

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรีเขต 1 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 19 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านภาคภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นครูขององค์การแห่งนี้ องค์การแห่งนี้มีความหมายทางจิตใจแก่ท่านเป็นอย่างมาก และท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์การเสมือนเป็นปัญหาของท่าน

1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ แม้ว่าจะมีที่ทำงานใหม่ที่ทำให้ผลตอบแทนมากกว่าเดิมท่านก็ไม่คิดจะลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในชีวิตจะลดลงหากต้องลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร และเป็นการสูญเสียผลประโยชน์แก่ท่าน หากต้องลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรแห่งนี้มีคุณค่าต่อท่าน ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่มีภาระผูกพันที่ทำให้ต้องปฏิบัติงานต่อไปในองค์กร และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดว่าตนจะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความช่วยเหลือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

2.1 ด้านการช่วยเหลือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการช่วยเหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กร ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กร และท่านอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร

2.2 ด้านสำนึกในหน้าที่ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มความสามารถ ท่านมีส่วนในการทำหน้าที่ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และท่านมีส่วนในการทำหน้าที่ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน

2.3 ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านความอดทน อดกลั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านควบคุมอารมณ์ได้ดี เมื่อเกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน แม้มีภาระงานมากเท่าใด ท่านก็ไม่เคยบ่นให้ใครฟัง และท่านมีส่วนร่วม ในการทำหน้าที่ด้านวิจัยให้องค์การ

2.4 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านรับผิดชอบงานของตน โดยไม่ปล่อยให้ เป็นภาระตกค้างของผู้อื่น ในการทำงานท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และท่าน รับผิดชอบงานของตน โดยไม่ปล่อยให้ เป็นภาระตกค้างของผู้อื่น

2.5 ด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ใน ระดับมากเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความ ร่วมมืออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรม ที่องค์กรจัดขึ้น และท่านเต็มใจปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยคู่มี ความสัมพันธ์กันปานกลาง คือ ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านการช่วยเหลือ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กรกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือ

อภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความผูกพันต่อ องค์กรเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กรและบุคคลให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและ บุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์กร (Hall et al., 2006 : 176) เมื่อ แยกพิจารณาความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพัน

ด้านการคงอยู่ต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันด้านจิตใจเป็นความผูกพันที่เกิดจากความต้องการของจิตใจที่มีคุณค่าต่อบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลที่ต้องการความผูกพันด้านจิตใจนั้นยินยอมปฏิบัติตามบุคคลที่เป็นเจ้าของในองค์กรนั้น โดยหวังว่าจะได้รับความผูกพันด้านจิตใจ ดังที่ ริบิเนียก และอัลท์โต (Hrebiniak & Alutto, 2007 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันในทางจิตใจของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อองค์กร ในแง่ที่ครูรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความใส่ใจกับเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นครูขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อเพิ่มรายได้สภาพภาพ ความเป็นอิสระในอาชีพ ประกอบกับการที่บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะคือความถูกต้องและความเหมาะสมและความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยประสบการณ์ทางสังคมที่ผ่านมาของบุคคลนั้นเป็นตัวแปรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Meyer & Allen, 2007 : 89) อีกหนึ่งการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และโดยบุคคลนั้นพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกองค์กรและจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป โดยยึด จำนวนหรือขนาดของสิ่งของที่ลงทุนไปกับองค์กรซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

1.1 ความผูกพันด้านจิตใจพบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความผูกพันด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านภาคภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นครูขององค์กรแห่งนี้ องค์กรแห่งนี้มีความหมายทางจิตใจแก่ท่านเป็นอย่างมาก และท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเสมือนเป็นปัญหาของท่าน อาจเป็นเพราะ ความผูกพันด้านจิตใจที่มีต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากทำงานในองค์กรนี้แล้วมีความอิสระในความคิด พฤติกรรม และสบายใจถ้าจะคิดหรือทำปฏิบัติงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลที่บ่งบอกและมีสามัญสำนึกที่จะองทำหน้าที่ของตนเอง ทำได้อย่างมีระบบ ทำให้สนุกในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ ปฏิบัติได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติมีมากพอที่จะปฏิบัติได้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่ต่อเนื่อง ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ เพราะคิดว่าปัญหานั้นเป็นปัญหาของตนเอง (Meyer & Allen, 2007 : 89)

1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ แม้ว่าจะมีที่ทำงานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าเดิมท่านก็ไม่คิดจะลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตจะลดลงหากต้องลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร และเป็นการสูญเสียผลประโยชน์แก่ท่าน หากต้องลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร อาจเป็นเพราะว่า บุคคลที่อยู่ในองค์กรพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไป ขณะที่ เป็นสมาชิกองค์กรและจะต้องสูญเสียถ้าออกจากองค์กรไป ถึงแม้ว่าจะมีที่ทำงานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าเดิมก็ไม่คิดจะลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร ประกอบกับความผูกพันกับองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนได้เปรียบเทียบซึ่งใจว่าถ้าจากองค์กรไปเขาจะต้องสูญเสียอะไรบางอย่าง ซึ่งการที่คนๆ หนึ่งเข้าเป็นสมาชิกหน่วยงานหรือองค์กรช่วงเวลาหนึ่งเท่ากับการได้ลงทุน เวลา กำลังกาย กำลังสติ สติปัญญาให้กับองค์กร และต้องสูญเสียโอกาสบางอย่างไป (Howard, Becker, 2006 cited in Greenberg & Baron, 2008 : 182)

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่าน ท่านรู้สึกว่าตนมีภาระผูกพันที่ทำให้ต้องปฏิบัติงานต่อไปในองค์กร และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดว่าตนจะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดว่าบรรทัดฐานของสังคมมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตน ดังที่ทอเลนและเมเยอร์ (Meyer & Allen, 2007 : 89) ได้กล่าวว่า องค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต่อมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมและความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความช่วยเหลือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่มีลักษณะนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น (Newstrom & Davis, 2006:265) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จอร์จและโจนส์ (George & Jones,

2007:93) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนด แต่ช่วยให้องค์กรอยู่รอด และประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ช่วยปกป้องชื่อเสียงขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ แม็คเชนและวอนกรินาว (Mcshane & Von Glinow, 2004:39) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัตินอกเหนือที่กำหนด ประกอบด้วยการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น มีความมุ่งมั่นในการช่วยเหลือผู้อื่นปราศจากความเห็นแก่ตัว อดทนต่อการรบกวน ให้อภัยต่อความผิดพลาดของผู้อื่น ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความรับผิดชอบและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร และยังสอดคล้องกับคำกล่าวของออร์แกน (Organ, 2005 : 8 - 13) ที่ว่า มีส่วนร่วม สนใจเข้าประชุม เก็บความลับขององค์กร มีความรู้สึกต้องการให้องค์กรพัฒนา มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร ให้ความสำคัญการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมขององค์กรและมีปฏิริยาตอบสนอง ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น ดังคำกล่าวของ ออร์แกน โปดซาคอฟและแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2005 : 43) การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอื่นในลักษณะที่ตรงกับวัฒนธรรมไทยที่เรียกว่า การเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยคอยใส่ใจและตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นเสมอว่าจะได้รับผลกระทบใดจากการกระทำของตนหรือไม่ เต็มใจยินยอมที่จะปฏิบัติเอง นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี

2.1 ด้านความช่วยเหลือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความช่วยเหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กร ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กร และท่านอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่มีลักษณะนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น (Newstrom & Davis, 2006:265) สอดคล้องกับแนวคิดของ โปดซาคอฟและแม็คเคนซี (Podsakoff & Mackenzie, 2005: 123-128) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ความตั้งใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยพฤติกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลตอบแทนตามระบบประเมินผลขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์กรเป็น

พฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่มีลักษณะนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น

2.2 ด้านการสำนึกในหน้าที่ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการสำนึกในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานสนองอย่างเต็มความสามารถ ท่านมีส่วนในการทำหน้าที่ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และท่านมีส่วนในการทำหน้าที่ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน อาจเนื่องมาจากครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรงต่อเวลา สำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามที่ความรับผิดชอบของตนเสมอ (Orgen & Konovsky, 2005 : 257)

2.3 ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านควบคุมอารมณ์ได้ดี เมื่อเกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน แม้มีภาระงานมากเท่าใด ท่านก็ไม่เคยบ่นให้ใครฟัง และท่านมีส่วนในการทำหน้าที่ด้านวิจยให้องค์กร อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ไม่บ่นหรือต่อว่าปัญหาเล็กๆ น้อย ๆ มีความสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน เมื่ออยู่นอกบริษัทก็จะพูดถึงบริษัทในแง่บวก และที่สำคัญหากพนักงานเกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้วจะไม่เป็นสาเหตุที่ทำให้เขาถูกลงโทษ ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Orgen & Ryan, 2005 : 775 - 802)

2.4 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านรับผิดชอบงานของตน โดยไม่ปล่อยให้เป็นการตกค้างของผู้อื่น ในการทำงานท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และท่านระมัดระวังในคำพูดหรือพฤติกรรมใดๆ ของตนที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน จึงต้องเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการ

ใช้สมบัติร่วมกัน ให้ความสำคัญกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย (Orgen & Ryan, 2005 : 775 - 802)

2.5 ด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อที่ดีต่อองค์กร ของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น และท่านเต็มใจปฏิบัติตนสนองนโยบายขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรนั้นๆ สร้างให้มีส่วนร่วม สนใจเข้าประชุม เก็บความลับขององค์กร มีความรู้ลึกต้องการให้องค์กรพัฒนา มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กรให้ความสำคัญการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมขององค์กรและมีปฏิริยาตอบสนอง มีความรับผิดชอบในทุกๆ กิจกรรมขององค์กรที่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่เสมอ (Orgen & Ryan, 2005 : 775 - 802)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยคู่มีความสัมพันธ์กันปานกลาง คือ ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการช่วยเหลือ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในองค์กรมีความอิสระในความคิด พฤติกรรม และสบายใจถ้าจะคิดหรือทำปฏิบัติงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลที่บ่งบอกและมีสำนึกสำนึกที่จะทำหน้าที่ของตนเอง ทำได้อย่างมีระบบ ทำให้สนุกในการทำงานในองค์กรนั้นๆ ปฏิบัติได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติมีมากพอที่จะปฏิบัติได้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่อเนื่อง ความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรและไม่คิดจะไปจากองค์กรเนื่องจากเขาได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียจะเกิดขึ้นหากเขาละทิ้ง ความเป็นสมาชิกภาพหรือจากองค์กรไปเป้าหมายของปัจเจกของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรการสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานต่อเนื่องสำหรับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นด้วยและต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยตัวแปรพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณลักษณะขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็น

พฤติกรรมที่มีได้กำหนดเป็นทางการของสมาชิกในการให้ความร่วมมือ นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom & Davis, 2006 : 265) ประกอบกับพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือโดยไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี พฤติกรรมที่สมาชิกสมัครใจหรืออาสาสมัครขึ้นมาเอง ไม่มีใครออกคำสั่งหรือแนะนำแต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิผล โดยพฤติกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลตอบแทนตามระบบประเมินผลขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่มีลักษณะนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์การเกิดจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนในแง่ผลประโยชน์ที่ได้รับ แลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของครู (Leddy & Macpepper, 2007 : 358) ดังนั้นการที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไรเขาก็ทุ่มเทการลงทุนให้องค์การมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์การก็จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลา และการตัดสินใจจากองค์การไปเป็นสิ่งที่ยากลำบาก เพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียมาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ไม่บ่นหรือต่อว่าปัญหาเล็กๆ น้อยๆ มีความสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน เมื่ออยู่นอกบริษัทก็จะพูดถึงบริษัทในแง่บวก และที่สำคัญหากพนักงานเกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแล้วจะไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้เขาถูกลงโทษ ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Orgen & Ryan 2005 : 775 - 802) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อเลนและแมเยอร์ (Meyer & Allen, 2007 : 89) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกได้ว่าเมื่อเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมและความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การโดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานได้แก่ ประสบการณ์ทางสังคมที่ผ่านมาของบุคคลนั้นและครอบครัว ความผูกพันกับผู้ร่วมงานอื่นๆ ความรู้สึกที่องค์การพึงพาได้ และความขัดเคืองทางสังคมในองค์การความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนร่วมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือเพียงแง่มุมเดียวเท่านั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่มีได้กำหนดเป็นทางการของสมาชิกในการให้ความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องพยายามครอบครองจิตใจของบุคลากรในองค์การ ซึ่งถ้าบุคลากรมีใจรักและผูกพันต่อองค์การมากเท่าไร องค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

1.2 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรีบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความร่วมมืออยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านบุคลากรโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม

1.3 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการช่วยเหลือ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารควรมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ทันท่วงทีและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับองค์การ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา