



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ปริญญา

การบริหารการศึกษา

การศึกษา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล

Factors Affecting Relationship between Organizational Commitment Organizational
Citizenship Behaviors of Teachers of Private Schools in Bangkok and Vicinity

นามผู้วิจัย นางสาวศุสดี จงขวัญ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ชยันต์ ประจงจิตร, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดาร์ตน์ สารสว่าง, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์วินัย คำสุวรรณ, วท.ด.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิกร สุมาลี, ศษ.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Factors Affecting Relationship between Organizational Commitment and Organizational
Citizenship Behaviors of Teachers of Private Schools in Bangkok and Vicinity

โดย

นางสาวสุสดี จงขวัญ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศุสดี จงขวัญ 2557: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ปรินญาศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษา)
สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
อาจารย์สนั่น ประจงจิตร, Ph.D. 190 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู และ3) เสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 588 คน ได้มาโดยการสุ่มจากครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน 536 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.16 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู และคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร และ3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่า Chi-Square/df=1.22, GFI=0.93, AGFI=0.91, RMR=0.05 และRMSEA=0.04) โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลได้ร้อยละ 69

Phutsadee Jongkwan 2014: Factors Affecting Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors of Teachers of Private Schools in Bangkok and Vicinity. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Mr. Sanan Prachongchit, Ph.D. 190 pages.

The objectives of this research were to study: 1) level of their organizational commitment and organizational citizenship behaviors; 2) factors affecting their relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors; and 3) a proposed causal model showing factors affecting their relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors. A sample of 588 was randomly selected from teachers of private schools in Bangkok and vicinity. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher. The data from 536 questionnaire returns, or 91.16 per cent, were analyzed in terms of frequency, percentage, mean score, standard deviation, Pearson Product Moment, confirmatory factor analysis, and structural equation model analysis.

The research results were as follows. 1) Organizational commitment and organizational citizenship behaviors of the teachers were at the high level. 2) Personal characteristics and perception of teachers had direct influence on organizational citizenship behaviors of the teachers, and personal characteristics, perception of teachers had indirect influence on organizational citizenship behaviors through organizational commitment. 3) The model validation indicated that the causal model was supported by the empirical data with the goodness of fit statistics: Chi-Square/df=1.22, GFI=0.93, AGFI=0.91, RMR=0.05 and RMSEA=0.04. This model could explain 69.00 percent of the organizational citizenship of the teachers

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สนั่น ประจงจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ สารสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอดรวมถึง พันเอก ดร.ชรัติ อุ่มสัมฤทธิ์ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ ประธานคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ขอขอบพระคุณผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากครูผู้สอนในโรงเรียนดังกล่าว ขอขอบคุณครูผู้สอนทุกท่านที่ได้สละเวลาให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันถือเป็นพื้นฐานสำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่ให้กำลังใจอย่างดียิ่งในการศึกษา และให้การสนับสนุนในการทำวิจัยตลอดมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีซึ่งเป็นผลจากงานวิจัยนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุสติ จงขวัญ

กรกฎาคม 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 การตรวจสอบเอกสาร	11
ความผูกพันต่อองค์การ	11
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	18
ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรม	
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	28
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และ	
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	29
โรงเรียนเอกชน	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
กรอบแนวคิดในการวิจัย	73
สมมติฐาน	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	76
การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย	78
การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย	78
ประชากรและตัวอย่าง	80
การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	91
การวิเคราะห์ข้อมูล และการประมวลผล	92
การสรุปผลการวิจัย	95
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	96
ผลการวิจัย	99
ข้อวิจารณ์	122
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	132
สรุปผลการวิจัย	132
ข้อเสนอแนะ	139
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	142
ภาคผนวก	164
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย	
หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย	165
ภาคผนวก ข หนังสือของความอนุเคราะห์ที่ตกลงใช้เครื่องมือวิจัย	172
ภาคผนวก ค หนังสือความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย	
ประกอบวิทยานิพนธ์	174
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	176
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	190

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน พฤติกรรม ของครูกับแบบบรรยากาศโรงเรียน	41
2	จำนวนประชากร และตัวอย่างจำนวนตามขนาดสถานศึกษา	81
3	จำนวนประชากร และตัวอย่างจำแนกตามจังหวัด และขนาดโรงเรียน	81
4	การพัฒนาแนวทางข้อคำถาม หรือพฤติกรรมบ่งชี้ในเครื่องมือวิจัย	83
5	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	87
6	จำนวนสถานศึกษาจำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจาก สถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	92
7	สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบ ความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเกณฑ์ ที่ใช้พิจารณา	94
8	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	99
9	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย	100
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัย	103
11	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลการวัดข้อมูลเชิงประจักษ์	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

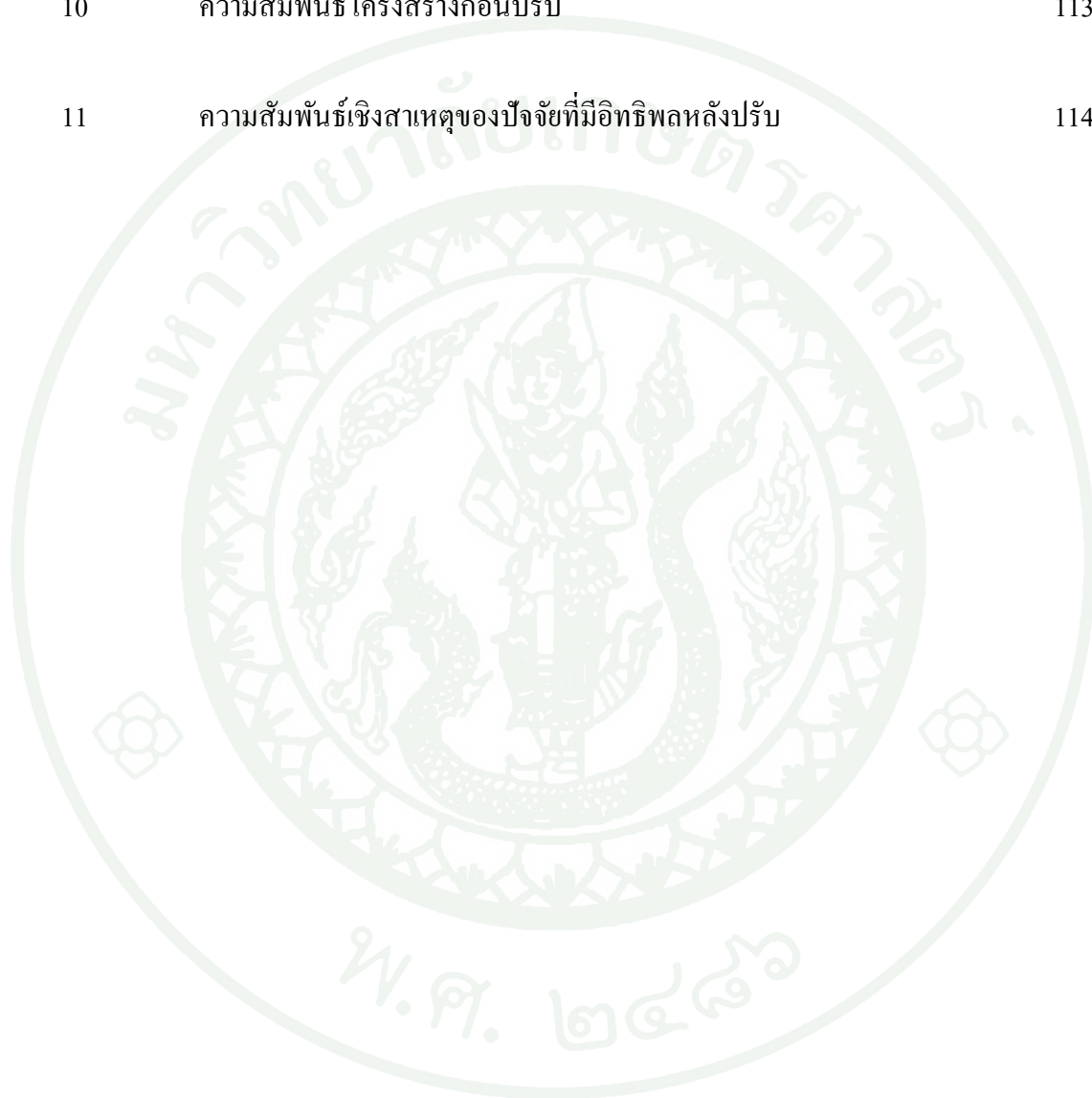
ตารางที่		หน้า
12	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดคุณลักษณะ ของครูการรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	107
13	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้าง กับข้อมูลเชิงประจักษ์	114
14	การประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดในรูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	115
15	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแบบสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	117
16	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของตัวแบบสมมติฐาน	121

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	สมมติฐานของที่มา และผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ	30
2	แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลของความผูกพันต่อองค์การ	31
3	แบบจำลองหลายมิติของตัวแปรที่มาก่อน และผลต่อเนื่องความผูกพันต่อองค์การ	34
4	บรรยากาศโรงเรียนสี่รูปแบบ	41
5	กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	74
6	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย กระบวนการ และผลที่ได้แต่ละขั้น	77
7	กรอบแนวคิดในการวิจัย	79
8	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (หลังปรับโมเดล)	105
9	รูปแบบโครงสร้างการวิจัย	112

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
10	ความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนปรับ	113
11	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลหลังปรับ	114



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเอกชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นแข่งขันทางเศรษฐกิจ การแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองหรือการพัฒนาในด้านต่างๆ และภาคเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้ช่วยเสริมในส่วนที่ภาครัฐดำเนินการไม่ทั่วถึง ช่วยสร้างความหลากหลายในด้านรูปแบบ และวิธีการจัดการศึกษา ทำให้เกิดการศึกษาทางเลือกต่างๆ ที่ภาคเอกชนช่วยเติมเต็มการเรียนรู้ให้กับเด็ก และเยาวชน ดังนั้นการพัฒนาศึกษาเอกชนจึงเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง และแข่งขันในเวทีโลก (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2557)

การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559 เพื่อมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข พัฒนาสังคมไทย ให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพในสามด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2553) ดังนั้นโรงเรียนเอกชนซึ่งถือว่าเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรซึ่งเป็นเด็ก และเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถ และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ เพราะคุณภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อถือของผู้ปกครอง และช่วยในการตัดสินใจที่จะทำให้ผู้ปกครองเลือกที่จะส่งบุตรของตนเองเข้ามาศึกษาในโรงเรียนเอกชนซึ่งประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหาร และครูอาจารย์ในโรงเรียน ในการปฏิบัติการกิจจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่กำหนดไว้นั้นเอง (จรัส นองมาก, 2541: 14) ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิก (2544: 131) กล่าวว่า กลุ่มของบุคคลที่สำคัญในองค์กรคือผู้บริหาร และบุคลากรถือได้ว่าเป็นหัวใจขององค์กร

ถ้าปราศจากความร่วมมือของบุคคลดังกล่าวแล้ว องค์กรก็ไม่สามารถดำเนินงานได้ นอกจากนี้ Steers (1977: 8-9) กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรในองค์กรในแง่ของความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกรณี กิรีติบุตร (2529: 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ หรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร (Organ, 1988: 8-13; Meyer and Allen, 1997: 34; Podsakoff, Ahearne, and Mackenzie, 1997: 263-264) จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถทำนายประสิทธิผลขององค์กรได้

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ตอบสนองของแต่ละบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรบุคคลจะมีความผูกพันสูงเมื่อเขาได้เป็นสมาชิกขององค์กร และได้ทำงานที่มีคุณภาพโดยปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Moorhead and Griffin, 1995: 64-65) ซึ่ง Meyer, Allen, and Smith (1993: 539) ได้ศึกษาและทดสอบสามองค์ประกอบของแนวคิด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่าความผูกพันทั้งสามแบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และการขาดงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดี และการบริหารเวลาการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรนั้นจำเป็นต้องเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งปัจจัยคุณลักษณะของตัวบุคคล และปัจจัยการรับรู้ของบุคคล ทั้งนี้หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shore and Wayne (1993: 774-780) พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด

พฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อองค์กรในปัจจุบัน คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนสังคม และเป็นการแสดงออกของบุคคลที่กระทำด้วยความสมัครใจโดยไม่ได้มีความเกี่ยวข้องผลตอบแทนที่เป็นทางการขององค์กร และไม่ได้รวมอยู่ในงานที่ต้องทำอย่างเป็นทางการ และสิ่งสำคัญขององค์ประกอบพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมความเอื้ออาทร (altruism) พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) พฤติกรรมการมีอัธยาศัยดี (courtesy) และพฤติกรรมการเป็นคนดี (civic virtue) (Organ, 1988: 8-12) ซึ่งผลของการกระทำจะส่งเสริม และสนับสนุนประสิทธิผลในงานของตนเอง หน่วยงาน และสังคมโดยรวม ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น (สญาขุ ชีระวนิชตระกูล, 2547: 16; Smith, Organ, and Near, 1983; Katz, 1964) จากการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูจะส่งผลในสามระดับ คือ นักเรียน ครู และโรงเรียน (Somech and Drach-Zahavy, 2000: 657) โดยพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ของครูในการช่วยเหลือ และสนับสนุนนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นการสนับสนุนประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย (Dipaola, Tarter, and Hoy, 2004: 22)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีทำเพื่อองค์กร โดยมีได้หวังผลตอบแทน (Smith, Organ, and Near, 1983: 653-663) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Allen and Meyer, 1990; Morrison, 1994; วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล, 2544; สญาขุ ชีระวนิชตระกูล, 2549) แต่ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำนับเป็นสัญญาณอันตรายที่บ่งบอกถึงอัตราการลาออกการขาดงาน การเฉื่อยชาในการทำงาน ความไม่จงรักภักดีต่อองค์กร มีพฤติกรรมต่อต้านกิจกรรมขององค์กร ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง (Newstrom and Davis, 1989: 98; Robert and Hunt, 1991) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน ไม่สามารถระบุได้ว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านใด และในปัจจุบันบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรไม่ได้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเพียงด้านจิตใจเพียงด้านเดียว แต่มีแนวโน้มจะมีความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย องค์กรจึงต้องการบุคคลที่มีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจตลอดจนทุ่มเททำงานนอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรกำหนดให้ (ฉัฐยา ไพโรสงบ, 2546: 2)

กรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑลห้าจังหวัด คือ สมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี มีลักษณะเด่นของพื้นที่ คือ เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมด้านการเงิน การศึกษา เป็นศูนย์รวมของหน่วยงานด้านเทคนิคต่างๆ ด้านธุรกิจ และอุตสาหกรรม รวมถึงธุรกิจแฟชั่น

(กาญจนา ตั้งชลทิพย์, 2550) อันเป็นผลให้ประชาชนจำนวนมากย้ายถิ่นฐานจากจังหวัดต่างๆ หลังไหลเข้ามาประกอบอาชีพ เข้ามาศึกษา และอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ความเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นเป็นอย่างมากทั้งด้านจำนวนประชากร เศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรม สภาพแวดล้อม รวมไปถึงทางด้านการศึกษา ดังนั้นจึงเกิดความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัด กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลให้สามารถพัฒนากำลังคนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทาง ด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเทคโนโลยี

การจัดการศึกษาในกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล เป็นจังหวัดที่มีโรงเรียนเอกชน ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษามากที่สุดในประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2552) มีการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 สำหรับการจัดการศึกษาเอกชนที่ผ่านมาตาม ที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2557: 51-55) ได้สรุปผลเกี่ยวกับปัญหาการจัดการศึกษาเอกชน พบว่า 1) โรงเรียนเอกชนในประเภทเดียวกันมีความแตกต่างกันทั้งในด้านคุณภาพ การศึกษา และการบริหารจัดการ 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอน และประเมินผลยังให้ความสำคัญกับความรู้ทางวิชาการมากกว่าด้านพฤติกรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ระบบสวัสดิการของครูยังไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ หรือ ความมั่นคงในอาชีพให้กับครูเอกชน และ 4) โรงเรียนเอกชนขาดแคลนครู ทั้งครู ที่มีคุณภาพสูง ครูสาขาวิชาหลัก หรือ ครูวิชาเฉพาะ จากสภาพปัญหาด้านครู และบุคลากร อัตราการลาออกของครูยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการสำรวจของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2553) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ลาออกคิดเป็นร้อยละ 52 ต่อปี อีกทั้งครูจำนวนมากลาออกในระหว่างปีการศึกษาทันทีที่ครูได้บรรจุ เข้าเป็นครูโรงเรียนรัฐบาล จะเห็นได้ว่าอัตราการเข้าออกของครูเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งปัญหาต่างๆ ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การจึงขึ้นอยู่กับครูว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพราะครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ และที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุขอย่าง สมดุล และกลมกลืน (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์, 2542: 18) ในการทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพ เพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความต้องการของครู และสามารถผสมผสานความ ต้องการทั้งของครู และขององค์การเข้าด้วยกัน รวมทั้งมีความสามารถในการจัดสิ่งที่จะสนองความ ต้องการของครูให้มีความผูกพันต่อองค์การ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535: 111) หากครูมีความผูกพัน

ต่อองค์การก็พร้อมที่จะใช้ความพยายามในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงานของครู และต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ (บัญชา นิ่มประเสริฐ, 2542: 2) ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับจะต้องเร่งสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยตั้งคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลอยู่ในระดับใด
2. มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
3. เพื่อเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรเหตุ (independent variable) ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะของครู ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการสอน และประสบการณ์ในการวิจัย และตัวแปรการรับรู้ของครู ประกอบด้วย ค่านิยมในการทำงาน (work value) ความสนใจในงาน (work interest) บรรยากาศโรงเรียน (school climate) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making participation) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (social supporting) และความยุติธรรมในองค์การ (organizational justice)

ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuance commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) และตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู (organizational citizenship behaviors) ประกอบด้วย ความเอื้ออาทร (altruism) ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) การมีอัธยาศัยดี (courtesy) การเป็นคนดี (civic virtue)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 616 แห่ง จำนวนครู 29,077 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยนี้ คาดว่าจะได้ประโยชน์คือ

1. โรงเรียนเอกชนได้รับทราบข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สามารถระบุปัจจัยที่ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในสถานศึกษานำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ผู้บริหาร และหน่วยงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู และพัฒนาโรงเรียนเอกชน

นิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

การรับรู้ของครู หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของครูต่อการได้รับการปฏิบัติจากโรงเรียน ประกอบด้วย ค่านิยมในการทำงาน ความสนใจในงาน บรรยากาศโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความยุติธรรมในองค์การ

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของครูที่กำหนดให้ครูทำกิจกรรมในงาน ประกอบด้วย ค่านิยมทางความคิดในการทำงาน ค่านิยมด้านจิตใจหรือความรู้สึกต่อการทำงาน และค่านิยมวิธีปฏิบัติในการทำงาน

ความสนใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูกับความเอาใจใส่ในงานที่ตนเองทำ และเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับงาน และทำงานได้ดี

บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูกับสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครู และระหว่างคณะครูด้วยกันเอง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในโรงเรียน

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ความรู้สึกของครูกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ของโรงเรียนร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนร่วมในการจัดชั้นเรียน และมีส่วนร่วมในการจัดโครงการอบรมต่างๆ พร้อมทั้งมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในวิธีการปฏิบัติในชั้นเรียน

การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของครูกับการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือให้ได้รับโอกาสที่ดีเกี่ยวกับอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ข้อมูล ข่าวสาร การประเมินผลการให้คำปรึกษา แนะนำจากเพื่อนร่วมงานผู้อำนวยการ และจากผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง

ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของครูกับการได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างยุติธรรมในสี่ด้าน คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร

คุณลักษณะของครู หมายถึง องค์ประกอบทางสถานภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการสอน และประสบการณ์ในการทำวิจัย

เพศ หมายถึง สถานะทางเพศของครู ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาจำนวนปีในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนนักเรียนในโรงเรียนเอกชน

ประสบการณ์ในการทำวิจัย หมายถึง จำนวนผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในระหว่างห้าปีที่ผ่านมา (2548-2552)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้ครูปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป แบ่งองค์ประกอบเป็นสามด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ยึดติดกับการทำงานมีความผูกพันในทางจิตใจ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนในแง่ผลประโยชน์ที่ได้รับเพื่อการคงอยู่ในองค์กร และรู้สึกว่าตนเองได้ทุ่มเท และลงทุนให้กับองค์กรเป็นอย่างมาก

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีพันธะผูกพันกับองค์กร และเพื่อนร่วมงานรวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร และยึดมั่นต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมของครูโรงเรียนเอกชนที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน และกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของตนเอง และโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มประสิทธิผล โรงเรียนโดยจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นห้าด้านประกอบด้วย พฤติกรรมความเอื้ออาทร พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการมีธรรมาจริยธรรม และพฤติกรรมการเป็นคนดี

1. **พฤติกรรมความเอื้ออาทร** หมายถึง การที่ครูให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ การให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่เข้าทำงานใหม่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และพร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในทุกด้าน

2. **พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่** หมายถึง การที่ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายของโรงเรียนได้เป็นอย่างดีมีความทุ่มเทให้กับงานมีความตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำภารกิจส่วนตัว

3. **พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา** หมายถึง การที่ครูแสดงถึงความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียดความกดดันด้านต่างๆ ด้วยความเต็มใจให้อภัยต่อความผิดพลาดของผู้อื่น รวมทั้งการไม่นำอารมณ์ส่วนตัวมามีผลต่อการปฏิบัติงานจนดเว้น หรือพยายามหลีกเลี่ยงการบ่นว่าเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ หรือต่อว่าในเรื่องเล็กน้อยจนกลายเป็นเรื่องใหญ่ขึ้นมา

4. **พฤติกรรมการมีอัธยาศัยดี** หมายถึง การที่ครูกำเนียงถึงผู้ร่วมงานในโรงเรียน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมาด้วยการไม่ประพฤติดนให้ผู้อื่นเดือดร้อน หรือพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้เพื่อนร่วมงานรวมทั้งเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ของผู้ร่วมงานในโรงเรียน

5. **พฤติกรรมการเป็นคนดี** หมายถึง การกระทำของครูที่ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความรับผิดชอบ และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน สนใจเข้าร่วมการประชุม เข้าถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ตลอดจนให้การสนับสนุน และสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียน

โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ที่เปิดทำการสอนในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสมุทรสาคร

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชน

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบการศึกษาดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
5. โรงเรียนเอกชน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และในเป้าหมายเดียวกันกับองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านที่สนใจ และศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายทัศนะดังนี้

Sheldon (1971: 143-144) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การมององค์การในทางบวกซึ่งจะเกิดความรู้สึกผูกพัน มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกับนิยามของ Steers and Porter (1983: 426) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขอบเขตที่พนักงานขององค์การรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การปรารถนาจะยังคงเป็นสมาชิกอยู่ในองค์การแสดงถึงทัศนคติทางบวกอย่างแรงกล้าต่อองค์การแสดงพฤติกรรมการตั้งใจทำงานหนักเพื่อองค์การ ในขณะที่ Jewell (1998: 256) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์การที่ตนเองทำงาน หรือเป็นความรู้สึกชื่นชมของสมาชิกที่มีต่อองค์การมีการเชื่อมโยงเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์การ

Steers (1977: 46) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับในคำนิยาม และเป้าหมายขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในงานแก่องค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ สอดคล้องกับ Buchaman (1974: 533) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีความรักใคร่ผูกติดกับองค์การมีความผูกพันต่อเป้าหมาย และคำนิยามขององค์การจำแนกเป็นสามองค์ประกอบคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (identification) มีความเกี่ยวพันกับองค์การ (involvement) และความจงรักภักดี (loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปอีกทั้ง Porter *et al.* (1974: 604) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึง 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และ 3) ศรัทธา และยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์การ

Meyer and Allen (1991 cited in Meyer, Allen, and Smith, 1993) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจอย่างหนึ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้สมาชิกปฏิบัติงานอยู่กับองค์การต่อไป แบ่งองค์ประกอบเป็นสามด้าน คือ

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่ยึดติดกับองค์การ มีความผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (continuance commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่ตระหนักถึงความสัมพันธ์อันยาวนานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าการทำเช่นนั้นเป็นการลงทุนให้กับองค์การอย่างหนึ่งที่มีการสะสมเรื่อยมา จึงยังต้องการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีพันธะผูกพันต่อองค์การ ต่อเพื่อนร่วมงานเป็นความรู้สึกถึงความรับผิดชอบด้วยการตอบแทนให้องค์การ และเพื่อนร่วมงาน

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่อองค์การโดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้ครูปฏิบัติงานอยู่กับองค์การต่อไป แบ่งองค์ประกอบเป็นสามด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ยึดติดอยู่กับการทำงานมีความผูกพันในทางจิตใจ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การโดยรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนในแง่ผลประโยชน์ที่ได้รับเพื่อการคงอยู่ในองค์การ และรู้สึกว่าตนเองได้ทุ่มเทและลงทุนให้กับองค์การเป็นอย่างมาก

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีพันธะผูกพันกับองค์การ และเพื่อนร่วมงานรวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ และยึดมั่นต่อองค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การความผูกพันต่อองค์การ สามารถทำนายอัตราการเข้าออกจางาน และผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย สอดคล้องกับแนวคิดของ Baron (1986: 164) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะมีอัตราการขาดงาน และย้ายงานต่ำ พฤติกรรมในการหางานใหม่ก็มีน้อยลง ซึ่ง Smith, Organ, and Near (1983: 653-663) กล่าวว่า ผู้มีความผูกพันต่อองค์การจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงซึ่งสมาชิกยินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังผลตอบแทนใดๆ ในขณะที่ Buchanan (1974: 533-546) ให้ความเห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติของบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าเป็นองค์การแบบใด ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนร่วมสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอก สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญในการช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์การมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวคิด คือ

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม (behavioral commitment) แนวคิดนี้นักวิชาการได้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมหมายถึงคนมีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมต่อการแสดงออกที่ต่อเนื่องความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน ไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากเขาได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากเขาละทิ้งความเป็นสมาชิกภาพหรือจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียดังกล่าวอาจเป็นประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไป (Leddy and Macpepper, 1998: 358 อ้างใน สญาญ ชีระวนิชตระกูล, 2549: 12) ตามแนวคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนได้เปรียบเทียบซึ่งใจว่าถ้าจากองค์กรไปเขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง และเมื่อเปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนแล้วถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไปดังนั้นความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นตามระยะเวลา และการตัดสินใจจากองค์กรไป

เป็นสิ่งที่ยากลำบากนั้นหมายถึงผลประโยชน์ที่สูญเสียไป (Kanter, 1968: 499-517; Hrebiniak and Aluthe, 1972: 555-573)

2. แนวคิดทางด้านเจตคติ (attitudinal commitment) แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การ โดยที่บุคคลจะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Steers and Proter, 1983: 152; Porter *et al.*, 1974: 603-609; Sheldon, 1971: 142-150) แสดงให้เห็นถึง

2.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การไว้

แนวคิดของ Meyer, Allen, and Smith (1993: 89) ได้สรุปแนวความคิดความผูกพันต่อองค์การไว้เป็นสามด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นแนวคิดทางด้านพฤติกรรม และแนวคิดทางด้านเจตคติ รายละเอียดต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ สัมพันธ์กับแนวคิด (goal-congruence approach) คือ เป้าหมายของปัจเจกบุคคล และเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การเพราะว่าเขาเห็นด้วย และต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่ง และเกี่ยวข้องกับองค์การ (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2549: 49; Wiles (1987 อ้างใน สิริрани วสุภัทร, 2551: 114) ยังกล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ทำงานด้วยการได้รับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดขึ้น วิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย 1) ให้นักลากรในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกัน และเกี่ยวข้องกันตลอดจนรู้จักอุทิศเวลาให้กับงาน 2) ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน 3) ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์ 4) ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การขอความช่วยเหลือในงานกิจกรรมเน้นถึงความสามารถ

พิเศษ และควมมีคุณค่าในแต่ละบุคคลให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาสจำเป็นไม่แก่งแย่ง อิจฉาริษยากัน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน คุณลักษณะขององค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากได้ทุ่มเทให้กับองค์การไว้มากจึงไม่ต้องการที่จะไปเริ่มทำงานในองค์การใหม่ๆ จึงยังต้องการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุน (side-bets) กับองค์การ ขณะที่เป็สมาชิกขององค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป

โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์การ เงินบำนาญ สถานภาพของตำแหน่ง ส่วนปัจจัย การรับรู้หากรับรู้ว่าตนไม่มีทางเลือกในการทำงานที่องค์การใหม่ หรือเห็นว่าองค์การให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจ แก่ตนเหมาะสม และอยู่ในเกณฑ์ที่คุ้มค่าแล้วจะส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การมีเพิ่มขึ้น แต่หากรับรู้ว่าตนมีทางเลือกอื่นหรือเห็นว่าองค์การให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจ แก่ตนไม่เหมาะสม และไม่อยู่ในเกณฑ์ที่คุ้มค่าแล้วยังมากเท่าไรจะส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การจะลดลงไป

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของ สังคมแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับ องค์การ นั่นคือบุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะ คือ ความถูกต้อง และความเหมาะสม และความผูกพันต่อองค์การเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่ สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ในขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 95) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ความภักดี และยึดมั่นต่อองค์การ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน ประสบการณ์ และผลประโยชน์ของบุคคลที่มี กับองค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความภักดี และยึดมั่นต่อองค์การ จะมีความมั่นใจปรารถนาที่จะอยู่กับ องค์การต่อไป ถึงแม้จะมีข้อด้อยที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ประสบการณ์ทางสังคมที่ผ่านมาของบุคคลนั้น และครอบครัความ ผูกพันกับผู้ร่วมงานอื่นๆ ความรู้สึกว่องค์การพึงพาได้ และความขัดเคืองทางสังคมในองค์การ

ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Meyer, Allen, and Smith (1993) เนื่องจากจำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ครบทั้งด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ ซึ่งให้ความหมายครอบคลุมเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

การวัดความผูกพันต่อองค์กร

การวัดความผูกพันต่อองค์กรเป็นแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมาโดย Mayer, Allen, and Smith (1993) เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นโดยประเมินความผูกพันต่อองค์กรตามองค์ประกอบสามด้าน คือ ความผูกพันด้านความตั้งใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แบบวัดผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่า แต่ละด้านมีความแตกต่างกันชัดเจน และสามารถวัดข้อคำถามในด้านนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในระหว่าง 0.73 ถึง 0.87 และเป็นเครื่องมือวัดที่ได้รับความนิยมนำไปใช้ในอีกหลายงานวิจัย

ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ผลของความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organization citizenship behavior) เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ครูได้รับหรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย ความเอื้ออาทร ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การมีอัธยาศัยดี และการเป็นคนดี (Organ, 1988: 8-12) ความผูกพันด้านจิตใจเป็นความรู้สึกที่ยึดติดกับการทำงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงเป็นเพราะมีความต้องการ (want to) ที่จะอยู่กับองค์กรซึ่งความรู้สึกนี้เป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรในทางบวกจึงทำให้สมาชิกทุ่มเท การทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังผลตอบแทน (Meyer and Allen, 1991 cited in Meyer, Allen, and Smith, 1993; Chen and Francesco, 1999) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bolon (1997: 221) พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีที่สุด ความผูกพัน

ด้านการคงอยู่กับองค์การเป็นความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนในแง่ผลประโยชน์ที่ได้รับเพื่อการคงอยู่ในองค์การ และพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุน (side-bets) กับองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ จะรู้สึกว่าเป็นความจำเป็น (need to) ต้องอยู่กับองค์การ เนื่องจากไม่มีทางเลือกอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ จึงเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติงานให้องค์การน้อยที่สุด เพื่อคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shore and Wayne (1993); Chen and Francesco (1999) พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีพันธะผูกพันกับองค์การ และเพื่อนร่วมงานรวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ และยึดมั่นต่อองค์การบุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จะรู้สึกว่า ควรจะ (ought to) อยู่กับองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัย Bolon (1997); Chen and Fancesco (1999) พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Organ (1988: 4) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่อยู่นอกเหนือจากองค์การกำหนดไว้เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ

Organ and Konovsky (1989: 157) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ และให้ความร่วมมือ ซึ่งไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

George and Jones (1999: 93) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนด แต่ช่วยให้องค์การอยู่รอด และประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปกป้องชื่อเสียงขององค์การให้คำแนะนำในการพัฒนาทักษะ และความสามารถแก่เพื่อนร่วมงานเป็นต้น

Mcshane and Vonglinows (2000: 99) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัตินอกเหนือหน้าที่ที่กำหนด ได้แก่ หลีกเลี่ยงความขัดแย้งมีความมุ่งมั่นช่วยเหลือผู้อื่น อดทนต่อการรบกวนให้อภัยต่อความผิดพลาดของผู้อื่น ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

Organ, Podsakoff, and Mackenzie (2005: 5) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวของบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากองค์การกำหนดไว้เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ

สุญา ชีระวิชิตระกุล (2547: 17) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจนอกเหนือจากพฤติกรรมที่องค์การกำหนดไว้เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ

วันนดา หมวดเอียด (2550: 12) ให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู หมายถึง การปฏิบัติหรือพฤติกรรมของครูที่นอกเหนือจากในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานหรือโรงเรียน และกระทำด้วยความสมัครใจเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานของตนเอง หน่วยงาน และโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่หน่วยงานหรือโรงเรียนกำหนด

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู หมายถึง การปฏิบัติหรือพฤติกรรมของครูที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน และกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานของตนเอง และโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (extra role) นอกเหนือจากการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยพฤติกรรมมีลักษณะสำคัญสามประการ คือ 1) ตัดสินใจด้วยตนเอง 2) ไม่ตระหนักถึงผลตอบแทนในระดับองค์การ และ 3) ส่งเสริม และสนับสนุนให้การทำหน้าที่ในองค์การมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น (Organ, 1988: 4) พฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์การจะช่วยสร้างทุนทางสังคม (social capital) และมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ (organizational performance) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี (Organ, 1988: 8-13)

Organ (1988: 8-12) จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทร (altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีจิตใจอุทิศตน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ และคอยให้ความช่วยเหลือในทุกด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบ และสนองนโยบายขององค์การ ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานในงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากไม่ต้องการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และไม่ต้องการให้มีการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนกลายเป็นเรื่องใหญ่ขึ้นมา

4. พฤติกรรมการมีอัธยาศัยดี (courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกัน และกัน การกระทำ และการตัดสินใจ ของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นจึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น การพลิตขของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน

5. พฤติกรรมการเป็นคนดี (civic virtue) หมายถึง การให้ความรับผิดชอบ และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับของ

องค์การ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์ และมีการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การ

Organ and Konovsky (1989: 157-164) จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นสองด้านดังนี้คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทร (altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (compliance) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

Johns (1996: 149-150) จำแนกรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วยสี่ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (helping behavior) คือพฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือคนอื่น ๆ เมื่อบุคคลนั้นเกิดปัญหาในการทำงาน

2. พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) คือ รู้จักรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองไม่ใช้ทรัพยากรขององค์การไปโดยเปล่าประโยชน์

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (good sport) คือ รู้จักอดทนอดกลั้น และหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจกับตนเองภายในองค์การ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (courtesy and cooperation) คือ การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเป็นการพึ่งพาอาศัยกัน

แนวคิดนักการศึกษาไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูที่ดีที่สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูดังนี้

กรมการฝึกหัดครู (2525 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2541: 9) ได้กำหนดเกี่ยวกับลักษณะในการเป็นครูว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. ทำการสอนได้อย่างดี
2. สามารถทำการอบรม แนะนำ และปกครองได้เป็นอย่างดี
3. สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี และร่วมมือกับชุมชน
4. ทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี
5. เป็นครูชั้นอาชีพ คือ
 - 5.1 เพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพครูอยู่เสมอ
 - 5.2 เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทางวิชาการ
 - 5.3 ยึดถือตามธรรมเนียมของผู้เป็นครู
 - 5.4 ช่วยเหลือแนะนำครูใหม่

เอกลักษณ์ของครูตามผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กำหนดไว้ได้แก่ (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2544: 63)

1. อดทนรู้จักผ่อนปรนต่อปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทั้งในเวลา และนอกเวลาสอน
2. รับผิดชอบต่อหน้าที่ และต่อตนเอง สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้
3. เอาใจใส่ต่อการเรียน ความประพฤติ ความเป็นอยู่ และพิจารณาคุณค่าของศิษย์แต่ละคนด้วยเหตุผล

4. ใฝ่หาความรู้ ตำราปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ และมีเขาวานในด้านการอบรมสั่งสอน
5. ขยันหมั่นเพียร รู้จักคิดริเริ่ม
6. มีความยุติธรรม และทำให้ศิษย์เกิดความอบอุ่นใจ
7. เป็นผู้วิวัฒนาการ และศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ
8. เป็นผู้วิวัฒนาการ และศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ
9. สุภาพเรียบร้อย ประพฤติดีสม่ำเสมอ เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์

งานวิจัยของ กมลมาลย์ ชาวเนื้อดี (2545) ได้ศึกษาองค์ประกอบความเป็นครูมืออาชีพ ระดับประถมศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ครูแห่งชาติครูต้นแบบ ครูดีเด่น และครูทั่วไป ได้ข้อค้นพบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นครูมืออาชีพมีแก่องค์ประกอบ ได้แก่ การปฏิบัติตนของครูมืออาชีพ การจัดการเรียนการสอน การเตรียมการสอน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การให้ความรู้แก่ผู้เรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการพัฒนาผู้เรียน โดยทั้งแก่องค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนของความเป็นครูมืออาชีพได้ร้อยละ 31.214

งานวิจัยของ กรรณิการ์ โพธิ์รัตน์พิทักษ์ (2550) ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นครูของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นครูของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี ได้คุณลักษณะจำนวนเจ็ดองค์ประกอบ คือ การพัฒนาการสอน การพัฒนาเพื่อนครู ความรู้ การประสานงาน คุณธรรม และจรรยาบรรณ การวัดและประเมินผล และการวางแผน

สุวัฒนา เอี่ยมอรพรรณ และคณะ (2546: 287-289) ได้กล่าวถึง ครูควรมีคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นอย่างนี้

1. ความใจกว้าง และการรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. การรู้จักเป็นผู้นำ และผู้ตามด้วยเหตุผล ไม่คิดครอบงำความคิดผู้อื่น
3. ความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจจริงในการทำงาน
4. ความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน มีน้ำใจ มีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจซึ่งกัน และกัน พร้อมที่จะให้อภัยเป็นที่พึงของศิษย์ได้
5. ความรับผิดชอบสูง ตรงต่อเวลา และรักษาคำพูด
6. การมีมนุษยสัมพันธ์
7. การมีอารมณ์ขัน และมองโลกในแง่ดี
8. ดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับการเรียน ความประพฤติ และความเป็นอยู่ของศิษย์อย่างจริงจัง
9. เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความสนใจในการศึกษาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอน และปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่นักเรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัย แนวคิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดของ Organ (1988: 8-12) และบริบทลักษณะของครูที่ดีตามที่เสนอของนักการศึกษาไทย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้

1. พฤติกรรมความเอื้ออาทร (altruism) หมายถึง การที่ครูให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ การให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่เข้าทำงานใหม่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในที่ที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในทุกด้าน
2. พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง การที่ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายของโรงเรียนได้เป็นอย่างดีมีความทุ่มเทให้กับงานมีความตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำภารกิจส่วนตัว
3. พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) หมายถึง การที่ครูแสดงถึงความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียดความกดดันด้านต่างๆ ด้วยความเต็มใจให้อภัยต่อความผิดพลาดของผู้อื่น รวมทั้งการไม่นำอารมณ์ส่วนตัวมาส่งผลต่อการปฏิบัติงานจนเหน็ดเหนื่อยหรือพยายามหลีกเลี่ยงการบ่นว่าเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ หรือต่อว่าในเรื่องเล็กน้อยจนกลายเป็นเรื่องใหญ่ขึ้นมา

4. พฤติกรรมการมีอัธยาศัยดี (courtesy) หมายถึง การที่ครูคำนึงถึงผู้ร่วมงานในโรงเรียน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมาด้วยการไม่ประพฤติดนให้ผู้อื่นเดือดร้อน หรือพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้เพื่อนร่วมงานรวมทั้งเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ของผู้ร่วมงานในโรงเรียน

5. พฤติกรรมการเป็นคนดี (civic virtue) หมายถึง การกระทำของครูที่ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความรับผิดชอบ และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน สนใจเข้าร่วมการประชุมเข้าถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ตลอดจนให้การสนับสนุน และสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียน

การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการสร้าง และการพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสรุปได้สามแนวทาง คือ 1) การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกจากการปฏิบัติตามหน้าที่ 2) แนวคิดด้านรัฐศาสตร์ที่พิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ในสามลักษณะ ได้แก่ พฤติกรรมตามบทบาท พฤติกรรมบทบาทพิเศษตามหน้าที่ และพฤติกรรมด้านการปกครอง และ 3) การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของบุคคลในองค์กร

Smith, Organ, and Near (1983) เป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขึ้น ประกอบด้วย 16 ข้อคำถาม จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นสองประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่ให้ช่วยเหลือ เอื้ออาทร (altruism) 2) พฤติกรรมที่มีความสำนึกในหน้าที่ (compliance) หมายถึง การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อตกลงขององค์กร จากการศึกษาของ Podsakoff and Mackenzien (1997) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.70-0.85

การสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทย วัดโดยแบบสอบถามที่ สฎายุ ธีระวานิชตระกูล (2549) ได้สร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีของ Organ (1987) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรห้าด้าน ประกอบด้วย การให้ช่วยเหลือ การสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ แบบสอบถาม

ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 15 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตราให้ประเมินสี่ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนที่เป็นไปได้ของแบบสอบถามตั้งแต่ 15 ถึง 60 ผู้ที่ได้คะแนนมาก แสดงว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสูง ผู้ที่ได้คะแนนน้อย แสดงว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่ำ แบบสอบถามมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับทั้งฉบับ (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และมีค่าความเที่ยงที่หาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ 0.66

สำหรับการสร้างเครื่องมือวัดที่ศึกษาแนวคิดของ Podsakoff and Mackenzie (1997) เช่น วิจารณ์ ธรรมนารถสกุล (2544: 41-44) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากพฤติกรรมการของพยาบาลในองค์กร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีสองตอบข้อคำถาม (IRT) และทฤษฎีคลาสสิก (CTT) พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีสิ่งประกอบ คือ ด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาท และความสุขภาพ ด้านการทำความดีให้สังคม และด้านความเข้มแข็ง และมั่นคง โดยมีค่าความเชื่อมั่นฉบับเท่ากับ 0.90 และความเชื่อมั่นแต่ละด้านเท่ากับ 0.80, 0.71, 0.69 และ 0.77 ตามลำดับ และเมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 = 139.92$, $df = 121$, $pvalue = 0.11$) และดัชนีความสอดคล้อง (GFI = 0.98, AGFI = 0.96 และ RMSEA = 0.016)

ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคล และต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร (Organ, 1998: 4; Mackenzie, Podsakoff, and Fetter, 1991: 123; Netemeyer *et al.* 1997: 86) ซึ่งจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ (Podsakoff, Aheame, and Mackenzie, 1997: 263-264 อ้างใน สุญา ชีระวิชิตระกูล, 2547: 19-23) กล่าวคือ

1. เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท
2. ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ
3. มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน

3.1 มีการช่วยเหลือการทำงาน ของผู้ร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มงาน

3.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงาน ได้อย่างรวดเร็วขึ้น

3.3 สามารถรักษา และดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้อยู่ในองค์กรสนับสนุนความคงที่ เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร Steers (1977: 8-9) ได้พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลในองค์กรในแง่ของความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่ง ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 97) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับ Moorhead and Griffin (1995: 64-65) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งผู้ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกต่อองค์กรในเชิงบวก มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เต็มใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง (Baron and Greenberg, 1990: 362) โดยความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ศรัทธา ขอมอบในคุณค่า และเป้าหมายขององค์กร (Porter *et al.*, 1974: 604) สามารถส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Bolon (1997: 221); Jasovsky (2001: 62); Pearce and Gregersen (1991: 24-32) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเป็นตัวแปรทำนายการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร (Organ, 1988: 8-13; Meyer and Allen, 1997; Podasakoff, Ahearne, and Mackehzie, 1997: 263-264)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

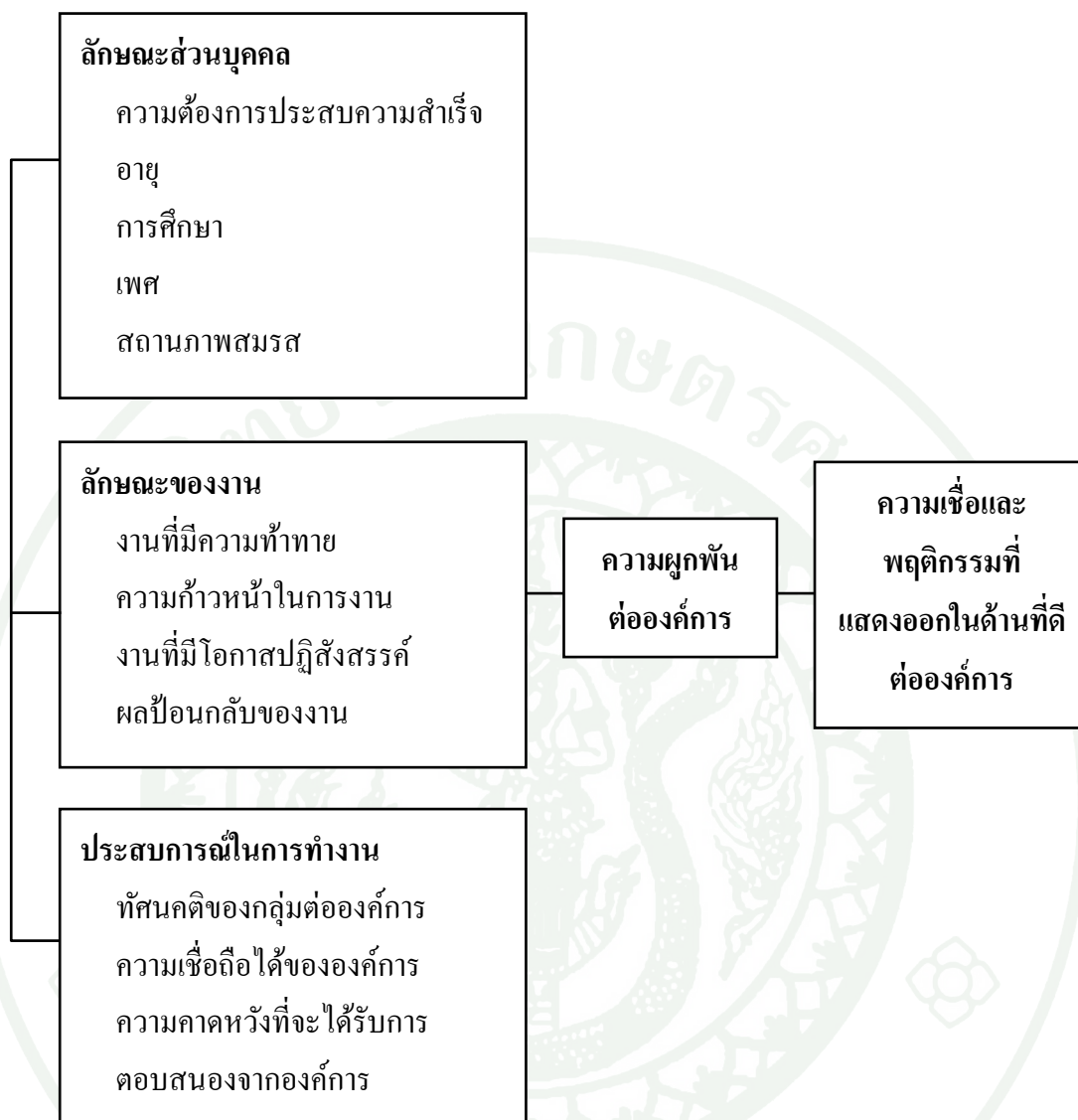
จากแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ ตัวแปรอันเนื่องมาจากคุณลักษณะของตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมของการทำงานในหน่วยงานโดยมีงานวิจัยจากนักวิชาการหลายท่านดังนี้

Steers (1977: 46-56) ได้เสนอแบบจำลองซึ่งแบ่งออกเป็นสามส่วนสำคัญดังนี้

1. ตัวแปรกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (antecedents of commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (outcomes of commitment)

Steers (1977: 46-56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีอยู่สามปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติสร้างสรรค์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในงาน (work experience) ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รายละเอียดแสดงในภาพที่ 1

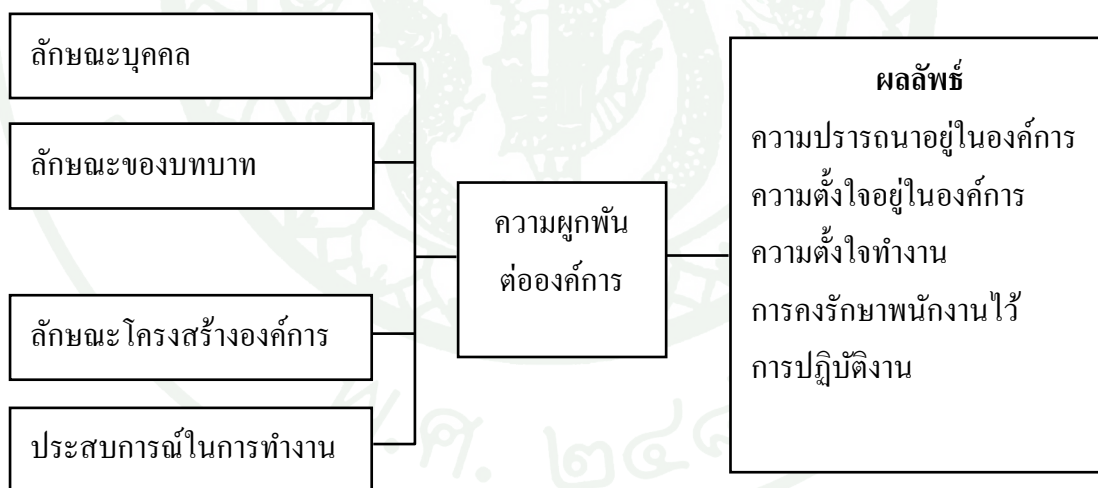


ภาพที่ 1 สมมติฐานของทีมา และผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร
ที่มา: Steers (1977)

Mowday, Porter, and Steers (1982: 28-43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่สี่ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันดังนี้

1. คุณลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
2. ลักษณะของบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้ง ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. ลักษณะโครงสร้างองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารงาน

รายละเอียดแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลของความผูกพันต่อองค์การ

ที่มา: Mowday, Porter, and Steers (1982)

แนวคิดของ Meyer and Allen (1997) ได้เสนอแบบจำลองโดยสังเคราะห์จากผลงานวิจัย แบ่งออกเป็นสามส่วนสำคัญๆ ดังนี้

1. ตัวแปรที่มาก่อนความผูกพันต่อองค์การ (antecedents of organizations commitment) โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 11 กลุ่มคือ

1.1 คุณลักษณะขององค์การ พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันได้แก่ ขนาด โครงสร้าง บรรยากาศ เป็นต้น

1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว ค่านิยม ความคาดหวัง ความสนใจในงาน เป็นต้น

1.3 ประสบการณ์ทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม ครอบครัว องค์การ เป็นต้น

1.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การคัดเลือก การฝึกอบรม ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เป็นต้น

1.5 สภาพสิ่งแวดล้อม ได้แก่ อัตราการว่างงาน ความรับผิดชอบต่อครอบครัว สภาพแรงงาน เป็นต้น

1.6 ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ภาระงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความยุติธรรม เป็นต้น

1.7 การรับรู้ในบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ภาระงานมาก เป็นต้น

1.8 สภาวะทางจิตวิทยา ได้แก่ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ การแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นต้น

1.9 ความสัมพันธ์กับจิตใจ ได้แก่ ความเป็นเหตุเป็นผล ความเหมาะสมกับงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

1.10 ความสัมพันธ์กับบรรทัดฐาน ได้แก่ ความคาดหวัง ภาระหน้าที่ เป็นต้น

1.11 ความสัมพันธ์กับคุณค่า ได้แก่ ทางเลือก การลงทุน เป็นต้น

2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันกับองค์กรสามด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

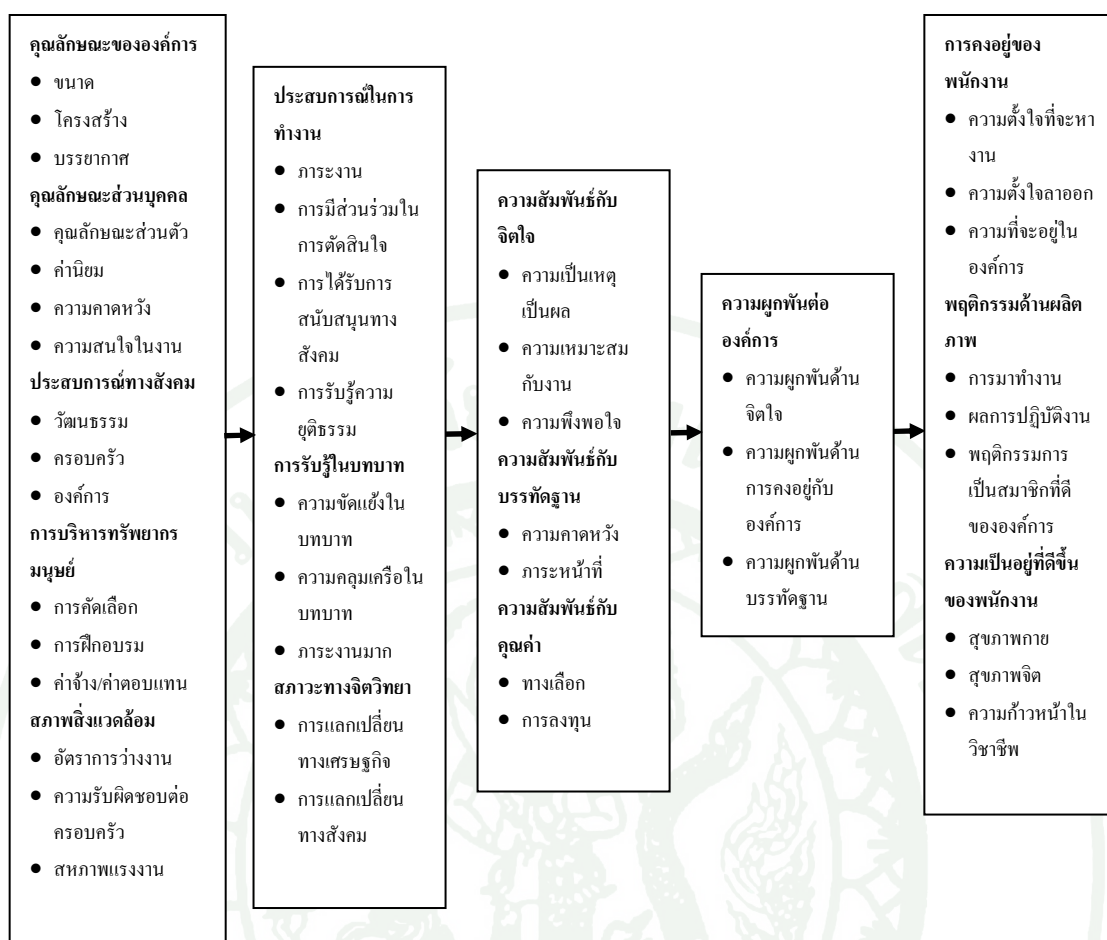
3. ผลต่อเนื่องของความผูกพันต่อองค์กร (consequence of organizations commitment) โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็นสามกลุ่ม

3.1 การคงอยู่ของพนักงาน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะหางาน ความตั้งใจลาออก ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

3.2 พฤติกรรมด้านผลิตภาพ ได้แก่ การมาทำงาน ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น

3.3 ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น

รายละเอียดแสดงใน ภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แบบจำลองหลายมิติของตัวแปรที่มาก่อน และผลต่อเนื่องความผูกพันต่อองค์การ
ที่มา: Meyer and Allen (1997)

จากแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่กล่าวมานั้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จึงได้นำตัวแปรต่างๆ ที่พบมาประยุกต์ และได้กำหนดลงใน กรอบแนวคิดการวิจัย คือ ปัจจัยการรับรู้ของครู ได้แก่ ค่านิยมในการทำงาน ความสนใจงาน บรรยากาศโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความยุติธรรมในองค์การ และปัจจัยคุณลักษณะของครู ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการทำวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัยกำหนดให้ตัวแปรทั้งหมด ส่งอิทธิพลไปยังความผูกพันต่อองค์การ และส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชน

ปัจจัยการรับรู้ของครู

การรับรู้ของครู หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึก ความคิดเห็น หรือการแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความเห็นใจ และสามารถอธิบายได้เกี่ยวกับ ค่านิยมในการทำงาน ความสนใจในงาน บรรยากาศโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความยุติธรรมในองค์กร ดังจะกล่าวรายละเอียดดังต่อไปนี้

ค่านิยมในการทำงาน

ความหมายของค่านิยม

Feather (1976: 4-5 อ้างใน ชีรชาญ บุญศรี, 2541: 8) ได้กล่าวว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อมีลักษณะที่ยืนยงถาวรในการประพฤติหรือเป็นเป้าหมายในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นดีและเห็นชอบ สมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิถีปฏิบัติ หรือเป้าหมายชีวิตอย่างอื่น

Sagie, Elizur, and Koslowaky (1996: 503 อ้างใน วินัย คำสุวรรณ, 2542: 50-51) ซึ่งเห็นว่า ค่านิยมในการทำงานเป็นคุณลักษณะของบุคคลอย่างหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลทำกิจกรรมในงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ตามที่ตั้งใจไว้

สมักร สุพรรณรัตน์ (2538: 17) ได้ให้ความหมายว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อของตัวบุคคลที่เชื่อว่า สิ่งใดมีค่า มีความสำคัญ และเป็นที่พึงปรารถนาของเขา ในขณะที่สิ่งอื่นไม่มีค่า ไม่มีความสำคัญ และไม่เป็นที่ต้องการ ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานในการรับรู้ การประเมิน การเลือก การตัดสินใจของบุคคลว่า อะไรดี-เลว มีค่า-ไม่มีค่า สำคัญ-ไม่สำคัญ ถูก-ผิด ควร-ไม่ควรทำ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 90) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบ หรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

อ้อมเดือน สดมณี (2543: 7) ให้ความหมายของค่านิยมว่า หมายถึงสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นความเชื่อที่มั่นคง เป็นเครื่องกำหนดในการตัดสินใจว่าน่าจะทำ ควรปฏิบัติ หรือเป้าหมายในการดำรงชีวิตอย่างไร เป็นวิธีจัดรูปพฤติกรรม และเมื่อกระทำแล้วตนเองมีความสุขพอใจ และสังคมนิยมยกย่องว่าถูกต้อง

จากความหมายของค่านิยมในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลทำกิจกรรมในงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ตามที่ตั้งใจไว้

แนวคิด และทฤษฎีค่านิยม

สุนทรี โกมิน และสนิท สมักรการ (2522: 11-19 อ้างใน ชีรชาญ บุญศรี, 2541: 11-12) ได้สรุปแนวคิดของ Rokeach (1978) เกี่ยวกับค่านิยมไว้ว่า ค่านิยมเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่มีลักษณะยืนยงถาวร ซึ่งเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติหรือเป้าหมายในการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่ตนเองและสังคมเห็นดี เห็นชอบ สมควรที่จะยึดถือปฏิบัติ

ค่านิยมตามทฤษฎีของ Rokeach (1978) แบ่งออกเป็นสองประการ คือ

1. ค่านิยมวิถีปฏิบัติ (instrumental value) เป็นค่านิยมที่จะนำไปให้ถึงค่านิยมจุดหมายปลายทาง ซึ่งแบ่งออกเป็นค่านิยมย่อยได้อีกสองชนิด

1.1 ค่านิยมที่เป็นส่วนจริยธรรม (moral value) หมายถึง ค่านิยมที่มีจุดรวมอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หากค่านิยมเหล่านี้ถูกละเมิด บุคคลนั้นจะรู้สึกผิด และไม่สบายใจด้วยเสียงมโนธรรมภายในใจว่าได้ทำผิดค่านิยมประเภทนี้ เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบที่มีต่อผู้อื่น เป็นต้น

1.2 ค่านิยมที่เป็นส่วนความสามารถ (competent value) หมายถึง ค่านิยมที่มีจุดรวมอยู่ในตัวเอง และจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคามมี หรือไม่มีจริยธรรม หากละเมิดค่านิยมประเภทนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกอับอายที่ตนขาดความสามารถส่วนตัว เช่น พฤติกรรมการที่แสดงอย่างมีเหตุผล ความกล้าในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น ค่านิยมที่เป็นส่วนจริยธรรมอาจขัดแย้งกับค่านิยมที่เป็นส่วนความสามารถก็ได้

2. ค่านิยมจุมหมายปลายทาง (terminal value) เป็นค่านิยมที่จะบ่งให้ทราบ่าจุมหมายปลายทางของชีวิตคืออะไร มักมีลักษณะเป็นนามธรรมที่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ค่านิยมจุมหมายปลายทาง แบ่งออกเป็นสองชนิด คือ

2.1 ค่านิยมส่วนบุคคล (personal value) เป็นค่านิยมที่มีจุมรวมในตัวบุคคล เช่น ความสงบสุขทางใจ ความต้องการอยู่ดีกินดี ความร่ำรวยมั่งคั่ง ความมีชื่อเสียง เป็นต้น

2.2 ค่านิยมที่เป็นส่วนสังคม (social value) เป็นค่านิยมที่มีจุมรวมระหว่างบุคคล เช่น สันติสุขในโลก การช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เป็นต้น

Sagie and Elizur (1996 อ้างใน วินัย คำสุวรรณ, 2542: 50-51) ได้วิเคราะห์โครงสร้างค่านิยมของบุคคล พบว่า ประกอบด้วย สองกลุ่มพื้นฐาน คือ ประเด็นการดำเนินชีวิต (life area) ได้แก่ ค่านิยมในการทำงาน ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ค่านิยมทางการเมือง ค่านิยมทางการศึกษา และค่านิยมพื้นฐานทางครอบครัว ส่วนอีกกลุ่มหนึ่ง คือ วิธีปฏิบัติ (modality) แบ่งเป็นสามชั้น คือ ค่านิยมวิธีปฏิบัติ เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผลประโยชน์จากการทำงาน ชั้นที่สองเป็นค่านิยมในเชิงอารมณ์ และความรู้สึก เรียกว่า ค่านิยมด้านจิตใจ (affective) เช่น ค่านิยมในความรัก ความเป็นมิตร ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และสุดท้ายเป็นค่านิยมทางความคิด (cognitive) เช่น การมีส่วนร่วมในสังคมการทำงานที่มีความหมาย จะเห็นได้ว่า Sagie and Elizur (1996) ให้ความสำคัญกับค่านิยมที่เป็นวิธีปฏิบัติมากกว่าค่านิยมเฉพาะเรื่อง ถึงแม้ว่าจะอธิบายสรุปร่วมกันก็ตาม ซึ่งเมื่อนำแนวคิดนี้ไปสร้างเครื่องมือวัด แบบวัดค่านิยมของ Sagie and Elizur (1996) จึงคล้ายกับ survey assessed work value ของ Borg and Braun (1996) กำหนดคำถามหลักว่า ท่านให้ความสำคัญต่องานในลักษณะนี้ระดับใดจะมีข้อกระทงย่อให้พิจารณาอีก 13 ข้อ เช่น งานที่ให้เงินตอบแทนสูง มีโอกาสก้าวหน้า น่าสนใจ เป็นอิสระ ให้ติดต่อกับผู้คน รับผิดชอบ เป็นต้น สำหรับการประเมินค่านิยมจะให้ระดับจากไม่สำคัญ (1) ไปถึงสำคัญมาก (7)

จากแนวคิดทฤษฎีค่านิยมในการทำงาน ผู้วิจัยเชื่อว่าการศึกษาค่านิยมในการทำงานโดยวัดในด้านวิธีปฏิบัติมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ค่านิยมในการทำงานเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในปัจจัยการรับรู้ของครู

ความสนใจในงาน

งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตคนเนื่องจากเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงคุณค่าภายในของงานเอง (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540: 99) สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือ หรือ เป็นวิถีทางอันหนึ่งเพื่อจะหาเงินให้มากขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น การเน้นงานว่าเป็นเสมือนเครื่องมือไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะไม่สนใจว่างานที่ตนเองทำนั้นให้รางวัลภายใน หรือ ทำทาย

ความหมายของความสนใจในงาน

ความสนใจในงาน หมายถึง ทิศทางของความตั้งใจของบุคคลที่มีต่องาน ความสนใจของบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน บุคคลที่มีความสนใจอยู่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน (Steers and Porter, 1979: 21; Hoy and Miskel, 1987: 405) เรียกความสนใจงานว่าเป็นศูนย์ความสนใจในชีวิต (central life interest) ให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มของเจตคติที่กำหนดความชอบของบุคคลในการที่จะทำกิจกรรมที่พึงพอใจในสถานการณ์ที่ตนเองได้เลือกแล้ว ท่ามกลางกิจกรรมมากมายในชีวิตประจำวัน จะมีบางกิจกรรมที่บุคคลเลือกตามความต้องการของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dubin and Champous (1977: 366-377) ได้ศึกษาศูนย์ความสนใจของชีวิต และความพึงพอใจพบว่า บุคคลที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ทำงานจะมีพันธะผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตไม่ได้อยู่ทำงาน จากความหมายความสนใจในงาน ข้างต้นสามารถสรุปความสนใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลกับความเอาใจใส่ในงานที่ตนเองทำ และเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับงาน และทำงานได้ดี

แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์ความสนใจของชีวิต

Dubin (1956 cited in Cook *et al.*, 1981: 154) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบุคคล และศูนย์ความสนใจของชีวิตเป็นสองประเภทคือ

1. บุคคลที่มุ่งงาน (job-oriented) จะมีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ทำงาน
2. บุคคลที่ไม่มุ่งงาน (non job-oriented) จะมีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ครอบครัว การสังคมกับเพื่อนฝูง

แบบวัดศูนย์ความสนใจของชีวิตเป็นแบบวัดความสนใจที่มีต่องาน มีเครื่องมือวัดที่สำคัญเป็นแบบสอบถามวัดศูนย์ความสนใจในชีวิตของ Dubin and Goldman (1972: 133-141) เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อความที่สอบถามความสนใจในงาน 32 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบวัดเจตคติของบุคคล โดยมีแบบของพฤติกรรมต่างๆ และถามว่าในสถานการณ์เช่นนั้นเขาต้องการ และชอบที่จะปฏิบัติอย่างไร การวัดความสนใจในงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบวัดความสนใจในงานของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532)

จากแนวคิดทฤษฎีความสนใจในงาน ผู้วิจัยเชื่อว่าความสนใจในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ความสนใจในงานเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในปัจจัยการรับรู้ของครู

บรรยาการโรงเรียน

ความหมายบรรยาการโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมาย และรายละเอียด เกี่ยวกับบรรยาการโรงเรียนไว้ดังนี้

Halpin (1966: 131-135) กล่าวว่า บรรยาการโรงเรียน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละโรงเรียนซึ่งแตกต่างกันอันเป็นผลมาจากการแสดงออกของพฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียนสี่มิติ คือ มิติทางเงิน มิติมุ่งผลงาน มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ เกิดเป็นบรรยาการโรงเรียนหกแบบ คือ แบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบบิดา และแบบปิด Hoy and Clover (1986: 94) ได้ให้ความหมายของบรรยาการโรงเรียนว่า หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นผลมาจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยาการสี่แบบ คือ แบบเปิด แบบปิด แบบอิสระ แบบควบคุม นอกจากนี้ Hoy and Miskel (1982: 185-186) กล่าวว่า บรรยาการโรงเรียน หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนซึ่งทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนแห่งอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน และ Hoy and Miskel (1996) ให้ความหมายของบรรยาการโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียนตามความรู้สึกของครูซึ่งได้รับอิทธิพลจากการจัดองค์การแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ บุคลิกภาพของบุคลากร และความเป็นผู้นำในโรงเรียนเป็นลักษณะภายในโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนแห่งอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในโรงเรียน

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครู กับสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครู และระหว่างคณะครูด้วยกันเอง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

แนวคิด และแบบของบรรยากาศโรงเรียน

Hoy and Miskel (2001) ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา โดยแบ่งออกเป็นสี่แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด (open climate) บรรยากาศแบบผูกพัน (engaged climate) บรรยากาศแบบ แยกแยก (disengaged climate) และบรรยากาศแบบปิด (closed climate) โดยพิจารณาจากมิติ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรม สั่งการ พฤติกรรมจำกัด และพฤติกรรมของครูสามมิติ คือ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตร สัมพันธ์ พฤติกรรมแยกแยก (Hoy and Miskel, 2001 อ้างใน ชลาชัย นิมิบุตร, 2550)

บรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า บรรยากาศของ โรงเรียนขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของคณะครู และความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียนกับ คณะครู โดยบรรยากาศแบบเปิด เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมสนับสนุนสูงมีพฤติกรรม สั่งการ และจำกัดต่ำ ในทำนองเดียวกันคณะครูมีพฤติกรรมร่วมมือ และมิตรสัมพันธ์สูง มีพฤติกรรม แยกแยกต่ำ สรุปคือ ทั้งผู้บริหาร และคณะครูมีพฤติกรรมแบบเปิด ส่วนบรรยากาศแบบผูกพันนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะมีพฤติกรรมสนับสนุนต่ำ มีพฤติกรรมสั่งการ และจำกัดสูง อย่างไรก็ตามคณะ ครูจะไม่สนใจพฤติกรรมของผู้บริหาร จะมีพฤติกรรมร่วมมือ และมิตรสัมพันธ์สูง มีพฤติกรรม แยกแยกต่ำ กล่าวคือ ทั้งๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำต่ำ คณะครูก็มีความเป็นมืออาชีพช่วยเหลือ สนับสนุนกัน มีความรัก และผูกพัน (เป็นพฤติกรรมแบบเปิด) ในขณะที่บรรยากาศแบบแยกแยกจะ ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบผูกพัน คือ ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมสนับสนุนสูง มีพฤติกรรมสั่งการ และจำกัดต่ำ แต่คณะครูกลับไม่ยอมรับผู้บริหารพยายามก่อแค้น รวมทั้งไม่รักกันเองด้วย คณะครูจึง มีพฤติกรรมร่วมมือ และมิตรสัมพันธ์ต่ำ มีพฤติกรรมแยกแยกสูง กล่าวคือ ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะให้ การสนับสนุน ไม่ควบคุม ยึดหยุ่น พยายามข้องเกี่ยว และอำนวยความสะดวกให้ (มีพฤติกรรมแบบ เปิด) แต่คณะครูกลับแยกแยก ไม่อดทน และไม่ผูกพัน (มีพฤติกรรมแบบปิด) สำหรับบรรยากาศแบบ ปิดนั้นจะตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดโดยสิ้นเชิง คือ ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมสนับสนุนต่ำมี พฤติกรรมสั่งการ และจำกัดสูงคณะครูมีพฤติกรรมร่วมมือ และมิตรสัมพันธ์ต่ำ มีพฤติกรรม แยกแยกสูง (มีพฤติกรรมแบบปิดทั้งผู้บริหาร และคณะครู) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของ ผู้บริหาร โรงเรียน พฤติกรรมของครู กับแบบบรรยากาศโรงเรียนสามารถแสดงได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรมของครู กับแบบ
บรรยากาศโรงเรียน

มิติของพฤติกรรม	แบบบรรยากาศ			
	เปิด	ผูกพัน	แตกแยก	ปิด
สนับสนุน	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
สั่งการ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
จำกัด	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
ร่วมมือ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
มิตรสัมพันธ์	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
แตกแยก	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ

ที่มา: Hoy and Miskel (2001: 194)

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และพฤติกรรมของครู สามารถนำมาคำนวณเป็นบรรยากาศเปิดของผู้บริหารโรงเรียน และบรรยากาศเปิดของครู หากค่าตัวเลขต่ำ แสดงว่าบรรยากาศเปิดน้อย หากค่าตัวเลขสูง แสดงว่าบรรยากาศเปิดมาก ซึ่งค่าบรรยากาศเปิดนี้จะเป็นแกนต่อเนื่อง จากบรรยากาศเปิดน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด และยังเป็นตัวกำหนดแบบบรรยากาศโรงเรียนสี่แบบ ตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) ดังภาพที่ 4

		พฤติกรรมของผู้บริหาร	
		เปิด	ปิด
พฤติกรรมของครู	เปิด	บรรยากาศแบบเปิด	บรรยากาศแบบผูกพัน
	ปิด	บรรยากาศแบบแตกแยก	บรรยากาศแบบปิด

ภาพที่ 4 บรรยากาศโรงเรียนสี่รูปแบบ

ที่มา: Hoy and Miskel (2001)

เครื่องมือวัดบรรยากาศโรงเรียน

เครื่องมือวัดบรรยากาศโรงเรียนมีอยู่หลายชนิด และเครื่องมือวัดชนิดที่ได้รับความนิยมมากคือ organizational climate description questionnaire (OCDQ) ซึ่งสร้างขึ้นโดย Halpin and Croft (1963) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 64 ข้อ เป็นมาตราประเมินค่าสี่ระดับ เนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสี่มิติ คือ มิติทางเงิน มิติมุ่งผลงาน มิติเมตตากรุณา มิติแรงผลักดัน และพฤติกรรมของครูสี่มิติ คือ มิติแตกแยก มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ และนำคะแนนที่วัดได้ในแต่ละมิติมากำหนดเป็นบรรยากาศโรงเรียนหกแบบ คือ แบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบบิดา และแบบปิด

Hoy and Clover (1986) ได้พัฒนาเครื่องมือ OCDQ ของ Halpin and Croft (1963) โดยเรียกชื่อเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่นี้ว่า OCDQ-RE Organizational Climate Description Questionnaire Revised Elementary School) เพื่อใช้ในการศึกษาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐ New-Jersey ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 42 ข้อ เป็นแบบมาตราประเมินค่าสี่ระดับ เนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ คือ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมแตกแยก แล้วนำคะแนนที่วัดได้ในแต่ละมิติมาคำนวณหาค่าบรรยากาศเปิดของผู้บริหารโรงเรียน และบรรยากาศเปิดของครู

Hoy and Miskel (2001: 189-196) ได้ศึกษาเครื่องมือวัดบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา OCDQ-RE ประกอบด้วยปัจจัยสองปัจจัย ซึ่งเป็นอิสระต่อกัน ปัจจัยหนึ่งวัดบรรยากาศเปิด การมีปฏิสัมพันธ์ของคณะครู อีกปัจจัยหนึ่ง วัดบรรยากาศเปิด (หรือบรรยากาศปิด) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) ศึกษาจากพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุนพฤติกรรมสั่งการ และพฤติกรรมจำกัด รวมทั้งพฤติกรรมของครูสามมิติ ได้แก่ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมแตกแยก แล้วนำคะแนนที่วัดได้ในแต่ละมิติมาคำนวณหาค่าบรรยากาศเปิดผู้บริหารโรงเรียน และบรรยากาศเปิดของครู หากค่าตัวเลขต่ำ แสดงว่าบรรยากาศเปิดน้อย หากค่าตัวเลขสูงแสดงว่าบรรยากาศเปิดมาก ซึ่งค่าบรรยากาศเปิดนี้จะเป็นแกนต่อเนื่องจากบรรยากาศเปิดน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด และคำนวณได้จากสูตร (Hoy and Miskel, 2001 อ้างใน ชลาลัย นิมิบุตร, 2550)

$$\text{บรรยากาศเปิดของผู้บริหารโรงเรียน} = \frac{S-D-R}{3}$$

$$\text{บรรยากาศเปิดของครู} = \frac{C-I-E}{3}$$

เมื่อ	S	หมายถึง	พฤติกรรมสนับสนุน
	D	หมายถึง	พฤติกรรมสั่งการ
	R	หมายถึง	พฤติกรรมจำกัด
	C	หมายถึง	พฤติกรรมร่วมมือ
	I	หมายถึง	พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์
	E	หมายถึง	พฤติกรรมแตกแยก

เมื่อคำนวณค่าบรรยากาศเปิดของผู้บริหารโรงเรียน และบรรยากาศเปิดของครูได้ แล้วนำไปเทียบกับบรรยากาศโรงเรียนสี่แบบ ตามที่เสนอของ Hoy and Miskel (2001) ดังภาพที่ 4 ก็จะทราบได้ว่าโรงเรียนนั้นๆ มีบรรยากาศของโรงเรียนเป็นแบบใด

จากแนวคิดทฤษฎีบรรยากาศโรงเรียน ผู้วิจัยเชื่อว่าบรรยากาศโรงเรียน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในปัจจัยการรับรู้ของครู

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ร่วมงาน

ความหมายของการให้มีส่วนร่วม

Davis and Newstrom (1989: 232) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (participation) เป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม

หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ความรับผิดชอบร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (involvement) ช่วยเหลือ (contribution) และร่วมรับผิดชอบ (responsibility) สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2527: 178) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และการกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม หมายความว่า ถ้าหน่วยงานเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานก็จะเห็นความสำคัญของหน่วยงาน งานที่ได้รับมอบหมาย หรือที่เกี่ยวข้องด้วย และทัศนา แสงศักดิ์ (2593: 16) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคล หรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัครใจ เกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว นำผลที่ได้มาประเมินร่วมกัน ซึ่งความพยายามนั้นอยู่นอกเหนือการควบคุม และกฎเกณฑ์ทางสังคม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก

จากความหมายของการให้มีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การให้มีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนเอกชนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันประเมินผล และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Hoy and Miskel (1991: 327 อ้างใน ทัศนา แสงศักดิ์, 2539: 17-18) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของครูอาจารย์ในการตัดสินใจ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในด้านขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความพึงพอใจของครู อาจารย์
3. ผู้บริหารที่ให้โอกาสครู อาจารย์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเป็นที่รักใคร่ของครู อาจารย์ทั่วไป
4. ครู อาจารย์ ไม่ได้คาดหวังว่า จะต้องเข้าร่วมในการตัดสินใจทุกครั้ง

5. ผลของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์
6. บทบาท และหน้าที่ของทั้งครู และผู้บริหารในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของปัญหา
7. องค์ประกอบภายใน และภายนอกองค์การ มีผลต่อระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู อาจารย์
8. ผู้บริหารที่หย่อนประสิทธิภาพมักจะขาดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการตัดสินใจที่ขาดคุณภาพ
9. เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะต้องตอบคำถาม ดังนี้ ภายใต้สถานการณ์เช่นไรที่ ครู อาจารย์ ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครู อาจารย์ ควรมีส่วนร่วมในเรื่องอะไร และอย่างไร การตัดสินใจโดยกลุ่มจะทำได้ด้วยวิธีใด และผู้บริหารควรมีบทบาทอะไรที่ทำให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525: 124-125) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดี จำเป็นต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองจะตัดสินใจ เมื่อใดจะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะผู้บริหารไม่ได้ทำงานคนเดียว ผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งผู้ร่วมงานจะเอาตัวไปผูกพันกับหน่วยงานก็ต่อเมื่อผู้ร่วมงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้น การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็จะเป็นส่วนที่จะให้สมาชิกมีความผูกพันกับหน่วยงานด้วย การให้ผู้ร่วมงาน และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ย่อมเกิดผลดีหลายประการ คือ (ประทีน วิเศษสุวรรณ, 2545)

1. งานที่เกิดผลดีถึงปริมาณ และคุณภาพ เนื่องจากได้ใช้ความสามารถ และความตั้งใจของเพื่อนร่วมงาน
2. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะเกี่ยวกับนโยบาย จะทำให้การลาออกจากงานน้อยลง การขาดงาน และความเฉื่อยชาในการทำงานน้อยลง

3. มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง เพราะเขามีส่วนร่วมในกระบวนการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ การต่อต้านจะไม่เกิดขึ้น

4. ลดข้อข้องใจของผู้ได้บังคับบัญชา และส่งผลในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามด้วย

5. จะช่วยให้ง่ายต่อการบริหารงาน และเป็นการส่งเสริมให้เขามีความรับผิดชอบสูง

6. เป็นการส่งเสริมคุณภาพ การตัดสินใจของผู้นำ มีข้อมูลมากขึ้น และทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น

ภิญญา สาธร (2526: 213-214) ให้ความคิดเห็นว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระทำได้ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย และการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับ Campbell *et al.* (1976 อ้างใน นิยม พรหมไทย, 2529: 29) ที่ให้ข้อเสนอไว้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ ควรเกี่ยวข้องกับเรื่องห้าด้าน ดังนี้ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน การประเมินผล การเรียนการสอน การจัดทำโครงการฝึกอบรม และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2532: 73-74) ได้อธิบายถึงการตัดสินใจตามแนวคิดของ Beckhard (1978) ว่าในการทำงานร่วมกันจะต้องมีการกำหนดผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ และจะตัดสินใจอย่างไร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกขนาดไหน และเพียงใด และจะต้องวางหรือกำหนดเป็นหลักการเพื่อผลการตัดสินใจที่มีคุณภาพสูง

จากแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ความรู้สึกของครูกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ของโรงเรียนร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน และการจัดชั้นเรียนมีส่วนร่วมในการจัดโครงการอบรมต่างๆ พร้อมทั้งมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในวิธีการปฏิบัติในชั้นเรียน ผู้วิจัยเชื่อว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในปัจจัยการรับรู้ของครู

การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (social supporting)

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่างๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูลโดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และจากสังคม สังคมทำให้เกิดความประทับใจ การร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่ การให้การสนับสนุนทางอารมณ์ การให้ความยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสาร และการไว้วางใจ

ความหมายการสนับสนุนทางสังคม

นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ดังนี้

Weiss (1974: 17-18) กล่าวว่า ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึก อิ่มใจ หรือการมีความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมจากความสำเร็จในสัมพันธภาพ และสามารถแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็นหกชนิด คือ

1. ความรักใคร่ผูกพัน (attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย
2. การมีส่วนร่วมในสังคม (social integration) ให้บุคคลมีโอกาสมิตรไมตรี
3. โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น (opportunity)
4. ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน การให้บุคคลอื่นให้ความเคารพ
5. ความเชื่อมั่นในการเปิดมิตรที่ดี
6. การได้รับคำชี้แนะที่ดี เป็นการช่วยเหลือขณะตกอยู่ในวิกฤต มีปัญหา

Kaplan *et al.* (1977: 50-51) ให้ความหมาย การสนับสนุนทางสังคม คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นการกระทำ หรือพฤติกรรม และมีจุดประสงค์ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

Lin *et al.* (1979: 159 อ้างใน สมจิตร อุดม, 2547: 116) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือ และความพึงพอใจ

Callaghan and Morrissey (1993 อ้างใน สมจิตร อุดม, 2547: 116) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การแลกเปลี่ยนแห่งผลประโยชน์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ทำให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนมีความสุขในชีวิต มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538: 56) ได้ให้ความหมาย การสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ข้อมูล ข่าวสาร โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคม จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และโรงเรียน (ผู้บริหาร)

สมจิตร อุดม (2547: 116) ให้ความหมาย การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ที่มีความสุข เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ และการสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่ม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของครูกับการได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือให้ได้รับโอกาสที่ดีเกี่ยวกับอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ข้อมูล ข่าวสาร การประเมินผล การให้คำปรึกษาแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ผู้อำนวยการ และจากผู้บริหาร โรงเรียน ระดับสูง

แนวคิดทฤษฎีของการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

Schaefer *et al.* (1981: 381-406 อ้างใน กชนก เครือตัน, 2555: 98) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็นสามประเภท ดังนี้

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การสนับสนุนคุ้นเคย หรือยืนยันความมั่นใจ

2. การสนับสนุนทางด้านวัตถุ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของตามความต้องการ

3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูล และข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้รับการสนับสนุน บุคคลจะรู้สึกรู้ว่าตนเองได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เมื่อตนเองต้องการ หรือพบกับปัญหาจากบุคคลรอบข้าง เช่น การได้รับความกำลังใจ การได้รับความช่วยเหลือด้านการเงิน หรือ ได้รับข่าวสาร หรือข้อมูลย้อนกลับ

House (1981: 24-25) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ (emotional) เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความเอาใจใส่ และความไว้วางใจ
2. การช่วยเหลือทางวัตถุ และการบริการ (instrumental support) เช่น การอำนวยความสะดวก การช่วยเหลือในการทำงาน และการให้ผลตอบแทน
3. การให้ข่าวสารข้อมูล (information) เป็นการให้ข้อมูลในการแก้ปัญหาต่างๆ
4. การให้การประเมินผล (appraisal) โดยการให้ประเมินตนเอง การชี้แนะ และการให้คำอธิบายชี้แนะหลังจากการประเมิน

ซึ่งสอดคล้อง Faber (1983: 156) ได้อธิบายลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้เพียงสามประการคือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นการยอมรับการให้ความสนใจ การให้กำลังใจ
2. การสนับสนุนทางการเงิน และวัตถุ
3. การได้รับปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหา ทั้งด้านหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัว

จากแนวคิดทฤษฎีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมผู้วิจัยเชื่อว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้การได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรตัวหนึ่งในปัจจัยการรับรู้ของครู ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น ตามแนวคิดของ House (1981); Faber (1983) ตามแบบสอบถามของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536)

ความยุติธรรมในองค์กร (organizational justice)

Greenberg (1990) ให้ความหมาย ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากร และความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน

Mooreman (1991) ให้ความหมาย ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง วิธีการ หรือหนทางที่บุคลากรตัดสินใจว่าตนเองได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่นๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการได้ให้ความหมายของความยุติธรรมในองค์กรไปในแนวทางเดียวกันว่า เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อการได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร (Shgeppard, Lewicki, and Minton, 1992: 12; Folger and Cropanzano, 1998; Hosmer and Kiewitz, 2005; Tepper *et al.*, 1998)

ภัทรนถน พันธุ์สีดา (2543) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับความยุติธรรมจากองค์กร ทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระบบต่างๆ ภายในองค์กร

สร้อยญา จันทรวงทอง (2546: 16) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ และแปลความหมายข้อมูลของพนักงานเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และคนในองค์กร โดยเป็นการประเมินถึงความถูกต้อง เทียบตรง มีเหตุผลสามารถตรวจสอบได้ มีความยุติธรรม และปราศจากจากอคติใดๆ ในทุกกระบวนการในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

กชนก เครือตัน (2555: 26) ได้ให้ความหมาย ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา คือ การรับรู้ และแปลความหมายข้อมูลของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นการประเมินถึงด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ว่า มีความถูกต้อง เทียบตรง มีเหตุผล สามารถตรวจสอบได้ มีความยุติธรรม และปราศจากอคติในทุกกระบวนการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูกับการได้รับการปฏิบัติจากโรงเรียนอย่างยุติธรรมทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และข้อมูลข่าวสาร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรม

การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (distributive justice) เป็นแนวคิดแรกที่ใช้ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรม โดยอ้างอิงทฤษฎีดุลยภาพ (equity theory) ของ Adams (1965) เป็นหลักการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน คือ การรับรู้ของบุคลากรต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ โดยบุคลากรจะคำนวณเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างต้นทุนที่บุคลากรเสียไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับบุคลากรอ้างอิง หากอัตราส่วนระหว่างต้นทุนที่เสียไปกับผลตอบแทนที่ได้รับของตน สูงกว่าของบุคลากรอ้างอิง บุคลากรจะตัดสินใจว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในผลตอบแทนที่ได้รับ (ชวลิตฐ์ เหล่าพูนพัฒน์, 2548)

การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (procedural justice) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาพิจารณาคู่กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนในการตัดสินใจว่าบุคลากรได้รับความยุติธรรมหรือไม่ โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คือ การรับรู้ของบุคลากรต่อกระบวนการที่ใช้กำหนดผลตอบแทนที่ตนได้รับว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ แนวคิดนี้ได้รับอิทธิพล จากแนวคิดของ Thibaut and Walker (1975) ที่เสนอว่าบุคลากรจะรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ เมื่อเขามีส่วนร่วมในกระบวนการที่ใช้ตัดสินใจ

Greenberg (1993 cited in Colquitt, 2001) เสนอแนวคิดในการศึกษาความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์เพิ่มเติม โดยเห็นว่าการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถแบ่งได้เป็นสองด้าน คือ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal justice) และความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (informational justice) แนวคิดการรับรู้ความยุติธรรม ประกอบด้วยสี่ด้าน คือ

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (distributive justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนลงทุนไป

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (procedural justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการที่กำหนดผลตอบแทนนั้น

3. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมต่อหัวหน้าซึ่งเป็นผู้กำหนดผลตอบแทน จากการแสดงออกถึงความเข้าใจความรู้สึกของผู้ใต้บัญชา มีความห่วงใย มีความสุภาพ ให้เกียรติ คำนึงถึงควมมีศักดิ์ศรีของมนุษย์

4. ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (informational justice) หมายถึง การรับรู้ว่าข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจมีความถูกต้อง การยอมรับต่อคำอธิบายของหัวหน้าถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ และสาเหตุของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ

Masterson (2001) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยใช้แนวคิดของ Moorman (1991); Price and Mueller (1986) โดยแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมออกเป็นสามองค์ประกอบคือ

1. ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (distributive justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความเป็นธรรมของผลลัพธ์ที่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น และผลงานที่ตนปฏิบัติ หรือสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความมานะพยายาม ความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (procedural justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นในกระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพธ์ พิจารณาจากการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาว่ามีความเป็นธรรม ปราศจากอคติ มีความถูกต้องในข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการพิจารณา และมีความสม่ำเสมอในเรื่องเวลา และตัวบุคคล เป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนรวม กระบวนการดังกล่าวต้องไม่ถูกรบกวนจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจนั้นได้

3. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (interactional justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสุภาพ อ่อนโยน และการให้การยอมรับ เป็นต้น และในด้านการให้ และรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของผู้บังคับบัญชาว่ามีเหตุผลชัดเจนเพียงพอที่จะอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้หรือไม่ รวมถึงการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนครบถ้วนของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

จากแนวคิดทฤษฎีความยุติธรรมในองค์การ ผู้วิจัยเชื่อว่าความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นตัวแปรหนึ่งในปัจจัยการรับรู้ของครู

ปัจจัยคุณลักษณะของครู

การศึกษาคุณลักษณะของครูเป็นการศึกษาธรรมชาติบุคคลนั้นในองค์การ คุณลักษณะของครูได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการสอน และประสบการณ์ในการทำวิจัย ดังจะกล่าวรายละเอียดดังต่อไปนี้

เพศ

เพศเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดความรู้สึก ทัศนคติทางอารมณ์ ความคิด การแสดงออก และทางการสอนเกี่ยวข้องกับวิธีการสอน การแสดงออก การตัดสินใจ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนให้ประสบความสำเร็จในโรงเรียน ในด้านตัวแปรเพศมีงานวิจัยที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาของ Hrebiniak and Alutto (1972) ที่ศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมีชัยศึกษาตลอดจนพยาบาลในโรงพยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบว่าผู้ชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้หญิง ในขณะที่ Quinn (1985) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยบุคคลของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาในสหรัฐ จำนวน 220 คน พบว่า ครูใหญ่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าครูใหญ่ผู้ชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Angle and Perry (1981: 1-4) เรื่องความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ชาย นอกจากนี้ การศึกษาของ Scheller (1986 อ้างใน สาริต รื่นเรืองใจ, 2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ พบว่า เพศมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติต่อความ

ผูกพันต่อการสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา มานะประสพสุข (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เพศหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ สาธิต รื่นเรใจใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม คือ เพศ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้ปฏิบัติภารกิจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

ตัวแปรประสบการณ์ในการสอน มีงานวิจัยที่ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ ซึ่ง Kitchen (1990) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรต่างๆ จำนวน 1, 055 คน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อการ นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) กล่าวว่าเพราะประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการสอนนั้นย่อมมีความชำนาญ และมีความผูกพันต่ออาชีพ และองค์กรไปด้วย ส่วน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการ ของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา มานะประสพสุข (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ สาธิต รื่นเรใจใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม คือ จำนวนปีที่ทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ในการทำวิจัย

ประสบการณ์ในการทำวิจัย หมายถึง จำนวนผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในระหว่างห้าปีที่ผ่านมา (2548-2552) การทำวิจัยเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ การที่ผู้สอนจะใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ได้คือนั้นผู้สอนควรจะดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการนำหลักการวิจัยไปใช้กับผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2533: 54) กล่าวว่า ประสบการณ์ทำให้มนุษย์มีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นผลให้เกิดทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลลิก กัทธรีพ (2537: 6) ได้กล่าวว่า การวิจัยทางการศึกษาเป็นการแสวงหาความจริงด้วยวิธีวิทยาศาสตร์ โดยครูผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นประสบการณ์จึงจำเป็นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกัญญา พรหมวิมานรัตน์ (2551) ได้ศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษา ของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ครูระดับประถมในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อด้านคุณประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนมากกว่าครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โรงเรียนเอกชน

ความเป็นมา และความสำคัญของโรงเรียนเอกชน

การศึกษาเอกชน หมายถึง การจัดการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัด โดยใช้ทรัพยากรหลักที่เป็นคน ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532) การจัดการศึกษาเอกชนได้เริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย โดยจัดในวัด วัง บ้าน ในสมัยต่างๆ และคณะมิชชันนารีชาวอเมริกันได้เข้ามาเผยแพร่ศาสนา และเสนอหนังสือให้กับประชาชนที่สนใจ จึงทำให้โรงเรียนราษฎร์เป็นที่กล่าวถึงของชาวไทยเป็นอย่างยิ่ง ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้นำระบบการศึกษาแบบตะวันตกเข้ามาจัดในประเทศไทย และเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในรัชกาลที่ 6 ได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนเชลยศักดิ์มาเป็นโรงเรียนบุคคลอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ และพ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับแรก และเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนบุคคลเป็นโรงเรียนราษฎร์ ในปี พ.ศ. 2518

รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับที่ 2 และในปี พ.ศ. 2525 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนซึ่งเป็นกฎหมาย เรียกจากชื่อ “โรงเรียนราษฎร์” เป็น “โรงเรียนเอกชน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540: 1-2) จนกระทั่งปี พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ก็ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (12 มกราคม 2551) การจัดการศึกษาของประเทศที่ผ่านมา เอกชนได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประชากรควบคู่กับรัฐอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของการกำกับดูแลการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีคุณภาพนั้น รัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ เพื่อใช้ในการควบคุม และดูแล และในพ.ศ. 2476 ได้มีการประกาศจัดตั้งเป็นกองโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการขึ้น มีหน้าที่ควบคุมดูแล กำกับ ติดตาม และพัฒนาโรงเรียนราษฎร์ทั่วประเทศ และในปี พ.ศ. 2518 ได้ปรับปรุงกองโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรม คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนโดยให้โรงเรียนดำเนินการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งได้แก่ สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระดับต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป โดยผู้จัดตั้งโรงเรียนอาจจะเป็นบุคคลทั่วไป หรือนิติบุคคล บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคมหรือสหกรณ์ ก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 จำแนกลักษณะของโรงเรียนเอกชนไว้ดังนี้ 1) การศึกษาในระบบโรงเรียน แบ่งออกเป็นสองประเภท คือประเภทสามัญ และประเภทอาชีวศึกษา 2) การศึกษานอกระบบโรงเรียน และ 3) รูปแบบการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ สำหรับการจัดการศึกษาของเอกชนจะมีลักษณะพิเศษ แตกต่างไปจากการจัดการศึกษาของภาครัฐหลายประการ เช่น การลงทุน ลักษณะการจัดตั้ง การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระดับชั้นที่เปิดสอน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532: 21) และในปี พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ก็ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2551 เป็นต้นไป และมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 สามารถจำแนกประเภทของโรงเรียนเอกชน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2557: 12-13) โรงเรียนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษาหลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัด และการประเมิน ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน แบ่งเป็นสามประเภท ได้แก่ 1) ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล และอนุบาล) ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย) 2) ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจาก กระทรวงศึกษาธิการในระดับ

ต่างๆ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทั้งนี้ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษา และประเภทอาชีวศึกษาให้รวมถึงโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนใน ลักษณะโรงเรียนการกุศล โรงเรียนที่จัดการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และ3) ประเภทนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศ หรือ หลักสูตร ต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่ หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยไม่ จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการ จัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัด และประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จ การศึกษาแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทสอนศาสนา ประเภทศิลปะ และกีฬา ประเภท วิชาชีพ ประเภทกวดวิชา ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต นอกจากนี้โรงเรียนนอกระบบยังรวมถึง สถาบันศึกษาปอเนาะ ซึ่งเป็นปอเนาะที่ได้รับการจดทะเบียนอนุญาตให้จัดตั้งเป็นสถาบันศึกษา ปอเนาะที่ไม่ประสงค์จะจัดตั้งเป็นโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม กำหนดสอนเฉพาะศาสนา อิสลาม การจัดการเรียนการสอนเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่มีหลักสูตรเป็นลายลักษณ์อักษร เป็น การอ่านการอรรถธิบายคัมภีร์อันกุรอาน และวิชาภาษาอาหรับ ไม่มีระบบชั้นเรียน ไม่กำหนดเวลา เรียนที่แน่นอน จะใช้เวลาเรียนเท่าใดก็ได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้เรียน และการประเมินผลของโต๊ะ ครู ปัจจุบันรัฐบาลได้ส่งเสริมสถาบันศึกษาปอเนาะเหล่านี้ เป็นสถาบันสังคม เพื่อการเรียนการสอน ตามหลักสูตรศาสนาอิสลาม ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตตามวัฒนธรรมอิสลาม ความต้องการของ ชุมชน และรวมถึงศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ซึ่งเป็นสถานที่อบรมเด็กเล็กคู่กับ มัสยิด เปิดสอนวันเสาร์-อาทิตย์ หรือช่วงเย็นของวันธรรมดา (ยกเว้นวันศุกร์ ซึ่งเป็นวันหยุดของ ศาสนาอิสลาม) การจัดการเรียนการสอนใช้หลักสูตรอิสลามศึกษาพหุฐาน ประจำมัสยิด พ.ศ.2548 ภาษาส่วนใหญ่ใช้ภาษาท้องถิ่น และมลายูกลาง

การจัดการศึกษาเอกชน ถือได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่มีโรงเรียนเอกชนทำหน้าที่ดำเนินการ ในการขับเคลื่อนกระบวนการทางการศึกษาที่นอกเหนือจากการจัดการของรัฐ โดยบทบาทสำคัญ ของโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 1) การแบ่งภาระของรัฐ กล่าวคือ โรงเรียนเอกชนสามารถแบ่ง ภาระของรัฐในเรื่องการจัดการศึกษาให้เยาวชน ซึ่งมีทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน และ การศึกษานอกระบบโรงเรียน ทำให้รัฐสามารถประหยัดเงินงบประมาณในการลงทุนด้านการศึกษา ได้เป็นจำนวนมาก 2) เป็นโรงเรียนใกล้บ้าน โดยโรงเรียนเอกชนส่วนมากเป็นโรงเรียนที่อยู่ใน แหล่งชุมชนเกือบทุกชุมชนถือว่าเป็นโรงเรียนใกล้บ้าน มีการคมนาคมที่สะดวก จึงสามารถตอบสนอง ความต้องการของนักเรียน และผู้ปกครองในเรื่อง ความสะดวกสบาย และการประหยัดเวลา รวมทั้ง

ค่าพาหนะในการเดินทางไป-กลับ ของนักเรียน 3) ให้บริการเด่นเป็นพิเศษ โดยโรงเรียนเอกชนสามารถให้บริการที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษสนองความต้องการของกลุ่มคนได้เป็นอย่างดี เช่น อาหารกลางวัน พาหนะรถรับ-ส่ง หอพัก และสามารถจัดหลักสูตรพิเศษทั้งในเรื่องการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ การฝึกทักษะทางภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ดนตรี กีฬา และอื่นๆ 4) ช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา โดยโรงเรียนเอกชนสามารถส่งเสริมเสรีภาพด้านการศึกษา คือ ช่วยให้ผู้ปกครอง และนักเรียนมีโอกาสในการเลือกสถานศึกษาได้หลากหลายยิ่งขึ้น โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่ดี มีคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้นจะเป็นคู่แข่งกับโรงเรียนของรัฐบาล จึงเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้น และยังเป็นการจัด หรือลดการผูกขาดในการจัดการศึกษา 5) การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว โดยโรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการที่มีอิสระ บริหารงานด้วยระบบธุรกิจ ซึ่งคล่องตัวมากกว่าระบบราชการ จึงสามารถลดขั้นตอน และระเบียบวิธีการในการสั่งงาน บังคับบัญชา สามารถตัดสินใจปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านต่างๆ ตลอดจนบุคลากร และทรัพยากรอื่นๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ทำให้ประหยัดเวลา งบประมาณ และกำลังคน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความคล่องตัวในการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินกิจการ โดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านระเบียบข้อบังคับเหมือนโรงเรียนภาครัฐ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยน และเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว และทันเหตุการณ์ และ 6) พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งโรงเรียนเอกชนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐบาล โดยพิจารณาได้จากคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียน โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และจากคะแนนการทดสอบมาตรฐานอาชีวศึกษา (V-NET) ของนักศึกษาชนประเภทอาชีวศึกษาพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนภาครัฐ ดังนั้นการศึกษาเอกชนจึงได้มีบทบาทสร้างสรรค์ และพัฒนาประชากรส่วนหนึ่งของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ ผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนจำนวนมากได้เป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนา สร้างความก้าวหน้าให้แก่ประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การเมืองการปกครองเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนในการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศชาติตลอดมาจนกระทั่งในปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ให้ความสำคัญแก่โรงเรียนเอกชนอย่างชัดเจน โดยได้ระบุไว้ในมาตรา 49 การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชนการศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับความคุ้มครอง และส่งเสริมที่เหมาะสมของรัฐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้ระบุไว้เช่นกันในมาตรา 12 ให้เอกชนมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ

มาตรา 45 ระบุให้รัฐกำหนดนโยบาย และมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การบริหารโรงเรียนเอกชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการศึกษาของเอกชนไว้ในมาตรา 43-มาตรา 46 สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

1. การบริหาร และการจัดการศึกษาของเอกชนมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการบริหาร และการจัดการ
2. มีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ
3. ให้สถานศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ
4. รัฐกำหนดนโยบาย และมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา
5. การกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยรัฐมนตรีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชน และประชาชนประกอบการพิจารณา
6. รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อน หรือการยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม และส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐาน และสามารถพึ่งตนเองได้

จากบัญญัติข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายการศึกษาเอกชน อันได้แก่ พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 เพื่อให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ มีการยกร่าง พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ก็ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (12 มกราคม 2551) เป็นต้นไป

การจัดการศึกษาเอกชนนับจากนี้ไป จึงต้องดำเนินการภายใต้ พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โดยได้กำหนดให้โรงเรียนเอกชนเปลี่ยนสถานะเป็นนิติบุคคล มีการกระจายอำนาจให้โรงเรียนมากที่สุด เพื่อให้โรงเรียนมีความอิสระ คล่องตัวในการบริหารจัดการ การบริหารงาน และการกำหนดนโยบาย ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการ โรงเรียน ซึ่งระบบนี้จะเกิดความมั่นคง โปร่งใส และเป็นธรรมมากขึ้น

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ จังหวัด นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2552 พบว่า เป็นจังหวัด ที่มีโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา มากที่สุดในประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2552) มีการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จากรายงานผลการวิจัย เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา 1 (2543: 86) พบว่า ในเขตปริมณฑลห้าจังหวัด ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหลายประการ ได้แก่ การกำหนด นโยบาย และการปฏิบัติการวางแผนของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาอย่างมาก ทางด้านการบริหาร และการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งควรมี การกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจ ปฏิบัติการทำงานร่วมกันเป็น ทีม สร้างบรรยากาศในการทำงาน และสร้างจิตสำนึกแก่ ครู อาจารย์ ให้มีความรักความผูกพันต่อ สถานศึกษา และสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2557: 51-55) ได้สรุปผลเกี่ยวกับปัญหาการจัดการศึกษา เอกชน พบว่า 1) โรงเรียนเอกชนในประเภทเดียวกันมีความแตกต่างกันทั้งในด้านคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการ 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอน และประเมินผลยังให้ความสำคัญกับ ความรู้ทางวิชาการมากกว่าด้านพฤติกรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ระบบสวัสดิการของครู ยังไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ หรือความมั่นคงในอาชีพให้กับครูเอกชน และ 4) โรงเรียนเอกชน

ขาดแคลนครู ทั้งครูที่มีคุณภาพสูง ครูสาขาวิชาหลัก หรือ ครูวิชาเฉพาะ จากสภาพปัญหาด้านครู และบุคลากร อัตราการลาออกของครูยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2553) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ลาออกคิดเป็นร้อยละ 52 ต่อปี อีกทั้งครูจำนวนมากลาออกในระหว่างปีการศึกษาทันทีที่ครูได้บรรจุ เข้าเป็นครูโรงเรียนรัฐบาล จะเห็นได้ว่าอัตราการเข้าออกของครูเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งปัญหาต่างๆ ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การจึงขึ้นอยู่กับครูว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพราะครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ และที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุขอย่าง สมดุล ซึ่งปัญหาต่างๆ ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งสิ้น ซึ่ง ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนจึงเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหาร และ ครูอาจารย์ในโรงเรียนในการปฏิบัติภารกิจจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ของโรงเรียน (จำรัส นองมาก, 2541: 14) ทั้งนี้เพราะครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ และที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน ครูเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุขอย่างสมดุล และกลมกลืน (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์, 2542: 18) ความผูกพันต่อองค์การของครูนับว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อ พฤติกรรมการทำงานของครู และต่อประสิทธิภาพขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล มีดังนี้

Dubin *et al.* (1975: 411-421) ได้ศึกษาศูนย์กลางความสนใจของชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคคลที่มีศูนย์กลางความสนใจของชีวิตอยู่ทำงานมีความผูกพันต่อองค์การ

Lorite (1975 cited in Hoy and Miskel, 1987: 406) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจในงาน พบว่า โครงสร้างของอาชีพ และรางวัลจากการทำงานทำให้ครูมีความสนใจในงานสอนสูงขึ้น ครูที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทำให้ขาดความสนใจในงาน ความสนใจในงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อครูมีรายรับเพิ่มขึ้นความผูกพันกับงานจะมากขึ้นเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น

Steers (1977: 46-56) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งสาม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงาน (job performance) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

Dubin and Champous (1977: 366-377) ได้ศึกษาศูนย์ความสนใจของชีวิต และความพึงพอใจ พบว่า บุคคลที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ที่งานจะมีพันธะผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคล ที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

Jermier and Berkes (1979); Rhodes and Steers (1981); Meyer and Allen (1990) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระทำได้ทั้งในเรื่องการกำหนดนโยบายการปฏิบัติตามนโยบาย ตลอดจนการตัดสินใจเรื่องอื่นๆ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

Angle and Perry (1981: 1-14) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

Fowler (1986) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐ Southeastern จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาจารย์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

Hoy and Miskel (1987: 406) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจในงานของครู พบว่า โครงสร้าง และปัจจัยส่วนบุคคลในโรงเรียนมีอิทธิพลสูงต่อความสนใจในงานของครู

Gilberg (1988: 109-123) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่าผู้บริหารเห็นชอบกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพราะเป็นผลให้เพิ่มผลผลิต และเพิ่มคุณภาพในการทำงาน และยังให้ข้อเสนอแนะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางในทุกส่วนองค์กร โรงเรียน ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน

Organ and Konovsky (1989: 157-164) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิต่อต้านงาน (การประเมินเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่อต้านงาน เช่น หงุดหงิด กระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสองแห่ง จำนวน 369 คน พบว่า ความคิต่อต้านงาน ทั้งการประเมินเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการรับรู้ว่าการได้รับค่าจ้าง และโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Meyer and Allen (1990) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน: การทดสอบสามองค์ประกอบของแนวคิด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำกับผลการปฏิบัติงาน (พฤติกรรมตามบทบาทในงานวิจัยนี้) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Moorman (1991: 845-855) ได้ศึกษาตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความยุติธรรม กับพฤติกรรมที่เขากระทำเพื่อองค์กรซึ่งอยู่นอกเหนือจากหน้าที่ และกระทำโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน (organizational citizenship behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange) โดยศึกษากับพนักงานจำนวน 225 คน ของบริษัทขนาดกลางสองแห่ง การศึกษาเน้นถึงความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชา และจากการได้รับค่าตอบแทน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะทำนายพฤติกรรมเพื่อองค์กรที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรนั่นเอง

Pearce and Gregersen (1991: 834-844) ได้ศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์กร (extra role behavior) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมเพื่อองค์กร (prosocial behavior) โดยศึกษากับพนักงานจำนวน 3,629 คน ของโรงพยาบาลสองแห่ง พบว่า การสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อองค์กรนี้ขึ้น และยังพบว่า

สภาวะการณ์ของงานในบางลักษณะ เช่น งานที่ต้องพึ่งพากันจะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลถึงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจกระทำเพื่อองค์กรอีกด้วย

Meyer, Allen, and Smith (1993) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และอาชีพ ศึกษาและทดสอบสามองค์ประกอบของแนวคิด พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ ความผูกพันทั้งสามแบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และการขาดงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดี และการบริหารเวลา

Shore and Wayne (1993: 774-780) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมของพนักงาน โดยต้องการศึกษาว่าความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จะสามารถทำนายพฤติกรรมของพนักงาน (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด

Niehoff and Moorman (1993) ได้ศึกษาความยุติธรรมในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการในการติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษาจากพนักงาน และผู้จัดการทั่วไปจำนวน 213 คน ของบริษัทแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา พบว่า วิธีการติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการสังเกตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Dunham, Grube, and Castaneda (1994) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหมายหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึ่งพาได้ขององค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Dunham *et al.* (1994) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ข้อมูลย้อนกลับของหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เมื่อหัวหน้างานจัดข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระดับความผูกพันด้านจิตใจของบุคลากรมีมากขึ้นกว่าระดับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และการที่บุคลากรระบุว่าการทำงานที่องค์กรเป็นเรื่องของความต้องการที่จะทำมากกว่าความจำเป็น หรือรู้สึกว่าจะทำงานที่องค์กร

Morrison (1994) ได้ศึกษาพฤติกรรมตามบทบาท และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ความสำคัญของแนวคิดสามองค์ประกอบของพนักงาน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Blackburn and Lowrence (1995 อ้างใน วินัย คำสุวรรณ, 2542) ที่ทำการศึกษการทำงานตามภารกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งการสอน และการวิจัย โดยคณะผู้จัดทำหนดให้ค่านิยมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของความรู้เกี่ยวกับตัวเอง (self-knowledge) ที่จะเป็นตัวทำนายความรู้ทางสังคม และผลผลิตจากการวิจัย เช่น บทความ ตำรา ผลการวิจัย เช่น บทความ ตำรา ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานที่มีอำนาจการทำนายสูงได้แก่ ค่านิยมการทำงานหนัก การทำงานด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม (integrity) ค่านิยมเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจ และค่านิยมในความผูกพันกับงานวิจัย

Cohen (1996) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน กับความเกี่ยวข้องในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน และความผูกพันทางอาชีพ และพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์สูงมากกว่าความผูกพันด้านอื่นๆ กล่าวคือ ในประเด็นข้อที่ว่า บุคลากรที่ยังคงทำงานกับองค์กรเพราะบุคลากรต้องการนั้น แสดงระดับสูงกว่าความผูกพันด้านอื่นๆ ทั้งหมด

Nijhof, Jong, and Beukhof (1998: 83) ได้ศึกษาวิจัยการค้นหาความผูกพันของบุคลากรในองค์กร พบว่าองค์กรที่มีความยึดมั่นผูกพันนั้นมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างลักษณะความยึดมั่นผูกพันขององค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันที่เข้มแข็งเป็นความต่อเนื่องกับรูปแบบการบริหารที่

เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในองค์กรผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพัน ปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำระหว่างการสนับสนุนของสังคม (social supports) กับความยึดมั่นผูกพัน และมีความสัมพันธ์ด้านผู้ร่วมงานกับความยึดมั่น

Turan (1998: 1038-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความผูกพันของครูโรงเรียนมัธยมเมือง Bursa ในประเทศตุรกี จำนวน 900 คน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.78$) ในทุกมิติของบรรยากาศกับความผูกพันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

Celep (2000) ได้ศึกษาระดับความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน และต่อภาระงานเกี่ยวกับการสอน พบว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการทำงานของครู

Somech and Drach-Zahavy (2000: 657) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูจะส่งผลทั้งสามระดับคือนักเรียน ครู และโรงเรียน โดยพฤติกรรมการมีจิตสำนึกของครูในการช่วยเหลือ และสนับสนุนนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ ถือเป็นการสนับสนุนประสิทธิผลของโรงเรียน (Dipaola, Tarter, and Hoy, 2004: 22)

Colquitt *et al.* (2001) ได้วิเคราะห์ห่อภิมาณความยุติธรรมในองค์กรในช่วง 25 ปี ที่ผ่านมาในงานวิจัยจำนวน 183 เรื่อง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และด้านข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าด้านอื่นๆ

Cohen-Charash and Spector (2001) ได้วิเคราะห์ห่อภิมาณความยุติธรรมในองค์กรที่ศึกษากับงานวิจัยจำนวน 190 เรื่อง กลุ่มตัวอย่าง 64, 757 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เห็นได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร

Masterson (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงาน ต่อทัศนคติต่อองค์การ และพฤติกรรมที่แสดงต่อลูกค้า ผลการศึกษาพบว่า คนที่รับรู้ว่าองค์การมีความยุติธรรมในด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์สูง จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย และบุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านบวก โดยแสดงออกโดยการดูแลเอาใจใส่บริการลูกค้าเป็นอย่างดี

Viswesvaran (2002) ได้วิเคราะห์ห้วงอวกาศการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การกับความผูกพันขององค์การในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า ทั้งการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์การ

Hannam and Jimmieson (2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพิเศษ และความถี่ในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา เพื่อพัฒนาแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับครูระดับประถมศึกษา 75 โรงเรียน มีครูจำนวน 500 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อการสำรวจ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยห้าด้าน คือ 1) พฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือครูในโรงเรียน (helping coworker) 2) การปฏิบัติตามระเบียบ และสนองนโยบายขององค์การรวมถึงช่วยเหลือการป้องกัน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (courtesy and conscientiousness) 3) การทำงานในหน้าที่ และการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสัมพันธ์การพัฒนาวิชาชีพครู 4) การใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง (student-centered) เช่น การทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจ การช่วยเหลือนักเรียนนอกเหนือเวลาที่สอนในห้องเรียน 5) พฤติกรรมการทำความดีในสังคม (civic virtue) ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการดำเนินอยู่ของโรงเรียน โดยพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู เช่น บทบาทการทำให้ผู้เรียนมีความสุข และมีความสนใจตั้งใจเรียน กิจกรรมการจัดหลักสูตร และการพูดคุยแลกเปลี่ยนให้คำปรึกษากับนักเรียน

Vescio *et al.* (2006) ได้ศึกษาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู พบว่า การใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และการเรียนของนักเรียนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้หากผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุน และเห็นคุณค่า และการที่ครูมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพส่งผลให้ครูมองเห็นความสำคัญมากขึ้นกับการจัดการเรียนการสอนที่มีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

Gilrane *et al.* (2008) ได้ศึกษาการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า การสะท้อนความคิด และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของครู ได้รับอิทธิพลจาก การสนทนาเพื่อช่วยเหลือกันในการพัฒนา วิชาชีพระหว่างครูในโรงเรียน โครงสร้างทางกายภาพ เช่น สถานที่ตั้งโรงเรียน และการจัดตารางเวลา เพื่อให้คณะครูมีการประสานความร่วมมือระหว่างกัน การได้รับกำลังใจจากเพื่อนครู และบุคลากร ในโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้ที่ครูสามารถนำมาใช้เป็นสื่อการสอน

Frankenberg *et al.* (2010) ได้ทำการวิจัยความผูกพันของนักศึกษาฝึกหัดครู พบว่า นักศึกษา ฝึกหัดครูที่ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ และทักษะการสอนในหลักสูตรเตรียมความพร้อมการเป็น ครูมีความผูกพันในอาชีพการเป็นครู และทุ่มเทให้กับการสอนเมื่อได้รับการบรรจุเป็นครูที่โรงเรียน แล้ว

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาวิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า อาจารย์ในสาขาวิชาครุศาสตร์- อุตสาหกรรม มีความผูกพันต่อสถาบันของสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในกลุ่มปัจจัยด้านบุคคลมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความสนใจในงาน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 214-219) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์ กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูอาจารย์มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้บริหารในองค์กรเอกชน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และ ลักษณะของประสิทธิภาพจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่า สหสัมพันธ์พหุคูณ .68

วินัย คำสุวรรณ (2542) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อม ต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ ค่านิยมในการทำงาน

ภัทรณณ พันธุ์สีดา (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.26, 0.35 และ 0.38 ตามลำดับ และยังพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 14.2

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวม

วิรัช ธรรมนารถสกุล (2544) ได้ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก พบว่า ความผูกพันต่อองค์การทั้งสามด้าน (ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 กับพฤติกรรมตามบทบาททั้งสองด้าน (ด้านปฏิบัติการพยาบาล และด้านบริหาร และสนับสนุนการพยาบาล) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งสี่ด้าน (ด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาท และความสุภาพ ด้านการทำความดีในสังคมในองค์การ และด้านความเข้มแข็ง และมั่นคง) จากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น พบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ผลรวมเท่ากับ 0.25

นารีรัตน์ เกษสุวรรณ (2545) ได้ศึกษาความผูกพัน และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี โดยภาพรวม และองค์ประกอบทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก

ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ณัฐยา ไพโรสงบ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ภคินี ดอกไม้งาม (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติในองค์การระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

มณฑนา มานะประสพสุข (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีแปดปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง อายุ ประสบการณ์ทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

สร้อยญา จันทรวงทอง (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางเพศ และการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาทั้งสามด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมจิตร อุดม (2547: 202) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้

จิตา ตาปานนท์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์การกรณศึกษา: บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา พบว่าความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ

กรองทิพย์ นาวิเชตร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยระดับมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อพันธะผูกพันของนักศึกษา กับมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อพันธะผูกพันของนักศึกษากับมหาวิทยาลัยเอกชน

ศุภยู ชีระวิชตระกุล (2549) ได้ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

สาธิต รื่นเรใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม บรรยากาศในโรงเรียน ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย คือ ความสนใจในงาน

สิริพงศ์ นวสกุลธนนท์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ศุภวรรณ หล้าผาสุข (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือศาสนาในพื้นที่การศึกษา1 พบว่า ความผูกพันทั้งสามด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์การด้านความทุ่มเทต่อองค์การ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

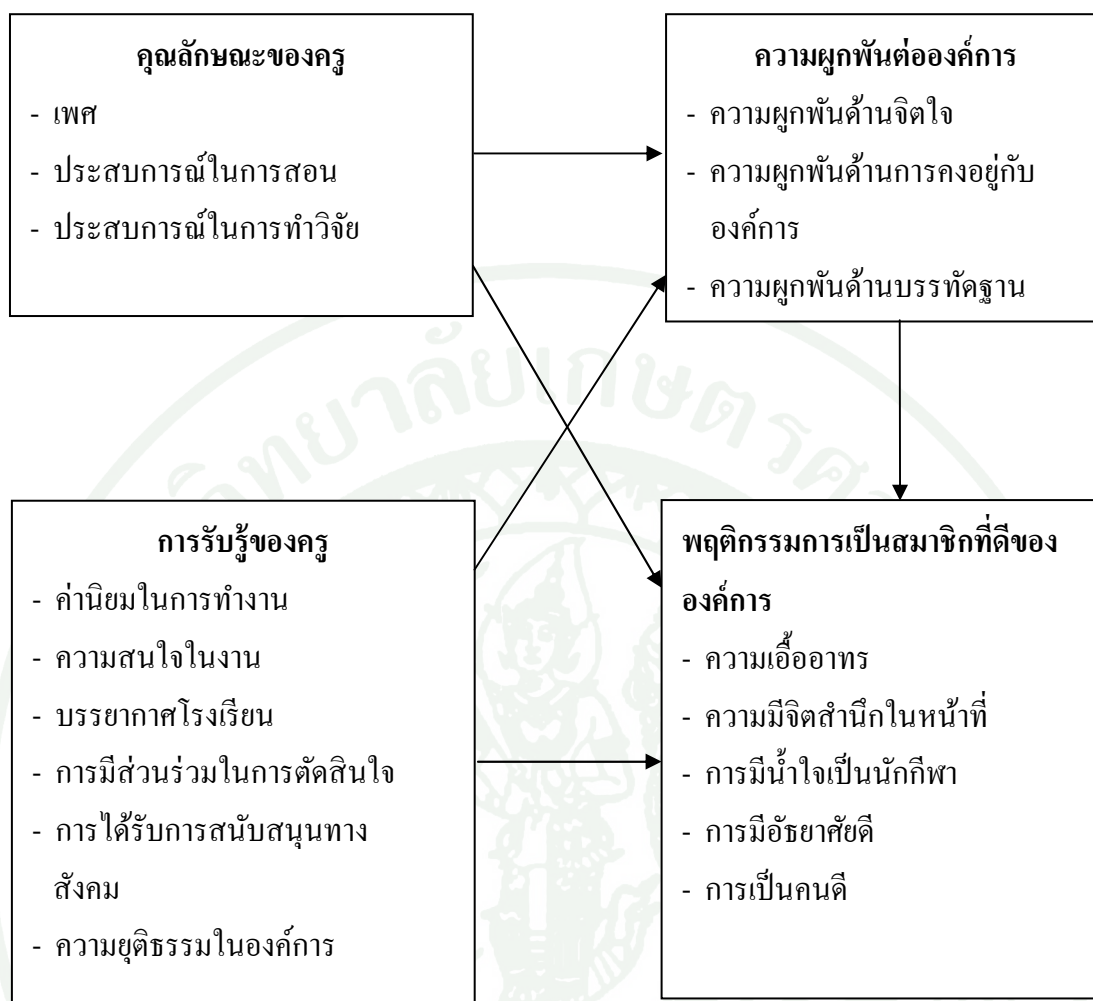
สิริกัญญา พรหมวิมานรัตน์ (2551) ได้ศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษา ของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ครู ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาเอกชนที่สอนในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ด้านกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน ครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมี ความคิดเห็นต่อด้านคุณประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนมากกว่าครูระดับประถมศึกษาใน โรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วนิดา กับแก้ว (2552) ได้ศึกษาการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพล รวมมากที่สุด จากความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยแรงจูงใจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และการมองการณ์ไกล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.932, 0.530, 0.136, 0.144, 0.134 และ 0.111 ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรเกือบทุกตัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรในทิศทางบวก ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจที่มีอิทธิพลในทิศทางลบ ปัจจัยที่มี อิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยแรงจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.932 และ 0.136

กชนก เครือตัน (2555) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลาง ของ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (partial mediator) ระหว่างการสนับสนุนทาง สังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร เมื่อครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมแล้วจะส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ครูเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน และผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีดังนี้ คือ ปัจจัยการรับรู้ของครู และปัจจัยคุณลักษณะของครู ตลอดจนได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนอีกด้วย ซึ่งจากการทบทวน เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และผลงานวิจัยที่เสนอโดย Meyer and Allen (1997) ผู้วิจัยเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล

สมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะของครู ปัจจัยการรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน
2. ปัจจัยคุณลักษณะของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนโดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์การ
3. ปัจจัยการรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนโดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์การ
4. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมาตรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

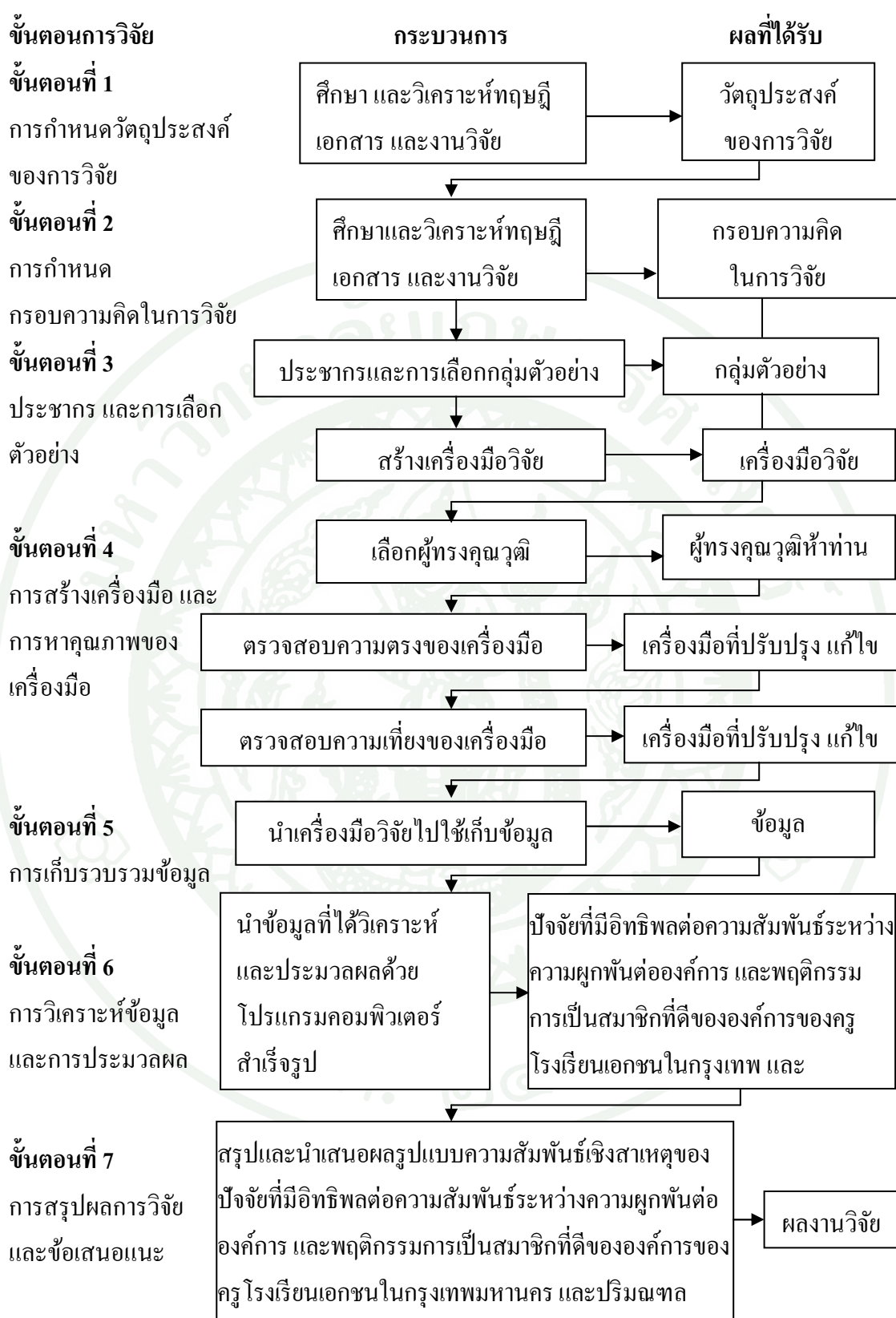
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และเพื่อเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล การดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. ประชากร และการเลือกตัวอย่าง
4. การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล และการประมวลผล
7. การสรุปผลการวิจัย

รายละเอียดดัง ภาพที่ 6



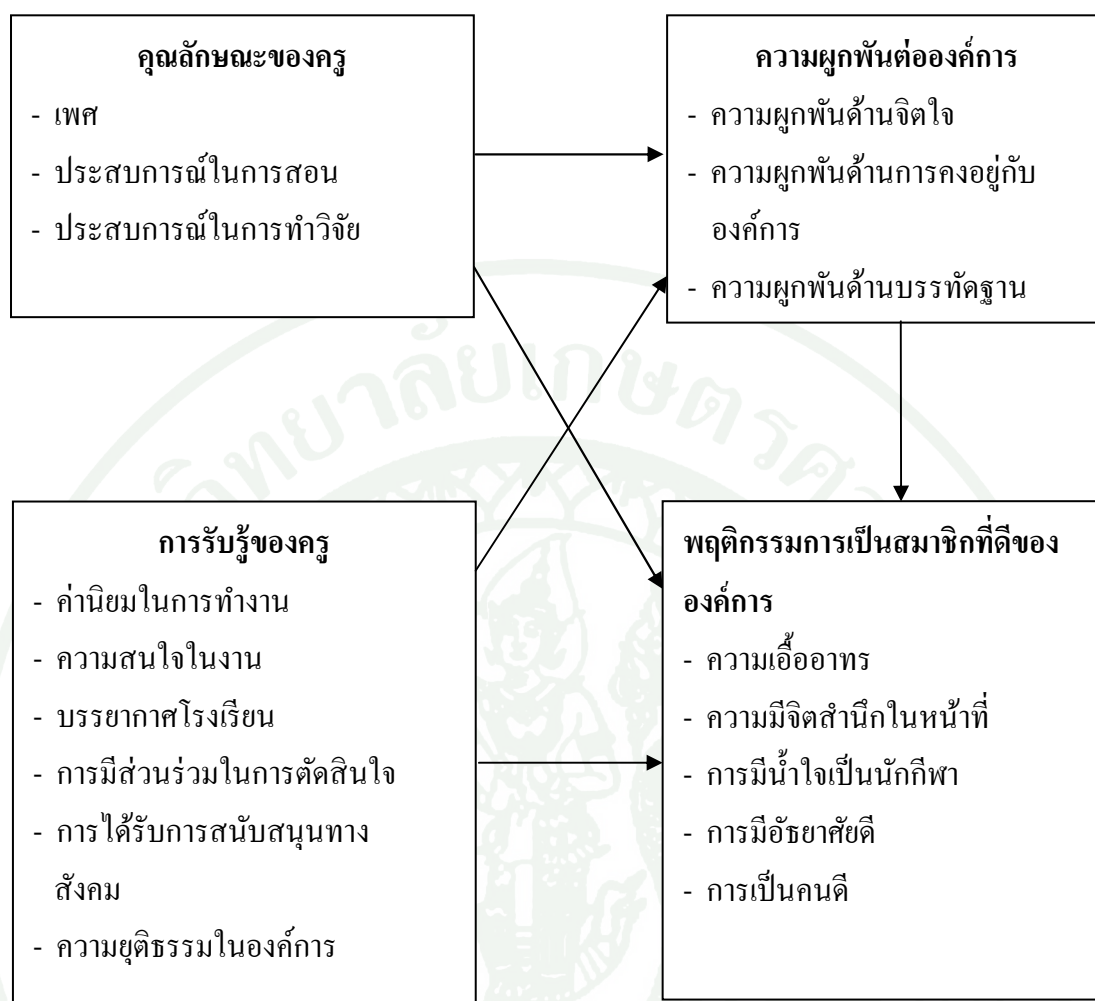
ภาพที่ 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย กระบวนการ และผลที่ได้รับแต่ละขั้น

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษา และวิเคราะห์ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลเป็น การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ Meyer and Allen (1993, 1997) ในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูตามแนวคิดของ Organ (1988) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเป็น การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัยที่เสนอโดย Meyer and Allen (1997) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตัวแปรการรับรู้ของครู และคุณลักษณะของครูเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variables) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู เป็นตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variables) รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้นำมาปรับเป็นสมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบคือ

1. ปัจจัยลักษณะของครู ปัจจัยการรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

2. ปัจจัยคุณลักษณะของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนโดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยการรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนโดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์การ
4. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากร และตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 616 แห่ง จำนวนครู 29,077 คน ผู้วิจัยแบ่งสถานศึกษาออกเป็นสามขนาด และใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของกองนโยบายและแผน สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หลังจากการใช้เกณฑ์ในการแบ่งดังกล่าวทำให้ได้สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 281 แห่ง จำนวนครู 4,619 คน สถานศึกษานขนาดกลาง จำนวน 161 แห่ง จำนวนครู 6,763 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 174 แห่ง จำนวนครู 17,695 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgen (1970) และเลือกตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ซึ่งแบ่งตามจังหวัด และคำนวณสัดส่วนการสุ่ม (sampling proportion) ตามขนาดสถานศึกษา เพื่อให้ได้ตัวอย่างในแต่ละขนาดแล้วจึงสุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาแต่ละขนาดด้วยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตามจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ ครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละหนึ่งคน โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละสามคน โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนละสี่คน ทำให้ได้ตัวอย่างจำนวน 248 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 588 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก 113 แห่ง จำนวนครู 113 คน โรงเรียนขนาดกลาง 65 แห่ง จำนวนครู 195 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 70 แห่ง จำนวนครู 280 คน ดังแสดงในตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร และตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		ตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู
ขนาดเล็ก	281	4,619	113	113
ขนาดกลาง	161	6,763	65	195
ขนาดใหญ่	174	17,695	70	280
รวม	616	29,077	248	588

ตารางที่ 3 จำนวนประชากร และตัวอย่างจำแนกตามจังหวัด และขนาดโรงเรียน

จังหวัด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
กรุงเทพมหานคร				
โรงเรียนขนาดเล็ก	197	3,312	79	79
โรงเรียนขนาดกลาง	98	4,442	40	120
โรงเรียนขนาดใหญ่	110	11,564	44	176
สมุทรปราการ				
โรงเรียนขนาดเล็ก	23	344	9	9
โรงเรียนขนาดกลาง	16	685	7	21
โรงเรียนขนาดใหญ่	24	2,048	10	40
นนทบุรี				
โรงเรียนขนาดเล็ก	19	240	8	8
โรงเรียนขนาดกลาง	15	491	6	18
โรงเรียนขนาดใหญ่	17	1,898	7	28
ปทุมธานี				
โรงเรียนขนาดเล็ก	20	351	8	8
โรงเรียนขนาดกลาง	15	554	6	18
โรงเรียนขนาดใหญ่	13	1,037	5	20

ตารางที่ 3 (ต่อ)

จังหวัด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
นครปฐม				
โรงเรียนขนาดเล็ก	15	207	6	6
โรงเรียนขนาดกลาง	11	410	4	12
โรงเรียนขนาดใหญ่	8	1,044	3	12
สมุทรสาคร				
โรงเรียนขนาดเล็ก	8	165	3	3
โรงเรียนขนาดกลาง	5	181	2	6
โรงเรียนขนาดใหญ่	2	104	1	4
รวม	616	29,077	248	588

การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาแบบสอบถามขึ้นบนพื้นฐาน และการประยุกต์ตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ นักวิจัย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ คือ แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีรายละเอียดในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อ สอบถามครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ให้ครอบคลุมขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ และตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์กรของครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชน โดยคำนึงถึงการใช้สำนวนภาษา ข้อคำถาม เพื่อความเข้าใจซึ่งกัน และกันระหว่าง ผู้ถาม และผู้ตอบ
2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีหลักการ และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์กรของครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู รวมทั้ง

วิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวทางการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยตามลักษณะที่ต้องการวัดต่อไป

4. สร้าง และพัฒนาแบบสอบถามที่เป็นแนวทางของข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อการวัดสำหรับงานวิจัยได้ทั้งสิ้น 152 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 การพัฒนาแนวทางข้อคำถาม หรือพฤติกรรมบ่งชี้ในเครื่องมือวิจัย

นิยามตัวแปร	ตัวแปรย่อย	แหล่งที่มาของ ดัชนีชี้วัด/ ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด/ ข้อ
ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก นึกคิดของครูที่เป็นตัวกำหนดให้ครูทำ กิจกรรมในงาน ค่านิยมในการทำงาน ประกอบด้วย ค่านิยมทางความคิดในการ ทำงาน ค่านิยมด้านจิตใจ หรือความรู้สึกต่อ การทำงาน และค่านิยมวิธีปฏิบัติในการทำงาน		วินัย คำสุวรรณ (2542)	9
ความสนใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครู ต่อความเอาใจใส่ในงานที่ตนเองทำ และ เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับงาน และทำงานได้ดี		ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2532)	7
บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของ ครูต่อสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันอันเป็นผล มาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะ ครู และระหว่างคณะครูด้วยกันเอง และมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในโรงเรียน		Hoy and Miske (2001)	42

ตารางที่ 4 (ต่อ)

นิยามตัวแปร	ตัวแปรย่อย	แหล่งที่มาของ ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด/ ข้อ
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ความรู้สึกร่วมกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ของโรงเรียนร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนร่วมในการจัดชั้นเรียน และมีส่วนร่วมในการจัดโครงการอบรมต่างๆ พร้อมทั้งมีอิสระในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองในวิธีการปฏิบัติในชั้นเรียน		Taylor and Tashakkori (1995)	9
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกร่วมกับการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือให้ได้รับโอกาสที่ดีเกี่ยวกับอารมณ์ วัตถุสิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร การประเมินผล การให้คำปรึกษา แนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และจากโรงเรียน		House (1981) and Faber (1983)	13
ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกร่วมกับครูโรงเรียนเอกชนกับการได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหาร โรงเรียนอย่างยุติธรรม คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร		Colquitt <i>et al.</i> (2001)	20

ตารางที่ 4 (ต่อ)

นิยามตัวแปร	ตัวแปรย่อย	แหล่งที่มาของ ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด/ ข้อ
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้ครูปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไปแบ่งองค์ประกอบเป็นสามด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) ความผูกพันด้าน การคงอยู่กับองค์กร (continuance commitment) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)	Meyer and Allen (1993) And Meyer and Allen (1997)	23
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู หมายถึง การปฏิบัติหรือพฤติกรรมของครู โรงเรียนเอกชนที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน และกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของตนเอง และโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนโดยจำแนกเป็นห้ามิติ คือ ความเอื้ออาทร ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การมีธรรมาศยดี และการเป็นคนดี	ความเอื้ออาทร (altruism) ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) การมีธรรมาศยดี (courtesy) การเป็นคนดี (civic virtue) (background data)	Organ (1988)	24
ข้อมูลทั่วไป		ผู้วิจัย ออกแบบเอง	5

5. นำแบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ฉบับร่างเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์จำนวนสามท่าน พิจารณา และให้ข้อเสนอแนะผู้วิจัยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

6. นำเสนอแบบสอบถามไปหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่เป็นแนวคำถามแยกประเด็นเนื้อหาให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าท่าน พิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมเบื้องต้นทางภาษาโดยพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of item-objective congruence) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

+1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าสอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปร

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปร

-1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปร

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้งห้าท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เป็นรายข้อโดยใช้สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับหรือมากกว่า 0.50 เป็นแบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา ผลปรากฏว่า ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และมีข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญในด้านภาษาของข้อคำถามผู้วิจัยจึงนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงข้อความให้มีความตรง และสอดคล้องกับการวิจัยต่อไป

7. หาคุณภาพของเครื่องมือวัดด้านการประมาณค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ไม่ใช่ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 100 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าความคงที่ภายใน (internal consistency) ประมาณค่าความเชื่อมั่นในรูปสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแยกตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
การรับรู้ของครู	100	0.957
ค่านิยมในการทำงาน	9	0.858
ความสนใจในงาน	7	0.905
บรรยากาศโรงเรียน	42	0.851
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	9	0.862
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	13	0.945
ความยุติธรรมในองค์กร	20	0.960
ความผูกพันต่อองค์กร	23	0.871
ความผูกพันด้านจิตใจ	8	0.773
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	9	0.717
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	6	0.797
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	24	0.926
ความเอื้ออาทร	5	0.876
ความมีจิตสำนึกในหน้าที่	5	0.782
การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	5	0.825
การมีธรรมาภิบาล	4	0.795
การเป็นคนดี	5	0.793
รวมค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	147	0.965

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยตัวแปรการรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชน มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.717–0.960 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับกับ 0.965 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้ และตัวบ่งชี้ของตัวแปรนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาที่ต้องการวัด

8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แบ่งออกเป็นสี่ตอน เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับตัวอย่างต่อไปซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้น ที่สอน ประสบการณ์ในการสอน และประสบการณ์ในการทำวิจัย มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และแบบเติมข้อความ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูประกอบด้วย

1. ค่านิยมในการทำงานพัฒนาจากแบบวัดค่านิยมในการทำงานของ วินัย คำสุวรรณ (2542) ซึ่งดัดแปลงจาก The Personal Value Questionnaire ของ Sagie and Elizur (1996) ประกอบด้วยข้อคำถาม เก้าข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เจ็ดระดับ โดยกำหนด คะแนนจากความสำคัญสูงสุด (7 คะแนน) ไปจนถึงมีความสำคัญต่ำสุด (1 คะแนน)

2. ความสนใจในงาน พัฒนาจากแบบวัดความสนใจในงานของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามเจ็ดข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)เจ็ดระดับ โดยกำหนดคะแนนจาก มีความเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง (7 คะแนน) ไปจนถึงมีความเห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

3. บรรยากาศโรงเรียนพัฒนาจากแบบวัดบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) ประกอบด้วยข้อคำถาม 42 ข้อ ใช้วัดพฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียนสามมิติ คือ พฤติกรรม สนับสนุนจำนวนเก้าข้อ ได้แก่ข้อที่ 4, 9, 15, 16, 22, 23, 28, 29 และ42 พฤติกรรมสั่งการจำนวนเก้าข้อ ได้แก่ข้อที่ 5, 10, 17, 24, 30, 34, 35, 39 และ41 พฤติกรรมจำกัดจำนวนห้าข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11, 18, 25, 31 และ36 พฤติกรรมของครูสามมิติ คือ พฤติกรรมร่วมมือจำนวนแปดข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 6, 12, 19, 26, 32, 37 และ40 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์จำนวนเจ็ดข้อ ได้แก่ข้อที่ 2, 7, 13, 20, 27, 33 และ 38 พฤติกรรมแตกแยกจำนวนสี่ข้อ ได้แก่ข้อที่ 3, 8, 14 และ21 ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (rating scale) สี่ระดับโดยกำหนดคะแนนจากเกิดขึ้นบ่อยมาก (4 คะแนน) ไป จนถึง เกิดขึ้นน้อยมาก (1 คะแนน) สำหรับข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 10, 31, และ37 จะให้คะแนนกลับกันคือ จากเกิดขึ้นบ่อยมาก (1 คะแนน) ไปจนถึง เกิดขึ้นน้อยมาก (4 คะแนน)

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพัฒนาจากแบบวัดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ Taylor and Tashakkori (1995) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเก้าข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ห้าระดับ โดยกำหนดคะแนนจากมีความเห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึง มีความด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน)

5. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ House (1981); Faber (1983) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 13 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ห้าระดับ โดยกำหนดคะแนนจากมีความเป็นจริงมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงมีความเป็นจริงน้อยที่สุด (1 คะแนน)

6. ความยุติธรรมในองค์กร พัฒนามาจากแบบวัดความยุติธรรมในองค์กร ของ Colquitt *et.al* (2001) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ห้าระดับ โดยกำหนดคะแนนจาก เห็นด้วยมากที่สุด (5คะแนน) ไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูพัฒนาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen (1993,1997) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 23 ข้อ แบ่งออกเป็นสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (ข้อ 1-8) จำนวนแปดข้อ ความผูกพันด้าน ความคงอยู่กับองค์กร (ข้อ 9-17) จำนวนเก้าข้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (ข้อ 18-23) จำนวนหกข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ห้าระดับ โดยกำหนดเห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) สำหรับข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 4, 5, 6, 8, 9, 12, 18 จะให้คะแนนกลับกัน คือ เห็นด้วยมากที่สุด (1 คะแนน) ไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด (5 คะแนน) เมื่อตรวจ และกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การวัดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) แปลผลมีความหมายดังนี้

1.00–1.49 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50–2.49 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

2.50–3.49 หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3.50–4.49 หมายถึง ครุมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

4.50–5.00 หมายถึง ครุมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพัฒนาจากแนวคิดของ Organ (1988) โดยพัฒนาจากแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Podsakoff *et al.* (2000); Somech and Ron (2007) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ แบ่งออกเป็นห้าด้าน ได้แก่ ความเอื้ออาทร (ข้อ 1-5) จำนวนห้าข้อ ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (ข้อ 6-10) จำนวนห้าข้อ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (ข้อ 11-15) จำนวนห้าข้อ การมีธรรมาจริย (ข้อ 16-19) จำนวนสี่ข้อ การเป็นคนดี (ข้อ 20-24) จำนวนห้าข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ห้าระดับ โดยกำหนดเห็นด้วยมากที่สุด (5คะแนน) ไปจนถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (1คะแนน) สำหรับข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบได้แก่ (ข้อ 11-15) จำให้คะแนนกลับกัน คือ เห็นด้วยมากที่สุด (1คะแนน) ไปจนถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (5 คะแนน) เมื่อตรวจ และกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ย (mean) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การวัดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) แปลผลมีความหมายดังนี้

1.00–1.49 หมายถึง ครุมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50–2.49 หมายถึง ครุมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับน้อย

2.50–3.49 หมายถึง ครุมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง

3.50–4.49 หมายถึง ครุมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก

4.50–5.00 หมายถึง ครุมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้โรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง โดยมอบให้โรงเรียนส่งแบบสอบถามให้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวนโรงเรียน 248 โรงเรียน จำนวนครู 588 คน ตอบแบบสอบถาม

1.3 การเก็บแบบสอบถามคืนผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมแนบซองเปล่า คิดแถมบี้ยำหน้าถึงผู้วิจัยเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

1.4 ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดไว้ผู้วิจัยได้ติดตามด้วยตนเองทางโทรศัพท์ และบางกรณีผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามฉบับใหม่ไปให้อีกครั้งหนึ่งพร้อมทั้งแนบซองคิดแถมบี้ยำหน้าสำหรับส่งคืน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมาจากสถานศึกษาแต่ละขนาดโดยแบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 113 แห่ง จำนวนแบบสอบถาม 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 62 แห่ง จำนวนแบบสอบถาม 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.62 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 67 แห่ง จำนวนแบบสอบถาม 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.14 รวมจำนวนสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 242 แห่ง จำนวนแบบสอบถาม 536 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.16 ของตัวอย่างทั้งหมด (ปรากฏดังตารางที่ 6) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ และคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ ผลปรากฏว่าได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

ตารางที่ 6 จำนวนสถานศึกษาจำนวน และร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)		จำนวนแบบสอบถาม (ฉบับ)		ร้อยละ
	ส่งไป	คืนมา	ส่งไป	คืนมา	
ขนาดเล็ก	113	113	113	113	100.00
ขนาดกลาง	65	62	192	165	84.62
ขนาดใหญ่	70	67	280	258	92.14
รวม	248	242	588	536	91.16

2. การจัดการกระทำข้อมูล

2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบของเครื่องมือ และใช้ข้อมูลของตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์

2.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 นำคะแนนที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล และการประมวลผล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร และการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ที่ใช้ในการวิจัย โดยวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าความเบ้ (skewers) ค่าความโด่ง (kurtosis)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบPearson (pearson product-moment correlation coefficient)

4. การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

5. การวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป LISREL โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ค่าสถิติดังนี้

5.1 ค่าไค-สแควร์ (chi-square: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ โมเดลตามภาวะสันนิษฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการปรับโมเดลต่อไป จนเมื่อค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพิจารณาดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์เป็นอัตราส่วนระหว่าง ค่าไค-สแควร์(χ^2) กับ ระดับความเป็นอิสระ (df) (χ^2/df) ควรมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen, 1989: 270)

5.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) ซึ่งใช้ค่าไค-สแควร์ ในการเปรียบเทียบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลอิสระ โดยดัชนีวัดความกลมกลืน GFI จะมีค่าระหว่าง 0 และ 1 ถ้าหาก GFI มีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index: AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงองศาอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI มีคุณสมบัติการวิเคราะห์เช่นเดียวกับดัชนี GFI

5.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (root mean squared residual: RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่ศึกษา เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกันโดยถ้าค่าของดัชนี RMR เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดล มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (root mean squared error of approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่า โมเดลอิสระตามภาวะสันนิษฐานมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากร และชั้นของความอิสระ RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 หรือ ไม่เกิน 0.08 (Joreskog and Sorborm, 1993) ซึ่งแสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากทั้งห้าข้อดังกล่าวจะได้ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา

สถิติที่ตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา
χ^2/df	< 2
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	≥ 0.90
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	≥ 0.90
ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR)	≤ 0.05
ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)	≤ 0.05

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังแสดงในตารางนั้นใช้พิจารณารูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานที่ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะต้องทำการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎี และค่าดัชนีปรับโมเดล (model modification indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัว และทำการปรับรูปแบบความสัมพันธ์จนได้รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

6. นำเสนอค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

7. นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (squared multiple correlation: R) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าสถิติที่มีค่าสูง แสดงว่าแบบจำลองโมเดลมีความเที่ยง (validity) (Joreskog and Sorbom, 1993) แต่ถ้าค่าสถิติมีค่าน้อย แสดงว่าแบบจำลองนั้นมีความเที่ยงน้อย และยังไม่มีประสิทธิภาพ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และการพิจารณาแบบจำลองโมเดลเส้นทาง ว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ถึงร้อยละ 40 ย่อมถือได้ว่าเป็นผลลัพธ์ที่ดี และยอมรับได้ (Saris and Stronkhost, 1987)

การสรุปผลการวิจัย

การดำเนินการขั้นนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยให้ข้อเสนอแนะ และนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เป็นรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์

การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และเพื่อเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นห้าขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ตัวแปรในการวิจัย

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตอนที่ 5 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอ และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวก และความสอดคล้องชัดเจนยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ และความหมายที่ใช้แทนสถิติ และตัวแปรในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรในการวิจัย

PERCEPT	หมายถึง	การรับรู้ของครู
WORKVAL	หมายถึง	ค่านิยมในการทำงาน
WORKINT	หมายถึง	ความสนใจในงาน
DECIS	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
SOCIAL	หมายถึง	การได้รับการสนับสนุนทางสังคม
CLIMATE	หมายถึง	บรรยากาศโรงเรียน
JUSTIC	หมายถึง	ความยุติธรรมในองค์กร
PERSON	หมายถึง	คุณลักษณะของครู
SEX	หมายถึง	เพศ
EXP	หมายถึง	ประสบการณ์ในการสอน
RESEXP	หมายถึง	ประสบการณ์ในการวิจัย
CMM	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
ACM	หมายถึง	ความผูกพันด้านจิตใจ
CCM	หมายถึง	ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร
NCM	หมายถึง	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
OCB	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ALTRU	หมายถึง	ความเอื้ออาทร
CONSC	หมายถึง	ความมีจิตสำนึกในหน้าที่
SPORT	หมายถึง	การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
COURT	หมายถึง	การมีธรรมาจริยธรรม
VIRTUE	หมายถึง	การเป็นคนดี

สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

mena	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยฐานเลขคณิต
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
p	หมายถึง	ค่าทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติ
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (skewness)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (kurtosis)
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square) ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความถ่วงถ่วงมีค่าเป็นศูนย์ หรือตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index)
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (root mean squared residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (root mean squared error of approximation)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (direct effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)
TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวม (total effect)
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณ (squared multiple correlation)
df	หมายถึง	องศาอิสระ (degree of freedom)
ρ_c	หมายถึง	ความเที่ยงของตัวแปรแฝง
ρ_v	หมายถึง	ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 536 คน รายละเอียดดังตารางที่ 8 ความถี่ และร้อยละของ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 536)			
	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	120	22.40
	หญิง	416	77.60
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	1.50
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	362	67.50
ระดับชั้นที่สอน	สูงกว่าปริญญาตรี	166	31.00
	ประถมศึกษา	391	72.90
ประสบการณ์ในการสอน	มัธยมศึกษา	145	27.10
	น้อยกว่า 10 ปี	145	27.10
	10-20 ปี	214	39.90
	21-30 ปี	127	23.70
	มากกว่า 30 ปี	50	9.30
ประสบการณ์ในการสอน	ไม่เคยทำวิจัย	31	5.80
	1-5 เรื่อง	319	59.50
	6-10 เรื่อง	138	25.70
	มากกว่า 10 เรื่อง	48	9.00

จากตารางที่ 8 ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 77.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า สูงสุดร้อยละ 67.50 ส่วนใหญ่ระดับชั้นที่สอนประถมศึกษาร้อยละ 72.90 มีประสบการณ์ในการสอน 10–20 ปี ร้อยละ 39.90 รองลงมา น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 27.10 ประสบการณ์ในการทำวิจัย 1-5 เรื่อง สูงสุด ร้อยละ 59.50 รองลงมา 6-10 เรื่อง ร้อยละ 25.70

ตอนที่ 2 ตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัยได้แก่ ตัวแปรการรับรู้ของครู ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน และค่าความโด่ง รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

(n = 536)

ตัวแปร	mean	S.D.	SK	KU
การรับรู้ของครู (PERCEPT)				
ค่านิยมในการทำงาน (WORKVAL)	6.30	0.55	-0.68	0.66
ความสนใจในงาน (WORKINT)	6.35	0.52	-0.62	0.73
บรรยากาศโรงเรียน (CLIMATE)	3.24	0.36	-0.64	0.52
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DECIS)	4.34	0.50	-0.42	-0.86
การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SOCIAL)	4.43	0.59	-0.57	0.04
ความยุติธรรมในองค์กร (JUSTIC)	4.36	0.64	-0.69	0.94
ความผูกพันต่อองค์กร (CMM)				
ความผูกพันด้านจิตใจ (ACM)	4.48	0.65	-0.73	-0.66
ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร (CCM)	3.95	0.65	-0.67	-0.03
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NCM)	4.37	0.60	-0.66	1.06
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)				
ความเอื้ออาทร (ALTRU)	4.49	0.52	-0.67	-0.39
ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (CONSC)	4.67	0.44	-0.69	1.33
การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SPORT)	4.42	0.70	-0.62	0.93
การมีธรรมาภิบาล (COURT)	4.26	0.47	-0.73	1.18
การเป็นคนดี (VIRTUE)	4.29	0.52	-0.52	-0.08

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าใกล้เคียงกัน ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก และระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50–4.49 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) และค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50–5.00 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันด้านจิตใญ่มากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านความคงอยู่ขององค์กรตามลำดับ ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู มีค่าเฉลี่ยด้านความมีจิตสำนึกในหน้าที่มากที่สุด รองลงมา คือ ความเอื้ออาทร การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การเป็นคนดี และการมีอริยาสัยดีตามลำดับ การแจกแจงข้อมูลพบว่า มีลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงค่อนข้างสูงโดยอยู่ในระดับมากทุกรายการ เมื่อพิจารณาความโค้ง พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทุกตัวแปรมีความโค้งน้อยกว่า 3 สรุปได้ว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (วินัย คำสุวรรณ, 2551: 58)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการรับรู้ของครู ปัจจัยคุณลักษณะของครู ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ซึ่งเป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหนึ่งตัวแปร กับตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร โดยข้อมูลอยู่ในรูปของข้อมูลต่อเนื่อง โดยมีตัวแปรที่ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งสิ้น 17 ตัวแปร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 10 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการใช้ชื่อตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรการรับรู้ของครู ประกอบด้วย ตัวแปรค่านิยมในการทำงาน (WORKVAL) ตัวแปรความสนใจในงาน (WORKINT) ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน (CLIMATE) ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DECIS) ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SOCOAL) และตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร (JUSTIC)

ตัวแปรคุณลักษณะของครู ประกอบด้วย ตัวแปรเพศ (SEX) ตัวแปรประสบการณ์ในการสอน (EXP) และตัวแปรประสบการณ์ในการวิจัย (RESEXP)

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ตัวแปรความผูกพันด้านจิตใจ (ACM) ตัวแปรความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร (CCM) และตัวแปรความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NCM)

ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย ตัวแปรความเอื้ออาทร (ALTRU) ตัวแปรความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (CONSC) ตัวแปรการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SPORT) ตัวแปรการมีธรรมาจริยธรรม (COURT) และตัวแปรการเป็นคนดี (VIRITUE)



ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัย

ตัวแปร	Workval	Workint	Climate	Decis	Social	Justice	Sex	Exp	Resexp	Acm	Ccm	Ncm	Altur	Consc	Sport	Court	Virtue
Workval	-																
Workint	.518**	-															
Climate	.504**	.282**	-														
Decis	.500**	.365**	.574**	-													
Social	.581**	.421**	.671**	.623**	-												
Justice	.537**	.364**	.648**	.593**	.664*	-											
Sex	.016	.134**	.100*	.050	.064	.105*	-										
Exp	.016	.096*	.034	.064	.048	.073	.054	-									
Resexp	.215**	.155**	.195**	.213**	.208**	.177**	.057	.379**	-								
Acm	.566**	.388**	.633**	.547**	.842**	.675**	.011	.171*	.255**	-							
Ccm	.471**	.184**	.686**	.448**	.552**	.559**	.186*	.064	.129**	.676**	-						
Ncm	.458**	.333**	.526**	.470**	.633**	.651**	.032	.058	.114**	.678**	.617**	-					
Altru	.370**	.400**	.436**	.435**	.504**	.457**	.011	.045	.149**	.445**	.357**	.518**	-				
Consc	.446**	.475**	.492**	.463**	.588**	.523**	.022	.191*	.164**	.553**	.432**	.629**	.696**	-			
Sport	.440**	.262**	.451**	.376**	.462**	.464**	.027	.125**	.184**	.687**	.459**	.540**	.318**	.483**	-		
Court	.332**	.321**	.224**	.296**	.353**	.350**	.012	.018	.083	.284**	.210**	.364**	.379**	.409**	.195**	-	
Virtue	.419**	.347**	.508**	.481**	.526**	.528**	.127**	.002	.143**	.489**	.431**	.474**	.474**	.483**	.364**	.492**	-

** p < 0.01, * p < 0.05

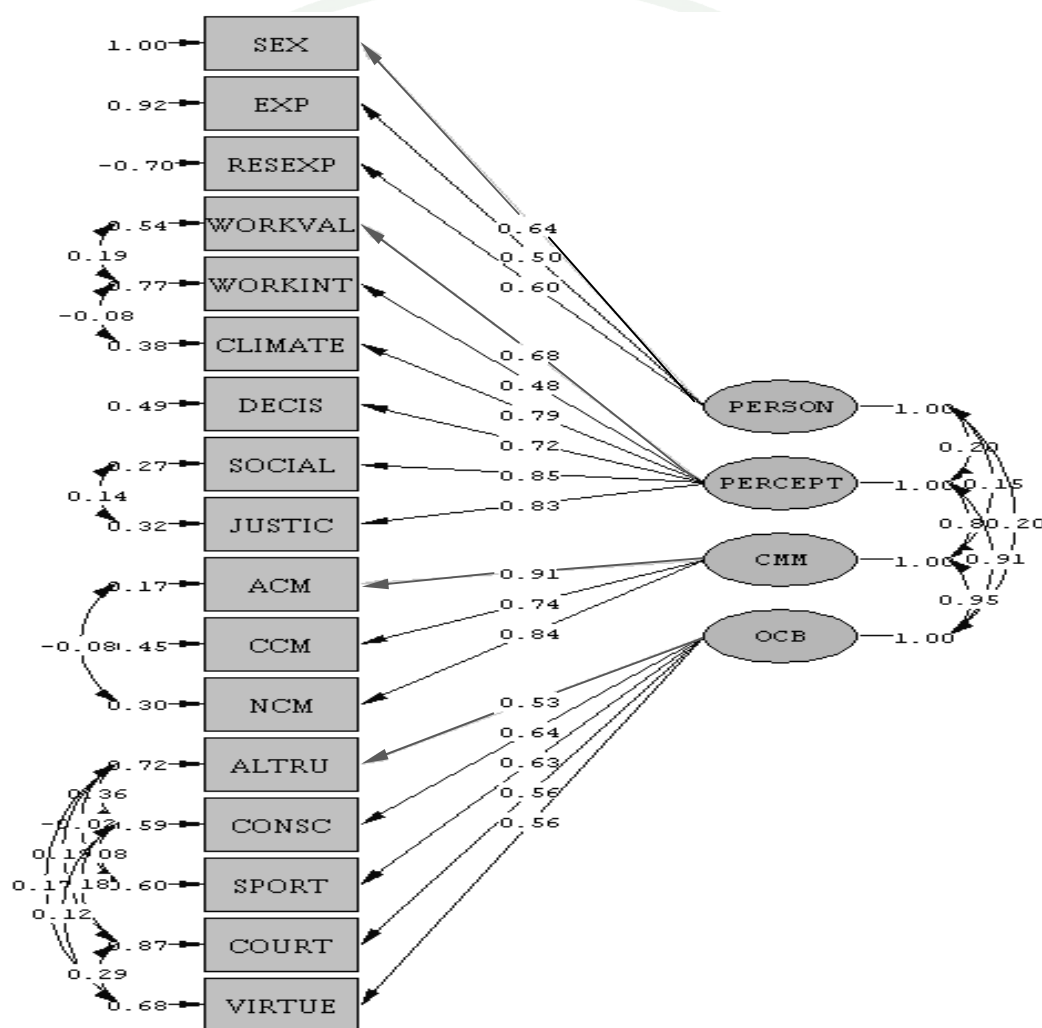
จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 17 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.125 ถึง 0.842 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวแปรการรับรู้ของครู พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r < 0.30$) ถึง ระดับสูง ($r > 0.70$) ได้แก่ ตัวแปรค่านิยมในการทำงาน ความสนใจงาน บรรยายภาควิชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความยุติธรรมในองค์การกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.184-0.842$ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรการรับรู้ของครูกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู ได้แก่ ตัวแปรความเอื้ออาทร ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การมีอริยาศรัย และการเป็นคนดี พบว่า มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r < 0.30$) ถึงระดับปานกลาง ($0.30 < r < 0.70$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.224-0.588$ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะของครูตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการวิจัยกับกลุ่มตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานพบว่า มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.114-0.225$ เมื่อพิจารณากลุ่มตัวแปรคุณลักษณะของครูตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการวิจัย กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู ได้แก่ ตัวแปรความเอื้ออาทร ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การมีอริยาศรัย และการเป็นคนดี พบว่า มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.125-0.184$

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวแปรความผูกพันกับองค์การ พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ($r < 0.30$) ถึงระดับปานกลาง ($0.30 < r < 0.70$) ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ ตัวแปรความเอื้ออาทร ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การมีอริยาศรัย และการเป็นคนดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.210-0.629$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์โมเดลการวัดคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมาตร ได้ดังภาพที่ 8



Chi-square = 123.86, df = 101, P = 0.06, GFI = 0.91, RMSEA = 0.04

ภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมาตร (หลังปรับโมเดล)

จากภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ของโมเดลการวัดคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์กร และการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (หลังปรับโมเดล) ความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (overall model fit measure) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.06; \geq 0.05$) อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.23 ซึ่งน้อยกว่า 2 ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัวได้แก่ GFI = 0.91, AGFI = 0.90, NFI = 0.96, IFI = 0.97, CFI = 0.94 ผ่านเกณฑ์ ดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 พบว่า ดัชนี RMR = 0.05 และ RMSEA = 0.04 ผ่านเกณฑ์เช่นเดียวกัน รวมถึง ค่า SSR = -1.89, LSR = 1.78 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่าอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์กร และการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การปรับโมเดล	ค่าสถิติ/ดัชนีความสอดคล้อง									
	χ^2/df (P)	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMR	RMSEA	SSR	LSR
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งที่ 1 (ก่อนปรับโมเดล)	3.92 (0.00)	0.84	0.79	0.94	0.94	0.94	0.06	0.11	-2.11	2.37
โมเดลการวัดไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์										
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งที่ 2 (หลังปรับโมเดล เมื่อปรับตาม ดัชนีดัดแปลง (modification indices: MI))	1.23 (0.06)	0.91	0.90	0.96	0.97	0.94	0.05	0.04	-1.89	1.78
โมเดลการวัดกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์										
เกณฑ์	<2 (≥ 0.05)	≥ 0.90			≤ 0.05			-2 ถึง 2		

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
		น้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t	
PERSON	SEX	0.64			0.41
	EXP	0.50	2.75	2.36*	0.25
	RESEX	0.60	9.83	2.97*	0.36
PERCEPT	WORKVAL	0.68			0.46
	WORKINT	0.48	0.06	11.83*	0.23
	CLIMATE	0.79	0.07	16.18*	0.62
	DECIS	0.72	0.07	14.94*	0.51
	SOCIAL	0.85	0.07	17.29*	0.73
	JUSTIC	0.83	0.07	16.80*	0.68
CMM	ACM	0.91			0.83
	CCM	0.74	0.04	20.08*	0.55
	NCM	0.84	0.04	22.60*	0.70
OCB	ALTRU	0.53			0.28
	CONSC	0.64	0.07	17.47*	0.41
	SPORT	0.63	0.10	11.83*	0.40
	COURT	0.56	0.08	8.87*	0.32
	VIRTUE	0.56	0.08	12.81*	0.32

ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (construct reliability: ρ_c) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (variance extracted: ρ_v)

PERSON	$\rho_c = 0.605$	$\rho_v = 0.630$
PERCEPT	$\rho_c = 0.872$	$\rho_v = 0.574$
CMM	$\rho_c = 0.871$	$\rho_v = 0.545$
OCB	$\rho_c = 0.723$	$\rho_v = 0.628$

$\chi^2=123.86$, df =101, P = 0.06

GFI = 0.91, AGFI = 0.90, NFI = 0.96, IFI = 0.97, CFI = 0.94

RMR = 0.05, RMSEA = 0.04, SSR = -1.89, LSR = 1.78

* p < 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า คุณลักษณะของครู (PERSON) ประกอบด้วย ตัวแปร สังเกตได้สามตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกค่า โดยตัวแปรเพศ (SEX) มีน้ำหนัก องค์ประกอบมากที่สุด = 0.64 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครู ร้อยละ 41.0 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำวิจัย (RESEXP) น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.60 มีความ ผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครู ร้อยละ 36.0 และประสบการณ์ในการสอน (EXP) น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.50 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครู ร้อยละ 25.0 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครู มีค่าความเที่ยง = 0.605 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัด ได้ = 0.630 นั่นคือ ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกต ได้ในองค์ประกอบ ร้อยละ 63.00

การรับรู้ของครู (PERCEPT) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้หกตัวแปร มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเป็นบวกทุกค่า โดยตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SOCIAL) มีน้ำหนัก องค์ประกอบมากที่สุด = 0.85 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงการรับรู้ของครู ร้อยละ 73.0 รองลงมาได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กร (JUSTIC) น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.83 มีความผันแปร ร่วมกับตัวแปรแฝงการรับรู้ของครู ร้อยละ 68.0 บรรยากาศโรงเรียน (CLIMATR) น้ำหนัก องค์ประกอบ = 0.79 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงการรับรู้ของครู ร้อยละ 62.0 การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ (DECIS) น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.79 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงการรับรู้ ของครู ร้อยละ 51.0 ค่านิยมการทำงาน (WORKVAL) น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.68 มีความผันแปร ร่วมกับตัวแปรแฝงการรับรู้ของครู ร้อยละ 46.0 และความสนใจในงาน (WORKINT) น้ำหนัก องค์ประกอบ = 0.48 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงการรับรู้ของครู ร้อยละ 23.0 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงการรับรู้ของครู มีค่าความเที่ยง = 0.872 และมีความแปรปรวนที่สกัดได้ = 0.574 นั่นคือ ตัวแปรแฝงการรับรู้ของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบ ร้อยละ 57.40

ความผูกพันต่อองค์กร (CMM) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปร มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเป็นบวกทุกค่า โดยตัวแปรความผูกพันด้านจิตใจ (ACM) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มากที่สุด = 0.91 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 83.0 รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NCM) น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.84 มีความผันแปรร่วมกับ ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 70.0 และความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร

(CCM) น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.74 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 55.0 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.871 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ = 0.545 นั่นคือ ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ ในองค์ประกอบร้อยละ 54.50

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ห้าตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกค่า โดยตัวแปรความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (CONSC) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด = 0.64 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 41.0 รองลงมา ได้แก่ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SPORT) มีน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.63 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 40.0 การมีอัธยาศัยดี (COURT) น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.56 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 32.0 การเป็นคนดี (VIRTUE) น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.56 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 32.0 และความเอื้ออาทร (ALTRU) น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.53 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 28.0 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าความเที่ยง = 0.723 และมีความแปรปรวนที่สกัดได้ = 0.628 นั่นคือ ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบ ร้อยละ 62.80

สรุปได้ว่า ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (construct reliability: ρ_c) = 0.605, 0.872, 0.871 และ 0.723 ตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์คือ มากกว่า 0.60 (Hair and Other, 1998: 642) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ขององค์ประกอบ (variance extracted: ρ_v) = 0.630, 0.574, 0.545 และ 0.628 ตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์คือ มากกว่า 0.50 ด้วยเช่นกัน (Diamantopoulos and Siguaw, 2000: 91) ตลอดจนตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดลแต่ละชุดตัวแปรนั้นโดยรวมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Kline, 1994: 28-41)

ตอนที่ 5 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้ศึกษาจากทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งใน และต่างประเทศ ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้จำนวนสี่ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะของครู (PERSON) ตัวแปรการรับรู้ของครู (PERCEPT) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (CMM) และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) โดยทั้งสี่ตัวแปรที่นำมาศึกษาเป็นตัวแปรแฝง (latent variables) ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ตัวแปรแฝงทั้งสี่ตัวแปร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครู (PERSON) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปร ได้แก่ เพศ (SEX) ประสบการณ์ในการสอน (EXP) และประสบการณ์ในการทำวิจัย (RESEX)
2. ตัวแปรแฝงการรับรู้ของครู (PERCEPT) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้หกตัวแปร ได้แก่ ค่านิยมในการทำงาน (WORKVAL) ความสนใจในงาน (WORKINT) บรรยากาศโรงเรียน (CLIMATE) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DECIS) การได้รับการสนับสนุนการสังคม (SOCIAL) และความยุติธรรมในองค์การ (JUSTIC)
3. ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (CMM) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (ACM) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (CCM) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NCM)
4. ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ห้าตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมความเอื้ออาทร (ALTRU) พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (CONSC) พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SPORT) พฤติกรรมการมีอัธยาศัยดี (COURT) และพฤติกรรมการเป็นคนดี (VIRTUE)

การปรับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล

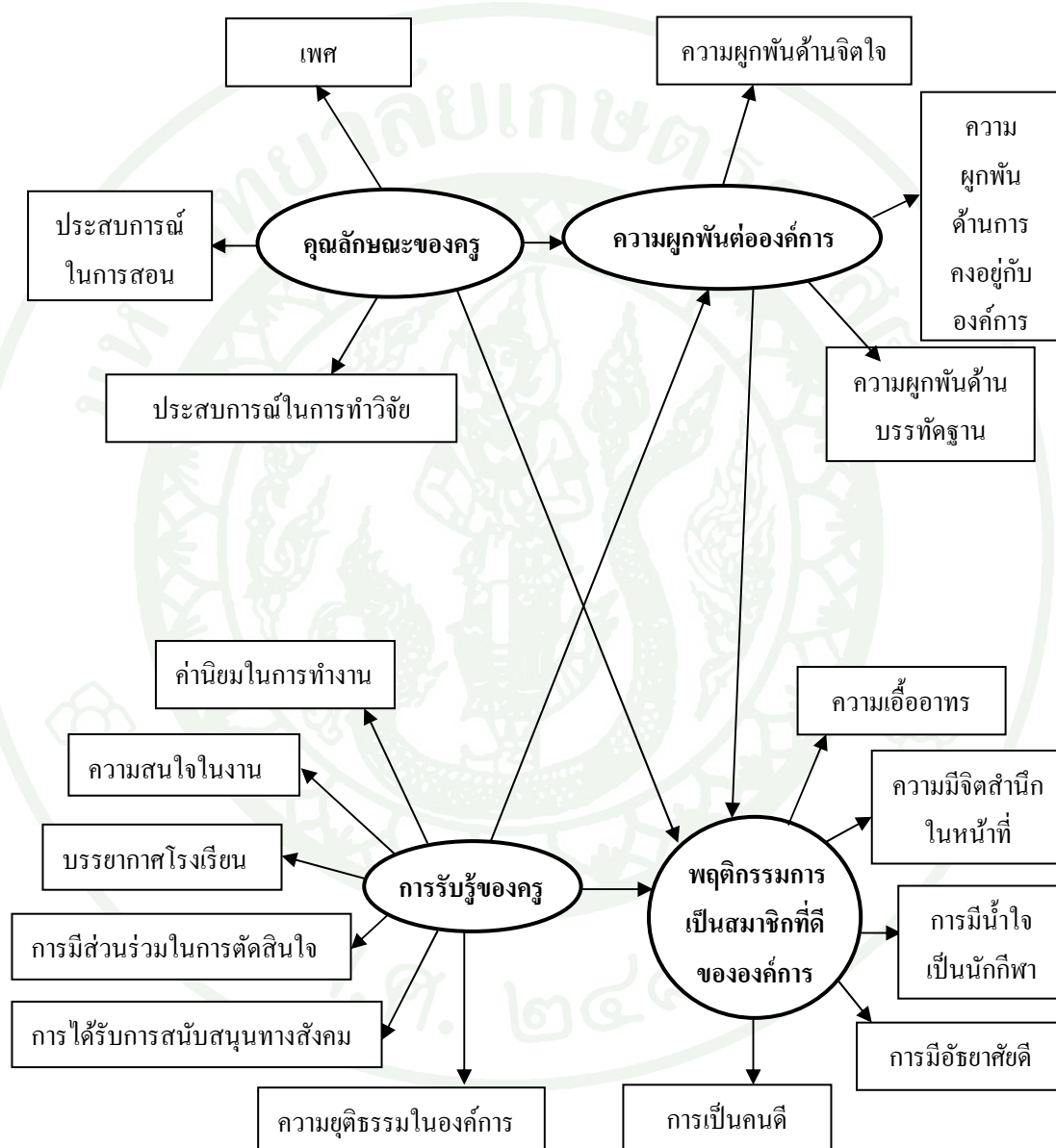
ผู้วิจัยนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่สร้าง ขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมมาวิเคราะห์ กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้อง กลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (LISREL) ตามวัตถุประสงค์สามข้อ ดังนี้คือ

1. เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
3. เพื่อเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัยที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัยจำนวนสี่ข้อคือ

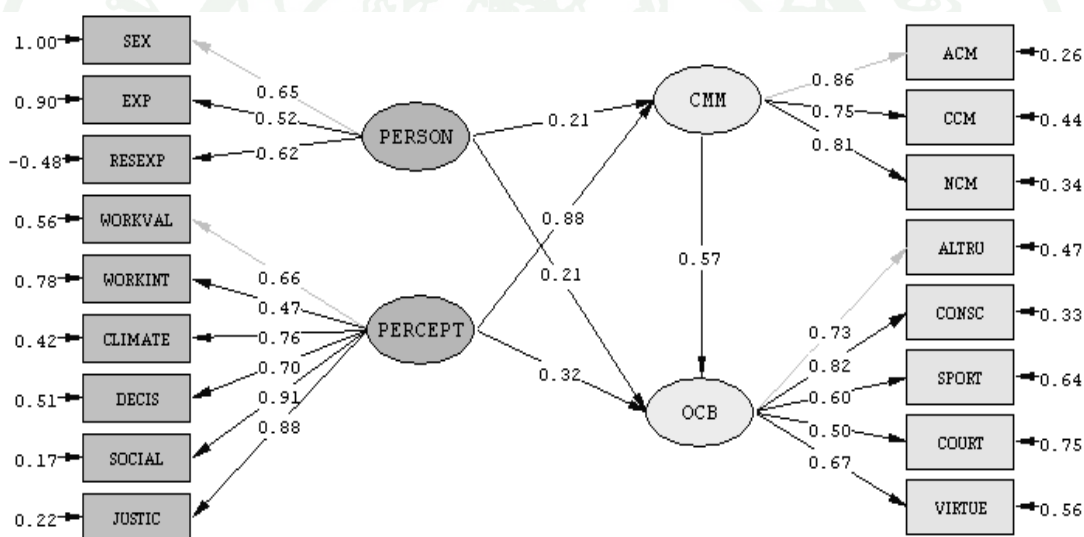
1. ปัจจัยคุณลักษณะของครู ปัจจัยการรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางตรง กับพฤติกรรม การเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน
2. ปัจจัยคุณลักษณะของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนเอกชนโดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยการรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนเอกชนโดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร
4. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยดังรายละเอียดใน ภาพที่ 9



ภาพที่ 9 รูปแบบโครงสร้างการวิจัย

ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างการวิจัย หรือผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งแรก พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีเพียงพอ โดยที่ค่าสถิติไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.00; <0.05$) อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 3.92 ซึ่งไม่ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หรือน้อยกว่า 2 ดังนั้นกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่าดัชนีทุกตัว ได้แก่ NFI = 0.94 , IFI = 0.94, CFI = 0.94 ผ่านเกณฑ์ แต่ดัชนี GFI = 0.84, AGFI = 0.79 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ 0.90 ดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 พบว่า ดัชนี RMR = 0.06 ดัชนี RMSEA = 0.11 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 รวมถึงค่า SSR = -2.11, LSR = 2.37 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ มีค่าอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในภาพที่ 10



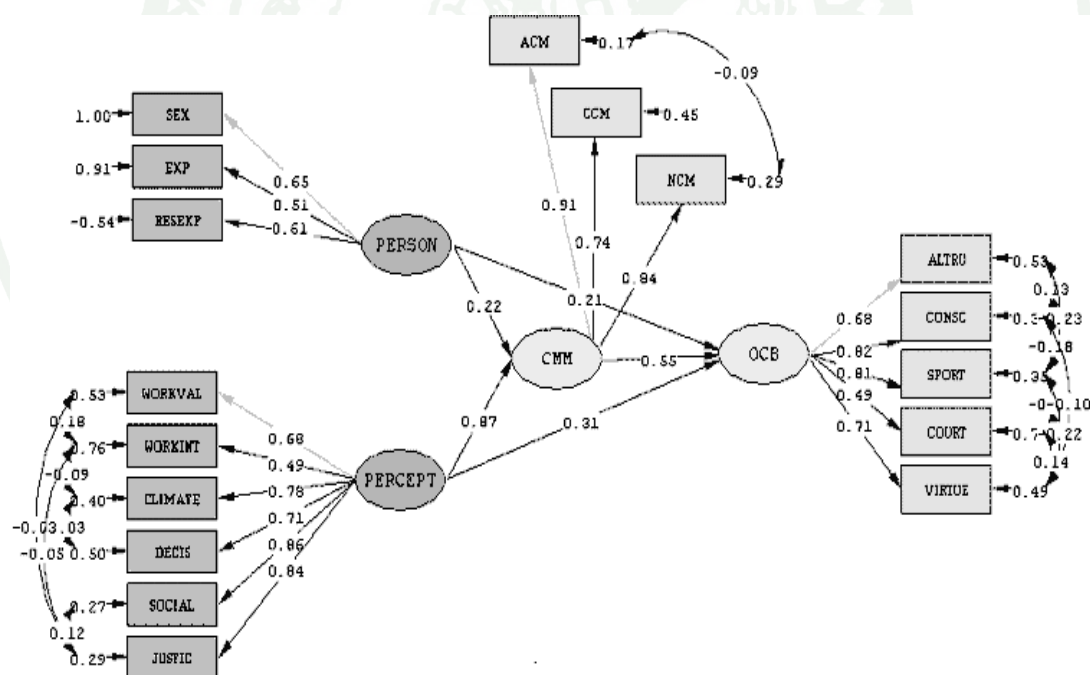
Chi-square = 343.29, df = 113, P = 0.00, GFI = 0.84, RMSEA = 0.11

ภาพที่ 10 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุก่อนปรับ

ผู้วิจัยจึงปรับรูปแบบความสัมพันธ์ให้เหมาะสม โดยผู้วิจัยปรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามดัชนีดัดแปลง (modification indices) ที่โปรแกรมสำเร็จรูป (LISREL) เสนอแนะจนได้ผลวิเคราะห์ที่ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับที่ดี ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ หลังปรับมาแสดงผลการวิจัย และอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังภาพที่ 11 และรายละเอียดในตารางที่ 13-15

ตารางที่ 13 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การปรับโมเดล	ค่าสถิติ/ดัชนีความสอดคล้อง									
	χ^2/df (P)	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMR	RMSEA	SSR	LSR
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งที่ 1 (ก่อนปรับโมเดล)	3.92 (0.00)	0.84	0.79	0.94	0.94	0.94	0.06	0.11	-2.11	2.37
โมเดลสมการ โครงสร้างไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์										
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งที่ 2 (หลังปรับโมเดล) เมื่อปรับตาม ดัชนีดัดแปลง (modification indices:MI)	1.22 (0.06)	0.93	0.91	0.96	0.97	0.97	0.05	0.04	-1.78	1.85
โมเดลการสมการ โครงสร้างกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์										
เกณฑ์	<2 (≥ 0.05)			≥ 0.90			≤ 0.05		-2 ถึง 2	



Chi-square = 122.56, df = 99, P = 0.06, GFI = 0.93, RMSEA = 0.04

*p < 0.05

ภาพที่ 11 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลหลังปรับ

ตารางที่ 14 การประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
		น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)	S.E.	t	
PERSON	SEX	0.65			0.42
	EXP	0.51	2.77	2.35*	0.26
	RESEX	0.61	8.81	3.01*	0.37
PERCEPT	WORKVAL	0.68			0.47
	WORKINT	0.49	0.06	12.03*	0.24
	CLIMATE	0.78	0.07	16.07*	0.60
	DECIS	0.71	0.07	14.80*	0.50
	SOCIAL	0.86	0.07	17.48*	0.73
	JUSTIC	0.84	0.07	16.58*	0.71
CMM	ACM	0.91			0.83
	CCM	0.74	0.04	19.91*	0.55
	NCM	0.84	0.04	22.70*	0.71
OCB	ALTRU	0.68			0.47
	CONSC	0.82	0.07	18.08*	0.67
	SPORT	0.81	0.10	11.98*	0.65
	COURT	0.49	0.07	9.56*	0.24
	VIRTUE	0.71	0.08	12.98*	0.51
ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (construct reliability: ρ_c) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (variance extracted: ρ_v)					
PERSON	$\rho_c = 0.616$		$\rho_v = 0.628$		
PERCEPT	$\rho_c = 0.874$		$\rho_v = 0.573$		
CMM	$\rho_c = 0.872$		$\rho_v = 0.544$		
OCB	$\rho_c = 0.834$		$\rho_v = 0.580$		
$\chi^2=122.56$, df =99, P = 0.06					
GFI = 0.93, AGFI = 0.91, NFI = 0.96, IFI = 0.97, CFI = 0.97					
RMR = 0.05, RMSEA = 0.04, SSR = -1.78, LSR = 1.85					

*P<0.05

จากตารางที่ 14 ตัวแปรแฝงในโมเดลการวัดในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า คุณลักษณะของครู (PERSON) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ เพศ (SEX) ประสบการณ์ในการทำวิจัย (RESEXP) และประสบการณ์ในการสอน (EXP) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.65, 0.61 และ 0.51 ตามลำดับ และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครู ร้อยละ 42.0, 37.0 และ 26.0 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครู มีค่าความเที่ยง = 0.616 และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ = 0.628 นั่นคือ ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบ ร้อยละ 62.80

การรับรู้ของครู (PERCEPT) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้หกตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SOCIAL) ความยุติธรรมในองค์กร (JUSTIC) บรรยากาศโรงเรียน (CLIMATE) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DECIS) ค่านิยมการทำงาน (WORKVAL) และความสนใจในงาน (WORKINT) โดยให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.86, 0.84, 0.78, 0.71, 0.68 และ 0.49 ตามลำดับ และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงการรับรู้ของครู ร้อยละ 73.0, 71.0, 60.0, 50.0, 47.0 และ 24.0 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงการรับรู้ของครูมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.874 และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ = 0.573 นั่นคือ ตัวแปรแฝงการรับรู้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบ ร้อยละ 57.30

ความผูกพันต่อองค์กร (CMM) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (ACM) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NCM) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (CCM) โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.91, 0.84, และ 0.74 ตามลำดับ และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 83.0, 71.0 และ 55.0 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.872 และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ เท่ากับ 0.544 นั่นคือ ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบ ร้อยละ 54.40

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ห้าตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (CONSC) การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SPORT) การเป็นคนดี (VIRTUE) ความเอื้ออาทร (ALTRU) และการมีอัธยาศัยดี (COURT) โดยให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.82, 0.81, 0.71, 0.68 และ 0.49 ตามลำดับ

และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ร้อยละ 67.0, 65.0, 51.0, 47.0 และ 24.0 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.834 และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ เท่ากับ 0.580 นั่นคือ ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครู สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ใน องค์ประกอบ ร้อยละ 58.0

สรุปได้ว่า ตัวแปรแฝงในโมเดลการวัดในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด มีค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (construct reliability: ρ_c) = 0.616, 0.874, 0.872 และ 0.834 ตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์คือ มากกว่า 0.60 (Hair and Other, 1998: 642) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วย องค์ประกอบ (variance extracted: ρ_v) = 0.628, 0.573, 0.544 และ 0.580 ตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์คือ มากกว่า 0.50 ด้วยเช่นกัน (Diamantopoulos and Siguaw, 2000: 91) ตลอดจนตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดลแต่ละชุดตัวแปรนั้นโดยรวมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ดีให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Kline, 1994: 28-41)

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแบบสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวแปรผล	อิทธิพล	ตัวแปรเหตุ		
		PERSON	PERCEPT	CMM
CMM	DE	0.22*	0.87*	
	IE	-	-	
	TE	0.22*	0.87*	
	R ²	0.81		
OCB	DE	0.21*	0.31*	0.55*
	IE	0.12*	0.48*	-
	TE	0.33*	0.79*	0.55*
	R ²	0.69		
Chi-Square/df=1.22, GFI=0.93, AGFI=0.91, RMR=0.05 และRMSEA=0.04				

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปรผล	อิทธิพล	ตัวแปรเหตุ		
		PERSON	PERCEPT	CMM
ผลการวิเคราะห์ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง				
ตัวแปรแฝง	PERSON	PERCEPT	CMM	OCB
PERSON	1.00			
PERCEPT	0.21*	1.00		
CMM	0.16*	0.87*	1.00	
OCB	0.17*	0.79*	0.82*	1.00

*p < 0.05

จากตารางที่ 11 และตารางที่ 14-15 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแบบสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์กล่าวคือ สถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.06; \geq 0.05$) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.22 ซึ่งน้อยกว่า 2 ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัวได้แก่ GFI = 0.93, AGFI = 0.91, NFI = 0.96, IFI = 0.97, CFI = 0.97 ผ่านเกณฑ์ดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 พบว่า ดัชนี RMR = 0.05 และ RMSEA = 0.04 ผ่านเกณฑ์เช่นเดียวกัน รวมถึงค่า SSR = -1.78, LSK = 1.85 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่าอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากตัวแปรคุณลักษณะของครู (PERSON) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.33 และได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรการรับรู้ของครู (PERCEPT) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.79 และตัวแปร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ได้รับอิทธิพลทางอ้อม จากตัวแปรคุณลักษณะของครู (PERSON) โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.12 และจากตัวแปรการรับรู้ของครูโดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (CMM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.48 โดยตัวแปรที่มี

อิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มากที่สุด คือ ตัวแปรการรับรู้ของครู (PERCEPT) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.79 รองลงมาคือ ตัวแปรคุณลักษณะของครู (PERSON) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.33 ที่ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (CMM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.48 และน้อยที่สุด คือ ตัวแปรคุณลักษณะของครู (PERSON) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.12 กล่าวโดยสรุปคือ คุณลักษณะของครู และการรับรู้ของครู เป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลทางตรง และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรแฝงภายในที่เป็นตัวเชื่อม (mediator) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (CMM) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากตัวแปรการรับรู้ของครู (PERCEPT) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.87 มากกว่าการได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรคุณลักษณะของครู (PERSON) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.22 แสดงว่าตัวแปร การรับรู้ของครู (PERCEPT) และตัวแปรคุณลักษณะของครู (PERSON) มีอิทธิพลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (CMM) กล่าวคือ การรับรู้ของครู และคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชน

เมื่อพิจารณาค่าสถิติในการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่เป็นตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรแฝงภายนอก พบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี ค่าความเที่ยงของ ตัวแปรแฝง (ρ_c) ค่าอยู่ระหว่าง 0.605-0.872 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือ มากกว่า 0.50 (Hair *et al.*, 1998: 642) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบได้สูง ค่า (ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.545-0.630 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือ มากกว่า 0.50 ตลอดจนตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดลแต่ละชุดตัวแปรนั้นโดยรวมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ดีให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Kline, 1994: 28-41)

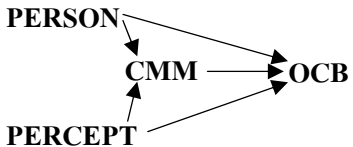
เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้าง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่า (R^2) = 0.81 แสดงว่าตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะของครู ตัวแปรการรับรู้ของครู สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้ร้อยละ 81 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู

โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีค่า (R^2) = 0.69 แสดงว่าตัวแบบโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะของครู ตัวแปรการรับรู้ของครู ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้ร้อยละ 69

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.17-0.87 ซึ่งทุกคู่ต่างมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งมีขนาดเพิ่มขึ้น ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีขนาดเพิ่มขึ้นด้วย หรือหากตัวแปรตัวหนึ่งมีขนาดลดลง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีขนาดลดลงด้วยเช่นกัน โดยคู่ที่มีขนาดความสัมพันธ์สูงสุดคือ การรับรู้ของครู (PERCEPT) กับความผูกพันต่อองค์กร (CMM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87 ส่วนคู่ที่มีขนาดความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ คุณลักษณะของครู (PERSON) กับความผูกพันต่อองค์กร (CMM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.17

การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงทั้งสี่ตัวแปร คือ ตัวแปรคุณลักษณะของครู (PERSON) ตัวแปรการรับรู้ของครู (PERCEPT) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (CMM) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) โดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) และได้ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังแสดงใน ตารางที่ 16

ตารางที่ 16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของตัวแบบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ผลที่ได้	ยอมรับ/ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน		
- คุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู (PERSON→OCB)	DE = 0.21*	ยอมรับ
- การรับรู้ของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู (PERCEPT→OCB)	DE = 0.31*	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชน โดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์การ (PERSON→CMM→OCB)	IE = 0.12*	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชน โดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์การ (PERCEPT→CMM→OCB)	IE = 0.48*	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์	กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์	ยอมรับ
 <pre> graph LR PERSON --> CMM PERCEPT --> CMM CMM --> OCB PERSON --> OCB </pre>		

จากตารางที่ 16 สรุปผลการทดสอบตามสมมติฐานของตัวแบบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่สี่ ดังนี้ ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยข้อที่หนึ่ง คือ คุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชน ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่สอง คือ คุณลักษณะของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชน โดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์การยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่สาม คือ การรับรู้ของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชน โดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์การ และยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่สี่ คือ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริณตผลที่ปรับแก้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อวิจารณ์

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ ประการที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริณตผล อยู่ในระดับดีมาก แสดงให้เห็นว่าครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974: 553-546) ให้ความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การหรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์การรวมทั้ง ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ขณะที่ Baron (1986: 164) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะมีอัตราการขาดงาน และย้ายงานต่ำพฤติกรรมในการหางานใหม่ก็มีน้อยลง ความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่ตอบสนองของแต่ละบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การบุคคลจะมีความผูกพันสูงเมื่อเขาได้เป็นสมาชิกขององค์การ และได้ทำงานที่มีคุณภาพโดยปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ (Moorhead and Griffin, 1995: 64-65) ซึ่ง Meyer, Allen, and Smith (1993: 539) ได้ศึกษาและทดสอบสามองค์ประกอบของแนวคิด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันทั้งสามแบบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และการขาดงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดี และการบริหารเวลาสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศุภวรรณ หล้าผาสุข (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครู

โรงเรียนในเครือข่ายสาสน์เขตพื้นที่การศึกษา 1 พบว่า ความผูกพันทั้งสามด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สำหรับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อองค์กรในปัจจุบัน คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนสังคม และเป็นการแสดงออกของบุคคลที่กระทำด้วยความสมัครใจโดยไม่ได้มีความเกี่ยวข้องผลตอบแทนที่เป็นทางการขององค์กร และไม่ได้รวมอยู่ในงานที่ต้องทำอย่างเป็นทางการ และสิ่งที่สำคัญขององค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมความเอื้ออาทร (altruism) พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) พฤติกรรมการมีอัธยาศัยดี (courtesy) และ พฤติกรรมการเป็นคนดี (civic virtue) (Organ, 1988: 8-12) ซึ่งผลของการกระทำจะส่งเสริมและสนับสนุนประสิทธิผลในงานของตนเอง หน่วยงาน และสังคมโดยรวม ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (สฤยา อุระวิชิตระกูล, 2547: 16; Smith, Organ, and Near, 1983; Katz, 1964) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Somech and Zahavy (2000: 657) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูจะส่งผลทั้ง สามระดับ คือ นักเรียน ครู และ โรงเรียน โดยพฤติกรรมที่มีจิตสำนึกของครูในการช่วยเหลือ และสนับสนุนนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ ถือเป็นการสนับสนุนประสิทธิผลของโรงเรียน (Dipaola, Tarter, and Hoy, 2004: 22)

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ประการที่ 3 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้อค้นพบที่ได้สามารถนำเสนอข้อวิจารณ์ตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ เพศ รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำวิจัย และประสบการณ์ในการสอนตามลำดับ เพศเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดความรู้สึก วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความคิด การแสดงออก

และทางการสอนเกี่ยวข้องกับวิธีการสอน การแสดงออก การตัดสินใจ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนให้ประสบความสำเร็จในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schaubrocek and Michael (1989: 366) ได้ศึกษาเหตุผลของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และลักษณะของเพศ มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ เพศ รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำวิจัย และประสบการณ์ในการสอนตามลำดับ จากงานวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ตลอดจนพยาบาลในโรงพยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบว่าผู้ชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้หญิง ในขณะที่ Quinn (1985) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสหรัฐ จำนวน 220 คน พบว่า ครูใหญ่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูใหญ่ผู้ชาย นอกจากนี้ การศึกษาของ Scheller (1986 อ้างใน สาริต รื่นเรืองใจ, 2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนประสบการณ์ในการสอน มีงานวิจัยที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Kitchen (1990) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรต่างๆ จำนวน 1,055 คน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) กล่าวว่า เป็นเพราะประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการสอนนั้นย่อมมีความชำนาญ และมีความผูกพันต่ออาชีพ และองค์กรไปด้วย ส่วน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ สอดคล้องกับ Steers (1975: 46-56) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งสามมีอิทธิพลต่อองค์กร และสาริต รื่นเรืองใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการรับรู้ของครู พบว่า มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม รองลงมา คือ ความยุติธรรมในองค์กร บรรยากาศโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คำนึงในการทำงาน และความสนใจในงาน ตามลำดับ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นการกระทำที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับความสุข เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ และการสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่มสอดคล้องกับแนวคิดของ House (1981: 24-251) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีส่วนรวมในกิจกรรม ทั้งในการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ (emotional) การช่วยเหลือทางวัตถุ และการบริการ (instrumental support) การให้ข่าวสารข้อมูล (information) เป็นการให้ข้อมูลในการแก้ปัญหาต่างๆ และการให้การประเมินผล (appraisal) โดยให้ประเมินตนเอง การชี้แนะ และการให้คำอธิบายชี้แนะหลังจากการประเมิน สอดคล้องกับแนวคิดของ Shore and Wayne (1993: 774-780) ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมของพนักงาน โดยต้องการศึกษาว่าความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จะสามารถทำนายพฤติกรรมของพนักงาน (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และการบริหารความประทับใจ) ได้หรือไม่ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด ส่วนจิตตา ตาปานนท์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา พบว่า ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 214-219) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี และสมจิตร อุดม (2547: 202) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้

ความยุติธรรมในองค์การ เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อการได้รับการปฏิบัติจากองค์การที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร ตามแนวคิดของ Moorman (1991: 845-855) ได้ศึกษาตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์การด้วยความยุติธรรม กับ พฤติกรรมที่เขากระทำเพื่อองค์การซึ่งอยู่นอกเหนือจากหน้าที่ และกระทำโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน (organizational citizenship behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange) โดยศึกษากับพนักงานจำนวน 225 คน ของบริษัทขนาดกลางสองแห่ง การศึกษานี้เน้นถึงความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชา และจากการได้รับค่าตอบแทน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะทำนายพฤติกรรมเพื่อองค์การที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรนั่นเอง ส่วน Organ and Konovsky (1989: 157-164) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน เช่น หงุดหงิด กระตือรือร้น หรือ ภาวภูมิใจ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล สองแห่ง จำนวน 369 คน พบว่า ความคิดต่องาน ทั้งการประเมินเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการรับรู้ว่าการได้รับค่าจ้าง และโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่ง Colquitt *et al.* (2001) ได้วิเคราะห์ห่อหุ้มความยุติธรรมในองค์การในช่วง 25 ปี ที่ผ่านมามีงานวิจัยจำนวน 183 เรื่อง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และด้านข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าด้านอื่นๆ สอดคล้องกับ Cohen-Charash and Spector (2001) ได้วิเคราะห์ห่อหุ้มความยุติธรรมในองค์การที่ศึกษากับงานวิจัยจำนวน 190 เรื่อง กลุ่มตัวอย่าง 64,757 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรม ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เห็นได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร ซึ่ง Viswesvaran (2002) ได้วิเคราะห์ห่อหุ้มการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การกับความผูกพันขององค์การในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมามีงานวิจัยจำนวน 190 เรื่อง กลุ่มตัวอย่าง 64,757 คน พบว่า ทั้งการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร

บรรยากาศโรงเรียน เป็นลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครู และระหว่างครูด้วยกันเอง ซึ่งทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน ส่วน Turan (1998: 1038-A) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความผูกพันของครู โรงเรียนมัธยมเมืองชะ (Bursa) ในประเทศตุรกี จำนวน 900 คน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.78$) ในทุกมิติของบรรยากาศกับความผูกพันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ส่วน ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่ง สาธิต รื่นเรงใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บรรยากาศในโรงเรียน

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิสารณ์ (2525: 124-125) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองจะตัดสินใจ เมื่อใดจะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะผู้บริหารไม่ได้ทำงานคนเดียว ผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งเพื่อนร่วมงานจะต้องเอาตัวไปผูกพันกับหน่วยงานก็ต่อเมื่อเขาารู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้น การเปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็จะเป็นส่วนที่จะให้สมาชิกมีความผูกพันกับหน่วยงานด้วย ซึ่ง Jermier and Berkes (1979); Rhodes and Steers (1981); Meyer and Allen (1990) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานการตัดสินใจ กระทำได้ทั้งในเรื่องการกำหนดนโยบายการปฏิบัติตามนโยบาย ตลอดจนการตัดสินใจเรื่องอื่นๆ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่ง Fowler (1986) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐ Southeastern จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู อาจารย์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่ง Gilberg (1988: 109-123) ได้วิจัยทัศนะของผู้บริหารต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารเห็นชอบกับการบริการแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพราะเป็นผลให้เพิ่มผลผลิต และเพิ่มคุณภาพในการทำงาน และยังให้ข้อเสนอแนะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางในทุกส่วนองค์กรโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ซึ่ง Dunham, Grube, and Castaneda (1994) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันด้าน

จิตใจ ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหมายหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึ่งพาได้ขององค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุแรง ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ค่านิยมในการทำงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดของครูที่กำหนดให้ครูทำกิจกรรมในงาน ประกอบด้วยค่านิยมทางความคิดในการทำงาน ค่านิยมด้านจิตใจหรือความรู้สึกต่อการทำงานและค่านิยมวิถีปฏิบัติในการทำงาน ตามแนวคิดของ Sagie and Elizur (1996) ได้วิเคราะห์โครงสร้างค่านิยมของบุคคล พบว่า ประกอบด้วย สองกลุ่มพื้นฐาน คือ ประเด็นการดำเนินชีวิต (life area) ได้แก่ ค่านิยมในการทำงาน ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ค่านิยมทางการเมือง ค่านิยมทางกีฬา และค่านิยมพื้นฐานทางครอบครัว ส่วนอีกกลุ่มหนึ่ง คือ วิถีปฏิบัติ (modality) แบ่งเป็นสามขั้น คือ ค่านิยมวิถีปฏิบัติ เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผลประโยชน์จากการทำงาน ขั้นที่สองเป็นค่านิยมในเชิงอารมณ์ และความรู้สึก เรียกว่า ค่านิยมด้านจิตใจ (affective) เช่น ค่านิยมในความรัก ความเป็นมิตร ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และสุดท้ายเป็นค่านิยมทางความคิด (cognitive) เช่น การมีส่วนร่วมในสังคมการทำงานที่มีความหมาย สอดคล้องกับ วินัย คำสุวรรณ (2542) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ ค่านิยมในการทำงาน ซึ่ง กรองทิพย์ นาควิเชตร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยระดับมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อพันธะผูกพันของนักศึกษา กับมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อม เชิงบวกต่อพันธะผูกพันของนักศึกษา กับมหาวิทยาลัยเอกชน และ Blackburn and Lowrence (1995 อ้างใน วินัย คำสุวรรณ, 2542) ที่ทำการศึกษาการทำงานตามภารกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งการสอน และการวิจัย โดยคณะผู้จัดทำการศึกษาการทำงานตามภารกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งการสอน และการวิจัย โดยคณะผู้จัดทำกำหนดให้ค่านิยมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของความรู้เกี่ยวกับตัวเอง (self-knowledge) ที่จะเป็นตัวทำนายความรู้ทางสังคม และผลผลิตจากการวิจัย เช่น บทความ ตำรา ผลการวิจัย เช่น บทความ ตำรา ผลการวิจัย พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีอำนาจการทำนายสูง ได้แก่ ค่านิยมการทำงานหนัก การทำงานด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม (integrity) ค่านิยมเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจ และค่านิยมในความผูกพันกับงานวิจัย

ความสนใจในงาน หมายถึง ทิศทางของความตั้งใจของบุคคลที่มีต่องาน ความสนใจของบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน บุคคลที่มีความสนใจอยู่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน (Steers and Porter, 1979: 21; Hoy and Miskel, 1987: 405) เรียกความสนใจงานว่าเป็นศูนย์กลางความสนใจในชีวิต (central life interest) ให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มของเจตคติที่กำหนดความชอบของบุคคลในการที่จะทำกิจกรรมที่พึงพอใจในสถานการณ์ที่ตนเองได้เลือกแล้วท่ามกลางกิจกรรมมากมายในชีวิตประจำวัน จะมีบางกิจกรรมที่บุคคลเลือกตามความต้องการของตนเอง ตามแนวคิดของ Dubin *et al.* (1975: 411-421) ศึกษาความสนใจของชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีศูนย์กลางความสนใจของชีวิตอยู่ทำงานมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ Lorite (1975 cited in Hoy and Miskel, 1987:406) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจในงาน พบว่า โครงสร้างของอาชีพ และรางวัลจากการทำงานทำให้ครูมีความสนใจในงานสอนสูงขึ้น ครูที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทำให้ขาดความสนใจในงาน ความสนใจในงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อครูมีรายรับเพิ่มขึ้นความผูกพันกับงานจะมากขึ้นเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น ซึ่ง Dubin and Champous (1977: 366-377) ได้ศึกษาศูนย์กลางความสนใจของชีวิต และความพึงพอใจ พบว่า บุคคลที่มีศูนย์กลางความสนใจของชีวิตอยู่ทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์การ และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคล ที่มีศูนย์กลางความสนใจของชีวิตไม่ได้อยู่ทำงาน สอดคล้องกับ Hoy and Miskel (1987: 406) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจในงานของครู พบว่า โครงสร้าง และปัจจัยส่วนบุคคลในโรงเรียนมีอิทธิพลสูงต่อความสนใจในงานของครู ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า อาจารย์ในสาขาวิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีความผูกพันต่อสถาบันของสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าอยู่ในระดับค่อนข้างมากในกลุ่มปัจจัยด้านบุคคลมีตัวพยากรณ์ที่ดีคือ ความสนใจในงาน และสาธิต รื่นเรืองใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในเกณฑ์ดี โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย คือ ความสนใจในงาน

สมมติฐานที่ 4 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การโดยมีปัจจัยที่เอื้อต่อความผูกพันต่อองค์การไม่ว่าจะเป็น คุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ซึ่ง

ประกอบด้วย ค่านิยมในการทำงาน ความสนใจในงาน บรรยากาศโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศมากมาย (Steers, 1975: 46-56; Viswesvaran, 2002; Meyer and Allen, 1990, 1993, 1997) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544) ได้ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน (ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 กับพฤติกรรมตามบทบาททั้งสองด้าน (ด้านปฏิบัติการพยาบาล และด้านบริหาร และสนับสนุนการพยาบาล) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งสี่ด้าน (ด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาท และความสุขภาพ ด้านการทำความดีในสังคมในองค์กร และด้านความเข้มแข็ง และมั่นคง) จากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ผลรวมเท่ากับ 0.25 สอดคล้องกับ สญาญู ชีระวนิชตระกูล (2549) ได้ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา กับแก้ว (2552) ได้ศึกษาการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุด จากความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยแรงจูงใจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และการมองเห็นไกล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.932, 0.530, 0.136, 0.144, 0.134 และ 0.111 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรเกือบทุกตัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางบวก ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจที่มีอิทธิพลในทิศทางลบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยแรงจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.932 และ 0.136 สอดคล้องกับแนวคิดของ Podsakoff, Aheame, and Mackenzie, (1997 อ้างใน สญาญู ชีระวนิชตระกูล, 2547) กล่าวคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคล ให้นุเคราะห์สามารถทำงานได้

หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพในด้านการจัดการมีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน มีการช่วยเหลือการทำงาน ของผู้ร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มงาน ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น สามารถรักษา และดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กรสนับสนุนความคงที่ เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

ข้อค้นพบจากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ขอมรับสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1-4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลนั้น คุณลักษณะของครู และการรับรู้ของครู มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานให้ได้ดีขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่นอกเหนือจาก พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และเพื่อเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ประชากร และตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวนโรงเรียน 616 แห่ง จำนวนครู 29,077 คน

ตัวอย่างการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้ การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ซึ่งแบ่งตามจังหวัด และคำนวณสัดส่วนการสุ่ม ตามขนาดสถานศึกษาได้จำนวนครูผู้สอน 588 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 248 โรงเรียน ในแต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามให้ตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละหนึ่งคน โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละสามคน โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนละสี่คน ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 588 คน ได้รับกลับคืนมา 536 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.16

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะของครูประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการทำวิจัย ตัวแปรการรับรู้ของครู ประกอบด้วย ค่านิยมในการทำงาน ความสนใจในงาน บรรยากาศโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความยุติธรรมในองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ประกอบด้วย ความเอื้ออาทร ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การมีอัธยาศัยดี และการเป็นคนดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล แบ่งออกเป็นสี่ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนห้าข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครู จำนวนหนึ่งร้อยข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวนยี่สิบสามข้อ

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวนยี่สิบสี่ข้อ

สำหรับตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ของครู ประกอบด้วย ค่านิยมในการทำงาน ความสนใจในงานลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เจ็ดระดับ โดยกำหนดคะแนนจากมีระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ไปจนถึงมีระดับมากที่สุด (7 คะแนน) บรรยากาศโรงเรียน ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) สี่ระดับ โดยกำหนดคะแนนจากมีระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ไปจนถึงมีระดับมากที่สุด (4 คะแนน) การมีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความยุติธรรมในองค์การ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ห้าระดับ โดยกำหนด คะแนนจากมีระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ไปจนถึงมีระดับมากที่สุด (5 คะแนน) สำหรับตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การลักษณะของแบบสอบถามพัฒนาขึ้นจากเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การของ Meyer and Allen (1993, 1997) ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ห้าระดับ โดยกำหนดคะแนนจากมีระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ไปจนถึงมีระดับมากที่สุด (5 คะแนน) สำหรับตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ลักษณะของแบบสอบถามพัฒนาขึ้นมาจากเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามแนวคิดของ Organ (1988) ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ห้าระดับ โดยกำหนดคะแนนจากมีระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ไปจนถึงมีระดับคะแนนมากที่สุด (5 คะแนน) เครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าท่าน แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวนหนึ่งร้อยคน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปให้ตัวอย่างซึ่ง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 588 คน และได้แบบสอบถามที่ส่งกลับคืน และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 536 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.16

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์เป็นห้าตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร และการวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ที่ใช้ในการวิจัย โดยวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson product-moment correlation coefficient)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 77.66 ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า สูงสุดร้อยละ 67.50 ส่วนใหญ่ระดับชั้นที่สอนประถมศึกษา ร้อยละ 72.90 มีประสบการณ์ในการสอน 10-20 ปี ร้อยละ 39.90 รองลงมาน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 27.10 ประสบการณ์ในการทำวิจัย 1-5 เรื่อง สูงสุดร้อยละ 59.50 รองลงมา 6-10 เรื่อง ร้อยละ 25.70

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าใกล้เคียงกัน ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก และระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50–4.49 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) และค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50–5.00 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านความคงอยู่ทั้งองค์กรตามลำดับ ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู มีค่าเฉลี่ยด้านความมีจิตสำนึกในหน้าที่มากที่สุด รองลงมา คือ ความเอื้ออาทร การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การเป็นคนดี และการมีอัธยาศัยดี ตามลำดับ การแจกแจงข้อมูลพบว่า มีลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงค่อนข้างสูงโดยอยู่ในระดับมากทุกรายการ เมื่อพิจารณาความโค้ง พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ทุกตัวแปรมีความโค้งน้อยกว่า 3 สรุปได้ว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (วินัย คำสุวรรณ, 2551: 58)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 17 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.125 ถึง 0.842 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวแปรการรับรู้ของครู พบว่ามีตัวแปรสังเกตได้ที่มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r < 0.30$) ถึง ระดับสูง ($r > 0.70$) ได้แก่ ตัวแปรค่านิยมในการทำงาน ความสนใจงาน บรรยากาศโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความยุติธรรมในองค์การกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.184-0.842$ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรการรับรู้ของครูกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู ได้แก่ ตัวแปรความเอื้ออาทร ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การมีอริยาศัยดี และการเป็นคนดี พบว่า มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r < 0.30$) ถึงระดับปานกลาง ($0.30 < r < 0.70$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.224-0.588$ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะของครูตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการวิจัยกับกลุ่มตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานพบว่า มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.114-0.225$ เมื่อพิจารณากลุ่มตัวแปรคุณลักษณะของครูตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการวิจัย กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู ได้แก่ ตัวแปรความเอื้ออาทร ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การมีอริยาศัยดี และการเป็นคนดี พบว่า มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.125-0.184$ เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวแปรความผูกพันกับองค์การ พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ($r < 0.30$) ถึงระดับปานกลาง ($0.30 < r < 0.70$) ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ ตัวแปรความเอื้ออาทร ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การมีอริยาศัยดี และการเป็นคนดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.210-0.629$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ของโมเดลการวัดคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (หลังปรับโมเดล) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ค่าสถิติ ไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.06; \geq 0.05$) อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df)

มีค่า = 1.23 ซึ่งน้อยกว่า 2 ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ GFI = 0.91, AGFI = 0.90, NFI = 0.96, IFI = 0.97, CFI = 0.94 ผ่านเกณฑ์ ดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 พบว่า ดัชนี RMR = 0.05 และ RMSEA = 0.04 ผ่านเกณฑ์เช่นเดียวกัน รวมถึงค่า SSR = -1.89, LSR = 1.78 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่าอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2

ค่าสถิติในการวัดตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครู การรับรู้ของครู ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (construct reliability: ρ_c) = 0.605, 0.872, 0.871 และ 0.723 ตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์คือ มากกว่า 0.60 (Hair and Other, 1998: 642) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยขององค์ประกอบ (variance extracted: ρ_v) = 0.630, 0.574, 0.545 และ 0.628 ตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์ คือ มากกว่า 0.50 ด้วยเช่นกัน (Diamantopoulos and Siguaw, 2000: 91) ตลอดจนตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดลแต่ละชุดตัวแปรนั้น โดยรวมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Kline, 1994: 28-41)

ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.06$; ≥ 0.05) อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.22 ซึ่งน้อยกว่า 2 ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ GFI = 0.93, AGFI = 0.91, NFI = 0.96, IFI = 0.97, CFI = 0.97 ผ่านเกณฑ์ ดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 พบว่า ดัชนี RMR = 0.05 และ RMSEA = 0.04 ผ่านเกณฑ์เช่นเดียวกัน รวมถึงค่า SSR = -1.78, LSR = 1.85 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่าอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2

ค่าสถิติในการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่เป็นตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรแฝงภายนอก พบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี ค่าความเที่ยงของ ตัวแปรแฝง (ρ_c) ค่าอยู่ระหว่าง 0.605-0.872 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือ มากกว่า 0.50 (Hair and Other, 1998: 642) และสามารถ

อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบได้สูง ค่า(ρ_v) อยู่ระหว่าง 0.545-0.630 ซึ่งผ่านเกณฑ์คือ มากกว่า 0.50 ตลอดจนตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดลแต่ละชุดตัวแปรนั้น โดยรวมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ดีให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสัมบูรณ์) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Kline, 1994: 28-41)

สำหรับอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากตัวแปรคุณลักษณะของครู โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.33 และได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรการรับรู้ของครู โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.79 และตัวแปร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลทางอ้อม จากตัวแปรคุณลักษณะของครู โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.12 และจากตัวแปรการรับรู้ของครู โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.48

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการ โครงสร้าง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่า (R^2) = 0.81 แสดงว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะของครู ตัวแปรการรับรู้ของครู สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้ร้อยละ 81 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีค่า (R^2) = 0.69 แสดงว่า ตัวแบบโครงสร้างในรูปแบบนี้ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะของครู ตัวแปรการรับรู้ของครู ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้ร้อยละ 69

ค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.17-0.87 ซึ่งทุกคู่ต่างมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งมีขนาดเพิ่มขึ้น ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีขนาดเพิ่มขึ้นด้วย หรือหากตัวแปรตัวหนึ่งมีขนาดลดลง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีขนาดลดลงด้วยเช่นกัน โดยคู่ที่มีขนาดความสัมพันธ์สูงสุดคือ การรับรู้ของครู (PERCEPT) กับความผูกพันต่อองค์กร (CMM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87 ส่วนคู่ที่มีขนาดความสัมพันธ์ต่ำสุดคือคุณลักษณะของครู (PERSON) กับความผูกพันต่อองค์กร (CMM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.17

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์ในบทที่ 4 นำมาสู่ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการรับรู้ของครู มีอิทธิพลรวมสูงสุดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ผู้วิจัยเสนอว่า สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) ให้การสนับสนุนโรงเรียน มิน โยบาย และยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู โรงเรียนเอกชน มีระบบการประเมินวิทยฐานะ ผลงานของครู โรงเรียนเอกชน โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนเอกชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และกำหนดเกณฑ์การประเมิน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูต้องร่วมกันสร้างแบบประเมินพฤติกรรม และผลงานครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ครูไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อน การประเมินควรหลากหลายรูปแบบต้องมุ่งพิจารณาที่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และไม่เป็นการเพิ่มภาระงานแก่ครู

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของครู ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการวิจัย มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ผู้วิจัยเสนอว่า สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) ให้การสนับสนุนโรงเรียนโดยการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพครู และพัฒนาด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคนิค และวิธีการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานเพื่อสร้างองค์ความรู้ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรครู

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการรับรู้ของครูมีอิทธิพลสูงสุดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู

ผู้วิจัยเสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีแผนงานการบริหารงานบุคคลที่มีกลยุทธ์ ในการสนับสนุนช่วยเหลือครูโดยจัดให้มีระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการแก่ครูอย่างยุติธรรมทั้งใน ด้านผลตอบแทนด้านกระบวนการ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านข้อมูลข่าวสารสอดคล้อง กับภาระงาน และความเชี่ยวชาญเฉพาะของครูแต่ละคนทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลัง และความสามารถ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดโครงสร้างองค์กรในโรงเรียนให้เอื้อต่อการทำงานของครู เปิดโอกาสให้ ครู มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน การวางแผน การจัดทำโครงการต่างๆกำหนดแนวทางการ ดำเนินงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ ตลอดจน มีส่วนร่วมในการกำหนด มาตรฐานการทำงาน การประเมินผลงาน ซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานเกิดความชัดเจนใน การทำงานสร้างความพึงพอใจให้กับครู

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของครู ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการวิจัย มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และธรรมชาติของครูแต่ละคน ดังนั้น ผู้บริหารควรรู้จักครูเป็นรายบุคคล และทราบความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เพราะทุกคนมีความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างกัน เช่น ครูเพศชายมีการรับรู้ ด้านความเป็นอิสระแตกต่างจากครูเพศหญิง การมอบหมายงานให้ครูชายอาจเน้นการรับผิดชอบงาน ที่เป็นกิจกรรมที่ท้าทาย ไม่มีเรื่องกฎหมายที่เคร่งครัดมาก หรือเป็นกิจกรรมนอกสถานที่ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีกลยุทธ์เพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องที่ผูกโยงไปกับ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จะทำให้ครูทุกคนในสถานศึกษารู้สึกว่าตนเองสามารถเรียนรู้ได้อย่าง ต่อเนื่อง และมีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ทำให้ครูมีความ มั่นใจ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่น่าจะเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ภาวะผู้นำของครู การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรม เป็นต้น
2. การวิจัยในครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จึงควรมีการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนรัฐบาล หรือศึกษาในลักษณะเปรียบเทียบระหว่างครูในโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชน เนื่องจากโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชนมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน บรรยากาศในชั้นเรียน หรือด้านอื่นๆ จึงเป็นเรื่องน่าสนใจว่าภายใต้บริบทที่แตกต่างกันนั้นจะมีผลทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูระหว่างครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชนแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ควรมีการศึกษาในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนเอกชน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กชนก เครือตัน. 2555. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของ
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียน
เอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กมลมาลย์ ชาวเนื้อดี. 2545. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นครูมืออาชีพระดับประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา,
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กรมการฝึกหัดครู. 2525. แนวทางการปฏิรูปการฝึกหัดครู. กรุงเทพมหานคร: กรมการฝึกหัดครู.
อึ้งโน ชีรวิทย์ เอกะกุล. 2541. พฤติกรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อความเป็นครูเก่งและครู
ดี: กรณีศึกษา ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ.
วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

กรรณิการ์ โพธิ์รัตน์พิทักษ์. 2550. การศึกษาคุณลักษณะความเป็นครูของโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผล
การศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กรองทิพย์ นาควิเชตร. 2549. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพันธะผูกพันของนักศึกษา กับมหาวิทยาลัย
เอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

กาญจนา ตั้งชลทิพย์. 2550. กรุงเทพมหานคร: เมืองโตเดี่ยวตลอดกาลของประเทศไทย.
นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.

จรัส นองมาก. 2541. ร่วมวงบริหาร. กรุงเทพมหานคร: เสริมกิจ.

ชลาลัย นิมิบุตร. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. 2548. ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงาน
เป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิตา ตาปนนานนท์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพัน
ต่อองค์กรกรณีศึกษา: บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา. วิทยานิพนธ์
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐชา ไพโรสงบ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและ
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่ง
หนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทัศนาศ แสงศักดิ์. 2539. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมระยะสั้นช่าง
อุตสาหกรรมกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2553. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรชาญ บุญศรี. 2541. **ค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน
อำเภอ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544. **ความเป็นครูไทย. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์.**

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **โมเดลลิสเรลลิตีวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

นารีรัตน์ เกษสุวรรณ. 2545. **ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ
องค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.**

บัญชา นิมประเสริฐ. 2542. **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
อุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2538. **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

ประทีน วิเศษสุวรรณ. 2545. **ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัด
การศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัด
มณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาวิชาครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

ภคินี ดอกไม้งาม. 2546. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับ
มัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภรณ์ กิริติบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ภารดี อนันต์นาวี. 2545. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐ
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภิญโญ สาร. 2526. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

มณฑนา มานะประสพสุข. 2546. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสาย
งานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วนันดา หมวดเอียด. 2550. รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มี
อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติ
ทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วนิดา กีบแก้ว. 2552. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติ
ทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วัลลภ กันทรัพย์. 2537. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนแนวคิดในการพัฒนา
คุณภาพการเรียนการสอนเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
การศาสนา.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2538. ความลับขององค์การ: พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

วินัย คำสุวรรณ. 2542. การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. 2551. การวิเคราะห์ตัวแปรคู่ในการวิจัยขั้นสูงทางการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: หจก. เอ็ม ไอ ที พรินต์.

- วิรัตน์ กิตติพิชัย และคณะ. 2549. รายงานการวิจัยโครงการณรงค์เผยแพร่ค่านิยมรักความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อจัดทำคู่มือข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. 2544. รายงานการวิจัยอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลกันกลาง และอิทธิพลสอดแทรก. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2538. “คำเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆ บางครั้งก็พลาดได้.” *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา* 18 (3): 8-11.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. 2542, “การพัฒนาความก้าวหน้าวิชาชีพครูสู่ค.ศ. 2000.” *ข้าราชการครู* 19 (3): 18-25.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. 2548. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541. *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- ศุภวรรณ หล้าผาสุข. 2550. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือสาธิตแห่งเขตพื้นที่การศึกษา 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศญาญ ชีระวิชตระกุล. 2547. “การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน.” *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย* 16 (1): 25-28.

สญา ชีระวิชิตระกุล. 2549. **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวิการ. 2544. **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ 1991.

สมจิตร อุดม. 2547. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมักร สุพรรณรัตน์. 2538. “ค่านิยมที่พึงประสงค์กับความจำเป็นที่ต้องมีค่านิยมสมสมัยที่พึงประสงค์.” **วัฒนธรรมไทย** 32 (7) 17-21.

สร้อยญา จันทรรวงทอง. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางเพศและการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สาธิต รื่นเรใจ. 2549. **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: พรึกหวานกราฟิก.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2532. **คู่มือการบริหารโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540. รายงานการวิจัยเรื่องแนวโน้มของการศึกษา
เอกชนประเภทสามัญศึกษาในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: กองนโยบาย และแผนสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2551. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน
พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว.

_____. 2552. ข้อมูลและสถิติโรงเรียนเอกชน (Online).
http://www.opec.go.th/doc03/numsch_stu_tea/Webpage/T01.htm., 10 สิงหาคม 2552.

_____. 2553. แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง. (พ.ศ.2556-2559). กรุงเทพมหานคร:
บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

_____. 2557. แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (พ.ศ.2556-2560) (Online).
<http://www.opec.go.th/naeana-sch>., 5 มีนาคม 2557.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549. คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สิทธิโชค วรานุสัติกุล. 2532. การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.

สิริกัญญา พรหมวิมานรัตน์. 2551. การศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษาของ
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริพงศ์ นวสกุลธนนท์. 2549. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่ง
ทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทรี โคมิน และสนธิ สมัครการ. 2522. รายงานการวิจัยค่านิยมและระบบค่านิยมไทย:
เครื่องมือในการสำรวจวัด. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.

สุวรรณิน คณานุวัฒน์. 2436. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน
ของผู้บริหารในองค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวัฒนา เอี่ยมมอพรรณ. 2546. แนวคิดและแนวปฏิบัติสำหรับครูเพื่อรองรับเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2527. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิชณศ.

อ้อมเดือน สดมณี. 2543. ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานการถ่ายทอดการทำงานและลักษณะทางจิต
สังคมของประชาชน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

Adams, J. S. 1965. Inequity in Social Exchange. **Advances in Experimental Social
Psychology** 2 (3): 267-299.

- Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. "Affective Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity." **Journal of Vocational Behavior** 49 (3): 252-276.
- Angle, H. I. and J. I. Perry. 1981. "An Empirical as Assessment of Organization Commitment and Organization Effectiveness." **Administrative Science Quarterly** 26 (1): 1-4.
- Baron, R. A. 1986. **Behavior in Organizations**. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Baron, R. A. and J. Greenberg. 1990. **Behavior in Organizations**. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon Inc.
- Beckhard, D. S. 1978. **The Management of People at Work**. 5th ed. New York: Macmillan.
- Blackburn, R. T. and J. H. Lawrence. 1995. **Faculty at work: Motivation Expectation Satisfaction**. London: The Johns Hopkins University Press. อ้างใน วินัย คำสุวรรณ. 2542. การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์คุณวุฒิปันจติ สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bolon, D. S. 1997. Organizational Citizenship behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. **Hospital and Health Services Administration** 42 (2): 221-241.
- Borg, I. and M. Braun. 1996. "Work Value in East and West Germany: Different Weights, but Identical Structures." **Journal of Organizational Behavior** 17 (7): 541-555.
- Buchanan, B. 1974. "Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organizational." **Administrative Science Quarterly** 19 (4): 533-546.

Callaghan, J. and B. A. Morrissey. 1993. **Behavior in Organizations**. 4th ed. Boston:

Allyn and Bacon. อ้างใน สมจิตร อุดม. 2547. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Campbell, R. F. *et al.* 1976. **Introduction to Educational Administration**. 3rd ed.

Massachusetts: Allyn and Bacon. อ้างใน นิยม พรหมไทย. 2529. **รูปแบบกระบวนการและการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Celep, C. 2000. "Teacher's Organizational in Educational Organizations." **Psychology** 2: 52-67.

Chen, Z. X. and A. M. Francesco. 1999. **Three Components of Commitment: Their Effects on in-role and Extra-Role Performance in the People's Republic of China** (Online). <http://www.aom.pace.edu/aom/html/>, November 17, 2001.

Colquitt, J. A. 2001. "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure." **Journal of Applied Psychology** 86 (3): 386-400.

Colquitt, J. A., M. J. Wesson, C. O. L. H. Porter, D. E. Conlon, and K. Y. Ng. 2001. "Justice at the Millennium: A Meta-analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research." **Journal of Applied Psychology** 86 (3): 425-445.

Cohen, A. 1996. "On the Discriminant Validity of Meyer and Allen Measure of Organizational Commitment: How Does It Fit with the Work Commitment Constrct." **Educational and Psychological Measurement** 56: 494-503.

- Cohen-Charash, Y. and P. E. Spector. 2001. "The role of Justice in Organizations: A Metaanalysis." **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 86 (2): 278-321.
- Davis, K. and J. W. Newstrom. 1989. **Human Behavior at work Organizational and Behavior**. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Diamantopoulos, A. and J. Siguaw. 2000. **Introducing Lisrel**. London: SAGE.
- Dipaola, M., J. C. Tarter, and W. K. Hoy. 2004. "Measuring Organizational Citizenship of Schools: The OCB Scale." **Measuring Organizational Citizenship** 90 (1): 1-24.
- Dubin, R. 1956. **Leadership: Research Findings Practice and Skill**. New York: Houghton Mifflin. Cited in Cook, J. D. *et al.* 1981. **The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use**. London: Academic Press Inc.
- Dubin, R. and D. R. Goldman. 1972. "Central Life in Interests of American Middle Managers and Specialist." **Journal of Vocational Behavior** 2 (2): 133-141.
- Dubin, R. and J. C. Champous. 1977. "Central life interests and Job Satisfaction." **Organizational Behavior and Human Performance** 2 (18): 366-377.
- Dubin, R, E. Joseph, and L. W. Porter. 1975. "Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Clerical Work." **Administrative Science Quarterly** 20(3): 411-421.
- Dunham, R. B., J. A. Grube, and M. B. Castaneda. 1994. "Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition." **Journal of Applied Psychology** 79 (3): 370-30.
- Faber, B. A. 1983. **Stress and Burnout in the Human Service Professions**. New York: Pergamum.

Feather, W. A. 1976. **Values and Organizations: A Study of Fraternities and Sororities.**

Chicago: Rand McNally and Company. อ้างใน ชีรชาญ บุญศรี. 2541. คำนิยมในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จังหวัดสงขลา.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Folger, R. and R. Cropanzano. 1998. **Organizational Justice and Human Resource Management.** Thousand Oaks, Calif: Sage.

Fowler, J. L. 1986. "The Relationship between Teachers' Perceived Participation in Educational Decision-Making and Teacher Morale in Selected Elementary Schools in Targeted Southeastern states". **Dissertation Abstracts International** 46 (11): 3204-A.

Frankenberg, E., A. Taylor, and K. Merseth. 2010. "Walking the Walk: Teacher Candidates' Professed Commitment to Urban Teacher and Their Subsequent Career Decisions." **Urban Education** 45 (3): 312-346.

George, J. M. and G. R. Jones. 1999. **Understanding and Managing Organizational Behavior.** 2nd ed. New York: Addison-Wes leg.

Gilberg, J. 1988. "Managerial Attitudes Toward Participate Management Programs: Myths and Reality". **Public Personnel Management** 17 (2): 109-123.

Gilrane, C. P., M. L. Roberts, and L. A. Russell. 2008. "Building a Community in which Everyone Teaches, Learns and Reads: A Case Study." **The Journal of Educational Research** 101 (6): 333-351.

Greenberg, J. 1990. "Organizational Justice: Yesterday, Today, and tomorrow". **Journal of Management** 16 (2): 399-432.

Greenberg, J. 1993. **The Social Side of Fairness Interpersonal and Informational Classes of Organization Justice Approaching Fairness in Human Resource Management.**

Hillsdale, NJ: Erlbaum. Cited in Colquitt, J. A., M. J. Wesson, C. O. L. H. Porter, D. E. Conlon, and K. Y. Ng. 2001. "Justice at the Millennium: A Meta-analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research". **Journal of Applied Psychology** 86 (3): 425-445.

Hair, J. F., R. E. Anderson, R.L. Tatham, and W. C. Black. 1998. **Multivariate Data Analysis with Reading.** 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Halpin, A. W. 1966. **Theory and Research in Administration.** New York: The Macmillan Company.

Halpin, A. W. and D. B. Croft. 1963. **The Organizational Climate of School.** Chicago: Midwest Administration Center of The University of Chicago.

Hannam, R. and N. Jimmieson. 2003. **The Relationship between Extra-Role Behaviors and Job Burnout for Primary School Teachers: A Preliminary Model and Development of an Organizational Citizenship Behavior Scale.** (Online).
<http://www.aare.edu.au/02pap/han02173.htm>, May 5, 2008.

Hosmer, L. R. T. and C. Kiewitz. 2005. Organizational Justice: A Behavioral Science Concept with Critical Implications for Business Ethics and Stakeholder Theory. **Business Ethics Quarterly.** 15 (1): 67-91.

House, J. S. 1981. **Work Stress and Social Support Reading.** Lexington, Massachusetts: Addison-Wesley.

Hoy, W. K. and C. G. Miskel. 1982. **Educational Administration: Theory, Research, and Practice.** 3rd ed. New York: Random House.

Hoy, W. K. and C. G. Miskel. 1987. **Educational Administration: Theory-Research-Practice**. 3rd ed. Singapore: McGraw-Hill Higher Education.

Hoy, W. K. and C. G. Miskel. 1991. **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill. อ้างใน ทศนา แสงศักดิ์. 2539. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นทางอุตสาหกรรมกรรม อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณูปบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. 1996. **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 5th ed. New York: McGraw-Hill.

_____. 2001. **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 6th ed. Boston: McGraw-Hill. อ้างใน ชลาลัย นิมิบุตร. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ คุณูปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Hoy, W. K. and S. I. R. Clover. 1986. "Elementary School Climate: A Revision of the OCDQ". **Educational Administration Quarterly** 22 (1): 93-110.

Hrebiniak, L. G. and J. A. Alutto. 1972. "Personal and Role Sedated Factors in the Development of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly** 17 (1): 555-573.

Jasovsky, D. A. 2001. **The Effect of Occupational Image on the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Hospital Staff Nures**. (CD-Rom). Abstract From: DAO file: Dissertation Abstracts Item: 62-03B.

Jermier, J. M. and L. J. Berkes. 1979. "Leader Behavior in a Police Command Bureaucracy: A Closer look at the Quasi-Military Model." **Administrative Science Quarterly** 24 (1): 1-23.

Jewell, L. N. 1998. **Contemporary Industrial Organizational Psychology**. 3rd ed. New York: Brooks Cole Publishing Company.

Johns, G. 1996. **Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work**. 4th ed. USA: Harper Collin Publishers.

Joreskog, K G and D. Sorbom. 1993. **LISREL8: Structural Equation Modeling with the IMPLIS Command Language**. Chicago: Scientific Software International, Inc.

Kalleberg, A. 1977. "Work Value and Job Satisfaction: A Theory of Job Satisfaction". **American Sociological Review** 42 (6): 124-143.

Kaplan, B. H., J. C. Cassel, and S. Gore. 1997. "Social Support and Health". **Medical Care** 7 (5): 47.

Kanter, R. M. 1968. "Commitment and Social Organization: Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities." **American Sociological Review** 33: 499-517.

Kitchen, M. L. 1990. "The Role of Selected Variables on Organizational Commitment in Selected Organizational in A North Texas Metropolitan Area." **Dissertation Abstracts International** 50 (12): 4014-A.

Kline, P 1994. **An Easy Guide to Factor Analysis**. London and NY: Routledge.

Krejcie, R. V. and D. W. Morgan. 1970. "Determining Sample Size for Research Activitie". **Educational and Psychological Measurement** 30 (4): 607-610.

- Leddy, R. E. and J. Macpepper. 1998. "Organizational Commitment: A Comparison of American, Japanese, and Korean Employees". **Academy of Management Journal** 28 (3): 213-219. อ้างใน สญา สุระวิชตระกูล. 2549. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Lin, *et al.* 1979. **Organization Behavior: Developing Managerial Skill**. New York: Harper and Row. อ้างใน สมจิตร อุดม. 2547. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Mackenzie, B. S., M. P. Podsakoff, and R. Fetter. 1991. "Organizational Citizenship Behavioral Objective Productivity as Determinants of Managerial Evaluations of Salespersons' performance." **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 50 (1): 123-150.
- Masterson, S. S. 2001. "A Trickle-down Model of Organizational Justice: Relating Employees and Customers Perceptions of and Reactions to Fairness." **Journal of Applied Psychology** 86 (4): 594-604.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen. 1990. "Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-lagged Relations". **Journal of Applied Psychology** 75 (6): 710-720.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". **Human Resource Management Review** 1 (1): 61-89.
- _____. 1997. **Commitment in The Workplace: Theory Research and Application**. Thousand Oaks, Calif: Sage.

- Mayer, J. P., N. J. Allen, and C. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization". **Journal of Applied Psychology** 78 (4): 538-551.
- Mcshane, S. L. and M. A. Vonglinow. 2000. **Organizational Behavior**. Boston: McGraw-Hill.
- Mooreman, R. H. 1991. "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship." **Journal of Applied Psychology** 76: 845-855.
- Moorhead, G. and R. W. Griffin. 1995. **Organizational Behavior**. 4th ed. New York: Houghton Mifflin Co.
- Morrison, E. W. 1994. "Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective". **Academy of Management Journal**. 37 (6): 1543-1567.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, and M. R. Steers. 1982. **Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment Absent Theism and Turnover**. New York: Academic Press.
- Newstrom, J. W. and K. Davis. 1989. **Organizational Behavior**. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Niehoff, B. P. and R. H. Moorman. 1993. "Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior." **Academy of Management Journal** 36: 527-276.
- Organ, D. W. 1987. **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Massachusetts: Heath and Company.

Organ, D. W. 1988. **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome.** Lexington, Massachusetts: Lexington. Books.

Organ, D. W. and M. Konovsky. 1989. "Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior". **Journal of Applied Psychology** 74 (1): 157-164.

Organ, D. W., P. M. Podsakoff, and S. B. Mackenzie. 2005. **Organizational Citizenship Behavior its Nature, Antecedents, and Consequences.** London: SAGE Publications.

Pearce, J. L. and H. B. Gregersen. 1991. "Task Interdependence and Extrarole Behavior: A Test of the Mediating Effects of felt Responsibility." **Journal of Applied Psychology** 76: 838.

Podsakoff, P. M. and S. B. Mackenzie. 1997. "Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research". **Human Performance** 10 (2): 133-151.

Podsakoff, P. M., M. Ahearne, and S. B. Mackenzie. 1997. "Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance". **Journal of Applied Psychology** 82 (2): 262-270. อ้างใน ศญาญ ชีระวิชตระกูล. 2547. "การส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน". วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย 16 (1): 25-28.

Podsakoff, P. M., S. B. Mackenzie, J. B. Paine, and D. G. Bachrach. 2000. "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". **Journal of Management** 26 (3): 513-563.

Porter, L. W., R. M. Steers, and R. T. Mowday. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians." **Journal of Applied Psychology** 59 (5): 603-609.

- Price, J. L. and C. W. Mueller. 1986. **Handbook of Organizational Measurement**. Marshfield. MA: Pitman.
- Quinn, R. F. 1985. "The Relationship of Commitment on the Part of Lay Catholic Elementary School Principals in the United States to Selected Personal Variables." **Dissertation Abstracts International** 46 (5): 1151-A.
- Rhodes, S. R. and R. M. Steers. 1981. "Conventional vs Worker-Owned Organizations." **Human Relations** 12 (1): 1013-1035.
- Rober, H. K. and M. D. Hunt. 1991. **Organizational Behavior**. Boston: Paws-Kent Publishing Company.
- Rokeach, P. H. 1978. **Philosophy of Education**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Sagie, A. and D. Elizur. 1996. "The Structure of Personal Value: A Conical Representation of Multiple Life Areas". **Journal of Organizational Behavior** 17 (7): 573-586. อ้างใน วินัย คำสุวรรณ. 2542. การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Sagie, A., D. Elizur, and M. Koslowsky. 1996. "Work Value: A Theoretical Overview and A Model of Their Effects". **Journal of Organizational Behavior** 17 (7): 503-514. อ้างใน วินัย คำสุวรรณ. 2542. การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Saris, W.E. and L.H. Stronkhorst. 1987. **Causal Modeling in Nonexperimental Research: an Introduction to the LISREL Approach**. Amsterdam: Sociometric Research Foundation.

Schaefer, C., A. D. Kanner, J. C. Coyne, and R. S. Lazarus. 1981. "Comparison of two Modes of Stress Measurement Daily Hassles and Uplifts Versus Major life Events." **Journal of Behavioral Medicine** 4 (1): 1-67.

Scheller, S. R. 1986. "Communication Effectiveness as Related to Job Satisfaction and Organizational Commitment". **Dissertation Abstracts International** 47 (5): 1580-A.
 อ้างใน สาริต รื่นเรใจ. 2549. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Sheldon, M.E. 1971. "Investments and Involvements As Mechanisms Producing Commitment of The Organization". **Administrative Science Quarterly** 16 (2): 142-150.

Shore, L and S. J. Wayne. 1993. "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology** 78 (5): 774-780.

Smith, C. A., D. W. Organ, and J. P. Near. 1983. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents." **Journal of Applied Psychology** 68 (4): 653-663.

Somech, A. and A. Drach-Zahavy. 2000. "Understanding Extra-Role Behavior in Schools: The Relationships Between Job Satisfaction, Sense of Efficacy, and Teachers, Extra-Role Behavior". **Teaching and Teacher Education** 16 (5-6): 649-659.

Somech, A. and I. Ron. 2007. "Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Individual and Organizational Characteristics." **Educational Administration Quarterly** 43 (1): 38-66.

Steers, R. M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational commitment". **Administrative Science Quarterly** 22 (1): 46-75.

- Steers, R. M. 1997. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica, California: Goodyear.
- Steers, R. M. and L. W. Porter. 1979. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- _____. 1983. **Motivation and Work**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Strause, G. 1974. **Organization Behavior**. Research and Issue Madison: Industrial Research Association, University of Wisconsin.
- Thibaut, J. W. and L. Walker. 1975. **Procedural Justice: A Psychological Analysis**. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Vescio, V., D. Ross and A. Adams. 2006. **A Review of Research on Professional Learning Communities: What Do We Know?**. Paper Presented at the NSRF Research Forum in January 2006. University of Florida. 1-37.
- Viswesvaran, C. 2002. "Examining the Construct of Organizational Justice: A Meta-Analytic Evaluation of Relations with Work Attitudes and Behaviors". **Journal of Business Ethics** 38 (3): 193-204.
- Weiss, R. 1974. **The Provision of Social Relationships In Doing Undo others** Edited by **Zick, Robin**. Upper Saddle River, N. J: Prentice-Hall.
- Wiles, V. H. 1987. **Work and Motivation**. New York: Wiley อ้างใน สิริรानी วสุภัทร. 2551. **ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.





รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
อดีตหัวหน้าภาควิชาภาคการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล
อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. อาจารย์ ดร.กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ
ผู้จัดการโรงเรียนอุดมศึกษา
4. อาจารย์ ดร.รัชนี ชังชู
ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนปรางโมชวิทยารามอินทรา
5. อาจารย์ ดร.เสรี ปรีดาศักดิ์
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน 8ว สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ที่ ศธ 0513.11501/ 1924

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตู้ ปณ. 1104 ปทผ. เกษตรศาสตร์

จตุจักร กรุงเทพฯ 10903

กัณยายน 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

ด้วย นางสาวสุสดี จงขวัญ นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. ดร.สนั่น ประจงจิตร | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ นิติได้จัดทำเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยขอคำปรึกษา แนะนำ นิติจักได้นำไปปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวสุสดี จงขวัญ สามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 089-0058377 และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ชีระกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2942-8445-50

โทรสาร 0-2942-8445-50 ต่อ 206



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย อาคารสารสนเทศ โทร. 0-2942-8445-9 ภายใน 1184-7 ต่อ 210, 211
ที่ศธ 0513.11501/ ๑๖๖๖ วันที่ ๑ กันยายน 2552
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล

ด้วย นางสาวสุสดี จงขวัญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. ดร.สนั่น ประจักษ์จิตร | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยขอคำปรึกษา แนะนำ นิสิตจักได้นำไปปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวสุสดี จงขวัญ สามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 089-0058377 และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ชีระกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศร 0513.11501/ 1104

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คู่ ปณ. 1104 ปทผ. เกษตรศาสตร์
จดจักร กรุงเทพฯ 10903

กัณยายน 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ

ด้วย นางสาวสุสดี จงขวัญ นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. ดร.สนั่น ประจงจิตร | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ สารสว่าง | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ นิติได้จัดทำเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยขอคำปรึกษา แนะนำ นิติจักได้นำไปปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวสุสดี จงขวัญ สามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 089-0058377 และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ชีระกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2942-8445-50

โทรสาร 0-2942-8445-50 ต่อ 206



ที่ ศบ 0513.11501/

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คู ปณ. 1104 ปทผ. เกษตรศาสตร์

จตุจักร กรุงเทพฯ 10903

กัณยายน 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.รัชนี้ ชังชู

ด้วย นางสาวสุสดี จงขวัญ นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. ดร.สนั่น ประจงจิตร | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ สารสว่าง | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ นิติได้จัดทำเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยขอคำปรึกษา แนะนำ นิติจักได้นำไปปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวสุสดี จงขวัญ สามารถติดต่อได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 089-0058377 และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ชีระกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2942-8445-50

โทรสาร 0-2942-8445-50 ต่อ 206



ที่ ศธ 0513.11501/

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตู้ ปณ. 1104 ปทผ. เกษตรศาสตร์

จดจักร กรุงเทพฯ 10903

กันยายน 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.เสรี ปรีดาคักดิ์

ด้วย นางสาวศุติ จงขวัญ นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. ดร.สนั่น ประจงจิตร | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทาร์ตน์ สารสวัสดิ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ บัณฑิตได้จัดทำเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยแบบสอบถามคือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยขอคำปรึกษา แนะนำ บัณฑิตจึงได้นำไปปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวศุติ จงขวัญ สามารถติดต่อได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 089-0058377 และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา วีระกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2942-8445-50

โทรสาร 0-2942-8445-50 ต่อ 206





ที่ ศธ 0513.11501/ 2473

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตู้ ปณ. 1104 ปทผ. เกษตรศาสตร์

จตุจักร กรุงเทพฯ 10903

3 พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตาสานวิเทศบางบัวทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุสติ จงขวัญ นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. ดร.สนั่น ประจงจิตร | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ สารสว่าง | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ นิติจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ขอทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอน โดยกรอกแบบสอบถาม เพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวสุสติ จงขวัญ สามารถติดต่อได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 089-005-8377 และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ชีระกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2942-8445-50 ต่อ 205

โทรสาร 0-2561-1410



ภาคผนวก ค

หนังสือความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์



ที่ ศธ 0513.11501/ 0311

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. 1104 ปทผ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ 10903

กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุสดี จงขวัญ นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ภายใต้การควบคุมของ

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. ดร.สนั่น ประจงจิต | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม |

การวิจัยครั้งนี้ นิติจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ขอทำการเก็บข้อมูลของครูผู้สอน โดยกรอกแบบสอบถามเพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวสุสดี จงขวัญ สามารถติดต่อได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 089-005-8377 และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ชีระกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2942-8445-50 ต่อ 205
โทรสาร 0-2561-1410



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน และเติม
ข้อความที่เป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ

1) ☐ ชาย

2) ☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

1) ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3) ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4) ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ระดับชั้นที่สอน

1) ☐ ก่อนประถมศึกษา

2) ☐ ประถมศึกษา

3) ☐ มัธยมศึกษา

4. ประสบการณ์ในการสอน.....ปี (เศษของปีไม่นับ)

5. ประสบการณ์ในการทำวิจัยในระหว่าง 5 ปีที่ผ่านมา (2548 -2552) มีผลงานการวิจัยเพื่อ
พัฒนาการเรียนรู้.....เรื่อง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครู

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องท้ายข้อความเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของท่าน
เมื่อท่านทำงานท่านให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยมีเกณฑ์ในการ
พิจารณาดังนี้

- 7 หมายถึง สำคัญสูงสุด
- 6 หมายถึง สำคัญสูง
- 5 หมายถึง สำคัญค่อนข้างสูง
- 4 หมายถึง สำคัญปานกลาง
- 3 หมายถึง สำคัญค่อนข้างต่ำ
- 2 หมายถึง สำคัญต่ำ
- 1 หมายถึง สำคัญต่ำสุด หรือ ไม่ให้ความสำคัญเลย

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
1	งานที่มีความหมายต่อชีวิตของคนในสังคม							
2	งานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย							
3	งานเพื่อสร้างสรรค์สังคม							
4	ความสุขกายหรือสบายใจในเวลาทำงาน							
5	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน							
6	ความมีมิตรภาพสูงในที่ทำงาน							
7	รายได้หรือผลตอบแทนในการทำงานสูง							
8	มีความมั่นคงในการทำงาน							
9	มีโอกาสดำรงตำแหน่งและประสบความสำเร็จในวิชาชีพ							

กรุณาพลิกหน้าต่อไป >>>

ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามความสนใจในงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องท้ายข้อความเกี่ยวกับความสนใจในงานของท่าน ให้ตรงกับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 7 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง
- 6 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยค่อนข้างมาก
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยค่อนข้างน้อย
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง หรือ ไม่เห็นด้วยเลย

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ในงานที่ทำในโรงเรียน							
2	ข้าพเจ้าทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงานที่ทำในโรงเรียน							
3	ข้าพเจ้ามีความห่วงใยเกี่ยวกับงานในโรงเรียน							
4	ข้าพเจ้าสนใจในผลของงานที่รับผิดชอบ							
5	ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวกับการศึกษาหรือวิชาชีพครูอยู่เสมอ							
6	ข้าพเจ้าศึกษาค้นคว้าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู							
7	ข้าพเจ้าชอบพูดคุยเรื่องงานที่ทำในโรงเรียนกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ							

กรุณาพลิกหน้าต่อไป >>>

ตอนที่ 2.3 แบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องท้ายข้อความเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของท่าน
ให้ตรงกับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

4 หมายถึง เกิดขึ้นบ่อยมาก

3 หมายถึง เกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย

2 หมายถึง เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง

1 หมายถึง เกิดขึ้นน้อยมาก หรือ ไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	ครูร่วมมือกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งและมีความสุขสบายใจ				
2	เพื่อนสนิทของครูเป็นครูจากต่างกลุ่มงานในโรงเรียน				
3	การประชุมครูเป็นสิ่งที่ไม่มีประโยชน์				
4	ผู้บริหารโรงเรียนพร้อมให้ความช่วยเหลือคณะครู				
5	ผู้บริหารโรงเรียนใช้กฎระเบียบอย่างเข้มงวด				
6	ครูออกจากโรงเรียนหลังโรงเรียนเลิกทันทีโดยไม่รีรอ				
7	ครูชวนเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้านของตน				
8	มีครูกลุ่มเล็กๆ ที่มักมีความคิดเห็นตรงกันข้ามกับครูกลุ่มใหญ่				
9	ผู้บริหารโรงเรียนวิพากษ์ครูอย่างสร้างสรรค์				
10	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการลงเวลาทำงานของครูทุกเช้า				
11	ครูต้องทำหน้าที่ประจำอื่นๆนอกเหนือจากการสอนเป็นอุปสรรคต่อ การสอน				
12	ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนยอมรับได้กับความผิดพลาดของเพื่อน ร่วมงาน				
13	ครูทราบภูมิหลังทางครอบครัวของครูคนอื่นๆ				
14	ครูใช้พลังกลุ่มกดดันผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามเสียงส่วนใหญ่				
15	ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายเหตุผลในการวิพากษ์ครู				

กรุณาพลิกหน้าต่อไป >>>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
16	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะของครู				
17	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดตารางการปฏิบัติงานให้ครู				
18	ครูต้องเป็นคณะกรรมการหลายคณะมากเกินไป				
19	ครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันกับเพื่อนครู				
20	ครูสนทนากันอย่างสนุกสนานกับเพื่อนครูระหว่างที่อยู่ในโรงเรียน				
21	ครูมักพูดออกนอกเรื่องบ้างในการประชุมครู				
22	ผู้บริหารโรงเรียนพร้อมที่จะจัดให้มีสวัสดิการแก่ครู				
23	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมกับเพื่อนครู				
24	ผู้บริหารโรงเรียนแก้ไขข้อผิดพลาดของครูอย่างเป็นมิตร				
25	งานเอกสารด้านการบริหารเป็นภาระงานที่หนักในโรงเรียนนี้				
26	คณะครูมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของโรงเรียน				
27	คณะครูมีการจัดงานพบปะสังสรรค์กันเองในกลุ่มครู				
28	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำชมเชยแก่ครู				
29	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นคนที่เข้าใจได้ง่าย				
30	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการจัดกิจกรรมในห้องเรียน (ครู) อย่างใกล้ชิด				
31	ผู้บริหารโรงเรียนจัดเจ้าหน้าที่ เพื่อช่วยลดงานเอกสารของครู				
32	เพื่อนครูพร้อมที่จะยอมรับครูที่เข้าทำงานใหม่				
33	ครูสนทนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนกับเพื่อนครูเป็นประจำ				
34	ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศการสอนของครูอย่างใกล้ชิด				
35	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบแผนการสอนของครู				
36	ครูต้องปฏิบัติภาระงานมากจนเกินไป				
37	ครูมักมีการพบปะสังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มเล็กๆของตน				
38	ครูให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงานทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน				
39	ผู้บริหารโรงเรียนมักใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจ				

กรุณาลองหน้าต่อไป >>>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
40	ครูยอมรับในความสามารถทางวิชาชีพของเพื่อนร่วมงาน				
41	ผู้บริหารโรงเรียนกำกับติดตามงานทุกอย่างที่ครูปฏิบัติ				
42	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความชื่นชมในความสำเร็จของครู				

ตอนที่ 2.4 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องท้ายข้อความเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของท่าน ให้ตรงกับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยเลย

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือระเบียบวินัยในโรงเรียน					
2	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดชั้นเรียนในโรงเรียน					
3	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน					
4	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดโครงการอบรมต่างๆ ในโรงเรียน					
5	ข้าพเจ้ากำหนดระเบียบวินัยของนักเรียนในชั้นเรียนเพิ่มเติมได้					
6	ข้าพเจ้ามีอิสระในการใช้เทคนิคการสอน					
7	ข้าพเจ้ามีอิสระในการให้การบ้านแก่นักเรียน					
8	ข้าพเจ้ามีอิสระในการเลือกใช้หนังสือเรียน และวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน					
9	ข้าพเจ้ามีอิสระในการกำหนดเนื้อหาสาระในการสอนแก่นักเรียน					

กรุณาพลิกหน้าต่อไป >>>

ตอนที่ 2.5 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องท้ายข้อความเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของท่าน ให้ตรงกับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมาก

3 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเห็นอกเห็นใจแก่ข้าพเจ้าเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
2	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรงเรียนแก่ข้าพเจ้า					
4	ผู้บริหารโรงเรียนให้การประเมินผลงานข้าพเจ้าและชี้แนะเพื่อการพัฒนา					
5	เพื่อนร่วมงานให้ความเห็นอกเห็นใจแก่ข้าพเจ้าที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
6	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าในเรื่องต่างๆ					
7	เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรงเรียนแก่ข้าพเจ้าอยู่เสมอ					
8	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ข้าพเจ้า					
9	ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าพเจ้า					
10	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีอุปกรณ์ ช่วยส่งเสริมอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ข้าพเจ้า					
11	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้า					
12	ผู้บริหารโรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ข้าพเจ้า					
13	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำชี้แนะแก่ข้าพเจ้าในเรื่องต่างๆ					

กรุณาพลิกหน้าต่อไป >>>

ตอนที่ 2.6 แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องท้ายข้อความเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของท่าน
ให้ตรงกับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยเลย

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความพยายามที่ข้าพเจ้าทุ่มเทในการปฏิบัติงาน					
2	ข้าพเจ้าได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่มีความสำเร็จ					
3	ข้าพเจ้าได้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับสิ่งที่ข้าพเจ้ามอบให้กับโรงเรียนซึ่งรวมทั้งสิ่งที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
4	ข้าพเจ้าได้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับผลงานโดยรวมของครูคนอื่นๆ					
5	ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกในช่วงที่มีการประเมินเพื่อให้ผลตอบแทน					
6	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลงานเพื่อให้ผลตอบแทน					
7	กระบวนการประเมินผลงาน หรือการให้ผลตอบแทนของโรงเรียนมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานที่ใช้กับครูทุกคนอย่างเสมอภาค					
8	การประเมินผลงานหรือการให้ผลตอบแทนของข้าพเจ้าไม่มีความลำเอียง					
9	การประเมินผลงานหรือผลตอบแทนของข้าพเจ้าผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีความถูกต้องเพื่อประกอบการตัดสินใจ					
10	ข้าพเจ้ามีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องเรียนในเรื่องของผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับ เนื่องจากกระบวนการประเมินที่ไม่ยุติธรรม					

กรุณาพลิกหน้าต่อไป >>>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	กระบวนการประเมินผลงานหรือผลตอบแทนของโรงเรียนถูกต้องตามหลักศีลธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม					
12	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อข้าพเจ้าด้วยกิริยามารยาทที่สุภาพ					
13	ผู้บริหารโรงเรียนให้เกียรติกับข้าพเจ้าและครูทุกคน					
14	ผู้บริหารโรงเรียนเคารพในความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
15	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อข้าพเจ้าอย่างสมศักดิ์ศรีของผู้เป็นครู					
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีความจริงใจในการพูดคุยกับข้าพเจ้าถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ข้าพเจ้าทราบจนเข้าใจ ปราศจากข้อสงสัย					
18	ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้อย่างสมเหตุสมผล					
19	ผู้บริหารโรงเรียนพูดคุยกับข้าพเจ้าในเรื่องการประเมินผลงาน หรือผลตอบแทนในเวลาที่เหมาะสม					
20	ผู้บริหารโรงเรียนพูดถึงการประเมินผลงานหรือผลตอบแทนกับครูตามความสามารถของแต่ละคน					

กรุณาพลิกหน้าต่อไป >>>

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องท้ายข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของท่าน
ให้ตรงกับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยเลย

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนนี้จนสิ้นสุดชีวิตการทำงาน					
2	ข้าพเจ้ายินดีที่ได้พุดถึงโรงเรียนกับบุคคลภายนอก					
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นปัญหาของโรงเรียนเสมือนเป็นปัญหาของข้าพเจ้า					
4	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนนี้เหมือนกับที่ข้าพเจ้ารู้สึกกับโรงเรียนอื่นๆ ได้อย่างไม่ยากนัก					
5	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหมือนว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกันกับคนอื่นในที่โรงเรียนนี้					
6	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกมีความผูกพันทางจิตใจกับโรงเรียน					
7	โรงเรียนแห่งนี้มีความหมายโดยส่วนตัวต่อข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก					
8	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหมือนว่า “มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียนนี้เท่าไรนัก”					
9	ข้าพเจ้าไม่กลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้นถ้าข้าพเจ้าลาออกจากงานโดยที่ยังไม่ได้งานใหม่					
10	การลาออกในขณะนี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นยากมากแม้ว่าข้าพเจ้าจะต้องการลาออกก็ตาม					

กรุณาพลิกหน้าต่อไป >>>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	การลาออกในขณะนี้ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของข้าพเจ้าอย่างมาก					
12	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการลาออกไม่ใช่การสูญเสียมากนัก ถ้าหากข้าพเจ้าจะลาออกจากโรงเรียนในอนาคตอันใกล้					
13	การทำงานที่นี้ในขณะนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับข้าพเจ้า					
14	ข้าพเจ้ามีทางเลือกน้อยกว่าที่จะพิจารณาถึงการลาออกจากที่นี้					
15	ข้อเสียของการลาออกจากโรงเรียนก็คือความยากลำบากในการหางานใหม่					
16	เหตุผลสำคัญที่ข้าพเจ้ายังทำงานที่โรงเรียนนี้เพราะ โรงเรียนอื่นอาจไม่ให้ผลประโยชน์มากเท่ากับที่ได้รับจากโรงเรียนนี้					
17	ข้าพเจ้าได้ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างมาก ทำให้ข้าพเจ้าไม่คิดไปทำงานที่อื่น					
18	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรู้ว่ามีพันธะผูกพันใด ที่ทำให้ต้องอยู่ทำงานให้กับโรงเรียนนี้					
19	แม้ว่าการลาออกในขณะนี้จะให้ประโยชน์สำหรับข้าพเจ้าแต่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการลาออกไม่สมควรทำ					
20	ข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าข้าพเจ้าลาออกจากโรงเรียนนี้ไปในเวลานี้					
21	ข้าพเจ้ามีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน					
22	ข้าพเจ้าไม่ลาออกจากโรงเรียน เพราะข้าพเจ้ามีความรู้สึกผูกพันต่อบุคลากรของโรงเรียน					
23	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อโรงเรียนอย่างมาก					

กรุณาพลิกหน้าต่อไป >>>

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องท้ายข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของท่าน ให้ตรงกับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยเลย

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าสอนแทนเพื่อนครูที่ไม่ได้มาปฏิบัติงาน					
2	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูที่มีภาระงานมาก					
3	ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ครูที่เข้าทำงานใหม่					
4	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
5	ข้าพเจ้าพร้อมอยู่เสมอที่จะให้ความช่วยเหลือแก่นักดรรบข้าง					
6	ข้าพเจ้าทุ่มเทเวลาให้กับงานมากกว่าปกติ					
7	ข้าพเจ้าไม่ใช้เวลาพักผ่อนกว่าที่ได้รับอนุญาต					
8	ข้าพเจ้าเคารพ และปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนโดยเคร่งครัด แม้เมื่อไม่มีใครเห็น					
9	ข้าพเจ้ามีจิตสำนึกของความเป็นครู					
10	ข้าพเจ้าสอนเต็มเวลาและเต็มความสามารถคุ้มกับค่าตอบแทน					
11	ข้าพเจ้าเสียเวลากับข้อข้องใจเล็กๆ น้อยๆ ในที่ทำงาน					
12	ข้าพเจ้าจะเน้นเรื่องข้อผิดพลาดมากกว่าการมองในเชิงบวก					
13	ข้าพเจ้ามักทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่					
14	ข้าพเจ้าชอบจับผิดโรงเรียนอยู่เสมอ					
15	ข้าพเจ้าต้องการสินน้ำใจอยู่เสมอเมื่อโรงเรียนมีงานพิเศษให้ทำ					

กรุณาพลิกหน้าต่อไป >>>

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	ข้าพเจ้ามีวิธีที่พยายามจะป้องกันการมีปัญหากับครูคนอื่น					
17	ข้าพเจ้าระมัดระวังไม่ให้พฤติกรรมของตนมีผลต่องานของผู้อื่น					
18	ข้าพเจ้าเคารพในสิทธิของผู้อื่น					
19	ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน					
20	ข้าพเจ้ามักจะพิจารณาผลที่เกิดจากการกระทำของตนให้เกิดผลดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
21	ข้าพเจ้าเข้าร่วมการประชุมที่คิดว่ามีความสำคัญ แม้จะไม่ได้รับคำสั่งให้เข้าร่วมประชุม					
22	ข้าพเจ้าเข้าร่วมปฏิบัติงานเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนแม้ไม่ใช่หน้าที่ของตน					
23	ข้าพเจ้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน					
24	ข้าพเจ้าเข้าถึง และทันต่อข้อมูลของโรงเรียนจากประกาศ บันทึกและอื่นๆ					

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสุสดี จงขวัญ
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 1 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2508
สถานที่เกิด	นนทบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2530 เศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พ.ศ. 2548 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการ โรงเรียนผกาภรณ์ศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนผกาภรณ์ศึกษา ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี