

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร



นางสาวองค์วิภา มุตะพัฒน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS RELATED TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS
OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN BANGKOK

Miss Ongwipha Mutaphat



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration
Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครู
	โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
โดย	นางสาวองค์วิภา มุตะพัฒน์
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาดังกล่าว

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัฒน์ เจริญกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

องค์วิชา มุตะพัฒน์ : ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (FACTORS RELATED TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN BANGKOK) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
 หลัก: อ. ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์, 109 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา วัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 382 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาคิดเป็นร้อยละ 81.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient Analysis)

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การให้ความร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็น ลายมือชื่อนิสิต

ผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จและความเมตตาอนุเคราะห์และกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยให้คำแนะนำและแนวทางในการจัดทำ วิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งเอาใจใส่ติดตามตลอดระยะเวลาในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงได้ ด้วยดี ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำแนะนำและช่วยเหลือการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พชชิน สงวนผลไพโรจน์ อาจารย์ ดร.ธีรภัทร กุลภาส อาจารย์ ดร.เพียงเพ็ญ จิรัชัย และอาจารย์นฤมล น้อยอิม ทุกท่านที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการให้ ข้อมูลและคำแนะนำที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่กรุณาให้ความ อนุเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่กรุณาให้ ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตอบแบบสอบถามวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาบริหารการศึกษา คณาจารย์คณะครุศาสตร์ เจ้าหน้าที่ และพี่น้องบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้มีส่วนช่วยส่งเสริมความเจริญงอกงามทางปัญญาและ ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ทั้งทางด้านการบริหารการศึกษา การวิจัย และอำนวยความสะดวก ในการติดต่อประสานงานด้านต่าง ๆ

ขอขอบคุณเพื่อนบริหารการศึกษา ในเวลาราชการ รุ่น 50 ที่เป็นกำลังใจ คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนทุกๆด้าน

ขอขอบพระคุณครอบครัวมัทตะพัฒน์ ครอบครัวนภายน และครอบครัวเลี่ยมสืบเชื้อ ที่เป็นบ่อเกิดให้มีกำลังใจในการศึกษาจนประสบความสำเร็จ

ดังนั้น คุณประโยชน์ที่จะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกุศลผลบุญตอบแทนพระคุณมารดาบิดา ครู คณาจารย์ ผู้มีพระคุณ รวมถึงผู้มีส่วนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. คำถามในการวิจัย.....	5
3. วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	5
4. ขอบเขตของการวิจัย.....	5
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
6. สมมติฐานในการวิจัย.....	7
7. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
8. วิธีดำเนินการวิจัย.....	9
9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร.....	12
1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร.....	12
1.2 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร.....	13
1.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร.....	14
1.4 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร.....	29

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	31
2.1 ความผูกพันต่อองค์กร.....	34
2.2 ความพึงพอใจในงาน.....	38
3. โรงเรียนเอกชน	44
3.1 ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน	44
3.2 สภาพปัจจุบันของการศึกษาเอกชน.....	44
3.3 ประเภทและระดับโรงเรียนเอกชน.....	46
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
4.1 งานวิจัยต่างประเทศ	46
4.2 งานวิจัยในประเทศ	47
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	51
1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	51
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	51
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร	58
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร	65
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียน เอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	72

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
1. สรุปผลการวิจัย.....	77
2. อภิปรายผล.....	83
รายการอ้างอิง.....	88
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก ตัวอย่างแบบสอบถาม.....	96
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	103
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือ.....	105
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	109



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร.....	21
ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร	33
ตารางที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	51
ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	52
ตารางที่ 5 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ตารางที่ 6 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร: ภาพรวม.....	58
ตารางที่ 7 ระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร: ภาพรวม.....	60
ตารางที่ 8 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใน ภาพรวม.....	65
ตารางที่ 9 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร: ด้าน การให้ความช่วยเหลือ	66
ตารางที่ 10 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร: ด้าน ความอดทนอดกลั้น	67
ตารางที่ 11 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร: ด้าน ความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	68
ตารางที่ 12 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร: ด้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร.....	69
ตารางที่ 13 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร: ด้าน ความคิดสร้างสรรค์.....	70
ตารางที่ 14 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร: ด้าน การให้ความร่วมมือ	71
ตารางที่ 15 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร: ด้าน การพัฒนาตนเอง.....	72

ตารางที่ 16 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม	73
ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ	74



สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 แผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
แผนภาพที่ 2 การแสดงออกของพนักงานที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน	43



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันนี้ประเทศไทยทุกภาคส่วน กำลังเตรียมความพร้อมและการพัฒนา ประชาชนในประเทศให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี พุทธศักราช 2558 แนวทางสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ความสำเร็จของประชาคมอาเซียน จึง ควรพัฒนาความเป็นพลเมืองอาเซียนในประเทศไทย ให้มีความก้าวหน้ามาสู่อย่างมั่นคง มั่งคั่งและ ยั่งยืน ซึ่งสิ่งสะท้อนเหล่านี้คือการสร้างสรรค์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพลเมืองอาเซียน ดังนั้น การ พัฒนาพลเมืองอาเซียนและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกองค์กรจึงเป็นการเตรียมพร้อมที่สำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 นั้นเอง (แพรรักษ์ทร ยอดแก้ว, 2556)

บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากบุคลากร ทางการศึกษาเป็นผู้สร้างอนาคตของชาติ ที่จะช่วยหล่อหลอม สร้างสมประสบการณ์ องค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ความประพฤติ บุคลิกภาพ ของคนให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ได้ (แพรรักษ์ทร ยอดแก้ว, 2556) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า “ครู” หนึ่งในบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูเป็นผู้หล่อหลอม สร้างสมประสบการณ์ องค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ความ ประพฤติ บุคลิกภาพให้กับผู้เรียนเพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ เรื่องวิทย์ ลิ้มปนาท (2539) ที่กล่าวว่า ครูอาจารย์จำเป็นต้องอบรมคนให้เป็นคนดี เพื่อเป็นพื้นฐานในการ ทำงานสร้างตัวและดำรงตนให้เป็นหลักเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยครูจะต้องเป็นผู้ประพฤติตนดี ทั้งในด้านวิชาการ คือ ต้องฝึกฝนให้มีความชำนาญในด้านความรู้และวิธีสอนจนสามารถสอนได้อย่าง ดี และจะต้องเป็นตัวอย่างในการประพฤติตนที่ดี ทั้งนี้เพื่อให้เห็นเป็นแบบอย่างชัดเจนอัน สอดคล้องเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดี ดังที่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงพระราชทาน พระราชดำรัสแก่ครูไว้ว่า

“ ครูที่แท้นั้นเป็นผู้กระทำแต่ความดี คือต้องขยันและอดุสาหะพากเพียร เอื้อเพื่อพ่อแม่ และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้น และอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวมระวังความประพฤติและปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้อง ปลีกตัวปลีกใจจากความสะดวกสบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่ เกียรติภูมิของตน ต้องมั่นใจให้มั่นคงและแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์ รักษา ความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรม

ปัญญา ให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น ทั้งในด้านวิทยาการ และความฉลาด รอบรู้ในเหตุ
และผล.... ”

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช
พระราชทานแก่ครูอาวุโส เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พุทธศักราช 2523

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ถูกบังคับใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งเน้นให้เห็นว่า ในการจัดการศึกษา ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลาย
อย่าง ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อ
บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ศุภริณี อภิภรณ์, 2555)

จากความสำคัญของบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จไปไม่ได้
เลย หากสมาชิกในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และที่สำคัญที่สุด
คือ หากขาด “พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกองค์กร”(Organizational Citizenship Behavior : OCB)
(สิริสร กระจ่างสุนทร, 2554) ซึ่งพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ
เปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคมในองค์กร ทำให้เกิดความยืดหยุ่นซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการ
ทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ สามารถทำให้บุคคลจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่
ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และ Organ (1988) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกองค์กร
ว่า เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจโดยไม่ได้ตระหนักอย่างชัดเจนถึงระบบการ
ให้รางวัลขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์กรและ
การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้วยความสมัครใจนั้นหมายความว่า เป็นพฤติกรรมซึ่งไม่ได้ถูกบังคับให้
ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ หรือ ไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน หรือสัญญาว่าจ้างระหว่างบุคคลกับ
องค์กร จึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง และแม้จะไม่ได้ปฏิบัติ ก็จะไม่ถูกลงโทษ
ภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญ
เพราะบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่ทำให้หน่วยงานเกิดแนวทางในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการ
ประสานกิจกรรมระหว่างสมาชิกในทีมงาน และข้ามกลุ่มงาน ทำให้องค์กรเป็นสถานที่ที่นำทำงานมาก
ยิ่งขึ้น สามารถดึงดูดและรักษาพนักงานไว้ให้ทำงานกับองค์กรได้เป็นอย่างดี (วรท วิลาวรรณ, 2546)
และสฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกองค์กร ของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ตัวแปร
ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน
ต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Organ and Ryan (1995) ที่พบว่าความพึงพอใจในงาน กับ

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรในระดับเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรมีความสอดคล้องกับแบบแผนพฤติกรรมและมาตรฐานวิชาชีพครู ที่มุ่งให้ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ให้รักและศรัทธาในวิชาชีพครู รวมทั้งเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู และมุ่งให้ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลชุมชนในทางสร้างสรรค์ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539)

โรงเรียนเอกชนถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาของไทยมาตั้งแต่อดีต โดยการศึกษาภาคเอกชนมีบทบาทก่อนการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนของรัฐ นับได้ว่าโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรต้นแบบในการจัดการศึกษารูปแบบโรงเรียน ซึ่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา การที่เอกชนเข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาจะทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของภาครัฐบาลสูงขึ้น และเป็นตัวกระตุ้นให้มีการพัฒนาการศึกษาและยังช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของรัฐอีกด้วย (รุ่ง แก้วแดง, 2532; วุฒิชัย มูลศิลป์ และลดาวัลย์ พวงนิล, 2532) สิริจินดา ชินแสงทิพย์ (2544) ได้กล่าวถึงหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ไว้ว่า โรงเรียนมีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติตามหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื่องจากมีนักเรียนจำนวนมากที่รัฐยังไม่สามารถจัดบริการการศึกษาในระดับประถมศึกษาได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นรัฐจึงเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาได้ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐทางด้านงบประมาณและการลงทุน และยังเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีทางเลือกที่จะเลือกโรงเรียนตามแนวที่ผู้ปกครองพึงพอใจ

แต่อย่างไรก็ตามในสภาพการณ์ปัจจุบันกลับพบปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชน โดยฉัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ (2555) ได้กล่าวว่า ครูบางคนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ปัจจุบันครูกลายเป็นนักธุรกิจ การสอนกลายเป็นการแลกเปลี่ยนสินค้ำระหว่างครูกับลูกศิษย์ ไม่ใช่ครูมีอาชีพ เพราะมีจริยธรรมจรรยาบรรณในวิชาชีพลดน้อยลงอย่างมาก อีกทั้งปัญหาครูในโรงเรียนเอกชนยังขาดแคลน และมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนจะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะเกษียณอายุราชการระหว่างปี 2556-2560 จำนวน 104,108 คน (เสริมศักดิ์ พงษ์พานิช, 2556) ปัจจุบันครูโรงเรียนเอกชนขาดแคลนอยู่แล้ว และเชื่อว่าจะขาดแคลนต่อเนื่องไปอีกพอสมควร ดังจะเห็นได้จากข้อมูลในการสอบถามข้าราชการครูและครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 159 คน พบว่า สาเหตุที่ทำให้คนอยากสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ร้อยละ 78.90 ตอบว่าสวัสดิการรักษาพยาบาลเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ซึ่งจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 80.73 ส่วนความพึงพอใจต่อสวัสดิการรักษาพยาบาลของครูโรงเรียนเอกชนที่ดูแลโดยกองทุนสงเคราะห์ คิดเป็นเพียงร้อยละ 0.91

เท่านั้น (นิสิตคุศุภบัณฑิต รุ่นที่ 10 นอกเวลาราชการ สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558) ดังนั้น การที่มีข้าราชการครูของโรงเรียนรัฐเกษียณจำนวนมาก น่าจะมีครูโรงเรียนเอกชนบางส่วนที่ลาออกเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูโรงเรียนรัฐแทน (บัณฑิตยศรีพุทธางกูร, 2556) ซึ่งการออกจางานของครูจะมีผลกระทบอย่างรุนแรงในการบริหารงานโรงเรียนเช่นเดียวกันเนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน เมื่อขาดครูในขณะที่เปิดภาคเรียนทำให้โรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และทำให้เกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์ของการบริหารโรงเรียนได้ (ศุภริณี อำนวย และสนั่น ประจงจิตร, 2555)

อนึ่งจากการขาดงานและการลาออกของครูเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญถึงผลงานโดยเป็นสิ่งที่มื่ออิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน (Firestone, 1996 อ้างถึงใน ศุภริณี อำนวยและสนั่น ประจงจิตร, 2555) การที่บุคคลออกจากองค์กรโดยความสมัครใจหรือไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทำให้สูญเสียเวลาและทรัพยากรต่างๆ เพราะองค์กรก็ต้องรับภาระในการสรรหาบุคลากรและฝึกฝนคนเข้ามาใหม่เพื่อทดแทนคนที่ออกไป (Steers, 1977 อ้างถึงใน ศุภริณี อำนวย และสนั่น ประจงจิตร, 2555) และการออกจางานของครูก็มีผลกระทบอย่างรุนแรงในการบริหารงานโรงเรียนเช่นเดียวกันเนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน เมื่อขาดครูในขณะที่เปิดภาคเรียนทำให้โรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และทำให้เกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์ของการบริหารโรงเรียนได้ (ศุภริณี อำนวย และสนั่น ประจงจิตร, 2555)

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า จำนวนครูเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2556 มีจำนวนครูทั้งหมด 18,019 คน ลาออกในปีการศึกษาเดียวกันถึง 3,239 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในศาสตร์ของการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหารครู

จากการศึกษาผลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรของ Organ (1994) สรุปได้ว่า หากบุคลากรมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กร จะทำให้มีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตลอดเวลาสามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาท มีการปฏิบัติงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน รับผิดชอบในภาระหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท ด้วยความจงรักภักดี รวมทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กรอย่างเคร่งครัด ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถพัฒนา แก้วใจ รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรจากตัวแปรที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรได้ ก็ย่อมจะส่งผลให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีศักยภาพและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อ

ศึกษามูลเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อันจะได้นำประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน เพื่อลดการลาออกจากงาน และผลักดันให้ครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการที่จะมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกองค์กร เป็นการเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. คำถามในการวิจัย

2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

2.2 ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

3. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 8,356 คน จากโรงเรียน 373 โรง

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และ 2) ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความอดทนอดกลั้น ความจงรักภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์ การให้ความร่วมมือ และการพัฒนาตนเอง

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยประมวลจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกองค์กร ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกองค์กรและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ (ดังแผนภาพที่ 1)

5.1 ตัวแปรต้น รายละเอียดดังนี้

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกองค์กร ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยซึ่งเป็นแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ Organ & Ryan(1995), Podsakoff et al.(2000), นรินทร์ หมิงประเสริฐ (2550), นุรลี หมัดปลอด (2555), พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552), วรวรรณ บุญล้อม (2551), สญาญ ชีระวณิชตระกูล (2549), สิริสรุ กระแสร์สุนทร(2554), สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) และหยกฟ้า หาญณรงค์ (2552) ได้กลุ่มปัจจัย 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย

5.1.1 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้แนวความคิดของ Mowday, Steers & Porter (1979) เนื่องจากการศึกษาวิจัยในบริบทต่างๆที่ผ่านมาว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกองค์กร

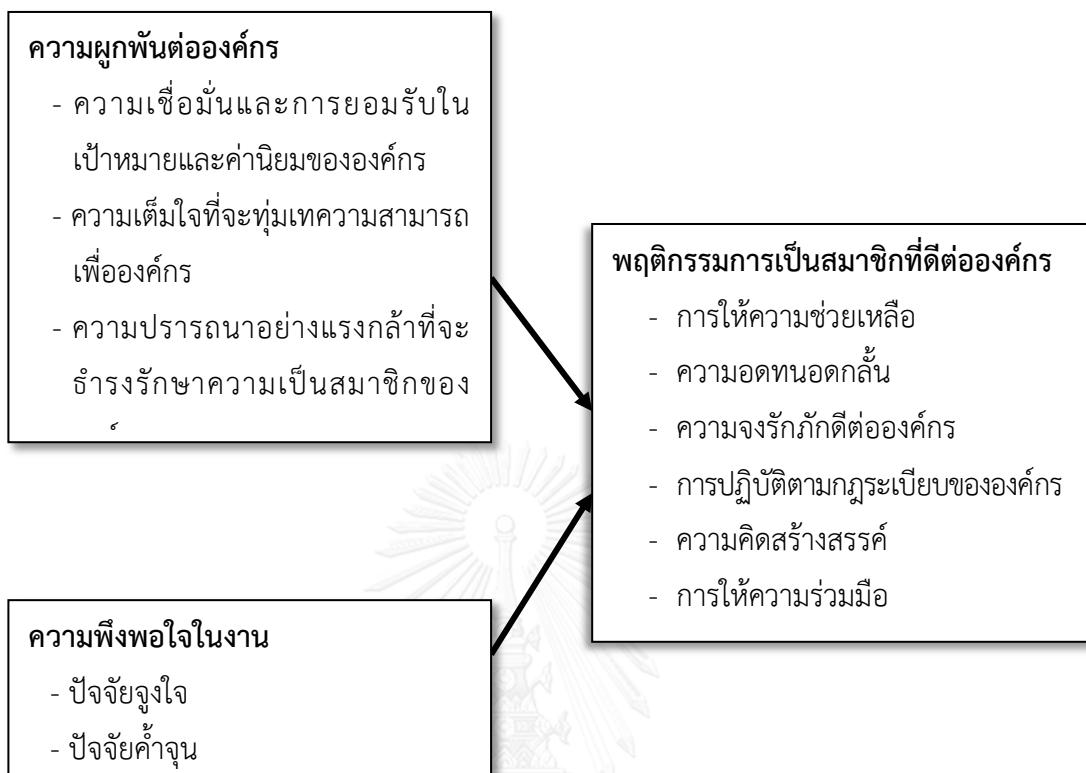
5.1.2 ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยใช้แนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับความนิยมในการนำมาใช้ศึกษาอย่างกว้างขวางและใช้เป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยด้านพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นจำนวนมาก

5.2 ตัวแปรตาม รายละเอียดดังนี้

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกองค์กร โดยประยุกต์จากแนวคิดของ Organ et al. (2006) ประกอบไปด้วย 7 พฤติกรรม ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความอดทนอดกลั้น ความจงรักภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์ การให้ความร่วมมือ และการพัฒนาตนเอง

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 แผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

6. สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

7. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันดังนี้ **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร** หมายถึง สิ่งที่ส่งเสริม หรือยับยั้ง หรือส่งผลซึ่งกันและกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่สังกัดอยู่ มีความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน และแสดงพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่จะทำให้โรงเรียนดีขึ้น ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อโรงเรียน

ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายค่านิยมของโรงเรียน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อโรงเรียน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนและมีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมของโรงเรียน

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร หมายถึง การที่ครูมีความยินดีเต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทร่างกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่ครูมีความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกของโรงเรียน ไม่ต้องการที่จะออกไปจากโรงเรียน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่องานที่ทำในโรงเรียนที่สังกัด โดยครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมีทัศนคติด้านบวก ส่วนครูที่ไม่พึงพอใจต่องานก็จะมีทัศนคติด้านลบต่องานที่ทำ ซึ่งผลของความพึงพอใจจะทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีครูที่มีประสิทธิภาพเป็นการตอบแทน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และความสำเร็จก้าวหน้าในงาน โดยตรง ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงาน ที่ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจที่จะทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้ค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนครู สถานะทางอาชีพ วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพและเงื่อนไขในการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่สังกัด ที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของครูในโรงเรียนเอง โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือการกำหนดของโรงเรียน แต่เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ประกอบไปด้วย 7 พฤติกรรม ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความอดทนอดกลั้น ความจงรักภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์ การให้ความร่วมมือ และการพัฒนาตนเอง

การให้ความช่วยเหลือ (Helping) หมายถึง พฤติกรรมของครูในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงาน รักษาทัศนคติในแง่ดีแม้บางครั้งจะไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง

ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่พยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน เมื่อถูกบุคลากรภายในและคนจากภายนอกโรงเรียนวิพากษ์วิจารณ์ แสดงความภาคภูมิใจในโรงเรียน เมื่อต้องเป็นตัวแทนของโรงเรียนไปนอกสถานที่

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูยอมรับและเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน สนับสนุน และตอบสนองนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัดแม้ว่าจะไม่มีใครเห็นก็ตาม

ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีความคิดริเริ่ม ให้ข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนในทางที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน

การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกซึ่งความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน

การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูสนใจที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานของตน เช่น พยายามเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรและความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาใช้พัฒนาโรงเรียนและการปฏิบัติงาน เป็นต้น

โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และจัดรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน

8. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัยที่สำคัญ มีรายละเอียดดังนี้

8.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 8,356 คน จากโรงเรียน 373 โรง

8.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 382 คน จากโรงเรียน 193 โรงเรียน

8.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน โดยมีลักษณะแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมี ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

8.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังต่อไปนี้

8.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน โดยแจกแจงความถี่ และหา ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

8.4.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียน เอกชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Regression Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

8.4.3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความพึงพอใจในงาน และ ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความพึงพอใจในงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร และปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก องค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ไปใช้ในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของโรงเรียน

9.2 หน่วยงานต้นสังกัดนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประกอบการจัดทำนโยบายในการสร้าง
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

9.3 หน่วยงานทางการศึกษาที่สอนด้านบริหารการศึกษา ได้องค์ความรู้ในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร
 - 1.2 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร
 - 1.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร
 - 1.4 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร
2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร
 - 2.1 ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความพึงพอใจในงาน
3. โรงเรียนเอกชน
 - 3.1 ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน
 - 3.2 สภาพปัจจุบันของการศึกษาเอกชน
 - 3.3 ประเภทและระดับโรงเรียนเอกชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรนั้น เริ่มขึ้นโดยมีพื้นฐานมาจากความสนใจในพฤติกรรมต่างๆของพนักงานที่เป็นผลมาจากความพึงพอใจในงาน ซึ่งสันนิษฐานว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ซึ่งโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรนั้นมีรากฐานมานานกว่า 70 ปี อยู่ในบริบทของทฤษฎีองค์กร และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการศึกษาทฤษฎีองค์กร เคยมีการกล่าวถึงพฤติกรรมดังกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่ส่งผลดีต่อองค์กร ซึ่งในปัจจุบันนักวิชาการได้ให้การยอมรับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร และเรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร” (Organizational Citizenship Behavior) เรียกย่อๆว่า OCB (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2005 อ้างถึงใน สภาฯ ธีระวณิชตระกูล, 2549)

ได้แบ่งรูปแบบพื้นฐานของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ไว้ 3 รูปแบบ คือ 1) คนจะต้องเข้าทำงานและอยู่ภายใต้ระบบขององค์กร 2) คนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และ 3) คนจะต้องมีนวัตกรรม (Innovation) และทำกิจกรรมด้วยตนเอง (Spontaneous Activity) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ควบคู่ไปกับบทบาทที่ถูกกำหนด

จากพฤติกรรมทั้ง 3 รูปแบบนี้ สามารถจำแนกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-Role Behavior) เป็นพฤติกรรมที่องค์กรได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบต่อบุคคลไว้อย่างชัดเจน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการให้รางวัล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-Role Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรได้ปฏิบัติ โดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และไม่ได้ระบุไว้ในลักษณะงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สังคมในองค์กรให้การยอมรับและเห็นคุณค่า

ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่ส่งผลต่อองค์กรอาจไม่ได้เกี่ยวข้องกับภาระงาน แต่เป็นพฤติกรรมที่เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับองค์กร (Katz, 1964; สิริรัตน์ พงษ์สงวน, 2550; สิทธิสร กระแสร์สุนทร, 2554)

1.2 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรไว้ ดังนี้

Bateman & Organ (1983 cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรว่า เป็นการกระทำที่เป็นประโยชน์และช่วยให้กลไกขององค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น แต่ไม่ได้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลและไม่ได้ถูกกำหนดไว้

Organ (1988) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรว่า เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจโดยไม่ได้ตระหนักอย่างชัดเจนถึงระบบการให้รางวัลขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์กรและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้วยความสมัครใจนั้นหมายความว่า เป็นพฤติกรรมซึ่งไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ หรือ ไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน หรือสัญญาว่าจ้างระหว่างบุคคลกับองค์กร จึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง และแม้จะไม่ได้ปฏิบัติ ก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร

Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) กล่าวถึง พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเองที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรได้มีการกำหนดไว้และ

เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนอกจากจะเป็นการแสดงพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว ยังประกอบด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น รวมถึงเป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นในการให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่น อีกทั้งให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือสมาชิกเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

วรวรรณ บุญล้อม (2551) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของพนักงานต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร และยังเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

ศิษณีย์ วิโสจสงคราม (2552) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กรได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่พนักงานต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร คอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในองค์กร เคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ได้มุ่งหมายต้องการรางวัลตอบแทนจากองค์กร และยังเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร

หยกฟ้า หาญณรงค์ (2552) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานในองค์กรเต็มใจปฏิบัติ โดยไม่ได้บรรจุอยู่ในภาระงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลของพฤติกรรมนั้นจะเป็นไปในทิศทางบวกต่อองค์กร แต่ทั้งนี้ทั้งนี้ในการแสดงพฤติกรรมนั้น จะไม่ได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนอย่างเป็นทางการเสมอไป

อำนาจ แทนประเสริฐกุล (2552) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

จากการที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของครูในโรงเรียนเอง โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือการกำหนดของโรงเรียน แต่เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

1.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

การศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร มีผู้ศึกษาไว้หลายท่านและมีการพัฒนารูปแบบจนมีรูปแบบที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันไป ดังนี้

Smith, Organ & Near (1983, cited in Organ et al., 2006) ได้พัฒนามาตรวัดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกองค์กร จาก 16 ข้อกระทง โดยได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือบุคคล ที่มีปัญหาหรือคนที่กำลังต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งข้อกระทงของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การช่วยทำงานเพื่อนร่วมงานที่ขาดงาน การช่วยเหลือแม้จะไม่มีผู้ร้องขอ การให้คำแนะนำเพื่อน ร่วมงานใหม่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับภาระงานมากเกินไปจนจะรับไหว การช่วยเหลืองานของ ผู้บังคับบัญชา การเสนอวิธีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน และมี บทบาทในการช่วยสร้างภาพลักษณ์องค์กร

2. พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Generalized Compliance) เป็น พฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและเหนือมาตรฐานที่องค์กร คาดหวังไว้ สามารถบ่งบอกถึงการปฏิบัติตามค่านิยมที่ว่า “รู้จักสิ่งที่สมาชิกควรทำ” ซึ่งข้อกระทง ของพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ได้แก่ การตรงต่อเวลา การใช้เวลาพักอย่างเหมาะสม การ รักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน การแจ้งลาหยุดล่วงหน้า การจัดเวลาในการคุยโทรศัพท์ส่วนตัว อย่างเหมาะสม

Organ (1987) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรไว้เป็นพฤติกรรมต่างๆ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือผู้บังคับบัญชา พื้นที่ที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำ พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมการคำนึงถึงบุคคล อื่น มีจุดหมายเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เนื่องจากการทำงานในองค์กรนั้น ทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งย่อมมีผลต่อบุคคลอื่น ทั้งสิ้น เช่น การเคารพในสิทธิและความต้องการของผู้อื่น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงาน มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจจากการถูกรบกวนหรือความเครียดความกดดันต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งสมาชิกมีสิทธิ์ที่จะไม่พอใจออกมาเมื่อเหตุการณ์นั้นทำให้เกิดความลำบาก

4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การที่พนักงาน ปฏิบัติตามระเบียบและสนอมนโยบายขององค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ความตรงต่อ เวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคน ที่มีความสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรเป็นอย่างดี

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกซึ่งความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การเข้าประชุม เสนอแนะความคิดและคำแนะนำต่างๆที่เหมาะสมกับองค์กร เป็นต้น เพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงองค์กร

Organ (1988, 1990b, 1990c cited in Organ et al., 2006) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ไม่ว่าจะเป็นการสอนงานให้เพื่อนสมาชิกใหม่ หรือช่วยเพื่อนสมาชิกตามงานที่ถูกค้างไว้ รวมไปถึงรับมอบหมายหรือช่วยงานที่เพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือในงานที่เพื่อนร่วมงานไม่สามารถทำได้

2. พฤติกรรมการมีมารยาทที่ดี (Courtesy) คือการรู้จักมองการณ์ไกลในการแบ่งประเภทลักษณะนิสัยของคน โดยการเรียนรู้ถึงนิสัยพื้นฐานของเพื่อนสมาชิก เพื่อจะได้รู้ถึงวิธีการเข้าหาอย่างถูกต้อง เป็นการลดปัญหาภายในองค์กร ทำให้สามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. การรักษาความสงบ (Peacekeeping) เป็นพฤติกรรมในการช่วยเหลือ เพื่อขัดขวาง แก้ปัญหา และลดปัญหาระหว่างบุคคล

4. การเป็นผู้นำปลุกเร้า (Cheerleading) เป็นพฤติกรรมการพูดคุ้ยและแสดงออกในการสนับสนุน รวมถึงการให้กำลังใจเพื่อนสมาชิกเพื่อการพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายอย่างมืออาชีพ

5. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมสมาชิกมีความอดทนกับงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงและไม่สะดวกสบายได้ โดยไม่แสดงออกถึงความไม่พอใจหรือบ่นเกี่ยวกับงาน

6. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) มีความกล้าและความรับผิดชอบในการแสดงความคิดเห็นต่อโครงสร้างและขั้นตอนการทำงานขององค์กร

Podsakoff et al. (1990, cited in Organ et al., 2006) ได้สร้างมาตรการวัดจากแนวคิดของ Organ (1988) Podsakoff, MacKenzie, Moorman และ Fetter (1990) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ไว้ 5 ด้านดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมสมาชิกมีความพยายามในการให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นมีปัญหา ได้แก่ การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานเมื่อขาดงาน การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานมีภาระงานที่มากเกินไปจนจะรับไหว การช่วยเหลือแม้จะไม่มีผู้ร้องขอ การให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ มีความพร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือเพื่อร่วมงานรอบตัว

2. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ได้แก่ พฤติกรรมสมาชิกมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าที่กำหนดไว้ในหน้าที่ของตนเอง ทำตามกฎระเบียบในเรื่องต่างๆแม้จะไม่มีผู้ใดเห็นก็ตาม ไม่พักเกินเวลาที่กำหนด ปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ได้แก่ พฤติกรรมสมาชิกยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ต่างๆโดยไม่บ่น การมองปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่บวก ไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ และสังเกตข้อผิดพลาดจากการทำงานเสมอ

4. พฤติกรรมการมีมารยาทที่ดี (Courtesy) เป็นพฤติกรรมสมาชิกการแสดงความสุภาพอ่อนน้อมกับผู้อื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ได้แก่ การพยายามป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้อื่น ระมัดระวังพฤติกรรมของเพื่อร่วมงานที่มีผลต่องาน ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น หลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาในที่ทำงาน และพิจารณาผลกระทบจากการกระทำตนเองจากผู้ร่วมงาน

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมสมาชิกพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมกับองค์กร ได้แก่ การเข้าร่วมประชุมที่เห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญ มีบทบาทในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ติดตามข่าวสาร ความเคลื่อนไหวขององค์กร และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

Podsakoff & MacKenzie (1994, cited in Organ et al., 2006) ได้พัฒนามาจากมาตรวัดของ Organ (1990b) มีโครงสร้าง 2 รูปแบบใหม่ คือ การรักษาความสงบ (Peacekeeping) และการเป็นผู้นำปลุกเร้า (Cheerleading) โดยมองว่าพฤติกรรม 2 รูปแบบใหม่เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างที่เรียกว่า “พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior)” ซึ่งประกอบด้วย

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกยินดีที่จะเสียสละเวลาของตนเพื่อช่วยผู้อื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. การมีมารยาทที่ดี (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกมีความสุภาพอ่อนน้อมกับผู้อื่น ป้องกันที่จะไม่ให้เกิดเรื่องกระทบกระทั่งกัน พยายามป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหากับองค์กรอื่นหรือกับบุคคลอื่นในองค์กร

3. การเป็นผู้นำปลุกเร้า (Cheerleading) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกให้กำลังใจผู้อื่นเมื่อผู้อื่นรู้สึกท้อแท้ หหมดหวัง

4. การรักษาความสงบ (Peacekeeping) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกทำตัวสงบ เมื่อเห็นว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นมีข้อโต้แย้งกัน เป็นผู้ประสานรอยร้าวเมื่อเกิดเหตุการณ์โต้เถียง ชัดแย้ง

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แม้ไม่ได้เกี่ยวกับการทำงาน เข้าร่วมการฝึกอบรมที่เสริมสร้างการทำงาน แม้ไม่ได้ถูกบังคับให้เข้าร่วม

6. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกมองสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นเป็นเชิงบวก แม้จะเผชิญกับปัญหา หรือวิกฤตต่างๆ แต่ก็พยายามแก้ปัญหาอย่างมองโลกในแง่ดี

Moorman & Blakely (1995, cited in Organ et al., 2006) ได้พัฒนามาจากทฤษฎีพื้นฐานของ Van Dyne (1994) และ Graham (1989) ได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Individual Helping) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน อาสาจะช่วยเหลือพนักงานใหม่เกี่ยวกับการทำงาน ปรับเปลี่ยนตารางงานของตนเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานกรณีเพื่อนร่วมงานหยุดงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานคนใหม่ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานคนใหม่รู้สึกว่าได้รับการต้อนรับอย่างดี คำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน และแสดงความสุภาพขณะทำงาน รวมถึงการติดต่อกันส่วนตัว

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาแม้จะมีคนไม่เห็นด้วยตาม กระตุ้นให้คนอื่นเสนอความคิด และแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ผู้อื่นลองทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานที่ซบถงเล พุดน้อย ให้แสดงความคิดเห็น และสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับคำแนะนำที่จะทำให้ทีมพัฒนายิ่งๆขึ้น

3. ความขยันหมั่นเพียร (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกแสดงให้เห็นว่าทำงานด้วยความตั้งใจ ขาดงานน้อย แม้ว่าสามารถขาดได้ตามที่กฎหมายกำหนด ทำงานผิดพลาดน้อยและทันตามกำหนด

4. การส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyal Boosterism) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกปกป้ององค์กรเมื่อถูกพนักงานคนอื่นๆวิพากษ์วิจารณ์ สนับสนุนให้เพื่อนและครอบครัวใช้ผลิตภัณฑ์ขององค์กร ปกป้ององค์กรเมื่อถูกคนจากภายนอกองค์กรวิพากษ์วิจารณ์ แสดงความภาคภูมิใจในองค์กร เมื่อต้องเป็นตัวแทนขององค์กรไปนอกสถานที่ และสนับสนุน ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ของบริษัท และบริการให้แก่ผู้ที่ต้องการใช้สินค้า

Farh, Early & Lin (1997, cited in Organ et al., 2006) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของมาตรวัดพฤติกรรมในบริบทของวัฒนธรรมจีน ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การดำรงเอกลักษณ์ขององค์กร (Identification with the Company) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกปกป้องชื่อเสียงของบริษัทด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นที่จะบอกสิ่งที่ดีของบริษัทให้บุคคลอื่นได้รับรู้ และแก้ไขสิ่งทีบุคคลภายนอกเข้าใจผิด ให้คำแนะนำที่จะสามารถทำให้องค์กรพัฒนา และเข้าร่วมการประชุมบริษัทสม่ำเสมอ

2. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (Altruism Toward Colleagues) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนใหม่เกี่ยวกับการทำงาน เต็มใจที่จะช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานเต็มใจช่วยเพื่อนทำงานเมื่อเพื่อนต้องการและเต็มใจที่จะติดต่อประสานงาน และสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน

3. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการทำงานต่างๆของบริษัท แม้จะไม่มีใครเห็น หรือแม้ไม่มีหลักฐานที่จะเอาผิดได้ ทำงานด้วยความตั้งใจและมีข้อผิดพลาดน้อย มีความพร้อมที่จะรับมือกับงานใหม่ๆ พยายามศึกษาด้วยตนเองให้เต็มที่เพื่อเพิ่มคุณภาพของงาน มาทำงานแต่เช้า และเริ่มทำงานโดยทันที

4. ความสามัคคีระหว่างบุคคล (Interpersonal Harmony) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกไม่ใช่อำนาจส่วนตนในทางที่ผิด ไม่ใช่อำนาจในหน้าที่หาผลประโยชน์ส่วนตน ไม่เอาหน้า ไม่หนีความผิด ไม่ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน และไม่พูดจาในทางที่ไม่ดีลับหลังเกี่ยวกับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน

5. การปกป้องทรัพยากรขององค์กร (Protecting Company Resources) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกไม่ทำธุระส่วนตัวในเวลางาน เช่น เล่นหุ้น ซื้อของ หรือไปตัดผม ไม่ใช่ทรัพยากรบริษัทในการทำงานส่วนตัว เช่น โทรศัพท์ ถ่ายเอกสาร รถยนต์ ไม่ใช่ประโยชน์จากวันลาป่วย (หยุดงานแต่ยังได้ค่าจ้างตามปกติ)

Van Dyne & LePine (1998, cited in Organ et al., 2006) ได้สร้างจากกรอบแนวคิดของ Van Dyne, Cummings & McLean-Parks (1995) ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกอาสาที่จะช่วยเพื่อนร่วมงาน มีส่วนเกี่ยวข้องในการเพิ่มผลประโยชน์ให้แก่กลุ่ม

2. การส่งเสียง (Voice) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกให้คำแนะนำในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน พูดให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน แสดงความคิดเห็นของตนให้คนอื่นในกลุ่มฟัง แม้ว่าความเห็นนั้นจะแตกต่างจากคนอื่น หรือมีใครในกลุ่มไม่เห็นด้วยก็ตามพยายามที่จะสื่อสารถึงความคิดเห็นของตนเองที่อาจจะเป็นประโยชน์กับกลุ่มพูดถึงแผนงานใหม่ๆ หรือ การเปลี่ยนขั้นตอนหรือวิธีการทำงาน

3. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In - Role Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

Podsakoff et al., (2000) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรไว้เป็นพฤติกรรมต่างๆ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือ (Helping) เป็นพฤติกรรมความสมัครใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกในองค์กร และขัดขวางปัญหาที่จะเข้ามาทำลายองค์กร

2. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นความเต็มใจที่จะทนต่อสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าจะเป็นบทลงโทษขององค์กร หรือจากการโดนตำหนิ แต่ในทางตรงกันข้ามสิ่งเหล่านั้นกลับเป็นการสร้างและบอกความนัยแก่สมาชิกในองค์กร ตัวอย่างเช่น นักกีฬาที่ดีไม่ใช่แค่คนที่จะไม่บ่นในเวลาที่ยากลำบากเท่านั้น แต่ยังคงเป็นคนที่มีมองโลกในแง่ดี แม้ว่าเหตุการณ์จะไม่เป็น

อย่างที่คิด และจะไม่อารมณ์เสียถึงแม้ว่าผู้อื่นจะไม่ปฏิบัติตามที่เขาต้องการ อีกทั้งยังเสียสละความเป็นส่วนตัวให้กับทีมและงาน เป็นต้น

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นการป้องกันองค์ประกอบภายนอก รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่สามารถควบคุมได้เข้ามาทำลายองค์กร

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานยอมรับและเคารพกฎระเบียบขององค์กร สนับสนุน และตอบสนองนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดแม้ว่าจะไม่มีใครเห็นก็ตาม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) พฤติกรรมที่มาจากความสมัครใจในความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาองค์กร เป็นการกระตุ้นให้พฤติกรรมนี้ขยายจากบุคคลไปสู่ทั้งองค์กร

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) พฤติกรรมของสมาชิกที่มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถจากการไปศึกษาหรือเข้าอบรมต่างๆ เพื่อที่จะพัฒนาตนเองและเป็นตัวอย่างให้กับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม จากหนึ่งคนก็จะขยายสู่ทั้งองค์กร

Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ได้ทำการค้นคว้ารวบรวมแนวคิด และนำมาสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กร ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1983-1999 จนสามารถระบุองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กร ไว้ 7 องค์ประกอบ ซึ่งผลตรงกับแนวคิดของ Podsakoff et al., (2000, cited in Organ et al., 2006) ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือ (Helping) หมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาด้วยความสมัครใจ และช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

2. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงาน รักษาทัศนคติในแง่ดีแม้บางครั้งจะไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมที่พยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงสนับสนุนและตอบสนองนโยบายขององค์กร

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานยอมรับและเคารพกฎระเบียบขององค์กร สนับสนุน และตอบสนองนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดแม้ว่าจะไม่มีใครเห็นก็ตาม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความคิดริเริ่ม ให้ข้อเสนอแนะต่อองค์กรในทางที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานสนใจที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานของตน พยายามเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรใหม่ๆเพื่อนำมาใช้พัฒนาองค์กร

จากการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร เพื่อใช้ในการสร้างองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อใช้เป็นตัวแปรในวิจัยชิ้นนี้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

รายการ	นักวิชาการ										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Smith Organ & Near (1983)	Organ (1987)	Organ (1988, 1990b, 1990c)	Podsakoff et al.(1990)	Podsakoff&MacKenzie (1994)	Moorman &Blakely (1995)	Farh Early & Lin (1997)	Van Dyne & LePine (1998)	Podsakoff et al. (2000)	Organ Podsakoff&MacKenzie (2006)	
1. การมีมารยาทที่ดี (Courtesy)		✓	✓	✓	✓						4
2. การดำรงเอกลักษณ์ขององค์กร (Identification with the Company)							✓				1
3. การปกป้องทรัพยากรขององค์กร (Protecting Company Resources)							✓				1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	นักวิชาการ										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Smith Organ & Near (1983)	Organ (1987)	Organ (1988, 1990b, 1990c)	Podsakoff et al.(1990)	Podsakoff&MacKenzie (1994)	Moorman &Blakely (1995)	Farh Early & Lin (1997)	Van Dyne & LePine (1998)	Podsakoff et al. (2000)	Organ Podsakoff&MacKenzie (2006)	
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Generalized Compliance, Organizational Compliance)	✓								✓	✓	3
5. การเป็นผู้นำปลุกเร้า (Cheerleading)			✓		✓						2
6. การพัฒนาตนเอง (Self- Development)									✓	✓	2
7. การรักษาความสงบ (Peacekeeping)			✓		✓						2
8. การให้ความช่วยเหลือ (Helping, Altruism) การให้ความช่วยเหลือ ระหว่างบุคคล (Individual Helping) การช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงาน (Altruism Toward Colleagues)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
9. การให้ความร่วมมือ (Civic virtue)		✓	✓	✓	✓				✓	✓	6
10. ความขยันหมั่นเพียร (Personal Industry)						✓					1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	นักวิชาการ										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Smith Organ & Near (1983)	Organ (1987)	Organ (1988, 1990b, 1990c)	Podsakoff et al.(1990)	Podsakoff&MacKenzie (1994)	Moorman &Blakely (1995)	Farh Early & Lin (1997)	Van Dyne & LePine (1998)	Podsakoff et al. (2000)	Organ Podsakoff&MacKenzie (2006)	
11. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative)						✓			✓	✓	3
12. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) การส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyal Boosterism)						✓			✓	✓	3
13. ความสามัคคีระหว่างบุคคล (Interpersonal Harmony)							✓				1
14. การส่งเสียง (Voice)								✓			1
15. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)		✓		✓			✓				3
16. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In - Role Behavior)								✓			1
17. ความอดทนอดกลืน (Sportsmanship)		✓	✓	✓	✓				✓	✓	6

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ดังตารางสังเคราะห์ องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า งานวิจัยของ Organ et al. (2006) เป็นงานที่ นำแนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1983-1999 จากนักวิชาการหลายกลุ่ม มาสังเคราะห์ จนสามารถระบุองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ไว้ 7 องค์ประกอบ และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดหลักของ Organ et al. (2006) และเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความอดทนอดกลั้น 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร 5) ความคิดสร้างสรรค์ 6) การ ให้ความร่วมมือ และ 7) การพัฒนาตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือ (Helping, Altruism) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Smith, Organ & Near (1983, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายการให้ความช่วยเหลือว่า เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาหรือคนที่กำลังต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งข้อกระทงของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การช่วยทำงานเพื่อนร่วมงานที่ขาดงาน การช่วยเหลือแม้จะไม่มีผู้ร้องขอ การให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับภาระงานมากเกินไปจนจะรับไหว การช่วยเหลืองานของผู้บังคับบัญชา การเสนอวิธีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานใหม่ๆให้กับหน่วยงาน และมีบทบาทในการช่วยสร้างภาพลักษณ์องค์กร

Organ (1987) ได้ให้ความหมายการให้ความช่วยเหลือว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือผู้บังคับบัญชา ทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่ เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

Organ (1988, 1990b, 1990c cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายการให้ความช่วยเหลือว่า เป็นพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ไม่ว่าจะเป็นการสอนงานให้เพื่อนสมาชิกใหม่ หรือช่วยเพื่อนสมาชิกตามงานที่ถูกค้างไว้ รวมไปถึงรับมอบหมายหรือช่วยงานที่เพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือในงานที่เพื่อนร่วมงานไม่สามารถทำได้

Podsakoff et al.(1990, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายการให้ความช่วยเหลือว่า เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกมีความพยายามในการให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นมีปัญหา ได้แก่ การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานเมื่อขาดงาน การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานมีภาระงานที่มากเกินไปจนจะรับไหว การช่วยเหลือแม้จะไม่มีผู้ร้องขอ การให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ มีความพร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือเพื่อร่วมงานรอบตัว

Podsakoff & MacKenzie (1994, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายการให้ความช่วยเหลือว่า เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกยินดีที่จะเสียสละเวลาของตนเองเพื่อช่วยผู้อื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน

Moorman & Blakely (1995, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมาย การให้ความช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Individual Helping) ว่าเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน อาสาจะช่วยเหลือพนักงานใหม่เกี่ยวกับการทำงาน ปรับเปลี่ยนตารางงานของตนเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน กรณีเพื่อนร่วมงานหยุดงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานคนใหม่ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานคนใหม่รู้สึกว่าจะได้รับการต้อนรับอย่างดี คำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน และแสดงความสุขภาพขณะทำงาน รวมถึงการติดต่อกันส่วนตัว

Farh, Early & Lin (1997, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมาย การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (Altruism Toward Colleagues) ว่าเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนใหม่เกี่ยวกับการทำงาน เต็มใจที่จะช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานเต็มใจช่วยเพื่อนทำงานเมื่อเพื่อนต้องการ และเต็มใจที่จะติดต่อประสานงาน และสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน

Van Dyne & LePine (1998, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) ว่าเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกอาสาที่จะช่วยเพื่อนร่วมงาน มีส่วนเกี่ยวข้องในการเพิ่มผลประโยชน์ให้แก่กลุ่ม

Podsakoff et al., (2000) ได้ให้ความหมาย การให้ความช่วยเหลือ (Helping) ว่าเป็นพฤติกรรมความสมัครใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกในองค์กร และขัดขวางปัญหาที่จะเข้ามาทำลายองค์กร

Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ได้ให้ความหมายการให้ความช่วยเหลือ (Helping) ว่าหมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาด้วยความสมัครใจ และช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงขอสรุปว่า การให้ความช่วยเหลือ (Helping, Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของครูในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ และช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

2) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Organ (1987) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจจากการถูกรบกวนหรือความเครียดความกดดันต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งสมาชิกมีสิทธิ์ที่จะไม่พอใจออกมาเมื่อเหตุการณ์นั้นทำให้เกิดความลำบาก

Organ (1988, 1990b, 1990c cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ว่า เป็นพฤติกรรมสมาชิกมีความอดทนกับงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงและไม่สะดวกสบายได้ โดยไม่แสดงออกถึงความไม่พอใจหรือบ่นเกี่ยวกับงาน

Podsakoff et al. (1990, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายว่า ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมสมาชิกยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ต่างๆโดยไม่บ่น เมื่อหลีกเลี่ยงการบ่น ความซับซ้อนของมองใจก็เป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย

Podsakoff & MacKenzie (1994, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายว่า ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกมองสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นเป็นเชิงบวก แม้จะเผชิญกับปัญหา หรือวิกฤตต่างๆ แต่ก็พยายามแก้ปัญหาอย่างมองโลกในแง่ดี

Podsakoff et al., (2000) ได้ให้ความหมายว่า ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นความเต็มใจที่จะทนต่อสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าจะเป็บบทลงโทษขององค์กร หรือจากการโดนตำหนิ แต่ในทางตรงกันข้ามสิ่งเหล่านั้นกลับเป็นการสร้างและบอกความนัยแก่สมาชิกในองค์กร ตัวอย่างเช่น นักกีฬาที่ตีไมใช่แค่คนที่จะไม่บ่นในเวลาที่ยากลำบากเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี แม้ว่าเหตุการณ์จะไม่เป็นอย่างที่คิด และจะไม่อารมณ์เสียถึงแม้ว่าผู้อื่นจะไม่ปฏิบัติตามที่เขาต้องการ อีกทั้งยังเสียสละความเป็นส่วนตัวให้กับทีมและงาน เป็นต้น

Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ได้ให้ความหมายว่า ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงาน รักษาทัศนคติในแง่ดีแม้บางครั้งจะไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงขอสรุปว่า ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่ครุมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงาน รักษาทัศนคติในแง่ดีแม้บางครั้งจะไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Moorman & Blakely (1995, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายว่า การส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyal Boosterism) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกปกป้ององค์กรเมื่อถูกพนักงานคนอื่นวิพากษ์วิจารณ์ สนับสนุนให้เพื่อนและครอบครัวใช้ผลิตภัณฑ์ขององค์กร ปกป้ององค์กรเมื่อถูกคนจากภายนอกองค์กรวิพากษ์วิจารณ์ แสดงความภาคภูมิใจในองค์กร เมื่อต้องเป็นตัวแทนขององค์กรไปนอกสถานที่ และสนับสนุน ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ของบริษัท และบริการให้แก่ผู้ที่ต้องการใช้สินค้า

Podsakoff et al., (2000) ได้ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นการป้องกันองค์ประกอบภายนอก รวมทั้งปัจจัยอื่นๆที่ไม่สามารถควบคุมได้เข้ามาทำลายองค์กร

Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ได้ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมที่พยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงสนับสนุนและตอบสนองนโยบายขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงขอสรุปว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่พยายามปกป้องรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน เมื่อถูกบุคลากรภายในและคนจากภายนอกโรงเรียนวิพากษ์วิจารณ์ แสดงความภาคภูมิใจในโรงเรียน เมื่อต้องเป็นตัวแทนของโรงเรียนไปนอกสถานที่

4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Smith, Organ & Near (1983, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและเหนือมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้ สามารถบ่งบอกถึงการปฏิบัติตามค่านิยมที่ว่า “รู้จักสิ่งที่สมาชิกควรทำ” ซึ่งข้อกระทงของพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ได้แก่ การตรงต่อเวลา การใช้เวลาพักอย่างเหมาะสม การรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน การแจ้งลาหยุดล่วงหน้า การจัดเวลาในการคุยโทรศัพท์ส่วนตัวอย่างเหมาะสม

Podsakoff et al., (2000) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานยอมรับและเคารพกฎระเบียบขององค์กร สนับสนุน และตอบสนองนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดแม้ว่าจะไม่มีใครเห็นก็ตาม

Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานยอมรับและเคารพกฎระเบียบขององค์กร สนับสนุน และตอบสนองนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดแม้ว่าจะไม่มีใครเห็นก็ตาม

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงขอสรุปว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูยอมรับและเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน สนับสนุน และตอบสนองนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัดแม้ว่าจะไม่มีใครเห็นก็ตาม

5) ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Moorman & Blakely (1995, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาแม้จะมีคนไม่เห็นด้วยตาม กระตุ้นให้คนอื่นเสนอความคิด และแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ผู้อื่นลองทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานที่ชอบลั้งเล พูดน้อย ให้แสดงความคิดเห็น และสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับคำแนะนำที่จะทำให้เกิดทีมพัฒนายิ่งๆขึ้น

Podsakoff et al., (2000) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) พฤติกรรมที่มาจากความสมัครใจในความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาองค์กร เป็นการกระตุ้นให้พฤติกรรมนี้ขยายจากบุคคลไปสู่ทั้งองค์กร

Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความคิดริเริ่ม ให้ข้อเสนอแนะต่อองค์กร ในทางที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงขอสรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีความคิดริเริ่ม ให้ข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนในทางที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน

6) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Organ (1987) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกซึ่งความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การเข้าประชุมเสนอแนะความคิดและคำแนะนำต่างๆที่เหมาะสมกับองค์กร เป็นต้น เพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงองค์กร

Organ (1988, 1990b, 1990c cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) มีความกล้าและความรับผิดชอบในการแสดงความคิดเห็นต่อโครงสร้างและขั้นตอนการทำงานขององค์กร

Podsakoff et al. (1990, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมสมาชิกพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมกับองค์กร

Podsakoff & MacKenzie (1994, cited in Organ et al., 2006) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แม้ไม่ได้เกี่ยวกับการทำงาน เข้าร่วมการฝึกอบรมที่เสริมสร้างการทำงาน แม้ไม่ได้ถูกบังคับให้เข้าร่วม

Podsakoff et al., (2000) ได้ให้ความหมายว่า การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ได้ให้ความหมายว่า การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงขอสรุปว่า การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกซึ่งความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน

7) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Podsakoff et al., (2000) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง (Self-Development) พฤติกรรมของสมาชิกที่มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถจากการไปศึกษาหรือเข้าอบรมต่างๆ เพื่อที่จะพัฒนาตนเองและเป็นตัวอย่างให้กับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม จากหนึ่งคนก็จะขยายสู่ทั้งองค์กร

Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานสนใจที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานของตน พยายามเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรใหม่ๆเพื่อนำมาใช้พัฒนาองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงขอสรุปว่า การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูสนใจที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานของตน เช่น พยายามเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรและความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาใช้พัฒนาโรงเรียนและการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.4 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

จากการศึกษาถึงผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของนักวิชาการสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1.4.1 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรที่มีต่อบุคคล

สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2549) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับ

การประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประไพพร สิงหเดช (2539, อ้างถึงในสิฐสร กระแสรุสนทร, 2554) ได้ทำการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ

สรุปได้ว่า ผลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรที่มีต่อบุคคล จะทำให้บุคคลมีเกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระเบียบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1994) ที่กล่าวว่า หากบุคลากรมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กร จะทำให้มีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตลอดเวลา สามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาท มีการปฏิบัติงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน รับผิดชอบในภาระหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น พุ่มเท ด้วยความจงรักภักดี รวมทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กรอย่างเคร่งครัด

1.4.2 ผลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร

Organ ,Podsakoff & MacKenzie (2006, อ้างถึงใน สิฐสร กระแสรุสนทร, 2554) ได้สรุปว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจาก

1. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาท
2. ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพทางการบริหารจัดการ
3. มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด โดยมีเป้าหมายไปในการมุ่งสร้างผลงาน
4. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มงาน
5. ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลในการเรียนรู้ เป็นผลให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
6. สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร ทั้งยังให้การสนับสนุน และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

จากผลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรทั้ง 6 ประการ สิฐสร กระแสรุสนทร (2554) ได้กล่าวว่า จะสามารถทำให้บุคคลทำงานได้หลากหลายบทบาท มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อมจะทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนี้มีผลโดยตรงต่อความรับผิดชอบในภาระงานที่สามารถสะท้อนออกมาจากผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความอดทนอดกลั้น ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ในการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยซึ่งเป็นแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

Organ and Ryan (1995) ได้ทำการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวพยากรณ์ที่ดีของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และยังพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับเดียวกันกับความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

Podsakoff et al. (2000) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

นรินทร์ หมิงประเสริฐ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นกลุ่มนิยม การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นชาย การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นหญิง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

นุรลี หมัดปลอด (2555) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบรรยากาศองค์กร โดย ตัวแปรคุณลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรได้ร้อยละ 54

พุทธาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

สฎายุ อีระวนิชตระกูล (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร และภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

สิริสรุ กระแสร์สุนทร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยความคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร และคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรได้

หยกฟ้า หาญณรงค์ (2552) ได้ทำการศึกษาความเรื่องสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรได้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยในบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

รายการ	นักวิชาการ										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Organ and Ryan (1995)	Podsakoff et al. (2000)	นรินทร์ หมิงประเสริฐ (2550)	นุรลี หมัดปลอต (2555)	พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552)	วรวรรณ บุญล้อม (2551)	สฎายุ ชีระวณิชตระกูล (2549)	สิฐสร กระแสร์สุนทร (2554)	สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550)	หยกฟ้า หาญณรงค์ (2552)	
1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	✓	✓									2
2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร			✓								1
3. ความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน									✓		1
4. ความผูกพันต่อองค์กร	✓	✓			✓	✓	✓		✓		6
5. ความพึงพอใจในงาน	✓			✓			✓			✓	4
6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน						✓					1
7. คุณลักษณะของงาน				✓					✓		2
8. เงินเดือน								✓			1
9. บรรยากาศองค์กร				✓			✓				2
10. ภาวะผู้นำ				✓			✓				2

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร จำนวน 10 เล่ม ได้แก่ Organ & Ryan (1995), Podsakoff et al. (2000), นรินทร์ หมิงประเสริฐ (2550), นุรลี หมัดปลอต (2555), พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552), วรวรรณ บุญล้อม (2551), สฎายุ ชีระวณิชตระกูล (2549), สิฐสร กระแสร์สุนทร (2554), สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) และหยกฟ้า หาญณรงค์ (2552) สามารถสรุปเป็นรายละเอียดได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการและนักวิจัยที่มีความเห็นตรงกัน ได้แก่ Organ & Ryan (1995), Podsakoff et al. (2000), พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552), วรวรรณ บุญล้อม (2551), สฎายุ ชีระวณิชตระกูล (2549) และสิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อ

องค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้แนวความคิดของ Mowday , Steers & Porter (1979) เนื่องจากผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับความนิยมในการนำมาใช้ศึกษาอย่างกว้างขวางและใช้เป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรเป็นจำนวนมาก

2. ความพึงพอใจในงาน มีนักวิจัยที่มีความเห็นตรงกัน ได้แก่ Organ & Ryan (1995), นูร์ลี หมัดปลอด (2555), สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2548) และหยกฟ้า หาญณรงค์ (2552) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งคุณลักษณะของงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยใช้แนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการนำมาใช้ศึกษาอย่างกว้างขวาง

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ Robbins (2001) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน ถ้าบุคคลมีทัศนคติทางบวก ผู้นั้นก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูง แต่ถ้าบุคคลนั้นมีทัศนคติทางลบ ก็จะไม่มีความพึงพอใจในงาน

Steers (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้ากิจกรรมขององค์กร สามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

ธนันท์ ทะสุใจ (2549) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จำดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นตลอดไป

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังกัดอยู่ อันรวมไปถึง ความศรัทธา ความเสียสละทุ่มเท และความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรที่ตนสังกัดอยู่

ศึกษณีย์ วิโสจสงคราม (2552) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สฎายุ ธีระวิชตระกูล (2549) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กรด้วยความรู้สึที่ดีและแสดงพฤติกรรมองค์กรในแง่ของการยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความศรัทธา เกี่ยวพัน และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความภักดีต่อองค์กร ตลอดจนจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่ที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร

จากการที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปให้เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่รู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่สังกัดอยู่ มีความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน และแสดงพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่จะทำให้โรงเรียน ดีขึ้น ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อโรงเรียน

2.1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้

Allen & Meyer (1990, อ้างถึงใน ศึกษณีย์ วิโสจสงคราม, 2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment - AC) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคล ที่รู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง หมายถึง พนักงานผู้นั้นต้องการที่จะอยู่กับองค์กร (Want to) ซึ่งพนักงานผู้นั้นจะทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะว่าเขามีความต้องการที่จะทำเช่นนั้น

สรุปได้ว่าบุคคลที่อยู่กับองค์กรเพราะความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจาก บุคคลผู้นั้นมีความสมัครใจที่จะอยู่ด้วยตนเอง

2. ความผูกพันด้านผลประโยชน์ (Continuance Commitment-CC) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร คนที่มีความผูกพันด้านผลประโยชน์กับองค์กรสูง หมายถึง เขาจำเป็นต้องอยู่ (Need to) เพราะไม่อย่างสูญเสยสิ่งที่ตนได้ลงทุนไป ซึ่งจะแสดงออก

ในรูปของพฤติกรรมความต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านผลประโยชน์สูงนั้น จะทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะว่าเขามีความจำเป็นที่จะต้องทำเช่นนั้น ซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม

สรุปได้ว่าบุคคลที่อยู่กับองค์กรเพราะความผูกพันด้านผลประโยชน์เกิดจาก บุคคลผู้นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องอยู่

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment-NC) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์กรต่อไป บุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง แสดงว่าพนักงานผู้นั้นคิดว่าเขาสมควรที่จะอยู่ (Ought to) เพื่อความถูกต้องทางสังคม ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สูงนั้น จะรู้สึกว่าจะควรทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่ามีหน้าที่ที่จะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปได้ว่าบุคคลที่อยู่กับองค์กรเพราะความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจาก บุคคลผู้นั้นคิดว่าตนควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Mowday, Steers & Porter (1979 cited in Saal & Knight, 1995) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร (A strong belief in and acceptance of the organizations goals and values) หมายถึง การที่สมาชิกมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรและมีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร (A willingness to exert considerable effort on behalf of organization) หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทร่างกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่มีผลตอบแทน หรือแม้กระทั่งต้องเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (A strong desire to maintain membership in the organization) หมายถึง การที่สมาชิกมี

ความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์กร ไม่ต้องการที่จะออกไปจากองค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่ามีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

Mowday Porter & Steers (1982, อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2549) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ และบุคลิกลักษณะ
2. บทบาท ได้แก่ ความขัดแย้ง ความคลุมเครือในบทบาท และความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างองค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพองค์กร รูปแบบการบริหารงาน โดยผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาอยู่ในองค์กร ความตั้งใจอยู่ในองค์กร ความตั้งใจทำงาน การคงรักษาพนักงานไว้ และการปฏิบัติงาน

Steer & Porter (1991, อ้างถึงใน ศิษณีย์ วิโสจสงคราม, 2552) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า และสถานะภาพสมรส
2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่มีความท้าทาย ลักษณะของงานที่มีความหลากหลาย และงานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง
3. ลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร
4. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายค่านิยมของโรงเรียน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อโรงเรียน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน จากแนวคิดของ Mowday , Steers & Porter (1979) เนื่องจากผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

องค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับความนิยมในการนำมาใช้ศึกษาอย่างกว้างขวางและใช้เป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกองค์กรเป็นจำนวนมาก

2.2 ความพึงพอใจในงาน

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Robbins (2001) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงทัศนคติโดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา โดยคนที่มีความพึงพอใจในงานสูงก็จะเป็นคนที่มีทัศนคติด้านบวก ขณะที่คนที่ไม่พึงพอใจในงานก็จะมีทัศนคติด้านลบต่องาน

คิกษณีย์ วิโสจสงคราม (2552) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นความสุขของบุคคลเกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกรทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สฎายุ อีระวนิชตระกูล (2549) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งสืบเนื่องมาจากตัวแปรหรือองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความสำเร็จในงาน โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน

หยกฟ้า หาญณรงค์ (2552) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่อภาระงาน โดยมีปัจจัยภายในบุคคลเอง และปัจจัยภายนอก ซึ่งหมายถึงองค์กร เป็นแรงจูงใจและตอบสนองตรงกับความต้องการของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลตั้งใจทำงานและส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นการตอบแทน

เอกชัย อภิศักดิ์กุล (2549) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของพนักงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พึงพอใจ จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากการที่นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน สามารถสรุปให้เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ได้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่องานที่ทำ โดยครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมีทัศนคติด้านบวก ส่วนครูที่ไม่พึงพอใจต่องานก็

จะมีทัศนคติด้านลบต่องานที่ทำ ซึ่งผลของความพึงพอใจจะทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีครูที่มีประสิทธิภาพเป็นการตอบแทน

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากนักวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้

1. **ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Needs Hierarchy)** เป็นทฤษฎีที่จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับขั้น ซึ่ง Herbert (1967 อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2549) กล่าวว่าทฤษฎีตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า

- 1) ทุกคนมีและต้องการและความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการของมนุษย์สามารถนำมาเรียงลำดับตามความสำคัญจากระดับต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด
- 3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่จูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไปอีก มนุษย์จะจูงใจด้วยความต้องการที่สูงขึ้น ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
- 4) ความต้องการของมนุษย์จะซับซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นมา

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการทางกายภาพ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด คือ ปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย) ซึ่ง หยกฟ้า หาญณรงค์ (2552) ได้เปรียบเทียบความต้องการขั้นนี้ไว้กับการจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงาน

1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง ความต้องการขั้นที่ 2 นี้ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549) กล่าวว่า พิจารณาจากทัศนคติของฝ่ายบริหารแล้ว หมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่า สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549) กล่าวว่า เปรียบได้กับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตนทำงานอยู่

1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ ซึ่งนักจิตวิทยา กล่าวว่า เป็นแรงผลักดันที่สำคัญอย่างยิ่งความต้องการขั้นนี้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความต้องการนับถือตนเอง คือ การพึงพาตนเองได้ ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และ ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น คือ ความต้องการในเกียรติยศ

ชื่อเสียง ได้รับความสนใจ หยกฟ้า หาญณรงค์ (2552) กล่าวว่า เปรียบเทียบได้กับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรนั่นเอง

1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ หยกฟ้า หาญณรงค์ (2552) กล่าวว่า เป้าหมายในการทำงานไม่ใช่ 4 ความต้องการขั้นที่ผ่านมา แต่เป็นการใช้ชีวิตเพื่อสนองความต้องการที่แท้จริงของตนเอง

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) Herzberg (1959) ได้พยายามหาคำตอบว่ามนุษย์ต้องการอะไรจากการทำงาน จึงทำการศึกษาการทำงานของวิศวกรและนักบัญชี เพื่อหาว่าบุคคลเหล่านี้ ให้ความสำคัญหรือเห็นคุณค่าต่อสิ่งใดมากที่สุด Herzberg (1959) ได้แบ่งองค์ประกอบของงานออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงานโดยตรง ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานสำเร็จทันตามเป้าหมายที่วางไว้ รู้จักป้องกันและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับงาน เมื่องานสำเร็จก็มีความรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จนั้น

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมถึงการให้กำลังใจและแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ทำอยู่นั้นมีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีคุณค่า มีความท้าทาย มีอิสระในการทำงาน

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ทำงาน โดยให้อิสระในการทำงาน ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

2.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสเข้ารับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงาน ที่ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจที่จะทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1 ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น หรือสวัสดิการ ที่เป็นที่พอใจแก่พนักงาน

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่พนักงานจะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับทางสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.2.5 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ลักษณะการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการกระจายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการบริหารงาน การแนะนำ การมอบหมายงานให้ชัดเจน การดูแล และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.6 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กรและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.7 สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง เสียง อากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

2.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ความสะดวกในการเดินทางมาที่ทำงาน

2.2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำว่ามีความมั่นคง ยั่งยืน

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549) กล่าวว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์แล้ว พบว่า ระดับความต้องการ 3 ชั้นแรกของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม สามารถเปรียบเทียบได้กับบทบาทของปัจจัยค้ำจุนในทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์ และความต้องการชั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต สามารถเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจูงใจในทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์ ซึ่ง ข้อค้นพบตามในทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์นี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจและไม่พอใจ โดยพิจารณาจากการเปรียบเทียบพบว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์ มีเหตุผลอธิบายได้ครอบคลุมชัดเจนและ เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในกลุ่มนักบริหารการศึกษา (ธร สุนทรายุทธ, ม.ป.ป.)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ชเบอร์ก โดยกำหนดปัจจัยจุดใจว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และความสำเร็จก้าวหน้าในงานโดยตรง ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และกำหนดปัจจัยค้ำจุนว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงาน ที่ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจที่จะทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้คำตอบแทนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพและเงื่อนไขในการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

2.2.3 ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความพึงพอใจ

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2552) ได้ทำการประมวลเรื่องความพึงพอใจจากนักวิชาการต่างๆ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความพึงพอใจสามารถสรุปได้ 4 ประการ ดังนี้

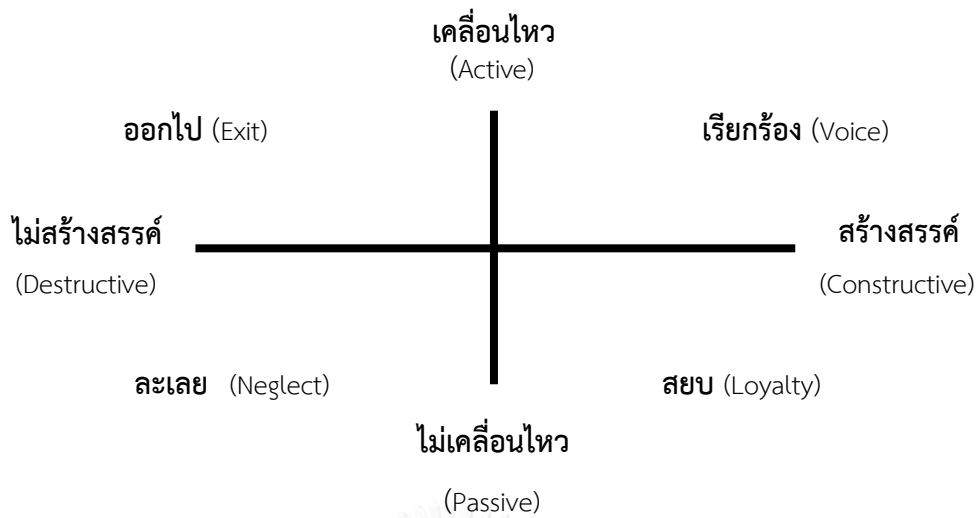
1. งานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะความสามารถ ได้ทำงานที่มีทักษะการทำงานที่หลากหลาย มีอิสระที่จะทราบว่างานที่ทำไปว่าเป็นงานที่ดีมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากปราศจากสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้การทำงานนั้นน่าเบื่อ ในทางตรงกันข้ามงานที่ยากเกินไปนั้น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกท้อถอย ดังนั้นจึงควรจัดระดับความท้าทายไว้ในระดับปานกลาง

2. ได้รับคำตอบแทนอย่างยุติธรรม เหมาะสมกับความสามารถ ไม่ได้ขึ้นกับปริมาณงานเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของความรู้สึกหรือการรับรู้ว่าเป็นธรรมหรือไม่มากกว่า ซึ่งรวมไปถึงโอกาสความก้าวหน้าในงานด้วย

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวก และเอื้อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อนร่วมงานที่เกื้อกูล ตอบสนองความต้องการในการติดต่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า ผลกระทบของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นประเด็นที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น พนักงานก็จะแสดงออกด้วยวิธีการดังที่ Rusbult & Lowery (1985, อ้างถึงใน มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, 2552) ได้ทำแผนภาพแสดงไว้ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 การแสดงออกของพนักงานที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากแผนภาพที่ 2 สามารถอธิบายความหมายพฤติกรรมได้ดังนี้

ออกไป (Exit) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งออกจากองค์กร เช่น หางานใหม่และลาออก

เรียกร้อง (Voice) เป็นการเรียกร้องให้ปรับปรุงการทำงาน เจรจากกับผู้บริหาร แจ้งให้ทราบถึงปัญหา และหาทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของสหภาพแรงงาน

ละเลย (Neglect) เป็นการปล่อยให้สถานการณ์เลวร้ายลงไปเรื่อยๆ และตามมาด้วยการขาดงาน หรือมาสายเป็นประจำ ไม่ใส่ใจงาน ผลงานมีข้อผิดพลาดสูง

สยบ (Loyalty) แม้จะไม่มี การเคลื่อนไหวเท่าใดนัก แต่มีความหวังว่าเหตุการณ์จะดีขึ้น ออกรับหรือแก้แทนบริษัทเมื่อมีคำวิพากษ์วิจารณ์ ด้วยมีความเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ผู้บริหารกำลังทำเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

สรุปได้ว่า ผลกระทบที่เกิดจากความไม่พึงพอใจขึ้นของพนักงานในองค์กร สามารถเกิดได้ทั้งในทางสร้างสรรค์และไม่สร้างสรรค์ แต่การแสดงออกทุกวิธีล้วนแล้วแต่เป็นวิธีที่ตรงข้ามกับความพอใจ (Satisfaction) ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน กรองแก้ว อยู่สุข, 2533) ที่กล่าวว่า สิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พอใจ คือ “ไม่มีความพอใจ” (No dissatisfaction) ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องทำให้เกิดความพึงพอใจมาแทนที่ เพียงแต่ทำให้เป็นกลาง คือ ยินดีที่จะทำงานต่อไป ซึ่งแตกต่างกับความเชื่อดั้งเดิมที่ว่า คือการขจัดสิ่งที่ไม่พอใจออกไปเท่านั้น

3. โรงเรียนเอกชน

3.1 ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีมาตั้งแต่สมัยลพบุรี โดยการจัดการเรียนการสอนเขียนอ่านหนังสือจะอยู่ในวัด ส่วนวิชาชีพของครอบครัวหรือตระกูลก็จะถ่ายทอดให้สำหรับในคนในตระกูลเท่านั้น โดยการจัดการศึกษาของเอกชน ตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชจนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่แห่งกรุงรัตนโกสินทร์นั้น ถูกเรียกว่า “โรงเรียนสามเณร” ในปี พ.ศ. 2435 เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนเชลยศักดิ์” ในปี พ.ศ. 2454 เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนบุคคล” และเมื่อถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ปี พ.ศ. 2461 เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนราษฎร์” พร้อมกับมีพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาเอกชนขึ้นเป็นฉบับแรก จนกระทั่งปี พ.ศ. 2525 จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนเอกชน” ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 โดยการจัดการศึกษาเอกชนในประเทศไทยนั้นเริ่มจัดการศึกษากับบุคคลชั้นสูงก่อน แล้วจึงค่อยขยายออกไปสู่ประชาชน ซึ่งในระยะแรกของการจัดการศึกษานั้นผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดทั้งสิ้น (บุญรอด บุญศรีสมฤทธิ์, 2526)

โรงเรียนเอกชนถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาของไทยมาตั้งแต่อดีต โดย การศึกษาภาคเอกชนมีบทบาทก่อนการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนของรัฐ นับได้ว่าโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรต้นแบบในการจัดการศึกษารูปแบบโรงเรียน ซึ่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา การที่เอกชนเข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาจะทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของภาครัฐบาลสูงขึ้น และเป็นตัวกระตุ้นให้มีการพัฒนาการศึกษาและยังช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของรัฐอีกด้วย (รุ่ง แก้วแดง, 2532; วุฒิชัย มูลศิลป์ และลดาวัลย์ พวงนิล, 2532)

3.2 สภาพปัจจุบันของการศึกษาเอกชน

การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันนี้ ถือได้ว่าทำหน้าที่ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการทางการศึกษาที่นอกเหนือจากการจัดการของรัฐ โดยบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนเอกชนประกอบไปด้วย 1) การแบ่งเบาภาระของรัฐ ในเรื่องงบประมาณการลงทุนของการจัดการศึกษา 2) เป็นโรงเรียนที่ใกล้บ้าน อยู่ในแหล่งชุมชน มีการคมนาคมที่สะดวก 3) การให้บริการที่เด่นเป็นพิเศษ ได้แก่ สามารถจัดหลักสูตรพิเศษและการสนองความต้องการของกลุ่มคนได้เป็นอย่างดี 4) ช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา 5) การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว และ 6) พัฒนาคุณภาพการเรียน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556)

การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบงานธุรการ และสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ
2. เสนอแนะยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ
3. ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัย และพัฒนา เพื่อประกันคุณภาพการศึกษาเอกชน

4. รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน
5. ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชนตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนดมาตรา 13 (4)

6. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชนตลอดจนติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้สรุปสภาพปัจจุบันของหน่วยงานไว้ว่า มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, ม.ป.ป.)

1. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

2. เสนอนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎ ระเบียบ และเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน

3. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน

4. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชนตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.3 ประเภทและระดับโรงเรียนเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้กำหนดประเภทและระดับของโรงเรียนเอกชนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดในราชกิจจานุเบกษาว่ามี 2 ประเภท มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2551)

1. โรงเรียนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1 ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาลและอนุบาล) ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

1.2 ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ทั้งนี้ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา ให้รวมถึงโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในลักษณะโรงเรียนการกุศล โรงเรียนการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

1.3 ประเภทนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้นักเรียน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

2. โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทสอนศาสนา ประเภทศิลปะและกีฬา ประเภทวิชาชีพ ประเภททวติวิชา ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Organ and Ryan (1995) ได้ทำการรวบรวมงานวิจัยเพื่อที่เกี่ยวกับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ตั้งแต่ปี 1983-1994 ซึ่งได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาน (Meta-Analysis) โดยศึกษางานวิจัยจำนวน 55 ชิ้นที่มีข้อสรุปเกี่ยวกับทัศนคติต่องานว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึง

พอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรอยู่ในระดับสูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรในระดับเดียวกันกับความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

Podsakoff et al. (2000) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อตรวจสอบวิพากษ์ทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ รวมทั้งเสนอคำแนะนำสำหรับการวิจัยในอนาคต ซึ่งใช้การวิเคราะห์ทอิกิมาน (Meta-Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ถูกศึกษามากที่สุดในฐานะที่เป็นปัจจัยเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

4.2 งานวิจัยในประเทศ

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง จำนวน 392 คน ใน 6 กลุ่มงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 2 ชุด ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน

สฎายุ ชีระฉนิชตระกูล (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นคณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 13 แห่ง จำนวน 438 คน ปีการศึกษา 2547 ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบไปด้วยตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร คุณลักษณะของงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ เปลี่ยนสภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ปรับเป็นแบบจำลองทางเลือกที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ที่ดี โดยพิจารณาจากค่า X^2 เท่ากับ 131.55 ที่ df เท่ากับ 177 ค่า p เท่ากับ 1.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMSEA เท่ากับ .00 ตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองทางเลือกที่พัฒนาขึ้นมาสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ได้

ร้อยละ 79 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร และ 3) ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน โดยค่า X^2 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองทางเลือกที่พัฒนาขึ้นมาสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย

สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจุบันความคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 164 คน และกลุ่มบุคลากรสำนักงาน จำนวน 187 คน ของโรงพยาบาลเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจุบันควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร และคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 4 ชุด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรได้ร้อยละ 27.7

พุทธาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ได้ทำการศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 327 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและหาค่าความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ 0.90, 0.84 และ 0.87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย ได้แก่ 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง (= 3.50) 2) ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในระดับปานกลาง ($r = .358$ และ $.386$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

ศิษย์ วิโสจสงคราม (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 370 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร 5 ตัวแปรคือ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณลักษณะของงาน ตัวแปรแฝงทั้งหมดวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 26 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์อภิมูล (path analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ $X^2 = 186.83$, $df = 174$, $p = .24$, $GFI = .96$, $AGFI = .017$ ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะของงาน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน

หยกฟ้า หาญณรงค์ (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานของหน่วยงานในกำกับของรัฐ จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรได้ร้อยละ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)

สิฐสร กระแสร์สุนทร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัด ข้อมูลส่วนบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$) มีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) มีปัจจัยอยู่หนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ($r = .24$) ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับหรือซี และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

นุรลี หมัดปลอด (2555) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา จำนวน 475 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โมเดลตามสมมติฐานในการศึกษามีตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร ที่วัดค่ามาจากตัวแปรสังเกตได้ 27 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ 1) คุณลักษณะงาน 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และ 3) บรรยากาศองค์กร ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร และ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานและการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $X^2 /df=3.08$, GFI=.90, AGFI=.84, RMR=.02 และ RMSEA=.06 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร คือ คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .52 และ .27 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร คือ ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบรรยากาศองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .10 .10 .06 และ .06 ตามลำดับ ตัวแปรคุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ได้ร้อยละ 54

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 8,356 คน จากโรงเรียน 373 โรง ซึ่งข้อมูลสถิตินี้ได้มาจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (แยกตามขนาดโรงเรียน) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
ขนาดเล็ก	82	4,797
ขนาดกลาง	107	1,778
ขนาดใหญ่	184	1,781
รวม	373	8,356

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Yamane (Yamane, 1970) ตามสูตรเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แท้จริงตามจำนวน แล้วจึงทำการกำหนดจำนวนตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างนั้นๆ โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสูตรดังนี้

(1) สูตร Yamane การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรครู

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ N คือขนาดประชากรทั้งหมด

n คือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

e คือ ความคลาดเคลื่อน ในการวิจัยนี้ คือ 5% (0.05)

เช่น

$$\begin{aligned} n &= \frac{8,356}{1 + 8,356(0.05)^2} \\ &= \frac{8,356}{21.89} \\ &= 381.72 \end{aligned}$$

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	82	4,797	219
ขนาดกลาง	107	1,778	81
ขนาดใหญ่	184	1,781	81
รวม	373	8,356	382

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรแล้ว ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน จากนั้นใช้ง่ายวิธีสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก (Lottery) สุ่มรายชื่อโรงเรียนและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น โดยมีลักษณะแบบมีตัวเลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนใน กรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษากรอบแนวคิดแล้วนำไปขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเบื้องต้น

2) นำแบบสอบถามที่ร่างไว้ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารงานวิชาการ และเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความครอบคลุมของคำถามและความชัดเจนของการใช้ภาษา การตรวจสอบพิจารณาตามแบบประเมินดัชนี ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ มีมาตราส่วนประมาณ 3 ระดับ โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินว่า ประเด็นต่าง ๆ ที่พิจารณามีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ หรือไม่เหมาะสม แล้วใช้สูตรในการคำนวณหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับเนื้อหา (Item objective congruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (วรณิ แกมเกตุ, 2551)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อความคำถามของผู้ทรงคุณวุฒิ
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

+1	หมายถึง	เห็นด้วยที่จะให้นำข้อความนี้ไปใช้
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจที่จะให้นำข้อความนี้มาใช้
-1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยที่จะให้นำข้อความนี้มาใช้

โดยมีเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อความคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 81 ข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 จำนวน 5 ข้อ, ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 จำนวน 12 ข้อ และข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 64 ข้อ รวมข้อคำถามที่มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 81 ข้อ ซึ่งบางข้อมีการปรับปรุงแก้ไขในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3) นำผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยการคำนวณการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbanh's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.89

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากฝ่ายวิชาการ หลักสูตรการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแนบบแบบสอบถาม ไปพร้อมหนังสือนี้ พร้อมแนบซองเปล่า ติดดวงตราไปรษณีย์ จำนวนซองถึงผู้วิจัย ตั้งแต่วันที่ 14 กันยายน 2558 ถึงวันที่ 18 กันยายน 2558

4.3 ผู้วิจัยติดตามผลการดำเนินงาน โดยติดต่อผู้ที่รับผิดชอบแต่ละโรงเรียนทางโทรศัพท์ หลังจากส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปแล้ว 10 วัน และบางโรงเรียนผู้วิจัยส่งรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายในวันที่ 19 ตุลาคม 2558 โดยจัดส่งไปทั้งสิ้น 382 ฉบับ ได้รับคืน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.93

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสถิติผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของโรงเรียนครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient Analysis) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณ และนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (1970) มีรายละเอียด ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ใน กรุงเทพมหานครครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	48	15.30
หญิง	265	84.70
รวม	313	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.20
ปริญญาตรี	258	82.40
ปริญญาโท	46	14.70
ปริญญาเอก	2	0.60
รวม	313	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (หากเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)		
21 – 30 ปี	58	18.50
31 – 40 ปี	71	22.70
41 – 50 ปี	58	18.50
51 – 60 ปี	97	31.00
61 ปีขึ้นไป	29	9.30
รวม	313	100.00
ประสบการณ์การทำงาน (หากเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)		
ไม่เกิน 5 ปี	68	21.70
6 – 10 ปี	30	9.60
11 – 15 ปี	48	15.30
16 – 20 ปี	41	13.10
21 – 25 ปี	34	10.90
26 – 30 ปี	36	11.50
31 ปีขึ้นไป	56	17.90
รวม	313	100.00

จากตารางที่ 5 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปข้อมูลดังนี้

เพศ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพศชาย จำนวน 48 คน (ร้อยละ 15.30) เพศหญิง จำนวน 265 คน (ร้อยละ 84.70)

ระดับการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่การศึกษาจบระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน (ร้อยละ 82.40) รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน (ร้อยละ 14.70) และน้อยที่สุดระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.60)

อายุ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 97 คน (ร้อยละ 31.00) รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 71 คน (ร้อยละ 22.70) และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 61 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน (ร้อยละ 9.30)

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 21.70) รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน (ร้อยละ 17.90) และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 9.60)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ดังตารางที่ 6 - 7

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 6 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร: ภาพรวม

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	4.29	0.50	มาก
1. ท่านมีความเชื่อว่าโรงเรียนเอกชนที่ท่านทำงาน อยู่นี้เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ	4.37	0.62	มาก
2. ท่านมีความเชื่อว่าโรงเรียนเอกชนแห่งนี้เป็น โรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เหมาะสมกับลักษณะนิสัยของท่าน	4.30	0.65	มาก
3. ท่านมีความเชื่อที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนเอกชนแห่งนี้	4.26	0.62	มาก
4. ท่านมีค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนเอกชนแห่งนี้	4.22	0.62	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร	4.54	0.52	มากที่สุด
1. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อให้ การทำงานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.53	0.58	มากที่สุด
2. ท่านพร้อมทุ่มเทร่างกายแรงใจ สติปัญญาและ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียน บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา	4.55	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 6 (ต่อ)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.29	0.68	มาก
1. ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานใน โรงเรียนเอกชนแห่งนี้จนเกษียณอายุ	4.29	0.77	มาก
2. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ถึงแม้ว่า โรงเรียนอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	4.28	0.71	มาก
รวม	4.37	0.45	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.45) โดยพบว่าองค์ประกอบย่อยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ องค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.50) และองค์ประกอบย่อยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.68) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

เมื่อพิจารณาตามรายองค์ประกอบย่อยพบว่า องค์ประกอบย่อยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านพร้อมทุ่มเทร่างกายแรงใจ สติปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.58)

องค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านมีความเชื่อว่าโรงเรียนเอกชนที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือท่านมีความเชื่อว่าโรงเรียนเอกชนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะนิสัยท่าน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเอกชนแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.62)

องค์ประกอบย่อยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งนี้จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.77$) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.71$)

2.2 ระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 7 ระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร: ภาพรวม

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ปัจจัยจูงใจ	4.13	0.40	มาก
1.1 ความสำเร็จของงาน	4.19	0.50	มาก
(1) ท่านมักจะทำงานสำเร็จตามเวลาและ เป้าหมาย	4.17	0.64	มาก
(2) ท่านรู้สึกประสบผลสำเร็จในวิชาชีพครู	4.21	0.59	มาก
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	3.79	0.58	มาก
(1) ท่านมักจะได้รับการชมเชยในการ ทำงานจากเพื่อนครูหรือผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.74	0.72	มาก
(2) ท่านได้รับการยอมรับนับถือจาก บุคลากรในโรงเรียน	3.83	0.70	มาก
1.3 ลักษณะของงาน	4.22	0.51	มาก
(1) งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความ สามารถของท่าน	4.09	0.69	มาก
(2) ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มที่	4.34	0.58	มาก
1.4 ความรับผิดชอบ	4.24	0.54	มาก
(1) ท่านมีอิสระอย่างเต็มที่ในการจัดทำ แผนการสอนและออกแบบวิธีการสอนให้เหมาะสม กับนักเรียนของท่าน	4.31	0.61	มาก
(2) ขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมี ความชัดเจนเหมาะสม	4.18	0.66	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.5 ความก้าวหน้า	4.19	0.63	มาก
(1) ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ	4.21	0.75	มาก
(2) ท่านพอใจในความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน	4.17	0.67	มาก
2. ปัจจัยค่าจ้าง	4.18	0.46	มาก
2.1 ค่าตอบแทน	3.94	0.77	มาก
(1) ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	3.90	0.83	มาก
(2) ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียนนี้	3.97	0.79	มาก
2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.91	0.71	มาก
(1) ท่านคาดว่าในอนาคตท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถอย่างเป็นธรรม	3.78	0.77	มาก
(2) ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านจะเปิดโอกาสให้ท่านเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพได้ในอนาคต	4.04	0.83	มาก
2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู	4.34	0.57	มาก
(1) ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครูได้เป็นอย่างดี	4.35	0.59	มาก
(2) ท่านพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู	4.32	0.64	มาก
2.4 สถานะทางอาชีพ	4.30	0.55	มาก
(1) ท่านรู้สึกว่าการอาชีพครูโรงเรียนเอกชนเป็นอาชีพที่มีเกียรติศักดิ์ศรีและเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ	4.39	0.69	มาก
(2) ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกในฐานะครูของโรงเรียนนี้	4.20	0.63	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
2.5 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.39	0.63	มาก
(1) ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม	4.31	0.70	มาก
(2) ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.66	มาก
2.6 นโยบายและการบริหาร	4.27	0.63	มาก
(1) ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร	4.25	0.71	มาก
(2) ท่านคิดว่ากฎ ระเบียบและข้อบังคับในโรงเรียนมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้	4.30	0.67	มาก
2.7 สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน	4.11	0.63	มาก
(1) ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน	4.02	0.70	มาก
(2) ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสะอาด ปลอดภัย และมีความปลอดภัยในการทำงาน	4.21	0.70	มาก
2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.24	0.59	มาก
(1) ท่านมีที่เก็บเอกสารที่เป็นส่วนตัว	4.31	0.70	มาก
(2) ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเองและครอบครัวของท่านได้อย่างเหมาะสม	4.17	0.73	มาก
2.9 ความมั่นคงในงาน	4.17	0.69	มาก
(1) โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียง มีการดำเนินงานและสถานะทางการเงินที่มั่นคง	4.22	0.73	มาก
(2) ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ได้จนกระทั่งเกษียณอายุงาน	4.11	0.83	มาก
รวม	4.15	0.40	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.40) โดยพบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.46) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.40)

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้าง มีองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้้องค์ประกอบย่อยโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.71) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยเป็นรายชื่อ พบว่า

องค์ประกอบย่อยวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70)

องค์ประกอบย่อยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.57) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครูได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ท่านพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64)

องค์ประกอบย่อยสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.55) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณครูโรงเรียนเอกชนเป็นอาชีพที่มีเกียรติศักดิ์ศรีและเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกในฐานะครูของโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63)

องค์ประกอบย่อยนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่ากฎ ระเบียบและข้อบังคับในโรงเรียนมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.71)

องค์ประกอบย่อยความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.59) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีอิสระทำงาน และที่เก็บเอกสารที่เป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเองและครอบครัวของท่านได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73) องค์ประกอบย่อยความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.69) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียง มีการดำเนินงานและสถานะทางการเงินที่มั่นคง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ได้จนกระทั่งเกษียณอายุงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.83)

องค์ประกอบย่อยสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.63) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสะอาด ปลอดภัย และมีความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.70)

องค์ประกอบย่อยค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.77) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.83)

องค์ประกอบย่อยโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.71) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านจะเปิดโอกาสให้ท่านเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพได้ในอนาคต ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ท่านคาดว่าในอนาคตท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.77)

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.54) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้องค์ประกอบย่อยการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.58) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยเป็นรายข้อ พบว่า

องค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.54) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีอิสระอย่างเต็มที่ในการจัดทำแผนการสอนและออกแบบวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนของท่าน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61)

องค์ประกอบย่อยลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.51) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.69)

องค์ประกอบย่อยความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.50) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกประสบผลสำเร็จในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ท่านมักจะทำงานสำเร็จตามเวลาและเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.64)

องค์ประกอบย่อยความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.63) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ท่านพอใจในความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.67)

องค์ประกอบย่อยการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.58) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ท่านมักจะได้รับชมเชยในการทำงานจากเพื่อนครูหรือผู้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.72)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 8 - 15

3.1 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ตารางที่ 8 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิก องค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. การให้ความช่วยเหลือ	4.15	0.44	มาก
2. ความอดทนอดกลั้น	4.23	0.47	มาก
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.31	0.45	มาก
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.31	0.46	มาก
5. ความคิดสร้างสรรค์	4.15	0.47	มาก
6. การให้ความร่วมมือ	4.49	0.50	มาก
7. การพัฒนาตนเอง	4.19	0.49	มาก
รวม	4.26	0.40	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าองค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.45) และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46) ซึ่งมีความใกล้เคียงเท่ากัน ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.44) และความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.47)

3.2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน

ตารางที่ 9 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร:
ด้านการให้ความช่วยเหลือ

การให้ความช่วยเหลือ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการทำงานเสมอ	4.50	0.57	มากที่สุด
2. ท่านอาสาทำงานแทนหากเพื่อนครูไม่สามารถทำงานนั้นได้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	4.31	0.57	มาก
3. ท่านมักช่วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขามีงานล้นมือ	4.04	0.65	มาก
4. ท่านมักจะวางแผนการทำงานเสมอเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะขึ้นในการทำงาน	4.18	0.59	มาก
5. ท่านมักคอยสังเกต สอดส่องความเรียบร้อย ในโรงเรียนเสมอ	4.06	0.64	มาก
6. ท่านให้คำแนะนำเพื่อนครูหรือบอกกล่าวเมื่อเห็นว่าอาจเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน	3.98	0.61	มาก
7. ท่านมักสังเกตบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนักเรียน เมื่อแสดงพฤติกรรมว่ามีเรื่องไม่สบายใจหรือมีเรื่องคับข้องใจ	3.95	0.64	มาก
รวม	4.15	0.44	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ท่านอาสาทำงานแทนหากเพื่อนครูไม่สามารถทำงานนั้นได้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.57) ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมักสังเกตผู้บังคับบัญชา เพื่อนครู ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน เมื่อแสดงพฤติกรรมว่ามีเรื่องไม่สบายใจหรือมีเรื่องคับข้องใจ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 10 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร:
ด้านความอดทนอดกลั้น

ความอดทนอดกลั้น	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงานเสมอ	4.27	0.65	มาก
2. ท่านพยายามทำความเข้าใจและควบคุมอารมณ์ขณะที่สอนนักเรียนที่มีปัญหา	4.27	0.61	มาก
3. หากท่านถูกตำหนิเกี่ยวกับการทำงาน ท่านจะนำข้อผิดพลาดมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่ท้อแท้	4.19	0.68	มาก
4. ท่านอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.18	0.62	มาก
5. ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาและอุปสรรค	4.42	0.59	มาก
6. ท่านรู้สึกท้อทลาย เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน	4.18	0.65	มาก
7. ท่านรู้สึกดีหากได้รับโอกาสในการทำงานร่วมกับเพื่อนครูที่ไม่เคยร่วมงานมาก่อน	4.18	0.62	มาก
8. ท่านมีความอดทนต่อบุคคลและกลุ่มบุคคลที่อาจมีค่านิยมและความเห็นขัดแย้งกันในการทำงาน	4.12	0.67	มาก
รวม	4.23	0.47	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้านความอดทนอดกลั้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาและอุปสรรค ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ท่านพยายามทำความเข้าใจและควบคุมอารมณ์ขณะที่สอนนักเรียนที่มีปัญหา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.61) และท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีความอดทนต่อบุคคลและกลุ่มบุคคลที่อาจมีค่านิยมและความเห็นขัดแย้งกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 11 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร:
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. เมื่อมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน ท่านจะชี้แจงทำความเข้าใจให้ถูกต้องเสมอ	4.24	0.69	มาก
2. เมื่อท่านเห็นเพื่อนครูมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ท่านมักจะเข้าไปตักเตือน	3.65	0.76	มาก
3. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงพฤติกรรม ที่จะทำให้โรงเรียนเสื่อมเสียชื่อเสียง	4.54	0.59	มากที่สุด
4. ท่านพยายามปฏิบัติตนเป็นครูที่ดี ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูเสมอ	4.58	0.57	มากที่สุด
5. ท่านแสดงตนว่าเป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้อย่างภาคภูมิใจ	4.59	0.56	มากที่สุด
6. ท่านกล่าวถึงโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนในทางที่ดีเสมอ	4.53	0.56	มากที่สุด
7. ท่านให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรงเรียน แก่บุคคลภายนอกเสมอ	4.26	0.75	มาก
8. ท่านมักจะเชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาร่วมมือทำกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเสมอ	4.11	0.76	มาก
รวม	4.31	0.45	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านแสดงตนว่าเป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้อย่างภาคภูมิใจ (\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.56) รองลงมาท่านพยายามปฏิบัติตนเป็นครูที่ดี ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูเสมอ (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.57) ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เมื่อท่านเห็นเพื่อนครูมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ท่านมักจะเข้าไปตักเตือน (\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 12 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร:
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎโรงเรียนอย่างเคร่งครัด แม้ไม่มีใครเห็น	4.42	0.60	มาก
2. ท่านเข้าสอนตรงต่อเวลาเสมอ	4.36	0.63	มาก
3. ท่านยอมรับและเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน แม้จะไม่เห็นด้วยกับค่านิยมของท่านก็ตาม	4.24	0.65	มาก
4. ท่านวางแผนงานให้ตรงกับเป้าหมายของ โรงเรียนเสมอ	4.24	0.59	มาก
5. ท่านวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับค่านิยม และเป้าหมายของโรงเรียน	4.30	0.58	มาก
6. ท่านจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน	4.29	0.60	มาก
รวม	4.31	0.46	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎโรงเรียนอย่างเคร่งครัด แม้ไม่มีใครเห็น ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) รองลงมาท่านเข้าสอนตรงต่อเวลาเสมอ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.63) ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านยอมรับและเคารพกฎระเบียบของโรงเรียนแม้จะไม่เห็นด้วยกับค่านิยมของท่านก็ตาม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 13 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร:
ด้านความคิดสร้างสรรค์

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านมักจะคิดวิธีการสอนใหม่ๆให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละชั้นเรียนของท่านเสมอ	4.18	0.63	มาก
2. ท่านมักจะสรรหากิจกรรมใหม่ๆมาใช้ประกอบในการเรียนการสอนเสมอ	4.12	0.62	มาก
3. ท่านสามารถวางแผน ออกแบบ และจัดการวิธีการทำงานของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์	4.09	0.61	มาก
4. ท่านมักจะนำความรู้ที่ได้จากนอกโรงเรียนมาปรับใช้กับการทำงานในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์	4.21	0.62	มาก
5. ท่านมักจะให้ข้อเสนอแนะในที่ประชุมในเรื่องที่ท่านเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน	3.84	0.76	มาก
6. ท่านมักจะให้ข้อเสนอแนะและรับฟังความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อนครูเสมอ	4.09	0.62	มาก
7. ท่านสนับสนุนเมื่อเพื่อนครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเสมอ	4.38	0.59	มาก
8. ท่านสนับสนุนให้นักเรียนเสนอความคิดสร้างสรรค์หน้าชั้นเรียนเสมอ	3.32	0.57	ปานกลาง
รวม	4.15	0.47	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสนับสนุนเมื่อเพื่อนครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเสมอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) รองลงมาท่านมักจะนำความรู้ที่ได้จากนอกโรงเรียนมาปรับใช้กับการทำงานในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.62) ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดท่านสนับสนุนให้นักเรียนเสนอความคิดสร้างสรรค์หน้าชั้นเรียนเสมอ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 14 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร:
ด้านการให้ความร่วมมือ

การให้ความร่วมมือ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านรู้สึกเต็มใจร่วมในกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียน จัดขึ้น	4.56	0.57	มากที่สุด
2. ท่านส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเสมอ	4.46	0.58	มาก
3. ท่านให้ความร่วมมือกับบุคคลากรในโรงเรียน ทั้งภายในกลุ่มสาระฯ และต่างกลุ่มสาระฯ	4.47	0.59	มาก
4. ท่านปลุกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือนักเรียน ของท่าน มีส่วนร่วมและเห็นถึงประโยชน์ของการ ทำกิจกรรมของโรงเรียน	4.47	0.59	มาก
รวม	4.49	0.50	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกเต็มใจร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) รองลงมา ท่านให้ความร่วมมือกับบุคคลากรในโรงเรียน ทั้งภายในกลุ่มสาระฯ และต่างกลุ่มสาระฯ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) และท่านปลุกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือนักเรียนของท่าน มีส่วนร่วมและเห็นถึงประโยชน์ของการทำกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเสมอ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 15 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร:
ด้านการพัฒนาตนเอง

การให้ความร่วมมือ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านมักจะหาความรู้ใหม่ๆที่ท่านคิดว่าจะสามารถนำมาใช้พัฒนาการทำงานของท่านเสมอ	4.28	0.62	มาก
2. ท่านเข้ารับการอบรมในหลักสูตรและความรู้ใหม่ๆเสมอ	4.09	0.64	มาก
3. ท่านพัฒนาความรู้ ทักษะในการสอนอยู่เสมอ	4.21	0.57	มาก
4. ท่านหาความรู้รอบตัว โดยซักถามจากหรือบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียนเสมอ	4.17	0.63	มาก
รวม	4.19	0.49	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมักจะหาความรู้ใหม่ๆที่ท่านคิดว่าจะสามารถนำมาใช้พัฒนาการทำงานของท่านเสมอ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62) รองลงมา ท่านพัฒนาความรู้ ทักษะในการสอนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.57) ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านเข้ารับการอบรมในหลักสูตรและความรู้ใหม่ๆเสมอ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.64)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์มีความเข้าใจตรงกัน และสะดวกต่อการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์อักษรย่อใช้แทนค่าตัวแปรดังนี้

A หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

A₁ หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมของโรงเรียน

A₂ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร

A₃ หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

B หมายถึง ความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

B₁ หมายถึง ปัจจัยจิตใจ

B₂ หมายถึง ปัจจัยค่าจ้าง

C หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

C₁ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ

C₂ หมายถึง ความอดทนอดกลั้น

C₃ หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร

C₄ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

C₅ หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์

C₆ หมายถึง การให้ความร่วมมือ

C₇ หมายถึง การพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 16 – 17

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ตารางที่ 16 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

	A	B	C
ความผูกพันต่อองค์กร	1.000	.745**	.656**
ความพึงพอใจในงาน		1.000	.715**
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร			1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และพบว่าตัวแปรต่างๆ ได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางบวก มีขนาดของความสัมพันธ์ระหว่าง .656 ถึง .745 ทั้งนี้ ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรสูงกว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

	A ₁	A ₂	A ₃	B ₁	B ₂	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅	C ₆	C ₇
ความผูกพันองค์กร (A)												
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร (A1)	1.000	.537**	.430**	.529**	.648**	.548**	.456**	.533**	.502**	.542**	.517**	.483**
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร (A2)	1.000	.392**	.569**	.537**	.572**	.506**	.506**	.625**	.521**	.539**	.655**	.489**
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (A3)	1.000	.491**	.511**	.319**	.257**	.343**	.348**	.279**	.307**	.307**	.307**	.323**
ความพึงพอใจในงาน (B)												
ปัจจัยจูงใจ (B1)	1.000	.679**	.663**	.663**	.572**	.592**	.584**	.576**	.543**	.572**	.572**	.572**
ปัจจัยค้ำจุน(B2)	1.000	.505**	.530**	.530**	.525**	.525**	.525**	.525**	.617**	.473**	.473**	.473**
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร (C)												
การให้ความช่วยเหลือ (C1)	1.000	.671**	.721**	.696**	.738**	.644**	.645**	.645**	.645**	.645**	.645**	.645**
ความอดทนอดกลั้น (C2)	1.000	.664**	.664**	.629**	.601**	.644**	.603**	.603**	.603**	.603**	.603**	.603**
ความจงรักภักดีต่อองค์กร (C3)	1.000	.731**	.731**	.731**	.731**	.743**	.593**	.593**	.593**	.593**	.593**	.593**
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (C4)	1.000	.689**	.689**	.689**	.689**	.772**	.659**	.659**	.659**	.659**	.659**	.659**
ความคิดสร้างสรรค์ (C5)	1.000	.693**	.693**	.693**	.693**	.770**	.770**	.770**	.770**	.770**	.770**	.770**
การให้ความร่วมมือ (C6)	1.000	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**
การพัฒนาตนเอง (C7)	1.000	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**	.649**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 พบว่า ตัวแปรต่างๆ ได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 66 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางบวก มีขนาดของความสัมพันธ์ระหว่าง .257 ถึง .772 รายละเอียดดังนี้

4.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในกลุ่ม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในกลุ่ม **ตัวแปรย่อยความผูกพันต่อองค์กร (A1, A2, A3)** มีทิศทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .392 ถึง .537 หมายความว่า ถ้าครุมีตัวแปรย่อยความผูกพันต่อองค์กรตัวใดตัวหนึ่งสูง ก็จะมีตัวแปรย่อยความผูกพันต่อองค์กรอีกตัวหนึ่งสูงด้วย **ส่วนตัวแปรย่อยความพึงพอใจในงาน (B1, B2)** มีทิศทางบวก เช่นเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .679 หมายความว่า ถ้าครุมีปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีปัจจัยจูงใจสูงด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า **ตัวแปรองค์ประกอบย่อยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร (C1-C7)** มีทิศทางบวกเช่นเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .593 ถึง .772 หมายความว่า ถ้าครุมีตัวแปรองค์ประกอบย่อยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรตัวใดตัวหนึ่งสูง ก็จะมีตัวแปรองค์ประกอบย่อยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรอีกตัวหนึ่งสูงด้วย

4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกกลุ่ม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายนอกกลุ่ม **ตัวแปรย่อยความผูกพันต่อองค์กร กับตัวแปรย่อยความพึงพอใจในงาน** พบว่า **ตัวแปรย่อยความผูกพันต่อองค์กร** ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมของโรงเรียน (A1) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร (A2) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (A3) กับ **ตัวแปรย่อยความพึงพอใจในงาน** ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (B1) และ ปัจจัยค้ำจุน (B2) มีทิศทางบวก หมายความว่า ถ้าครุมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า **ตัวแปรย่อยความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรย่อยความพึงพอใจในงาน** ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรองค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร โดยมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีทิศทางบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ระหว่าง .257 ถึง .663

ตัวแปรย่อยความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรองค์ประกอบย่อยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($0.600 < r < 0.800$) จำนวน 2 คู่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.400 < r < 0.600$) จำนวน 12 คู่ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($0.200 < r < 0.400$) จำนวน 7 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ **ตัวแปรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร (A2)** กับองค์ประกอบทำให้ความร่วมมือ (C6) รองลงมาคือ **ตัวแปรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร (A2)** กับ

องค์ประกอบความจงรักภักดีต่อองค์กร (C3) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ตัวแปรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (A3) กับองค์ประกอบความอดทนอดกลั้น (C2) ในที่นี้อธิบายตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดได้ว่า ถ้าครูมีความความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร (A2) สูงก็จะมี การให้ความร่วมมือ (C6) สูงด้วย

ตัวแปรย่อยความพึงพอใจในงานกับตัวแปรองค์ประกอบย่อยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($0.600 < r < 0.800$) จำนวน 2 คู่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.400 < r < 0.600$) จำนวน 12 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ตัวแปรปัจจัยจูงใจ (B1) กับองค์ประกอบ การให้ความช่วยเหลือ (C1) รองลงมาคือ ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน (B2) กับองค์ประกอบ การให้ความร่วมมือ (C6) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน (B2) กับองค์ประกอบ การพัฒนาตนเอง (C7) ในที่นี้อธิบายตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดได้ว่า ถ้าครูมีปัจจัยจูงใจ (B1) สูง ครู จะมีการให้ความช่วยเหลือ (C1) สูงด้วย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1. สรุปผลการวิจัย

สำหรับการสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

- 1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
- 1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
- 1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพศชาย จำนวน 48 คน (ร้อยละ 15.30) เพศหญิง จำนวน 265 คน (ร้อยละ 84.70)

ระดับการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่การศึกษาจบระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน (ร้อยละ 82.40) รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน (ร้อยละ 14.70) และน้อยที่สุดระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.60)

อายุ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 97 คน (ร้อยละ 31.00) รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 71 คน (ร้อยละ 22.70) และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 61 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน (ร้อยละ 9.30)

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 21.70) รองลงมา มีประสบการณ์

การทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน (ร้อยละ 17.90) และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 9.60)

1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดตามรายองค์ประกอบย่อยพบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเชื่อว่าโรงเรียนเอกชนที่ทำงานอยู่เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ รองลงมา คือ ความเชื่อว่าโรงเรียนเอกชนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะนิสัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเอกชนแห่งนี้

องค์ประกอบย่อยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

องค์ประกอบย่อยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งนี้จนเกษียณอายุ รองลงมาคือ ความตั้งใจปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า

1.2.2 ระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจตามรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความรับผิดชอบ รองลงมา คือ

ลักษณะของงาน ทั้งนี้องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบย่อยความสำเร็จของงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกประสบผลสำเร็จในวิชาชีพครู รองลงมา คือ ท่านมักจะทำงานสำเร็จตามเวลาและเป้าหมาย

องค์ประกอบย่อยการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในโรงเรียน รองลงมาคือ ท่านมักจะได้รับการชมเชยในการทำงานจากเพื่อนครูหรือผู้บังคับบัญชาเสมอ

องค์ประกอบย่อยลักษณะของงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน

องค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีอิสระอย่างเต็มที่ในการจัดทำแผนการสอนและออกแบบวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนของท่าน รองลงมา คือ ขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจนเหมาะสม

องค์ประกอบย่อยความก้าวหน้า พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ท่านพอใจในความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน

ปัจจัยค้ำจุนตามรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู ทั้งนี้องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบย่อยค่าตอบแทน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียนนี้ รองลงมา คือ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน

องค์ประกอบย่อยโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านจะเปิดโอกาสให้ท่านเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพได้ในอนาคต รองลงมา คือ ท่านคาดว่าในอนาคตท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถอย่างเป็นธรรม

องค์ประกอบย่อยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนครูได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ ท่านพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู

องค์ประกอบย่อยสถานะทางอาชีพ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณครูโรงเรียนเอกชนเป็นอาชีพที่มีเกียรติศักดิ์ศรีและเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกในฐานะครูของโรงเรียนนี้

องค์ประกอบย่อยวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม

องค์ประกอบย่อยนโยบายและการบริหาร พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่ากฎ ระเบียบและข้อบังคับในโรงเรียนมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบย่อยสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสะอาด ปลอดภัย และมีความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบย่อยความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโต๊ะทำงานและที่เก็บเอกสารที่เป็นส่วนตัว รองลงมา คือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเองและครอบครัวของท่านได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบย่อยความมั่นคงในงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียง มีการดำเนินงานและสถานะทางการเงินที่มั่นคง รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ได้จนกระทั่งเกษียณอายุงาน

1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้ความร่วมมือ รองลงมาคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ความช่วยเหลือ และความคิดสร้างสรรค์ รายละเอียดดังนี้

ด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการทำงานเสมอ รองลงมา คือ ท่านอาสาทำงานแทนหากเพื่อนครูไม่สามารถทำงานนั้นได้ เพื่อให้งาน

สำเร็จลุล่วง ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมักสังเกตผู้บังคับบัญชา เพื่อนครู ผู้ใต้บังคับบัญชา และนักเรียน เมื่อแสดงพฤติกรรมว่ามีเรื่องไม่สบายใจหรือมีเรื่องคับข้องใจ

ด้านความอดทนอดกลั้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาและอุปสรรค รองลงมาท่านพยายามทำความเข้าใจและควบคุมอารมณ์ขณะที่สอนนักเรียนที่มีปัญหา และท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงานเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความอดทนต่อบุคคลและกลุ่มบุคคลที่อาจมีค่านิยมและความเห็นขัดแย้งกันในการทำงาน

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านแสดงตนว่าเป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้อย่างภาคภูมิใจ รองลงมา คือ ท่านพยายามปฏิบัติตนเป็นครูที่ดี ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูเสมอ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อท่านเห็นเพื่อนครูมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ท่านมักจะเข้าไปตักเตือน

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎโรงเรียนอย่างเคร่งครัด แม้ไม่มีใครเห็น รองลงมา คือ ท่านเข้าสอนตรงต่อเวลาเสมอ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านยอมรับและเคารพกฎระเบียบของโรงเรียนแม้จะไม่เห็นด้วยกับค่านิยมของท่านก็ตาม

ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสนับสนุนเมื่อเพื่อนครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเสมอ รองลงมา คือ ท่านมักจะนำความรู้ที่ได้จากนอกโรงเรียนมาปรับใช้กับการทำงานในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสนับสนุนให้นักเรียนเสนอความคิดสร้างสรรค์หน้าชั้นเรียนเสมอ

ด้านการให้ความร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกเต็มใจร่วมในกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น รองลงมา คือ ท่านให้ความร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน ทั้งภายในกลุ่มสาระฯ และต่างกลุ่มสาระฯ และท่านปลุกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือนักเรียนของท่านมีส่วนร่วมและเห็นถึงประโยชน์ของการทำกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเสมอ

ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมักจะหาความรู้ใหม่ๆที่ท่านคิดว่าจะสามารถนำมาใช้พัฒนาการทำงานของท่านเสมอ รองลงมา คือ ท่านพัฒนาความรู้ ทักษะในการสอนอยู่เสมอ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเข้ารับการอบรมในหลักสูตรและความรู้ใหม่ๆเสมอ

1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 12 ตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 66 คู่ มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) มีจำนวน 66 คู่ คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทั้งหมด ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันทั้งหมด (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก) โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.257 ถึง 0.772 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน มีรายละเอียดดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.400 < r < 0.600$) จำนวน 2 คู่ ระดับต่ำ ($0.200 < r < 0.400$) จำนวน 1 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือตัวแปรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร กับตัวแปรความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร รองลงมาตัวแปรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรกับตัวแปรความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือตัวแปรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรกับตัวแปรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($0.600 < r < 0.800$) จำนวน 1 คู่ โดยเป็นความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรปัจจัยค้ำจุนกับตัวแปรปัจจัยจูงใจ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($0.600 < r < 0.800$) จำนวน 20 คู่ ระดับปานกลาง ($0.400 < r < 0.600$) จำนวน 1 คู่ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรการให้ความร่วมมือกับตัวแปรการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รองลงมาตัวแปรการพัฒนาตนเองกับตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือตัวแปรการพัฒนาตนเองตัวแปรความจงรักภักดีต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในตัวแปรภายในแฝงกับกลุ่มตัวแปรภายนอกแฝง มีรายละเอียดดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยความพึงพอใจในงานกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($0.600 < r < 0.800$) จำนวน 1 คู่ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.400 < r < 0.600$)

จำนวน 5 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือตัวแปรปัจจัยค้ำจุนกับตัวแปรความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร รองลงมาตัวแปรปัจจัยจูงใจกับตัวแปรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือตัวแปรปัจจัยจูงใจกับตัวแปรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานครกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($0.600 < r < 0.800$) จำนวน 2 คู่ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.400 < r < 0.600$) จำนวน 12 คู่ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($0.200 < r < 0.400$) จำนวน 7 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือตัวแปรความคิดสร้างสรรค์กับตัวแปรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร รองลงมาตัวแปรความจงรักภักดีต่อองค์กรกับตัวแปรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรความอดทนอดกลั้นกับตัวแปรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครกับตัวแปรความพึงพอใจในงาน พบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($0.600 < r < 0.800$) จำนวน 2 คู่ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.400 < r < 0.600$) จำนวน 12 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือตัวแปรการให้ความช่วยเหลือกับตัวแปรปัจจัยจูงใจ รองลงมาตัวแปรการให้ความร่วมมือกับตัวแปรปัจจัยค้ำจุน ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือตัวแปรการพัฒนาตนเองกับตัวแปรปัจจัยค้ำจุน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2. อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ได้ค้นพบเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรและระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่สังกัดอยู่ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ต่างๆตามที่ตนรับผิดชอบ ทำให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ดังที่ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่

สังกัดอยู่ อันรวมไปถึงความศรัทธา ความเสียสละทุ่มเท และความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรที่ตนสังกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ตัวแปรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ครูพร้อมที่จะเสียสละทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ย่อมเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรนั้น ทุ่มเทร่างกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แม้ว่า จะไม่มีผลตอบแทน หรือแม้กระทั่งต้องเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Mowday, Steers & Porter, 1979 cited in Saal & Knight, 1995)

ส่วนความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจาก ครูได้รับการดูแลในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งโรงเรียนเอกชนได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการดึงดูดครูผู้มีความสามารถมาร่วมงานกับโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน

2.2 ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากอาชีพครู เป็นอาชีพที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการที่จะสร้างนักเรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดี มีคุณภาพ ดังที่ แพรรักษ์ ยอดแก้ว (2556) ที่ได้กล่าวไว้ว่า “ครู” เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้หล่อหลอม สร้างสมประสบการณ์ องค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ความประพฤติ บุคลิกภาพให้กับผู้เรียน ครูโรงเรียนเอกชนจึงตระหนักในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของครูที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศชาติ นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนเอกชนมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับลูกค้า ได้แก่ นักเรียนและผู้ปกครอง ดังนั้น โรงเรียนจึงส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นให้ครูร่วมกันจัดทำกิจกรรมต่างๆที่เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน สอดคล้องกับ Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006, อ้างถึงใน สิริสุร กระแสร์สุนทร, 2554) ที่กล่าวถึง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานถือเป็นพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร

2.3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่สัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และ ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจาก การที่ครูมีความผูกพันกับโรงเรียน ย่อมแสดงถึงความเต็มใจที่จะอุทิศตนมุ่งมั่นทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ เมื่อครูมีความพึงพอใจในงาน จะทำให้ครูแสดงพฤติกรรมต่างๆในทางบวก กล่าวถึงโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ มีความรักในงานสอน การแสดงพฤติกรรมต่างๆที่ครูแสดงออกเนื่องมาจากครูมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Organ and Ryan (1995) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร และ งานวิจัยของ พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ได้แก่ ตัวแปรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร กับองค์ประกอบการให้ความร่วมมือ อาจเนื่องมาจาก การที่ครูจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนั้น ครูย่อมต้องเป็นผู้ที่มีความยินดี เต็มใจ ในการทำงานร่วมกัน เมื่อครูมีความเต็มใจก็จะให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่มีเงื่อนไข ดังนั้นองค์ประกอบย่อยดังกล่าวจึงมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน สอดคล้องกับ Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ที่กล่าวว่า การให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมของสมาชิกที่มีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจงใจกับองค์ประกอบการให้ความช่วยเหลือ อาจเนื่องมาจาก การที่ครูจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจนั้น ครูย่อมต้องเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวแปรย่อยของปัจจัยจงใจ สอดคล้องกับ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2552) ที่ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานที่

เกื้อกูล ตอบสนองความต้องการในการติดต่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ที่ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครควรสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าในตัวบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อโรงเรียน ส่งผลให้ครูมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทำงานอย่างสุดความสามารถ หรือแสดงพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่จะทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น

สืบเนื่องมาจาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครควรกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจว่าระบบประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งมีความโปร่งใสเป็นธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนลดอัตราการลาออกของครูได้ ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆได้อย่างต่อเนื่อง

สืบเนื่องมาจาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูน ตัวแปรโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคาดหวังว่าในอนาคตท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถอย่างเป็นธรรม

3.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆในการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกกระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากครูซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียนเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ก็จะส่งผลให้นักเรียนผู้จะเป็นอนาคตของชาติเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ไปด้วย

สืบเนื่องมาจาก ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และส่งเสริมปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรสูงขึ้น

สืบเนื่องมาจาก จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ระบุขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูรับผิดชอบภาระหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

สืบเนื่องมาจาก จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ตัวแปรความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจนเหมาะสม

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อโรงเรียน และมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

สืบเนื่องมาจาก จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3.2.2 ควรมีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สืบเนื่องมาจาก จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูน มีองค์ประกอบย่อยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.2.3 ควรมีการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชน

สืบเนื่องมาจาก จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูน ตัวแปรสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน

รายการอ้างอิง

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2533). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2533.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์.(2552). **กฎหมายครูเอกชน วิกฤตที่ต้องสะสาง**. สืบค้นวันที่ 30 ธันวาคม 2556 จาก <http://www.kriengsak.com/node/1862>
- คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, สำนักงานบริหาร (2551). **พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสศ.
- คุรุสภาสำนักงานเลขาธิการ. (2539). **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2539**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คุรุสภา
- ไตรธร เศรษฐชัย. (2543). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 6**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนนันท ทะสุใจ . (2547). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 5**. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม)สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธ สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.). **หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์
- ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์. (2555). **ผลวิจัยชี้ครูไทยจรรยาบรรณลดลง ครูมีอาชีพอยู่ ร.ร.กวดวิชา** เดลินิวส์ ฉบับวันที่ 13 พฤศจิกายน 2555 (รอบบ่าย). สืบค้นวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2557 จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=33664&Key=hotnews>
- นรินทร์ หมิงประเสริฐ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นิติตุษฎ์บัณฑิต รุ่นที่ 10 นอกเวลาราชการ สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2558). **ความเหมือนที่แตกต่าง สวัสดิการข้าราชการพยาบาลครูไทย ถ้าจะเป็นเหตุแห่งการ เลื่อนไหลของครูเอกชน**. รายงานสรุปผลการสัมมนาระดับดุขฎ์บัณฑิตทางบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นุรลี หมัดปลอด. (2555). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บัณฑิตย์ ศรีพุทธานุกร.(2556). **ครูเอกชนขาดแคลนนักพบสอบติดครูผู้ช่วยจำนวนมาก.**
 หนังสือพิมพ์โลกวันนี้ วันที่10 เมษายน พ.ศ.2556.สืบค้นวันที่ 30 ธันวาคม 2556
<http://www.thainuke.info/index.php?name=knowledge&file=readknowledge&id=2945>
- บุญรอด บุญศรีสมฤทธิ์. (2526). **การศึกษาเอกชนในประเทศไทย: ม.ป.พ.**
- ประไพพร สิงห์เดช. (2539). **การศึกษาคุณลักษณะบุคลการที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและ
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา ข้าราชการกรมคุมประพฤติ.**
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลป
 ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่ครูอาวุโส ประจำปี 2522 เมื่อ
 วันที่ 28 ตุลาคม 2523
- พุทธชาติ เอี่ยมสอาด.(2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าของผู้ป่วย พฤติกรรม
 การเป็นสมาชิกขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
 พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา
 บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- แพรวภัทร ยอดแก้ว.(2556). **การพัฒนาพลเมืองอาเซียนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
 องค์การในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน : การเตรียมความพร้อมเข้าสู่
 ประชาคมอาเซียน.โครงการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ SMARTS.
 ครั้งที่ 3. วันที่สืบค้นข้อมูล 27 ธันวาคม 2556 จาก
<http://ms.src.ku.ac.th/smarts/Smarts3/pdf/9.pdf>**
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2552). **The People Champion แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อ
 ผลงาน. กรุงเทพฯ: สภาการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.เจ.พรินติ้ง.
 มหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.**
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับ
 ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่ง
 หนึ่ง /เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สืบค้นวันที่ 19 กุมภาพันธ์
 2557 จาก http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book_id=91506**

- รุ่ง แก้วแดง. (2532). **แนวทางการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนระดับเล็ก.**
การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย กรุงเทพฯ: สมากรศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย.
- เรืองวิทย์ ลิ่มปนาท. (2539). **ความเป็นครูสถิตในหทัยราช : รายงานการศึกษาค้นคว้า.** กรุงเทพฯ :
สถาบันไทยศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรท วิลาวรรณ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย.**
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร.
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ
องค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค
ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** รายงานการค้นคว้าอิสระ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2532). **พัฒนาการของการศึกษาเอกชน /วุฒิชัย มูลศิลป์, ลดาวัลย์ พวงนิล".**
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน.
- ศิกษณีย์ วิโสจสงคราม. (2552). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ
องค์การของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภรณิ์ อ่างรณ์และสนั่น ประจงจิตร.(2555). **ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออก
จากงาน ของครูโรงเรียนเอกชน.** วารสารสุทธิปริทัศน์.ปีที่ 26 ฉบับที่ 7. 9 พฤษภาคม -
สิงหาคม 2555.
- สฎายุ อีระวณิชตระกูล. (2549). **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีต่อองค์การ ของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.**
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2556). **แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2556-2560**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสศ. ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ม.ป.ป.). **แนะนำ สช..** วันที่สืบค้นข้อมูล 17 พฤษภาคม 2559 จาก <https://sites.google.com/a/opec.go.th/opec/naeana-sch>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2541) **แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สิฐุสร กระแสร์สุนทร.(2554). **การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สิรินดา ชินแสงทิพย์. (2544). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริรัตน์ พงษ์สงวน.(2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสริมศักดิ์ พงษ์พานิช. (2556). **ครูเอกชนขาดแคลนนักพบสอบติดครูผู้ช่วยจำนวนมาก**. หนังสือพิมพ์โลก วันนี้ วันที่ 10 เมษายน พ.ศ.2556.สืบค้นวันที่ 30 ธันวาคม 2556 จาก <http://www.thainuke.info/index.php?name=knowledge&file=readknowledge&id=2945>
- หยกฟ้า หาญณรงค์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร เอกชัย อภิศักดิ์กุล. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีที่ 26 ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน - ธันวาคม 2549 สืบค้นวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2557 จาก http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book_id=167362
- อ้อมอารี สุวรรณศรี. (2553). **การพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization**. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.

- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). **Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship"**. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595
- Best, J.W. (1970). **Research In Education**. (2 nd ed). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Farh, J. L., Earley, P. C., & Lin, S. C. (1997). **Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society**. *Administrative Science Quarterly*. 42(3). 421-444.
- Firestone, W.A. (1996). **Images of Teaching and Proposals for Reform: A Comparison of Ideas from Cognitive and Organizational Research**. *Educational Administration Quarterly* 32(2): 209-235
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). **Work Redesign**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. (1959). **The motive to work**. 2nd. ed. New York: John Willy & Sons.
- Herbert, B. H. (1967). **Management of organization**. New York: McGraw-Hill.
- Katz, D. (1964). **The Motivational Basis of Organizational Behavior**. Behavioral Science.
- Moorman, R.H., & Blakely, G. L. (1995). **Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior**. *Journal of Organizational Behavior*. 16(2). 127-142.
- Mowday, R. T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). **The Measurement of Organizational Commitment**. *Journal of Vocational Behavior*. 14.224-227
- Organ, D. W. (1987). **Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome**. Massachusetts: Heath & Company.
- _____ (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome**. Lexington, MA: Lexington Books.
- _____ (1990b). **The motivational basis of organizational citizenship behavior**. In B. M. Staw and L. L. Cumming (Eds.). *Research in organizational citizenship behavior*. (Vol.12 pp. 43-72). Greenwich, CT: JAI Press.
- _____ (1990c). **The subtle significance of job satisfaction**. *Clinical Laboratory Management Review*. 4. 94-98.

- _____ (1991). **Organizational Behavior**. 4th ed. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- _____ (1994). **Personality and organizational citizenship behavior**. *Journal of Management*, 20: 465–478.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). **A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior**.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (2005). **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences**. London: SAGE Publications.
- _____ (2006). **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences**. Thousand Oaks. CA: Sage
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). **Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness**.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). **Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research**. *Journal of Management*, 26(3): 513-63. *Journal of Marketing Research*, 3(1): 351–363.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R.H., & Fetter, R. (1990). **Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors**. *Leadership Quarterly*. 1. 107-142.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational Behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rusbult, C. E., & Lowery, D. (1985). **When bureaucrats get the blues: Responses to dissatisfaction among federal employees**. *Journal of Applied Social Psychology*, 15, 80-103.
- Saal, F. E. & Knight, P. A. (1995). **Industrial/Organizational Psychology: Science and Practice**. (2nd edn.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Smith, A. C., Organ, D. W., and Near, P. J. (1983). **Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents**. *Journal of Applied Psychology*. 68(4): 653-663.

- Steers, M. R. (1977). **Antecedents and outcomes of organizational commitment.** *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.
- Steers, M. R., & Porter, L. W. (1991). **Motivation and work behavior.** 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). **Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity.** *Academy of Management Journal*. 37. 765-802.
- Yamane, Taro. (1970). **Statistics: An Introductory Analysis.** 2d ed. Tokyo: John Weatherhill. Inc.



ภาคผนวก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครู และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

3. แบบสอบถามมีจำนวน 6 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา วิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลนี้ถูกต้อง ครบถ้วนตามสภาพความเป็นจริงของท่าน จึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้บริหารงานของสถานศึกษาและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่านผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี หากท่านตอบแบบสอบถามเสร็จครบทุกข้อแล้ว กรุณาส่งกลับคืนผู้วิจัยตามชื่อและที่อยู่บนซองเปล่าที่แนบมาด้วย **ภายในวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2558** หากท่านมีข้อสงสัยประการใดโปรดติดต่อผู้วิจัยที่เบอร์ 081 999 8568 หรือ Email : ongwipha@hotmail.com จักเป็นพระคุณยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวองค์วิภา มตะพัฒน์

นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ 1.1) ชาย 1.2) หญิง
2. วุฒិการศึกษา 2.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2.2) ปริญญาตรี
 2.3) ปริญญาโท 2.4) ปริญญาเอก
3. อายุ 3.1) 21-30 ปี 3.2) 31-40 ปี 3.3) 41-50 ปี
 3.4) 51-60 ปี 3.5) 61 ปีขึ้นไป (หากเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
4. ประสบการณ์ทำงาน 4.1) ไม่เกิน 5 ปี (หากเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี) 4.2) 6 – 10 ปี
 4.3) 11 – 15 ปี 4.4) 16 – 20 ปี 4.5) 21 – 25 ปี
 4.6) 26 – 30 ปี 4.7) 31 ปีขึ้นไป (หากเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายการเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูแต่ละข้อ และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียวที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

5 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นท่านเห็นด้วย

3 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นท่านไม่แน่ใจว่ามีความสัมพันธ์กัน

2 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นท่านไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง มีข้อความในรายการนั้นท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ความผูกพันต่อองค์กร						
1.	ท่านมีความเชื่อว่าโรงเรียนเอกชนที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ					
2.	ท่านมีความเชื่อว่าโรงเรียนเอกชนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะนิสัยท่าน					

โปรดพลิกหน้าถัดไป



ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3.	ท่านมีความเชื่อที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเอกชนแห่งนี้					
4.	ท่านมีค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเอกชนแห่งนี้					
5.	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
6.	ท่านพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา					
7.	ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งนี้จนเกษียณอายุ					
8.	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
2. ความพึงพอใจในงาน						
9.	ท่านมักจะทำงานสำเร็จตามเวลาและเป้าหมาย					
10.	ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู					
11.	ท่านมักจะได้รับการชมเชยในการทำงานจากเพื่อนครูหรือผู้บังคับบัญชาเสมอ					
12.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในโรงเรียน					
13.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
14.	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มที่					
15.	ท่านมีอิสระอย่างเต็มที่ในการจัดทำแผนการสอน และออกแบบวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนของท่าน					
16.	ขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจนเหมาะสม					
17.	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ					
18.	ท่านพอใจในความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน					
19.	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
20.	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียนนี้					
21.	ท่านคาดว่าในอนาคตท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถอย่างเป็นธรรมชาติ					
22.	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านจะเปิดโอกาสให้ท่านเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพได้ในอนาคต					
23.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนครูได้เป็นอย่างดี					

โปรดพลิกหน้าถัดไป



ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
24.	ท่านพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู					
25.	ท่านรู้สึกว่าคุณครูโรงเรียนเอกชนเป็นอาชีพที่มีเกียรติศักดิ์ศรีและเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ					
26.	ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกในฐานะครูของโรงเรียนนี้					
27.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม					
28.	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29.	ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน					
30.	ท่านคิดว่ากฎ ระเบียบและข้อบังคับในโรงเรียนมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้					
31.	ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน					
32.	ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสะอาด ปลอดภัย และมีความปลอดภัยในการทำงาน					
33.	ท่านมีโต๊ะทำงาน และที่เก็บเอกสารที่เป็นส่วนตัว					
34.	ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเองและครอบครัวของท่านได้อย่างเหมาะสม					
35.	โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียง มีการดำเนินงานและสถานะทางการเงินที่มั่นคง					
36.	ท่านรู้สึกว่าสามารถทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ได้จนกระทั่งเกษียณอายุงาน					

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายการเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูแต่ละข้อและโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียวที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติตามความเป็นจริงมากที่สุดโดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โปรดพลิกหน้าถัดไป



ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการทำงานเสมอ					
2.	ท่านอาสาทำงานแทนหากเพื่อนครูไม่สามารถทำงานนั้นได้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง					
3.	ท่านมักช่วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขามีงานล้นมือ					
4.	ท่านมักจะวางแผนการทำงานเสมอเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะขึ้นในการทำงาน					
5.	ท่านมักคอยสังเกต สอดส่องความเรียบร้อย ในโรงเรียนเสมอ					
6.	ท่านให้คำแนะนำเพื่อนครูหรือบอกกล่าวเมื่อเห็นว่าอาจเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน					
7.	ท่านมักสังเกตบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนักเรียน เมื่อแสดงพฤติกรรมว่ามีเรื่องไม่สบายใจหรือมีเรื่องคับข้องใจ					
8.	ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงานเสมอ					
9.	ท่านพยายามทำความเข้าใจและควบคุมอารมณ์ขณะที่สอนนักเรียนที่มีปัญหา					
10.	หากท่านถูกตำหนิเกี่ยวกับการทำงาน ท่านจะนำข้อผิดพลาดมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่โทษแท้					
11.	ท่านอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
12.	ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาและอุปสรรค					
13.	ท่านรู้สึกท้อทลาย เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน					
14.	ท่านรู้สึกดีหากได้รับโอกาสในการทำงานร่วมกับเพื่อนครูที่ไม่เคยร่วมงานมาก่อน					
15.	ท่านมีความอดทนต่อบุคคลและกลุ่มบุคคลที่อาจมีค่านิยมและความเห็นขัดแย้งกันในการทำงาน					
16.	เมื่อมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียน ท่านจะชี้แจงทำความเข้าใจให้ถูกต้องเสมอ					
17.	เมื่อท่านเห็นเพื่อนครูมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ท่านมักจะเข้าไปตักเตือน					
18.	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงพฤติกรรม ที่จะทำให้โรงเรียนเสื่อมเสียชื่อเสียง					
19.	ท่านพยายามปฏิบัติตนเป็นครูที่ดี ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูเสมอ					
20.	ท่านแสดงตนว่าเป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้อย่างภาคภูมิใจ					
21.	ท่านกล่าวถึงโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนในทางที่ดีเสมอ					
22.	ท่านให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรงเรียน แก่บุคคลภายนอกเสมอ					
23.	ท่านมักจะเชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาร่วมมือทำกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเสมอ					

โปรดพลิกหน้าถัดไป



ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
24.	ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎโรงเรียนอย่างเคร่งครัด แม้ไม่มีใครเห็น					
25.	ท่านเข้าสอนตรงต่อเวลาเสมอ					
26.	ท่านยอมรับและเคารพกฎระเบียบของโรงเรียนแม้จะไม่เห็นด้วยกับค่านิยมของท่านก็ตาม					
27.	ท่านวางแผนงานให้ตรงกับเป้าหมายของโรงเรียนเสมอ					
28.	ท่านวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน					
29.	ท่านจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน					
30.	ท่านมักจะคิดวิธีการสอนใหม่ๆให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละชั้นเรียนของท่านเสมอ					
31.	ท่านมักจะสรรหากิจกรรมใหม่ๆมาใช้ประกอบในการเรียนการสอนเสมอ					
32.	ท่านสามารถวางแผน ออกแบบ และจัดการวิธีการทำงานของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์					
33.	ท่านมักจะนำความรู้ที่ได้จากนอกโรงเรียนมาปรับใช้กับการทำงานในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์					
34.	ท่านมักจะให้ข้อเสนอแนะในที่ประชุมในเรื่องที่ท่านเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน					
35.	ท่านมักจะให้ข้อเสนอแนะและรับฟังความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อนครูเสมอ					
36.	ท่านสนับสนุนเมื่อเพื่อนครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเสมอ					
37.	ท่านสนับสนุนให้นักเรียนเสนอความคิดสร้างสรรค์หน้าชั้นเรียนเสมอ					
38.	ท่านรู้สึกเต็มใจร่วมในกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น					
39.	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเสมอ					
40.	ท่านให้ความร่วมมือกับบุคคลากรในโรงเรียน ทั้งภายในกลุ่มสาระฯ และต่างกลุ่มสาระฯ					
41.	ท่านปลุกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือนักเรียนของท่าน มีส่วนร่วมและเห็นถึงประโยชน์ของการทำกิจกรรมของโรงเรียน					
42.	ท่านมักจะหาความรู้ใหม่ๆที่ท่านคิดว่าจะสามารถนำมาใช้พัฒนาการทำงานของท่านเสมอ					
43.	ท่านเข้ารับการอบรมในหลักสูตรและความรู้ใหม่ๆเสมอ					
44.	ท่านพัฒนาความรู้ ทักษะในการสอนอยู่เสมอ					
45.	ท่านหาความรู้รอบตัว โดยซักถามจากหรือบุคคลากรทั้งในและนอกโรงเรียนเสมอ					

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามนี้



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์

ตำแหน่ง ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชริน สงวนผลไพโรจน์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม

อาจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ ดร.เพียงเพ็ญ จิรัชัย

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

อาจารย์นฤมล น้อยอิม

ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย English Program โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือ



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๖(๒๗๔๗)/ ๐๔๐๙



สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ข้อมูล
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดข้อมูลที่ขอกความอนุเคราะห์

ด้วย นางสาวองค์วิภา มุตะพัฒน์ นิสิตครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระหว่างจัดทำ
โครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งในการศึกษาเรื่องดังกล่าว
จำเป็นต้องขอกความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนของครูและนักเรียนแต่ละโรงเรียน ของโรงเรียนเอกชน
ระดับประถมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ ถึง ๒๕๕๗ ในการนี้จึงใคร่ขอกความ
อนุเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานในรายละเอียดกับท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

โทร. ๐ ๒๒๑๘-๒๕๖๕ - ๕๗ ต่อ ๓๕๕

โทรสาร. ๐ ๒๒๑๘-๒๕๖๒

ที่ ศธ 0512.6(2747)/0184



สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330

6 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย องค์กรวิภา มุตะพัฒน์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย การจัดการและ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่
สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์
ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้
นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา
โทร. 0 2218-2565 - 97 ต่อ 399
โทรสาร 0 2218-2562



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 4551

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

8 กันยายน 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวองค์วิภา มุตะพัฒน์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลวิจัยด้วย แบบสอบถามกับครูผู้สอน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนวานนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวองค์วิภา มุตะพัฒน์ เกิดเมื่อวันที่ 17 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2527 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศิลปศึกษา เอกดนตรีคีตศิลป์สากลศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรมศิลปากร ปี พ.ศ.2550 เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ.2555 ตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นครูสอนวิชาบัลเล่ต์ และแจ๊สแดนซ์ ที่สถาบันบางกอกแดนซ์

