

การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษา

A SYNTHESIS FACTORS OF CORRELATING WITH ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR OF TEACHER IN SCHOOL

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์^{1*} และ นันทกา พหลยุทธ์²
Narisara Siripantasak^{1*} and Nantaka Paholyut²

^{1*} นักวิจัยอิสระ, กรุงเทพฯ

² นักวิจัยอิสระ, ลพบุรี

^{1*} Independent Researcher, Bangkok

² Independent Researcher, Lop Buri

Received: July 27, 2021 Revised: September 22, 2021 Accepted: September 30, 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้จุดประสงค์การวิจัยเพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ งานวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาที่ตีพิมพ์ในช่วงปี พ.ศ. 2548-2563 จำนวน 19 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.670-1.000 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับดีมาก ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($r=0.765$) รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($r=0.652$) ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ($r=0.581$) คุณลักษณะงาน ($r=0.525$) สัญญาทางจิตวิทยา ($r=0.493$) ภาวะผู้นำ ($r=0.475$) ความยุติธรรมขององค์กร ($r=0.466$) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ($r=0.457$) และความฉลาดทางอารมณ์ ($r=0.456$) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ($r=0.392$) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($r=0.372$) ความพึงพอใจในการทำงาน ($r=0.351$) การสนับสนุนจากองค์กร ($r=0.323$) สังคมและนันทนาการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันต่ำสุดอยู่ในระดับต่ำ ($r=0.299$) ตามลำดับ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ครูในสถานศึกษา

Abstract

The purpose of the research was to synthesize factors of correlating with organizational citizenship behavior of teachers in schools. The sample of the research was nineteen quantitative research about factors correlating with organizational citizenship behavior of teachers in school's publication year in 2005-2020 from purposive with criterion. The instrument were research quality evaluation form and research records with an index of item-objective congruence score of 0.67-1.00. The statistics were mean standard deviation and correlation coefficient. The result of the research found that the quality of the research was very good. The factors correlating with organizational citizenship behavior of teachers in schools which are ordered as follows: self-esteem with organizational citizenship behavior the correlation at a high level ($\bar{r}=0.76$) facilitation with organizational citizenship behavior the correlation at a high level ($\bar{r}=0.652$) work motivation ($\bar{r}=0.58$) work characteristics ($\bar{r}=0.52$) psychological contract ($\bar{r}=0.49$) leadership ($\bar{r}=0.475$) organization justice ($\bar{r}=0.46$) empowerment ($\bar{r}=0.45$) and emotional intelligence ($\bar{r}=0.45$) with organizational citizenship behavior the correlation at a moderate level organization commitment ($\bar{r}=0.39$) self-efficacy ($\bar{r}=0.37$) job satisfaction ($\bar{r}=0.35$) organization support ($\bar{r}=0.32$) and social and recreation ($\bar{r}=0.29$) with organizational citizenship behavior the correlation at a low level.

Keywords: Factor correlating, Organizational citizenship behavior, teachers in schools

บทนำ

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เป็นการที่บุคคลต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กรเกินกว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายไว้ โดยบุคคลมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อให้เกิดการรับรู้และมีความเข้าใจตรงกัน การมีน้ำใจนักกีฬา การมีจิตสำนึกในหน้าที่ของตนเอง การมีความอดทนอดกลั้นในการทำงาน มีการเข้างานตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองอย่างสุดความสามารถ และมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ส่งผลบุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสม และสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2563)

ครูเป็นอาชีพที่สำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีความรู้จักและเข้าใจตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะที่เหมาะสมต่อการเข้าสู่มหาวิทยาลัยนำไปสู่การประกอบอาชีพ เป็นกำลังของชาติในอนาคต ครูได้รับบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนและทำงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายไว้ ครูที่มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ย่อมมีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน มีความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีการแสดงออกในการทำงานด้วยความสมัครใจ โดยไม่เห็นแก่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่ได้รับ แต่ในขณะเดียวกันนั้นครูที่ไม่มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ย่อมทำให้ครูทำงานด้วยความไม่เต็มใจ ส่งผลให้ครูไม่มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน รู้สึกแปลกแยกในโรงเรียน มีการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม ต้องการงานเพื่อผลตอบแทน หรือรางวัลที่ได้รับเท่านั้น ส่งผลครูทำงานได้อย่างล่าช้าและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นำไปสู่การที่ครูลาออกจากสถานศึกษาได้ในที่สุด (นิชากุล ท้าวสาลี, 2562) การที่ครูในสถานศึกษามีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายที่เกิดขึ้นได้ในทุกโรงเรียน คณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีหลายปัจจัย เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) (จักรี วงศ์เงิน, 2552; นิชากุล ท้าวสาลี, 2562) การอำนวยความสะดวก

(Facilitation) (ชัชริยา พงษาพันธ์, 2562) แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) (วนิดา กับแก้ว, 2552; ชนิตา เศษลือ, 2556; ณิชากุล ท้าวสาลี, 2562) คุณลักษณะงาน (Work Characteristics) (นุรลี หมดปลอด, 2555) สัญญาทางจิตวิทยา (Psychological Contract) (ณัชชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล, และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2562) ภาวะผู้นำ (Leadership) (อรปวีณ์ สุตะพาหะ, 2554; ปณิธิ ชำนาญดู, 2558; โกศล ตามะทะ, 2559) ความยุติธรรมขององค์กร (Organization Justice) (ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ, 2558; สุนทรี ศักดิ์ศรี, 2558) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) (วนันดา หมวดเอียด, 2550; ทัดดาว รัตนชาติ, 2562) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) (รัตติกรณ จงวิศาล, 2548) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) (ศุภากร ทัศนศรี, 2554; อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล, 2555) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) (ณัชชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล, และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2562) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) (วนันดา หมวดเอียด, 2550; นุรลี หมดปลอด, 2555) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) (สุนทรี ศักดิ์ศรี, 2558) สังคมและนันทนาการ (Social and Recreation) (ชัชริยา พงษาพันธ์, 2562) ฯลฯ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาต่อไป

จุดประสงค์การวิจัย

เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา คณะผู้วิจัยได้มีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เป็นการที่ครูมีการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีการเคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์มีส่วนร่วมในกิจกรรมในโรงเรียน และครูมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบโรงเรียนอย่างเคร่งครัด มีการวางตัวอย่างเหมาะสม เป็นตัวอย่างที่ดีกับนักเรียน (ณิชากุล ท้าวสาลี, 2562)

2. การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) เป็นการที่ครูมีการประเมินค่าตนเองในเชิงบวก โดยครูมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีการเข้าใจและยอมรับตนเอง มีความตระหนักในความมาดและข้อจำกัดของตนเอง สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี และแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างเหมาะสม (จักรี วงศ์เงิน, 2552; ณิชากุล ท้าวสาลี, 2562)

3. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) เป็นการที่โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการใช้งาน มีการเข้าถึงการสื่อสารในโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน รวมถึงมีการรับคำตอบและสวัสดิการอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมากขึ้น (ชัชริยา พงษาพันธ์, 2562)

4. แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นกระบวนการภายในร่างกายและจิตใจที่ช่วยกระตุ้นให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วนิดา กับแก้ว, 2552) ประกอบด้วย แรงกระตุ้นภายนอกที่ครูทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนอง โดยการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น การได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่น การได้รับรางวัลยกย่องชมเชย เนื่องจากครูปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ลุล่วงไว้ รวมถึงโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในอนาคต (ชนิตา เศษลือ, 2556) และเป็นแรงกระตุ้นภายในที่ครูมีการทำงานในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกชอบหรือพอใจต่อการทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ (ณิชากุล ท้าวสาลี, 2562)

5. คุณลักษณะงาน (Work Characteristics) เป็นการออกแบบงานให้ครูได้ทำงานในทักษะที่มีความหลากหลาย ซึ่งครูได้ปฏิบัติงานนั้นตั้งแต่ต้นจนจบ มีอิสระในการทำงานของตนเอง ทำให้ครูเห็นความสำคัญของงาน และได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน ย่อมทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น (นุรลี หมดปลอด, 2555)

6. สัญญาทางจิตวิทยา (Psychological Contract) เป็นความเชื่อของครูเกี่ยวกับพันธะหน้าที่ที่มีต่อกันระหว่างครูกับโรงเรียน โดยครูมีความรับผิดชอบตามพันธะหน้าที่นั้น เพื่อช้อแลกเปลี่ยนของสัญญาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับการขวัญและกำลังใจ เมื่อครูทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ทำให้ครูมีความผูกพันต่อการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ณัชชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล, และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2562)

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทางด้านความคิด มีการสื่อสารที่ถ่ายทอดความเข้าใจ และสามารถกระตุ้นครูให้มีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ (อรปริณ สุตะพาหะ, 2554) โดยผู้บริหารมีการบริหารจัดการ มีการวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ปณิธิ ชำนาญคุณ, 2558) รวมถึงมีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น มีการเปิดเผยตัวตนของตนเอง เพื่อสร้างความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน รวมถึงมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู (โกศล ตามะทะ, 2559)

8. ความยุติธรรมขององค์กร (Organization Justice) เป็นการที่ครูมีการรับรู้ว่าตนเองได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีความถูกต้องชัดเจน โดยครูมีการยอมรับและเข้าใจในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองได้ถูกกำหนดขึ้นอย่างยุติธรรม และครูได้รับการปฏิบัติจากหัวหน้างานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน (สุนทร ศักดิ์ศรี, 2558) ได้แก่ ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับกับการปฏิบัติงานของตนเอง ความยุติธรรมในกระบวนการที่กำหนดผลตอบแทนนั้น ความยุติธรรมที่ผู้บังคับบัญชามีให้ต่อครูที่ปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง (ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ, 2558)

9. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นความคิดและความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้ครูสามารถเลือกหรือกำหนดงานให้เป็นไปตามที่ตนเองต้องการได้ (วนันดา หมวดเอียด, 2550) รวมถึงเกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาศักยภาพของครูให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลสามารถคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง ให้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ (ทัตดาว รัตนชาติ, 2562)

10. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นความสามารถของครูที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การจัดการอารมณ์ของตนเอง และการใช้อารมณ์เชิงบวกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2548)

11. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นการที่ครูมีความเกี่ยวข้องที่เกิดจากจิตใจที่นำไปสู่การทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร (ศุภากร ทัศนศรี, 2554) โดยครูมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จึงทำให้ครูมีการอุทิศตนเองเพื่อทำงานในโรงเรียนอย่างเต็มที่ และมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ (อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล, 2555)

12. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นการที่ครูมีความคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน (ณัชชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล, และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2562) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รวมถึงมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อทำงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ (นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, 2559)

13. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกชอบหรือทัศนคติเชิงบวกของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในโรงเรียน นโยบายโรงเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะงาน

ที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (นุรลี หมัดปลอด, 2555) ไม่ว่าจะเป็นการที่ครูสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ครูได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียน ครูได้ทำงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไว้ ส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากขึ้น (วนันดา หมดเอียด, 2550)

14. การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) เป็นความเชื่อหรือความคิดเห็นของครูจากประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนในเรื่องของผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงานในโรงเรียนจนเกษียณ การที่โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการสนับสนุนและช่วยเหลือครูในยามที่มีปัญหา (สุนทร ศักดิ์ศรี, 2558)

15. สังคมและนันทนาการ (Social and Recreation) เป็นการที่โรงเรียนมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงานและมีการสร้างกิจกรรมที่สร้างความผ่อนคลายแก่ครู ไม่ว่าจะเป็นการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี การจัดกิจกรรมตามเทศกาลวันสำคัญ การพาครูไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูทำประโยชน์ต่อส่วนรวม และการเสริมแรงเชิงบวก โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติและให้รางวัลแก่ครูที่มีความประพฤติที่เหมาะสม (ซุซริยา พงษาพันธ์, 2562)

วิธีดำเนินการวิจัย

การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ด้วยการศึกษาการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ วิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์จากสถาบันอุดมศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และงานวิจัยตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาที่ตีพิมพ์ในช่วงปี พ.ศ. 2553-2563 จำนวน 22 เรื่อง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ วิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์จากสถาบันอุดมศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และงานวิจัยตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาที่ตีพิมพ์ในช่วงปี พ.ศ. 2553-2563 จำนวน 19 เรื่อง ที่ได้จากการเลือกเจาะจงตามเกณฑ์ เป็นรายงานการวิจัยประเภทสหสัมพันธ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา และมีการรายงานค่าสถิติพื้นฐานที่เพียงพอต่อการนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ โดยรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index) เท่ากับ 0.933

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของบทนำ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 4 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด มีจำนวน 26 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 คณะผู้วิจัยทำการทดลองใช้แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย จำนวน 3 เรื่อง คณะผู้วิจัยทำการประเมินร่วมกับผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นผู้วิจัยทำการประเมินความน่าเชื่อถือของผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.800

แบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย เป็นแบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับรายงานการวิจัยและค่าสถิติพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับรายงานการวิจัย มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นคณะผู้วิจัยทำการทดลองใช้

แบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย จำนวน 3 เรื่อง คณะผู้วิจัยทำการประเมินร่วมกับผู้เชี่ยวชาญทางสถิติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.000

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยทำการสืบค้นรายงานการวิจัยจากฐานข้อมูล Thai Digital Collection (Thailis) และ google scholar สืบค้นงานวิจัยในประเทศ ใช้คำค้นพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จากนั้นคณะผู้วิจัยทำการคัดเลือกรายงานการวิจัยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการสังเคราะห์งานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม-เมษายน พ.ศ. 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Meta-Analysis) เป็นการหาค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และนำค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาปรับแก้ความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement Error) มาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (บุญธรรม จิตตอนันต์, 2549)

ค่า $r=0.81$ ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า $r=0.61-0.80$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า $r=0.41-0.60$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า $r=0.20-0.40$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่า r ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานคุณลักษณะงานวิจัยระดับเล่ม พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ระดับปริญญาโท จำนวน 13 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 68.42 รองลงมา คือ วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก จำนวน 4 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 21.05 และงานวิจัยตามหน่วยงาน จำนวน 2 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 10.52 งานวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษามีจำนวน 11 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 57.89 รองลงมา คือ จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 4 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 21.05 การวิจัยและสถิติทางการศึกษา จำนวน 2 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 10.52 ส่วนการจัดการและการท่องเที่ยว และ ไม้ระบุ จำนวน 1 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 5.26 สถาบันที่ผลิตงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 4 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 21.05 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 3 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 15.78 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 2 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 10.52 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 1 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 5.26 โดยงานวิจัยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ จำนวน 9 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 47.368 รองลงมา คือ เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา จำนวน 6 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 31.57 และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา จำนวน 4 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 21.05 งานวิจัยส่วนใหญ่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษา จำนวน 11 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 57.89 และครูระดับมัธยมศึกษาจำนวน 8 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 42.10 ตามลำดับ

2. คุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}=3.51$ $SD=0.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลสรุปที่ได้มีความครอบคลุมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.88$ $SD=0.34$) รองลงมาคือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล ($\bar{X}=3.88$ $SD=0.40$) กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความชัดเจนเหมาะสมและข้อเสนอแนะมีความชัดเจนและเป็นประโยชน์ ($\bar{X}=3.77$ $SD=0.44$) ตามลำดับ

3. การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแก้แล้วของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	จำนวนเรื่อง	$\bar{r}$	$\bar{r}$ adjust	ระดับ
การเห็นคุณค่าในตนเอง	2	0.76	0.76	สูง
การอำนวยความสะดวก	1	0.65	0.65	สูง
แรงจูงใจในการทำงาน	4	0.58	0.57	ปานกลาง
คุณลักษณะงาน	1	0.52	0.52	ปานกลาง
สัญญาทางจิตวิทยา	1	0.49	0.48	ปานกลาง
ภาวะผู้นำ	3	0.47	0.47	ปานกลาง
ความยุติธรรมขององค์กร	2	0.46	0.46	ปานกลาง
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	2	0.45	0.45	ปานกลาง
ความฉลาดทางอารมณ์	1	0.45	0.45	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	7	0.39	0.39	ต่ำ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	1	0.37	0.36	ต่ำ
ความพึงพอใจในการทำงาน	3	0.35	0.34	ต่ำ
การสนับสนุนจากองค์กร	2	0.32	0.31	ต่ำ
สังคมและนันทนาการ	1	0.29	0.29	ต่ำ

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{r}=0.76$) รองลงมา คือ การอำนวยความสะดวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{r}=0.65$) ส่วนแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{r}=0.58$) คุณลักษณะงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{r}=0.52$) สัญญาทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{r}=0.49$) ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{r}=0.47$) ความยุติธรรมขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{r}=0.46$) การเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{r}=0.45$) ความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{r}=0.45$) ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุดอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{r}=0.39$) การรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{r}=0.37$) ความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{r}=0.35$) การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{r}=0.32$) ส่วนสังคมและนันทนาการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันต่ำสุดอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{r}=0.29$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุดเท่ากับ 0.76 อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เป็นเพราะครูมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง ย่อมมีความเป็นตัวของตัวเอง ประเมินตนเองในเชิงบวกว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า รวมถึงครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมาเป็นเวลานาน ย่อมมีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานในองค์กรได้สำเร็จ จึงทำให้ครูมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมขององค์กร การเคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความอดทนอดกลั้นในการทำงาน เพื่อให้งานในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปตามที่กำหนดไว้ (จักรี วงศ์เงิน, 2552) และการอำนวยความสะดวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.65 ซึ่งอยู่ในอันดับที่สอง ทั้งนี้ เป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน ให้ครูได้มีพื้นที่ส่วนตัวในการทำงานและการให้คำปรึกษาผู้เรียน การจัดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อผลิตสื่อการเรียนการสอน มีเจ้าหน้าที่บริการ อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงมีการรับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (ชัชริยา พงษาพันธ์, 2562)

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.596 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในอันดับที่สาม ทั้งนี้ เกิดจากการที่ครูโรงเรียนรัฐบาลนั้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบในลักษณะเดิมในทุกปีการศึกษา จึงมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพค่อนข้างเป็นแบบแผน ทำให้ครูมีการแสดงออกทางพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อต้องการเงินเดือนและสวัสดิการตอบแทนที่คุ้มค่า (วนิดา กับกวี, 2552) ในขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนมีผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการครูให้มีสถานภาพที่ดีตามสมควรแก่อัตราภาพ ทำให้ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อนโยบายการบริหารโรงเรียน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนอย่างสุดความสามารถ แต่เนื่องจากครูไม่มีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่เพียงพอ ย่อมทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่เห็นมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้ครูมีการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น (ชนิดา เศษลือ, 2556) ส่วนคุณลักษณะงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.525 ซึ่งอยู่ในอันดับที่สี่ ทั้งนี้ เป็นเพราะครูต้องมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ การถ่ายทอดความรู้การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน การควบคุมชั้นเรียน การเสริมแรงผู้เรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน และการทำงานอื่นที่โรงเรียนได้รับมอบหมายไว้ ทำให้ครูมีการรับรู้คุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำนั้น สามารถพัฒนาผู้เรียนได้รู้จักตนเอง มีความรู้ความสามารถในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่ในขณะเดียวกันนั้นครูไม่มีอิสระในการทำงานของตนเอง ย่อมส่งผลให้ครูไม่สามารถรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (นุรลี หมัดปลอด, 2555) ส่วนสัญญาทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.493 ซึ่งอยู่ในอันดับที่ห้า ทั้งนี้ เป็นเพราะ ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับพันธะหน้าที่ในการทำงานกับโรงเรียนเป็นอย่างดี โดยครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการประชุม การสัมมนา กิจกรรมกลุ่มเป็นประจำ ย่อมทำให้ครูเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ส่งผลให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสนใจในพันธะหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบลดน้อยลง (ณัชชา มน เปรมปल्ली, มานพ ชูนิล, และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร, 2562) ส่วนภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์

กันเท่ากับ 0.47 อยู่ในอันดับที่หก ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ย่อมทำให้ครูขาดที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เมื่อครูประสบปัญหาในการทำงาน ย่อมไม่กล้าคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (โกศล ตามะทะ, 2559) ส่วนความยุติธรรมขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.46 อยู่ในอันดับที่เจ็ด ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการที่โรงเรียนใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีความชัดเจน ย่อมทำให้ครูรับรู้ว่าการบริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างไม่เท่าเทียมกัน ย่อมทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมที่ต่อต้านการทำงาน (ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ, 2558) ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.45 อยู่ในอันดับที่แปด ทั้งนี้ เกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง ย่อมส่งผลให้ครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ไม่กล้าคิดปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเอง (วนันดา หมวดเอียด, 2550) และความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.45 อยู่ในอันดับที่เก้า ทั้งนี้ เกิดจากครูยังมีการตระหนักรู้ทางอารมณ์และการจัดการอารมณ์ตนเองเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นยังไม่ดีนัก จึงทำให้อารมณ์มีผลกระทบต่องาน ส่งผลให้ครูไม่สามารถแยกอารมณ์ความรู้สึกและการปฏิบัติงานที่ตนเองกำลังทำอยู่ได้ ย่อมทำให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ไม่เหมาะสมในบางครั้ง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2548)

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.39 อยู่ในอันดับที่สิบ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ เกิดจากครูบางคนเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียนที่หรือครูบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานาน ทำให้ครูมีความรู้สึกที่โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของตนเอง ทำให้ครูมีความเป็นรู้สึกที่ตนเองมีความเป็นส่วนหนึ่งในโรงเรียน ส่งผลให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และต้องการทำงานอยู่โรงเรียนนี้จนเกษียณอายุราชการ (สุนทรี ศักดิ์ศรี, 2558) แต่ในขณะเดียวกันครูส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการที่ไม่เท่าเทียมกันภายในโรงเรียน ทำให้ครูไม่สามารถยอมรับอำนาจที่เหนือกว่าได้ต่ำ ย่อมทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง นำไปสู่การไม่หลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นและอาจลาออกจากงานได้ในที่สุด (วนิดา กับแก้ว, 2552) ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.37 อยู่ในอันดับที่สิบเอ็ด อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ เป็นเพราะครูเคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ย่อมทำให้ครูมีความเชื่อว่าตนเองไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงได้ จึงทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง มีการหลีกเลี่ยงที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายไว้ ส่งผลให้ครูเกิดไม่สนใจในผลสำเร็จของตน นำไปสู่ความอ่อนล้าทางอารมณ์และมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้ในที่สุด (นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, ณมฤต พระใหญ่, และนันทกา พลลยุทธ, 2564) ส่วนความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.10 อยู่ในอันดับที่สิบสอง ทั้งนี้ เป็นเพราะครูโรงเรียนรัฐบาลไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ไม่มีการเสริมแรงทางบวก และไม่ค่อยสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานลดน้อยลง (วนันดา หมวดเอียด, 2550) ในขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนมีความรักและความศรัทธาต่อวิชาชีพ ส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่องาน มีการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ย่อมทำให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี แต่ในขณะเดียวกันครูที่ได้รับมอบหมายงานจากโรงเรียนที่มากเกินไป ครูย่อมมีความเครียดต่อการทำงาน ย่อมมีความพึงพอใจต่อการทำงานลดลง ส่งผลให้ครูมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน มีการหลีกเลี่ยงการทำงานที่ตนเองไม่ถนัด และทำให้งานที่ออกมาคุณภาพลดลง (นุรลี หมดปลอด, 2555) ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเท่ากับ 0.32 อยู่ในอันดับที่สิบสาม ทั้งนี้ เป็นเพราะครูมีการรับรู้ที่ตนเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย แต่ครูมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกัน ย่อมทำให้ครูมีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพลดน้อยลง และมีการเรียกร้องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น (สุนทรี ศักดิ์ศรี,

2558) และสังคมและนันทนาการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด เท่ากับ 0.29 อยู่ในอันดับที่สิบสี่ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ค่อยมีการจัดกิจกรรมในวันสำคัญ ทำให้ครูกับเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน รวมถึงผู้บริหารไม่มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ย่อมทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการปฏิบัติงานให้สำเร็จเสร็จสิ้นไปวันๆ ย่อมส่งผลให้คุณภาพในการปฏิบัติงานลดลง (ชัชริยา พงษาพันธ์, 2562)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษา

การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กันสูงสุด รองลงมา คือ การอำนวยความสะดวก แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะงาน สัญญาทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำ ความยุติธรรมขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร สังคมและนันทนาการ ตามลำดับ ซึ่งทุกปัจจัยล้วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการทบทวนวิจัย

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดการให้คำปรึกษากลุ่ม การฝึกอบรม และกิจกรรมกลุ่ม ให้ครูเกิดความคิดและทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนได้ในทุกที่ทุกเวลา ส่งผลให้ครูมีการทำงานได้อย่างสะดวกสบายมากขึ้น

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับครู มีการเสริมแรงทางบวกด้วยการให้รางวัลเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายในเวลางาน ให้ครูไม่ต้องนํางานกลับไปทำงานที่บ้านหรือทำงานล่วงเวลา ให้ครูมีความพึงพอใจต่อการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการสังเคราะห์งานวิจัยต่างประเทศปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและลึกซึ้ง

2.2 ควรมีการสังเคราะห์งานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา จำแนกตามระดับชั้นที่สอน เนื่องจากครูที่มีระดับชั้นที่สอนแตกต่างกัน ย่อมมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.3 ควรมีการทำวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม โปรแกรมการให้คำปรึกษา และกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างให้ครูในสถานศึกษามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

การอ้างอิง

- โกศล ตามะทะ. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรี วงศ์เงิน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและการเห็นคุณค่าในตนเองที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจากวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนิตา เศษลือ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่าย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัชริยา พงษ์พันธ์. (2562). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัชชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล, และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2562). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารด้านการบริหารธุรกิจและการเมือง, 8(3), 24-44.
- ณิชากุล ท้าวสาตี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- หัตตดาว รัตนชาติ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, นฤมล พระใหญ่, และนันทกา พหลยุทธ์. (2564). การศึกษาความไม่เปลี่ยนแปลงของโมเดลการวัดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา. ใน รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและนิทรรศการระดับชาติ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 3 ภายใต้หัวข้อ “การจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ทิศทางการปรับตัวของสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์”. คณะกรรมการคณามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นุรลี หมดปลอด. (2555). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- บุญธรรม จิตต์อนันต์. (2549). การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปณิธิ ชำนาญดู. (2558). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สืบค้นจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2548, กุมภาพันธ์). โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชาวน์อารมณ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. ใน เรื่องเต็มการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 43 : สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร สาขาสังคมศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ สาขามนุษยศาสตร์ สาขาเกษตรกรรมศาสตร์. คณะกรรมการสาขาศึกษาศาสตร์ สาขาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร สาขาสังคมศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ สาขามนุษยศาสตร์ สาขาเกษตรกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). จิตวิทยาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันนดา หมวดเอียด. (2550). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สืบค้นจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วนิดา กัปปิ. (2552). การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สืบค้นจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภากร ทัศนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สืบค้นจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุนทร ศักดิ์ศรี. (2558). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นตัวแปรต้นกลาง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อรปวีณ์ สุตะพาหะ. (2554). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). สืบค้นจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สืบค้นจาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา.