



โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25

A Causal Relationship Model of Organizational Citizenship Behavior of Teacher in School Under The Office of Khon Kaen Secondary Educational Service Area 25

ภัททิยา แสนจำสาร^{1*} และ ธนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข²

Pattiya Sanjumsarn^{1*} and Thanomwan Prasertcharoensuk²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

²รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นเขต 25 จำนวน 300 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำไปบริการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม MPLus

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 76.461$, $\chi^2/df = 1.274$, CFI = 0.994, TLI = 0.990, SRMR = 0.027 และ RMSEA = 0.030)

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 พบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำไปบริการมีขนาดอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการทำงานมีขนาดอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แต่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำไปบริการมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กรภาวะผู้นำไปบริการ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

* Corresponding author. Tel: Mobile+66(0)6-618822

Email address: Pattiya_s@kkumail.com

Abstract

The purposes of this research were 1) to validate a goodness of fit of a causal relationship model of organizational citizenship behavior of teacher which was developed from theories and the practical statistic values by researcher under the office of Khon Kean Secondary Educational Service Area 25. 2) to study direct, indirect, and total effect of a causal relationship model of organizational citizenship behavior of teacher. The samples consisted of 300 teachers by using multistage random sampling. The research instrument was a questionnaire on job satisfaction, organizational commitment, servant leadership and organizational citizenship behavior aspect. The data were analyzed by using the package program, Mplus.

Research findings were as follows:

1. The causal relationship model of organizational citizenship behavior of teacher under the office of Khon Kean Secondary Educational Service Area 25 was fitted as practical statistic values ($\chi^2 = 76.461$, $\chi^2/df = 1.274$, CFI = 0.994, TLI = 0.990, SRMR = 0.027 and RMSEA = 0.030).

2. Organizational commitment and servant leadership aspects were positive influence to organizational citizenship behavior with non-significant value. Job satisfaction aspect was found as a negative influence on organizational citizenship behavior. The positive effect on organizational citizenship behavior was organizational commitment aspect with statistically significant at 0.01 level. The servant leadership perspective was also found as a positive influence on job satisfaction with statistically significant at 0.01 level.

Keywords: Causal Relationship Model, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างมุ่งดำเนินงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นขององค์กรให้เป็นที่ประจักษ์แก่สายตาของสังคม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องมีสมาชิกในองค์กรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร อาจมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เป็นต้น [1]

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงความสุขของพนักงานด้วย [2] และพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กรอีกด้วย [3]

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร [4] เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต้องการที่จะตอบแทนให้กับองค์กรโดยแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือจากงานที่ได้รับ นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำในองค์กรยังเป็นอีก

หนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรเช่นกัน [5] ทั้งนี้ องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความเข้าใจถึงความต้องการของสมาชิกในองค์กร ภาวะผู้นำดังกล่าวนี้ คือ ภาวะผู้นำให้บริการ [6]

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) มีเป้าหมายให้ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สามารถเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ได้อย่างมีคุณภาพ [7] แต่สภาพปัจจุบันกลับพบว่า บุคลากรครูยังไม่สามารถตอบสนองการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้ เนื่องด้วยครูมีภาระงานอื่นมากมายนอกเหนือจากการสอน [8] การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้แก่บุคลากรครู

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยนำตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องมาสร้างเป็นโมเดลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทำให้ได้ตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำให้บริการ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางสู่การพัฒนาบริบทของสังคมไทยต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 จำนวน 84 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 3,278 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดให้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนประชากรหรือตัวแปรมีสัดส่วนเป็น 20 ต่อ 1 [9] และตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 15 ตัวแปร ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คือ 300 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน 1 ตัวแปร ตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 15 ตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ 2) การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ 3) การให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ 4) ความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ และ 5) มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

3.2 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

1) ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) โอกาสก้าวหน้าในงาน 2) รายได้ 3) ลักษณะของงานที่ทำ และ 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2) ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ 1) การยินยอมทำตามความต้องการขององค์การ และ 2) ความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกในองค์การ

3) ภาวะผู้นำไปบริการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การมองการณ์ไกล 2) การมุ่งเน้นให้บริการ 3) การพัฒนาผู้อื่น และ 4) การสร้างชุมชน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบ สอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม

อยู่ระหว่าง 0.7593-0.9309 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีคุณภาพความเที่ยง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม spss และโปรแกรม MPlus สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ

5.2 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ Mean, S.D., C.V., MIN, MAX, Sk และ Ku ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษา

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า t-test

5.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการหาค่า χ^2 , χ^2/df , CFI, TLI, SRMR และ RMSEA

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์การ

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 1 พบว่า

1) โมเดลความพึงพอใจในการทำงาน ที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบของตัวแปรลักษณะของงานที่ทำสูงที่สุด ($\beta=0.840$) รองลงมาคือตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.732$) ตัวแปรโอกาสก้าวหน้าในงาน ($\beta = 0.530$) และตัวแปรรายได้ ($\beta = 0.372$) ตามลำดับ

2) โมเดลความผูกพันต่อองค์การ ที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรการยินยอมทำตามความต้องการขององค์การสูงที่สุด ($\beta = 0.865$) และตัวแปรความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกในองค์การมีค่าต่ำที่สุด ($\beta = 0.692$) ตามลำดับ

3) โมเดลภาวะผู้นำไปบริการ ที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรการพัฒนาผู้อื่นสูงที่สุด ($\beta = 0.944$) รองลงมาคือตัวแปรการมุ่งเน้นให้บริการ ($\beta = 0.866$) ตัวแปรการมองการณ์ไกล ($\beta = 0.838$) และตัวแปรการสร้างชุมชน ($\beta = 0.779$) ตามลำดับ

4) โมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจสูงสุด ($\beta = 0.849$) รองลงมาคือ ตัวแปรความจงรักภักดีต่อองค์การ ($\beta = 0.848$)

ตัวแปรความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ ($\beta = 0.771$) ตัวแปรการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ($\beta = 0.733$) และตัวแปรการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆขององค์การ ($\beta = 0.727$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

องค์ประกอบโมเดลการวัด	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	β	S.E.	t	R ²
ความพึงพอใจในการทำงาน				
1. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.530**	0.057	9.238	0.281
2. รายได้	0.372**	0.059	6.326	0.138
3. ลักษณะของงานที่ทำ	0.840**	0.033	25.252	0.706
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.732**	0.035	20.873	0.536
ความผูกพันต่อองค์การ				
1. การยินยอมทำตามความต้องการขององค์การ	0.865**	0.034	25.185	0.748
2. ความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกในองค์การ	0.692**	0.036	19.072	0.479
ภาวะผู้นำให้บริการ				
1. การมองการณ์ไกล	0.838**	0.020	41.951	0.702
2. การมุ่งเน้นให้บริการ	0.866**	0.017	49.720	0.751
3. การพัฒนาผู้อื่น	0.944**	0.012	77.581	0.892
4. การสร้างชุมชน	0.779**	0.025	30.710	0.607
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ				
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	0.849**	0.034	24.972	0.722
2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ	0.733**	0.037	20.004	0.538
3. การให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆขององค์การ	0.727**	0.040	17.978	0.528
4. ความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ	0.771**	0.039	19.605	0.594
5. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	0.848**	0.040	21.241	0.719

** $p \leq 0.01$

ตารางที่ 2 คำนวณอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง

ตัวแปรผล		ความพึงพอใจในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี		
ตัวแปรสาเหตุ		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ความพึงพอใจ ในการทำงาน	β	-	-	-	0.912**	-	-	-0.303	-	-
	S.E.	-	-	-	0.096	-	-	0.410	-	-
	t	-	-	-	9.510	-	-	-0.739	-	-
ความผูกพัน ต่อองค์กร	β	-	-	-	-	-	-	0.748	-	-
	S.E.	-	-	-	-	-	-	0.376	-	-
	t	-	-	-	-	-	-	1.988	-	-
ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ	β	0.703**	-	-	0.008	-	-	0.195	-	-
	S.E.	0.041	-	-	0.098	-	-	0.101	-	-
	t	17.026	-	-	0.081	-	-	1.927	-	-
$\chi^2 = 76.461$, $\chi^2/df = 1.274$, CFI = 0.994, TLI = 0.990, SRMR = 0.027, RMSEA = 0.030										

**p ≤ 0.01

1.2 ความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 2 และภาพที่ 1 พบว่าสถิติที่นำมาใช้ผ่านเกณฑ์พิจารณาทุกค่า โดยมีค่าสถิติ $\chi^2 = 76.461$ (> 0.05), $\chi^2/df = 1.274$ (< 2.00), CFI = 0.994 (> 0.90), TLI = 0.990 (> 0.95), SRMR = 0.027 (< 0.05) และ RMSEA = 0.030 (< 0.05) ดังนั้นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากตารางที่ 2 และภาพที่ 1 พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำใฝ่บริการมีขนาดอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการทำงานมีขนาดอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แต่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำ ใฝ่บริการมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 2 และภาพที่ 1 มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

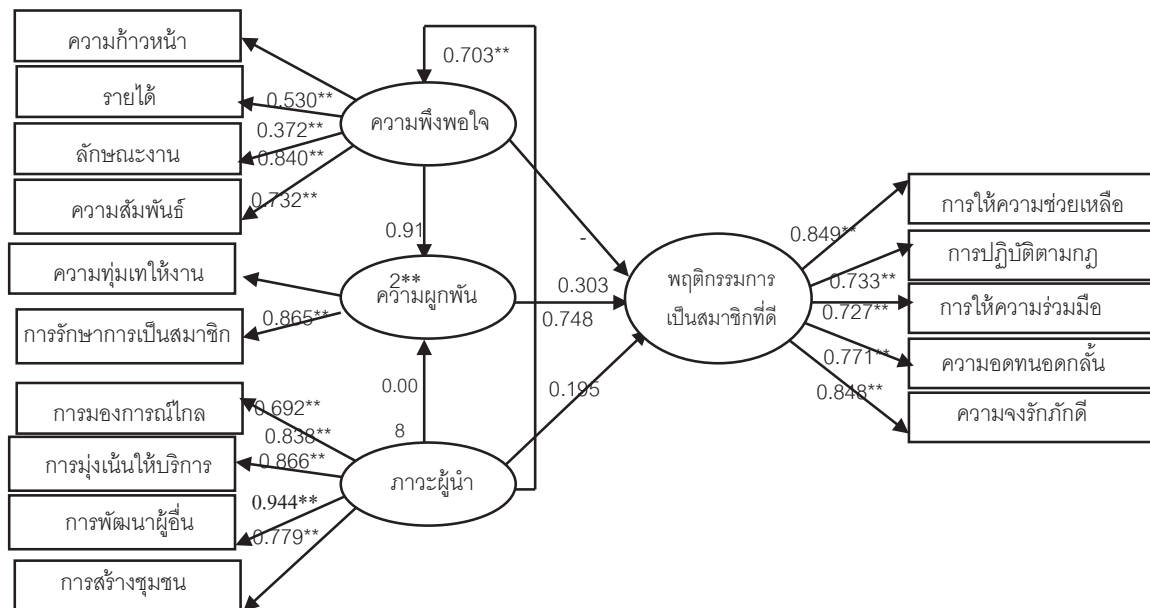
2.1 อิทธิพลจากตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานให้ค่าอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แสดงว่าหากครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ไม่ได้ทำให้ครูมีพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสูงขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะหากครูมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีรายได้มากเพียงพอต่อความต้องการ มีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ [10] ที่กล่าวว่าเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมาก และพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย

2.2 อิทธิพลจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การให้ค่าอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แสดงว่าหากครูมีความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Allen &

Meyer [11] ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

2.3 อิทธิพลจากตัวแปรภาวะผู้นำไปบริการ ให้ค่าอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อตัวแปรพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แสดงว่าหากผู้บริหารมีภาวะ

ผู้นำไปบริการ จะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของธมลวรรณ มีเหมย และคณะ [12] ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำไปบริการ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักต่อการ แสดงภาวะผู้นำไปบริการ เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน อันจะส่งเสริมให้บุคลากรครูมีความผูกพัน ต่อองค์การ และทำให้เกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ การทำงานในทุกๆฝ่ายและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทุกคน เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การต่อไป

1.3 ผู้บริหารควรนำโมเดลนี้ไปเป็นกรอบใน การพัฒนาบุคลากรครู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่ พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์ พหุระดับเพื่อตรวจสอบความสำคัญของตัวแปรในโมเดล

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นสาเหตุต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ยังไม่ได้ศึกษา ในงานวิจัยนี้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาโมเดลให้มีความสมบูรณ์ มากขึ้น

2.3 ควรมีการนำเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม กรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ในลักษณะการศึกษา เชิงลึก เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เหมาะสมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] Newstrom, J. W., & Davis, K. Organizational behavior: Human behavior at work. 10th ed. New York: McGraw-Hill. (1997).
- [2] Robbins, S. P. Organizational behavior. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall. (2001).

- [3] Jittiang, S. **Job Satisfaction with Organizational Commitment of Employees CAT Telecom Public Company Limited.** [MPA thesis] Faculty of Liberal Art. Krirk University. (2553). (in Thai).
- [4] Schappe, S. P. **The influence of job satisfaction, organizational commitment and fairness perceptions on organizational citizenship behavior.** The Journal of Psychology. (1998).
- [5] Wisuttikun Y. **The study of Administrator Leadership and Organizational Atmosphere affecting organizational commitment : [Case Study]** Kasikorn Bank Rat Burana Office. Graduate School. Bangkok University. (2011). (in Thai).
- [6] Laub, J. **Defining servant leadership: A recommended typology for servant leadership studies. Proceedings of the 2004 Servant Leadership Research Roundtable.** Retrieved December 22, (2014), from :http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceeding/home.shtm. (2004).
- [7] _____. **Office of the Education Council Revised Edition (2009 – 2016).** Bangkok: Express. Prikwan Graphic Company Limited. (2010). (in Thai).
- [8] Rakpolmueng, C. **Shortage of Teachers at Basic Education Level.** Office of the Education Council. (2004). (in Thai).
- [9] Aungsuchot, S. **Statistics for social science and Behavioral Science Research: Technic in Using LISREL Program.** Bangkok : Jareondeemankong Express. (2010). (in Thai).
- [10] Anustrarot, P. **Educational Psychology.** Bangkok : Bangkok Supported Center. (2003). (in Thai).
- [11] Allen, N.J., & Meyer, J.P. **Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity.** Journal of Vocational Behavior, 49(1), 252-276. (1996).
- [12] Meemoei, T. **Servant Leadership, Spirituality in Organization and Job Performance of Managers in Private Food Industry Businees in Bangkok [M.IOP. Thesis]** Graduate School. Kasetsart University. (2010). (in Thai)