

## Correlation Model between Work Climate and Ethical Management Behavior in Primary and Secondary School Teachers in the Lower North of Thailand

Chanadda Poohongthong<sup>1</sup>

Pongkamon Surat<sup>1</sup>

Pitchada Sutipan<sup>1</sup>

Wichuda Kijtorntam<sup>2</sup>

Received: March 1, 2013 Accepted: March 25, 2013

### Abstract

The aim of this research was to study the correlation between work climate and ethical management behavior in primary and secondary school teachers in the lower north of Thailand. Samples were 140 teachers in primary and secondary schools in the north of Thailand selected by simple random sampling technique. The 5 Likert's scale questionnaire was applied, comprised 4 parts of the following: 1) ethical leadership; 2) work-life balance; 3) organizational socialization; and 4) organizational citizenship behavior. The data were analyzed by Canonical Correlation Analysis. The result showed that there was 1 model of correlation between the set of work climate variable and the set of organizational citizenship behavior variable, the canonical correlation coefficient was 0.632 which was statistically significant at .05 level. In addition, the set of work climate had 40 percent of changing effect on organizational citizenship behavior variable.

**Keywords:** ethical management behavior, work climate, ethical leadership, organizational socialization, work-life balance

---

<sup>1</sup> Doctoral student in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Bangkok Thailand, e-mail: chanadda\_p@hotmail.com

<sup>2</sup> Lecturer at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Thailand.

**แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน  
และพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนประถม  
และมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง**

ชนัดดา ภูหงษ์ทอง<sup>1</sup>

ปองกมล สุรัตน์<sup>1</sup>

พิชาดา สุทธิแป้น<sup>1</sup>

วิชุดา กิจธรรม<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานและพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมในครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่คัดเลือกด้วยการสุ่มอย่างง่าย มีจำนวน 140 คน แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเป็นมาตรวัดแบบลิเกิร์ต 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอนประกอบด้วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสหสัมพันธ์คาโนนิกอล ผลการวิจัย พบว่า แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรบรรยากาศในการทำงานกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูมีแบบแผนเดียว โดยบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลเท่ากับ .632 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และมีส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูร้อยละ 40

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรม บรรยากาศการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

<sup>1</sup> นิสิตดุขุฎิบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
e-mail: chanadda\_p@hotmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ครู” เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาในฐานะผู้ถ่ายทอดวิทยาการส่งต่อองค์ความรู้ให้เจริญวิวัฒน์สู่เบื้องหน้าเพื่อรับใช้สังคมส่วนรวม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและประเทศชาติจึงต้องอาศัยบทบาทหน้าที่ของครูเป็นกำลังสำคัญ ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานของครูจึงมีคุณค่าต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม

พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูและเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่สะท้อนถึงการทำหน้าที่ของครูอย่างเต็มสมรรถนะทั้งการถ่ายทอดวิชาความรู้และการดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กร คือพฤติกรรมด้านจริยธรรมอันเป็นความถูกต้องเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่และคงไว้ซึ่งประโยชน์ส่วนรวม หากบุคลากรทางการศึกษามีจริยธรรมที่เข้มแข็ง ย่อมส่งผลต่อความองงามของการศึกษาในองค์กรรวมด้วย ทั้งนี้ จริยธรรมในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ย่อมขึ้นอยู่กับทั้งครูผู้สอนและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร การศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น

สำหรับผู้บริหารองค์กร เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ในระดับสูง ผลที่ตามมาคือบุคลากรจะเกิดความไว้วางใจ รู้สึกมั่นคงปลอดภัย และพร้อมที่จะทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด (Eisenbeiss, 2012) บรรยากาศในองค์กรจะเป็นไปในลักษณะการทำงานด้วยความรับผิดชอบและทำประโยชน์เพื่อสังคมเป็นหลัก (Pickett, 2005) จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่องานในระบบการศึกษาที่ต้องส่งเสริมให้ครูพร้อมที่จะทำหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพภายใต้

บรรยากาศของจริยธรรมความดีงามที่มาจากผู้บริหารองค์กร

ในขณะที่การมีจริยธรรมของผู้บริหารในการรับรู้ของบุคลากรครูเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานและระบบงานในสถานศึกษา จริยธรรมของบุคลากรในการตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนเองก็มีความสำคัญต่อความมั่นคงและเข้มแข็งของคุณภาพการศึกษาและระบบงานภายในไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน โดยความรับผิดชอบและสำนึกในหน้าที่ของครูถือเป็นพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่เรียกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) (Zarea, 2012) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเต็มใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าปฏิบัติเพียงข้อกำหนดขององค์กรเท่านั้น (Dubin, 2000)

การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นการแสดงถึงพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรม (Ethical management behavior) ในระดับสิ่งแวดล้อมขององค์กรและตัวบุคลากรโดยตรงตามลำดับ โดยการจะทำให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว นั้น การจัดการขององค์กรให้มีลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ ดังเช่นการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organizational socialization) ซึ่งจำเป็นต่อการปรับตัวและตระหนักในบทบาทหน้าที่การเป็นบุคลากรที่ดี (Haueter, Maca, & Winter, 2003; Saks, Uggerslev, & Fassina, 2007) จากการวิจัยทั้งในองค์กรธุรกิจและสถานศึกษาต่างก็พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์

กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความสำนึกในบทบาทหน้าที่ที่ควรปฏิบัติและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Cavus, 2012; Ge, Su, & Zhou, 2012)

นอกจากนี้ยังพบอีกว่าลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) จะทำให้บุคคลมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่พึงกระทำ (Friedman & Greenhaus, 2000) ซึ่งงานวิจัยในบริบทสถานศึกษาได้ยืนยันว่า การมีนโยบายบริหารสถานศึกษาที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพและผ่อนคลายในการทำงาน จะทำให้ครูมีแรงจูงใจที่จะรับผิดชอบต่อการทำหน้าที่ที่พึงกระทำ เช่น การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้นไปอีก (Noor, 2009)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมในครู

### สมมติฐานการวิจัย

1. ชุดตัวแปรบรรยากาศในการทำงานกับชุดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูมีความสัมพันธ์กัน
2. ตัวแปรในชุดตัวแปรบรรยากาศในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรในชุดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครู

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่มีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 1 ปี และกำลังศึกษาในสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและการสื่อสาร สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา สาขาวิชาการวิจัยทางการศึกษา ในระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก มีจำนวน 300 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 148 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) หลังจากทีนักวิจัยได้ตรวจสอบการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่า แบบสอบถามที่ได้รับกลับมีความสมบูรณ์ในการตอบมีจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.59

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดพฤติกรรม และเจตคติของผู้ตอบชนิดมาตราวัดแบบลิเกิร์ต 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอนประกอบด้วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม .907 และแต่ละตอนมีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .870-.914 โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอนดังนี้

1) แบบวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่พัฒนาโดย Organ (Organ, 1991 อ้างใน ปรียาภรณ์ เวียงแก้ว, 2553) มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก โดยในแต่ละด้านจะมี 2 ข้อคำถาม ช่วงในการตอบมีจำนวน 5 ระดับ ได้แก่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน, 2 = ไม่เห็นด้วย, และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .870 ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “เมื่อเกิดความขัดแย้งกับบุคคลในที่ทำงาน ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของท่านได้”

2) แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นักวิจัยพัฒนาจากแบบวัดของ สุพรหม ทำจะดี (2550) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยข้อคำถามถูกสร้างและพัฒนามาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งนักวิจัยได้นำข้อคำถามจาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำ และการบริหารด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 18 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ช่วงในการตอบมีจำนวน 5 ระดับ เช่นเดียวกับแบบวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .914 ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ผู้นำโรงเรียนของท่านมีบทบาทสำคัญในการผลักดันคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานของท่าน”

3) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่พัฒนาโดย จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2552) ในการศึกษาครั้งนี้ นักวิจัยได้ปรับช่วงการตอบจาก 6 ช่วง เป็น 5 ช่วงการตอบเช่นเดียวกับแบบวัดอื่นๆที่กล่าวไปข้างต้น ข้อคำถามทั้งหมดมีจำนวน 9 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .913 ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “เพื่อนร่วมงานเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานของข้าพเจ้า”

4) แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นักวิจัยได้นำแบบวัดมาจาก กรัณท์รักข์ เต็มวิทย์ขจร (2553) ที่ได้สร้างข้อคำถามจากทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์และแนวคิดด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ข้อคำถามมีจำนวน 23 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 15 ข้อ และข้อคำถามทางลบ จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .894 ตัวอย่างข้อคำถามทางบวก เช่น “ภาระงานไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน” ข้อคำถามทางลบ เช่น “ท่านไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายภายในเวลาที่กำหนด เนื่องจากมีภาระงานมากเกินไป”

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าสถิติครอนท์บาคอัลฟา (Cronbach's Alpha-Coefficient)
3. สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปร ได้แก่ สหสัมพันธ์คานอนิคอลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของ คะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ลักษณะบรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรม การบริหารงานเชิงจริยธรรมของครู

จากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของ คะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ

ลักษณะของชุดตัวแปรทั้ง 2 ชุด พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคุณครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.71, 4.03$  และ  $3.64$  ตามลำดับ) ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.15$ ) ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของชุดตัวแปรพฤติกรรม การบริหารงานเชิงจริยธรรมกับชุดตัวแปรลักษณะบรรยากาศในการทำงาน

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD
การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	3.71	0.78
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	4.03	0.51
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ	3.64	0.72
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.15	0.53

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรม การบริหารงานเชิงจริยธรรมของครู

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชุดตัวแปรพฤติกรรม การบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในอยู่ในระดับต่ำ ( $r = .130, p > .05$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างชุดตัวแปรบรรยากาศในการทำงานพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชุดตัวแปรอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .205,$

$p < .05$ ) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปร ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .565$  และ  $.353$  ตามลำดับ  $p < .01$ ) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครู

ตัวแปร	1	2	3	4
การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	-	.130	.565**	.012
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		-	.353**	.187*
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร			-	.205*
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน				-

\* $p < .05$ ; \*\* $< .01$

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างลักษณะบรรยาภาคในการทำงานกับพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครู และทดสอบความมีนัยสำคัญของสหสัมพันธ์คาโนนิกอล

จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลเพื่อยืนยันสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ชุดตัวแปรบรรยาภาคในการทำงานกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูมีความสัมพันธ์กันพบว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรบรรยาภาคในการทำงานกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูในชุดที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลเท่ากับ .632 ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนในชุดที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์

คาโนนิกอลเท่ากับ .371 ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ )

ค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คาโนนิกอลทั้งมีค่าเท่ากับ .40 และ .027 ตามลำดับ แสดงว่าชุดตัวแปรพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมกับชุดตัวแปรลักษณะบรรยาภาคในการทำงานมีลักษณะวัดร่วมกันเท่ากับร้อยละ 40 และ 2.7 ตามลำดับ โดยที่แต่ละคู่มีความเป็นอิสระซึ่งกันและกัน Root โดยคู่แรกที่มีความแปรปรวนร่วมกันมากที่สุดจะเรียกว่า First pair หรือ Root ที่ 1 จำนวน Root คือจำนวนคู่ที่ได้คู่ถัดไปสามารถอธิบายสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างกลุ่มตัวแปรได้น้อยลงตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 3

(องค์การมหาชน)

ตาราง 3 สหสัมพันธ์คาโนนิคระหว่างชุดตัวแปรบรรยากาศในการทำงานกับชุดตัวแปรพฤติกรรม  
การบริหารงานเชิงจริยธรรมของครู

Function	สหสัมพันธ์ คาโนนิคอลล	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Eigen values)	Wilk's Lamda	Chi-square
1	.632***	.400	.584	21.001
2	.165	.027	.973	3.843

\*\*\*p< .001

4. ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญ  
คาโนนิคอลลระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรม  
การบริหารงานเชิงจริยธรรมของครู

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญ  
คาโนนิคอลลระหว่างลักษณะบรรยากาศในการทำงาน  
กับพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรม  
ของครู เพื่อยืนยันสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ลักษณะ  
บรรยากาศในการทำงานอย่างน้อย 1 ลักษณะ  
ส่งผลซึ่งกันและกันกับพฤติกรรมการบริหารงาน  
เชิงจริยธรรมของครู พบว่า ค่าน้ำหนักมาตรฐาน  
คาโนนิคอลลของลักษณะบรรยากาศในการทำงานมี  
ค่าน้ำหนักเรียงลำดับดังนี้ 1.011 และ -.062  
ตามลำดับ ส่วนค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิคอลล  
ของพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครู  
มีค่าน้ำหนักเรียงลำดับดังนี้ .845 และ .435  
ตามลำดับในชุดที่หนึ่งนี้มีความสัมพันธ์ระหว่าง  
ตัวแปรทั้งสองกลุ่มคือลักษณะบรรยากาศในการ

ทำงานอย่างน้อย 1 ลักษณะส่งผลซึ่งกันและกันกับ  
พฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครู  
หมายความว่า ครูที่มีบรรยากาศในการทำงาน  
ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การและ  
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงอย่าง  
น้อย 1 ลักษณะส่งผลซึ่งกันและกันกับการที่ครู  
รับรู้ในองค์กรของตนมีพฤติกรรมการบริหารงาน  
เชิงจริยธรรม ได้แก่ การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม  
และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง  
ส่วนในชุดที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักมาตรฐาน  
คาโนนิคอลลของชุดตัวแปรพฤติกรรมการบริหาร  
งานเชิงจริยธรรมมีค่าน้ำหนักเรียงลำดับดังนี้ .910  
และ -.550 ตามลำดับ ส่วนค่าน้ำหนักมาตรฐาน  
คาโนนิคอลลของชุดตัวแปรลักษณะบรรยากาศใน  
การทำงานมีค่าน้ำหนักเรียงลำดับดังนี้ 1.020 และ  
-.148 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าน้ำหนักคานานิคอลระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครู

ประเภทของตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าน้ำหนักมาตรฐานคานานิคอล	
		ชุดที่ 1	ชุดที่ 2
ชุดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรม	1. การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	.845	-.550
	2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	.435	.910
ชุดตัวแปรลักษณะบรรยากาศในการทำงาน	1. การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ	1.011	-.148
	2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	-.062	1.020

สำหรับแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดของชุดลักษณะบรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$U_1 = .845 \text{ การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม} + .435 \text{ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ}$$

$$V_1 = -.062 \text{ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน} + 1.011 \text{ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ}$$

### อภิปราย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอลระหว่างบรรยากาศในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ดังนี้

สำหรับสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถยืนยันได้ว่า ลักษณะบรรยากาศในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรม

ของครูในชุดที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คานานิคอลเท่ากับ .632 ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554) ที่ศึกษาบทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในพยาบาลวิชาชีพ 405 คน ผลการวิเคราะห์พบว่าพยาบาลที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การและมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ทับทิมหิน (2551) ที่พบว่า ครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

รวมทั้งงานวิจัยของ Carroll (1992) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางด้านคุณธรรมของครูในโรงเรียน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู บรรยากาศในการทำงาน การบริหารจัดการตามหลักธรรมมาภิบาล การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น ดังนั้น ครูโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่างที่มีลักษณะบรรยากาศในการทำงานสูงจะมีการรับรู้ในพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมสูงตามไปด้วย

ในสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ระบุว่า ลักษณะบรรยากาศในการทำงานอย่างน้อย 1 ลักษณะ ส่งผลซึ่งกันและกันกับพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูสมมติฐานข้อ 2 นี้ได้รับการยืนยัน จากผลการศึกษาพบว่า ในแบบแผนความสัมพันธ์ชุดที่หนึ่ง ค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิกอลของลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิต มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.011 และ -.062 ตามลำดับ ส่วนค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิกอลของพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครูที่ประกอบด้วย การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .845 และ .435 ตามลำดับ ดังนั้น ในชุดที่หนึ่งนี้ จึงพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่ม คือ ลักษณะบรรยากาศในการทำงานอย่างน้อย 1 ลักษณะ ส่งผลซึ่งกันและกันกับพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมของครู แสดงว่าครูที่มีบรรยากาศในการทำงานสูงในอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงหรือ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงอย่างน้อย 1 ลักษณะ ก็จะทำให้ครูมีการรับรู้ว่า ในองค์กรของตนมีพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมสูง ซึ่งนั่นประกอบด้วย การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น ถ้าจะทำให้ครูมีการรับรู้ว่า ในโรงเรียนของตนมีผู้บริหารที่มีการบริหารงานเชิงจริยธรรมสูง และครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง ผู้บริหารควรที่จะสร้างลักษณะบรรยากาศในการทำงาน โดยจัดให้มีการสอนงานต่างๆแก่ครูบรรจุใหม่ ทั้งในเชิงวิชาการและวัฒนธรรมของโรงเรียน รวมถึงมีการพัฒนาความรู้ทักษะ เจตคติของครูที่ประจำการอยู่ก่อนแล้ว ในเรื่องการสอน วัฒนธรรมของโรงเรียน การเป็นพี่เลี้ยงแก่ครูบรรจุใหม่ ที่สำคัญผู้บริหารควรจัดหาวิทยากรหรือมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการชีวิตของครูทั้งในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว ให้มีความสมดุลและเกิดความสุขในการทำงานด้วย

ข้อค้นพบเหล่านี้เหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adel และคณะ (Adel, Freydon, Saman, & Maryam, 2011) ที่พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมาก ซึ่งไม่เพียงปรากฏแต่ในบริษัทเอกชนเท่านั้น แต่ยังพบในหน่วยงานของรัฐบาล อีกด้วย เช่น โรงเรียนมหาวิทยาลัย รวมถึงหน่วยงานเกี่ยวกับสุขภาพ อย่างไรก็ตามในงานวิจัยเรื่องนี้ไม่พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ เนื่องจากนักวิจัยได้อภิปรายผลว่า มีความเป็นไปได้ที่มีตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) โดยในบริบท

ของหน่วยงานทางการศึกษา ตัวแปร Procedural justice จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในครุประถมศึกษา แต่ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังมีตัวแปรคั่นกลางอื่นอีกคือ ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment) และความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ดังนั้น เราจึงไม่ควรด่วนตัดสินว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในครุ เนื่องจากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีแนวโน้มว่าจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยในงานวิจัยของ Carlson และคณะ (Carlson, Kacmar, Grzywacz, Tepper, & Whitten, 2013) พบว่าความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรคั่นกลาง คือ อารมณ์ทางบวก (Positive affect)

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารควรที่จะสร้างลักษณะบรรยากาศในการทำงานโดยจัดให้มีการสอนงานต่างๆ แก่ครูบรรจุใหม่ ทั้งในเชิงวิชาการและวัฒนธรรมของโรงเรียน รวมถึงมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติของครูที่ประจำการอยู่ก่อนแล้วในเรื่องการสอน

วัฒนธรรมของโรงเรียน การเป็นพี่เลี้ยงแก่ครูบรรจุใหม่ ที่สำคัญผู้บริหารควรจัดหาวิทยากรหรือมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการชีวิตของครูทั้งในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุลและเกิดความสุขในการทำงานด้วย

#### ข้อเสนอแนะการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ยังอธิบายลักษณะบรรยากาศในการทำงานและพฤติกรรมการบริหารงานเชิงจริยธรรมได้ไม่ครอบคลุมนัก ดังนั้น จึงควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมเข้าไปในแต่ละกลุ่มตัวแปร ด้วยการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง

#### รายการอ้างอิง

- กรัณท์รักษ์ เต็มวิทย์ขจร. (2553). คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, (36)1, 86-97.
- จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. (2554). *บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะมุ่งอนาคตที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรียาภรณ์ เวียงแก้ว. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักกลองทุบประจำสำนักงานใหญ่ และสาขาจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรคดี ทับทิมหิน. (2551). *การปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุพรหม ทำจะดี. (2550). *ผู้นำกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร กรณีศึกษา: ผู้บริหารระดับกลางในกองทัพอากาศ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Adel, S., Freydon, A., Saman, S., & Maryam, M. (2011). Effects of organizational socialization (OS) on organizational citizenship behavior (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 395-397.
- Carroll, D. (1992). *Teacher Morale as Related to school Leadership Behavior (Morale Leadership Behavior)*. Villanova: Villanova University.
- Carlson, D. D., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., Tepper, B., & Whitten, D. (2013). *Work-family balance and supervisor appraised citizenship behavior: The link of positive affect*. Retrieved from <http://www.ibam.com/pubs/jbam/article/vol14/No2/Article2.pdf>.
- Çavus, M. F. (2012). *Socialization and organizational citizenship behavior among Turkish primary and secondary school teachers*. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22927586>.
- Dubin, A. J. (2000). *Applying Psychology: Individual organizational effectiveness*. NJ: Prentice – Hall.
- Eisenbeiss, S. A. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *The Leadership Quarterly*, 23, 791-808.

- Friedman, S. D. & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices.* Oxford, UK: Oxford University Press.
- Ge, J., Su. X., & Zhou, Y. (2010). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises. *Nankai Business Review International*, 1, 166 – 179. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/20408741011052573>.
- Haueter, J. A., Macan, T. H., & Winter, J. (2003). Measurement of socialization: Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 20-39.
- Noor, A. (2009). *Examining organizational citizenship behavior as the outcome of organizational commitment: A study of university teachers of Pakistan.* 2nd COMSATS International Business Research Conference: A Conference for Business, Economics and Behavioral Sciences. (unpaged). Retrieved from <http://www.ciitlahore.edu.pk/pl/abrc/Proceedings/proceedings.htm>
- Pickett, M. C. (2005). *Ethical leadership: Leadership for a new millennium.* Authourhouse: Bloomington, In.
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 413-446.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis.* 3th Ed. NY: Harper and Row Publication.
- Zarea, H. (2012). Organizational citizenship behaviors and their relationship to social capital in public organizations of Qom province, *Iranian Journal of Management Study*, 5(1), 79-96.