

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีเป็นตัวแปรคั่นกลาง

Causal Factors Affecting Teachers' Work Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable

สุนทรี ศักดิ์ศรี

Soontaree Saksri

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

e-mail: soontaree.s@arts.kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นตัวแปรคั่นกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) จำนวน 405 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีอย่างง่ายและวิธีแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับค่อนข้างดี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (2) โมเดลเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

คำสำคัญ: ผลการปฏิบัติงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ, การสนับสนุน, ความยุติธรรม

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study level of teachers' work performance, organizational citizenship behavior (OCB), perceived organizational support, and perceived organizational justice. 2) to develop and examine a causal model of teachers' work performance with organizational citizenship behavior (OCB) as an intervening variable using empirical data; and 3) to examine both direct and indirect effects upon teachers' work performance. The sample consisted of teachers in the schools under the supervision of the local administrative organization; local provincial education subdivision 3 (mid central provincial cluster), of 405 people. They were selected base on sample random sampling and proportional stratified random sampling. There was questionnaire for the research. Data were analyzed by the average, standard deviation and the causal structural models.

The research results revealed that (1) teachers' work performance was in a fairly well levels, organizational citizenship behavior (OCB), perceived organizational support and perceived organizational justice were in a fairly high levels. (2) the causal structural model of teachers' work performance were in accordance with the empirical data; (3) teachers' work performance received direct effects from OCB, perceived organizational support, and perceived organizational justice. Furthermore, teachers' work performance also received indirect effects from perceived organizational support and perceived organizational justice through OCB.

Keywords: Work performance, Organizational citizenship behavior, Support and Justice

บทนำ

นโยบายด้านการศึกษานโยบายของนายกรัฐมนตรีนโยบายว่า การพัฒนาครูต้องกำหนดยุทธศาสตร์ด้านครูให้ชัดเจน และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกด้านทั้งการผลิตและพัฒนาครู สิ่งสำคัญที่สุดที่ครูต้องพัฒนา คือ ปรับและ พัฒนาการสอนของตนให้มีคุณภาพ ยึดการพัฒนาเด็กเป็นหลัก และใช้เวลาให้มากขึ้นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณค่าและเกิดคุณภาพ

ต่อตัวเด็ก (ประยุทธ์ จันทร์โอชา, 2559) ครูนับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งเพราะครูเป็นตัวจักรที่สำคัญต่อการจัดระบบ และการดำเนินการเรียนการสอนให้ เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างครูให้มีคุณภาพสูง เพื่อเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี (ใจนวล พรหมมณี, 2550)

การศึกษาพฤติกรรมในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ศึกษาและได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับ

พฤติกรรมบทบาทพิเศษของสมาชิกในองค์การ นั่นคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organ, 1997; อ้างถึงใน สุนทรีย์ ศักดิ์ศรี และ นนทิรัตน์ พัฒนภักดี, 2557) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักอย่างชัดเจนถึงระบบการให้รางวัลขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้วยความสมัครใจนั้น หมายความว่า เป็นพฤติกรรมซึ่งไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน หรือสัญญาว่าจ้างระหว่างบุคคลกับองค์การ จึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง และแม้จะไม่ได้ปฏิบัติ ก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์การ โดย Podsakoff & Mackenzie (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ ทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยสามารถ ทำนายปริมาณผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของผล การปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพด้านการเงินของ องค์การ และคุณภาพการให้บริการ ซึ่งสอดคล้อง กับอีกหลายงานวิจัย อาทิ พรพิมล สุขสวัสดิ์ (2554) สาธิต สุวรรณประกร และสมยศ อวเกียรติ. (2559). Mathumbu Dumisani & Dodd Nicole. (2013) Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & MacKenzie, S.B. (1997) Ren-Tao, M. (2011) ที่ผลการวิจัย พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมี ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเช่นกัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่ เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ของ ชีวภาส ทองปาน และ ถวัลย์ เนียมทรัพย์, 2555 ปิยวรรณ สุขดิษฐ์, 2555, วรางคณา ศิริวิทย์ และคณะ, 2558 Soner, 2009 and Xia, 2013 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็น ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในการทำงานและ ทำให้ผลทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน หากบุคคล รับรู้ว่าองค์การให้ความยุติธรรมและให้การ สนับสนุนในด้านต่าง ๆ ต่อพวกเขาเป็นอย่างดีหรือ เป็นที่น่าพอใจ จะทำให้เขาเหล่านั้นเต็มใจที่จะช่วย เหลือ สนับสนุนองค์การ เป็นพื้นฐานการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างองค์การและบุคคล ก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อันจะส่งผล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ นำไป สู่การได้รับผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย แต่หาก บุคคลรับรู้ว่าไม่ได้รับความยุติธรรมหรือได้รับการ สนับสนุนจากองค์การเป็นไม่น่าพึงพอใจ บุคคลจะ เห็นว่าองค์การเอาเปรียบ และนำไปสู่การแสดง พฤติกรรมเชิงลบ เช่น ขยันน้อยลง เรียกร้องผล ตอบแทนที่มากขึ้น ผลการปฏิบัติงานต่ำลง เป็นต้น

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่จัดการศึกษา ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงแก่ประชาชน ในเขตพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้มีโอกาสสัมภาษณ์เบื้องต้นกับ นายชัยพร ผ่องแผ้ว ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลเมืองปราชญ์บุรี เกี่ยวกับสมรรถนะทางการ

เรียนของนักเรียนที่อยู่ภายใต้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สมุทรปราการ นครนายก และสระแก้ว โดยผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองปราจีนบุรีกล่าวว่า ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ประจำปีการศึกษา 2559 โดยระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จากคะแนนค่าเฉลี่ยสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในพื้นที่ดังกล่าวนี้ในภาพรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้คือ เกณฑ์ผ่านการประเมินต้องมีคะแนนมากกว่า ร้อยละ 60 โดยในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ 59.78 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ 52.00 ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์เบื้องต้นนี้สอดคล้องกับเอกสารการประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) (ภาณุ สุขคนเขตร์ และคณะ, 2559) และจากบทวิเคราะห์สำนึกเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2556 ได้กล่าวถึงคุณภาพของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเทียบสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนกับระดับนานาชาติ ผู้เรียนขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสาเหตุของปัญหาขั้นต้นส่วนหนึ่งมาจากขาดเทคนิควิธีการสอน การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียน และการลงทุนเพื่อการศึกษานอกจากนี้สำนึกเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2558 ได้รายงานระบบบริหารงาน

บุคคลของครูในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา การบริหารงานบุคคลของครูประสบปัญหามากมาย ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้เตรียมการสอนไม่ทัน ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมาก ทำให้สนใจการสอนน้อยลง การพัฒนาครูประจำการยังไม่เชื่อมโยงคุณภาพของผู้เรียนและวิทยฐานะที่ได้รับ ระบบบัญชีเงินเดือน ค่าจ้างมีความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการครูและพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจและขาดความเป็นธรรม ระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในปัจจุบันไม่เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในการทำงาน ครูต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาพัก เกิด ความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของครูที่จะส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนและสมรรถนะสำคัญผู้เรียน

ครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ มีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับ ที่พบว่านักเรียนมีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่ไม่เก่งถึง 3 เท่า การพัฒนาครูจึงเป็นนโยบายสำคัญด้านการศึกษาของรัฐบาลทุกยุคสมัย (สำนึกเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) คนเป็นครูต้องมีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ มีความรู้ ความคิด ความสามารถและความดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning facilitator) เป็นผู้แนะแนวทาง (Guide/Coach) และเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (Co-learner/Co-investigator) ไม่ใช่เป็นเพียงครูที่มีบทบาทเป็น “ผู้สอน” เท่านั้น (สำนึกเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ปัจจัยสำคัญคือครูผู้สอนต้องมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ครูถูกคาดหวังด้วยหน้าที่และบทบาทที่เป็นแม่พิมพ์ที่จะผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพที่เก่งและดีซึ่งในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพนั้นจะอาศัยเพียงระบบการพัฒนาคำว่า การจัดการเรียนการสอนไม่อาจเพียงพอ สิ่งสำคัญและละเอียดอ่อนของมนุษย์คือความคิด ความรู้สึก การรับรู้ที่มีต่อบุคคลเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาที่บุคคลสัมผัสหรือติดต่อเกี่ยวข้องด้วย การรับรู้เหล่านี้จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจที่จะทำให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตน และทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์เบื้องต้น บทความ และรายงานข้อค้นพบที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่ดังกล่าว และสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับการรับรู้การได้รับการสนับสนุน และการได้รับความยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีและผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตามงานวิจัยดังกล่าวมีการศึกษาในบริบทของกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ที่แตกต่างกันออกไป การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของกลไกของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรต้นกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและปัจจัยที่มีอิทธิพลทาง

อ้อมต่อ ผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่น ที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือตามสัญญาเลขที่ KMUTNB-GEN-58-45 ผลการวิจัยสามารถสรุปถึงปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาดังกล่าวได้ถูกต้องตรงประเด็น ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของกลไกของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรต้นกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีใน

องค์การ แต่ในการวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน (ดังภาพที่ 1) ในการวิจัยครั้งนี้จัดแบ่งตัวแปรออกเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านกระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทน และ 3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

2. ตัวแปรแฝงภายใน คือ

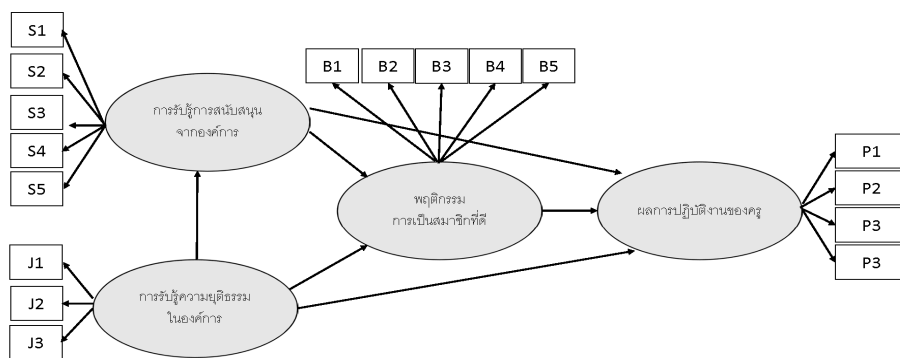
2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า 3) ด้านความ

มั่นคงในการทำงาน 4) ด้านจิตวิทยาสังคม และ 5) ด้านการปฏิบัติงาน

2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่

- 1) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
- 2) ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น
- 3) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
- 4) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือและ
- 5) ด้านพฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่

2.3 ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) ด้านการสอน 2) ด้านการจัดการชั้นเรียน 3) การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือครูสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่น ที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)

ประกอบด้วย 5 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สมุทรปราการ นครนายก และสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัด การศึกษาท้องถิ่น ที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ประกอบด้วย จังหวัดปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้โดยพิจารณาเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin, Anderson and Tatham (2006) ที่ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 17 ตัวแปร ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างขั้นต่ำ 20 หน่วย ต่อ 1 ตัวแปร คิดเป็น 340 คน และได้คำนวณเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อป้องกันการการสูญหายหรือการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ โดยคำนวณเพิ่มอีก 30 % คิดเป็น 425 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยเริ่มต้นจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จับฉลากรายชื่อจังหวัดจำนวน 3 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 60 ของกลุ่มจังหวัดทั้งหมดในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาท้องถิ่น ที่ 3 ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว ต่อมาสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนครูในแต่ละจังหวัดและโรงเรียน และจัดส่งแบบสอบถามไปยังแต่ละโรงเรียน ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์พร้อมในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อ

ไปจำนวน 405 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยขึ้น ประกอบไปด้วย 5 ตอน ได้แก่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. ผลการปฏิบัติงานของครู 3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและ 5. การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ (ค่าIOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00) จากนั้นทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน และนำมาวิเคราะห์รายข้อโดยหาค่า Item – Total Correlation และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบ่งเป็น ผลการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .73 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเท่ากับ .71 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเท่ากับ .94 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเท่ากับ 0.94 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่า 0.7 ขึ้นไปผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Mohsen Tavakol and Reg Dennick, 2011)

จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ของโมเดลการวัด(Measurement Model) ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้รายด้าน และทุกตัวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับของ
วัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับผลการปฏิบัติงาน
ของครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผล
การปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
1. ผลการปฏิบัติงานของครู	4.10	0.41	ค่อนข้างดี
1.1 ด้านการสอน	4.10	0.52	ค่อนข้างดี
1.2 ด้านการจัดการชั้นเรียน	4.01	0.50	ค่อนข้างดี
1.3 ด้านการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย	4.21	0.51	ดี
1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.07	0.55	ค่อนข้างดี
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	4.05	0.33	ค่อนข้างสูง
2.1 ด้านให้ความช่วยเหลือ	4.01	0.58	ค่อนข้างสูง
2.2 ด้านคำนึงถึงผู้อื่น	3.55	0.37	ค่อนข้างสูง
2.3 ด้านความอดทนอดกลั้น	4.21	0.56	สูง
2.4 ด้านความร่วมมือ	4.03	0.44	ค่อนข้างสูง
2.5 ด้านสำนึกต่อหน้าที่	4.46	0.52	สูง
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	3.79	0.48	ค่อนข้างสูง
3.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.63	0.66	ค่อนข้างสูง
3.2 ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า	3.88	0.54	ค่อนข้างสูง
3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.90	0.55	ค่อนข้างสูง
3.4 ด้านจิตวิทยาสังคม	3.79	0.61	ค่อนข้างสูง
3.5 ด้านการปฏิบัติงาน	3.72	0.47	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครู (ต่อ)

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	3.78	0.58	ค่อนข้างสูง
4.1 ด้านผลตอบแทน	3.66	0.54	ค่อนข้างสูง
4.2 ด้านกระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทน	3.81	0.68	ค่อนข้างสูง
4.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.86	0.69	ค่อนข้างสูง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรต่อเนื่องแต่ละตัว ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแยกวิเคราะห์ผลแต่ละตัวแปรดังนี้ (แสดงในตารางที่ 1)

1.1 ผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับค่อนข้างดี ค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ 4.21 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือด้านการจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับค่อนข้างดี

1.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านพฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ 4.46 อยู่ในระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า

ข้ออื่นคือด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

1.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน โดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

1.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนที่วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ หากมีความสัมพันธ์กันมากเกินไป .85 ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (Kline, 2005) ไม่ควรนำมาวิเคราะห์โมเดลต่อไป โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าไม่เกิน .85 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้จะไม่เกิดปัญหาพร้อมเส้นตรงพหุ (Kline, 2005) ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุต่อไป

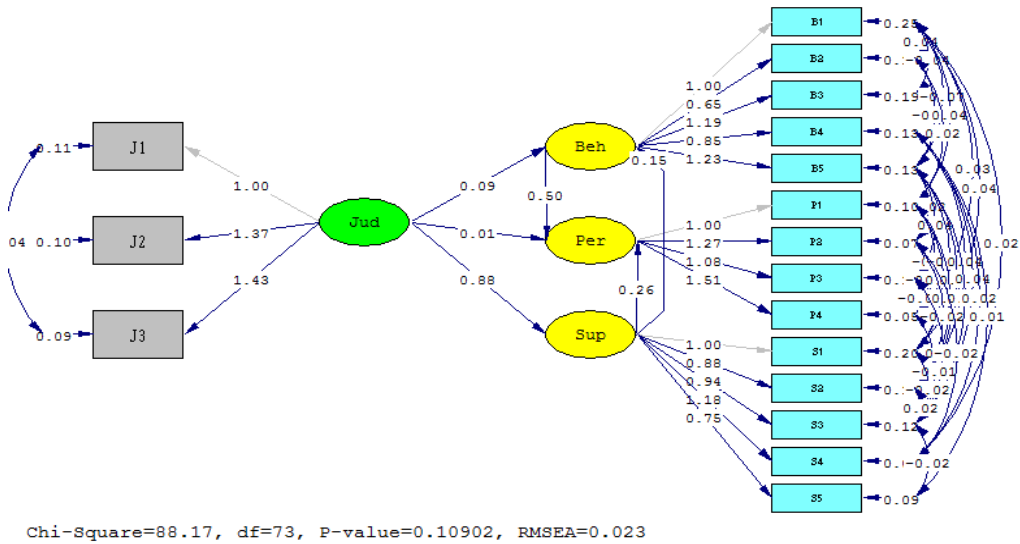
การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยมีการปรับโมเดล โดยพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย พร้อมกับพิจารณาดัชนีในการปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) ค่า MI จะแสดงให้เห็นว่าหากมีการเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดลและทำการวิเคราะห์ใหม่

ค่า c^2 จะลดลงเท่ากับค่า MI โดยผู้วิจัยจะเลือกปรับโมเดลที่ค่า MI มากที่สุด เพื่อให้โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับโมเดลเชิงประจักษ์มากขึ้น พร้อมกับพิจารณาค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดจนกระทั่งโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับโมเดลเชิงประจักษ์

จากการพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนโดยรวมทุกตัวบ่งบอกว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลการทดสอบค่าไคแอสแควร์ มีค่า 88.17 ค่า df มีค่าเท่ากับ 73 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.109 ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) ค่ามาตรฐานดัชนีของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (CFI) มีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้งสิ้น โดยมีค่าเท่ากับ 0.023, 0.043, 0.97, 0.95 และ 1.00 ตามลำดับจึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 2 และ ภาพที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (หลังการปรับโมเดล)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	88.17/73=1.21	ผ่านเกณฑ์
P value	> .05	0.109	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .05	0.023	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< .05	0.043	ผ่านเกณฑ์
GFI	ระหว่าง 0.90 – 1.00	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ระหว่าง 0.90 – 1.00	0.95	ผ่านเกณฑ์
CFI	ระหว่าง 0.90 –1.00	1.00	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของคุณ

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของคุณ

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลทางตรง(DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลกับตัวแปรผลการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรเหตุ		
			Beh	Sub	Jud
			สปส.	สปส.	สปส.
Per	0.47	DE	0.50** (0.09)	0.26** (0.3)	0.01** (-0.01)
		IE	-	0.08* (0.03)	0.34** (0.06)
		TE	0.50** (0.09)	0.34** (0.06)	0.35** (0.05)

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลทางตรง(DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลกับตัวแปรผลการปฏิบัติงานของครู (ต่อ)

ตัวแปร	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรเหตุ		
			Beh	Sub	Jud
			สปส.	สปส.	สปส.
Beh	0.13	DE	-	0.15* (0.07)	0.09** (-0.01)
		IE	-	-	0.14* (0.06)
		TE	-	0.15* (0.07)	0.23** (0.05)
Sub	0.65	DE	-	-	0.88** (0.06)
		IE	-	-	-
		TE	-	-	0.88** (0.06)

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรผล การปฏิบัติงานของครู (Per) มีค่าเท่ากับ 0.47 แสดงว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Beh) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Sup) และการรับรู้ความยุติธรรม (Jud) สามารถร่วมกัน อธิบาย ความแปรปรวนผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 47

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลกระทบต่อ ผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผล การปฏิบัติงานของ ครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.50 และ 0.26 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมื่อครูแสดงพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีในองค์การจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติ งานสูงขึ้นด้วย และเมื่อครูมีการรับรู้การสนับสนุน จากองค์การจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงเช่น กัน โดยที่การรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลทางตรง ต่อ ผลการปฏิบัติงานของครูเพียงเล็กน้อย ด้วยค่า ขนาดอิทธิพล 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานของครูยัง ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการรับรู้การ สนับสนุนในองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรม ผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีใน องค์การ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.08 และ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงานของครูได้ รับอิทธิพลโดยรวมจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรม โดยมีขนาดอิทธิพลรวม

เท่ากับ 0.50 0.34 และ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การมีค่าเท่ากับ 0.13 แสดง ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ ความยุติธรรม สามารถร่วมกันอธิบายความ แปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ได้ร้อยละ 13

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่มีต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้รับอิทธิพลทางตรง จากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับ รู้ความยุติธรรมในองค์การโดยมีค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.15 และ 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การยังได้รับ อิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ ผ่านตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.14 อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงสรุปได้ว่าพฤติกรร มการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลโดย รวมจาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และ การรับรู้ความยุติธรรม โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.15 และ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์การ (Sub) มีค่าเท่ากับ 0.65 แสดงว่า การรับรู้ความยุติธรรมสามารถอธิบาย ความแปรปรวน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ได้ร้อยละ 65

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ (sup) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลและการอภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาผลการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่าในภาพรวมของแต่ละตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่อย่างไรก็ตามการได้รับการสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และการได้รับการรับรู้การได้รับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเช่นกัน แสดงว่าครูมีการเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียนกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในงานที่ครูมีให้กับโรงเรียนและกับผู้อื่น เป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาค (Adams, J.S,1965) ได้กล่าวถึงความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันว่าโดยปกติคนเราจะแสวงหาความยุติธรรมในการทำงานโดยการเปรียบเทียบผลงานที่ได้จากการลงทุนลงแรงให้กับองค์การกับสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การ การที่จะรู้ว่าตนได้รับความยุติธรรมหรือไม่โดยการเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีสถานภาพเดียวหรือใกล้เคียงกัน โดยมีครูบางส่วนที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความยุติธรรม แต่มีครูบางส่วนที่รับรู้ว่าคุณค่าไม่ได้ได้รับความยุติธรรม อาจเนื่องมาจาก

ผลตอบแทนที่ได้รับ ปริมาณงาน และลักษณะงานของแต่ละคนที่ได้รับมีความแตกต่างกัน การทำงานที่เท่ากันแต่ได้รับผลตอบแทนต่างกัน หรือการทำงานหนักเบาต่างกันแต่ได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน เมื่อใดที่ครูเกิดการรับรู้ความไม่ยุติธรรม เขาจะพยายามทำให้เกิดความยุติธรรมโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในประเด็นนี้ เพราะมีผลกระทบโดยตรงกับการรับรู้ของครูที่จะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนและห้องเรียนต่อไปด้วย

2. โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงว่าถ้าครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจะส่งผลให้ครูมีผลการปฏิบัติงานดีด้วย รองลงมาคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยที่ผลการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรงเพียงเล็กน้อยจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามการที่ครูจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้นั้น จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ นอกจากนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การยังได้รับอิทธิพลโดยตรงกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้วย และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การยังส่ง

อิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของคุณ แสดงว่าหากคุณมีการรับรู้ว่าคุณได้รับความยุติธรรมในการทำงานจะยังไม่ส่งผลให้คุณมีผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่หากคุณได้รับรู้ความยุติธรรมมากขึ้นจนถึงระดับหนึ่งจะทำให้คุณรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การและแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของคุณ นั่นหมายความว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวกลางส่งถึงผลการปฏิบัติงานของคุณ โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การนั่นเอง

ซึ่งสอดคล้องกับกับแนวคิดของ Organ (1988) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมขององค์การจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยบุคคลจะให้ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์การในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนทางสังคม หากการแลกเปลี่ยนนี้ดำเนินไปอย่างยุติธรรมแล้วจะเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้วยความสมัครใจ แต่หากตรงกันข้ามบุคคลจะปฏิบัติงานเท่าที่จำเป็นตามบทบาทหน้าที่ที่องค์การกำหนดเท่านั้น ดังนั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือการรับรู้ความยุติธรรมนั่นเอง และการที่คุณมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จะส่งผลให้คุณรับรู้ได้ว่าโรงเรียนให้การสนับสนุน มีความห่วงใยใส่ใจดูแลความเป็นอยู่ที่ดี จึงส่งอิทธิพลให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูงขึ้น (Wayne, Shore, Bommer, & Tetrick. 2002) และเมื่อคุณรับรู้ว่าคุณ

โรงเรียนปฏิบัติต่อคุณด้วยความยุติธรรม คุณจะเพิ่มการช่วยเหลือองค์การโดยแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ เพื่อเป็นการตอบแทนที่โรงเรียนให้ความยุติธรรมและสนับสนุนการทำงานของคุณโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เป็นต้น (Yochi & Paul, 2001) นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องทำให้คุณรับรู้ว่าคุณทำงานให้ความยุติธรรมต่อคุณ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เช่น การเสนอตนมีส่วนร่วมในงาน การแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ช่วยเหลือการทำงานของหัวหน้างาน (Sweeney and Quirin, 2009)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

1.1 จากผลการศึกษาค่าเฉลี่ยการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์การพบว่า การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้การได้รับความยุติธรรมในองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างดีทุกด้าน แต่อย่างไรก็ตามการได้รับการสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และการได้รับการรับรู้การได้รับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเช่นกัน ดังนั้นโรงเรียนควรพิจารณานโยบายที่มีหลักเกณฑ์ใช้เป็นมาตรฐานในกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนที่ชัดเจน โปร่งใส มีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในงานที่คุณมีให้

กับโรงเรียน และสนับสนุนให้ครูได้รับรู้นโยบายเกี่ยวกับผลตอบแทนและนโยบายและสวัสดิการจากโรงเรียนทั่วถึงกัน

1.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูมากที่สุดคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านการให้การให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่จะส่งผลให้ครูมีผลการปฏิบัติงานด้านการสอน การจัดการชั้นเรียน การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งทั้งผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีทั้งสองตัวแปรนี้เป็นลักษณะการแสดงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ชัด โดยการแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนได้นั้นครูจะต้องได้รับการรับรู้ที่สนับสนุนกับพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถส่งเสริมด้วยการสนับสนุน ให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่ครูเมื่อมีปัญหาให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติครูเมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ และให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานในโรงเรียน ตลอดจนแสดงความเข้าใจ เห็นใจเมื่อเขาตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด นอกจากนั้นนโยบายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดผลตอบแทน ต้องมีความมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ไม่มีอคติ มีความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ใช้ได้กับทุกคน ทุกเวลา และถูกต้องตามหลักศีลธรรม หากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้รับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและได้รับการได้รับความ

ยุติธรรมในองค์กรแล้ว ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีผลการปฏิบัติงานต่อไปทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการได้รับ การสนับสนุนจากองค์กรและการได้รับความยุติธรรมในองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้เพียงร้อยละ 13 ดังนั้นอาจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นตัวแปรสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น วัฒนธรรมในการทำงาน บุคลิกภาพ หรือความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

2.2 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการได้รับความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมกับผลการปฏิบัติงานของครูและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร แต่มีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานของครูเพียงเล็กน้อย ดังนั้นอาจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นตัวแปรสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน หรือ ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานของครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การจัดสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสามารถนำประโยชน์ของสารสนเทศเหล่านั้นนำมาศึกษาต่อได้ทั้งในงานวิจัยเชิงสำรวจและเชิงทดลองต่อไป

บรรณานุกรม

- ใจนวล พรหมมณี. (2550). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชีวกาส ทองปาน และถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2555). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทผลิตรถตู้ก่อสร้างแห่งหนึ่ง”. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). ปีที่12, ฉบับที่2, (เมษายน-มิถุนายน): 140-151
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2559). ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษานายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่จำกัด.
- ปิยวรรณ สุขดิษฐ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คุณลักษณะงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรพิมล สุขสวัสดิ์. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภานุ สุขคนเขตร์ และ คณะ. (2559). การประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง). ปรำจิ้นบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดปรำจิ้นบุรี. (อัดสำเนา).
- วรางคณา ศิริวิทย์, ประพัฒน์พงษ์ เสนาฤทธิ์ และ โอฟาร์ กาญจนากาศ. โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2558.
- สาธิต สุวรรณประกร และสมยศ อวเกียรติ. (2559). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย”. วารสารเกษมบัณฑิต. 17(1): มกราคม – มิถุนายน.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556. บทวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการพัฒนาคูรั้ทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคูรั้เพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. 2558. **สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุนทรีย์ ศักดิ์ศรี และ นนทวิรัตน์ พัฒนภักดี. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”. วารสารศิลปศาสตร์ประยุกต์. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2557).
- Adams, J.S (1965). “Inequity in social exchange”. In L.Berkowitz (Ed),, **Advances in Experimental social psychology** (Vol.2). New York: Academic press.
- Hair, Jf, Jr., Black, B. Babin, R. Anderson, and R. Tatham, (2006) **Multivariate Data Analysis**. 6th Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Kline, R. (2005). **Principles and practices of structural equation modeling**. 2nd Edition. New York: Guilford Press.
- Mathumbu Dumisani & Dodd Nicole. (2013). **Perceived organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior of nurses at Victoria Hospital**. Journal of Psychology, 4(2), 87- 93.
- Mohsen Tavakol and Reg Dennick. (2011) **Making Sense of Cronbach's Alpha**. International Journal of Medical Education. 2:53-55 Editoria.
- Organ, D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome**. Lexington, MA: Lexington.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & MacKenzie, S.B. (1997). “Organizational citizenship behavior and quantity of work group performance”. Journal of Applied Psychology. (82), 262-270.
- Ren-Tao, M. (2011). “Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China”. Journal of Behavioral and Applied Management. 12(2), 105-127.
- Soner, P. (2009). “Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators”. Procedia Social and Behavioral Sciences. 1 (2009) 1591–1596
- Sweeney, J.T., Quirin, J.J. (2009). **Accountants as layoff survivors: A research note**. Accounting, Organizations and Society, 34, 787-795.

- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). "The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader member exchange." *Journal of Applied Psychology*, 87: 590-598.
- Xia Li. (2013). "Chinese school teachers' organizational citizenship behavior (OCB): Predictors and outcomes". *PsyCh Journal*. 2(2): 146-159, August 2013.
- Yochi Cohen-Charash & Paul E. Spector. (2001). "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*." 86(2) 278-321.