



ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
FACTORS RELATED TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF PRIVATE SCHOOL

TEACHERS IN BANGKOK *

นางสาววงศ์วิภา มุตะพัฒน์ **

Miss Ongwipha Mutaphat

ดร. วลัยพร ศิริภิรมย์ ***

Dr.Walaiporn Siripirom, Ph.D.

บทคัดย่อ

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)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การให้ความร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: ongwipha@hotmail.com

***อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: walaiporn52@yahoo.com

ISSN 1905-4491

Abstract

Descriptive research method was used in the study. The objective of the study were 1) to study the level of the organizational citizenship behaviors and 2) to study the factors related to the organizational citizenship behaviors of primary private school teachers in Bangkok.. The sample of this study consisted of 382 private schools teachers in Bangkok. The research instrument used in this study was the five level rating scaled questionnaires. The returned rate of questionnaires was 81.93%. The data was analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient analysis.

This research found that; (1) The level of organization commitment and job satisfaction of the private school teachers in Bangkok was characterized as high. (2) The level of organizational citizenship behaviors of private school teachers in Bangkok in at a high level. The highest average was the civic virtue and the lowest average was the individual initiative. (3) The factors related to the organizational citizenship behaviors of primary private school teachers in Bangkok at a high level. The organization commitment and job satisfaction were relating with the organizational citizenship behaviors was found at the statistically significant level of .01

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร/ ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS / PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN BANGKOK

บทนำ

บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้สร้างอนาคตของชาติ ที่จะช่วยหล่อหลอม สร้างสมประสบการณ์ องค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ความประพฤติ บุคลิกภาพของคนให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ได้ (แพรวภัทร ยอดแก้ว, 2556) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า “ครู” หนึ่งในบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูเป็นผู้หล่อหลอม สร้างสมประสบการณ์ องค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ความประพฤติ บุคลิกภาพให้กับผู้เรียนเพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ เรื่องวิทย์ ลิมปนาท (2539) ที่กล่าวว่า ครูอาจารย์จำเป็นต้องอบรมคนให้เป็นคนดี เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานสร้างตัวและดำรงตนให้เป็นหลักเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยครูจะต้องเป็นผู้ประพฤติตนดีทั้งในด้านวิชาการ คือ ต้องฝึกฝนให้มีความชำนาญในด้านความรู้และวิธีสอนจนสามารถสอนได้อย่างดี และจะต้องเป็นตัวอย่างในการประพฤติตนที่ดี

จากความสำคัญของบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จไปไม่ได้เลย หากสมาชิกในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และที่สำคัญที่สุดคือ หากขาด “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร”(Organizational Citizenship Behavior : OCB) (สิริสรุ กระแสร์สุนทร, 2554) ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคมในองค์กร ทำให้เกิดความยืดหยุ่นซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้

สามารถทำให้บุคคลจัดการสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และ Organ (1988) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรว่า เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนกอย่างชัดเจนถึงระบบการให้รางวัลขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์กรและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้วยความสมัครใจนั้นหมายความว่า เป็นพฤติกรรมซึ่งไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงานหรือสัญญาว่าจ้างระหว่างบุคคลกับองค์กร จึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเองและแม้จะไม่ได้ปฏิบัติ ก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร (Organ, 1988)

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่ทำให้หน่วยงานเกิดแนวทางในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการประสานกิจกรรมระหว่างสมาชิกในทีมงาน และข้ามกลุ่มงาน ทำให้องค์กรเป็นสถานที่ที่น่าทำงานมากยิ่งขึ้น สามารถดึงดูดและรักษาพนักงานไว้ให้ทำงานกับองค์กรได้เป็นอย่างดี (วรท วิลาวรรณ, 2546) ซึ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรมีความสอดคล้องกับแบบแผนพฤติกรรมและมาตรฐานวิชาชีพครูที่มุ่งให้ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ให้รักและศรัทธาในวิชาชีพครู รวมทั้งเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู และมุ่งให้ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลชุมชนในทางสร้างสรรค์ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539)

โรงเรียนเอกชนถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาของไทยมาตั้งแต่อดีต โดยการศึกษาภาคเอกชนมีบทบาทก่อนการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนของรัฐ นับได้ว่าโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรต้นแบบในการจัดการศึกษารูปแบบโรงเรียน ซึ่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ถึงระดับอุดมศึกษา การที่เอกชนเข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาจะทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของภาครัฐบาลสูงขึ้น และเป็นตัวกระตุ้นให้มีการพัฒนาการศึกษาและยังช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของรัฐอีกด้วย (รุ่ง แก้วแดง, 2532; วุฒิชัย มูลศิลป์ และลดดาวัลย์ พวงนิล, 2532)

แต่อย่างไรก็ตามในสภาพการณ์ปัจจุบันกลับพบปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชน โดย ธีธัญญ์ รุจิภักดิ์ (2555) ได้กล่าวถึงครูที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมว่า ปัจจุบันครูกลายเป็นนักธุรกิจ การสอนกลายเป็นการแลกเปลี่ยนสินค้าระหว่างครูกับลูกศิษย์ ไม่ใช่ครูมีอาชีพ เพราะมีจริยธรรมจรรยาบรรณในวิชาชีพลดน้อยลงอย่างมาก อีกทั้งปัญหาครูในโรงเรียนเอกชนยังขาดแคลน และมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะเกษียณอายุราชการระหว่างปี 2556-2560 จำนวน 104,108 คน (เสริมศักดิ์ พงษ์พานิช, 2556) ปัจจุบันครูโรงเรียนเอกชนขาดแคลนอยู่แล้ว และเชื่อว่าจะขาดแคลนต่อเนื่องไปอีกพอสมควร ดังจะเห็นได้จากข้อมูลในการสอบถามข้าราชการครูและครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 159 คน พบว่า สาเหตุที่ทำให้คนอยากสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ร้อยละ 78.90 ตอบว่า สวัสดิการรักษายาบาลเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ซึ่งจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 80.73 ส่วนความพึงพอใจต่อสวัสดิการรักษายาบาลของครูโรงเรียนเอกชนที่ดูแลโดยกองทุนสงเคราะห์ คิดเป็นเพียงร้อยละ 0.91 เท่านั้น

(นิสิตคุศุภบัณฑิต รุ่นที่ 10 นอกเวลาราชการ สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558) ดังนั้น การที่มีข้าราชการครูของโรงเรียนรัฐเอกชนจำนวนมาก น่าจะมีครูโรงเรียนเอกชนบางส่วนที่ลาออกเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูโรงเรียนรัฐแทน (บัณฑิตย์ ศรีพุทธางกูร, 2556) ซึ่งการออกจากงานของครูจะมีผลกระทบอย่างรุนแรงในการบริหารงานโรงเรียนเช่นเดียวกันเนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน เมื่อขาดครูในขณะที่เปิดภาคเรียนทำให้โรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และทำให้เกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์ของการบริหารโรงเรียนได้ (ศุภริณี อภิรมณ์ และสนั่น ประจงจิตร, 2555)

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า จำนวนครูเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2556 มีจำนวนครูทั้งหมด 18,019 คน ลาออกในปีการศึกษาเดียวกันถึง 3,239 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ซึ่งหากครูมีความพึงพอใจในงาน เช่น มีความมั่นคงในอาชีพ มีความพึงพอใจกับนโยบายของโรงเรียน และมีความผูกพันกับโรงเรียน ยินดีเต็มใจที่จะเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจ เชื่อมมั่นและปรารถนาที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน น่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้ หากบุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร จะทำให้มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทด้วยความจงรักภักดี รวมทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กรอย่างเคร่งครัด (Organ, 1994)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษามูลเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อันจะได้นำประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน ลดการลาออกจากงาน และผลักดันให้ครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร เป็นการเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยประมวลจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ (ดังแผนภาพที่ 1)

5.1 ตัวแปรต้น รายละเอียดดังนี้

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยซึ่งเป็นแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ Organ & Ryan(1995), Podsakoff et al.(2000), นรินทร์ หมิงประเสริฐ

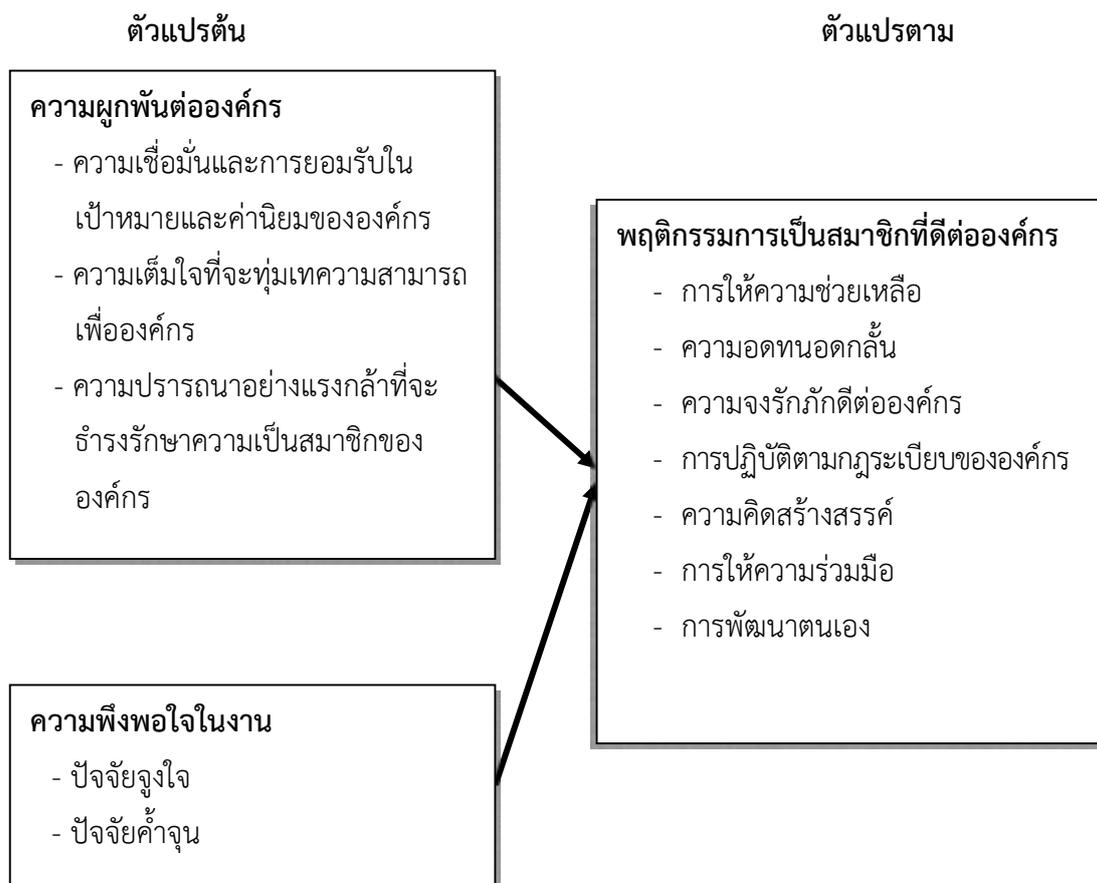
(2550), นูรลี หมัดปลอด (2555), พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552), วรวรรณ บุญล้อม (2551), สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2549), สิทธิสร กระแสร์สุนทร(2554), สิทธิรัตน์ พงษ์สงวน (2550) และหยกฟ้า หาญณรงค์ (2552) ได้กลุ่มปัจจัย 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย

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

5.1.2 ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยใช้แนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับความนิยมในการนำมาใช้ศึกษาอย่างกว้างขวางและใช้เป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยด้านพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นจำนวนมาก

5.2 ตัวแปรตาม รายละเอียดดังนี้

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



แผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนวิจัยรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 8,356 คน จากโรงเรียน 373 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 382 คน จากโรงเรียน 193 โรงเรียน โดยการเปิดตาราง Yamane ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดจำนวนโรงเรียนตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างนั้น ในแต่ละขนาด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

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

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีวิธีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

4.1 ร่างข้อคำถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา

4.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้กลับมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ ภาษา โดยการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item objective congruence: IOC) 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 รวมข้อคำถามที่มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการ เก็บข้อมูลทั้งสิ้น 81 ข้อ

4.3 นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

4.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากฝ่ายวิชาการ หลักสูตรการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแนบบแบบสอบถาม พร้อมแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณีย์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย

5.3 ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์ บางโรงเรียนผู้วิจัย ส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยจัดส่งไปทั้งสิ้น 382 ฉบับ ได้รับคืน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.93

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

6.1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

6.2. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Regression Analysis) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

6.3. วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

สำหรับผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 107 คน เพศชาย จำนวน 48 คน (ร้อยละ 15.3) เพศหญิง จำนวน 265 คน (ร้อยละ 84.7)

ระดับการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่การศึกษาจบระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน (ร้อยละ 82.4) รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน (ร้อยละ 14.7) และน้อยที่สุดระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.6)

อายุ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 97 คน (ร้อยละ 31.0) รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 71 คน (ร้อยละ 22.7) และน้อยที่สุด มีอายุระหว่าง 61 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน (ร้อยละ 9.3)

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 21.7) รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน

31 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน (ร้อยละ 17.9) และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 9.6)

2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดตามรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทร่างกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมของโรงเรียน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้

องค์ประกอบย่อยความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทร่างกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านพร้อมทุ่มเทร่างกายแรงใจ สติปัญญาและความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

องค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมของโรงเรียน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเชื่อว่าโรงเรียนเอกชนที่ทำงานอยู่เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเอกชนแห่งนี้

องค์ประกอบย่อยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งนี้จนเกษียณอายุ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความตั้งใจปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า

2.2 ระดับความพึงพอใจในงานครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าจูนตามรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ทั้งนี้องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้

องค์ประกอบย่อยวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

องค์ประกอบย่อยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครูได้ดี ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนครู

องค์ประกอบย่อยสถานะทางอาชีพ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาชีพครูโรงเรียนเอกชนเป็นอาชีพที่มีเกียรติศักดิ์ศรีและเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกในฐานะครูของโรงเรียนนี้

องค์ประกอบย่อยนโยบายและการบริหาร พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กฎระเบียบและข้อบังคับในโรงเรียนมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รู้สึกพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบย่อยความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโต๊ะทำงานและที่เก็บเอกสารที่เป็นส่วนตัว ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบย่อยความมั่นคงในงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีชื่อเสียง มีการดำเนินงานและสถานะทางการเงินที่มั่นคง ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ได้จนกระทั่งเกษียณอายุงาน

องค์ประกอบย่อยสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสะอาด ปลอดภัย และมีความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบย่อยค่าตอบแทน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียนนี้ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน

องค์ประกอบย่อยโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพได้ในอนาคต ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ในอนาคตจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถอย่างเป็นธรรม

ส่วนปัจจัยจูงใจตามรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรับผิดชอบ ทั้งนี้องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ รายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้

องค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีอิสระอย่างเต็มที่ในการจัดทำแผนการสอนและออกแบบวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนของท่าน ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจนเหมาะสม

องค์ประกอบย่อยลักษณะของงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหาคำความสามารถ

องค์ประกอบย่อยความสำเร็จของงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกประสบผลสำเร็จในวิชาชีพครู ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มักจะทำงานสำเร็จตามเวลาและเป้าหมาย

องค์ประกอบย่อยความก้าวหน้า พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พอใจในความก้าวหน้าในการทำงาน

องค์ประกอบย่อยการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในโรงเรียน ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มักจะได้รับการชมเชยในการทำงานจากเพื่อนครูหรือผู้บังคับบัญชาเสมอ

3. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้ความร่วมมือ ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ความช่วยเหลือ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้

ด้านการให้ความร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกเต็มใจร่วมในกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเสมอ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสดงตนว่าเป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้อย่างภาคภูมิใจ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อเห็นเพื่อนครูมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มักจะเข้าไปตักเตือน

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มักจะปฏิบัติตามกฎโรงเรียนอย่างเคร่งครัด แม้ไม่มีใครเห็น ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ยอมรับและเคารพกฎระเบียบของโรงเรียนแม้จะไม่เห็นด้วยกับค่านิยมส่วนตัวก็ตาม

ด้านความอดทนอดกลั้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาและอุปสรรค ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความอดทนต่อบุคคลและกลุ่มบุคคลที่อาจมีค่านิยมและความเห็นขัดแย้งกันในการทำงาน

ด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการทำงานเสมอ ทั้งนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มักสังเกตผู้บังคับบัญชา เพื่อนครู ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน เมื่อแสดงพฤติกรรมว่ามีเรื่องไม่สบายใจหรือมีเรื่องคับข้องใจ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สนับสนุนเมื่อเพื่อนครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเสมอ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สนับสนุนให้นักเรียนเสนอความคิดสร้างสรรค์หน้าชั้นเรียนเสมอ

ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มักจะหาความรู้ใหม่ๆที่คิดว่าจะสามารถนำมาใช้พัฒนาการทำงานเสมอ ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เข้ารับการอบรมในหลักสูตรและความรู้ใหม่ๆเสมอ

4. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรย่อยความพึงพอใจในงาน และตัวแปรองค์ประกอบย่อยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร จำนวน 12 ตัวแปร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 66 คู่ มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 66 คู่ คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทั้งหมด ความสัมพันธ์ในทิศทางเป็นบวก โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.257 ถึง 0.772 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรองค์ประกอบย่อยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 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 ตัวแปรความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทร่างกายแรงใจ สติปัญญาและความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย กับองค์ประกอบการให้ความร่วมมือส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ตัวแปรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กับองค์ประกอบความอดทนอดกลั้น

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยความพึงพอใจในงานกับตัวแปรองค์ประกอบย่อยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($0.600 < r < 0.800$) จำนวน 2 คู่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.400 < r < 0.600$) จำนวน 12 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ตัวแปรปัจจัยจูงใจ กับ

องค์ประกอบทำให้ความช่วยเหลือ ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน กับ องค์ประกอบพัฒนาตนเอง

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่สัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่สังกัดอยู่ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ต่างๆตามที่ตนรับผิดชอบ ทำให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ดังที่ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สังกัดอยู่ อันรวมไปถึงความศรัทธา ความเสียสละทุ่มเท และความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรที่ตนสังกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อยพบว่า ตัวแปรความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทร่างกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ครูพร้อมที่จะเสียสละทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ย่อมเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรนั้น ทุ่มเทร่างกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่มีผลตอบแทน หรือแม้กระทั่งต้องเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Mowday, Steers & Porter, 1979 cited in Saal & Knight, 1995)

ส่วนความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อยพบว่า ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจาก ครูได้รับการดูแลในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งโรงเรียนเอกชนได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการดึงดูดครูผู้มีความสามารถมาร่วมงานกับโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน

2. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากอาชีพครู เป็นอาชีพที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการที่จะสร้างนักเรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดี มีคุณภาพ ดังที่ แพรวภัทร ยอดแก้ว (2556) ที่ได้กล่าวไว้ว่า “ครู” เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้หล่อหลอม สร้างสมประสบการณ์ องค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ความประพฤติ บุคลิกภาพให้กับผู้เรียน ครูโรงเรียนเอกชนจึงตระหนักในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของครูที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศชาติ นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

องค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนเอกชนมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับลูกค้า ได้แก่ นักเรียนและผู้ปกครอง ดังนั้นโรงเรียนจึงส่งเสริมให้มีบรรยากาศในงานร่วมกัน มุ่งเน้นให้ครูร่วมกันจัดทำกิจกรรมต่างๆที่เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน สอดคล้องกับ Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006, อ้างถึงใน สิทธิสร กระจ่างสุนทร, 2554) ที่กล่าวถึง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานถือเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

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 พุทธิชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ได้แก่ ตัวแปรความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย กับองค์ประกอบการให้ความร่วมมือ อาจเนื่องมาจาก การที่ครูจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนั้น ครูย่อมต้องเป็นผู้ที่มีความยินดี เต็มใจ ในการทำงานร่วมกัน เมื่อครูมีความเต็มใจก็จะให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่มีเงื่อนไข ดังนั้นองค์ประกอบย่อยดังกล่าวจึงมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน สอดคล้องกับ Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ที่กล่าวว่า การให้ความร่วมมือเป็นพฤติกรรมของสมาชิกที่มีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง

ที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจกับองค์ประกอบการให้ความช่วยเหลือ อาจเนื่องมาจาก การที่ครูจะให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจนั้น ครูย่อมต้องเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับ นับถือจากบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ สอดคล้องกับ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2552) ที่ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานที่เกื้อกูล ตอบสนองความต้องการในการติดต่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็น ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ที่ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจ ตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานครควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร ยกย่องชมเชยและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าในตัวบุคลากรที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อโรงเรียน ส่งผลให้ครูมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทำงานอย่างสุดความสามารถ หรือแสดง พฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่จะทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และข้อคำถามมี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคาดหวังว่าในอนาคตท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครควรกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจว่าระบบประเมินเพื่อการเลื่อน ตำแหน่งมีความโปร่งใสเป็นธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนลดอัตราการลาออกของครูได้ ทำให้ โรงเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆได้อย่างต่อเนื่อง

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารโรงเรียน เอกชนในกรุงเทพมหานครควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆในการทำงาน ทำให้ครูรู้สึก กระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว หากครูซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียนเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ก็จะส่งผลให้ นักเรียนผู้จะเป็นอนาคตของชาติเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ไปด้วย

4. ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก องค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆให้ ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และส่งเสริมปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรสูงขึ้น

5. ปัจจัยจูงใจ ตัวแปรความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ มีความชัดเจนเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ระบุขอบเขตหน้าที่ความ รับผิดชอบของครูอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูรับผิดชอบภาระหน้าที่ ของตนเองอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ควรมีการศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อโรงเรียน และมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น
2. ปัจจัยค้ำจุน องค์ประกอบย่อยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยในการ จัดการเรียนการสอน ควรมีการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ฉัญลักษณ์ รุจิภักดิ์. (2555). *ผลวิจัยชี้ครูไทยจรรยาบรรณลดลง ครูมีอาชีพอยู่ ร.ร.กวดวิชา. เดลินิวส์ ฉบับวันที่ 13 พฤศจิกายน 2555 (กรอบข่าย). สืบค้นวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2557 จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=33664&Key=hotnews>*
- นิสิตดุขุภัณฑ์บัณฑิต รุ่นที่ 10 นอกเวลาราชการ สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2558). *ความเหมือนที่แตกต่าง สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครูไทย อาจจะเป็นเหตุแห่งการเลื่อนไหลของครูเอกชน. รายงานสรุปผลการสัมมนาระดับดุขุภัณฑ์บัณฑิตทางบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บัณฑิตย ศรีพุทธานกูร. (2556). *ครูเอกชนขาดแคลนหนักพบสอบดีครูผู้ช่วยจำนวนมาก.หนังสือพิมพ์โลกวันนี้ วันที่10 เมษายน พ.ศ.2556. สืบค้นวันที่ 30 ธันวาคม 2556 จาก <http://www.thainuke.info/index.php?name=knowledge&file=readknowledge&id=2945>*
- แพรรักษ์ ยอดแก้ว. (2556). *การพัฒนาพลเมืองอาเซียนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน : การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. โครงการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ SMARTS ครั้งที่ 3. วันที่สืบค้นข้อมูล 27 ธันวาคม 2556 จาก<http://ms.src.ku.ac.th/smarts/Smarts3/pdf/9.pdf>*
- พุทธานติ เอี่ยมสะอาด. (2552).*ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าของผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2552). *The People Champion แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน*. กรุงเทพมหานคร: สภาการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินต์ติ้ง.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง* /เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สืบค้นวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2557 จาก http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book_id=91506
- รุ่ง แก้วแดง. (2532). *แนวทางการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนระดับเล็ก*. การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย กรุงเทพมหานคร: สภาการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย.
- เรืองวิทย์ ลิ่มปนาท. (2539). *ความเป็นครูสถิตในหทัยราช : รายงานการศึกษาค้นคว้า*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันไทยศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรท วิลาวรรณ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. รายงานการค้นคว้าอิสระ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต) สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2532). *พัฒนาการของการศึกษาเอกชน* /วุฒิชัย มูลศิลป์, ลดาวัลย์ พวงนิล". กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- ศุภริณี อ่างรณ์ และสนั่น ประจงจิตร. (2555). *ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 2&7), 9 พฤษภาคม - สิงหาคม 2555.
- สิฐุสร กระแสร์สุนทร.(2554). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

เสริมศักดิ์ พงษ์พานิช. (2556). *ครูเอกชนขาดแคลนหนักพบสอบติดครูผู้ช่วยจำนวนมาก*. 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>
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว, 2541

ภาษาอังกฤษ

- Herzberg, F. (1959). *The motive to work*. (2nd Ed). New York: John Willy & Sons.
- Mowday, R. T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- _____ (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. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. California: SAGE.
- Saal, F. E. & Knight, P. A. (1995). *Industrial/Organizational Psychology: Science and Practice*, (2nd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.