

A Causal Relationship Model of Organizational Citizenship Behavior of Private General School Teachers under Office of the Private Education Songkhla Province¹

Nurlee Madplod²
Idsaratt Rinthaisong³
Rungchatchadaporn Vehachart⁴

Received: October 11, 2012

Accepted: November 12, 2012

Abstract

The purpose of this study was to examine consistency of a hypothetical causal relationship model of organizational citizenship behavior with empirical data. Hypothesis testing indicated that the hypothetical model was consistent with the empirical data. The samples were 475 private general school teachers under Office of the Private Education, Songkhla Province, selected through the stratified random sampling method. Six latent variables of the study were measured from 27 observed variables. The exogenous latent variables included 1) job characteristics, 2) transformational leadership and 3) organizational climate. The endogenous latent variables included 1) job satisfaction, 2) organizational commitment and 3) organizational citizenship behavior. The instrument used for collecting data was 5-point rating scale questionnaires. Data were analyzed by descriptive statistics and examined for consistency of hypothetical a causal model with empirical data using an application for software. The results found that the hypothetical a causal model was consistent with empirical data, with $\chi^2/df=3.08$, GFI =.90, AGFI =.84, RMR =.02 and RMSEA=.06. The variables that directly effected organizational citizenship behavior were job characteristics and organizational commitment; their standardized path coefficient were .52 and .27 respectively. The variables that indirectly effected to organizational citizenship behavior were job satisfaction, job characteristics, transformational leadership and organizational climate; their standardized path coefficients were .10, .10, .06 and .06 respectively. Job characteristics and organizational commitment explained the variance of organizational citizenship behavior at 54%.

Keywords: Organizational citizenship behavior, Organizational commitment, Job characteristics, Job satisfaction, Transformational leadership.

¹ Thesis for the Master Degree of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University.

² Graduate student, degree in Educational Administration and Management Program, Faculty of Education, Thaksin University. e-mail : nurin101@hotmail.com. Tel.: 084-7546965

³ Lecturer in Educational Administration and Management Program, Faculty of Education, Thaksin University. e-mail: idsaratt@hotmail.com. Tel.: 081-543-6543

⁴ Assistance Professor in Educational Administration and Management Program, Faculty of Education, Thaksin University. e-mail: vahachart@hotmail.com. Tel.: 089-8333-3022

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา¹

นุรลี หมัดปลอด²

อิศร์ภูษิ์ รินไธสง³

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา จำนวน 475 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โมเดลตามสมมติฐานในการศึกษามีตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร ที่วัดค่ามาจากตัวแปรสังเกตได้ 27 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ 1) คุณลักษณะงาน 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และ 3) บรรยากาศองค์การ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความผูกพันต่อองค์การ และ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานและการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2/df=3.08$, $GFI=.90$, $AGFI=.84$, $RMR=.02$ และ $RMSEA=.06$ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ คือ คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .52 และ .27 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ คือ ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .10 .10 .06 และ .06 ตามลำดับ ตัวแปรคุณลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 54

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

¹ วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² บัณฑิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

e-mail: nurin101@hotmail.com. โทร. 084-7546965

³ อาจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

e-mail: idsaratt@hotmail.com. โทร. 081-543-6543

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

e-mail: vahachart@hotmail.com. โทร. 089-8333-3022

บทนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนนั้น พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรถือได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง พฤติกรรมที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจไม่เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ มีการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ หรืองานที่องค์กรได้กำหนดไว้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี เรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร” (Organizational Citizenship Behavior: OCB) พฤติกรรมดังกล่าวนี้จะช่วยสร้างทุนทางสังคมและมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้และยังสามารถพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อีกด้วย (สญาธิ ธีระวิชิตระกุล, 2547)

แม้ในปัจจุบันเอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น แต่โรงเรียนเอกชนก็ยังประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานอีกมากมาย อาทิ ปัญหาและอุปสรรคจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โดยพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวบังคับให้โรงเรียนเอกชนทั้งหมดต้องเป็นนิติบุคคล ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างในแต่ละบริบทของโรงเรียน ส่งผลให้หลายโรงเรียนปิดกิจการลง และในมาตรา 86 ได้มีการยกเลิกการประกันสังคมของบุคลากรโรงเรียนเอกชน ทำให้ครูกว่าหนึ่งแสนคน ต้องขาดสวัสดิการในการคุ้มครองชีวิต (สมศักดิ์ อัมพรวิสิทธิ์โสภณ, 2552) อีกทั้งสภาพการทำงานของครูยังขาดขวัญกำลังใจ เพราะมีรายได้ต่ำแต่ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบสูง สิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งปัญหาด้านบุคลากรครู โดยพบว่า ในปีการศึกษา 2554 ที่ผ่านมา โรงเรียนเอกชนเกิดปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอน เนื่องจากบุคลากรครูส่วนใหญ่

ตัดสินใจลาออกเพื่อจะสอบเข้าบรรจุเป็นครูในภาครัฐแทน เนื่องจากความเชื่อของสังคมไทยเห็นว่า การทำงานในภาครัฐมีความมั่นคงและภูมิจานมากกว่าการทำงานในภาคเอกชนที่ต้องทำงานหนักและกดดัน (ไทยโพสต์, 2554) สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการขาดความพึงพอใจในการทำงานของครู ขาดการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างถูกต้องและตรงกับความต้องการของบุคลากร เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ & Ryan, 1995) อีกทั้งความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นสภาวะอารมณ์เชิงบวกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในงานของตน (Locke, 1976 อ้างในอริสา สำรอง, 2553) หากโรงเรียนใดมีบุคลากรที่มีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้ความร่วมมือ และทุ่มเทในการทำงาน ก็จะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนดำเนินงานต่อไปได้ ทั้งนี้ ผู้นำองค์กรควรที่จะส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของผู้ร่วมงานซึ่งจะส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพื่อพัฒนาไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยนำตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมาสร้างเป็นโมเดลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศแก่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตลอดจน

ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์การทางด้านการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูโรงเรียนเอกชนแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลดีต่อตัวสมาชิกและองค์การในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

สมมติฐานของการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวเอง องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Organ, 1987) สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1987) ซึ่งจำแนกพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทน อดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ความร่วมมือ ส่วนตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้แก่

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์อัน

เหนียวแน่นของสมาชิกที่มีต่อองค์การ มีความรู้สึกผูกพันว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จำแนกเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1991) คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกชอบหรือเจตคติด้านบวกที่มีต่องานและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน ตามแนวคิดของวาเลส (Valez, 1972) คือ ความพึงพอใจภายในงานและความพึงพอใจภายนอกงาน

คุณลักษณะงาน เป็นรูปแบบของงานที่ออกแบบเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้านตามแนวคิดของแฮกแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1976) ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกภาพของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกเพื่อจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมการทำงานตามเป้าหมาย โดยการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความเชื่อและค่านิยม ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 4 ด้าน ตามทฤษฎีของแบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1993) คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความ สัมพันธ์เป็นรายคน

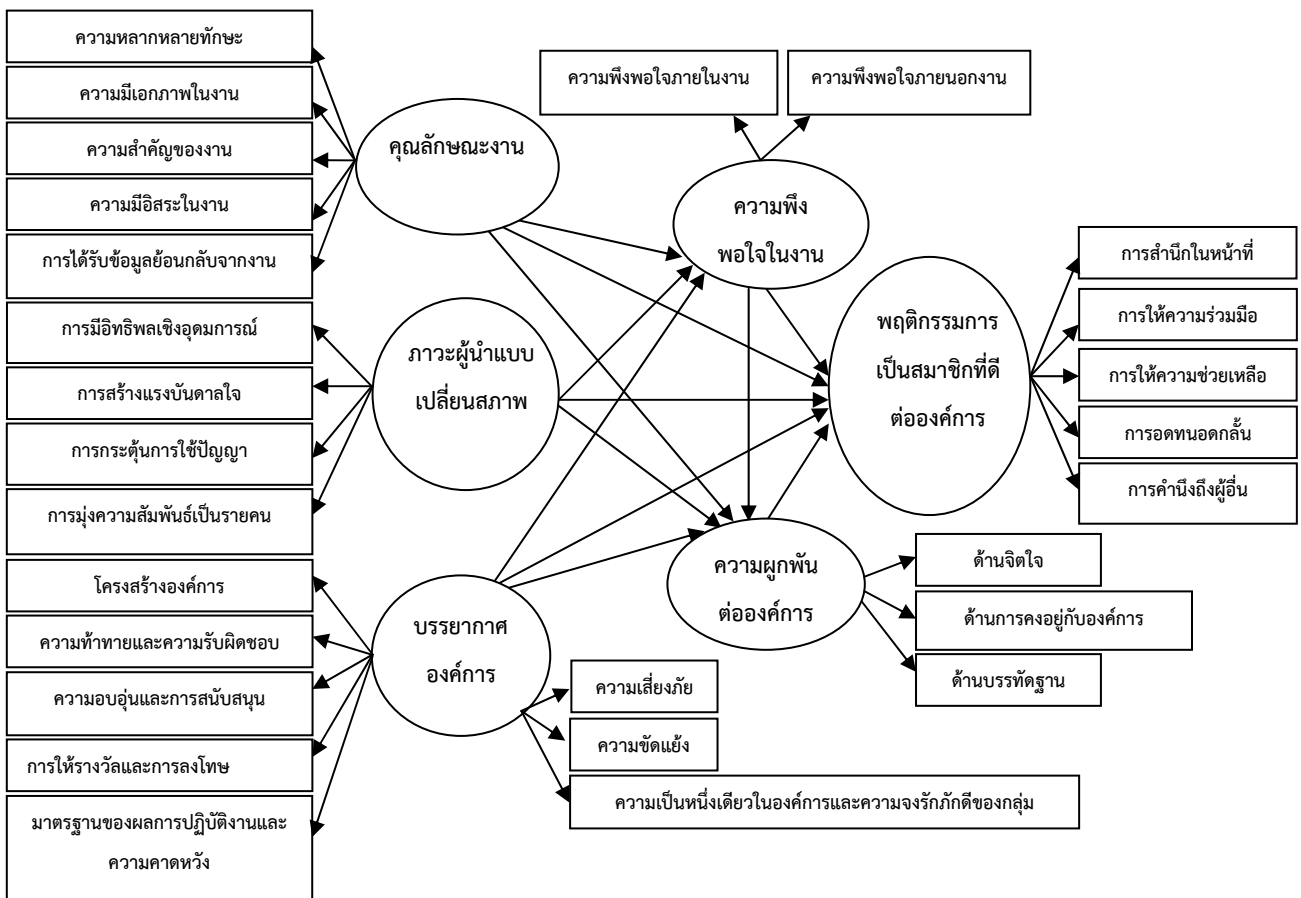
บรรยากาศขององค์การ เป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อสภาวะทางจิตใจและพฤติกรรมการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้านตามทฤษฎีของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้าน

มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม และด้านความเสี่ยงภัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและบรรยากาศขององค์กร สำหรับกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลทางตรงต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรคุณลักษณะงานจะมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและบรรยากาศขององค์กรจะมีอิทธิพลทางตรงต่อ ความพึงพอใจในงาน และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2554 จำนวน 4,932 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรสังเกตได้เป็น 20 ต่อ 1 (Lindeman, Merenda, & Gold, 1980 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) สำหรับโมเดลครั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตได้ 27 ตัวแปร จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 540 คน ผู้วิจัยจึงได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่มด้วยวิธีการเทียบสัดส่วน ทั้งนี้เพื่อกระจายความเป็นตัวแทนของประชากร แล้วจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 1 ฉบับ จำนวน 112 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ตอน สำหรับวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ เพื่อหาค่า Item total correlation และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งปรับมาจากแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของออร์แกน (Organ, 1987) โดยวัดจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การสำนึกในหน้าที่ การให้

ความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือ การอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปรับมาจากเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1991) โดยวัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปรับมาจากเครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินิโซตา โดยวัดจากองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจภายในงานและความพึงพอใจภายนอกงาน จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งปรับมาจากเครื่องมือวัดคุณลักษณะงานของแฮกแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1976) โดยวัดจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความมีเอกภาพในงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งปรับมาจากแบบวัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของแบสและโวลีโอ (Bass & Avolio, 1993) ที่มีชื่อว่า Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) โดยวัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ซึ่งปรับข้อคำถามมาจากงานวิจัยของสฎายุ ธีระวนิชตระกูล (2549) โดยวัดจากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน

โครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม และด้านความเสี่ยงภัย จำนวน 31 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ทำการตรวจสอบ ความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งใช้ค่า χ^2/df , GFI, AGFI, RMR และ RMSEA เป็นดัชนีวัดระดับความกลมกลืน โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total effect: TE) ของตัวแปรต่างๆ ภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในการเก็บข้อมูลได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 475 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.96 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งแยกออกตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 27 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.70-4.51

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 27 ตัวแปรในโมเดล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (r) มีทั้งหมด 351 คู่ มีค่าอยู่ระหว่าง .138-.861 โดย ค่า (r) มีค่าเป็นบวกทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของโมเดล พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบทั้ง 6 โมเดล ประกอบด้วย พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและบรรยากาศองค์การ โดยทุกโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .34-1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

4. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานก่อนทำการปรับโมเดลยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้โมเดลโดยปรับให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์

ตาราง 1 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์ เกณฑ์และผลการพิจารณา (ก่อนและหลังปรับ)

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าดัชนีก่อนปรับ	ค่าดัชนีหลังปรับ	ผลการพิจารณาหลังปรับ
χ^2, p	$p > .05$	2017.03, $p = .00$	855.86, $p = .00$	ไม่ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	< 5.00	6.51	3.08	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq .90$.76	.90	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$\geq .90$.71	.84	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	$< .08$.03	.02	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .08$.11	.06	ผ่านเกณฑ์

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรคุณลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .52 และ .27 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบรรยากาศขององค์กร โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .10 .10 .06 และ .06 ตามลำดับ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรคุณลักษณะงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบรรยากาศขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62, .27, .10, .06 และ .06 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในทิศทางบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ .54 .63 และ .57 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 54 ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 63 และความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 57 ดังแสดงในตาราง 2 และภาพประกอบ 2

ตาราง 2 คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับตัวแปรเชิงผล

ตัวแปร เชิงผล	ตัวแปรเชิงสาเหตุ															R^2
	JCH			TFL			OCL			JSA			OCO			
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
OCB	.52	.10	.62	--	.06	.06	--	.06	.06	--	.10	.10	.27	--	.27	.54
OCO	.31	.06	.37	.22	--	.22	--	.23	.23	.37	--	.37	--	--	--	.63
JSA	.17	--	.17	--	--	--	.61	--	.61	--	--	--	--	--	--	.57

อภิปรายผลการวิจัย

จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า ตัวแปร คุณลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 54 ส่วนที่เหลือเป็นอิทธิพล ของตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้ามา ซึ่งจาก ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรคุณลักษณะ งานและความผูกพันต่อองค์การ และได้รับอิทธิพล ทางอ้อมจากความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบรรยากาศขององค์การ โดยผ่านความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจ ในงาน และโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้ สามารถแยก อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรง ต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของแม็คเคนและวอนกลินาว (McShane & Von Glinow, 2000) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การมากจะ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและแสดงออก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความรู้สึกทางจิตใจ ของครูโรงเรียนเอกชน ให้เกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพัน กับองค์การที่สังกัดอยู่ ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและ กำลังใจ รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนเอง เป็นสมาชิก (Steers & Porter, 1991) โดยความ ผูกพันต่อองค์การมีผลต่อลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก ผู้ที่มีระดับความผูกพันต่อ องค์การสูงจะแสดงออกต่อองค์การในทางบวก มีความ พยายามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เต็มใจทำงานเพื่อ องค์การอย่างแท้จริง (Greenberg & Baron, 2003)

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก เมื่อครูมี ความผูกพันต่อองค์การแล้วจะส่งผลให้ครูเกิดการ แสดงออกถึงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การได้ เพราะความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อ ความรู้สึกทางจิตใจของครูให้เกิดความรู้สึกมีพันธะ ผูกพันกับองค์การที่สังกัดอยู่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ออร์แกน พอดซาคอฟและแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2006) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของความผูกพันเป็นตัวแปรทำนายการเกิด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ ซึ่งความ ผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น ระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยบุคคลที่รู้สึกว่าคุณ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะมีความภาคภูมิใจและ ต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตลอดไป จึงเต็มใจ ที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของเมอร์เดย์ พอร์ทเตอร์และ สเตียร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982) และ นอร์ทคราฟท์และเนล (Northcraft & Neale, 1990) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การความสัมพันธ์ ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการ แสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีโดยทั่วไปและ ผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของบุชชานแน (Buchanan, 1974) ที่ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อ องค์การประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์การโดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับใน ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือน ว่าเป็นของตน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ รวมถึง มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความ ผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามี ส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์การ และมีส่วนร่วมสร้าง

เสริมประสิทธิภาพขององค์กร

2. ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของอริสา สำรอง (2553) ซึ่งพบว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกทางบวกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานและองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องในการทำงาน หรือเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการเห็นคุณค่าของงาน (Spector, 1997) โดยจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรเต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจ ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ (Al-Hussami, 2008) และความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะเมื่อครูมีความพึงพอใจในงานแล้วจะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ยอมทุ่มเทการทำงานเพื่อผลสำเร็จของโรงเรียน อีกทั้งเกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน จนนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกทางบวกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานและองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน หรือเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการเห็นคุณค่าของงาน ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเกิดจากทัศนคติต่างๆ ที่เป็นผลมาจากงานและตัวแปรสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน

ช่วยให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความสุขกับการทำงาน พร้อมทั้งจะเสียสละ อุทิศร่างกายและแรงใจให้แก่งานที่ทำ เนื่องจากรับรู้ว่าการต้องการของตนในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้รับการตอบสนอง ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์กรที่สังกัดอยู่ รวมทั้งเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รักและมีความสุขกับงานที่ทำ ความรู้สึกเหล่านี้จะไปก็จะพัฒนาเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ รวมทั้งการจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของดิกสัน (Dickson, 1992, อ้างอิงใน Organ, Podsakoff & Mackenzie (2006) ซึ่งกล่าวว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อผลการทำงาน เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความสุขกับงานที่ทำย่อมส่งผลให้เขาเป็นพนักงานที่สร้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก็คือ กระบวนการที่นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยความพึงพอใจในงานจะทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและโรงเรียนของตน มีความรักและมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนและเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากการรับรู้คุณลักษณะงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่บุคคลจะมีให้องค์กร โดยเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานซึ่งถือเป็นทัศนคติทางบวกที่มีต่องาน ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จนพัฒนาไปเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของฟาร์, พอดซาคอฟ

และออร์แกน (Farh, Podsakoff & Organ, 1990) ที่ได้สำรวจพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวก ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ส่งผ่าน ทางกระบวนการทางจิตวิทยา โดยเพิ่มความรู้สึกของ ความรับผิดชอบและความสำคัญของงานเหตุผลที่เป็นเช่นนั้น เนื่องจากเมื่อครุมีการรับรู้ถึงคุณลักษณะ ของงานแล้วจะส่งผลให้ครุมีความพึงพอใจในงาน ซึ่ง หากคุณลักษณะของงานที่องค์การมอบหมาย สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานได้ ก็ จะเกิดการยอมรับและผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และ มีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพของ องค์การต่อไป เพราะบุคคลที่มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากคุณลักษณะของงานใน ระดับสูงนอกจากจะปฏิบัติงานในส่วนที่องค์การ มอบหมายแล้ว ยังปฏิบัติงานในส่วนอื่นๆ ที่อยู่ นอกเหนือความรับผิดชอบของตนเอง อย่างเต็มใจด้วย อันเป็นลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การ ซึ่งการรับรู้คุณลักษณะงานของบุคคลมี ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่บุคคล จะมีให้องค์การ เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจ ในงานซึ่งถือเป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่องาน ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ จนพัฒนา ไปเป็นความผูกพันต่อองค์การได้นอกจากนี้ในการ ปฏิบัติงานด้านการสอน หากครูขาดความรู้สึกที่เป็น อิศระในการสอนหรือการรับรู้ว่าคุณเองขาด ความสามารถในการควบคุมการทำงานของตนเป็น สาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้ครูเกิดความเครียด เมื่อต้องใช้ ความพยายามที่จะเผชิญปัญหาประจำวันในการสอน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานต่ำลง ใน ขณะเดียวกันหากครูรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถใน การควบคุมการทำงานของตน มีโอกาสในการ ปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยไม่ถูกก้ำกัย มีความเป็น อิศระในการใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง จะมีผลต่อ

การเพิ่มความพึงพอใจในงานของครุได้ (วีรวรรณ สุทิน อ้อมเดือน สดมณี ดุชฎี โยเหลา และอรพินทร์ ชูชม, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลองคุณลักษณะของ งาน (Job characteristics model) ที่พัฒนาขึ้น โดยแฮกแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1976) ที่ได้แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีการรับรู้ คุณลักษณะของงานในระดับที่สูงก็จะเกิดแรงจูงใจ ภายในงานสูง ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีความพึงพอใจในระดับสูง และมี อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดลงใน ลักษณะเดียวกับบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ ที่ยอมมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การและคงความ เป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ พฤติกรรมขาดงาน และการลาออกจากงานของบุคคลที่มีความผูกพันต่อ องค์การก็จะมีน้อยลง

4. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลทางตรง ต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยผ่าน ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของฮอร์ (Hor, 2001 อ้างอิงใน สฎายุ ธีระวิชิตระกูล, 2549) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรกลางที่ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์กันทางบวก ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไปสู่พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จึงสรุปว่า ภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การต่อไป การที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้เป็นไปได้ว่า เมื่อผู้บริหารมีการแสดงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแล้ว จะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และ นำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การได้ เนื่องจากการทำงานในโรงเรียนเอกชนที่

ต้องทำงานหนัก หากผู้บริหารให้ความใส่ใจต่อครูเป็นรายบุคคล ปฏิบัติต่อครูด้วยความเอาใจใส่และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และสามารถสร้างความไว้วางใจในตัวผู้บริหารได้ จะทำให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและยึดเป็นแบบอย่างในการทำงาน ตลอดจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งภายใต้การนำของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้นจากปกติ ด้วยเหตุนี้ผลงานที่เกิดขึ้นจึงมากกว่าที่คาดหวังไว้ โดย ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนอกจากจะทำให้ผู้ตามสร้างผลงานได้เกินความคาดหวังแล้ว ยังช่วยเหลือให้ผู้ตามเปลี่ยนจุดยืนของตนจากทำเพื่อประโยชน์ตนเองไปเป็นเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะหรือองค์กร (Bass & Avolio, 1993)

5. บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977) ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ บรรยากาศขององค์กรเป็นการรับรู้ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมขององค์กร เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยบรรยากาศขององค์กรจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรและมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Steers & Porter, 1991) นอกจากนี้ บราวน์และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) ได้ให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนช่วยในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์กรซึ่งจะช่วย

กระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เป็นไปได้ว่า เมื่อครูได้ทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานแล้วจะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลต่อไปให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ในที่สุด เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรเป็นส่วนที่สำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของออร์แกนและคณะ (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2006) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือบรรยากาศขององค์กรมีส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของสมาชิก นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารได้ให้ความสนใจและสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยความจริงใจ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานในองค์การ ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกว่า การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการทำงานของตนเองได้เป็นอย่างดี จนทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพตามไปด้วย (อังคินันท์ อินทรกำแหง และวรสรรณ เนตรทิพย์, 2555) นอกจากนี้ จากการศึกษาทฤษฎีความคาดหวังซึ่งได้กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การเกิดจากสาเหตุ 2 ประการ รวมกันคือ แรงผลักดันภายในของบุคคล และสภาพแวดล้อมบุคคลจะเลือกตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกในองค์การด้วยตนเองซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน และบุคคลจะตัดสินใจปฏิบัติพฤติกรรมต่างๆ ตามการรับรู้หรือคาดหวัง ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการได้ (Nadler & Lawler, 1983 อ้างใน

ภิญญาพันธ์ ร่วมชาติ ดุษฎี โยเหลา สมศักดิ์ สีตากลุฑสิทธิ์ และมนัส บุญประกอบ, 2554) ดังนั้นการกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรคบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบรรยากาศขององค์การ ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยเฉพาะคุณลักษณะงานซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดคุณลักษณะงานให้มีลักษณะที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน อันจะสามารถพัฒนาไปสู่ทัศนคติในทางบวกของครูที่มีต่องานและโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนอาจนำแนวคิดการปรับปรุงการออกแบบงาน (Job redesign) มาช่วยให้ครูมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งสามารถทำได้ 3 วิธี ได้แก่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job rotation) การขยายงาน (Job enlargement) และการเพิ่มพูนงาน (Job enrichment) ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่มีการพัฒนาทักษะ และความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าเนื้อหาของงานซึ่งจะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาการทำงานและความพึงพอใจในงานที่นำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อีกทั้งสามารถพัฒนาไปสู่ทัศนคติในทางบวกของครูที่มีต่องานและโรงเรียน ทำให้ครูมีความเต็มใจ

ที่จะประพฤติตนในทางที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมต่อโรงเรียน

สำหรับความผูกพันต่อองค์การนั้น องค์การควรให้ความสำคัญด้วยการปลูกฝังการยอมรับ และความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับครู โดยอาศัยการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกงาน เช่น การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในองค์การให้มีความเหมาะสม หรือการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างผู้บริหารกับครู นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานของตนให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อาทิ ให้ความใส่ใจต่อครูเป็นรายบุคคล ตลอดจนปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ใช้วิธีการจุดประกายความคิดที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ กระตุ้นให้ครูหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา และแสดงออกถึงความสามารถทางความคิดและความมั่นใจ เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครู อีกทั้งผู้บริหารต้องพยายามสร้างบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อความต้องการและการทำงานของครู อาทิ สร้างมาตรฐานผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ สร้างความชัดเจนในด้านเป้าหมายของโรงเรียน สร้างมิตรภาพความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่ต่างกัน เมื่อเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เช่น ปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานลักษณะบุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาและพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรครูโรงเรียนของรัฐ หรือครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา หรือโรงเรียนเอกชนนอกระบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ (Multiple group structural equation model) เพื่อตรวจสอบข้อค้นพบว่า มีความเหมือนหรือความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัย ไปใช้ในการหาแนวทางพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์การมากขึ้น

2.3 ควรมีการนำเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

ไทยโพสต์. (30 มิถุนายน 2554). *รร.เอกชนร้องครู*

ขาดแคลนหนักเหตุแห่งลอบสพฐ.

<http://www.thaipost.net/node/40946>.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติ*

วิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภิญญาพันธ์ ร่วมชาติ ดุษฎี โยเหลา สมศักดิ์

สิตากุลฤทธิ์ และมนัส บุญประกอบ. (2554).

ปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อบทบาท

เอกลักษณ์ของนักเรียนวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจ

ในการเรียนวิทยาศาสตร์ และความคลุมเครือ

ในบทบาทที่มีผลต่อพฤติกรรมตามบทบาทของ

นักเรียนวิทยาศาสตร์ที่มีความสามารถพิเศษ

ทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์. *วารสาร*

พฤติกรรมศาสตร์, 17(1), 55-78.

วีรวรรณ สุทิน อ้อมเดือน สดมณี ดุษฎี โยเหลา

และอรพินทร์ ชูชม. (2552). อิทธิพลของจิต

ลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผล

ต่อพฤติกรรมการณ์สอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์. *วารสาร*

พฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 1(1), 14-27.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2547). การส่งเสริม

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน.

วารสารศึกษาศาสตร์, 16(1), 15-28.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2549). *แบบจำลอง*

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์

เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์

คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.

ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหาร

การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมศักดิ์ อัมพรวิสิทธิ์โสภณ. (2552). *วิกฤติโรงเรียน*

เอกชน: ปัญหาที่น่าติดตาม. *มติชนรายวัน*.

<http://www.kruthai.info/board02/show.php?Category=vipak&No=139&page=2>.

อริสา สำรอง. (2553). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิง*

สาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อ

องค์การ ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์:

องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงาน

บุคคลแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญา

ดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

รามคำแหง.

อังคินันท์ อินทรกำแหง และวรสรณ์ เนตรทิพย์.

(2555). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้าน*

บุคคลและสภาพแวดล้อมในงานที่มีต่อพฤติกรรม

- บริการงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของบุคลากรทางการแพทย์.
วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 18(1), 33-46.
- Al-Hussami, M. (2008). A study of nurses job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformation leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 14(1), 112-121.
- Brown, W. & Moberg, D. (1980). *Organization Theory and Management: A Macroapproach*. NY: McGraw-Hill Book.
- Buchanan, I. B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16(4), 705-721.
- Greenberg, J. & Baron, A. R. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work*. (8th ed.). NJ: Prentice-Hall.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organization Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Joreskog, K. G. & Sorbom, D. (1996). *LISREL 8: User's reference guide*. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate: Division of Research Harvard University of Graduate School of Business Administration Supervision: A Guide for the Practitioner*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- McShane, S. L. & Von Glinow, M. A. (2000). *Organizational behavior*. (9th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill Higher Education.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. NY: Academic Press.
- Northcraft, B. G. & Neale, A. M. (1990). *Organization behavior*. Chicago, IL: The Dryden Press.
- Organ, D. W. (1987). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*.

MA: Lexington.

Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology, 48*(4), 775–802.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M. & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publications.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, cause and Consequences*. CA: Sage.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46-75.

Steers, R. M. & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. (5th ed.). NY: McGraw-Hill.

Valez, G. V. (1972). A study of faculty satisfaction and dissatisfaction with the intrinsic and extrinsic job factors in Columbia University. *Dissertation Abstracts International, 3*, 997-A.

BSRI THAILAND WU