

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*
A Causal Relationship Model of Organizational Citizenship
Behavior of Teachers under the Secondary Educational Service
Area Office

ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ**
ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์***
ดร.อัจฉรา นิยมภา****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรม คุณลักษณะบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 460 คน ปีการศึกษา 2557 สุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา 5 ภูมิภาค จำนวน 369 โรงเรียน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $X^2 = 100.93$, $df = 112$, $p = 0.76$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.00$ 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และคุณลักษณะของบุคลิกภาพ สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณลักษณะบุคลิกภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ คุณลักษณะบุคลิกภาพ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ 3) ตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 55

*วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**นิสิตหลักสูตร ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

****อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

The objectives of this research were to develop a causal relationship model of organizational citizenship behavior of teacher in secondary education service and to validate the model with the empirical data. A sample of 460 was randomly selected from 89,338 teachers from 42 Secondary Education Services department heads in secondary schools. Five latent variables, namely: perception of organizational justice, personality trait, transformational leadership, organizational citizenship behavior and organizational commitment were measured from 23 visible variables. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The data was analyzed employing descriptive statistics, Pearson correlation, Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Model (SEM).

The findings could be summarized as follows: 1) The adjusted model was consistent with empirical data. Goodness of fit measures were found to be: $X^2 = 100.93$, $df = 112$, $p = 0.7640$, $RMSEA = 0.000$ 2) Variables having a statistically significant direct effect on organizational citizenship behavior were perception of organizational justice and personality trait. Variables having a statistically significant direct effect on organizational commitment were perception of organizational justice, personality trait and transformational leadership. Organizational commitment variables having a statistically significant direct effect on organizational citizenship behavior. Personality trait had indirect effects, through organizational commitment, on organizational citizenship behavior. 3) The variables in adjusted model accounted for 55 percent of the variance in organizational citizenship behavior.

ความสำคัญของปัญหา

จากสภาพปัจจุบัน การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลง โดยมีหลายองค์กรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อันได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาเอกชน เป็นต้น มีการแข่งขันในเรื่องคุณภาพการศึกษา ดังนั้นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จะมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่จะทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์และส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมทั้งสร้างเสริมปัจจัยเหล่านั้นให้มีความแข็งแกร่งส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรม คุณลักษณะบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่

1.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Perception of Organizational Justice) ศึกษาตามแนวคิดของ Greenberg (2000) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านข้อมูลข่าวสาร

1.2 คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Trait) ศึกษาตามแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบห้วนใจ

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ศึกษาตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลในการสร้างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่

2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ศึกษาตามแนวคิดของ Organ, Podsakoff and McKenzie (2006) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความจงรักภักดีต่อองค์กร การยินยอมปฏิบัติตามแนวทางขององค์กร การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความร่วมมือ และการพัฒนาตนเอง

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ศึกษาตามแนวคิดของ (Meyer, Allen and Smith, 1993) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จาก 42 เขตพื้นที่การศึกษา 2,157 โรงเรียน จำนวน 89,338 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรประกอบไปด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัว คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ศึกษาตามแนวคิดของ Greenberg (2000) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว 2) คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Trait) ศึกษาตามแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศึกษาตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษาตามแนวคิดของ Organ, Podsakoff and McKenzie (2006) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัว และ 5) ความผูกพันต่อ

องค์การ ศึกษาตามแนวคิดของ Meyer, Allen and Smith (1993) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ซึ่งในกรอบการวิจัยนี้แสดงความสัมพันธ์โดยมีตัวแปร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณลักษณะบุคลิกภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรแฝงภายนอก ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรแฝงภายใน แสดง ดังภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ประโยชน์ต่อการบริหารงานและหน่วยงาน ในระดับนโยบายสามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปประยุกต์ ใช้ในการพัฒนาให้บุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลขึ้นเป็นผู้บริหาร และ ครู อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาของไทยต่อไป

2. ได้องค์ความรู้เชิงวิชาการ ในการศึกษาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ขยายฐานความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงการ ศึกษาต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณลักษณะ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพัน ต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณลักษณะ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทาง อ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยผ่าน ความผูกพันต่อองค์การ

3. โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างตัวแปร หลายตัวโดยใช้เทคนิคของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL มี รายละเอียดในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของตัวแปร มี วิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) องค์ประกอบของการรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การ 2) องค์ประกอบของคุณลักษณะ บุคลิกภาพ 3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 4) องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ 5) องค์ประกอบของความ ผูกพันต่อองค์การ

1.2 วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลที่ได้จากการ ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สร้างตัวแบบการวิจัย (research model) โดยการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปร และกำหนดสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ได้แก่ การวัดตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ การวัดตัวแปรแฝงคุณลักษณะบุคลิกภาพ การ วัดตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวัดตัวแปร แฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การวัด ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนตัวแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณลักษณะ

บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variables) ตัวแปรพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variables) ส่วนตัวแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นที่ได้นำมาปรับเป็นสมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบ

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จาก 42 เขตพื้นที่การศึกษา 2,157 โรงเรียน จำนวน 89,338 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage cluster sampling) ดังนี้

2.1 งานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 23 ตัว ดังนั้นการประมาณตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณจากสูตรของ Tabachnick and Fidell คือ 20×23 ได้จำนวนตัวอย่างอย่างน้อย 460 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ตัวอย่างจำนวน 460 คน

การนำเสนอตัวแบบความสัมพันธ์

1. เสนอตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ปรับแล้วเพื่อการทดสอบ โดยกรณีในตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลในตัวแบบเริ่มต้น ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับตัวแบบ (model modification) จนได้ตัวแบบใหม่ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากนั้นจึงรายงานค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลซึ่งประกอบด้วยอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) และอิทธิพลรวม (total effect)

2. สรุปผลการวิจัยและได้ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และข้อวิจารณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Organ, Podsakoff and McKenzie (2006) เป็นข้อคำถามที่ใช้วัดมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เคยทำเลย ไม่ค่อยได้ทำ ทำบางครั้ง ทำบ่อยครั้ง และทำเสมอ

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรม คุณลักษณะบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษารับรู้ถึงพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ระดับความคิดเห็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร มีระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพแบบความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

2. การสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมี อิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยผ่านความผูกพัน ต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.028 และ 0.165 ตามลำดับ) ยกเว้นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยผ่านความผูกพันต่อ องค์การ (อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.012, และ 0.012 ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ คุณลักษณะบุคลิกภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.301 และ 0.202 ตามลำดับ) ยกเว้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.028) และการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ คุณลักษณะบุคลิกภาพ ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพัน ต่อองค์การ (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.135, 0.311 และ 0.129 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพล ทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.090) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิง สาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ผู้ วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิเคราะห์พบว่า สมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $X^2 = 100.93$, $df = 112$, ค่า $p < 0.001$, $X^2 / df = 0.901$, ดัชนี GFI = 0.981, AGFI = 0.954, NFI = 0.989, NNFI = 0.999, CFI = 0.999, RMR = 0.044, SRMR = 0.041 และ

RMSEA = 0.000 และ $R^2 = 0.413$, $R^2 = 0.548$ จาก ค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า p มีค่ามากพอที่จะยอมรับ สมมติฐาน ($p > .05$) และดัชนีต่างๆ เส้นทางอิทธิพล ระหว่างตัวแปรทุกเส้นมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัย สำคัญทางสถิติ

การวิจัยในครั้งนี้พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแฝงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์สัมพันธ์ สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.186 ถึง 0.680 ตัวแปรคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับตัวแปร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าเท่ากับ 0.680 รองลงมาคือตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับตัวแปรคุณลักษณะบุคลิกภาพมีค่าเท่ากับ 0.518 ตัวแปรคุณลักษณะบุคลิกภาพกับตัวแปรความผูกพัน ต่อองค์การมีค่าเท่ากับ 0.577 และตัวแปรภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การมีค่าเท่ากับ 0.514 ตามลำดับส่วนตัวแปรคู่ที่มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือตัวแปรความผูกพัน ต่อองค์การกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การมีค่าเท่ากับ 0.306

จากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง 5 ตัวแปรคือการรับรู้ ความยุติธรรม คุณลักษณะบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูยอมรับสมมติฐานการ วิจัยตามที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับการรับรู้ความ ยุติธรรม คุณลักษณะบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และตรวจสอบความ สอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณลักษณะบุคลิกภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรภายนอก (exogenous latent variable) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรภายใน (endogenous latent variable) ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในการอธิบายว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณลักษณะบุคลิกภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยผ่านความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น หากโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ต้องการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูให้เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพความสัมพันธ์ในด้านการสร้างการให้ความร่วมมือ ความจงรักภักดีต่อองค์การ สร้างความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านข้อมูลข่าวสาร ที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของครูแต่ละคนในโรงเรียนเป็นสำคัญ โดยพยายามสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวครูทุกคน ที่สำคัญผู้บริหารต้องมีความตระหนักด้านการจัดกิจกรรมที่ทำให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยจัดกิจกรรมสนับสนุนต่าง ๆ ย่อมจะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มมากขึ้นด้วย

ข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอการวิจารณ์ตามสมมติฐานดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความ

ผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นโยงเท่ากับ 0.828 และ 0.645) หรือ กล่าวได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนั้นการรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันขององค์การ ทั้งนี้ครูรับรู้ได้ว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เสมอภาค มีเหตุผล เป็นธรรม และรู้สึกได้ว่าได้รับข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนปราศจากการปิดบังซ่อนเร้น มีความถูกต้อง และอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Tepper และ Eisenbach (1998) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์หมายถึง การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเขาด้วยความยุติธรรมในระหว่างที่ปฏิบัติงานด้วยกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรภพ จตุรพาณิชย์ (2548) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Organ, Podsakoff & MackKenzie (2005) มีจุดยืนทางความคิดเบื้องต้นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน มีความคล้ายคลึงกับกระบวนการจูงใจมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับกระบวนการจูงใจมนุษย์ มีความคล้ายคลึงกันมากเนื่องจากเป็นปรากฏการณ์ที่มีความทับซ้อน (Overlap) กันอยู่ หนึ่งในสาเหตุที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ คือ การมีใจรักในงานที่ทำ (Affiliation) ทำให้มีความสุขกับงานที่ทำส่งผลเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

2. คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นโยงเท่ากับ 0.751 และ 0.719) หรือกล่าวได้ว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Hough and Oswald (2000) ซึ่งทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร โดยการใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ ยังพบว่าบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ยังสามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ เช่น บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบคล้อยตามมีความสัมพันธ์กับแบบทดสอบ ความซื่อสัตย์ (Integrity Tests) บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Interaction) เป็นต้น ตรงกับข้อเสนอของ Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006) ที่ว่าในองค์กรสามารถคัดกรองบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการแสดง พฤติกรรมเอื้อสังคม เช่น บุคคลที่ชอบช่วยเหลือ บุคคลอื่น หรือมีความรับผิดชอบ เพราะบุคคลที่มีคุณลักษณะเหล่านี้เมื่ออยู่ในสังคมองค์กร ก็ย่อมมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเอื้อสังคม ในองค์กรมากกว่า

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นโยงเท่ากับ 0.699 และ 0.710) หรือกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ross and Gray (2004) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง และความผูกพันของครูต่อองค์กรตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของครู โดยได้เก็บข้อมูลจากครูใน 218 โรงเรียนประถมโดยการสร้างแบบจำลองขึ้นมาเปรียบเทียบกัน 2 แบบจำลอง ผลพบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปสู่ความผูกพันของครูต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงยังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของครูอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นโยงเท่ากับ 0.545) หรือกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้งนี้ ครูมีพฤติกรรมที่ไม่ใช่พฤติกรรมที่เป็นทางการ เช่น ตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การสำนึกในหน้าที่ เป็นต้น หากโรงเรียนใดมีครูเหล่านี้มากๆ จะทำให้องค์การไปสู่ความยั่งยืนได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี

ของ Organ (1988) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง พฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติแต่พนักงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาโดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานขององค์การ ประกอบด้วยพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น พฤติกรรมความอดทน อดกลั้น พฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Deshpande (2002 อ้างถึงใน สญา ชีระวานิชตระกูล, 2549, หน้า 22) กล่าวว่า พฤติกรรมนี้ไม่ใช่พฤติกรรมที่เป็นทางการ แต่คล้ายกับหน้าที่ หรือบทบาทพิเศษที่กระทำโดยไม่ได้มุ่งหมายรางวัลตอบแทนจากองค์การ ตัวอย่างของพฤติกรรมเหล่านี้ เช่นการตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงานอื่นๆ การรับอาสาทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนไม่ได้ถูกระบุมอบหมายให้ต้องกระทำ การเสนอความคิดเห็นสร้างสรรค์และการฝึกฝนอยู่เสมอ ไม่ปล่อยเวลาให้สูญเปล่าในการทุ่มเทเพื่อการทำงานของคนอยู่เสมอ

5. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณลักษณะบุคลิกภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โดยผ่านความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยผ่านความผูกพันต่อโดยมีอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.969 และ 0.165 ตามลำดับ ยกเว้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยผ่านความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 1.086 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และคุณลักษณะบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกผ่านความผูกพันต่อองค์การ โดยมีอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.893 และ 0.152 ตามลำดับ ยกเว้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.033 หรือ กล่าวได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

คุณลักษณะบุคลิกภาพ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยผ่านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moorman, Niehoff and Organ (1993) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมเชิงกระบวนการที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษากับพนักงานและผู้จัดการในสถานีโทรทัศน์จำนวน 1,500 คน พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมเชิงกระบวนการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมเชิงกระบวนการสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างระบบการให้รางวัลสำหรับงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายให้มีความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับ กำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของครูให้มีความชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานดังกล่าว ใช้กลวิธีในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักความผูกพัน เพื่อให้ครู หรือบุคลากรในโรงเรียนของตนเกิดความผูกพันต่อองค์การ และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนั้น

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน โดยการสร้างความมั่นใจในการแสดงออกของผู้บริหาร มีความจริงใจเปิดเผย ยึดมั่นในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีของครูในโรงเรียน

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปรับปรุงพฤติกรรมกรบริหารงานของตน โดยสนใจผู้ได้บังคับบัญชาของตนเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ตลอดจนปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนของตนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญ และดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นครูให้สามารถแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ และกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์ เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการส่งเสริมบรรยากาศของการฟังพาดอาศัย การแสดงน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้เกิดแก่ครู ทั้งนี้ อาจทำได้โดยการสร้างระบบการทำงานเป็นทีม หรือการพัฒนาทีมงานในองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และควรนำกิจกรรมการพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) มาใช้เป็นเครื่องมือในการที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

5. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรคุณลักษณะบุคลิกภาพ และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร

ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญด้วยการพยายามสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการและเอื้อต่อการทำงานของครู ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้ได้บังคับบัญชา สร้างระบบการให้รางวัลสำหรับงานที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายของโรงเรียนยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมทั้งการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับครูที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง โดยอาจอนุมานจากครูที่ได้รับรางวัลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือได้รับรางวัลครูดีเด่นประจำปี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อร่วมกันค้นหาว่ามีตัวแปรใดอีกหรือไม่ที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. ควรมีการนำตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multi group analysis) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแบบโดยอาจแยกกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา หรือประเภทของการจัดการศึกษา

3. ควรมีการศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร

4. ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของครูทั้งโรงเรียนที่มีต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันในองค์กร เพื่อนำไปสนับสนุนผลการ

วิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะของผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การใน

กลุ่มตัวอย่างอื่นเพื่อเปรียบเทียบว่ามีองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ไทรภพ จตุรพาณิชย์. (2548). *การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สญาญ ชีระวิชิตระกูล. (2548). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hassanreza, Z., & Keyvan, S. (2011). *Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 29, 1472-1481
- Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2000). Personnel selection: Looking toward the future – remembering the past. *Annual Reviews of Psychology*, 51, 631-664.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualizations. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-552.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 209-225.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior its nature, antecedents, and consequences*. London: SAGE Publications.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ross, J. A. ,& Gray, P. (2004). *Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: the medicating effects of collective teacher efficacy*. Retrieved from <http://www.oise.utoronto.ca/field-centres/ross/CTEleadership.pdf> adresinden 22 /2/ 2015.
- Sparrowe, R. T., & Liden, R. C. (1997). Process and Structure in Leader-Member Exchange. *Academy of Management Review*, 22(2), 522-552.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). MA: A Pearson Education.
- Tepper, B. J., Eisenbach, R. J. ,& Potter, P. W. (1998). Test of Justice-based model ofn subordinates Resistance to downward influence attempts. *Group & Organization Management*, 7, 144-60.
- Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling Theory*. New Jersey: Prentice-Hall.