

การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรม
เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพป.ในภาคตะวันออก



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วโรดม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

กรกฎาคม 2561

การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรม
เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพป.ในภาคตะวันออก



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออก



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

กรกฎาคม 2561

จันทรา อภิบาลศรี. (2561). การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร.เรืองเดช ศิริกิจ, ผศ.ดร.อรอุมา เจริญสุข

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 580 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.838 ถึง 0.937 และใช้วิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) เพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) โมเดลอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2/df = 1.98$, GFI = 0.94, AGFI = 0.91, RMR = 0.03, RMSEA = 0.04 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 0.66 และ 0.38 ตามลำดับ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุด จากความผูกพันต่อองค์การ รองลงมาได้แก่ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47 , 0.38, 0.27 และ 0.10 ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุดคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน รองลงมาได้แก่ บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.14 , 0.08 และ 0.08 3) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านโดยมีบทบาทการส่งผ่านเป็นแบบสมบูรณ์ (complete mediation or perfect mediation) จากตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานไปยังตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และมีบทบาทการส่งผ่านเป็นแบบบางส่วน (partial mediation) จากตัวแปรบรรยากาศองค์การไปยังตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

A STUDY OF THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE
CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF
TEACHER IN PESA IN EASTERN REGION.



AN ABSTRACT
BY
CHANTRA APIBANSEE

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Research and Development on Human Potentials
at Srinakharinwirot University

July 2018

Chantra Apibansee. (2018). *A Study of the Mediating Effect of Organizational Commitment on the Causa Model of Organizational Citizenship Behavior of Teacher in PESA in Eastern Region*. Master thesis, M.Ed. (Research and Development on Human Potentials). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst.Prof.Dr.Ruangdech Sirikit , Asst.Prof.Dr. Orn-uma Charoensuk.

The purposes of this research were as follows : 1) to study the relationship between variables and organizational citizenship behavior of teachers in Primary Educational Service Area (PESA) in the Eastern region; of Thailand 2) to verify the consistency of the causal model with empirical data. 3) to study the mediating effect of organizational commitment on a causal model of organizational citizenship behavior of teachers among PESA in the eastern region. The research sample consisted of five hundred eighty teachers in the eastern region. The sample was selected by multi-stage random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability range from 0.838 to 0.937. The data was analyzed using a Structure Equation Modeling (SEM).

The results of the research were as follows: 1) All variables were significantly and positively correlated with organizational citizenship behavior. 2)The influence of organizational commitment in the causal relationship model of organizational citizenship behavior of teachers in the Eastern region of Thailand correlated with the data. The coefficients were statistically significant at .02 / df = 1.98, GFI = 0.94, AGFI = 0.91, RMR = 0.03, RMSEA = 0.04. The variance in the model was 0.66 and 0.38, respectively, for the variance of organizational citizenship behavior from organizational commitment. Follow by organizational citizenship behavior was the most influential from organizational commitment, Next the organizational atmosphere, the quality of work life and the perception of justice in organizations respectively. The coefficients of influence were 0.47, 0.38, 0.27 and 0.10. The factors that indirectly influenced the organizational citizenship behavior were the quality of their work life, organizational climate and organizational perception respectively. The coefficients of influence were 0.14, 0.08 and 0.08 3) The organizational commitment variable was complete or perfect mediation from the variables of perceived organizational justice and quality of work life to the variables of organizational citizenship behavior. Furthermore, it was a partial transmission from organizational climate to organizational citizenship behavior.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรม
เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียง

ของ

จันทรา อภิบาลศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช ศิริกิจ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช ศิริกิจ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช ศิริกิจ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญามีสุข และอาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และได้ให้คำแนะนำที่ทำให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา, อาจารย์ ดร.นพวรินทร์ ตาก้อนทอง, อาจารย์ปานวาสน์ มหาลวเลิศ, ผู้อำนวยการพัสดุวิไล ชำปฏี และดร.อัษฎา ศรีนาราง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอขอบคุณพี่และเพื่อนปริญญานิพนธ์ไทยวิจัยและสถิติทางการศึกษาทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจให้กันตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัวผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และเป็นกำลังใจสำคัญในการเรียนจนประสบความสำเร็จ

จันทรา อภิบาลศรี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
สมมติฐานการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ...	15
ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	15
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	15
องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็น	
สมาชิกที่ดีต่อองค์การ.....	24
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ.....	24
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ.....	28
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	32
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	
ต่อองค์การ.....	36
ตัวแปรส่งผ่าน.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	46
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	71
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย.....	73
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัย.....	75
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	91
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	91
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	92
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	100
ภาคผนวก ก.....	101
ภาคผนวก ข.....	110
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	112

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	23
2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	39
3 แสดงจังหวัด จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560.....	47
4 แสดงขนาดโรงเรียน จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560	48
5 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	49
6 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	55
7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้.....	56
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	57
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้.....	58
10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความผูกพันต่อองค์กร.....	58
11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้.....	60
12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร.....	60
13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้.....	62
14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลบรรยากาศองค์กร.....	62
15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้.....	64
16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	65
17 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะของตัวแปรจัดประเภท.....	72
18 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง.....	73
19 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	74

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ.....	78
21 ค่าดัชนีความสอดคล้องและดัชนีเปรียบเทียบของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ.....	80
22 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	81
23 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	83
24 ค่าดัชนีความสอดคล้องและดัชนีเปรียบเทียบของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์การเมื่อไม่มีตัวแปรส่งผ่าน.....	83

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การขาดแคลนครูของโรงเรียนต่างกลุ่ม-การเปลี่ยนแปลงจาก.....	2
2 กรอบแนวคิดโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรของครู.....	12
3 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรของครู.....	13
4 แผนภาพแสดงการกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม (B) สภาพแวดล้อม (E) และส่วนบุคคล (P) ซึ่งได้แก่ ปัญญา ชีวภาพ และสิ่งภายใน อื่นๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้และกา กระทำ.....	16
5 คำนำน้หนักองค์ประกอบของโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	57
6 คำนำน้หนักองค์ประกอบของโมเดลความผูกพันต่อองค์กร.....	59
7 คำนำน้หนักองค์ประกอบของโมเดลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร.....	61
8 คำนำน้หนักองค์ประกอบของโมเดลบรรยากาศองค์กร.....	63
9 คำนำน้หนักองค์ประกอบของโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	65
10 การประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร.....	80
11 การประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเมื่อไม่มีตัวแปรส่งผ่าน.....	84
12 การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ)เมื่อไม่มี ตัวแปรส่งผ่านกับเมื่อมีตัวแปรส่งผ่าน.....	85
13 การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรบรรยากาศองค์กร (OCM)เมื่อไม่มีตัวแปร ส่งผ่านกับเมื่อมีตัวแปรส่งผ่าน.....	86
14 การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)เมื่อไม่มีตัวแปร ส่งผ่านกับเมื่อมีตัวแปรส่งผ่าน.....	86

บทที่ 1

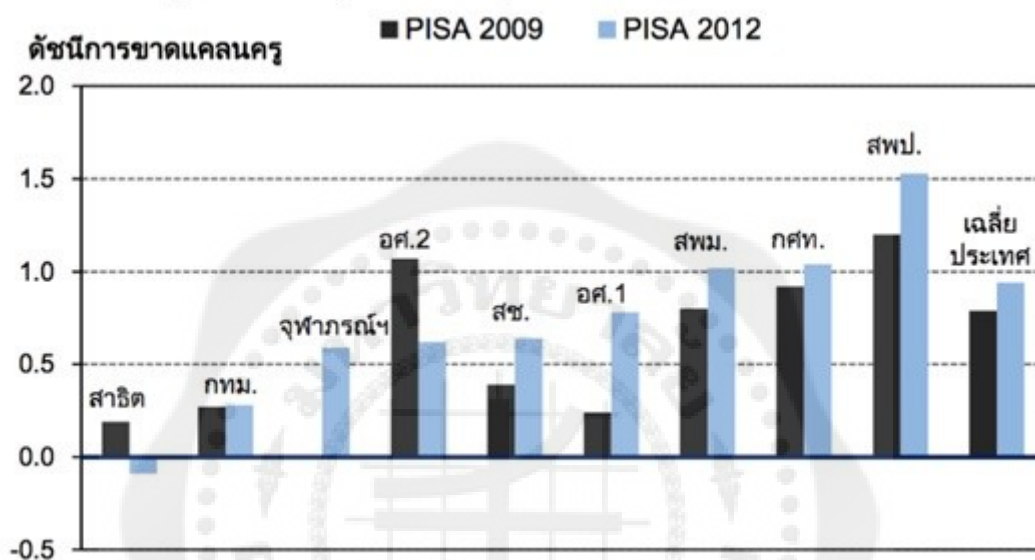
บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าทั้งในปัจจุบันและอนาคตซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ คุณธรรมของบุคคล สังคม และประเทศชาติ การศึกษาสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของคน จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิด วิเคราะห์รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง พึ่งตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งการจะพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าขึ้นนั้นต้องมีการบริหารและจัดการด้านทรัพยากรที่ดี เพื่อสร้างศักยภาพขององค์การให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในองค์การที่เป็นผู้ดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ การกระทำหรือพฤติกรรมของคนจึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์การ บุคลากรในองค์การจึงเป็นทุนที่องค์การต้องรักษา ตลอดจนมีการเพิ่มเติมองค์ความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์การในระยะยาว (ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ และคณะ. 2555: 57) ซึ่งการจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืนนั้น อาจทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่บุคลากรให้มีพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การมีความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี (สญาญ ธีระวิชิตระกูล. 2547: 16)

ครูซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา หากครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จ แต่ในปัจจุบันหลายโรงเรียนได้ประสบกับปัญหาการขาดแคลนครู (จาตุรนต์ ฉายแสง. 2556: ออนไลน์) จากรายงานของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2559: ออนไลน์) ได้ชี้ให้เห็นว่าระบบการศึกษาจะมีคุณภาพสูงเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู เพราะคุณภาพของครูคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าระบบการศึกษาของประเทศในกลุ่มที่คะแนนสูงมักให้ความสำคัญอันดับแรกแก่ครู โดยเลือกใช้ครูคุณภาพเหมาะสมหรือครูคุณภาพสูง

(Qualified teachers) ซึ่งระบบโรงเรียนไทยยังคงขาดแคลน โดยพบว่าค่าดัชนีการขาดแคลนครูของ ไทยมีอัตราเพิ่มขึ้นตามเวลาที่ผ่านมา ระบบโรงเรียนของไทยไม่เพียงแต่ขาดแคลนครูวิชาเฉพาะเท่านั้น หากยังขาดแคลนครูที่สอนวิชาทั่ว ๆ ไปอีกด้วย ทั้งนี้จากการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคมต่ำและโรงเรียนในชนบท ซึ่งได้แก่ โรงเรียนสังกัด สพฐ. (กลุ่ม สพป.) มีการขาด แคลนครูสูงที่สุด ดังภาพ



ภาพประกอบ 1 การขาดแคลนครูของโรงเรียนต่างกลุ่ม-การเปลี่ยนแปลงจาก PISA 2009 ถึง PISA 2012

ที่มา: PISA THAILAND (2559: ออนไลน์)

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันหลายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำลังประสบปัญหาขาด แคลนครู โดยในภาพรวมมีสาเหตุหลัก ๆ จากการเกษียณอายุราชการ การเกษียณอายุก่อนกำหนด หรือเออร์ลี่ รีไทร์ และการโอนย้าย ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้การเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง นักเรียนต้องสูญเสียโอกาสทางการศึกษา เนื่องจากการแต่งตั้งครูใหม่หรือตำแหน่งที่มาแทนต้องอาศัย ระยะเวลา ดังนั้นหากครูมีการยื่นคำร้องขอย้ายบ่อยๆ ผลกระทบก็จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเพราะต้อง เปลี่ยนครู ทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ถึงแม้กระทรวงศึกษาธิการได้แก้ปัญหาโดยการ

ขอคืนอัตราเกษียณของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงสิ้นสุดโครงการเออร์ลี รีไทร์ลงในปีงบประมาณ 2556 และได้ปรับเปลี่ยนเกณฑ์การย้ายกรณีปกติ โดยกำหนดให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือนนับถึงวันที่ยื่นคำขอ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2559: ออนไลน์)

แม้กระทรวงศึกษาจะพยายามแก้ปัญหา แต่วิธีการดังกล่าวไม่สามารถแก้ปัญหาหรือทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรในระยะยาวได้ แต่หากครูมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจะช่วยให้ครูอยู่ในองค์กรระยะยาว อันจะเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันองค์การทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากตัวบุคลากรเองโดยที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการรางวัลแต่อย่างใด จึงถือเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การ โดยพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดหมายและอุดมการณ์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป (Buchanan. 2004: 535) ด้วยเหตุนี้องค์การต่าง ๆ จึงพยายามที่จะสร้างความผูกพันในองค์การให้เกิดกับบุคลากรทุกคน พยายามรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพไว้นาน ๆ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามหาวิธีดึงบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์การให้มากที่สุด นอกจากนี้ จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของ Podsakoff et al. (2000) ยังพบว่า นอกจากความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแล้วการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ก็เป็นอีกหนึ่งสาเหตุหลักที่ส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ขณะที่ Yavuz Mustafa (2010: 697) ได้ศึกษาผลการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การและวัฒนธรรมบนความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การที่ครูรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจะส่งผลให้ครูรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าถ้าครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมจะส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะ การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องาน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจะช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออกและการเกิดอุบัติเหตุรวมถึงความเครียดที่เกิดจากงาน เตือนใจ พันสีมา (2553: 122-124) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ขณะที่ Shefali Srivastava (2014: 58) ศึกษาองค์ประกอบและผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับสูงจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในที่สุด Jeevan Jyoti (2013: 69) ได้ศึกษาผลของบรรยากาศในองค์การต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่องานและความมุ่งมั่นในการทำงานโดยใช้รูปแบบการทดลอง (An Empirical Model) พบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และบรรยากาศองค์การไม่เพียงส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แต่ยังมีการส่งผลทางอ้อมโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การ (ศรัณย์ พิมพ์ทอง .2557 ; เตือนใจ พันสีมา. 2553 ; วนิดา กับกวี. 2552 ; Yavuz Mustafa . 2010 ; Liz Dickinson .2009 ; Muh. Akmal Ibrahim. 2013 ; Mina Hakak Zadeh, Dr. Mohammad Reza Esmaili, Dr. Farshad Tojari, Dr. Ali Zarei. 2015) ซึ่งการศึกษาถึงกลไกที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การยังมีจำนวนน้อย การทราบถึงอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การดังที่กล่าวมานั้น จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจและการวางแผนที่ดีส่งผลให้การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครุมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator variable: Med) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการวิเคราะห์กระบวนการของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งตัวแปรส่งผ่านช่วยอธิบายกลไกการแทรกแซงที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์และสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยแนวคิดทฤษฎี บริบทที่เหมาะสม และการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านจะช่วยให้การวิจัยในอนาคตมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่ามากขึ้น และแบบจำลองโครงสร้างสมการทั่วไปมีความยืดหยุ่นสำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน (Gunzler, Chen, Wu; & Zhang. 2013) ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงต้องการตรวจสอบว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรส่งผ่าน ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูหรือไม่ ทั้งนี้หากความผูกพันต่อองค์การ ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูแล้ว จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออก เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การ

ต่างๆ นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้พัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศขององค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเป็นประโยชน์ดังนี้

1) ประโยชน์ทางวิชาการ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า ทำให้เข้าใจลักษณะอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู เป็นแนวทางในการส่งเสริม

และพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู นอกจากนี้ผู้วิจัยหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษานำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2) ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

ผลจากการวิจัยทำให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ปรับปรุง หรือนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 ซึ่งมีทั้งหมด 1,596 โรงเรียน และมีจำนวนครูทั้งสิ้น 20,313 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 ซึ่งผู้วิจัยคำนวณตัวอย่างโดยอาศัยแนวคิดของ Hair; & et al.(2010) ที่เสนอให้มีตัวอย่าง 10 - 20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า ซึ่งในงานวิจัยนี้มีทั้งหมด 58 พารามิเตอร์ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาด 580 - 1,160 คน สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพารามิเตอร์ไว้ 580 คน ซึ่งเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล จึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 712 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable) ได้แก่

1.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ความยุติธรรมด้านระบบ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

1.2 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัลด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุม

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variable) ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

2.2 ตัวแปรสุดท้าย (Ultimate dependent variable) ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง การแสดงออกของครูที่เกิดจากความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากการกำหนดของโรงเรียน ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากโรงเรียน และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยใช้แนวคิดของ Organ (1987) ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การแสดงออกของครูในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แนะนำเพื่อนร่วมงานในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันทีให้อุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีใช้ แสดงออกถึงการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

1.2 พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การแสดงออกของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายของโรงเรียน เอาใจใส่ในการสอน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว

1.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การแสดงออกของครูที่อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ตนไม่พอใจในที่ทำงาน ไม่นำอารมณ์ส่วนตัวมามีผลต่อการทำงาน หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อนร่วมงาน

1.4 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การแสดงออกของครูที่ป้องกันการเกิดปัญหาในองค์การ ไม่ประพฤติตนให้ผู้อื่นเดือดร้อนทั้งทางกายและใจ รวมทั้งความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์การ

1.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกของครูที่เต็มใจรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เช่น การเข้าร่วมประชุม การแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนเป็นอย่างดี

2. ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของครูว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่สังกัดอยู่ อันรวมไปถึงความศรัทธา ความเสียสละทุ่มเท และความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อโรงเรียนที่ตนสังกัดอยู่ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน โดยใช้แนวคิดของ เมเยอร์, แอลเลน และสมิธ ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง การรับรู้ของครูที่รู้สึกภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับโรงเรียน เต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่โรงเรียน

2.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนที่ดีและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการอยู่ในโรงเรียน โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมในการทำงานว่าจะไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกที่ตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งคนหนึ่งของโรงเรียน มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ และต้องคอยอยู่เพื่อช่วยเหลืองานโรงเรียน คอยสนับสนุนกิจกรรมเพื่อให้โรงเรียนเกิดความก้าวหน้า

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของครูต่อการได้รับการปฏิบัติจากบุคคลภายในโรงเรียนว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ โดยพิจารณาจากสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบมาถึงตนเอง ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 4 ด้าน คือ

3.1 ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ของครูในเรื่องของผลตอบแทนที่ตนได้รับ มีความเหมาะสมและคุ้มค่ากับสิ่งที่เขาทุ่มเททำงานให้โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน สวัสดิการ ค่าชมเชยหรือการอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อเป็นการตอบแทนที่ทำงานให้กับโรงเรียน

3.2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับวิธีการที่นำมาใช้ในการกำหนดผลตอบแทนในโรงเรียนมีความถูกต้องเหมาะสม สมเหตุสมผล

ไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในได้ รวมถึงข้อมูลที่ถูกนำมาเพื่อกำหนดผลตอบแทนสามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้

3.3 ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) หมายถึง การรับรู้ของครูในเรื่องการบริหารงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนมีความเสมอภาค ครูทุกคนได้รับการปฏิบัติที่เหมือนกัน ปราศจากอคติ ครูทุกคนมีสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือสามารถดำเนินการใด ๆ ภายใต้กฎระเบียบของโรงเรียนได้เท่าเทียมกัน

3.4 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Justice) หมายถึง การรับรู้ของครูว่าตนได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความเหมาะสม เสมอภาค สุภาพ อ่อนโยนและให้เกียรติอย่างเท่าเทียมกัน มีเหตุผลชัดเจนเพียงพอที่จะอธิบายผลของการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและยอมรับการตัดสินใจนั้นๆ

4. บรรยายภาคองค์การ หมายถึง การรับรู้ของครูทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน เป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 6 ด้าน

4.1 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การรับรู้ของครูในเรื่องของการได้รับโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน มีโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

4.2 ด้านโครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของครูถึงความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างครูในโรงเรียน

4.3 ด้านการให้รางวัล หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลผลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

4.4 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของครูถึงความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในโรงเรียน การยอมรับ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การรับรู้ของครูที่ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้มีการใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน

4.6 ด้านการควบคุม หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น เพื่อควบคุมพฤติกรรมของครูให้เป็นไปในทางเดียวกัน ตลอดจน

มาตรฐานในการทำงานที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์กร ผ่านกระบวนการที่องค์การจัดให้มีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

5.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

5.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและช่วยให้ครูรู้สึกสบายในการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงและการรบกวนทางสายตา

5.3 โอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

5.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพ และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในสายงาน

5.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของครูถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

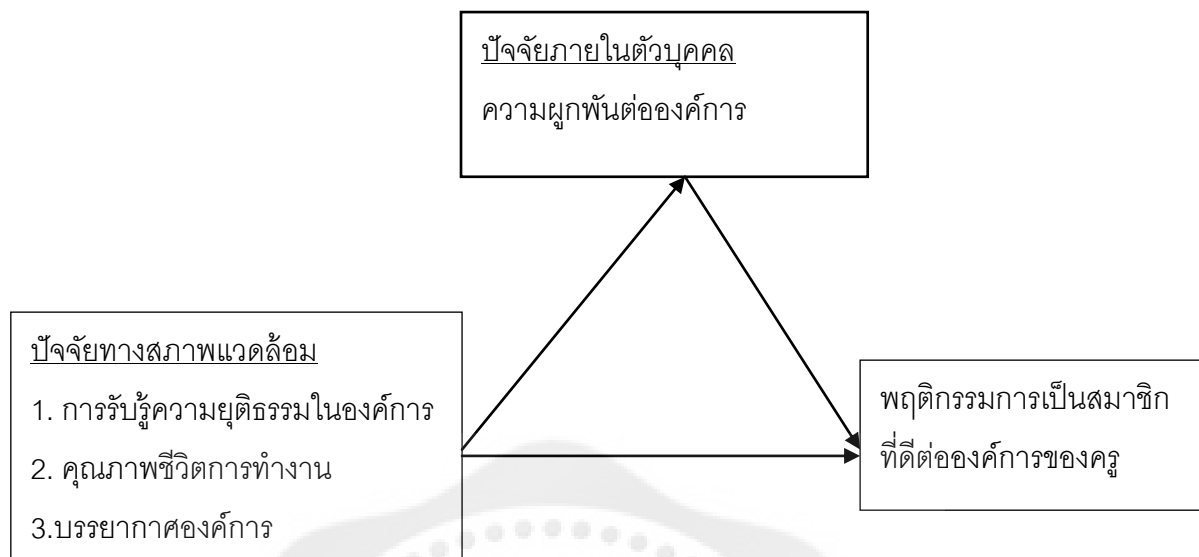
5.6 ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของครูถึงสิทธิและความเสมอภาค การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน

5.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การรับรู้ของครูในเรื่องการแบ่งเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

5.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การรับรู้ของครูในการทำกิจกรรมหรืองานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งโรงเรียนของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

กรอบแนวคิดการวิจัย

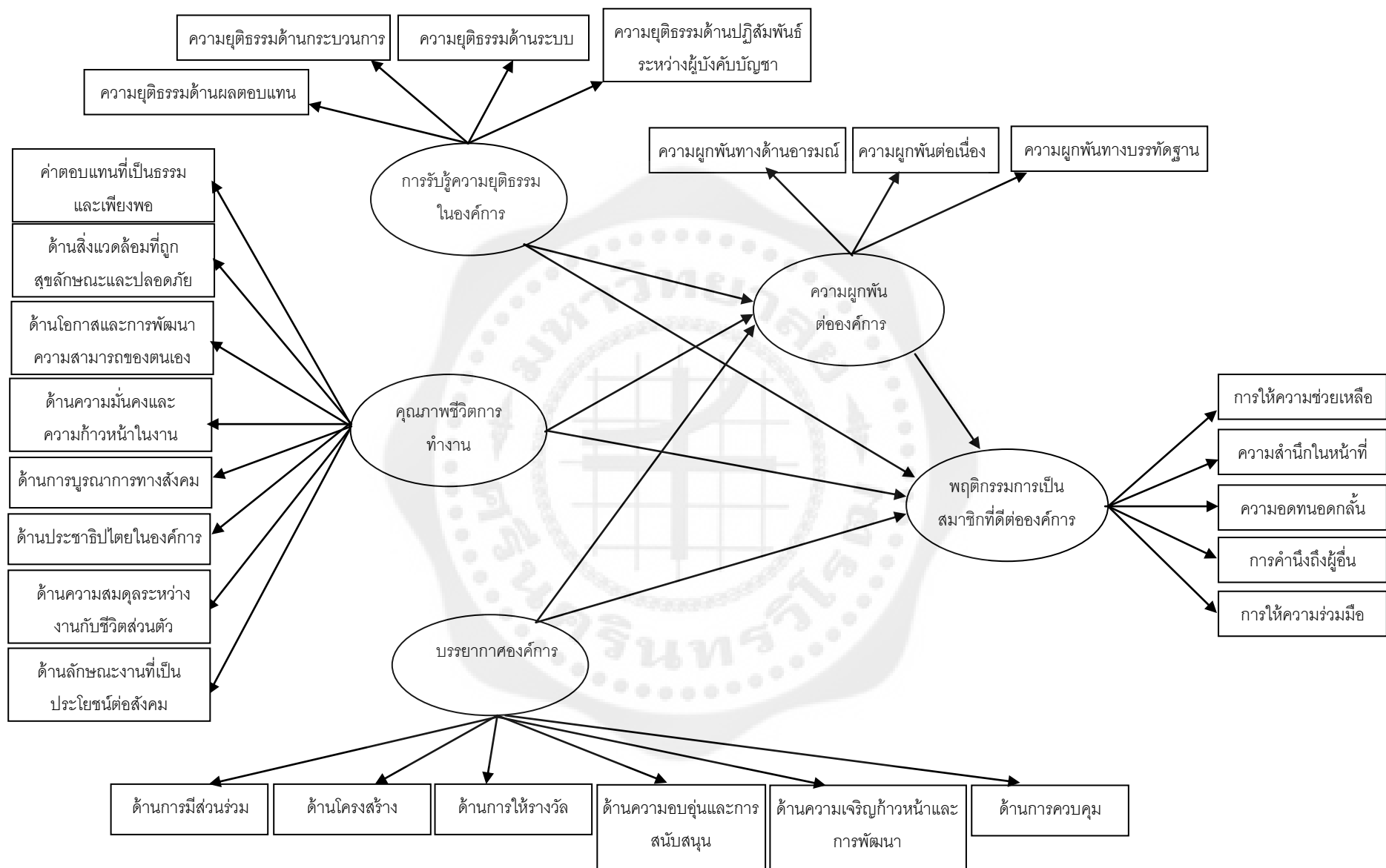
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบกรอบแนวคิดบนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2553: 47-49) ที่ได้อธิบายสาเหตุของพฤติกรรมว่า เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีรูปแบบตามแนวคิดของทฤษฎี อิทธิพลระหว่างปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยภายในตัวบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม ขณะที่ Blau (วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 2553: 68; อ้างอิงจาก Blau. 1964) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ไว้ว่า การแลกเปลี่ยนทางสังคมเกิดจากความสมัครใจของบุคคลที่คาดหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้อื่น โดยอาศัยพันธะผูกพันและความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณอันเนื่องมาจากการได้รับผลประโยชน์จากอีกฝ่าย ซึ่งไม่ได้มีการกำหนดพันธะความผูกพันของการตอบแทนไว้ชัดเจน แต่ให้อยู่ในดุลยพินิจของบุคคลที่มีหน้าที่ตอบแทน ซึ่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนี้จำเป็นต้องอาศัยเวลาในการสั่งสม ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลจะเกิดพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรได้นั้นจะมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง จากผลการวิจัย ของ Podsakoff; et al. (2000) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ถูกศึกษามากที่สุดในฐานะที่เป็นปัจจัยเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริชาติ ปานลำเนียง (2556) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ในโมเดล การศึกษาครั้งนี้ เพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางแล้วส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู โดยมีกลุ่มตัวแปรคือ 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์กร 2) ปัจจัยภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร 3) พฤติกรรม ประกอบด้วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศขององค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู



ภาพประกอบ 3 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน ในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
 - 2.1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ
 - 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
 - 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 2.2.1 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ
 - 2.4.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 2.4.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

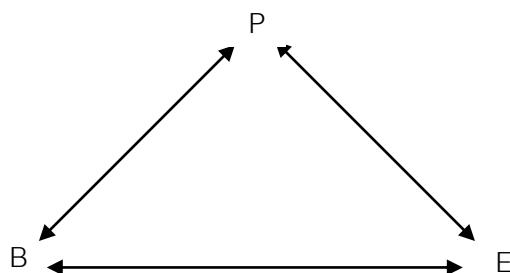
1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวพนักงานที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ องค์การมิได้มีการกำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่ องค์การไม่ได้บังคับให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติ แต่สมาชิกในองค์การเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ และพฤติกรรมเหล่านั้นมีความจำเป็นต่อความอยู่รอดและจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การ (Organ. 1987; George; & Jones 2002; สญาญะ ธีระวิชิตระกุล. 2547) จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นสภาวะและส่วนประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ สมาชิกในองค์การมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการทำในสิ่งที่มีมากกว่าและดีกว่า การระบุบทบาทที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ (Allen; & Rush. 1998) ซึ่งการกระทำเหล่านี้เกิดจากความต้องการมีส่วนร่วมเพื่อให้การดำเนินงานผ่านไปได้อย่างดี ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษแต่อย่างใด (Greenberg; & Baron 1993; Schnake; & Dumler. 1997; Dubrin. 1994)

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเอง ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการหรือเป็นการลงโทษโดยตรงจากองค์การ แต่เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเองด้วยความสมัครใจของพนักงานที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2553: 47-49 อ้างอิงจาก อ้างอิงจาก Bandura. 1986.) จัดได้ว่าเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาเทคนิคการปรับพฤติกรรมในปัจจุบัน ทฤษฎีนี้พัฒนาโดยนักจิตวิทยาชาวแคนาดา Albert Bandura แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของ Bandura มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของคนเรานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคล (ปัญญา ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่นๆ) ร่วมด้วย และการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจจะเขียนได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 แผนภาพแสดงการกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม (B) สภาพแวดล้อม (E) และส่วนบุคคล (P) ซึ่งได้แก่ ปัญญา ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่นๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำ

ที่มา: สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2553). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. อ้างอิงจาก Bandura. 1986.

การที่ปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกันนั้น ไม่ได้หมายความว่าทั้งสามปัจจัยนั้นจะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน บางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าอีกบางปัจจัย และอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 3 นั้น ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่นๆ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม มาเป็นกรอบในการศึกษา เนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ได้อธิบายสาเหตุของพฤติกรรมว่า เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยทางสภาพแวดล้อม โดยลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีรูปแบบตามแนวคิดของทฤษฎี ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยภายในตัวบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม จากแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ของแบนดูรา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในเรื่องของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยภายในตัวบุคคลในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูหรือไม่

1.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ออร์แกน (Organ. 1987: 8-13) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนอของนโยบายขององค์การ การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะเกิดการโต้เถียงกัน ยึดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การ

ออร์แกน และโคโนสกี (Organ; & Konovsky. 1989: 157-164) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้เป็น 2 รูปแบบ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหา บางทีเป็นการช่วยเหลือเอนร่วมงานผู้ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Compliance) เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่องค์การต้องการให้ทำและปฏิบัติตามกฎ เช่น มาทำงานตรงเวลา และไม่กินเวลาทำงาน

ต่อมา พ็อดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 2000: 516 - 526) ได้จำแนกและจัดกลุ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่นักวิชาการท่านอื่นๆ ได้จำแนกไว้ โดยรวมพฤติกรรมต่างๆ ที่มีความคล้ายคลึงหรือมีความซ้ำซ้อนกันเข้ามามีอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน สามารถจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความสมัครใจ การป้องกันหรือแก้ไขปัญหของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่เห็นแก่ตัว พยายามสร้างความสงบเรียบร้อยในองค์กรและช่วยสนับสนุนผู้ร่วมงาน

2. การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานหรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจโดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ไม่บังคับขู่เข็ญผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตน ยินดีสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และมีความสุขพ่อนน้อม

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมในการเป็นผู้สนับสนุนและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่างๆ ที่องค์กรสร้างขึ้น กล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอกในแง่ดี ปกป้องและป้องกันองค์กรจากการคุกคามภายนอกและรักษาความจงรักภักดีนั้นไว้แม้องค์กรจะตกอยู่ในภาวะวิกฤต

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการต่างๆ ขององค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้ใดสังเกตหรือควบคุมอยู่ก็ตาม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานหรือส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง อาสาทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบพิเศษ และส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติเช่นเดียวกัน

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจหรือมีความผูกพันกับองค์กรโดยรวม กระตือรือร้นในการเข้าร่วมในกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายนโยบาย การร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กรว่าควรจะไปทิศทางใด เป็นต้น สังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นหรือแสวงหาโอกาสที่ดีสำหรับองค์กร เช่น การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร เป็นต้น ระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร เช่น การรายงานอันตรายที่อาจเกิดจากอัคคีภัยหรือพฤติกรรมที่น่าสงสัยการปิดประตูสำนักงานเมื่อไม่มีพนักงานอยู่ เป็นต้น มีความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นเดียวกับการเป็นพลเมืองคนหนึ่งของประเทศ และยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์กรด้วยความสมัครใจ

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยความสมัครใจ แสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างหลากหลาย ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้ แนวคิดของ Organ (1987) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับและนำมาใช้ในงานวิจัยอย่างกว้างขวาง โดยสรุป พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพย์สุคน จงรักษ์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 8 แห่ง จำนวน 285 คน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คนพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพล

ทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 27

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง จำนวน 413 คน โดยได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ โดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

กฤตพงษ์ พัทธวิญญูพงศ์ (2556) ได้ศึกษาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงแรมระดับ 5 ดาวในประเทศไทย จำนวน 389 คน โดยใช้แบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การสังเกตการณ์ทั่วไป และการสำรวจลักษณะทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรได้ร้อยละ 82

วนิดา กัททิว (2552) ได้ศึกษาความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร จำนวน 597 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งหมด ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 97

พอสครอฟและคณะ (Podsakoff; et al. 2000) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อตรวจสอบวิพากษ์ทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ รวมทั้งเสนอคำแนะนำสำหรับการวิจัยในอนาคต ซึ่งใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ผ่านมา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ถูกศึกษามากที่สุดในฐานะที่เป็นปัจจัยเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ฮาซานเนสซา เซเอนบาเดีย (Hassanreza Zeinabadia. 2010 : 1000-1001) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู โดยใช้แบบสอบถาม 3 แบบ ได้แก่ OCBS (Organizational citizenship behavior scale) พัฒนาโดย DiPaola et al. (2004) ใช้ในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) พัฒนาโดย Weiss, Dawis, England, and Loftquist (1967) เพื่อวัดความพึงพอใจภายในและภายนอกองค์กร และ OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) พัฒนาโดย Mowday et al. (1979) เพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กร เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูจำนวน 652 คน และผู้อำนวยการจำนวน 131 คน ในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประเทศอิหร่าน จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ซิลอส กานบารี และ อัคซา อัชกานดารี (Siroos Ghanbari, Asghar Eskandari. 2013 : 1) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานทุกคนในมหาวิทยาลัย Bu-Ai Sina (ที่ไม่ใช่อาจารย์) จำนวน 750 คน โดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กรของ sasman และ Diep แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของ graham และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ lodahl และ keinar โดยแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือที่ 0.77, 0.90, และ 0.77 ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

มินา ฮาคัก ซาเดซ (Mina Hakak Zadeh; et.al. 2015: 199-210) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความยุติธรรมขององค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในปี 2013 – 2014 ในเมือง Kerman จำนวน 273 คน ด้วยการใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรของ Niehoff and Moorman (1993) ความผูกพันของ Allen and Meyer (1991) ความพึงพอใจในงานของ Minnesota (1997) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Padsakoff et al (2000) โดยมีค่าความน่าเชื่อถือ Cronbach (Cronbach Alpha Reliabilities) 0.95, 0.86, 0.88 และ 0.81 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดย LISREL และ SPSS พบว่า ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความผูกพันต่อองค์กรและความยุติธรรมขององค์กร และ

จากการวิเคราะห์เส้นทางพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กรและความยุติธรรมต่อองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยผ่านความพึงพอใจในงาน

มู อักมาน อิบราฮิม (Muh. Akmal Ibrahim. 2013 : 36 - 38) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน 6 หน่วยงาน ในบริษัท PT Telkom Makassar จำนวน 176 คน โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS จากการศึกษพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ลิซ ดิคคินสัน (Liz Dickinson. 2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารทางตะวันตกตอนกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา (Midwestern United States) จำนวน 269 คน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะที่ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมและความเครียดภายนอกองค์กรไม่ส่งผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตาราง 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	อรัญญา ไชยศร 2556	สิรินาถ ตามวงษ์วาน 2556	วัลลพ ล้อมตะดู 2554	ปาริชาติ ปานล้านเียง 2555	ชลลัดดา อุดมา 2558	ขเคนทร์ วรรณศิริ 2557	กฤตพงษ์ พัชรภูญเญพงศ์ 2556	ดนตรพิวี ไทโรจิตร 2555	รพีพัฒน์ ศิริศิลารักษ์ 2559	Podsakoff et al. (2000)	Hassanreza Zeinabadia 2010	Siroos Ghanbari, Asghar Eskandari 2013	Mina Hakak Zadeh et al. 2015
ปัจจัยภายในบุคคล													
- ความผูกพันต่อองค์กร	$r = .35^{**}$	$\beta = .507^*$	$\beta = .49^*$	$\beta = .48^*$	$\beta = .406^{**}$		$\beta = .38^*$	$\beta = .442^{**}$		/	/	/	/
- ความพึงพอใจในงาน							$\beta = .60^*$	$\beta = .209^{**}$			/		/
- แรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน						$\beta = .46^{**}$							
- บุคลิกภาพแบบทำองค์กรประกอบ						$\beta = .53^{**}$							
ปัจจัยสภาพแวดล้อม													
- บรรยากาศองค์กร												/	
- คุณภาพชีวิตการทำงาน									$\beta = .69^*$				
- ความยุติธรรมขององค์กร								$\beta = .492^{**}$		/			/

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีนั้นมีหลายปัจจัยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีแนวทางในการคัดเลือกตัวแปรเพื่อนำมาศึกษาจากค่าขนาดอิทธิพล และความนิยมในการนำมาศึกษา ซึ่งเห็นได้ชัดชัดเจนว่า ปัจจัยภายในบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร ความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

2.1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีเป้าหมายและค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สเตียร์ (สุพานี สุญญาวณิช. 2552; อ้างอิงจาก Steers. 1977) ซึ่งสอดคล้องกับ บูชานัน โรเบิร์ต และ แมนนารี (Buchanan. 1974; พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. 2554; อ้างอิงจาก Robert and Mannari.) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นคือความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์การ มีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ รักและผูกพันต่อองค์การ ยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองและเมื่อสมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรัก ผูกพันกับองค์การของตน

ซึ่งนักวิชาการของไทย วรณิกา นิลวรรณ (2554: 18) ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 105) ชาญวุฒิ บุญชม (2553: 7) และภรณี กิริติบุตร. (2529: 14-17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเขายินดีจะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป โดยแสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การโดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ เต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อความสำเร็จขององค์การและพร้อมที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและนโยบาย

การบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การ จะได้รับผลตอบแทนได้สะดวกขึ้น

จากความหมาย ที่นักวิชาการได้ให้ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อองค์การ มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ ประารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับนโยบายการบริหารงานและเป้าหมายขององค์การ มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจและสติปัญญา เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ ประารถนาที่จะให้องค์การคงอยู่ตลอดไป

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การมาจาก เมเยอร์, แอลเลน และสมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993: 538-551) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันทางด้านอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันทางบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยได้อธิบายความผูกพันต่อองค์การแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกทางบวก ประารถนาที่จะยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ และเห็นถึงความสูญเสียหากออกจากองค์การ
3. ความผูกพันทางบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกถึงภาระผูกพัน ที่ได้รับการปลูกฝังว่าควรจะต้องอยู่ในองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม การต้องการตอบแทนในสิ่งที่ได้รับจากองค์การ หรืออาจเป็นเพราะความกดดันจากบุคคลรอบข้างที่มีต่อเขาหากออกจากองค์การไป

สุพานี สฤณวานิช (2552: 79) กล่าวว่า การผูกพันกับองค์การ มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันในเชิงรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจากมีเพื่อนร่วมงานดี หน้าที่การงานดี บรรยากาศในการทำงานดี ตลอดจน

เราเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เราจึงเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment) เพราะค่าตอบแทนดี โอกาสก้าวหน้าดี จะเป็นเหตุผลในเชิง Cost-Benefits

3. ความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็น (Normative Commitment) เกิดขึ้นเนื่องจาก เราตระหนักได้ดีว่ากิจการแห่งนี้ให้โอกาสเรา รับเราเข้าทำงาน ฝึกอบรมสอนงานเรา จะเป็นเหตุผลในเชิง ข้อผูกมัด (Obligation) ที่เราควรจะต้องผูกพันต่อองค์การแห่งนี้

บุชชาแนน (Buchanan, 1974: 533) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) ยอมรับว่าตนเองเป็นหนึ่งในเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตาม บทบาทหน้าที่การทำงานของตน

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 95) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก หมายถึง การที่พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้สรุปได้ว่า ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความผูกพันเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความผูกพันด้าน พฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวา โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานนอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลเป็นสมาชิกขององค์การ กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ที่บุคคลรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป ความผูกพันด้านการทำงานต่อเนื่องเป็นความผูกพันที่

เปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร และสิ่งที่เขาต้องสูญเสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กร กล่าวคือ เป็นทางเลือกของบุคคล ที่มีผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมในการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์กร เคารพอำนาจของกลุ่ม เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรมความสาเหตุสมผล จนเกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐาน บุคคลจะตอบแทนในสิ่งที่เขาได้รับจากองค์กรในรูปของความจงรักภักดี

2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บุชชาแนน (1974: 533-546) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กร ความแตกต่างในรูปแบบของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
2. ลักษณะงาน เช่น ความสำเร็จของงานที่ทำ และโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่นๆ ที่มีต่อองค์กร

จากการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีหลายองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่เกิดขึ้นนั้นอาจเกิดมาจากสภาวะทางจิต พฤติกรรมหรือการกระทำ ซึ่งบางคนอาจเกิดความผูกพันต่อองค์กรจาก 3 องค์ประกอบ หรือเกิดความผูกพันต่อองค์กรจาก 2 องค์ประกอบ หรือเกิดจากองค์ประกอบเดียว หรืออาจเกิดมาจากองค์ประกอบอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ศึกษา ทั้งนี้ องค์ประกอบเหล่านี้ขึ้นอยู่กับเหตุของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการพบเจอประสบการณ์และสภาวะทางจิตของแต่ละบุคคลที่อาจแตกต่างกันมากน้อยตามสถานการณ์ที่พบเจอของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคลไม่เท่ากันแม้จะอยู่ในองค์กรเดียวกันก็ตาม นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรของแต่ละบุคคล หากองค์กรให้ความสนใจและศึกษาองค์ประกอบที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้สร้างรูปแบบความผูกพันให้เกิดกับพนักงานก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการองค์กรมากขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร จะพบว่ามุมมองที่นักวิชาการพยายามอธิบายเกี่ยวกับความผูกพันไว้นั้นมองว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากองค์ประกอบด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมและการกระทำ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้

อธิบายไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะแอลเลน และเมเยอร์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ แอลเลน และเมเยอร์ เป็นแนวทางในการทำวิจัย เนื่องจากสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงได้เหมาะสมมากกว่า

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

2.2.1 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

นักวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมไปในทางเดียวกันว่า เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อการได้รับการปฏิบัติจากองค์การ และผู้บังคับบัญชาว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ โดยพนักงานจะพิจารณาจากสภาพการณ์ต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ฮอตเมอร์ และไคลเวิร์ต (ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. 2548: 34; อ้างอิงจาก Hosmer; & Kiewitz. 2005) ออร์แกน (สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล. 2552: 30; อ้างอิงจาก Organ. 1989: 161) ดังนั้นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จึงเป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลในองค์การว่ากระบวนการ วิธีการปฏิบัติ และผลลัพธ์ของการตัดสินใจมีความเป็นธรรมและเหมาะสมเพียงใด (ชูชัย สมितिไกร. 2557 : 320) ซึ่งจะนำไปสู่การแปลความหมายข้อมูลของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมขององค์การที่มีต่อพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (วัลลพ ล้อมตะคุ. 2554: 32)

จากความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกได้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติจากบุคคลในองค์การอย่างตรงไปตรงมา เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ทั้งการปฏิบัติต่อกันจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงการพิจารณา การแบ่งปันผลตอบแทน ภายในองค์การ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดย เบลล์ (วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 2553: 68; อ้างอิงจาก Blau. 1964) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic Exchange Theory) การแลกเปลี่ยนทางสังคม มีความคล้ายคลึงกับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ ในส่วนที่ทำให้เกิดความ

คาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนบางอย่างในอนาคต กล่าวคือ บุคคลมีความคาดหวังว่าเขาควรจะได้รับสิ่งตอบแทนจากการลงทุนลงแรงในการแลกเปลี่ยนนั้น อย่างไรก็ตามการแลกเปลี่ยนทางสังคมมีความแตกต่างจากการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ โดยการแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่ได้ให้ความจำเพาะเจาะจงถึงลักษณะของผลตอบแทน และไม่ได้เกิดขึ้นในลักษณะของการคำนวณผลได้ผลเสียตลอดเวลา ส่วนการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจจะอยู่บนพื้นฐานของสัญญาที่มีลักษณะเป็นทางการ มีการกำหนดปริมาณของการแลกเปลี่ยนที่มีความแน่นอนการแลกเปลี่ยนทางสังคมจะทำให้เกิดภาระหน้าที่ที่ไม่เฉพาะเจาะจง เมื่อบุคคลหนึ่งปฏิบัติต่อผู้อื่นเป็นอย่างดี บุคคลนั้นก็จะมี ความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนอย่างแท้จริง กล่าวคือการแลกเปลี่ยนทางสังคมอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นว่าการให้ประโยชน์หรือการแสดงไมตรีจิตจะได้รับการตอบแทนในอนาคต การแลกเปลี่ยนทางสังคมจึงต้องอาศัยความไว้วางใจระหว่างกันด้วย

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมถูกนำมาใช้ในงานวิจัยทางด้านองค์กรเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับความเข้าใจในบทบาทขององค์กรที่มีต่อการสร้างความรู้สึกเป็นภาระหน้าที่ของพนักงานที่จะช่วยเหลือองค์กร และแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเมื่อนำทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมาใช้ในองค์กรก็จะพบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยน 2 ประเภท คือ การแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับพนักงาน และระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

บรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทน

สำหรับแนวคิดบรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทน (Reciprocity Norm) เป็นลักษณะหน้าที่ทางศีลธรรมและเป็นกลไกเบื้องต้นของการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือหรือการให้ประโยชน์ซึ่งกันและกัน เมื่อบุคคลใดก็ตามปฏิบัติต่อผู้อื่นเป็นอย่างดี จะทำให้บุคคลนั้นได้รับการปฏิบัติที่ดีตอบแทน เนื่องจากบุคคลที่ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้อื่นจะเกิดความรู้สึกถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องตอบแทนในทางที่เป็นประโยชน์หรือตอบแทนด้วยการปฏิบัติที่ดีในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง กล่าวคือ บรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทนที่มีลักษณะทั่วไปจะสร้างภาระหน้าที่อันเป็นประโยชน์กับฝ่ายหนึ่ง เมื่อฝ่ายนั้นแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับ ผู้รับจะเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อผู้ให้ซึ่งสามารถลดความรู้สึกนี้ได้โดยการตอบแทนโดยอาจจะมึลักษณะเป็นเงิน การช่วยเหลือ การยอมรับการให้ความเคารพ มีความรู้สึกชอบพอ เป็นต้น ไอซ์เซนเบิร์ก (วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 2553: 69; อ้างอิงจาก Eisenberger.; et al., 2001)

เมื่อนำบรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทนนี้มาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน เมื่อฝ่ายหนึ่งได้รับการปฏิบัติที่ดีจะทำให้เกิดการตอบแทนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย พนักงานจะเกิดความรู้สึกว่าจำเป็นต้องตอบแทนต่อการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ที่ได้รับจาก

องค์กรพนักงานมักจะได้รับการจูงใจให้ตอบสนององค์กร โดยการปฏิบัติในแนวทางที่องค์กรเห็นว่าเกิดคุณค่าและมีความสำคัญ จากบรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบสนองการกระทำขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานจะสร้างภาระหน้าที่แก่พนักงานในการที่จะตอบสนองในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ไอซ์เซนเบิร์ก (วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 2553: 69; อ้างอิงจาก Eisenberger; et al., 1986) การกระทำขององค์กรที่แสดงถึงการดูแลเอาใจใส่พนักงานจะสร้างความรู้สึกรับรู้เป็นภาระหน้าที่ซึ่งจะช่วยเพิ่มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน กล่าวคือผู้รับการกระทำที่เป็นประโยชน์จะเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณซึ่งสามารถลดความรู้สึกนี้ได้โดยการตอบสนอง

เชพเพิร์ด และคณะ (ชวลิตรัฐ เหล่าพูนพัฒน์. 2548: 36; อ้างอิงจาก Sheppard; et al., 1992) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนลงทุนไป
2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการที่กำหนดผลตอบแทนนั้น
3. ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมของระบบทั้งหมดที่ส่งผลต่อกระบวนการ และผลตอบแทน

ต่อมา กรีนเบิร์ก (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. 2552: 33; อ้างอิงจาก Greenberg, 1993: 386) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนลงทุนไป
2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการที่กำหนดผลตอบแทนนั้น
3. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมต่อหัวหน้าซึ่งเป็นผู้กำหนดผลตอบแทน จากการแสดงออกถึงความเข้าใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความห่วงใย สุภาพ ให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีของมนุษย์
4. ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) หมายถึง การรับรู้ว่าข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจมีความถูกต้อง การยอมรับต่อคำอธิบายของหัวหน้าถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ และสาเหตุของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า บุคคลมักจะมีความคิดและความคาดหวังในเรื่องของผลตอบแทนเสมอ เมื่อได้ลงทุนกระทำสิ่งใดย่อมคาดหวังว่าตนจะได้รับสิ่งตอบแทนกลับมาเป็นการแลกเปลี่ยน และถ้าได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้อื่นก็รู้สึกว่าจะต้องตอบแทนการปฏิบัติที่ดีจากบุคคลเหล่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกแนวความคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของกรีนเบิร์ก ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะมีความสอดคล้องกับบริบทในสังคม

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการให้ความหมาย “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กอบสุข อินทโชติ (2554: 13-14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและงานที่ได้ทำนั้นต้องเป็นที่ยอมรับต่อสังคม ซึ่งหากผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเหมาะสมก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การต่อไป แต่หากผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และอาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530: 120) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของการทำงานเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่ง วารุณี แดบสูงเนิน (2554: 15) สมยศ นาวิการ (2533: 3-4) และ ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532: 154) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์ เป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นโดยมีจุดประสงค์ให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะส่งผลให้พนักงานต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเพื่อทำงานให้ดีขึ้นและเป็นกลไกให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย ซึ่งความพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ จะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ อิสระในการตัดสินใจ ชั่วโง่งการทำงานที่เหมาะสม ค่าตอบแทน ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ขณะที่สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ (2551: 12) และณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551: 109) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต เป็นการประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี (Sociotechnical) ที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ รวมไปถึงตอบสนองทางด้านสภาพแวดล้อม และสังคม โดยกระบวนการเหล่านี้จะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดี รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากปัจจัยหลายด้าน เช่น ความรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจ โอกาสในการพัฒนา เป็นต้น

2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

อีวส์และคัมมิงส์ (จุฬาลักษณ์ ชัยนารณ. 2552: 15 - 16; อ้างอิงจาก Huse; & Cumming. 1985; 199 - 200) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย 8 ด้านสำคัญ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สถานที่ทำงานปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ งานท้าทาย งานที่มีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

วอลตัน (เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. 2553: 8; อ้างอิงจาก Walton. 1973) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความรู้สึกรับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ คือ พนักงานมีสิทธิและความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่วมของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ วอลตัน มาปรับใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากวอลตัน เป็นบุคคลที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน จึงมีความครอบคลุมต่อเนื้อหาและเป็นที่นิยมใช้ในงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

2.4.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Stringer (รัตติกกรณ์ จงวิศาล 2554: 239 อ้างอิงจาก Stringer 2002) เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 278-279) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นรูปแบบและการรวบรวมลักษณะที่เฉพาะขององค์การ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และมีผลกระทบต่อระดับของ

การทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม ผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้นจะแตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ เป็นอย่างไร แตกต่างกันอย่างใด สมยศ นาวิการ (2540: 193) บรรยายการองค์การเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน โดยบรรยายการองค์การสามารถรับรู้ได้จากลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งบรรยายการจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล นอกจากนั้น “บรรยายการองค์การ” จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้จาก โครงสร้าง กฎเกณฑ์และแบบของความเป็นผู้นำกับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ รับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยายการจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งจะหมายถึงทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนปฏิบัติงานในองค์กรเกิดจากผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์การในแง่ของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำ จึงเป็นลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์และพฤติกรรมต่างๆ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร (อรุณ รักธรรม. 2534: 541)

จากความหมายของบรรยายการองค์การที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้สรุปได้ว่า บรรยายการองค์การที่แตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน ทั้งที่มีผลในทางบวกและผลในทางลบ โดยขึ้นอยู่กับ การรับรู้เกี่ยวกับบรรยายการองค์การในสภาพที่เป็นอยู่จริงนั่นเอง ซึ่งการรับรู้ในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลนั้นๆ ย่อมมีส่วนสนใจในการตัดสินใจให้บุคคลหนึ่งๆ สามารถแสดงผลของการรับรู้เหล่านั้นออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานในลักษณะต่างๆ กัน เช่น การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การลาออกจากงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หรือแม้แต่การแสดงออกของความเป็นสมาชิกภาพที่แตกต่างกันด้วย

2.4.2 องค์ประกอบของบรรยายการองค์การ

ลิเคอร์ท (Likert, 1967: 197-211) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยายการองค์การไว้ 8 ด้าน คือ

1. กระบวนการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership Process Used) หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมากน้อยเพียงใด

2. ลักษณะการจูงใจ (Character of Motivation Forces) หมายถึง วิธีการส่งเสริมกำลังใจบุคลากรให้ทำงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกและภายใน

3. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร (Character of Communication Process) หมายถึง สายใยของการติดต่อสื่อสารในองค์การว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีเพียงใด

4. ลักษณะการเสวนากัน (Character of Interaction-Influence Process) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดความห่วงเกรง หรือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ (Character of Decision-Making Process) หมายถึง ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์เพียงใด

6. ลักษณะการกำหนดเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง (Character of Goal Setting or Ordering) หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน หรือเป้าหมายขององค์การเพียงใด

7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (Character of Control Process) หมายถึง ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานหรือไม่ มีสายการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด

8. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งให้บรรลุอยู่ในระดับสูงมากน้อยเพียงใด และบุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฏิบัติงานตามความต้องการของบุคลากรหรือไม่เพียงใด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

พรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทุกหน่วยงานในองค์การเฉพาะกลุ่มที่ทำงานปฏิบัติงานบนฝั่ง จำนวน 184 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ, ด้านหน่วยงาน, ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วรรณิกา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 114 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย จำนวน 596 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามประเภทของมหาวิทยาลัย พบว่า การคงอยู่ในองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดมาจากความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

เตือนใจ พันสีมา (2553: 122-124) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 1,099 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยส่งผลในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบรรยากาศขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จีเวน โยติ (Jeevan Jyoti. 2013: 69) ได้ศึกษาผลของบรรยากาศในองค์การต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่องานและความมุ่งมั่นในการทำงานโดยใช้รูปแบบการทดลอง (An Empirical Model) จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทางตอนเหนือของประเทศอินเดีย 4 แห่ง ได้แก่ University of Jammu, Guru Nanak Dev University, Himachal Pradesh University และ Punjab University จำนวน 1648 คน โดยใช้แบบสอบถาม แต่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 820 ชุด ผลการวิเคราะห์การถดถอยพบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ชีฟารี สิวัสตวา และ โรม่า กันเปอร์ (Shefali Srivastava and Rooma Kanpur. 2014: 58) ได้ศึกษาองค์ประกอบและผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับสูงจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในที่สุด

เดเมียน คาไมล์ (Demir Kamile. 2016) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การกับความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานของโรงเรียนโดยการวิเคราะห์ meta – analysis จากการวิเคราะห์เมตา (meta – analysis) พบว่า ความยุติธรรมในการแจกจ่ายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความยุติธรรมในการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ความยุติธรรมในการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้โดยรวมของครูเกี่ยวกับความยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความยุติธรรมในการแจกจ่ายมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในงานของครู กระบวนการยุติธรรมสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความยุติธรรมในการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู และความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

ยาซุส มุสตาฟา (Yavuz Mustafa. 2010: 697) ได้ศึกษาผลการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การและวัฒนธรรมบนความผูกพันต่อองค์การ จากกลุ่มตัวอย่างครูที่ทำงานในเมืองคอนย่า ประเทศตุรกี จำนวน 445 คน ประกอบด้วยครูเพศชาย 232 คน เพศหญิง 213 คน โดยวิธีการสุ่ม พบว่ามีความสัมพันธ์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความยุติธรรมในการแจกจ่าย, กระบวนการยุติธรรม, อำนาจวัฒนธรรม, บทบาทวัฒนธรรม, วัฒนธรรมความสำเร็จ วัฒนธรรมการสนับสนุนและความรู้สึกของครู, ความต่อเนื่องและคะแนนความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน โดย Yavuz สังเกตว่ากระบวนการยุติธรรม (Procedural justice) อำนาจวัฒนธรรม (Power culture) และวัฒนธรรมความสำเร็จ (Success cultures) เป็นตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับความผูกพันทางอารมณ์ อำนาจวัฒนธรรม (Power culture) และบทบาทวัฒนธรรม (Role culture) เป็นตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับความต่อเนื่องในความผูกพัน ในขณะที่อำนาจวัฒนธรรม (Power culture) และการสนับสนุนวัฒนธรรม (Support culture) เป็นตัวแปรพยากรณ์ในกฎเกณฑ์ความผูกพัน (Normative commitment) ทั้งนี้จากงานวิจัย Yavuz เชื่อว่าการจะทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ควรเสริมเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การในโรงเรียน

ตาราง 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	วารุณี คำแก้ว 2550	วันดา กักแก้ว 2552	เศรษฐศาสตร์ ไทยแสง 2553	เตือนใจ พันสีมา 2553	วารุณี แดบสูงเนิน 2554	จุฑาพร กบิลพัฒน์ 2554	วัลลพ ล้อมตะคุ 2554	รินดา ชื่นธรรม 2556	ศรียา แสงสิงสุวรรณ และ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ 2556	สาคร กิ่งจันทร์ 2557	ศรัณย์ พิมพ์ทอง 2557	ปริญญ์ ปัญญา 2558	ดนตรีทวี ไทรวิจิตร 2555	ปาริชาติ ปานสำเนียง 2555
ปัจจัยภายในบุคคล														
- ความพึงพอใจในงาน				$\beta=.202^{**}$			$\beta=.24^*$	$\beta=.199^*$			$\beta=.818^{**}$		$\beta=.195^{**}$	
- แรงจูงใจในการทำงานด้าน ปัจจัยค้ำจุน		$\beta=.568^{**}$												
ปัจจัยสภาพแวดล้อม														
- คุณภาพชีวิตการทำงาน			$r=.62^{**}$	$\beta=.355^{**}$	$r=.56^{**}$	$r=.554^{**}$						$\beta=.041^*$	$\beta=.875^{**}$	$\beta=.39^*$
- บรรยากาศองค์การ	$r=.453^{**}$			$\beta=.383^{**}$				$\beta=.199^{**}$		$\beta=.99^{**}$				
- ลักษณะงาน	$r=.693^{**}$								$\beta=.18^{**}$					
- ความยุติธรรมในองค์การ							$\beta=.15^*$					$\beta=.062^*$		$\beta=.23^*$
- โอกาสในการ เจริญก้าวหน้า	$r=.592^{**}$							$\beta=.282^{**}$				$\beta=.049^*$		
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$r=.593^{**}$							$\beta=.214^{**}$				$\beta=.056^*$		
- เพื่อนร่วมงาน	$r=.507^{**}$													

หมายเหตุ

** มีระดับนัยสำคัญที่ .01

* มีระดับนัยสำคัญที่ .05

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีหลายปัจจัย สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีแนวทางในการคัดเลือกตัวแปรเพื่อนำมาศึกษาจากค่าขนาดอิทธิพลและความนิยมในการนำมาศึกษา ซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนว่าปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator variable: Med) หมายถึง ตัวแปรที่ทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ(independent variable) ไปยังตัวแปรตามหรือตัวแปรผลลัพธ์ (dependent variable or outcome variable) ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์อันซับซ้อนระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ชัดเจนมากขึ้น (อรอุมา เจริญสุข. 2558: 96)

3.1 การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน

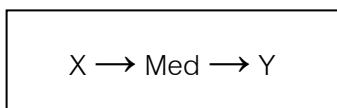
ในอดีตมีการนำการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance: ANOVA) มาใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการส่งผ่านอิทธิพล แต่ในปัจจุบันเนื่องจากการศึกษาตัวแปรส่งผ่านในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีลักษณะที่ซับซ้อนมากขึ้นคือ ตัวแปรที่ศึกษามีโอกาสเป็นได้ทั้งในเชิงสาเหตุและผลกระทบ การใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยจึงไม่เหมาะสมเท่าที่ควร เพราะตัวแปรแต่ละตัวจะต้องถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุหรือตัวแปรผล ดังนั้น การนำเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) จึงมีความเหมาะสมมากกว่าที่จะนำมาใช้วิเคราะห์การส่งผ่านและการวิเคราะห์เชิงสาเหตุอื่นๆ (อรอุมา เจริญสุข. 2558: 97 – 98 อ้างอิงจาก Gunzler,D. et al, 2013)

3.2 ลักษณะของอิทธิพลส่งผ่าน

ลักษณะของอิทธิพลส่งผ่านสรุปได้ 2 ลักษณะ ดังนี้ (อรอุมา เจริญสุข. 2558: 101-102)

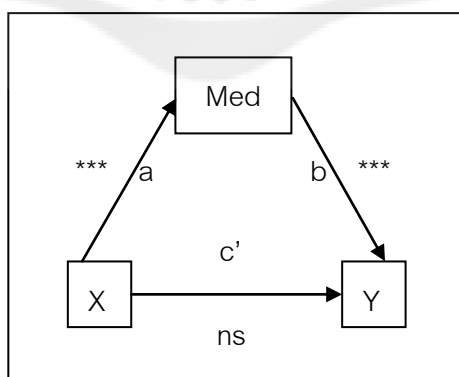
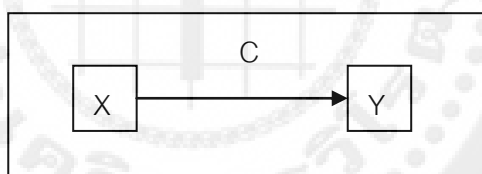
1. การส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediation or perfect mediation)

โมเดลการส่งผ่านอิทธิพลแบบสมบูรณ์มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเชิงเส้น
พิจารณาได้จาก



เมื่อ	X	คือ	สิ่งที่เกิดก่อน (ตัวแปรอิสระ)
	Med	คือ	ตัวแปรส่งผ่าน
	Y	คือ	ผลลัพธ์ (ตัวแปรตาม)

สิ่งที่เกิดก่อน (X) สามารถส่งอิทธิพลทางอ้อม(indirect effect) ต่อผลลัพธ์ (Y) ได้เท่านั้น โดย X จะต้องส่งอิทธิพลทางตรง (direct effect) ไปยัง Med ก่อนแล้ว Med จึงจะส่งอิทธิพลทางตรงต่อไปยัง Y ดังนั้นหากมีการควบคุมอิทธิพลของ Med ไว้จะทำให้ X ไม่สามารถส่งอิทธิพลต่อ Y ได้ กล่าวคือ X ไม่ได้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ Y เราเรียกลักษณะการส่งอิทธิพลเช่นนี้ว่า “อิทธิพลของ X ที่มีต่อ Y ส่งผ่าน Med โดยสมบูรณ์” หรือ “complete mediation model”



เมื่อพิจารณาในรูปแบบความสัมพันธ์อย่างง่ายจะได้ว่า

c คือ อิทธิพลทั้งหมด (total effect) ของ X ที่ส่งต่อ Y เมื่อไม่นำตัวแปรส่งผ่าน (Med) มา

ศึกษา

c' คือ อิทธิพลทางตรงของ X ที่ส่งต่อ Y เมื่อควบคุมอิทธิพลของ Med จะไม่พบนัยสำคัญ

ทางสถิติ

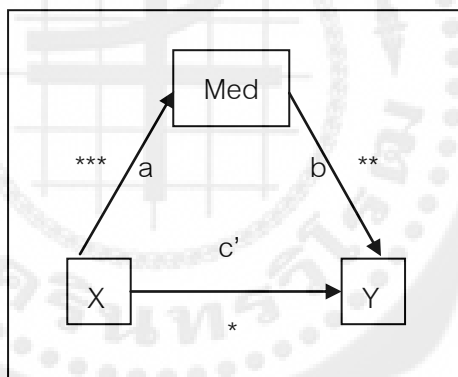
a คือ อิทธิพลทางตรงของ X ที่ส่งต่อ Med

b คือ อิทธิพลทางตรงของ Med ที่ส่งต่อ Y

ดังนั้น อิทธิพลทางอ้อมของ X ที่ส่งต่อ Y จะมีค่าเท่ากับ $a \times b$ ซึ่งจะเท่ากับผลต่างของอิทธิพลทั้งหมดกับอิทธิพลทางตรง ($c - c'$) ของ X ที่ส่งต่อ Y

2. การส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation)

โมเดลการส่งผ่านอิทธิพลแบบบางส่วนในรูปแบบความสัมพันธ์อย่างง่าย อธิบายได้ดังนี้



เมื่อนำ Med มาศึกษาในโครงสร้างเชิงสาเหตุ พบว่า X ส่งอิทธิพลต่อ Med อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (a) และ Med ส่งอิทธิพลต่อ Y ลดลงแต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ (b) ในขณะเดียวกันพบว่า มีอิทธิพลทางตรงบางส่วนของ X ที่ส่งต่อ Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (c')

ดังนั้น อิทธิพลทั้งหมดของ X ที่ส่งต่อ Y จึงมีค่าเท่ากับอิทธิพลทางอ้อม ($a \times b$) + อิทธิพลทางตรง (c')

กรณีที่มีการตรวจสอบอิทธิพลทางตรงจาก X ที่มีต่อ Med และการส่งอิทธิพลทางตรงจาก X ที่มีต่อ Y พบมีนัยสำคัญทางสถิติ (a และ c') แต่ผลการตรวจสอบอิทธิพลทางตรงของ Med ที่ส่งต่อ Y ไม่พบว่า

มีนัยสำคัญทางสถิติ (b) ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ไม่มีการส่งผ่านอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านในโมเดลเชิงสาเหตุหรือเป็นการไม่ส่งผ่านอิทธิพล (no mediation) นั่นเอง

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิภารัตน์ รูปไข่ (2557) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการฟื้นฟูพลังและความกดดันทางวิชาการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยมีแรงจูงใจในการเรียนเป็นตัวแปรส่งผ่าน จำนวน 832 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป พบว่า แรงจูงใจในการเรียนมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรความสามารถในการฟื้นฟูพลังและความกดดันทางวิชาการไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตัวแปรความสามารถในการฟื้นฟูพลังและความกดดันทางวิชาการส่งอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผ่านแรงจูงใจในการเรียน ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.163 และ -0.046 ตามลำดับ และตัวแปรความสามารถในการฟื้นฟูพลังและความกดดันทางวิชาการยังส่งอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.116 และ -0.218 ตามลำดับ

ฐานวดี ดั่งงนิล (2557) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลกำกับและอิทธิพลส่งผ่านของพฤติกรรมติดอินเทอร์เน็ตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป พบว่า อิทธิพลเทอมปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะสถานการณ์และปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมติดอินเทอร์เน็ต แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อไม่ได้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.19 แสดงว่าหากอิทธิพลปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย จะส่งผลให้นักเรียนมีแนวโน้มเกิดพฤติกรรมติดอินเทอร์เน็ตในระดับมาก และเมื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.16 แสดงว่าหากอิทธิพลปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก จะส่งผลให้นักเรียนมีแนวโน้มเกิดพฤติกรรมติดอินเทอร์เน็ตในระดับมากขึ้น

กชนก เครือตัน (2555) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชนที่สอนระดับมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร 7 โรงเรียน จำนวน 353 คน วิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลางโดยใช้โปรแกรม indirect SPSS Macro ของพิทเซอร์และเฮย์ย์ เพื่อทดสอบ Single Mediator วิเคราะห์สมการถดถอย และทดสอบอิทธิพลทางอ้อมโดยวิธี Bootstrap เพื่อทดสอบตัวแปรคั่นกลาง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับ

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = -0.17 , $p < .01$) เมื่อครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมแล้ว จะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ครูเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ และการเมืองภายในองค์การ ปรากฏผลว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางสมบูรณ์ (Complete Mediator) ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ และการเมืองภายในองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = $.03$ และ $.08$, $p = .59$ และ $.10$ ตามลำดับ) เมื่อครูมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การแล้ว จะส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ และ 3) สิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ ผลพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = $.15$, $p < .01$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูเกิดสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพแล้วจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครู

ลอเรนซ์ และเบรท (Lawrence & Brett. 1984) ได้ศึกษาตัวแปรส่งผ่าน ตัวแปรกำกับ และการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ตัวแปรส่งผ่านมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยมีอิทธิพลส่งไปยังผลที่ตามมาและความสัมพันธ์ของตัวแปรส่งผ่านอาจเป็นรูปแบบไม่บวกสะสม (nonadditive) ไม่เป็นเชิงเส้น (nonlinear) หรือแบบสองทาง (nonrecursive) สิ่งที่น่าสนใจคือในรูปแบบไม่บวกสะสม ตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่านซึ่งแม้ว่าแตกต่างกัน แต่ตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรส่งผ่านและตัวแปรกำกับในข้อมูลชุดเดียวกัน

กุนซ์เลอร์ เฉิน วู และ ชัง (Gunzler, Chen, Wu., & Zhang. 2013) ได้วิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านโดยใช้แบบจำลองโครงสร้างสมการ พบว่าตัวแปรส่งผ่านช่วยอธิบายกลไกการแทรกแซงที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์และสมมุติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยแนวคิดทฤษฎี บริบทที่เหมาะสม และการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านจะช่วยให้การวิจัยในอนาคตมีประสิทธิผลและความคุ้มค่ามากขึ้น และแบบจำลองโครงสร้างสมการทั่วไปมีความยืดหยุ่นสำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน

ฟ็อก, สเปคเตอร์ และไมล์ (Fox, Spector & Miles 2001) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานต่อการตอบสนองต่อความเครียดในงาน และความยุติธรรมในองค์กร โดยทดสอบตัวแปรส่งผ่านและตัวแปรกำกับด้านร่างกายและอารมณ์พบว่า พฤติกรรมการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจสอดคล้องกับทฤษฎีกรอบความเครียดในงาน โดยตัวแปรด้านความรู้สึกโกรธและวิตกกังวลส่งผลต่อความเครียดน้อยมาก และไม่พบว่าการสนับสนุนของผู้มีอำนาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้น จะพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีการส่งผลถึงกันนั้น มีการส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและส่งอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรอีกตัวหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยเรียกว่าตัวแปรส่งผ่าน โดยมีการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านด้วยโปรแกรม indirect SPSS Macro การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural equation modeling หรือ SEM) และโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรส่งผ่าน เนื่องจากเชื่อว่าการส่งผ่านของตัวแปรนั้นจะส่งผลให้เกิดอิทธิพลการส่งผ่านมากขึ้น โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling หรือ SEM)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพพ. ในภาคตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2560 ประกอบด้วย 7 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และ จังหวัดตราด ซึ่งมีทั้งหมด 1,596 โรงเรียน และมีจำนวนครูทั้งสิ้น 20,313 คน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2560 ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ จึงต้องกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยแนวคิดของ Hair et al. (2010) ที่เสนอให้มีตัวอย่าง 10 - 20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า ซึ่งโมเดลที่ศึกษาในงานวิจัยมีทั้งหมด 58 พารามิเตอร์ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาด 580 - 1,160 คน สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพารามิเตอร์ไว้ 580 คน ซึ่งเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล จึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 712 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่ม แบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยแบ่งตามเขตการปกครอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 จังหวัด ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจังหวัด จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560

จังหวัด	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
ชลบุรี	276	4,706
ฉะเชิงเทรา	298	3,148
ปราจีนบุรี	238	2,407
สระแก้ว	271	3,303
ระยอง	205	2,957
จันทบุรี	196	2,447
ตราด	112	1,345
รวม	1,596	20,313

ที่มา: สำนักนโยบายและแผน การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ออนไลน์.

จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยมีจังหวัดเป็นหน่วยในการสุ่ม ได้แก่ 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว และจังหวัดตราด

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนดให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Stratum) มีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์ของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมาใช้ในการจำแนกขนาดโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขนาดเล็ก	จำนวนนักเรียน	1	–	299 คน
ขนาดกลาง	จำนวนนักเรียน	300	–	599 คน
ขนาดใหญ่	จำนวนนักเรียน	600	–	1,499 คน
ขนาดใหญ่พิเศษ	จำนวนนักเรียน	มากกว่า		1,500 คน

เนื่องในการจัดขนาดโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง นอกจากนี้โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษยังมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือเป็นโรงเรียนประจำจังหวัดหรือประจำอำเภอ ซึ่งมีความพร้อมในทุกๆ ด้าน ทั้งสื่อและเทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงจัดให้อยู่กลุ่มเดียวกันเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 4 แสดงขนาดโรงเรียน จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560

จังหวัด	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
ปราจีนบุรี	เล็ก	210	1,708
	กลาง	22	472
	ใหญ่	6	227
สระแก้ว	เล็ก	225	2,111
	กลาง	40	902
	ใหญ่	6	290
ตราด	เล็ก	90	791
	กลาง	18	381
	ใหญ่	4	173
รวม		621	7,055

ที่มา: สำนักงานนโยบายและแผน การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ออนไลน์.

จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ตามจำนวนที่ได้จากการสุ่ม
ในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ได้จำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 580 คน จากจำนวนโรงเรียน 21
โรงเรียน จาก 3 จังหวัด โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จังหวัด	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนที่ได้คืน	จำนวนที่ใช้ได้
ปราจีนบุรี	เล็ก	ห้วยขาวิทยา	15	14
		บ้านโป่งไผ่	18	16
		วัดประสาธน์รังสรรค์	19	17
	กลาง	วัดราษฎร์เจริญศรัทธาธรรม	29	27
		อนุบาลวัดบ้านสร้าง	27	26
	ใหญ่	อนุบาลปราจีน	62	59
		บ้านประพาส	42	39
สระแก้ว	เล็ก	บ้านเขาจาน	18	17
		อพป.คลองน้ำใส	19	17
		บ้านชันบกแก้ว	15	14
	กลาง	ชุมชนบ้านแซว	22	20
		บ้านคลองสิบสาม	26	25
	ใหญ่	บ้านไทยสามัคคี	46	43
		อนุบาลศรีวัฒนาวิทยา	55	53
ตราด	เล็ก	วัดสุวรรณมงคล	5	5
		วัดวัง(กิม - บุญอยู่ อุทิศ)	16	14
		บ้านอ่างกะป่อง	16	16
		บ้านคลองแอ่ง	10	10
	กลาง	บ้านท่าเรือจ้งๆ	27	25
		บ้านเนินตาล	26	26
	ใหญ่	อนุบาลวัดตราด	105	97
รวม		21	618	580

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตอนที่ 3 สอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 สอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตอนที่ 5 สอบถามวัฒนธรรมขององค์กร

ตอนที่ 6 สอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานที่โรงเรียนนี้ และรายได้ต่อเดือน โดยมีลักษณะแบบสอบถามดังนี้

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านคำถามแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ปัจจุบันท่านอายุปี
3. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง / หม้าย
4. ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูปี
5. ประสบการณ์ในการทำงานที่โรงเรียนนี้.....ปี
6. รายได้ต่อเดือน
 - ☐ น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท
 - ☐ 15,001 – 30,000 บาท
 - ☐ 30,001 – 45,000 บาท
 - ☐ 45,001 – 60,000 บาท
 - ☐ 60,001 บาทขึ้นไป
7. ตำแหน่งงาน
 - ☐ ครูผู้ช่วย
 - ☐ ครู คศ.1

☐ ครู คศ.2

☐ ครู คศ.3

☐ ครู คศ.4

☐ ครู คศ.5

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ถึงระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0)	ข้าพเจ้ามักให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนครูที่มีภาระงานมาก					
(00)	ข้าพเจ้าแบ่งปันเครื่องมือใช้สำนักงานของตนเองให้แก่เพื่อนครู					
(000)	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงมาจาก อริสา สารอง (2553) ซึ่งได้นำเอาทฤษฎีของ Meyer and Allen (1991) มาสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ถึงระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0)	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
(00)	ข้าพเจ้าตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
(000)	ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานให้โรงเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2552) โดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ถึงระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบที่ผ่านมาใกล้เคียงกับที่ข้าพเจ้าคิดว่าสมควรจะได้รับ					
(00)	ข้าพเจ้ามีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กรของอรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) โดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ถึงระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0)	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน					
(00)	ครูในโรงเรียนรับรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ (2552) โดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง จริงน้อย ถึงระดับ 5 หมายถึง จริงที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ					
(00)	อุปกรณ์ที่ข้าพเจ้าใช้ในการทำงาน ได้รับการดูแลอยู่เสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือกดังนี้

มากที่สุด	มีค่าน้ำหนัก	5 คะแนน
มาก	มีค่าน้ำหนัก	4 คะแนน
ปานกลาง	มีค่าน้ำหนัก	3 คะแนน
น้อย	มีค่าน้ำหนัก	2 คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าน้ำหนัก	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ผู้วิจัยใช้วิธีพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51-5.00	แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นในระดับสูง
3.51-4.50	แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นในระดับค่อนข้างสูง
2.51-3.50	แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นในระดับปานกลาง

- 1.51-2.50 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นในระดับค่อนข้างต่ำ
- 1.00-1.50 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นในระดับต่ำ

2.2 ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์การ กำหนดนิยามของตัวแปร และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด
3. นำนิยามศัพท์ที่กำหนดขึ้นในข้อ 2 มาเขียนพฤติกรรมตามลักษณะที่วัด สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้านให้สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา
4. จัดทำร่างแบบสอบถามตามโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัด จากนั้นนำข้อคำถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสถิติ จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 2 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถาม และการใช้ภาษาในการสื่อความหมาย รวมไปถึงความถูกต้องของภาษา เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข พบว่า การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดของแต่ละตัวแปรให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของแบบวัดแต่ละข้อ จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปหาดัชนีความสอดคล้อง และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ .50 (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 71) ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงและสามารถนำไปใช้ได้ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 55 ข้อ พบว่าค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้ในงานวิจัย
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มของครูที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน และนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนกที่ ≥ 0.2

และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่นที่มากกว่า 0.5 ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ (วาโร เพ็ง สวัสดิ์. 2551: 260)

จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า เครื่องมือวัดแต่ละฉบับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.838 ถึง 0.937 ซึ่งมากกว่า 0.50 และอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกจากข้อคำถามจำนวน 55 ข้อ พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.336 ถึง 0.792 ซึ่งมีความมากกว่า 0.20 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงให้เห็นว่า เครื่องมือทุกฉบับมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นเพียงพอในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ได้ ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อ	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ค่าความ เชื่อมั่น(α)
1.พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	11	0.8 – 1.00	.396 - .686	.856
2.ความผูกพันต่อองค์กร	8	0.8 – 1.00	.438 - .675	.838
3.การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	8	0.8 – 1.00	.336 - .770	.863
4.บรรยากาศองค์กร	12	1.00	.559 - .736	.914
5.คุณภาพชีวิตในการทำงาน	16	0.8 – 1.00	.503 - .792	.937

7. นำข้อคำถามที่ได้มาตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เนื่องจากตัวแปรมาจากแนวคิดทฤษฎีที่มีองค์ประกอบชัดเจนอยู่แล้ว ผลการดำเนินแสดงดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร(OCB) สามารถวัดได้จากพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ(OCB1) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่(OCB2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น(OCB3) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น(OCB4) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ(OCB5) ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.269 ถึง 0.584 จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 5 ตัว ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ นั่นคือตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's test: $\chi^2 = 158.386$, $df = 10$, $p = .000$, $KMO = 0.765$)

ผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 4.985$, $df = 4$, $p = 0.292$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.980 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.926 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.049 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.011

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.631 ถึง 0.807 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับตัวแปรพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (OCB4) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.807 รองลงมาคือ พฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ (OCB2) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.712 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (OCB3) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.631 พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (OCB5) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.674 และ พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (OCB1) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.655 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

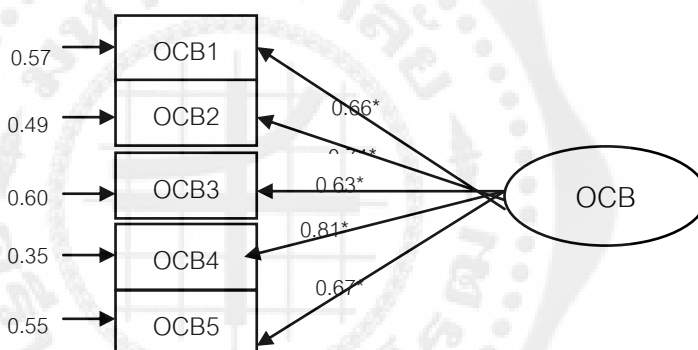
ตัวแปร	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
OCB1	1.000				
OCB2	0.516**	1.000			
OCB3	0.323**	0.422**	1.000		
OCB4	0.269**	0.545**	0.584**	1.000	
OCB5	0.473**	0.512**	0.414**	0.516**	1.000
Mean	4.073	4.440	4.175	4.380	4.235
SD	0.505	0.538	0.570	0.587	0.520

หมายเหตุ : Bartlett's Test of Sphericity = 158.386, $df = 10$, $p = 0.000$, KMO = 0.765

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ					C.R.
	สปส	SE	t	FS	SC	
OCB1	0.331	0.052	6.325	0.689	0.655	0.430
OCB2	0.383	0.050	7.653	0.279	0.712	0.507
OCB3	0.360	0.055	6.602	0.192	0.631	0.399
OCB4	0.474	0.056	8.513	0.854	0.807	0.652
OCB5	0.351	0.049	7.159	0.248	0.674	0.455

$$\chi^2 = 24.582, df = 4, p = 0.292, RMSEA=0.049, GFI=0.980, RMR=0.011$$



ภาพประกอบ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ (OC) สามารถวัดได้จาก 3 ตัวแปรคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (OC1) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (OC2) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (OC3) จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 ตัว ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ นั่นคือตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's test: $\chi^2 = 86.613, df = 3, p = .000, KMO = 0.647$)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลความผูกพันต่อองค์การ (OC) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 0.0001, df = 2, p = 0.995$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดความ

คลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0006

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.539 ถึง 0.878 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (OC1) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.878 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (OC3) น้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.770 และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (OC2) น้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.539 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

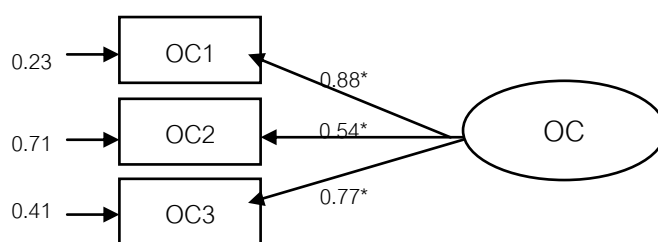
ตัวแปร	OC1	OC2	OC3
OC1	1.000		
OC2	0.477**	1.000	
OC3	0.677**	0.412**	1.000
Mean	4.290	4.080	4.473
SD	0.512	0.593	0.490

หมายเหตุ : Bartlett's Test of Sphericity = 86.613, df = 3, p = .000, KMO = .647

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ					C.R.
	สปส	SE	t	FS	SC	
OC1	0.454	0.047	9.583	1.202	0.878	0.771
OC2	0.319	0.060	5.355	0.205	0.539	0.291
OC3	0.374	0.044	8.423	0.618	0.770	0.592

$\chi^2 = 0.0001$, df = 2 ,p = 0.995, GFI=1.00 , RMSEA=0.000 , RMR=0.0006



ภาพประกอบ 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิเคราะห์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ) สามารถวัดได้จาก 4 ตัวแปร คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (OJ1) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (OJ2) ความยุติธรรมด้านระบบ (OJ3) และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฐาน (OJ4) จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 4 ตัว ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ นั่นคือตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's test: $\chi^2 = 171.565$, $df = 6$, $p = .000$, $KMO = 0.729$)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแคว์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 1.694$, $df = 2$, $p = 0.429$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.992 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.958 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0189

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.432 ถึง 0.913 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความยุติธรรมด้านระบบ (OJ3) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.913 รองลงมาคือ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฐาน (OJ4) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.795 ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (OJ2) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.729 และความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (OJ1) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.432 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตาราง

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

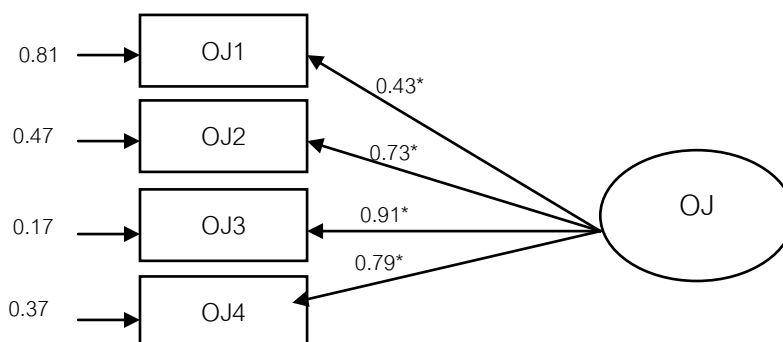
ตัวแปร	OJ1	OJ2	OJ3	OJ4
OJ1	1.000			
OJ2	0.563**	1.000		
OJ3	0.416**	0.665**	1.000	
OJ4	0.288**	0.582**	0.726**	1.000
Mean	3.835	3.885	4.020	4.085
SD	0.595	0.666	0.666	0.644

หมายเหตุ : Bartlett's Test of Sphericity = 171.565, df = 6, p = .000, KMO = .729

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ					C.R.
	สปส	SE	t	FS	SC	
OJ1	0.257	0.061	4.212	0.013	0.432	0.186
OJ2	0.486	0.061	7.911	0.257	0.729	0.532
OJ3	0.618	0.058	10.492	0.931	0.913	0.834
OJ4	0.512	0.058	8.783	0.377	0.795	0.632

$\chi^2 = 2.863$, df = 1 , p = 0.193, GFI=0.992 , RMSEA=0.0836 , RMR=0.007



ภาพประกอบ 7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ในการวิเคราะห์บรรยาการองค์การ (OCM) สามารถวัดได้จาก 6 ตัวแปร คือ ด้านการมีส่วนร่วม (OCM1) ด้านโครงสร้าง (OCM2) ด้านการให้รางวัล (OCM3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (OCM4) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (OCM5) ด้านการควบคุม (OCM6) จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 6 ตัว ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ นั่นคือตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's test: $\chi^2 = 286.000$, $df = 15$, $p = .000$, $KMO = 0.834$)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลบรรยาการองค์การ (OCM) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 8.933$, $df = 8$, $p = 0.348$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.971 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.923 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.0343 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0305

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.626 ถึง 0.816 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรด้านโครงสร้าง (OCM2) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด เท่ากับ 0.816 รองลงมาคือ ด้านการควบคุม (OCM6) น้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.808 ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (OCM5) น้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.769 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (OCM4) น้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.752 ด้านการมีส่วนร่วม (OCM1) น้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.697 และ ด้านการให้รางวัล (OCM3) 0.626 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตาราง

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

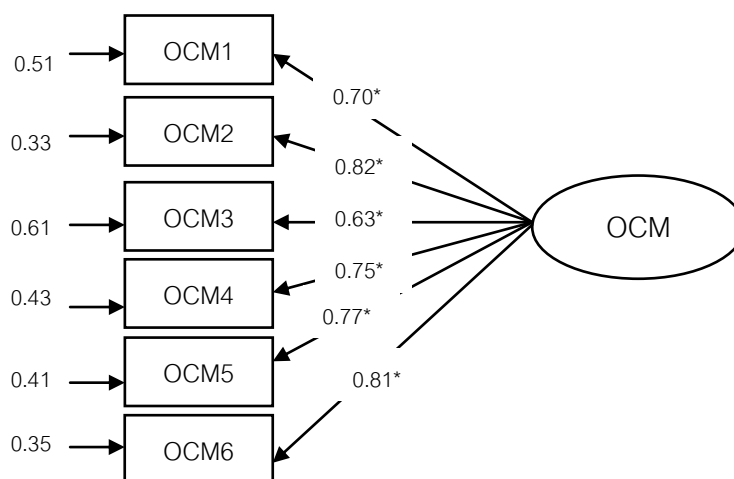
ตัวแปร	OCM1	OCM2	OCM3	OCM4	OCM5	OCM6
OCM1	1.000					
OCM2	0.572**	1.000				
OCM3	0.486**	0.488**	1.000			
OCM4	0.529**	0.633**	0.527**	1.000		
OCM5	0.518**	0.597**	0.469**	0.341**	1.000	
OCM6	0.562**	0.690**	0.427**	0.561**	0.669**	1.000
Mean	3.870	4.015	3.730	4.035	3.960	3.990
SD	0.622	0.609	0.701	0.621	0.626	0.632

หมายเหตุ : Bartlett's Test of Sphericity = 286.000, df = 15, p = 0.000, KMO = 0.834

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลบรรยากาศองค์การ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ					C.R.
	สปส	SE	t	FS	SC	
OCM1	0.433	0.056	7.704	0.171	0.697	0.486
OCM2	0.497	0.052	9.624	0.314	0.816	0.666
OCM3	0.439	0.065	6.708	0.115	0.626	0.392
OCM4	0.467	0.056	8.318	0.511	0.752	0.566
OCM5	0.481	0.056	8.587	0.529	0.769	0.591
OCM6	0.511	0.054	9.491	0.289	0.808	0.654

$\chi^2 = 79.798$, df = 8 , p = 0.348, GFI=0.971 , RMSEA=0.034 , RMR=0.012



ภาพประกอบ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลบรรยากาศองค์การ

ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) สามารถวัดได้จาก 8 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWL1) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (QWL2) โอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง (QWL3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (QWL4) การบูรณาการทางสังคม (QWL5) ประชาธิปไตยในองค์การ (QWL6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (QWL7) และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL8) จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 8 ตัว ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ นั่นคือตัวแปรทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's test: $\chi^2 = 471.115$, $df = 28$, $p = .000$, $KMO = 0.932$)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแคว์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 19.474$, $df = 20$, $p = 0.491$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.953 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.916 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.034

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.604 ถึง 0.860 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL8) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.860 รองลงมาคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (QWL4) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.811 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (QWL2) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.806 การบูรณาการทางสังคม (QWL5) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ

0.805 ประชาธิปไตยในองค์การ(QWL6) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.785 โอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง (QWL3) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.745 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว(QWL7)มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.685 และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWL1) มีน้ำหนักความสำคัญในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.604 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตาราง

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

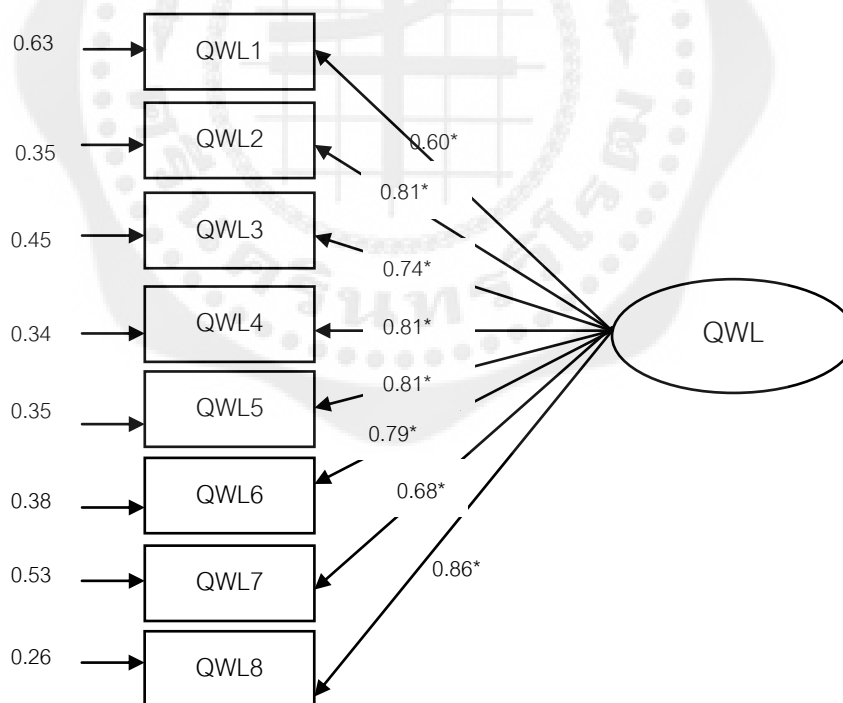
ตัวแปร	QWL1	QWL2	QWL3	QWL4	QWL5	QWL6	QWL7	QWL8
QWL1	1.000							
QWL2	0.475**	1.000						
QWL3	0.344**	0.624**	1.000					
QWL4	0.461**	0.675**	0.659**	1.000				
QWL5	0.504**	0.643**	0.596**	0.626**	1.000			
QWL6	0.601**	0.619**	0.568**	0.608**	0.630**	1.000		
QWL7	0.438**	0.494**	0.493**	0.559**	0.568**	0.586**	1.000	
QWL8	0.502**	0.704**	0.634**	0.698**	0.707**	0.660**	0.587**	1.000
Mean	3.890	4.005	4.105	3.990	4.130	4.035	3.850	4.110
SD	0.713	0.672	0.625	0.573	0.553	0.552	0.642	0.634

หมายเหตุ : Bartlett's Test of Sphericity = 471.115, df = 28, p = 0.000, KMO = 0.932

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ					C.R.
	สปส	SE	t	FS	SC	
QWL1	0.431	0.067	6.441	0.097	0.604	0.365
QWL2	0.542	0.057	9.511	0.249	0.806	0.649
QWL3	0.465	0.055	8.477	0.194	0.745	0.554
QWL4	0.465	0.048	9.603	0.300	0.811	0.658
QWL5	0.445	0.047	9.496	0.301	0.805	0.648
QWL6	0.433	0.047	9.150	0.270	0.785	0.617
QWL7	0.440	0.058	7.562	0.146	0.685	0.469
QWL8	0.545	0.052	10.523	0.378	0.860	0.739

$\chi^2 = 379.237$, $df = 20$, $p = 0.491$, $GFI=0.953$, $RMSEA=0.00$, $RMR=0.013$



ภาพประกอบ 9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงาน

8. นำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้เก็บข้อมูลกับครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เฉพาะที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุญาติเก็บข้อมูลจากครู พร้อมทั้งติดต่ออาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ทางโรงเรียนเพื่นัดหมายวันเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้วิจัยนัดหมายวันเวลารับแบบสอบถามคืนหรือตามเงื่อนไขที่โรงเรียนเสนอ
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)
2. วิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และดัชนีค่าอำนาจจำแนก (Discriminant index)
3. วิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และตรวจสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 25-60)

3.1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the model) ต้องเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3.2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the model) โดยเงื่อนไขว่า จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter estimation of the model) โดยใช้วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood = ML) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายมากที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด

3.4 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล (Goodness-of-fit measures) โดยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบดังนี้

3.4.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์

3.4.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index = GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดล กับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1 หรือมากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index = AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.4.4 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index = CFI) เป็นดัชนีเชิงเปรียบเทียบประเภทที่ 3 ที่คำนวณขึ้นจากสถิติไค-สแควร์ที่มีการแจกแจงแบบ non-central distribution มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ยิ่งค่าเข้าใกล้ 1 ก็ยิ่งแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนดีกว่าโมเดลฐาน เกณฑ์ที่นิยมใช้คือ โมเดลที่มีความกลมกลืนควรมีค่าดัชนี CFI ไม่ต่ำกว่า 0.90

3.4.5 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษมาตรฐาน (Standardized Root mean squared residual = SRMR) เป็นค่าเฉลี่ยของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างกับค่าที่ประมาณจากค่าพารามิเตอร์ ถ้าแบบจำลองมีความกลมกลืนสูง SRMR ควรมีค่าเล็กมาก โดยทั่วไปค่า SRMR ไม่ควรมากกว่า 0.05

3.4.6 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (Root Mean Squared of Error Approximation = RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร โดย RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5 การตีความและการปรับโมเดล ในการตรวจสอบการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นเมื่อตรวจสอบโมเดลแล้วพบว่าโมเดลยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวได้ว่าโมเดลยังไม่มี ความถูกต้องก็จะทำการปรับโมเดลโดยพิจารณาจากความเป็นไปได้เชิงทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับโมเดล (Modification indices-MI)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตอนที่ 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความมุ่งหมายของการวิจัย

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

3.2 การตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

3.3 การวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของสมการประมาณค่า
df	หมายถึง	องศาอิสระ

p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total Effect)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตดังนี้

OCB	แทน	ตัวแปรแฝงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
OCB1	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
OCB2	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่
OCB3	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
OCB4	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น
OCB5	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ
OC	แทน	ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ
OC1	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ
OC2	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ
OC3	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน
OJ	แทน	ตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
OJ1	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความยุติธรรมด้านผลตอบแทน
OJ2	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความยุติธรรมด้านกระบวนการ
OJ3	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความยุติธรรมด้านระบบ
OJ4	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
OCM	แทน	ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ
OCM1	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีส่วนร่วม

OCM2 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านโครงสร้าง
OCM3 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านการให้รางวัล
OCM4 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
OCM5 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา
OCM6 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านการควบคุม
QWL แทน	ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงาน
QWL1 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
QWL2 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
QWL3 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง
QWL4 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
QWL5 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านการบูรณาการทางสังคม
QWL6 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
QWL7 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
QWL8 แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 580 คน

จากตารางพบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดย คิดเป็นร้อยละ 78.3 และเพศชายร้อยละ 21.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 39.1 รายได้ต่อเดือนของครูส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 15,001 ถึง 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมา คือ รายได้อยู่ระหว่าง 45,001 ถึง 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.3

ตำแหน่งทางวิชาการของครูส่วนมาก คือ ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาคือ ดำรงตำแหน่งครูระดับปฏิบัติการ (คศ.1) คิดเป็นร้อยละ 29.3 ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนเพียงอย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาคือปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนควบคู่กับหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 20.9 รายละเอียดดังตาราง 4.1

ตาราง 16 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะของตัวแปรจัดประเภท

ตัวแปร	จำนวน (n = 580)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	126	21.7
หญิง	454	78.3
2.สถานภาพ		
โสด	227	39.1
สมรส	312	53.8
หย่าร้าง / หม้าย	41	7.1
3.รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	2	0.3
15,001 – 30,000 บาท	338	58.3
30,001 – 45,000 บาท	94	16.2
45,001 – 60,000 บาท	118	20.3
60,001 บาทขึ้นไป	28	4.8
4. ตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	112	19.3
ครู คศ.1	170	29.3
ครู คศ.2	92	15.9
ครู คศ.3	204	35.2
ครู คศ.4	2	0.3
5. ระดับตำแหน่งงาน		
ครูผู้สอน	450	77.6
หัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้างาน	121	20.9
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	3	0.5
ผู้อำนวยการโรงเรียน	6	1.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Sk) และความโด่ง (Ku)

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร(OCB) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.235 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.418 รองลงมา คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีค่าเฉลี่ย คือ 4.212 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.466 คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าเฉลี่ย คือ 4.058 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.460 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ) มีค่าเฉลี่ย คือ 4.021 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.483 และ บรรยากาศองค์กร (OCM) มีค่าเฉลี่ย คือ 4.017 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.460 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการกระจายแตกต่างจากโค้งปกติเล็กน้อยรายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku	Min	Max	แปลความหมาย
OCB	4.235	0.418	-0.231	-0.304	3.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OC	4.212	0.466	-0.239	-0.211	2.560	5.000	ค่อนข้างสูง
OJ	4.021	0.483	-0.039	-0.262	2.500	5.000	ค่อนข้างสูง
OCM	4.017	0.460	0.016	-0.320	2.830	5.000	ค่อนข้างสูง
QWL	4.058	0.460	0.090	-0.387	2.940	5.000	ค่อนข้างสูง

ผลจากการศึกษา ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้แต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB1 - OCB5) อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.405 รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.327 และ ตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 4.079

ด้านความผูกพันต่อองค์กร (OC1 - OC3) ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.395 รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.259 และ ตัวแปรสังเกตได้ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.981

ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ1 – OJ4) ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.090 รองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านความยุติธรรมด้านระบบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.046 และตัวแปรสังเกตได้ด้านความยุติธรรมด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.947

ด้านบรรยากาศขององค์กร (OCM1 – OCM6) ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.113 รองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.097 และ ตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.912

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL1 – QWL8) ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.184 รองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง ตัวแปรสังเกตได้ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.140 และ ตัวแปรสังเกตได้ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.908 เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการกระจายแตกต่างจากโค้งปกติเล็กน้อย รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku	Min	Max	แปลความหมาย
OCB1	4.079	0.517	0.029	-0.388	3.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OCB2	4.405	0.549	-0.477	-0.628	3.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OCB3	4.098	0.585	-0.024	-0.473	2.500	5.000	ค่อนข้างสูง
OCB4	4.327	0.576	-0.402	-0.631	3.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OCB5	4.266	0.557	-0.300	-0.557	3.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OC1	4.259	0.545	-0.347	-0.412	2.330	5.000	ค่อนข้างสูง
OC2	3.981	0.621	-0.112	-0.496	2.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OC3	4.395	0.530	-0.411	-0.508	2.670	5.000	ค่อนข้างสูง
OJ1	3.947	0.532	-0.022	0.145	2.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OJ2	4.001	0.602	-0.057	-0.234	2.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OJ3	4.046	0.604	-0.017	-0.585	3.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OJ4	4.090	0.604	-0.047	-0.538	2.000	5.000	ค่อนข้างสูง

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku	Min	Max	แปลความหมาย
OCM1	3.912	0.575	0.095	-0.416	2.500	5.000	ค่อนข้างสูง
OCM2	4.097	0.575	-0.041	-0.558	3.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OCM3	3.922	0.571	0.069	-0.349	2.500	5.000	ค่อนข้างสูง
OCM4	4.113	0.571	-0.095	-0.369	3.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OCM5	3.989	0.572	-0.053	-0.153	2.000	5.000	ค่อนข้างสูง
OCM6	4.071	0.642	-0.074	-0.733	2.500	5.000	ค่อนข้างสูง
QWL1	3.971	0.600	0.065	-0.477	2.500	5.000	ค่อนข้างสูง
QWL2	4.050	0.582	0.035	-0.460	2.500	5.000	ค่อนข้างสูง
QWL3	4.140	0.588	-0.102	-0.597	3.000	5.000	ค่อนข้างสูง
QWL4	4.028	0.602	-0.044	-0.497	2.000	5.000	ค่อนข้างสูง
QWL5	4.184	0.555	-0.039	-0.366	3.000	5.000	ค่อนข้างสูง
QWL6	4.047	0.596	0.025	-0.402	2.500	6.000	ค่อนข้างสูง
QWL7	3.908	0.599	0.124	-0.280	2.000	5.000	ค่อนข้างสูง
QWL8	4.139	0.612	-0.122	-0.601	2.500	5.000	ค่อนข้างสูง

ตอนที่ 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดในการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการกระจายข้อมูล พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายต่างจากโค้งปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการแปลงข้อมูลก่อนนำมาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมแล้วค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.211 ถึง 0.749

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทุกตัว พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา สูงที่สุดเท่ากับ 0.749 รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การการควบคุม เท่ากับ 0.681 และ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เท่ากับ 0.667 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทุกตัว ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ(OC1 – OC3) องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (OJ1 – OJ4) องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ (OCM1 - OCM6) และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL1 – QWL8) พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อแยกพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.238 ถึง 0.600

องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.265 ถึง 0.437

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.244 ถึง 0.486

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.231 ถึง 0.472

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรเดียวกัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรเดียวกันมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.328 ถึง 0.563 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.377 ถึง

0.627 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.458 ถึง 0.749 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.421 ถึง 0.681 และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.423 ถึง 0.667



ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ตัวแปร	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OC1	OC2	OC3		OJ1	OJ2	OJ3	OJ4	OCM1	OCM2	OCM3	OCM4	OCM5	OCM6	QWL1	QWL2	QWL3	QWL4	QWL5	QWL6	QWL7	QWL8
OCB1	1																										
OCB2	.501 ^{**}	1																									
OCB3	.328 ^{**}	.380 ^{**}	1																								
OCB4	.401 ^{**}	.511 ^{**}	.472 ^{**}	1																							
OCB5	.467 ^{**}	.563 ^{**}	.412 ^{**}	.513 ^{**}	1																						
OC1	.435	.525	.370	.419	.532	1																					
OC2	.360	.325	.250	.238	.332	.562	1																				
OC3	.440	.600	.355	.561	.539	.627	.377	1																			
OJ1	.353 ^{**}	.304 ^{**}	.265 ^{**}	.285 ^{**}	.350 ^{**}	.350 ^{**}	.288 ^{**}	.344 ^{**}		1																	
OJ2	.300 ^{**}	.305 ^{**}	.311 ^{**}	.282 ^{**}	.365 ^{**}	.368 ^{**}	.263 ^{**}	.349 ^{**}		.578 ^{**}	1																
OJ3	.323 ^{**}	.417 ^{**}	.329 ^{**}	.396 ^{**}	.400 ^{**}	.445 ^{**}	.281 ^{**}	.477 ^{**}		.470 ^{**}	.592 ^{**}	1															
OJ4	.332 ^{**}	.437 ^{**}	.340 ^{**}	.389 ^{**}	.408 ^{**}	.439 ^{**}	.296 ^{**}	.485 ^{**}		.458 ^{**}	.576 ^{**}	.749 ^{**}	1														
OCM1	.419 ^{**}	.366 ^{**}	.276 ^{**}	.244 ^{**}	.433 ^{**}	.376 ^{**}	.308 ^{**}	.355 ^{**}		.447 ^{**}	.439 ^{**}	.485 ^{**}	.484 ^{**}	1													
OCM2	.337 ^{**}	.453 ^{**}	.392 ^{**}	.418 ^{**}	.486 ^{**}	.418 ^{**}	.226 ^{**}	.509 ^{**}		.428 ^{**}	.563 ^{**}	.628 ^{**}	.641 ^{**}	.519 ^{**}	1												
OCM3	.372 ^{**}	.405 ^{**}	.340 ^{**}	.357 ^{**}	.434 ^{**}	.406 ^{**}	.326 ^{**}	.424 ^{**}		.484 ^{**}	.605 ^{**}	.599 ^{**}	.616 ^{**}	.541 ^{**}	.629 ^{**}	1											
OCM4	.348 ^{**}	.416 ^{**}	.345 ^{**}	.376 ^{**}	.427 ^{**}	.466 ^{**}	.341 ^{**}	.476 ^{**}		.413 ^{**}	.550 ^{**}	.508 ^{**}	.504 ^{**}	.425 ^{**}	.599 ^{**}	.568 ^{**}	1										
OCM5	.309 ^{**}	.331 ^{**}	.274 ^{**}	.261 ^{**}	.349 ^{**}	.321 ^{**}	.211 ^{**}	.369 ^{**}		.409 ^{**}	.449 ^{**}	.529 ^{**}	.492 ^{**}	.494 ^{**}	.553 ^{**}	.568 ^{**}	.421 ^{**}	1									
OCM6	.323 ^{**}	.395 ^{**}	.356 ^{**}	.363 ^{**}	.377 ^{**}	.421 ^{**}	.269 ^{**}	.434 ^{**}		.376 ^{**}	.546 ^{**}	.606 ^{**}	.585 ^{**}	.437 ^{**}	.681 ^{**}	.534 ^{**}	.531 ^{**}	.616 ^{**}	1								
QWL1	.293 ^{**}	.354 ^{**}	.231 ^{**}	.292 ^{**}	.293 ^{**}	.387 ^{**}	.355 ^{**}	.351 ^{**}		.429 ^{**}	.414 ^{**}	.407 ^{**}	.365 ^{**}	.408 ^{**}	.403 ^{**}	.478 ^{**}	.407 ^{**}	.460 ^{**}	.418 ^{**}	1							
QWL2	.313 ^{**}	.353 ^{**}	.281 ^{**}	.303 ^{**}	.375 ^{**}	.374 ^{**}	.293 ^{**}	.362 ^{**}		.378 ^{**}	.482 ^{**}	.540 ^{**}	.515 ^{**}	.488 ^{**}	.539 ^{**}	.532 ^{**}	.465 ^{**}	.505 ^{**}	.572 ^{**}	.449 ^{**}	1						
QWL3	.341 ^{**}	.400 ^{**}	.272 ^{**}	.359 ^{**}	.472 ^{**}	.423 ^{**}	.292 ^{**}	.525 ^{**}		.455 ^{**}	.488 ^{**}	.541 ^{**}	.524 ^{**}	.495 ^{**}	.574 ^{**}	.511 ^{**}	.503 ^{**}	.568 ^{**}	.526 ^{**}	.424 ^{**}	.570 ^{**}	1					
QWL4	.348 ^{**}	.348 ^{**}	.276 ^{**}	.299 ^{**}	.399 ^{**}	.388 ^{**}	.280 ^{**}	.409 ^{**}		.467 ^{**}	.491 ^{**}	.519 ^{**}	.547 ^{**}	.481 ^{**}	.563 ^{**}	.556 ^{**}	.473 ^{**}	.567 ^{**}	.565 ^{**}	.474 ^{**}	.568 ^{**}	.667 ^{**}	1				
QWL5	.390 ^{**}	.389 ^{**}	.370 ^{**}	.406 ^{**}	.419 ^{**}	.466 ^{**}	.311 ^{**}	.491 ^{**}		.426 ^{**}	.500 ^{**}	.523 ^{**}	.567 ^{**}	.449 ^{**}	.591 ^{**}	.512 ^{**}	.610 ^{**}	.435 ^{**}	.573 ^{**}	.423 ^{**}	.508 ^{**}	.612 ^{**}	.641 ^{**}	1			
QWL6	.347 ^{**}	.382 ^{**}	.277 ^{**}	.300 ^{**}	.387 ^{**}	.385 ^{**}	.318 ^{**}	.398 ^{**}		.431 ^{**}	.470 ^{**}	.530 ^{**}	.591 ^{**}	.521 ^{**}	.556 ^{**}	.589 ^{**}	.494 ^{**}	.521 ^{**}	.512 ^{**}	.458 ^{**}	.570 ^{**}	.588 ^{**}	.646 ^{**}	.635 ^{**}	1		
QWL7	.302 ^{**}	.254 ^{**}	.264 ^{**}	.293 ^{**}	.299 ^{**}	.359 ^{**}	.299 ^{**}	.316 ^{**}		.407 ^{**}	.443 ^{**}	.427 ^{**}	.459 ^{**}	.441 ^{**}	.438 ^{**}	.491 ^{**}	.475 ^{**}	.477 ^{**}	.475 ^{**}	.462 ^{**}	.463 ^{**}	.517 ^{**}	.578 ^{**}	.541 ^{**}	.614 ^{**}	1	
QWL8	.395 ^{**}	.427 ^{**}	.281 ^{**}	.382 ^{**}	.447 ^{**}	.445 ^{**}	.325 ^{**}	.454 ^{**}		.436 ^{**}	.497 ^{**}	.528 ^{**}	.600 ^{**}	.531 ^{**}	.585 ^{**}	.531 ^{**}	.527 ^{**}	.519 ^{**}	.575 ^{**}	.438 ^{**}	.526 ^{**}	.574 ^{**}	.620 ^{**}	.625 ^{**}	.603 ^{**}	.566 ^{**}	1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

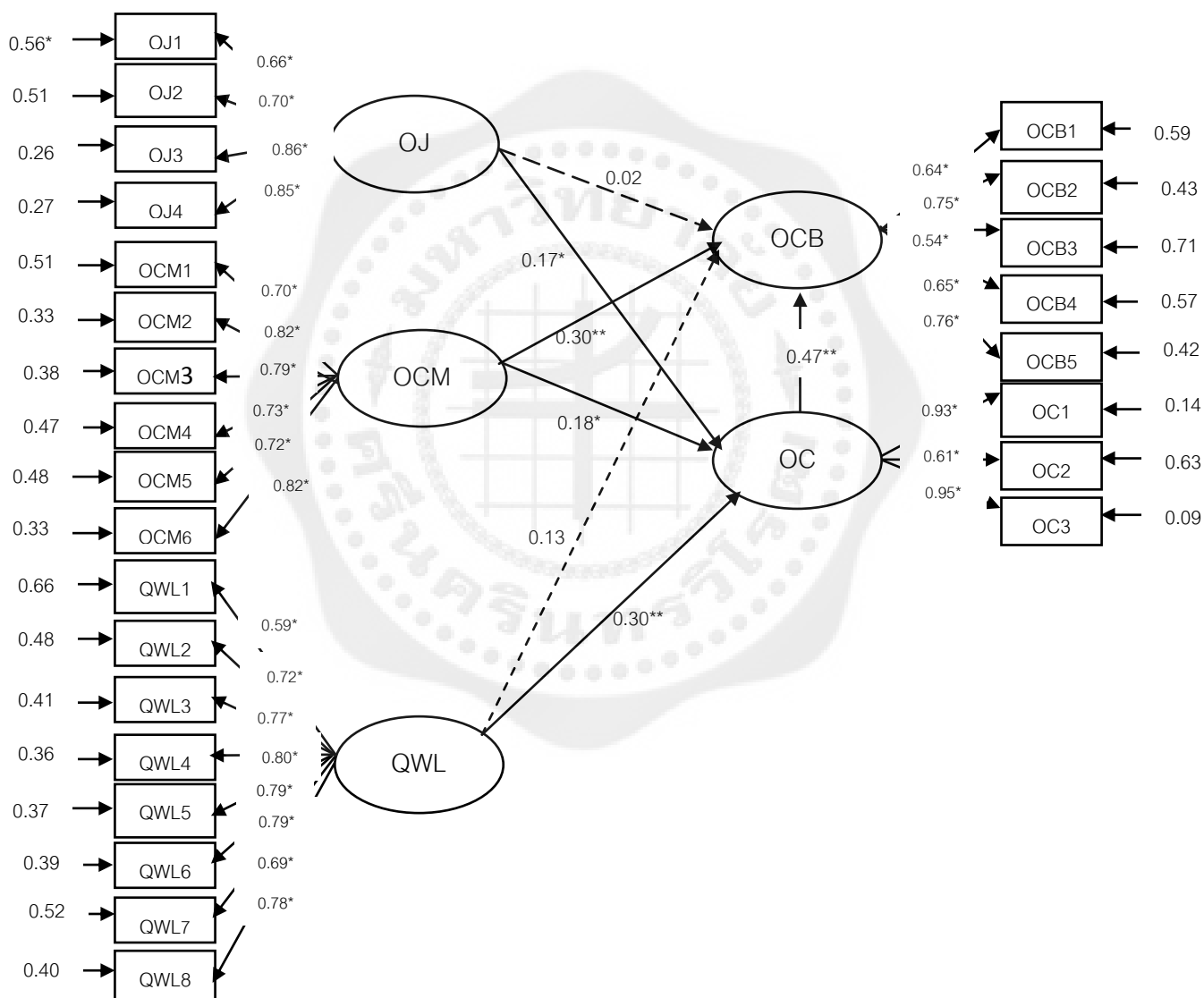
3.2 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หลังจากปรับโมเดลแล้ว พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ซึ่งผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนี้ พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์(χ^2)ต่อระดับความเป็นอิสระ เท่ากับ 1.978 ผ่านเกณฑ์กำหนด เพราะน้อยกว่า 3.000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.940 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.910 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.032 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.041 แสดงรายละเอียดดังตาราง 4.4



ตาราง 20 ค่าดัชนีความสอดคล้องและดัชนีเปรียบเทียบของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ดัชนี	χ^2	df	χ^2/df	p-value	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA	RMR
เกณฑ์	-	-	<3.000	>0.05	>0.900	>0.900	>0.900	>0.900	<0.080	<0.050
ค่าสถิติในโมเดล	504.27	255	1.978	0.000	0.940	0.910	0.990	0.990	0.041	0.032



ภาพประกอบ 10 การประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ตาราง 21 คำนำน้หนักองค์ประกอบของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ตัวแปรสังเกตได้ ภายนอก	b	SE	t	SC	ตัวแปรสังเกต ได้ภายใน	b	SE	t	SC
OJ					OCB				
OJ1	0.77	0.05	14.86	0.44	OCB1	0.84	0.06	14.60	0.41
OJ2	0.81	0.04	18.65	0.49	OCB2	0.99	0.06	17.30	0.57
OJ3	1.00	-	-	0.74	OCB3	0.70	0.06	12.10	0.29
OJ4	0.99	0.04	24.57	0.73	OCB4	0.86	0.06	14.94	0.43
OCM					OCB5	1.00	-	-	0.58
OCM1	0.86	0.05	15.88	0.49	OC				
OCM2	1.00	0.04	22.22	0.67	OC1	0.97	0.05	18.12	0.86
OCM3	0.96	0.05	18.84	0.62	OC2	0.64	0.06	10.64	0.37
OCM4	0.89	0.05	17.99	0.53	OC3	1.00	-	-	0.91
OCM5	0.88	0.05	18.90	0.52					
OCM6	1.00	-	-	0.67					
QWL									
QWL1	0.74	0.05	14.68	0.34					
QWL2	0.90	0.05	18.60	0.52					
QWL3	0.96	0.04	21.99	0.59					
QWL4	1.00	-	-	0.64					
QWL5	1.00	0.05	21.22	0.63					
QWL6	0.98	0.05	20.85	0.61					
QWL7	0.87	0.05	17.70	0.48					
QWL8	0.97	0.05	20.68	0.60					

จากภาพประกอบ 9 และตาราง 21 เมื่อพิจารณาถึงโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงการรับรู้ความ
 ยุติธรรมในองค์การ(OJ) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านความยุติธรรมด้านระบบ(OJ3) มีค่าน้ำหนัก
 องค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือตัวแปรสังเกตได้ด้าน

ความยุติธรรมด้านระบบ(OJ3) มีความสำคัญต่อตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร(OJ) มากที่สุด

โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงบรรยากาศขององค์กร (OCM) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านโครงสร้าง(OCM2) และตัวแปรสังเกตได้ด้านการควบคุม(OCM6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือตัวแปรสังเกตได้ด้านโครงสร้าง(OCM2) และตัวแปรสังเกตได้ด้านการควบคุม(OCM6) มีความสำคัญต่อตัวแปรแฝงบรรยากาศขององค์กร (OCM)มากที่สุด

โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (QWL6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือตัวแปรสังเกตได้ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสำคัญต่อตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL)มากที่สุด

โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร(OC) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน(OC3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (OC3) มีความสำคัญต่อตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร(OCB5)มากที่สุด

โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร(OCB) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ(OCB5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ (OCB5) มีความสำคัญต่อตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร(OCB5)มากที่สุด

จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรง จากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47 รองลงมาคือบรรยากาศขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30 นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและบรรยากาศขององค์กร โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.14 0.08 และ 0.08 ตามลำดับ โดยตัวแปรตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66 รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.5

ตาราง 22 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความผูกพันต่อองค์การ			พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	0.17*	-	0.17	0.02	0.08	0.10
บรรยากาศองค์การ	0.18*	-	0.18	0.30*	0.08	0.38
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.30*	-	0.30	0.13	0.14	0.27
ความผูกพันต่อองค์การ	-	-	-	0.47*	-	0.47
R^2	0.38			0.66		

หมายเหตุ: DE = อิทธิพลทางตรง (Direct effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

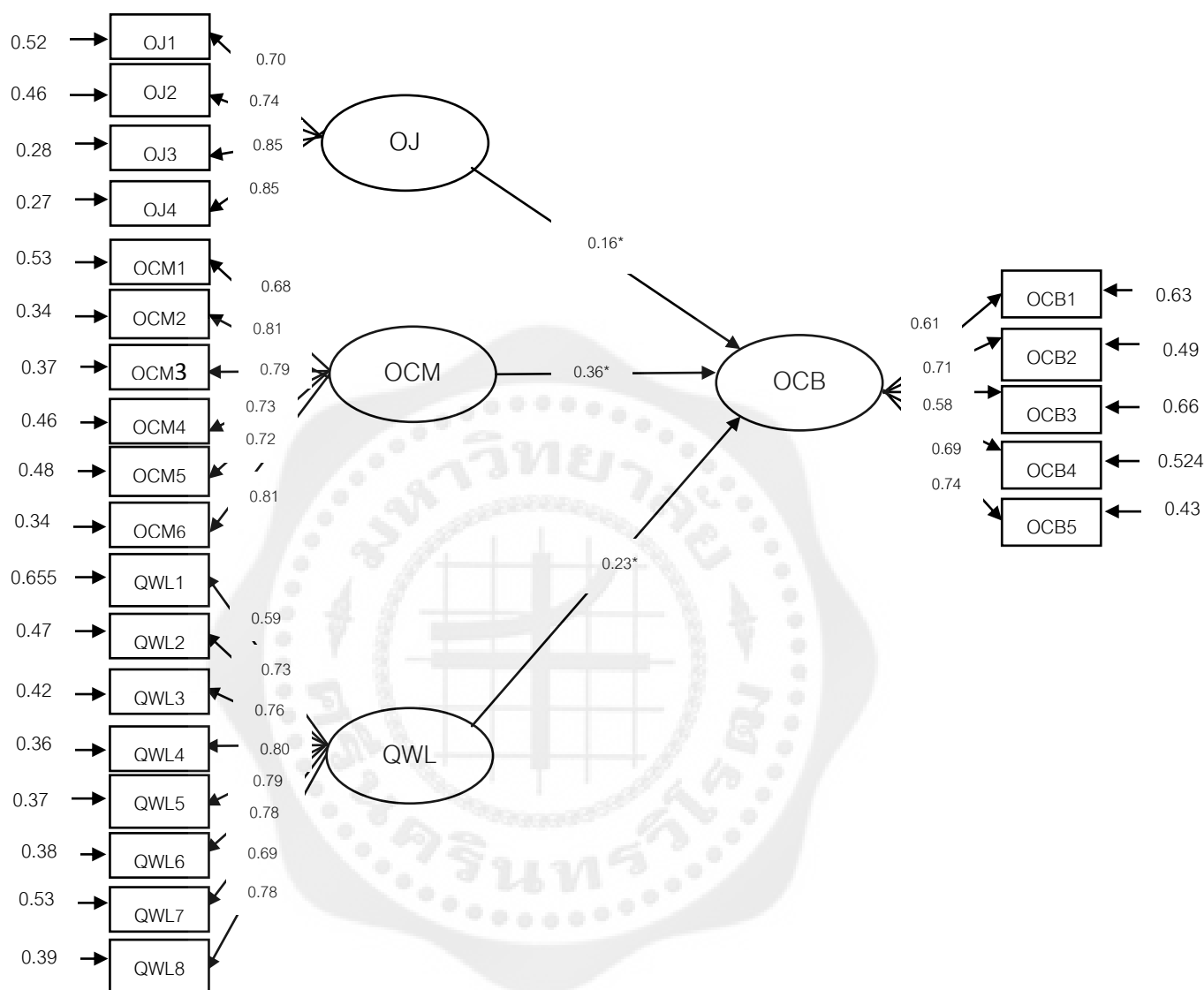
TE = อิทธิพลรวม (Total effect)

3.3 การวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

ผลการวิเคราะห์ความเป็นตัวแปรส่งผ่านของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 23 ค่าดัชนีความสอดคล้องและดัชนีเปรียบเทียบของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเมื่อไม่มีตัวแปรส่งผ่าน

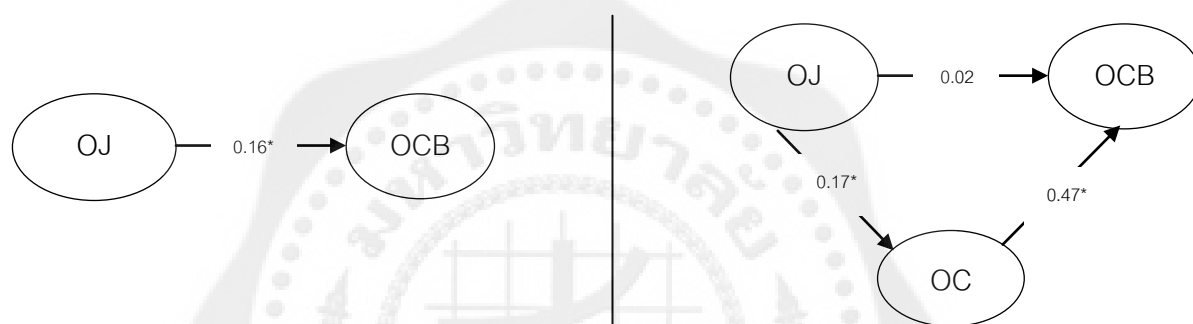
ดัชนี	χ^2	df	p-value	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA	RMR
เกณฑ์	-	-	>0.050	>0.900	>0.900	>0.900	>0.900	<0.080	<0.050
ค่าสถิติในโมเดล	457.37	194	0.000	0.94	0.91	0.990	0.990	0.048	0.032



ภาพประกอบ 11 การประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรม
เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเมื่อไม่มีตัวแปรส่งผ่าน

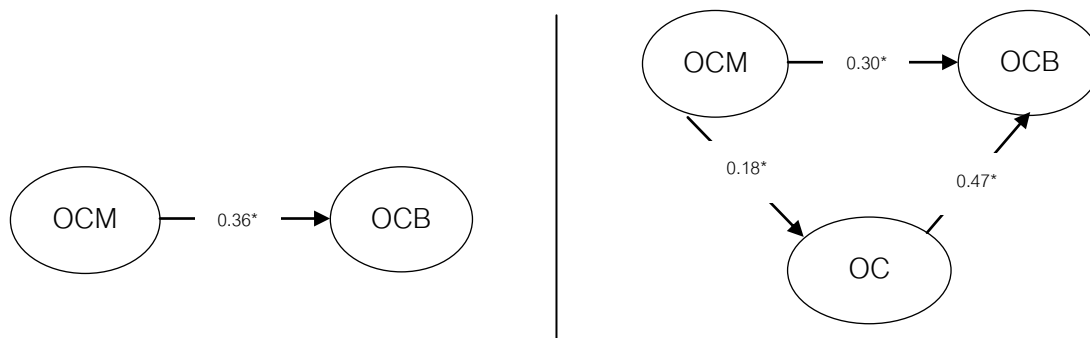
จากการศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร(OJ) ที่มีต่อพฤติกรรม
เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร(OCB) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร(OJ) ส่งอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร(OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำ
ความผูกพันต่อองค์กร(OC) ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร(OJ)

ไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) มาศึกษาพร้อมด้วย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ(OJ) ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ(OJ) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ(OC) และ ความผูกพันต่อองค์การ(OC)ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากปรากฏการณ์ดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ(OC) มีหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ(OJ)ไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) แบบสมบูรณ์ (complete mediation or perfect mediation) ดังภาพประกอบ 12



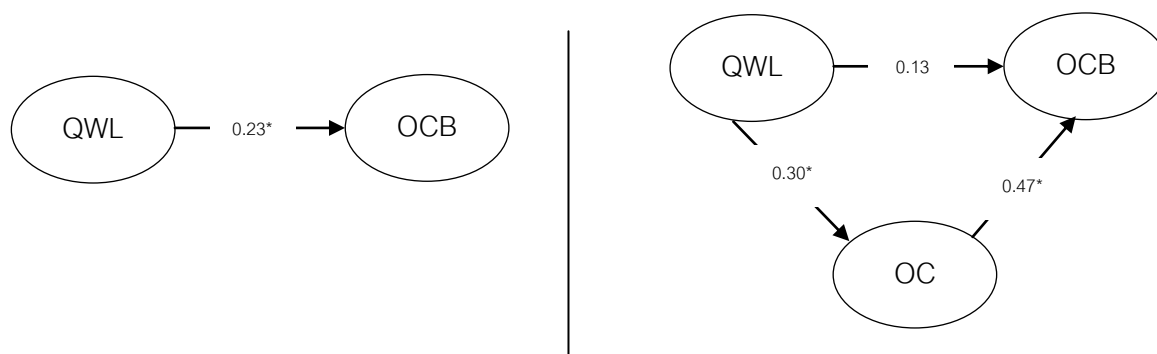
ภาพประกอบ 12 การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (OJ) เมื่อไม่มีตัวแปรส่งผ่านกับเมื่อมีตัวแปรส่งผ่าน

จากการศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของบรรยากาศองค์การ(OCM) ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) พบว่า บรรยากาศองค์การ(OCM) ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำความผูกพันต่อองค์การ(OC) ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ(OCM) ไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) มาศึกษาพร้อมด้วย พบว่า บรรยากาศองค์การ(OCM) ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่บรรยากาศองค์การ(OCM) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ(OC) และ ความผูกพันต่อองค์การ(OC) ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากปรากฏการณ์ดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ(OC) มีหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ(OCM) ไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) แบบบางส่วน (partial mediation) ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCM) เมื่อไม่มีตัวแปรส่งผ่านกับเมื่อมีตัวแปรส่งผ่าน

จากการศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของคุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL) ที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL) ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำความผูกพันต่อองค์การ(OC) ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL) ไปยังพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) มาศึกษาพร้อมด้วย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL) ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ(OC) และ ความผูกพันต่อองค์การ(OC)ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากปรากฏการดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ(OC) มีหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL) ไปยังพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ(OCB) แบบสมบูรณ์ (complete mediation or perfect mediation)ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เมื่อไม่มีตัวแปรส่งผ่านกับเมื่อมีตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพ. ในภาคตะวันออกเฉียง โดยมียัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง ปีการศึกษา 2560 จำนวน 580 คน ซึ่งผู้วิจัยได้คำนวณกลุ่ม ตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ของ Hair; et al. (2010) ที่กล่าวให้มีตัวอย่าง 10-20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้อง ประมาณค่า ซึ่งโมเดลที่ศึกษาในงานวิจัยมี ทั้งหมด 58 พารามิเตอร์ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ควรมีขนาด 580 – 1,160 คน สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวน พารามิเตอร์ไว้ 580 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวนทั้งสิ้น 5 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1 วัด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ฉบับที่ 2 วัดความผูกพันต่อองค์การ ฉบับที่ 3 วัดการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ ฉบับที่ 4 วัดบรรยากาศองค์การ และฉบับที่ 5 วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการวิเคราะห์พบว่า เครื่องมือวัดแต่ละฉบับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.838 ถึง 0.937 ซึ่ง มากกว่า 0.50 และอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกจากข้อคำถามจำนวน 55 ข้อ พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.336 ถึง 0.792

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทุกตัวมีความสัมพันธ์ กันใน ทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดจัดอยู่ใน ระดับค่อนข้างต่ำ ($r < 0.300$) ถึงระดับสูง ($r < 0.900$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.211

ถึง 0.749 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทุกตัว พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา สูงที่สุดเท่ากับ 0.749 รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การการควบคุม เท่ากับ 0.681 และ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เท่ากับ 0.667 ตามลำดับ

2. ผลการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หลังจากปรับโมเดลแล้ว พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ซึ่งผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนี้ พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์(χ^2)ต่อระดับความเป็นอิสระ เท่ากับ 1.978 ผ่านเกณฑ์กำหนด เพราะน้อยกว่า 3.000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.940 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.910 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.032 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.041 แม้ว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) จะไม่ผ่านเกณฑ์กำหนดเนื่องจากมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (p-value of $\chi^2 = 0.000$) ซึ่งการที่ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น อาจเนื่องมาจากการได้รับผลกระทบจากความซับซ้อนของโมเดล โดยความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้ร้อยละ 66 และตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 38

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ส่งอิทธิพลทางบวกไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.47 0.30 0.13 และ 0.02 ตามลำดับ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ยังส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.14 0.08 และ 0.08 ตามลำดับ

3. ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มีบทบาทการส่งผ่านเป็นแบบสมบูรณ์(complete mediation or perfect mediation) จากตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานไปยังตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และมีบทบาทการส่งผ่านเป็นแบบ

บางส่วน (partial mediation) จากตัวแปรบรรยากาศองค์การไปยังตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่น่าเสนอข้างต้นนี้ผู้วิจัยได้ตอบตามความมุ่งหมายการวิจัย โดยมีประเด็นที่น่าสนใจที่สามารถนำมาอภิปรายได้ 2 ประเด็นใหญ่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. อิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูจะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยจะมีความตั้งใจในการทำงาน ดูแลทรัพย์สินขององค์การ เหมือนกับของของตน มีการแก้ตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนอื่นกล่าวหา (สุพานี สฤณีวานิช. 2552) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุคน จงรักษ์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยผ่านความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เมื่อครูรับรู้ถึงคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อมสิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบ และจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู (อรุณ รักธรรม. 2534: 541) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิยาวพร รักงาม ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกลาง พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การสัมพันธ์กับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับโดยสามารถอธิบายการผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 41.3

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แต่ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยผ่านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอาจเป็นเพราะ ตัวแปรส่งผ่านมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยมีอิทธิพลส่งไปยังผลที่ตามมาและความสัมพันธ์ของตัวแปรส่งผ่านอาจเป็นรูปแบบไม่บวกสะสม (nonadditive) ไม่เป็นเชิงเส้น (nonlinear) หรือแบบสองทาง (nonrecursive) เลอเลนซ์ และเบรท (Lawrence & Brett : 1984) ซึ่งจากงานวิจัยของ Liz Dickinson (2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ความผูกพันต่อองค์การ และความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะที่ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมและความเครียดภายนอกองค์การไม่ส่งผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hassanreza Zeinabadia (2010 : 1000-1001) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูจำนวน 652 คน และผู้อำนวยการจำนวน 131 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ประเทศอิหร่าน จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2. บทบาทการส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediation or perfect mediation) จากตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานไปยังตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และมีบทบาทการส่งผ่านเป็นแบบบางส่วน (partial mediation) จากตัวแปรบรรยากาศขององค์การไปยังตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อาจมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความเกี่ยวข้องกับภาพแวดล้อม บุคคล รวมทั้งทัศนคติ ความเชื่อ ซึ่งบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ Gunzler, Chen, Wu., & Zhang. (2013) ได้วิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านโดยใช้แบบจำลองโครงสร้าง

สมการ พบว่าตัวแปรส่งผ่านช่วยอธิบายกลไกการแทรกแซงที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์และสมมุติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยแนวคิดทฤษฎี บริบทที่เหมาะสม และการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านจะช่วยให้การวิจัยในอนาคตมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่ามากขึ้น และแบบจำลองโครงสร้างสมการทั่วไปมีความยืดหยุ่นสำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน

ซึ่งสรุปได้ว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้นั้น ต้องเกิดมาจากการรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ได้รับความยุติธรรมในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่และอยู่ในบรรยากาศขององค์กรที่ดี จึงจะเกิดพฤติกรรมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mina Hakak Zadeh, Dr. Mohammad Reza Esmaili, Dr. Farshad Tojari, Dr. Ali Zarei (2015: 199-210) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความยุติธรรมขององค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความผูกพันต่อองค์กรและความยุติธรรมขององค์กร และจากการวิเคราะห์เส้นทางพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กรและความยุติธรรมต่อองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยผ่านความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ Hassanreza Zeinabadia (2010 : 1000-1001) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากการวิจัยจะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารองค์กรของท่าน เพื่อให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเฉพาะการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรตระหนักว่าทุกๆ ปัจจัยล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถ้าหากครูมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีปรากฏออกมาเมื่ออยู่ในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรหาแนวทางในการส่งเสริมให้ครู มีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน เช่น หาสิ่งจูงใจให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าและ

ประโยชน์ที่ได้รับจากโรงเรียน รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน หาสิ่งจูงใจที่เหมาะสมมาใช้ในการจูงใจครู การทำเช่นนี้ ย่อมส่งผลโดยตรงให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อโรงเรียนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างยิ่ง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับครู

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้นควรเริ่มจากตัวครูเอง ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นอยู่ตลอด ถึงแม้ว่าอาจจะไม่มีสิ่งเร้าจูงใจจากผู้บริหารหรือโรงเรียนมาเป็นสิ่งกระตุ้นก็ตาม ซึ่งครูสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง มองหาสิ่งเร้ากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เช่น การคำนึงถึงเป้าหมายในการดำเนินชีวิต การศึกษาต่อเพื่อโอกาสการพัฒนาและความก้าวหน้าของตน แม้กระทั่งความรู้สึกยินดีเมื่อมองเห็นความก้าวหน้าและความสำเร็จของศิษย์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ครูสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานเนื่องจากส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เป็นอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะสำหรับบุคคลและองค์การทั่วไป

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการทำงานสำหรับบุคคลและองค์การทั่วไปได้ เนื่องจากพฤติกรรมการการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นมีปัจจัยที่ไม่แตกต่างกับการวิชาชีพครูมากนัก ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การล้วนส่งผลในด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคคลและองค์การทั่วไป จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งในระดับบุคคลและองค์การ ดังนั้นบุคคลและองค์การทั่วไปสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาศึกษาร่วมด้วย และอาจศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อนำข้อมูลมาใช้อธิบายสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณให้ชัดเจนมากขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม เพื่อศึกษาว่าครูที่อยู่คนละสังกัดมีโมเดลการวัดที่แตกต่างกันหรือไม่ เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับครูสังกัดสพป. เท่านั้น ซึ่งบริบทของครูแต่ละสังกัดมีความแตกต่างกัน

3. การศึกษาครั้งนี้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ส่งอิทธิพลถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังนั้น ควรมีการนำความผูกพันต่อองค์การไปทดลองใช้เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์การ



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2559, จาก
<http://www.dailynews.co.th/education/336830>
- กอบสุข อินทโชติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ
นคร จังหวัดชลบุรี. การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัย
บูรพา
- กฤตพงษ์ พัชรนิญญพงศ์. (2556). แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงแรมระดับ 5 ดาว ในประเทศไทย.
วารสารสมาคมนักวิจัย 18 (3) : ก.ย. – ธ.ค. 2556
- จาตุรนต์ ฉายแสง. (2556). สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2559, จาก
http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=33723&Key=news_act
- จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ. (2552). การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและ
สถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2542). จิตวิทยาการบริการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงาน
เป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญวดี บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติ
ชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พี. (1991) จำกัด.
- เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พี. (1991) จำกัด.

- เตือนใจ พันสีมา. (2553). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ กศม. (วิชาการวิจัยการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2532. การบริหารงานบุคคลแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ=Organization behavior. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2548). พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัทวี.พรินท์(1991) จำกัด.
- นิภารัตน์ รูปไข่. (2557). อิทธิพลของความสามารถในการฟื้นฟูพลังและความกดดันทางวิชาการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยมีแรงจูงใจในการเรียนเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสุนน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยบริการ 24 (2) : เม.ย. – มิ.ย. 2556
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี:โรงพิมพ์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี
- พิบูล ทัพะपाल. (2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์
- พริ้นท์ชา สมานสินธุ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ. โอเดียร์สโตร์.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วนิดา กับกิว. (2552). *การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ บธ.ม.(การจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการจัดการ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน วาโร เพ็งสวัสดิ์*. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- วิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. (2551). *รายงานการศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย*. *วารสารบริหารธุรกิจ* 37 (142) : เม.ย. – มิ.ย. 2557
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. วิทยาลัยราชพฤกษ์
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2559). สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2559, จาก <http://pisathailand.ipst.ac.th/issue-2016-5>
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต.(2553). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหาร (Management)*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า

- สันติ กรัณย์ไพบูลย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาย
สนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. (บศ.)* 12 (3) : ก.ค. -
ก.ย. 2555
- สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 16(1):
17-28: มิถุนายน-ตุลาคม 47
- สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล. (2552). อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2560, จาก
http://www.bopp-obec.info/home/?page_id=22308
- สุพานี สถุญวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2553). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*.
กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดดา
- อรุณ รักธรรม. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ป.สัมพันธ์พาณิชย์.
- อรอุมา เจริญสุข. (2558). *ตัวแปรส่งผ่าน*. *สารานุกรมศึกษาศาสตร์ (Encyclopedia of Education)* 50:
ต.ค. 58
- Allen, T.D.; & Rush, M.C. (1998, April). *The Effects of Organizational Citizenship Behavior
on Performance Judgments: A Field Study and a Laboratory Experiment*. *Journal
of Applied Psychology*. 83(2): 247-260.
- Buchanan II, B. (1974, March). *Building Organizational Commitment : The Socialization of
Managers in ork Organizations*. *Administrative Science Quarterly*. 19 : 533.
- DuBrin, A.J. (1994). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. 4th
ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Demir Kamile. (2016). Relations between teachers' organizational justice perceptions and
organizational commitment and job satisfaction in the school: A meta-analysis.
Journal of Human Sciences. 13(1)

- Hassanreza Zeinabadi. (September,2010). *Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers*. Procedia Social and Behavioral Sciences. 998 – 1003
- George, J. M. and G. R. Jones. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 3rd ed. NJ: Prentice-Hall.
- Greenberg, J.; & B.A. Robert. (1993). *Behavior in Organizations*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Gunzler, D., Chen, T., Wu,P., & Zhang, H. (2013). "Introduction to mediation analysis with structural equation modeling," Shanghai Archives of Psychiatry. 25(6): 390-394.
- James, L. R., & Brett, J. M. (1984). "Mediators, moderators, and test for mediation," Journal of Applied Psychology. 69(2): 307-321.
- Jeevan Jyoti. (March, 2013). *Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model*. Journal of Business Theory and Practice. 1(1): 66 – 82
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. 3rd ed. Pacific Grove: Brooks / Cole.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Liz Dickinson. (2009). *An Examination of the Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior*. The University of Tennessee at Chattanooga.
- Meyer, J.P.; Allen, N.J.; & Smith, C.A. (1993, August). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4): 538–551.
- Mina Hakak Zadeh. (2015). *Relationship between Job satisfaction, Organizational commitment and Organizational Justice with Organizational Citizenship Behavior in Physical Educators*. MAGNT Research Report. 3(2): 199-210
- Muh. Akmal Ibrahim. (2013). *Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) At Government-Owned Corporation Companies*. Journal of Public Administration and Governance. 3(3): 35-42

Organ, D.W. (1987). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*.
Massachusetts: Lexington.

Podsakoff, P.M. ; MacKenzie, S.B. ; Paine, J.B.; & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. 26: 513–563.

Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. 9th ed. NJ: Prentice-Hall.

Schnake, M.; & Dumler, M. P. (1997, Summer). Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Rewards and Reward Practice. *Journal of Managerial Issues*. 9: 216-229.

Siroos Ghanbari. & Asghar Eskandari. (2013). Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Management Perspective*. 1(3) : 1-14

Shefali Srivastava & Rooma Kanpur. (2014). Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *Journal of Business and Management*. 16(3): 54-59

Yavuz Mustafa. (2010). The effects of teachers' perception of organizational justice and culture on organizational commitment . *African Journal of Business Management*. . 4(5): 695-701.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
คุณภาพเครื่องมือการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต เรื่อง “การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพป. ในภาคตะวันออก” ของนิสิต ปริญญาโทภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป แบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 55 ข้อ ผู้วิจัยจึงใคร่ ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ไม่กระทบใดๆ ต่อท่าน เนื่องจาก เป็นการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมทั้งหมด

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวจันทรา อภิบาลศรี

นิสิตปริญญาโท สาขาวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง ให้ท่านตอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. สถานภาพ ☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส
☐ 3. หย่าร้าง / หม้าย ☐ 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
3. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
4. ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพครูปี
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่โรงเรียนแห่งนี้.....ปี
6. รายได้ต่อเดือน
☐ 1. น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท
☐ 2. 15,001 – 30,000 บาท
☐ 3. 30,001 – 45,000 บาท
☐ 4. 45,001 – 60,000 บาท
☐ 5. 60,001 บาทขึ้นไป
7. ตำแหน่ง
☐ 1. ครูผู้ช่วย ☐ 4. ครู คศ.3
☐ 2. ครู คศ.1 ☐ 5. ครู คศ.4
☐ 3. ครู คศ.2 ☐ 6. ครู คศ.5
8. ระดับตำแหน่งงาน
☐ 1. ครูผู้สอน
☐ 2. หัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้างาน
☐ 3. รองผู้อำนวยการโรงเรียน
☐ 4. ผู้อำนวยการโรงเรียน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร						
1.	ข้าพเจ้ามักให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนครูที่มีภาระงานมาก					
2.	ข้าพเจ้าแบ่งปันเครื่องใช้สำนักงานของตนเองให้แก่เพื่อนครู					
3.	ข้าพเจ้ามีส่วนช่วยในการให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู					
4.	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					
5.	ข้าพเจ้าเต็มใจทำงานเกินเวลา เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน					
6.	แม้จะเกิดความคิดเห็นขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้าก็จะไม่ใช้อารมณ์ในการถกเถียงข้อขัดแย้งนั้น					
7.	แม้ว่าจะมีเรื่องให้รู้สึกหงุดหงิดเพียงใด ข้าพเจ้าก็จะควบคุมอารมณ์ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน					
8.	ข้าพเจ้าเข้าและเลิกสอนตรงเวลา เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อเวลาของครูในช่วงโมงถัดไป					
9.	ข้าพเจ้าจะไม่ปิดภาระงานในความรับผิดชอบของตนไปให้กับเพื่อนครู					
10.	เมื่อมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ข้าพเจ้าจะมีส่วนร่วมทุกครั้ง					
11.	ข้าพเจ้าเสนอความคิดเห็นต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก					
ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร						
12.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
13.	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ไปจนเกษียณ					
14.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะมาทำงานในวันหยุด เพื่อให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วง					
15.	การลาออกจากที่นี่เป็นทางเลือกที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆต่อข้าพเจ้า					
16.	ข้าพเจ้าไม่คิดจะย้ายจากโรงเรียนแห่งนี้ เพราะคิดว่าได้รับสิ่งตอบแทนที่ดีอยู่แล้ว					
17.	ข้าพเจ้าตระหนักในบทบาท หน้าที่ของตนเอง					
18.	ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานให้โรงเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
19.	เมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน ข้าพเจ้าจะลงมือปฏิบัติ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ทันที					
ตอนที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ						
20.	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบที่ผ่านมาใกล้เคียงกับที่ข้าพเจ้าคิดว่าสมควรจะได้รับ					
21.	ข้าพเจ้าได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น การเบิกวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้ในการทำงาน เป็นต้น					
22.	ข้าพเจ้าคิดว่าผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกคนในโรงเรียนแห่งนี้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม					
23.	ข้าพเจ้าคิดว่าหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการกำหนดผลตอบแทนของโรงเรียนมีความเหมาะสม					
24.	ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานต่างๆ ภายในโรงเรียนโดยไม่ปิดบัง					
25.	ข้อมูลข่าวสารที่ข้าพเจ้าได้รับรู้จากโรงเรียนมีความชัดเจนถูกต้อง					
26.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาผลงานด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน					
27.	ข้าพเจ้ามีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
ตอนที่ 5 บรรยากาศองค์การ						
28.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน					
29.	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม					
30.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
31.	ครูในโรงเรียนรับรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง					
32.	ข้าพเจ้าจะได้รับรางวัล หรือค่าตอบแทน เหมาะสมตามผลงานที่ปฏิบัติ					
33.	ข้าพเจ้าคิดว่าการได้รับรางวัลหรือค่าตอบแทน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความพอใจ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา					
34.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจไร้กังวล เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียน					
35.	เมื่อมีงานส่วนรวม ครูทุกคนจะให้ความร่วมมือในการทำงาน					
36.	ข้าพเจ้าได้รับอนุญาตให้เข้ารับการอบรมตามประเด็นที่สนใจ					
37.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการจัดอบรมหรือฝึกปฏิบัติเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
38.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ อย่างเหมาะสม					
39.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้ชัดเจน					
	ตอนที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
40.	ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ					
41.	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
42.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีความสะอาดปลอดภัย					
43.	อุปกรณ์ที่ข้าพเจ้าใช้ในการทำงาน ได้รับการดูแลอยู่เสมอ					
44.	ข้าพเจ้ามีอิสระที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
45.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ เป็นต้น					
46.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
47.	ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
48.	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูเป็นอย่างดี					
49.	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนครู และผู้บังคับบัญชา					
50.	ข้าพเจ้าได้รับความเสมอภาคในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
51.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา					
52.	ข้าพเจ้าพอใจในการจัดตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
53.	ข้าพเจ้ามีเวลาในการไปทำกิจกรรมตามความสนใจส่วนตัว เช่น การไปออกกำลังกาย เป็นต้น					
54.	โรงเรียนของข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของการบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกับชุมชน					
55.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					



ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่า IOC				
	พฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	ความผูกพันต่อ องค์การ	การรับรู้ความ ยุติธรรมใน องค์การ	บรรยากาศ องค์การ	คุณภาพชีวิตใน การทำงาน
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
2	0.8	0.8	1.00	1.00	1.00
3	1.00	1.00	1.00	1.00	0.8
4	1.00	1.00	0.8	1.00	0.8
5	1.00	0.8	1.00	1.00	1.00
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
9	1.00			1.00	1.00
10	1.00			1.00	0.8
11	1.00			1.00	1.00
12				1.00	1.00
13					1.00
14					0.8
15					1.00
16					1.00

หมายเหตุ: แบบสอบถามทั้ง 5 ฉบับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ พิจารณาจากค่า IOC ≥ 0.6

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)				
	พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ความผูกพันต่อ องค์กร	การรับรู้ความ ยุติธรรมใน องค์กร	บรรยากาศ องค์กร	คุณภาพชีวิตใน การทำงาน
1	.460	.511	.466	.601	.666
2	.396	.650	.336	.691	.503
3	.592	.631	.684	.736	.664
4	.564	.438	.770	.666	.792
5	.686	.441	.719	.633	.697
6	.500	.620	.738	.559	.596
7	.595	.670	.708	.636	.736
8	.626	.675	.507	.650	.623
9	.539			.658	.704
10	.566			.614	.733
11	.500			.713	.694
12				.718	.691
13					.674
14					.572
15					.772
16					.773

หมายเหตุ: แบบสอบถามทั้ง 5 ฉบับ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ผ่านเกณฑ์กำหนดทุกข้อ

พิจารณาจากค่า $r \geq 0.2$

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.นวรินทร์ ตาก้อนทอง | สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ปณวสน์ มหาลวเลิศ | สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. ผู้อำนวยการพัทรวีไล ชำปฏี | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนคลองขวาง จังหวัดตราด |
| 5. อาจารย์ ดร.อัญญา ศรีนาราง | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคลองขวาง
จังหวัดตราด |

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวจันทรา อภิบาลศรี
 วันเดือนปีเกิด 16 กันยายน พ.ศ. 2528
 สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดตราด
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 67 หมู่ 3 ตำบลแหลมกลัดอำเภอเมือง
 จังหวัดตราด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547 มัธยมศึกษาปีที่ 6
 จาก โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ จังหวัดตราด
 พ.ศ. 2552 การประถมศึกษา (กศ.บ.)
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 พ.ศ. 2561 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
 สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
 แขนงวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ