

แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ศุภยา ชีระวนิชตระกูล

มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของออร์แกน (Organ, 1987) กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 13 แห่ง ปีการศึกษา 2547 จำนวน 438 คน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 7 ตัว ได้แก่ ลักษณะงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตัวแปรแฝงทั้ง 7 ตัว วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้โปรแกรม SPSS และใช้โปรแกรม LISREL 8.50 พัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยปรากฏว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ปรับเป็นแบบจำลองทางเลือกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์เท่ากับ 131.55 ที่องศาอิสระเท่ากับ 177 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .00 ตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองทางเลือกที่พัฒนาขึ้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 79 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงานซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร 2)บรรยากาศองค์การ และ 3) ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน

ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2548
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผศ.ดร.รศ. สุรินทร์ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รศ.ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด ผศ.ดร.เสรี ชัดแจ้ง

ผลงานวิจัยนี้ได้รับรางวัลผลงานการวิจัยและพัฒนาแบบพฤติกรรมไทย ประจำปี 2549 ประเภทวิทยานิพนธ์ระดับ
ชมเชย ของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EDUCATIONAL FACULTIES IN PUBLIC UNIVERSITIES

Sadayu Teeravanittrakul

Burapha University, Thailand

ABSTRACT

Research objectives were to develop and validate a causal relationship model of organizational citizenship behavior of educational faculties in public universities, based on the concepts of Organ (1987). The sample consisted of 438 educational faculties in thirteen public universities, in the academic year 2004. There were seven latent variables, namely: job characteristics, human resource management, transformational leadership, organizational climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. The research instrument was a questionnaire involving the seven latent variables. Data were analyzed with descriptive statistics, using SPSS, and with LISREL 8.50 to develop and validate the causal relationship model.

Results indicated that the adjusted model was consistent with empirical data. Goodness of fit measures were found to be: $\chi^2 = 131.55$, $df = 177$, $p = 1.00$, $CFI = 1.00$, $RMSEA = .00$. The variables in the adjusted model accounted for 79% of the variance of organizational citizenship behavior. Variables having a statistically significant direct effect on organizational citizenship behavior were job satisfaction and organizational commitment. Variables having a statistically significant indirect effect on organizational citizenship behavior were: 1) job satisfaction indirectly affecting through organizational commitment; 2) organizational climate, and 3) transformational leadership indirectly affecting through job satisfaction.

Based on a doctoral dissertation in Educational Administration, Burapha University, under the supervision of Assist. Prof. Dhon Suntrayuth, Ph.D., Assoc.Prof. Kunawach Konchalard, Ed.D., and Assist. Prof. Seree Chadcham, Ph.D.

ความนำ

พระราชดำรัสด้านการศึกษามิใช่เพียงแต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีถึงผู้ที่เป็นครูว่า “...ครูต้องเป็นผู้ประพฤติตนดีทั้งด้านวิชาการ ต้องฝึกฝนตนให้มีความชำนาญในด้านความรู้และวิธีสอน ส่วนด้านความประพฤติจะต้องเป็นคนที่มีพร้อมทั้งในด้านจิตใจและการปฏิบัติ เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างแก่ผู้พบเห็น เมื่อลูกศิษย์ได้เห็นและประทับใจในความสามารถและความดีของครูก็จะประพฤติตนตามแบบอย่าง...” (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2542: 5) ดังนั้นครูหรืออาจารย์ที่ทำหน้าที่ในการสอนไม่ว่าระดับใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประพฤติตนที่เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์หรือผู้เรียน ในส่วนของอุดมศึกษาไทยขณะนี้กำลังอยู่ในภาวะวิกฤติที่ต้องการแก้ไขโดยด่วนเนื่องจากมีความอ่อนแอในทุก ๆ ส่วนของระบบที่ไม่สามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต ปัญหาที่สำคัญที่สุดคือการขาดแคลนอาจารย์และนักวิชาการ เนื่องจากทางภาครัฐกิจและอุตสาหกรรมล้วนต้องการบุคลากรระดับสูงที่มีความรู้ความสามารถ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจึงถูกดึงออกไปจากสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนปัญหาเรื่องจะรักษาอาจารย์เหล่านี้ไว้ให้เป็นอาจารย์ที่ดี ก็ทำได้ยากและมีโอกาสน้อย (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2540: 10)

ทริบัส (Tribus, 1994: 101) กล่าวว่า คุณภาพของผลผลิตที่ออกมานั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของกระบวนการผลิต ดังนั้นหากต้องการจะปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตก็ต้องมุ่งไปที่การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการผลิตที่ทำหน้าที่ผลิตผลผลิตนั้น ข้อความดังกล่าวหมายความว่า หากต้องการปรับปรุงคุณภาพของครูที่จะออกไปสู่สังคมจะต้องปรับปรุงที่คุณภาพของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ผู้รับผิดชอบงานด้านการผลิตครูของประเทศให้ดีขึ้นก่อนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2005: 8) ซึ่งประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมเหล่านี้ไม่ได้เกิดจากการได้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมากกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ จะทำให้ข้อค้นพบจากงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการวิจัยนี้เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อวิเคราะห์เส้นทางและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อให้ทราบตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐอันอาจนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรภายใต้บริบทของสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

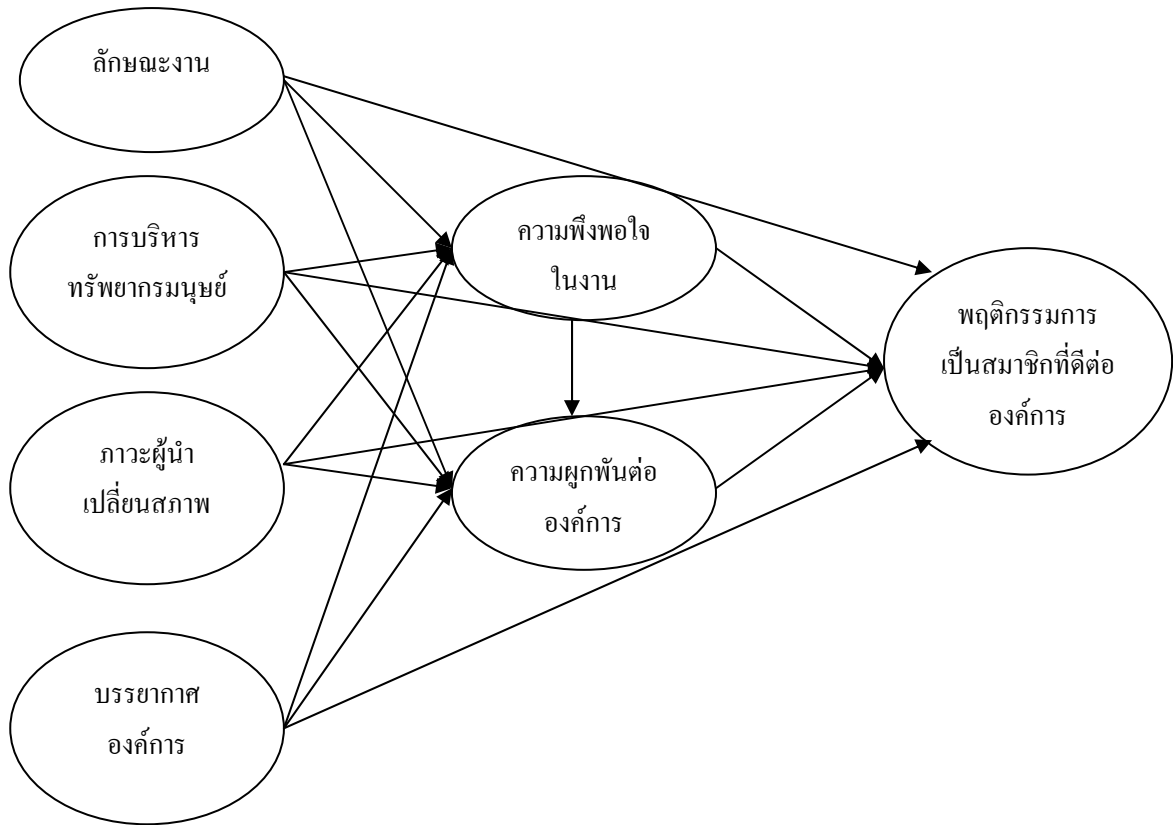
1. เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำถามวิจัย

1. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีลักษณะเป็นอย่างไร
2. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ยึดตามแนวทางที่ออร์แกน โปดซากอฟและแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2005: 136-137) ได้เสนอแนะตัวแปรทำนายไว้หลายตัว เช่น พฤติกรรมผู้นำ ลักษณะงาน ลักษณะของกลุ่มงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น โดยผู้วิจัยนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดร่วมกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 55) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่ สิ่งจูงใจทางด้านจิตใจ ในลักษณะที่เป็นนามธรรมและเกี่ยวข้องกับลักษณะภายในงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรม รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อบุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกอยู่ในองค์การแล้วมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานอยู่ในองค์การต่อไป มาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรลักษณะงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
2. ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
3. ตัวแปรภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
4. ตัวแปรบรรยากาศองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
5. ตัวแปรความพึงพอใจในงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

6. ตัวแปรความผูกพันต่อการส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อการของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

7. ตัวแปรลักษณะงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อการ ตัวแปรทั้งหมดส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อการ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

เป็นอาจารย์ที่กำลังปฏิบัติงานที่อยู่ในคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 13 แห่ง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามกฎของลินเดอร์แมน มีเรินดา และโกลด์ (Linderman, Merenda & Gold, 1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 54) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 600 คน ส่วนการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยแบบสอบถามย่อย 8 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ระยะเวลาที่ทำงานในคณะ สถานภาพ และตำแหน่งทางวิชาการ

ฉบับที่ 2 เรื่องลักษณะงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและมาตราประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 7 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .83

ฉบับที่ 3 เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90

ฉบับที่ 4 เรื่องภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94

ฉบับที่ 5 เรื่องบรรยากาศองค์การ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 26 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .89

ฉบับที่ 6 เรื่องความพึงพอใจในงาน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .66

ฉบับที่ 7 เรื่องความผูกพันต่อการ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .86

ฉบับที่ 8 เรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .66

2. การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

2.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (ด้านจิตวิทยาหรือพฤติกรรมศาสตร์ 2 คน ด้านพฤติกรรมองค์กรหรือจิตวิทยาองค์กร 2 คน และด้านการวัดผลและประเมินผล 1 คน) พิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับข้อคำถาม

2.2 ความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยรามคำแหง แห่งละ 15 คน รวม 45 คน ผลการวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาคปรากฏว่า แบบสอบถามฉบับที่ 2-8 มีค่าความเที่ยงระหว่าง .66 ถึง .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้ช่วยผู้วิจัยและทางไปรษณีย์ ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม – 28 กุมภาพันธ์ 2548 สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้คืนกลับมาในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะส่งไปรษณียบัตรติดตามจำนวน 2 ครั้ง ห่างกันครั้งละ 1 สัปดาห์ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ปรากฏว่า ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 438 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.80

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้และค่าความโด่ง ของแต่ละตัวแปรสังเกตได้โดยใช้โปรแกรม SPSS
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้โปรแกรม SPSS
3. ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.50

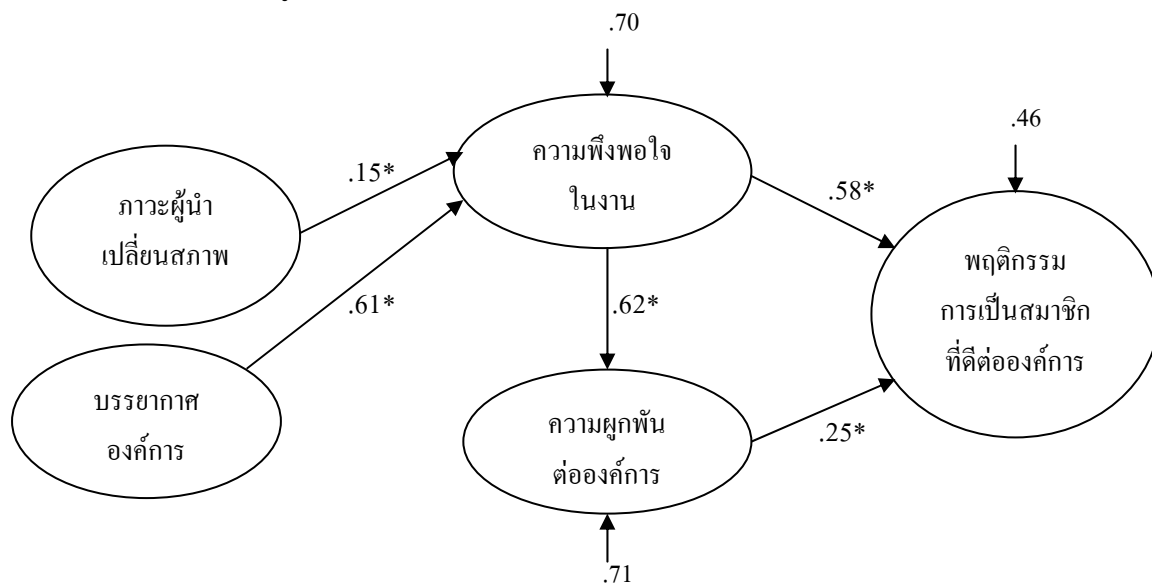
ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรแฝง 7 ตัว ผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย ผลการวิเคราะห์แบบจำลองทางเลือก และผลการเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยกับแบบจำลองทางเลือก มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงทั้ง 7 ตัวประกอบด้วยแบบจำลองการวัดตัวแปรลักษณะงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ เปลี่ยนสภาพ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ปรากฏว่าแบบจำลองการวัดทั้ง 7 มีความตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์ดี (เสรี ชัดแจ้ง, 2547: 30)

2. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย ปรากฏว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่กำหนดเป็นเส้นอิทธิพลตามสมมติฐานการวิจัย ส่วนใหญ่ยังไม่มีความสำคัญทางสถิติ และบางเส้นอิทธิพลมีทิศทางเป็นลบซึ่งไม่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย โดยค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของแบบจำลอง ได้แก่ ค่า Chi-Square, p-value, RMSEA, GFI, AGFI, SRMR, CFI และค่า Largest Standardized Residual แสดงว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงต้องมีการปรับแบบจำลองเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองทางเลือก ตามหลักการแล้วตัวแปรทุกตัวล้วนส่งผลต่อตัวพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกแบบจำลองที่ดีที่สุด โดยปรับปรุงแบบจำลองตามสมมติฐานและสร้างเป็นแบบจำลองทางเลือกจำนวน 4 แบบ แล้วประเมินเพื่อหาแบบจำลองทางเลือกที่ดีที่สุดเป็นแบบจำลองสุดท้าย โดยพิจารณาจากความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นหลักสำคัญแล้วจึงพิจารณาค่าสถิติ ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและปรับเป็นแบบจำลองทางเลือก แสดงได้ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 1



* $p < .05$

$R^2 = .79$

ภาพที่ 2 แบบจำลองทางเลือกความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ปรับเป็นแบบจำลองทางเลือก

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีต่อองค์การ			ความผูกพันต่อ องค์การ			ความพึงพอใจในงาน		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ	.11*	.11*	-	.09*	.09*	-	.15*	-	.15*
	(.05)	(.05)		(.04)	(.04)		(.06)		(.06)
บรรยากาศองค์การ	.45*	.45*	-	.38*	.38*	-	.61*	-	.61*
	(.08)	(.08)		(.07)	(.07)		(.11)		(.11)
ความพึงพอใจในงาน	.74*	.16*	.58*	.62*	-	.62*	-	-	-
	(.06)	(.04)	(.07)	(.06)		(.06)			
ความผูกพันต่อองค์การ	.25*	-	.25*	-	-	-	-	-	-
	(.07)		(.07)						

ไค-สแควร์ = 131.55, $p = 1.00$, $df = 177$; GFI = .98, AGFI = .95, SRMR = .03,

RMSEA = .00, CFI = 1.00

R-SQUARE ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเท่ากับ .79

* $p < .05$ TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

จากภาพรวมของการวิเคราะห์แบบจำลองทางเลือก ปรากฏว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานงานและความคาดหวัง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความเสี่ยงของงาน และ 2) ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างอุดมการณ์ การสร้างแรงคลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีความสำคัญที่สุดในแบบจำลอง เนื่องจากรับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศองค์การและภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพแล้วส่งอิทธิพลทางตรงต่อไปยังความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตามลำดับ สรุปว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐมี 2 ตัว

เท่านั้น ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมี 3 ตัว ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานและภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองทางเลือก ตามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของแบบจำลอง ได้แก่ค่า Chi-Square, p-value, RMSEA, GFI, AGFI, SRMR, CFI อยู่ในเกณฑ์ที่ดีทั้งสิ้น แสดงว่าแบบจำลองทางเลือกมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย กับแบบจำลองทางเลือก แสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าสถิติระหว่างแบบจำลองตามสมมติฐานกับแบบจำลองทางเลือก

แบบจำลอง	χ^2	df	GFI	SRMR	R ²	χ^2/df	$\chi^2 \text{ diff}$	Δdf
1. ตามสมมติฐานการวิจัย	1424.93	329	.81	.06	.65	4.33		
2. ทางเลือก	131.55	177	.98	.03	.79	0.74		
ผลต่างระหว่างแบบจำลองที่ 1 กับที่ 2							1,293.38*	152
$\chi^2 (152, n = 438) = 181.78, p < .05$								

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 ผลการคำนวณค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรก ($\chi^2 \text{ diff}$) ที่ใช้เปรียบเทียบแบบจำลองเพื่อยืนยันว่าแบบจำลองทางเลือกที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีกว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากแบบจำลองทางเลือกมีค่า χ^2 น้อยกว่า ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องทั้งหมดของแบบจำลองทางเลือกเข้าเกณฑ์มาตรฐานดีกว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยอย่างชัดเจน และที่สำคัญยังมีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้สูงกว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยถึงร้อยละ 14 (.79 - .65) จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองทางเลือกที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้ดีกว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองทางเลือก 4 แบบ มีทั้งที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความพึงพอใจในงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และส่งทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แสดงว่าเมื่ออาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มีความพึงพอใจในงานแล้วจะส่งผลให้อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ ในทางตรงกันข้ามหากอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่ำด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับความเห็นของล็อกและลาแทม (Locke & Latham, 1990: 152) ที่เห็นว่า เมื่อผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นจะเป็นปัจจัยจูงใจไปสู่การเกิดความพอใจในงาน เนื่องจากเกิดความภาคภูมิใจ และรับรู้ในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน นอกจากนี้ดิกสัน (Dickson, 1992 cited in Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2005: 50-51) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อผลการทำงานอย่างยิ่ง เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความสุขกับงานที่ทำ ย่อมจะส่งผลให้เขาเป็นพนักงานที่สร้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรากฏการณ์นี้คือกระบวนการที่นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั่นเอง

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแบบจำลองตั้งต้นของผลการวิจัยของฮันนัม (Hannam, 2004) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิจัยอื่น ๆ อีกหลายคนซึ่งผลการวิจัยในอดีตต่างยืนยันว่า ความพึงพอใจในงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เมื่ออาจารย์คณะศึกษาศาสตร์เกิดความพึงพอใจในงานมากเท่าไร ก็ยิ่งส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นเท่านั้น เนื่องจากลำดับขั้นการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์มีพื้นฐานมาจากการเจตคติส่วนตน หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดเจตคติที่ดีนำไปสู่การทำงานที่พร้อมแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ในลำดับต่อมา และสอดคล้องกับแบบจำลองของแม็กเซนและวอนกรินาว (McShane & Von Glinow, 2000: 202) ที่แสดงว่าการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมานั้นเป็นผลมาจากการรับรู้ ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อและความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้นั้นก่อนแล้วจึงเกิดเป็นเจตคติที่อยากจะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา

2. ความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แสดงว่าเมื่ออาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วส่งผลให้อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์เกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่ำด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ให้เกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพันกับองค์กรที่สังกัดอยู่ ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ รวมทั้งความจงรักภักดีแก่องค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ (Steers & Porter, 1983: 442)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร ตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของแม็คเชนและวอนกรินาว (McShane & Von Glinow, 2000: 209) ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรมากจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแบบจำลองตั้งต้นของ ผลการวิจัยของฮันนัม (Hannam, 2004: Online) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนึ่งในตัวแปรที่ส่งอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบิชอป (Bishop, 2000 อ้างถึงใน Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2005: 126) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยออร์แกน โปดซากอฟและแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2005: 137) กล่าวว่า ความรู้สึกของความผูกพันเป็นตัวแปรทำนายการเกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้

3. ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร แสดงว่าเมื่ออาจารย์คณะศึกษาศาสตร์รู้สึกว่ามีปัญหามากกว่าจะมาเป็นหัวหน้าภาควิชา หรือคณบดีที่ตนสังกัดอยู่มีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพแล้ว ทำให้อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์เกิดความพึงพอใจในงาน และส่งอิทธิพลทางอ้อมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่สังกัด สอดคล้อง กับทฤษฎีและแนวคิดด้านผู้นำเปลี่ยนสภาพของเบส (Bass, 1985: 69) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและ ความเคารพนับถือต่อผู้นำ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและเกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวัง เดิมที่กำหนดไว้ โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเปลี่ยนเป็นเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมขององค์กรแทน นอกจากนี้ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม ทำให้อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะมีแรงจูงใจ สูงขึ้น จนกระทั่งสามารถทำงานได้มากกว่าที่เคยคาดหวัง จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

4. บรรยากาศองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บรรยากาศองค์กรส่งอิทธิพล ทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีต่อองค์กร แสดงว่าเมื่ออาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ รับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์กรตามทฤษฎีบรรยากาศองค์กรของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968: 55) ใน 8 มิติ เป็นไปในเชิงบวกทั้งหมด การรับรู้เหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจที่ ก่อให้เกิดความพอใจในงานและพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้ในที่สุด โดยสตีร์ส (Steers, 1977: 104-109) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรใน องค์กร กล่าวคือ บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์กร ช่วยสร้างความพึงพอใจในงานและยกระดับผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้จาร์ส นองมาก (2540: 1)

ให้เหตุผลว่าบรรยากาศองค์การที่ดีจะเป็นยิ่งกว่าการทำให้ทุกคนมีขวัญกำลังใจ ยิ่งกว่าการทำให้ทุกคนมีความสุข เพราะบรรยากาศองค์การที่ดีทำให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ

สำหรับตัวแปรที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ในแบบจำลองทางเลือกที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาได้แก่

1. ลักษณะงาน จากแบบจำลองทางเลือก ปรากฏว่า ไม่ส่งอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และไม่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะวิชาที่อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์สอนนั้นมักจะเป็นวิชาเดิม ในงานวิจัยของโพดซากอฟและคณะ (Podsakoff & et al., 2000: 513) พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จนเป็นกิจวัตรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แสดงว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นกิจวัตร อาจไม่เกิดความท้าทายหรือความแปลกใหม่ ในการทำงานส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายจากลักษณะงานที่จำเจต้องปฏิบัติซ้ำ ๆ ดังนั้นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเป็นกิจวัตรจึงไม่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากแบบจำลองทางเลือก ปรากฏว่าไม่ส่งอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและไม่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ เนื่องจากตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์และตัวแปรภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กันสูงมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรบรรยากาศองค์การสูงด้วยเช่นกัน ทำให้ผู้วิจัยต้องตัดตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกจากแบบจำลองทางเลือก ทั้ง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เพราะปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายด้วยตนเองสูงเกิน .60 จนเข้าเกณฑ์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 17) ซึ่งหากนำตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าไปในแบบจำลองทางเลือกแล้ว จะทำให้ตัวแปรตัวอื่นที่เหลือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสัมประสิทธิ์การทำนายลดลง

3. ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและบรรยากาศองค์การ จากแบบจำลองทางเลือก ปรากฏว่า ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การและไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ แต่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานก่อน แล้วจึงส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อไปยังความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นผลลัพธ์เบื้องต้นที่เกิดได้เร็วกว่าความผูกพันต่อองค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอน เกิดขึ้นได้ต้องใช้เวลาอันพอสมควร มากกว่าการเกิดความพึงพอใจในงาน (Steers & Porter, 1983: 105) โดยความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน และต้องใช้เวลาอันยาวนานในการสร้างให้เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้นผู้บริหารต้องพัฒนาให้อาจารย์ในสังกัดของตนเกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อส่งผลให้อาจารย์ในสังกัดของตนเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรขึ้นมา โดยกลยุทธ์การพัฒนาความพึงพอใจในงานให้เน้นที่บรรยากาศขององค์กร และภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

2. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังนั้นการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์หรือผู้บริหารระดับภาควิชาต้องส่งเสริมบรรยากาศของการพึ่งพาอาศัย การแสดงน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้เกิดแก่อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

การวิจัยต่อไป

1. จากผลการวิจัยปรากฏว่า ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กันเองสูงมาก จนเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ดังนั้นในงานวิจัยต่อไปควรทบทวนวรรณกรรม เพื่อกำหนดนิยามตัวแปรทั้ง 2 ให้แตกต่างกันชัดเจน ลดในส่วนที่คาบเกี่ยวกันให้เหลือน้อยที่สุด หรือยุบรวมตัวแปรทั้ง 2 แล้วสังเคราะห์ขึ้นเป็นตัวแปรใหม่ จะทำให้แก้ปัญหานี้ได้

2. จากผลการวิจัยปรากฏว่าตัวแปรลักษณะงานไม่ส่งอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีต ดังนั้นจึงควรที่จะทำวิจัยหรือตรวจสอบซ้ำ

3. ควรมีการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในสังกัดอื่น หรืออาจทำวิจัยในลักษณะกลุ่มพหุ

4. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะการสนทนากลุ่มกับกลุ่มอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสูง เพื่อร่วมกันค้นหาว่ามีตัวแปรใดอีก ที่เป็นสาเหตุส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. (2540). *บนเส้นทางอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส นองมาก. (2540). ผู้บริหารกับการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน. ใน *เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงซ้อน. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. 2(1): 15-42.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2542). *คู่มือสมาชิกคุรุสภา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55, 259-286.
- Hannam, R. (2004). *The relationships between teacher's extra-role behavior, job attitudes, stress and student's quality of school life*. Retrieved June 15, 2005, from <http://www.aare.edu.au>
- Herzberg, F., Mausner, & Synderman. (1959, January-February). One more line: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 53-62.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Lock, E. A., & Latham, G. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1, 240-246.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2000). *Organizational behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Organ, D. W., (1987). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Heath and Company.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior its nature, antecedents, and consequences*. London: SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 25(3), 513-563.
- Steers, M. R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-75.
- Steers, M. R., & Porter, L.W. (1983). *Motivation & work* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Tribus, M. (1994). *Total quality management in education*. London: Routledge.