perceived organizational context, attachment, and satisfaction of teachers along the Cambodia -Thai border was consistent with the empirical data. Goodness of fit statistics were: chi-square test=45.29, df=33, relative $\chi^2=1.37$, GFI=.99, AGFI=.98, SRMR=.01, RMSEA=.02 and Power of test=.97. The variables in the proposed model accounted for 81 percent of the total variance of satisfaction of teachers along the Cambodia -Thai border.

In conclusion, perceived organizational context having positive direct effect and indirect effect on satisfaction of teachers by attachment as mediator and attachment having positive direct effect on satisfaction of teachers.

KEYWORDS: Perceived organizational context, Attachment, Satisfaction of teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องพัฒนาคนในประเทศให้เป็นคนที่มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้ คือการศึกษา โดยการพัฒนาดนจะต้องมีระบบการศึกษาที่ดี ในขณะที่เดียวกันระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพต้องมีครูที่มีคุณภาพ การธำรงรักษาและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบเต็มความสามารถ และแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียนช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสำหรับสังคมและประเทศชาติต่อไป

ในระบบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ผ่านมา โดยเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ในจังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับรอยต่อชายแดนไทย-กัมพูชา ประสบปัญหาในเรื่องการรักษาบุคลากรครูที่มีศักยภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กร โดยเมื่อพิจารณาไปยังสาเหตุของปัญหา จะเห็นว่ามีปัญหาในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรครูจำนวนหนึ่งลาออกจากโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่ที่สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดขวัญและกำลังใจในการที่จะทุ่มเทหน้าที่การงานในการปฏิบัติภาระหน้าที่

การจะธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตาม ทิศทางที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรสุด

ความสามารถ เต็มศักยภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กร ก็คือการให้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับบุคลากรแต่ละคน โดยแรงจูงใจเป็นกระบวนการต่างๆ ภายในแบบเอกัตภาพ บุคคลที่กระตุ้นพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่ควรจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จึงถือเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ให้การยอมรับ และให้เกียรติบุคลากรทำให้องค์กรประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีจิตใจดีงาม ทุ่มเทกับการทำงาน และมีความผูกพัน กับองค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานในองค์กร เป็นแรงผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นบุคลากรที่จะเข้ามาพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ในบริบทขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัด

ชายแดนไทยกัมพูชา เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) ด้วยแบบแผนการวิจัยแบบ Theory-Development Design โดยมีขั้นตอนการวิจัย 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. Qualitative data collection, analysis and results เป็นการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบของโมเดลความสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา
2. Develop taxonomy or theory เป็นการนำกรอบแนวคิดที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
3. Quantitative data collection เป็นการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ
4. Quantitative data analysis and results เป็นการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลแบบมีตัวแปรแฝง
5. Interpret qualitative to quantitative เป็นการสรุปและอภิปรายผลโดยอิงข้อมูลเชิงทฤษฎีที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 เทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนที่ 4

ประชากรและตัวอย่างการวิจัย

ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับราชอาณาจักรกัมพูชา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับราชอาณาจักรกัมพูชา ปีการศึกษา 2558 ครอบคลุม 7 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์ ตราด จันทบุรี และสระแก้ว จำนวน 820 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำแนกเป็นเพศชาย 280 คน เพศหญิง 540 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.22 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ร้อยละ 33.78 โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 820 คน มาจาก 7 จังหวัดที่มีพื้นที่ติดชายแดนไทย โดยมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 13.90 – 14.76)

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ และตอนที่ 2 การรับรู้บริบทขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่า Cronbach alpha อยู่ในช่วง 0.951 - 0.972 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง 0.285 – 0.856 โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้รับการผ่านการรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยบูรพา หมายเลขใบรับรองที่ 7/2559 ลงวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลแบบมีตัวแปรแฝง (Path Analysis with latent variables) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบโมเดลการวัดตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ความผูกพันต่อองค์กร และ 3) การรับรู้บริบทขององค์กร ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยพิจารณาจากเกณฑ์

1.1 ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ ค่า Relative χ^2 ต้องมีค่าน้อยกว่า 2 หรือค่า p value มากกว่า 0.05 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ GFI, AGFI, CFI, NFI ต้องมีค่ามากกว่า .95 และ ค่า RMSEA, RMR และ SRMR ต้องมีค่าน้อยกว่า .05 (พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2557 และ Schumacker & Lomax, 2016)

1.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละเส้นต้องมีค่ามากกว่า 0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบที่ พิจารณาค่าสัมบูรณ์ของ t ต้องมากกว่า 1.96 (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2557 และ Schumacker&Lomax, 2016)

2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์อิทธิพลแบบมีตัวแปรแฝง โดยใช้โปรแกรม LISREL ด้วยเกณฑ์ข้อ 1.1 และ 1.2 โดยเพิ่มเกณฑ์ ความสมเหตุสมผลของขนาดและทิศทางของค่าพารามิเตอร์ที่คำนวณได้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชาที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2=45.29$ $df=33$ $p\text{ value}=.08$ $Relative \chi^2=1.37$ $GFI=.99$ $AGFI=.98$ $NFI=1.00$ $RMSEA=.02$ $RMR=.00$ $SRMR=.01$ รายละเอียดดังภาพที่ 1

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .439

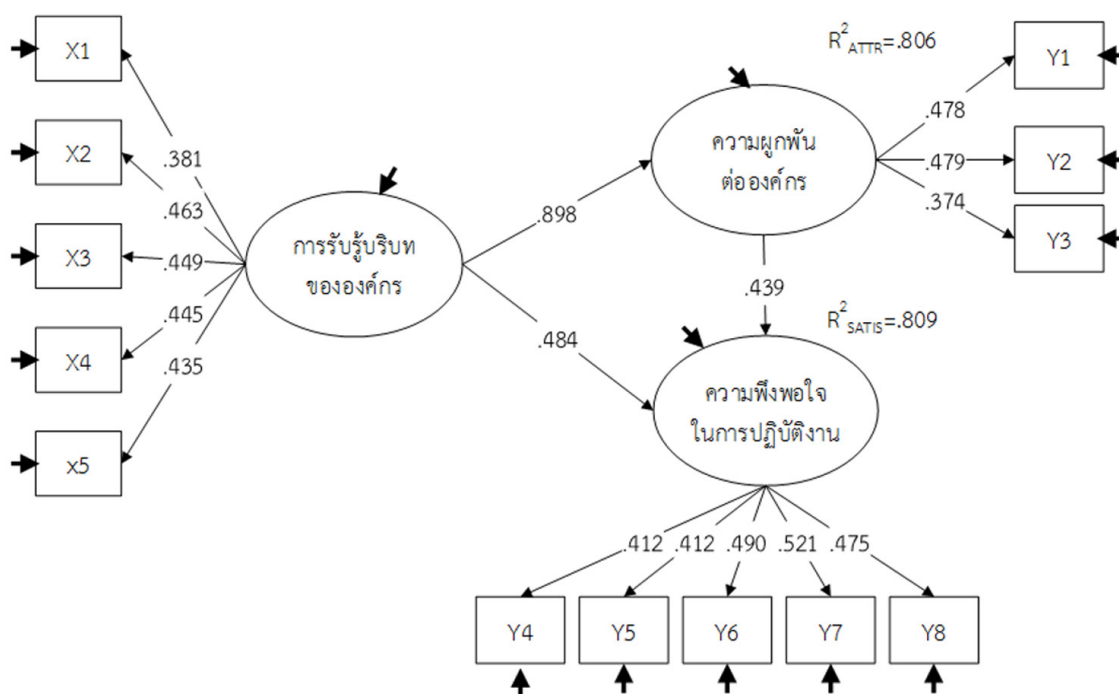
3. การรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีขนาดอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .878

4. การรับรู้บริบทขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชาได้ร้อยละ 80.9 หรือ ประมาณร้อยละ 81

5. ตัวแปรการรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา มากกว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา และการรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจใน



ภาพที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Butler (2007) ที่กล่าวว่า การรับรู้บริบทขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่การรับรู้บริบทขององค์กรจะมีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความผูกพันในองค์กรจะมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Christian, Garza and Slaughter (2011) ที่กล่าวว่าการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรครอบคลุมประเด็นต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงานและปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บริบทขององค์กรของ Armstrong-Stassen and Ursel (2009) ที่กล่าวว่าการศึกษาการรับรู้บริบทขององค์กร ควรครอบคลุมประเด็นต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทิศทางกระบวนการในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร Butler (2007) ที่กล่าวว่าความผูกพันในองค์กร ควรครอบคลุมประเด็นต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anari (2012) Gutierrez, Candela, and Carver (2012) Mosadeghrad and Ferdosi (2013) Ngo, Loi, Foley, Zheng, and Zhang (2013) Azeem and Akhtar (2014) Behboodi, Rahmani, and Ghavvasi (2014) Leite, Rodrigues, and Albuquerque (2014) Gangai and Agrawal (2015) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยสามารถอธิบายเหตุผลได้ตามทฤษฎีความพึงพอใจและแรงจูงใจของ Maslow (1943) ชั้นที่ 3 และ 4 ที่กล่าวว่า ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ อันได้แก่ การมีสังคม การมีส่วนร่วมในชมรมหรือสมาคม คือ การได้รับการยอมรับจากที่ทำงาน การได้เป็น

ส่วนหนึ่งของคณะทำงาน การถูกเอ่ยถึงเมื่อคณะทำงานประสบความสำเร็จ การได้รับมอบหมายภารกิจสำคัญ เช่น ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร และได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Armstrong-Stassen and Ursel (2009) Ngo, Loi, Foley, Zheng, and Zhang (2013) Ghavifekr and Pillai (2016) ที่พบว่า การรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสามารถอธิบายด้วยเหตุผลที่ว่าบุคคล มีการรับรู้บริบทขององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทิศทางกระบวนการในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานวิจัยของ Ngo, Loi, Foley, Zheng, and Zhang (2013) ได้พบว่า การรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้บริบทต่างๆ ขององค์กร ดังนั้นเมื่อมีการบรรจุครูใหม่ควรมีการปฐมนิเทศให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทขององค์กร เช่น ทิศทางและวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งระบบสารสนเทศขององค์กร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงกระบวนการบริหารด้านต่างๆ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงานและปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสร้างกลไกในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น สร้างความรู้สึกให้กับครู

ว่าตนเอง มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของสถานศึกษา ให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในพื้นที่ชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และมาเลเซีย

1.2 ควรศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในพื้นที่ชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านนโยบายและการบริหาร ลักษณะงานและปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

- พลพวงศ์ สุขสว่าง. 2557. หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์* 6(2), 136-145 .
- Anari, N. N. 2012. Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256-269. doi:doi:10.1108/13665621211223379
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. 2009. Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220. doi:10.1348/096317908X288838
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. 2014. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Sector Employees in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 5(7), 127-133.
- Behboodi, M. R., Rahmani, M. N., & Ghawasi, A. R. 2014. The Relationship between Organizational attachment and Job satisfaction, Organizational Commitment and Knowledge Sharing among Employees of Hormozgan Province Municipalities. *MARTINIA*, 5(2), 133-144.
- 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.
- Gangai, N. K., & Agrawal, R. 2015. Job satisfaction and organizational commitment: Is it important for employee performance. *Int. J. Manag. Bus. Res.*, 5(4), 269-278.
- 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
- Gutierrez, A. P., Candela, L. L., & Carver, L. 2012. The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1601-1614.
- Leite, N. R. P., Rodrigues, A. C. d. A., & Albuquerque, L. G. d. 2014. Organizational Commitment and Job Satisfaction: What Are the Potential Relationships? *BAR - Brazillian Administration Review*, 11(4), 476-495. doi:http://dx.doi.org/10.1590/1807-7692bar2014276
- Maslow, A. H. 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. doi:10.1037/h0054346

- Mosadeghrad, A. M., & Ferdosi, M. 2013. Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Healthcare Sector: Proposing and Testing a Model. **Materia Socio-Medica**, 25(2), 121-126.
- 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
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. 2016. **A beginner's guide to structural equation modeling**. 4th ed. New York: Taylor & Francis.



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงศ์ สุขสว่าง

จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระดับปริญญาโท ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์ วิทยาลัยวิทยาการวิจัย และวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา