โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

THE CAUSAL RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF EDUCATIONAL PERSONNEL USING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATOR

อริสา เปสลาพันธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

อริสา เปสลาพันธ์

ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE CAUSAL RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF EDUCATIONAL PERSONNEL USING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATOR

ARISA PESLAPUNT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF ARTS

(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ของ

อริสา เปสลาพันธ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสระ บุญญะฤทธิ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว)

ชื่อเรื่อง	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน
ผู้วิจัย	อริสา เปสลาพันธ์
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รุ่งฤดี กล้าหาญ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีอิทธิผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.82 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) และการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Path Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) แบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) แบบประนีประนอม (Agreeable) และแบบแสดงตัว (Extraversion) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ, การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Title	THE CAUSAL RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF EDUCATIONAL PERSONNEL USING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATOR
Author	ARISA PESLAPUNT
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Rungrudee Klaharn

The objective of this research is to analyze the causal relationship of the Big Five Personality type and the perception of organizational justice that influenced the Organizational Citizenship Behavior of educational personnel with an organizational commitment as a mediator variable. A total of 188 people were sampled using purposive sampling. The instrument used for collecting data was a questionnaire. The content validity was 0.67-1.00 and the reliability was .82. The data were analyzed using Pearson product-moment correlation and Path Analysis. The research results found that affective commitment had a direct effect on good organizational membership behavior. The following variables were as follows: (1) openness to experience; (2) conscientiousness, agreeableness, and extraversion; and (3) the perception of organizational justice directly and indirectly influenced affective commitment in terms of the organization of citizenship behaviors with a statistical significance of .05

Keyword : Big Five Personality, Perception of Organizational Justice, Organization Commitment, Organization Citizenship Behaviors

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เพราะได้รับความช่วยเหลือจากหลายฝ่าย แต่ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ ที่ปรึกษาผู้ดูแลและควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่เคารพและรักของผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งกรุณามอบความรู้ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในปริญญานิพนธ์ ควบคู่กับการให้ความเมตตาและคำปรึกษาอื่น ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้จะขอปวารณาตนเป็นลูกศิษย์ที่ดีของอาจารย์ตลอดไป

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสระ บุญญะฤทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว และอาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ ที่ได้เสียสละเวลาในการให้ความรู้ คำแนะนำเพื่อทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมความมีเมตตากรุณาในการตรวจเครื่องมือวิจัย จนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้เขียนเอกสารและงานวิจัยทุกชิ้นที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและอ้างอิงในปริญญานิพนธ์เล่มนี้ รวมทั้งบัณฑิตวิทยาลัยในการช่วยเหลือเรื่องเอกสารต่าง ๆ

ขอขอบคุณเพื่อน พี่ร่วมรุ่นนิสิตปริญญาโท จิตวิทยาประยุกต์ รุ่นที่ 5 ทุกคนที่ได้ให้คำแนะนำ กำลังใจ รวมทั้งร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคระหว่างการทำวิจัยให้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณมารดาที่ได้มอบความรัก ความห่วงใย ตลอดจนให้การสนับสนุนทางด้านการศึกษาอย่างเต็มที่กับผู้วิจัยเสมอมาจนสามารถทำวิจัยได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อริสา เปสลาพันธ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฎ

สารบัญรูปภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

คำถามการวิจัย 4

ความมุ่งหมายของงานวิจัย 4

ความสำคัญของงานวิจัย 4

ขอบเขตการวิจัย 4

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 5

นิยามเชิงปฏิบัติการ 5

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) 9

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 9

1.2 แนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 10

1.3 ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 12

1.4 การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 13

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 13
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) 14
2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ 15
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 16
2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ 18
2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์การ 19
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ 19
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Personality) 20
3.1 ความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 20
3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 21
3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 22
3.4 การวัดคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 23
3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 29
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice) 31
4.1 ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 31
4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 32
4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 33
4.4 การวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 34
4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 35
5. ข้อมูลองค์การ 36
6. กรอบแนวคิดการวิจัย 38
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย 39

1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 39
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 40
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 46
4. การรวบรวมข้อมูล 47
5. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง 47
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย 48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 52
1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 52
2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 53
3. การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา 56
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 62
1. สรุปผลการวิจัย 63
2. ผลการทดสอบสมมติฐาน 63
3. อภิปรายผลการวิจัย 65
4. ข้อเสนอแนะ 69
บรรณานุกรม 72
ภาคผนวก 81
ภาคผนวก ก 82
ภาคผนวก ข 84
ภาคผนวก ค 84
ภาคผนวก ง 86
ประวัติผู้เขียน 100

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ .. 24

ตาราง 2 ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 25

ตาราง 3 ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว 26

ตาราง 4 ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม 27

ตาราง 5 ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว 28

ตาราง 6 แสดงข้อคำถามของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 40

ตาราง 7 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 41

ตาราง 8 แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 41

ตาราง 9 แสดงข้อคำถามของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 42

ตาราง 10 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 42

ตาราง 11 แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 43

ตาราง 12 แสดงข้อคำถามของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ 43

ตาราง 13 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ 43

ตาราง 14 แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ 44

ตาราง 15 แสดงข้อคำถามของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 44

ตาราง 16 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 45

ตาราง 17 แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 45

ตาราง 18 ค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟ่า (α) ของแบบสอบถาม 46

ตาราง 19 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 52

ตาราง 20 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 54

ตาราง 21 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 54
ตาราง 22 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ 55
ตาราง 23 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 55
ตาราง 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 58
ตาราง 25 แสดงผลการประมาณค่า Standardized Regression Weights ที่ปรับโมเดล 60
ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิผลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และผลรวมอิทธิพล 61

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 11

ภาพประกอบ 2 The three-component model 16

ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดวิจัย 38

ภาพประกอบ 4 รูปแบบโมเดลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis)
ของตัวแปรที่ศึกษา 57

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

สถาบันการศึกษาถือเป็นองค์การหนึ่งที่เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้า ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม บุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งองค์ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความประพฤติ ตลอดจนบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ (สุวรรณี จริยะพร, 2563) แม้ว่าบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพหลักทางด้านจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ แต่ในความเป็นจริงไม่ได้มีเพียงบทบาทหน้าที่เดียวเท่านั้น แต่ยังมีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้รับผิดชอบและปฏิบัติ เช่น การสั่งสอนและการฝึกอบรม การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบปริมาณมาก และงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเอกสาร ทำให้การดำเนินงานต้องใช้ความละเอียดรอบคอบอย่างมาก (มณีรัตน์ ปรางค์ทอง, 2561) อีกทั้งการทำงานในโรงเรียนนั้นมีการแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ จนส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนในภาครัฐมีความล่าช้า ไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนดเวลา ทำให้การขับเคลื่อนองค์การไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2558)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ระบุว่าการจะพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน อันจะช่วยเพิ่มความสำเร็จแก่องค์การสามารถทำได้ด้วยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การและวิชาชีพ หรือที่เรียกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของตน บุคลากรมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ซึ่งปราศจากการบังคับและไม่เกี่ยวกับการให้รางวัลที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ โดยแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการศึกษาคือ Organ (1988) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) (แพรภัทร ยอดแก้ว, 2552) หากบุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมเหล่านี้จะสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนและนักเรียน และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น (มณีรัตน์ ปรางค์ทอง, 2561)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นเกิดจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ หากบุคคลได้ทำงานที่ชอบ พอใจ หรือได้รับความยุติธรรมจากองค์การ จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Meyer Becker & Vandenberghe, 2004) ความผูกพันต่อองค์การลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจเพราะสามารถสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคลากรต่อองค์การขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนเพียงแค่ต่องานเท่านั้น หรือกล่าวว่ากระบวนการภายในจิตใจของบุคคลจะมีผลต่อความผูกพันทางความรู้สึกโดยตรง (Jussila, 2012) อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันสามารถเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์การได้อย่างแท้จริง เนื่องจากเมื่อบุคลากรผูกพันต่อองค์การสูงจะเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจะแสดงออกผ่านพฤติกรรมในการทำงาน (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559) ซึ่งแนวคิดที่นักวิจัยนิยมนำมาศึกษา ได้แก่ The Three Component Model ของ Allen & Meyer (1991) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจเป็นตัวชี้วัดที่สามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้มากกว่าด้านอื่น ๆ (Bakhshi, 2011; Rifai, 2005) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Liu (2010) และ กษมา ทองขลิบ (2550) พบว่าความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้จากการศึกษางานวิจัยของช่อลัดดา อุตมา (2558) พบว่า ถ้าบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ตลอดจนแสดงออกถึงความพยายามมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์การ โดยส่วนใหญ่แล้วบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา บางครั้งไม่ได้ทำด้วยความเต็มใจหรือจากความต้องการของตนเอง จึงอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรทางการศึกษาความผูกพันต่อองค์การก็จะน้อยลงและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

และยังมีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เนื่องจากความแตกต่างด้านบุคลิกภาพมีผลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล บุคลิกภาพจึงสามารถใช้ทำนายรูปแบบพฤติกรรมการทำงานของบุคคลได้ว่าเป็นรูปแบบใด (ทิพย์วิมล จรลี, 2558) แม้ว่าบุคลิกภาพเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว แต่มีแนวคิดหนึ่งที่สามารถอธิบาย แบ่งลักษณะของบุคคลและได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือที่ครอบคลุมมากที่สุดคือแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) ของ Costa & McCrae (1992) ได้แก่ แบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) แบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) แบบแสดงตัว

(Extraversion) แบบประนีประนอม (Agreeableness) และแบบหวั่นไหว (Neuroticism) ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ (2559) และ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) พบว่าลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice) ก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากเป็นความรู้สึกและการรับรู้ของบุคลากรว่าได้รับความเสมอภาคและเหมาะสมจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์การหรือไม่ ซึ่งแนวคิดที่ได้รับความสนใจและศึกษาอย่างแพร่หลาย ได้แก่ แนวคิดของ Folger & Cropanzano (1998) แบ่งองค์ประกอบเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนจากการทำงาน (Distributive Justice) กระบวนการในการพิจารณาให้ผลตอบแทน (Procedural Justice) และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชาต่อบุคคล (Interpersonal Justice) (หทัยทิพย์ อภิวงค์งาม, 2561) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าถ้าหากว่าบุคลากรรับรู้ว่าไม่ได้รับความยุติธรรม จะส่งผลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ขาดงาน มาทำงานสาย หรือการลาออกจากองค์การ แต่ในทางกลับกันหากบุคลากรรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์การ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เช่น ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์การอย่างสูงสุด (นฤมล จิตรเอื้อ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561)

จากความสำคัญดังกล่าวหากผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สร้างและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดพฤติกรรมดังกล่าว จะส่งผลให้องค์การมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ดียิ่งขึ้น (Podsakoff et al., 2000) และจากการศึกษาพบว่าตัวแปรข้างต้นที่ศึกษาในบริบทโรงเรียนของรัฐในสังคมไทยมีค่อนข้างน้อย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยผลการศึกษาวิจัยที่ได้จะนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษา อันจะเป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและช่วยพัฒนาองค์การต่อไป

คำถามการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจที่มีบทบาทในฐานะตัวแปรส่งผ่านมีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีอิทธิผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ความสำคัญของงานวิจัย

1. การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงการศึกษาต่อไป

2. ผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนเพื่อกำหนดนโยบาย ออกแบบโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อเนื่องให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดพฤติกรรมอันพึงประสงค์ เช่น การมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน การมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อองค์การ อันจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานและส่งผลให้องค์การมีการดำเนินงานที่มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่ง จำนวน 188 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณพารามิเตอร์ 20 : 1 ของตัวแปรสังเกตได้ (Hair, 2010 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 8 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต่ำสุดควรเท่ากับ 160 และเพื่อให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

1.เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเข้าศึกษา (Inclusion Criteria)

1.1 เป็นบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูและมีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

2. เกณฑ์การคัดออกของกลุ่มตัวอย่าง (Exclusion Criteria)

2.1 เป็นบุคคลที่ไม่สะดวกในการตอบแบบสอบถาม

2.2 เป็นบุคคลที่ตอบแบบสอบถามไม่ครบตามที่กำหนด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

1.1 ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วย แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก แบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และแบบหวั่นไหว

1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

2. ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) คือ

2.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

3.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ ความสุภาพอ่อนน้อม ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรทางการศึกษา เป็นพฤติกรรมนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ และมีความรู้สึกเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยไม่เกี่ยวข้องกับรางวัลที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษายินดีให้ความช่วยเหลือแม้ไม่มีการร้องขอ ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และนักเรียน เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวกับงาน เช่น การสลับวันหยุด การทำงานแทนเพื่อนร่วมงานในกรณีเร่งด่วน เป็นต้น

2.2 ความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง การแสดงกิริยาที่มีสัมมาคารวะ เช่น การให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง การคำนึงถึงจิตใจบุคคลอื่น เนื่องจากการทำงานในองค์การนั้นต้องพึ่งพาและช่วยเหลือกันและกัน

2.3 ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษาสามารถยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรค ความคับข้องใจหรือสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น ความกดดัน ความเครียด เป็นต้น

2.4 การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการเข้าร่วม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุมและการประเมิน การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

2.5 ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการเคารพต่อกฎระเบียบ เช่น ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลางานทำสิ่งอื่นที่นอกเหนือจากการทำงาน ยินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์การ เป็นต้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของ Organ (1988)

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ โดยที่ความรู้สึกดังกล่าวอาจไม่ได้เกิดมาจากตัวงาน แต่เกิดจากความรู้สึกทางจิตใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อองค์การหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพื่อน ลูกน้อง หรือผู้บังคับบัญชา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของ Allen & Meyer (1991)

4. ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) หมายถึง แนวโน้มลักษณะนิสัยและการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีลักษณะถาวรและค่อนข้างคงที่ แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

4.1 แบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่คุ้นเคย เต็มใจที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ที่หลากหลาย เป็นคนช่างคิด จินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

4.2 แบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง บุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตัวเอง พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ครบตามที่ตั้งไว้ มีลักษณะนิสัยเป็นคนมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบสูง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เป็นต้น

4.3 แบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง บุคลากรทางการศึกษามีการปรับตัวทางสังคม ชอบมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน มีลักษณะนิสัยเป็นคนชอบการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ชอบเข้าสังคม ช่างพูด เปิดเผยตัวเอง เป็นต้น

4.4 แบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลากรทางการศึกษายอมรับผู้อื่นหรือปฏิบัติตัวให้สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ เช่น เพื่อน หัวหน้างาน เป็นต้น มีลักษณะนิสัยเป็นมิตร เป็นคนที่นึกถึงใจคนอื่น เข้าใจและเป็นมิตร เป็นต้น

4.5 แบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาปรับอารมณ์และสามารถทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ มีลักษณะนิสัยเป็นคนมีความวิตกกังวล มีความหวั่นไหวทางอารมณ์สูง เจ้าอารมณ์ เครียดและหงุดหงิดง่าย เป็นต้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแนวคิดของ Costa & McCrae (1992)

5. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice) หมายถึง การได้รับข้อมูลและการประมวลผลเพื่อความเข้าใจของแต่ละบุคคลจากการกระทำขององค์การที่มีต่อบุคลากรทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

5.1 ด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การได้รับข้อมูลและทำการไตร่ตรองเพื่อความเข้าใจของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความเสมอภาคและเท่าเทียมในเรื่องผลตอบแทนขององค์การ โดยมีเกณฑ์หรือมีมาตรฐานที่ชัดเจน

5.2 ด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การได้รับข้อมูลและทำการไตร่ตรองเพื่อความเข้าใจของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความเสมอภาคของขั้นตอนที่องค์การใช้ในการตัดสินเพื่อให้ได้มาเพื่อผลตอบแทน

5.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (Interpersonal Justice) หมายถึง การได้รับข้อมูลและทำการไตร่ตรองเพื่อความเข้าใจของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการอธิบายการตัดสินใจเรื่องผลตอบแทนต่อบุคลากร โดยเป็นข้อมูลที่มีความชัดเจน มีความถูกต้องและมีเหตุผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ Folger and Cropanzano (1998)

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior)

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.3 ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.4 การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์การ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Personality)

3.1 ความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

3.4 การวัดคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice)

4.1 ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

4.4 การวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

5. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การ

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior)

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการศึกษาอย่างมาก บุคคลที่ทำให้แนวคิดนี้ได้รับความนิยมและให้คำจำกัดความพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ Organ (1988) ซึ่งในการศึกษาต่อมามีนักวิชาการให้คำจำกัดความไว้หลากหลาย นิยามไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เอื้อเฟื้อและเสียสละอาสาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความยินดีโดยไม่หวังผลตอบแทน (ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์, 2556) เป็นเจตคติและพฤติกรรมส่วนบุคคลที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ในงานและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การทำงานตรงเวลา การอาสาทำงาน บุคคลจะใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ สามารถเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ได้โดยไม่เกี่ยวข้องกับการลงโทษหรือให้รางวัลอย่างเป็นทางการ ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง (Podsakoff et al., 2000; Kuehn & Busaidi, 2002; Somech, 2007; Oplatka, 2009; สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2559)

จากการศึกษาวิจัยในไทยพบว่ามีผู้ศึกษาแนวคิดของ Organ และให้คำนิยามไว้ใกล้เคียงสอดคล้องกันหลายท่าน โดยกล่าวว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองซึ่งส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุย การแสดงความคิดสร้างสรรค์ การทำความเข้าใจเทคนิคการทำงานหรือการให้ความร่วมมือกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์การ ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษแต่อย่างใด เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างมาก ซึ่งพฤติกรรมนี้จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วรินทร์สินี เรือนแพ, 2558; วิชชุดา ลดาวัลย์, 2551; ศศิวิมล อุปนันไชย, 2551; สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2559; สุธรรม รัตนโชติ, 2552; อามีนุดดีน จะปะเกีย, 2561)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่และองค์การไม่ได้บังคับ

หรือร้องขอ รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้คำนิยามของ Organ (1988) ซึ่งให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกเต็มใจของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่และเป็นความร่วมมือภายในองค์การ โดยไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

1.2 แนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

แนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในองค์การ เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคลากรในองค์การที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับการศึกษาและพัฒนามาอย่างกว้างขวางยาวนาน เริ่มแรกตั้งต้นมาจาก Smith (1983) อธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็นพฤติกรรมที่ต้องใช้ดุลยพินิจในสถานที่ทำงานซึ่งจำเป็นสำหรับการทำงานขององค์การแต่ไม่จำเป็นต้องระบุรายละเอียดงานอย่างเคร่งครัดและไม่ได้รับรางวัลจากสิ่งจูงใจอย่างเป็นทางการ โดยแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) โดยมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมในการช่วยเหลือผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และ 2) การปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยทั่วไป (Generalized Compliance) เป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ได้แก่ การตรงต่อเวลาและการยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์การที่ได้วางไว้ (Spik, 2016)

ต่อมา Organ (1988) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงความสัมพันธ์ของประสิทธิผลขององค์การกับลักษณะพฤติกรรมการสนับสนุนและการให้ความร่วมมือของบุคลากร เห็นได้จากการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นการพัฒนาการทำงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ยังไม่ได้มีชื่อเรียกพฤติกรรมเหล่านี้อย่างสมบูรณ์ ต่อมาได้มีการวิจัยเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ผู้จัดการหลายคนในโรงงานอุตสาหกรรม โดยตั้งคำถามว่า “อะไรคือ สิ่งที่ต้องการให้บุคลากรกระทำนอกเหนืองานตามหน้าที่ ซึ่งไม่สามารถบังคับให้เขาทำได้ และไม่สามารถกำหนดได้ว่าอะไรคือรางวัลที่เขาจะได้จากการกระทำพฤติกรรมนั้น อีกทั้งเป็นพฤติกรรมที่ผู้จัดการให้คุณค่าพิเศษกว่าพฤติกรรมอื่น ๆ” คำตอบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ พฤติกรรมที่ช่วยให้ผู้จัดการทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้นและเป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเริ่มต้นเรียกพฤติกรรมเหล่านี้ว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” และได้ทำการแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

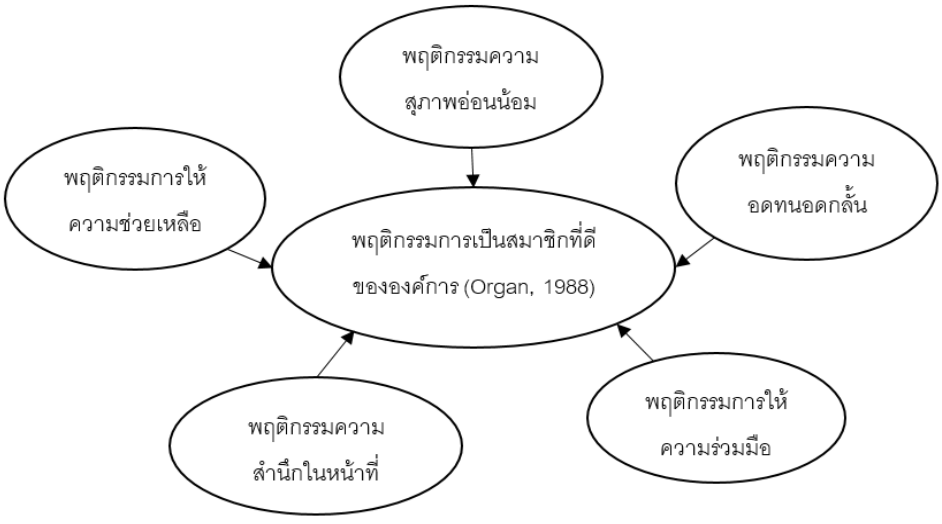
1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจทั้งในและนอกเวลางานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เช่น ช่วยแนะนำบุคลากรใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้เครื่องมือหรือเครื่องใช้ต่าง ๆ สลับวันหยุดกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีธุระด่วนจำเป็นและคอยให้ความช่วยเหลือในทุกด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. ความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง การแสดงกิริยาอาการที่มีสัมมาคารวะ การเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงาน

3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง มีความสามารถในการต่อสู้กับอุปสรรค ระงับอารมณ์ต่อความคับข้องใจหรือสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น การถูกรบกวนหรือความเครียดความกดดันต่าง ๆ

4. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความเต็มใจที่รับผิดชอบเข้าร่วม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอย่างสม่ำเสมอทั้งในและนอกเวลาราชการ เช่น การประชุม เก็บความลับองค์การ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมและในรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์การ

5. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์การ เช่น ตรงต่อเวลา แยกแยะเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำตามสิ่งได้รับมอบหมายและปฏิบัติในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการขององค์การ เช่น การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การ เป็นต้น



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศพบว่ามีผู้ศึกษาและพัฒนาตามแนวคิดออร์แกน ถึงแม้ในบางหัวข้ออาจจะมีความเหมือนหรือแตกต่างกัน แต่เมื่อนำมาเปรียบเทียบจาก

นิยามแล้วพบว่าองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสอดคล้องใกล้เคียงกัน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นที่เจออุปสรรคต่าง ๆ ในองค์การด้วยความสมัครใจ 2) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หรือการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Organizational Compliance) เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อบทบาทของตนเอง 3) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หรือความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) เป็นพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากรต่อองค์การและเพื่อนร่วมงาน 4) ความอดทนอดกลั้นหรือความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่สามารถระงับอารมณ์ต่อความคับข้องใจหรือสิ่งที่เกิดขึ้น 5) ความสุภาพอ่อนน้อมหรือการเคารพสิทธิผู้อื่น (Courtesy) (Organ, 1988; Katz,1995 อ้างถึงใน Robinson, 1995; Smith, 1983; Tulung et al., 2020; พรเทพ แก้วเชื้อ, 2560) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Organ (1988) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ริเริ่มบัญญัติชื่อเรียกพฤติกรรมเหล่านี้และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและถูกนำมาใช้เป็นฐานในการศึกษาในการให้คำนิยามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในงานวิจัยต่อ ๆ มา ซึ่งส่วนใหญ่ก็มีลักษณะไม่ต่างกันมากนัก

1.3 ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นกลไกทางสังคมขององค์การที่ช่วยเพิ่มเสถียรภาพในการทำงาน (Podsakoff & MacKenzie, 1997) หากบุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมดังกล่าวจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การนั้นไม่ฝืดเคืองและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ (รดา อุดมอานุภาพสุข, 2549; สุธรรม รัตนโชติ, 2552)

1. ด้านผลงาน พฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ก่อให้เกิดความสำเร็จของผลงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

2. ด้านความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรจะแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ และมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีงานล้นมือ สามารถรับมือกับปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การได้อย่างเหมาะสม และช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาทมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความเป็นสมาชิกที่ดี เป็นการดึงศักยภาพและความร่วมมือของบุคลากรภายใต้การบริหารจัดการขององค์การ เช่น การให้ข้อมูล คำแนะนำหรือร่วมกันตัดสินใจในเวลาที่ถูกต้องเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น เป็นต้น

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นสิ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การทั้งในด้านของผลสำเร็จของงาน ความร่วมมือในการทำงาน และด้านความเป็นสมาชิกที่ดี

1.4 การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

บุคคลแรกในประเทศไทยที่ได้ทำการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้แก่ สฎายุ ธีระวาณิชตระกูล (2549) สร้างข้อคำถามตามแนวคิดของ Organ (1988) แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความสุภาพอ่อนน้อม การสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น และการให้ความร่วมมือ มีจำนวน 15 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรวัด 4 ระดับ (เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.66

นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยพบว่าอามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ได้ศึกษาและนำแบบสอบถามแนวคิด Organ (1988) มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมในบริบทหน่วยงานของภาครัฐ และเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การทั้ง 5 ด้าน จึงแบ่งข้อคำถามออกเป็นด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมดมีจำนวน 25 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.819 และแบบสอบถามเป็นมาตรวัด 5 ระดับ (เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกแบบสอบถามของอามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) มาศึกษาและพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Liu & Cohen (2010) ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในบุคลากรชาวจีน ที่ทำงานในองค์การของรัฐ จำนวน 166 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Ibrahim (2013) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในองค์การภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยเก็บข้อมูลจาก 6 แผนกในองค์การ มีจำนวน 176 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวรรณี จริยะพร (2563) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข กลุ่มตัวอย่างคือจำนวน 100 คน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทาง

สังคม และด้านความรู้สึก มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าหลายงานกล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การประกอบไปด้วยหลายปัจจัย เช่น ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) และความผูกพัน (Commitment) เป็นคำที่มักเกิดความสับสนในการใช้และบางครั้งใช้แทนกันในความหมายเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามทั้งสองคำมีแนวคิดที่แตกต่างกัน โดยความยึดมั่นผูกพันเป็นเจตคติต่องานและความผูกพันเป็นเจตคติต่อองค์การ ซึ่งบุคลากรที่มีคุณลักษณะทั้งสองประการจะมีพฤติกรรมที่เรียกว่า “การรักงาน การรักองค์การ” เป็นแนวคิดที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันอยู่เสมอ (Kang, 2014) นักวิชาการได้ศึกษาและให้แนวคิดทั้งในเชิงองค์ประกอบที่สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรม เช่น การพูด พฤติกรรม และองค์ประกอบที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น สภาวะทางอารมณ์ เป็นต้น โดยนิยามของความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) หมายถึง การหมั้น การผูกพัน การยึดมั่น การนัดหมาย (พจนานุกรม Oxford, 2010) เป็นภาวะที่บุคลากรมีพลังใจในการทำงาน ชอบเกี่ยวข้องกับงาน (Maslach, 2001) หรือเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ อีกทั้งมีผู้ที่ศึกษาและให้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่รู้สึกพึงพอใจในงานซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นจาก 1) คำพูด (Say) 2) การคงอยู่ (Stay) และ 3) ใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่ของบุคลากร (Strive) เพื่อให้การสนับสนุนองค์การ (Hewitt, 2012)

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่ามีผู้สนใจศึกษาเป็นจำนวนมากเกี่ยวกับความผูกพัน (Commitment) ซึ่งตามพจนานุกรมของ Oxford (2010) ระบุว่า Commitment หมายถึง พันธะหรือการอุทิศตนทำเพื่อองค์การด้วยความเต็มใจ อาจกล่าวได้ว่าเป็นภาวะที่บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์การของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทแก่องค์การและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป (ชูชัย สมิทธิไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560) ซึ่งพัฒนาจนกลายเป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรต่อองค์การ (Organizational Commitment) อันเป็นส่วนช่วยยึดเหนี่ยวให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การต่อไปรวมถึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ (Allen, 1991)

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้เฉพาะความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1991) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์การได้ดีกว่าด้านการคงอยู่หรือบรรทัดฐานทางสังคม (Singh & Gupta, 2015) ซึ่งในบริบทที่ผู้วิจัยศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษา หากเกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจก็จะเต็มใจทำงานเพื่อให้องค์การเจริญก้าวหน้า รวมถึงส่งผลต่อการพัฒนาและเป็นแบบอย่างด้านพฤติกรรมอันดีแก่ผู้เรียน

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของบุคลากรภายในองค์การ เนื่องจากเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ (Mowday, 1979) ซึ่งจากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากที่สุด (Meyer & Herscovitch, 2001) ซึ่งต่างจากด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน กล่าวคือหากบุคลากรแสดงการกระทำเพียงเพื่อเลี่ยงการเสียผลประโยชน์หรือเพื่อแสดงความรับผิดชอบจนกระทั่งมุ่งแสดงแค่พฤติกรรมที่จำเป็นเท่านั้น (พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ, 2563)

จากการศึกษาพบว่านักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจว่าเป็นทัศนคติและความรู้สึกทางบวก เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ยินดีจะปฏิบัติทั้งในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ (Allen, 1991; ชาญวุฒิ บุญชม, 2553; สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับ อาริญา เฮงทวีทรัพย์สิริ (2558) ให้ความหมายว่าเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคล ทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ เป็นการแสดงออกของบุคลากรต่อองค์การที่มากกว่าปกติ เป็นความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อองค์การอย่างมั่นคงและบุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อที่จะผลักดันให้องค์การมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโต โดยเป็นรูปแบบของระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีกับองค์การ เช่น การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความมุมานะในการทำงาน แสดงออกถึงความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การและต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป (Robbin & Judge, 2011 as cited in Asiyah, 2019; นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554)

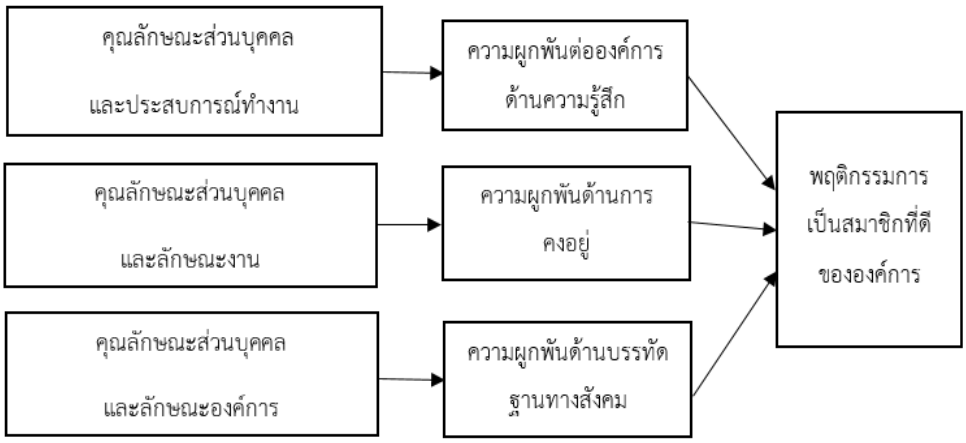
จากความหมายความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสรุปได้ว่าเป็นทัศนคติและความรู้สึกทางบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ แสดงออกในรูปแบบความพยายามเพื่อองค์การ ซึ่งในการ

ศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้นิยามของ Allan & Meyer (1991) ที่กล่าวเป็นทัศนคติและความรู้สึกทางบวกที่แสดงออกโดยพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การในช่วงแรกเริ่มส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การเพียงองค์ประกอบเดียว แต่ในยุคหลังนี้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและพัฒนาว่ามีหลายมิติและแง่มุม (วัชรา วัชรเสถียร, 2540) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การและค่านิยมขององค์การ แสดงออกมาในรูปแบบของอารมณ์ การรับรู้ และพฤติกรรม (อรพินทร์ ชูชม, 2557) นักวิชาการกล่าวถึงแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การ โดยอธิบายถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การดังนี้ 1) ด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในรูปของความสม่ำเสมอและต่อเนื่องของพฤติกรรม เช่น มีความมุมานะในการทำงาน การเข้าร่วมในการทำงาน ไม่มีความคิดที่จะลาออก เป็นต้น 2) ด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ 1) เชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ และ 3) ความตั้งใจคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (Mowday, 1979; Steers, 1977; พรรษา เสือคำ, 2553)

ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยพบว่าแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับและมีการศึกษาอย่างแพร่หลาย คือ The Three Component Model ของ Allen & Meyer (1991) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 The three-component model

จากภาพประกอบ 2 นักวิชาการหลายท่านต่างให้ความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ยังไม่สามารถสรุปได้อย่างแน่ชัด เนื่องจากมีการศึกษาและให้ความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่แตกต่างกันไป ดังเช่น Allen & Meyer (1991) และ นิตยา บ้านโก่ (2558) อธิบายไว้ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ (Affective Commitment : AC) คือ การรับรู้ถึงอิสระ ความสำคัญ และลักษณะในการทำงานที่หลากหลาย โดยที่ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ ไม่ได้เกิดมาจากตัวงาน แต่เกิดจากความผูกพันทางจิตใจ (Emotional Attachment) ของบุคลากรที่มีต่อองค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ลูกน้อง หรือผู้บังคับบัญชา การรู้สึกไว้วางใจองค์การ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิกิริยาของผู้บังคับบัญชาต่อบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stallworth (2004) พบว่าหากบุคคลได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมหรือมีโอกาสในการก้าวหน้า บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูงขึ้น ดังนั้นหากสามารถส่งเสริมให้เกิดความเหมาะสมในกลุ่มผู้ร่วมงานจะสร้างความรู้สึกผูกพันในการทำงาน บุคลากรจะเข้าใจในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ รวมไปถึงต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการทำเป้าหมายให้สำเร็จ เมื่อใดก็ตามที่บุคลากรสนุกกับงานที่ทำ ย่อมจะมีความรู้สึกที่ดี มีความสุขกับงาน และรักในงานที่ทำ การมีความมานะบากบั่นในการทำงาน และความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ ความพึงพอใจในงานที่ทำนี้จะย้อนกลับมาสร้างความรู้สึกรักในงานที่ทำให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการคงอยู่หรือความกลัวว่าต้องสูญเสียบางสิ่ง (Continuance Commitment : CC) คือการรับรู้หรือความรู้สึกกลัวการสูญเสียบางอย่างหากต้องออกจากองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Side-Bet ของ Becker (1960 as cited in Zheng, 2010) โดยกล่าวว่าระดับความผูกพันขึ้นอยู่กับความเข้มข้นที่บุคคลลงทุนไปอาจจะเป็นในรูปแบบของเวลา แรงกายแรงใจ หรือสติปัญญา บุคลากรส่วนใหญ่ไตร่ตรองว่าหากลาออกจากองค์การก่อนกำหนดจะสูญเสียสิ่งต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด เช่น อายุงาน สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อนร่วมงาน ทักษะหรือสถานะที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นต้น เมื่อบุคคลไม่มีทางเลือกอย่างอื่น ก็เลือกตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การ ยิ่งนานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะยิ่งทวีมากขึ้นตามระยะเวลาและทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การยากมากขึ้น จากการศึกษาวิจัย Singh & Gupta (2015) พบว่า ความรุนแรงในความรู้สึกสูญเสียจะเพิ่มขึ้นตามอายุงานและประสบการณ์ บุคลากรจะยิ่งมีความรู้สึกผูกพันมากขึ้นหากอยู่ในบทบาทที่ประสบความสำเร็จ หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งหลายครั้งภายในองค์การ

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคมหรือความรู้สึกว่าสมควรต้องอยู่ต่อไป (Normative Commitment: NC) ความรู้สึกผูกพันประเภทนี้อาจเรียกได้อีกอย่างว่าความจงรักภักดี (Loyalty) เกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าการทำงานกับองค์การเป็นสิ่งที่ต้องทำ แม้จะไม่ค่อยมีความสุขกับสิ่งที่ได้รับมอบหมายหรือมีโอกาสอื่นที่ดีกว่ารออยู่ แต่ก็จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไปเพราะคิดว่านั่นคือสิ่งที่สมควรจะทำ ความรู้สึกจงรักหรือพันธะผูกพันนี้มีที่มาหลายอย่าง อาจเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่บุคลากรสมัครเข้าทำงานและได้รับการคัดเลือก ทั้งที่ก็รู้ตัวว่าอาจจะมีคุณสมบัติที่ไม่เพียงพอ การได้รับโอกาสดังกล่าว ทำให้บุคคลอยากตอบแทนด้วยการทำงานอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับ Messner (2013) ที่ได้อธิบายว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมเป็นพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลโดยความสำนึกในหน้าที่ภาระผูกพัน ความภักดีต่อองค์การและยึดมั่นในเหตุผลทางศีลธรรม ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่ากฎระเบียบเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์การ หากยึดติดกับกฎระเบียบเกินไปก็จะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมาไม่ได้มาจากความเต็มใจและไม่ได้คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน เบื่อหน่ายและไม่รู้สึกอยากเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์การ (Satjaman et al.,2018 อ้างถึงใน กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่, 2562)

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาวะทางจิตวิทยาของบุคลากรมีต่อองค์การ สะท้อนทัศนคติที่มององค์การเป็นเป้าหมายและอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Allen & Meyer (1991) เฉพาะด้านจิตใจ เนื่องจากเป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลโดยตรง ซึ่งแตกต่างจากอีก 2 ด้าน ที่มองถึงการคิดคำนวณต้นทุนที่บุคคลให้และคาดหวังสิ่งตอบแทนจากองค์การหรือจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม

2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อองค์การ และจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์การ ผู้บริหารองค์การจึงต้องพยายามสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และเพื่อประโยชน์สูงสุด จึงทำให้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลในองค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่ค่อนข้างสม่ำเสมอ แม้จะพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่มั่นคงมากกว่า อีกทั้ง

เป็นตัวบ่งชี้ที่ว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความมานะบากบั่นอย่างมากในทำงานให้กับองค์การ (Steers, 1977; Buchanan,1974 อ้างถึงใน ลลิตา จันทร์งาม, 2559)

จากความสำคัญข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง เช่น การไม่ขาดงาน ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงาน และเข้างานตรงต่อเวลา รู้สึกอยากจะอยู่กับองค์การเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์การ ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์และสร้างผลงานที่มีคุณภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยเริ่มต้นแบบสอบถามถูกพัฒนาขึ้นมาโดย Allen and Meyer ซึ่งผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในระหว่าง 0.73 ถึง 0.87 เป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมถูกนำไปศึกษาและพัฒนา ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1991 อ้างถึงใน อามีนุดดีน จะปะเกีย, 2561) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน รวมจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .827 โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ (เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) แต่เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เฉพาะความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ จึงเลือกใช้ข้อคำถามแค่ด้านเดียว มีจำนวน 5 ข้อ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

กษมา ทองขลิบ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน โดยศึกษากับประชากรที่เป็นครูโรงเรียนราชินีบน จำนวน 260 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นและความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ความผูกพันต่อองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การร้อยละ 27.7

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน 144 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่สนับสนุน 11 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งทางตรงและอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ (2559) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประชากรครูจำนวน 460 คน สุ่มตัวอย่างได้จำนวน 369 คน พบว่า 1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 : ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Personality)

3.1 ความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาหลายท่านต่างให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้แตกต่างกันแต่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่า “Personality” มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน ว่า “Persona” ซึ่งหมายความว่าหน้ากากสำหรับนักแสดงละครเวทีในยุคกรีกโบราณที่ใช้สวมใส่เพื่อแสดงบทบาทที่กำหนดไว้ตามสถานภาพของตัวละครนั้น ๆ ซึ่งในเริ่มแรกนั้นความหมายนี้ยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนั้นจนกระทั่ง ต่อมานักจิตวิทยาได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า “Personality” เพราะคำนี้สื่อความหมายได้กว้างขวางมากกว่าการสื่อเพียงแค่การแสดงบทบาทของตัวละคร (ลักขณา สริวัฒน์, 2549)

นักวิชาการและนักจิตวิทยาได้ให้นิยามเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้ว่าเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตวิทยา ไม่ใช่ความสามารถทางปัญญาหรือความฉลาด มีความคงทนและครอบคลุมแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล (การคิด อารมณ์ และการกระทำ) (Haslam, 2007) ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แสดงออกในรูปของลักษณะรูปร่างทางร่างกาย ภาวะทางจิต และพฤติกรรมทางสังคม (ต้องรัก จิตบรรเทา, 2559; ศศิวิมล อุปนันไชย, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีเรือน แก้วกังวาน (2550 อ้างถึงในทิพย์วิมล จรลี, 2558) ที่ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับความหมายบุคลิกภาพได้อย่างครอบคลุม โดยให้ความหมายไว้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพมีส่วนที่เป็นโครงสร้าง (Construct) เป็นการรวมระบบต่าง ๆ ภายในตัวบุคคล ทั้งส่วนที่เห็นได้ เช่น รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย การพูดจา และส่วนที่เห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น อารมณ์ ความคิด ความเชื่อ โดยเกิดการหล่อหลอมจากประสบการณ์ พันธุกรรม สังคมและวัฒนธรรม จนทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่ไม่เหมือนกันจนกลายเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้

2. แต่ละบุคคลมีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวบางประการที่ค่อนข้างคงรูป จะแสดงบุคลิกลักษณะด้านนั้นออกมาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น ความช่างจินตนาการ ถือตนเองเป็นใหญ่ ความอ่อนไหวทางอารมณ์ เป็นต้น ซึ่งวิธีการปรับตัวและวิถีชีวิตของบุคคลจะเป็นเช่นไรก็ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย และเมื่อเข้าใจรูปแบบบุคลิกภาพของบุคคลแล้ว ก็สามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล มีลักษณะค่อนข้างคงที่ โดยบุคคลจะสร้างบุคลิกภาพจากสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ ในแต่ละสถานการณ์ แต่สามารถสังเกตและวัดได้

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

การศึกษาบุคลิกภาพเป็นการศึกษาความซับซ้อน หลากหลาย และความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคล โดยในยุคแรก ๆ บุคลิกภาพถูกศึกษาผสมผสานระหว่างศาสตร์ต่าง ๆ นับตั้งแต่ค.ศ. 1985 จนถึงปัจจุบัน (อาริญา เฮงทวีทรัพย์สิริ, 2559) บุคลิกภาพเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาให้ความสนใจศึกษาและค้นหารากฐานกันอย่างกว้างขวางมายาวนาน จากคำนิยามต่าง ๆ สามารถสรุปแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ ดังนี้ (ต้องรัก จิตบรรเทา, 2559; อัมพร ศรีประเสริฐสุข, 2559)

1. บุคลิกภาพมีลักษณะเป็นแบบแผน ได้รับการหล่อหลอมตั้งแต่ช่วงวัยเด็กและไม่มีบุคคลใดที่มีรูปแบบบุคลิกภาพเหมือนกันทุกประการ แม้กระทั่งฝาแฝด เป็นภาพรวมของบุคคลนั้น

มีทั้งส่วนที่เห็นได้ง่ายและส่วนที่อยู่ลึก เช่น ลักษณะรูปลักษณ์ภายนอกและสภาวะภายในจิตใจของบุคคลนั้น ๆ

2. บุคลิกภาพสามารถสังเกตและวัดได้ เนื่องจากมีอิทธิพลมาจากพันธุกรรมในด้านของการได้รับการถ่ายทอดลักษณะทางกายภาพ ตลอดจนได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวบุคคล ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งคุณลักษณะภายนอกอาจสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน แต่ส่วนคุณลักษณะที่อยู่ภายในอาจเปลี่ยนแปลงได้ยาก

เนื่องจากแนวคิดของทฤษฎีลักษณะบุคลิกภาพมุ่งเน้นการวัดลักษณะและการทำนายพฤติกรรมของมนุษย์ จึงมีการนำมาประยุกต์ใช้ ดังนี้ (กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์, 2547)

1. ในแง่ตัวบุคคล การวัดลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพจะช่วยให้บุคคลทราบว่าตัวเองเป็นอย่างไร ชอบ ถนัด หรือสนใจในด้านใด สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคคลนั้น

2. ในแง่ขององค์การ การวัดลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพจะช่วยทำให้ทราบว่าบุคคลนั้นมีลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่ หากองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคลากรที่จะเข้าทำงานในอนาคตได้ จะช่วยเพิ่มประโยชน์ในกับองค์การในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์การ

สรุปได้ว่าการวัดลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพจะช่วยให้บุคคลทราบว่าตัวเองเป็นคนอย่างไร และจะช่วยทำนายว่าแต่ละบุคคลเหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่ อีกทั้งสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคลากรที่จะปฏิบัติต่อองค์การในอนาคตได้

3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพทำให้เกิดทฤษฎีบุคลิกภาพหลากหลายแนวคิด ซึ่งทฤษฎีบุคลิกภาพแต่ละทฤษฎีมีจุดเด่นในการอธิบายบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน อาจจะมีความคล้ายคลึงกันบ้างในบางส่วนของบางกลุ่มทฤษฎี แต่ทุกทฤษฎีล้วนเป็นส่วนหนึ่งของจิตวิทยาที่พยายามอธิบายความคิด ความรู้สึกและการกระทำของบุคคล จึงทำให้เกิดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้หลายทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) ของซิกมันฟรอยด์ (Sigmund Freud) กล่าวว่าบุคลิกภาพของมนุษย์มีโครงสร้างของจิตเป็น 3 ส่วน ได้แก่ Id Ego และ Super Ego ซึ่งทำงานสัมพันธ์กันไม่แยกจากกัน และผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ จนกลายเป็นลักษณะของบุคคล 2) ทฤษฎีจิตสังคม (Psychosocial Theory) ของอีริคสัน (Erik H. Erikson) กล่าวว่าการพัฒนาอีโก้เป็นการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนตลอดชีวิตของบุคคล แบ่ง

ออกเป็น 8 ขั้น เป็นการพัฒนาลักษณะทางสรีระและสังคมไปพร้อมกัน ระหว่างนั้นอาจเกิดภาวะวิกฤต (Crisis) ได้ทั้งทางบวกและทางลบ

อย่างไรก็ตามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีคุณลักษณะ (Traits theories) หรือเรียกว่าอุปนิสัยของบุคคลนั้น หมายถึง ความโน้มเอียงในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพเป็นแนวคิดหนึ่งในเรื่องลักษณะนิสัย (Disposition) เป็นลักษณะบางอย่างที่มีลักษณะค่อนข้างคงที่ ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง (รัตนากร กิจขันธ์, 2552) นักทฤษฎีกลุ่มนี้มองว่าคุณลักษณะทางบุคลิกภาพทำให้บุคคลแตกต่างกัน โดย Allport (1961 อ้างถึงใน อัมพร ศรีประเสริฐสุข, 2559) กล่าวว่าบุคลิกภาพของมนุษย์ถูกกำหนดด้วยลักษณะนิสัย (Trait) เป็นโครงสร้างของระบบจิตประสาท (Neuropsychic Structures) ของแต่ละบุคคลที่สามารถทำให้บุคคลเกิดการปรับตัว แสดงออกพฤติกรรมอย่างเหมาะสม ลักษณะนิสัยของมนุษย์มีหลากหลาย ซึ่งจะแสดงลักษณะนิสัยนั้นออกมาตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น โดยแบ่งคุณลักษณะของบุคลิกภาพเป็น 3 ประเภท คือ 1) คุณลักษณะเด่น (Cardinal Trait) 2) คุณลักษณะร่วม (Central Trait) และ 3) คุณลักษณะทุติยภูมิ (Secondary Trait) และ Eysenck (1970 อ้างถึงใน ทิพย์วิมล จรลี, 2558) อธิบายบุคลิกภาพตามคุณลักษณะได้ 2 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย การเก็บตัวกับการแสดงตัว (Introvert - Extrovert) และอารมณ์มั่นคงกับอารมณ์หวั่นไหว (Emotional Stability - Neuroticism)

ซึ่งต่อมาแนวคิดทฤษฎีของ Eysenck (1970) ได้ถูกศึกษาและพัฒนาโดย (Costa, 1992) โดยเริ่มแรกหลักจากการศึกษา ได้ผลสรุปว่าบุคลิกภาพเพียง 3 องค์ประกอบ คือ 1) แบบหวั่นไหวทางอารมณ์ 2) แบบแสดงตัว และ 3) แบบเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งต่อมาได้ศึกษาและเพิ่มบุคลิกภาพอีก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แบบมีจิตสำนึก และ 2) แบบประนีประนอม กลายเป็นโครงสร้างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ซึ่งจำแนกบุคคลตามแนวโน้มลักษณะนิสัยและการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งพยายามค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคล แต่คุณลักษณะนี้ไม่สามารถวัดได้โดยตรง จำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมหรือคำตอบจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ ซึ่งแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ได้รับการยอมรับจากนักวิจัยว่าเป็นเครื่องมือที่ครอบคลุมการอธิบายบุคลิกภาพมากที่สุด (Mount, 1994)

3.4 การวัดคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคร เริ่มต้นปี 1985 เรียกว่า The NEO Personality Inventory (NEO-PI) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบประเมิน

ตนเอง (Self-Report Scale) มาตรวัด 5 ระดับ (เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) มีข้อคำถามทั้งหมด 181 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .66 จนถึง .92 ต่อมาในปี 1992 ได้ทำการพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามบุคลิกภาพให้เป็นฉบับสั้นเรียกว่า NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) พัฒนาโดยนำข้อคำถามด้านบวกที่สุดและลบที่สุดจำนวน 12 ข้อจากแต่ละองค์ประกอบ มีข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .80 ซึ่งต่อมากฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ได้นำมาศึกษาและแปลเป็นฉบับภาษาไทย ซึ่งมีผู้ศึกษาและพบว่าข้อคำถามทั้งหมดไม่สามารถใช้ในบริบทประเทศไทยได้ครบทุกข้อ จึงทำการปรับปรุงและพัฒนาข้อคำถามกับข้าราชการแห่งหนึ่ง เหลือข้อคำถามจำนวน 47 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .838 (รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม, 2561) โดยสามารถอธิบายได้ลักษณะบุคลิกภาพและบุคลิกภาพหลังจากการทำแบบสอบถาม ได้ดังนี้

1) แบบเปิดรับประสบการณ์ (O : Openness to Experience) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการตระหนักถึงคุณค่าและความชอบในศิลปะ การรับรู้ถึงอารมณ์ต่าง ๆ การยินดีที่จะลองสิ่งใหม่ ๆ ช่างจินตนาการ อยากรู้อยากเห็นแบบมีสติปัญญา รักในสุนทรียภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจความรู้สึกตนเองและมีโอกาสมีความเชื่อที่มากกว่าปกติ

ตาราง **1** ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง**
การเป็นคนช่างฝัน	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการ ช่างฝัน
การซาบซึ้งในความงาม	ไม่สนใจในศิลปะ	ชื่นชมในศิลปะและความงาม
การเปิดเผยความรู้สึก	ไม่สนใจความรู้สึกต่าง ๆ	เห็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ
การปฏิบัติ	ชอบทำในสิ่งเคยชิน	ชอบทำสิ่งใหม่และหลากหลาย
การมีความคิด	มุมมองแคบ	มุมมองกว้าง
การยอมรับค่านิยม	ไม่ยอมรับค่านิยมใหม่ ๆ	พร้อมพิจารณาค่านิยมต่าง ๆ

ที่มา : Costa and McCrae (1992 อ้างถึงในทิพย์วิมล จรลี, 2558)

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ คือ การเป็นนักอนุรักษ์ (Preserver) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจเฉพาะเจาะจง ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง มักจะสนใจในสิ่งที่ธรรมดา และอาจจะมองว่า

ศิลปะและวิทยาศาสตร์เป็นเรื่องน่าสงสัยหรือไม่น่าสนใจ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้จัดการ ผู้ทำงานประจำ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ การเป็นนักสำรวจ (Explorer) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจเปิดกว้าง เป็นการแสดงถึงความสามารถในการปรับความคิด และมีความรู้สึกสนใจต่อสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ยอมรับความคิดใหม่ ๆ และชอบที่จะหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น สถาปนิก นักวิทยาศาสตร์ ศิลปิน นักบริหาร เป็นต้น

2) แบบมีจิตสำนึก (C : Conscientiousness) แสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นคนที่มีระเบียบวินัยในตนเองสูง พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ครบ เป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับวิธีการที่บุคคลควบคุมและจัดการอารมณ์ ระดับความละเอียดรอบคอบจะเพิ่มสูงขึ้นในช่วงวัยต้นผู้ใหญ่ และลดลงเมื่อสูงวัยขึ้นแสดงถึงความยากง่ายของจุดมุ่งหมายที่แต่ละบุคคลกำหนดไว้

ตาราง **2** ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง**
การมีความสามารถ	รู้สึกว่าไม่ได้เตรียมพร้อม	รู้สึกถึงความสามารถและความมีประสิทธิภาพ
ความเป็นระเบียบ	ไม่มีระบบระเบียบ	เป็นระเบียบเรียบร้อย
การมีความรับผิดชอบในหน้าที่	ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่	มีจิตสำนึก รับผิดชอบหน้าที่
ความต้องการผลสัมฤทธิ์	ต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ	มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ความมีวินัยต่อตนเอง	ผลัดวัน วอกแวกง่าย	เพ่งไปที่การปฏิบัติภารกิจให้
ความคิดที่ใช้ทำงาน	ขาดการไตร่ตรอง รีบเร่ง	คิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ

ที่มา : Costa and McCrae (1992 อ้างถึงในทิพย์วิมล จรลี, 2558)

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (Flexible) แต่ขาดความมุ่งมั่นและให้ความสนใจกับเป้าหมายน้อย อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักวิจัย ที่ปรึกษา นักสอบสวน เป็นต้น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ เป็นผู้ที่จดจ่อกับเป้าหมายที่วางไว้ (Focused) จะมีสามารถควบคุมตนเองได้สูง ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพ ชอบวางแผนก่อนดำเนินการไม่ใช่ทำแบบทันทีทันใด อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้นำ เป็นต้น

3) แบบแสดงตัว (E : Extraversion) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่สามารถทำนายพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล โดยจะแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ถ้าเป็นคนแสดงตัวก็จะชอบแสดงความสัมพันธ์และใช้เวลากับคนอื่นรอบตัวมาก แต่ถ้าเป็นคนไม่ชอบแสดงตัวมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมน้อย

ตาราง 3 ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง**
ความอบอุ่น	รักสงบ เป็นพิธีการ	อ่อนโยน เป็นมิตร สนิทสนม
การชอบอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น	ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม
การแสดงออกตรงไปตรงมา	ชอบอยู่เบื้องหลัง	เป็นผู้นำ ช่างพูด มั่นใจ
การชอบมีกิจกรรม	ทำกิจกรรมสบาย ๆ ไม่เร่งรีบ	มีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง
การแสวงหาความตื่นเต้น	ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น	กระหายความตื่นเต้น
การมีอารมณ์ด้านบวก	ไม่ค่อยร่าเริง	ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

ที่มา : Costa and McCrae (1992 อ้างถึงในทิพย์วิมล จรลี, 2558)

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ คือ ผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว (Introvert) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มรักความอิสระ รักสงบ รอบคอบระมัดระวัง และชอบทำอะไรคนเดียว เป็นคนที่ปลีกตัวออกจากสังคม ต้องการเวลาเป็นของตัวเองมากกว่า แต่ไม่ได้หมายความว่าเป็นคนต่อต้านสังคม อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักฟิสิกส์ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว (Extravert) ผู้ที่มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำ มีความเป็นมิตร เป็นคนกระตือรือร้น และชอบลงมือทำมากกว่าคิด และชอบการแสดงออกต่อหน้าคนอื่น ๆ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักแสดง นักสังคมศาสตร์ นักการเมือง เป็นต้น

4) แบบประนีประนอม (A : Agreeableness) เป็นบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมระหว่างบุคคล สะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความกลมกลืนทางสังคม เน้นถึงเรื่องการเข้ากับผู้อื่นได้ มักจะเป็นคนที่เกรงใจผู้อื่น ใจดี ใจกว้าง ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และอะลุ้มอล่วยกันเพื่อเข้ากับผู้อื่นได้ เช่น เพื่อน หัวหน้า เป็นต้น

ตาราง 4 ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง**
การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น	ชอบพูดจาว่าร้าย ระแวง	มองผู้อื่นว่าซื่อสัตย์ เจตนาดี
ความตรงไปตรงมา	ระวังรอบคอบ พูดเกินจริง	ตรงไปตรงมา จริงใจ
ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ	ลังเลในการเข้าไปมีส่วนร่วม	เต็มใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม
การยอมตามผู้อื่น	ทะนงตัว ชอบการแข่งขัน	ประนีประนอม คล้อยตาม
ความสุภาพ	รู้สึกเหนือกว่าผู้อื่น	ถ่อมตัว สงบเสงี่ยม
ความมีจิตใจอ่อนโยน	หัวดื้อ ยึดติดกับเหตุผล	อ่อนโยน พร้อมจะเปลี่ยนแปลง

ที่มา : Costa and McCrae (1992 อ้างถึงในทิพย์วิมล จรลี, 2558)

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ คือ การเป็นนักท้าทาย (Challenger) หมายถึง ผู้ที่มุ่งไปยังความต้องการส่วนตัวมากกว่าของผู้อื่น ไม่มั่นใจในเจตนาของผู้อื่น ขี้ระแวง ไม่เป็นมิตร อาชีพที่มีลักษณะดังกล่าว เช่น ผู้นำทางทหาร ผู้จัดการนักโฆษณา เป็นต้น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ได้คะแนนสูง คือ การเป็นนักปรับตัว (Adapter) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มทำตามความต้องการของผู้อื่น ยอมที่จะผ่อนหนักให้เป็นเบาเพื่อที่จะสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น งานด้านสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา เป็นต้น

5) แบบหวั่นไหว (N : Neuroticism) องค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลในด้านการแสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์และอดทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ เช่น ความวิตกกังวลหรือความซึมเศร้า ซึ่งอาจเรียกว่าความไม่เสถียรทางอารมณ์ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลที่ปรับและควบคุมความหวั่นไหวทางอารมณ์ของตนได้ดี จะถูกรบกวนจาก

สิ่งเร้าได้ยาก และจะต้องถูกรบกวนอย่างรุนแรงจึงจะเกิดอารมณ์ทางลบ เรียกว่าเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)

ตาราง 5 ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความวิตกกังวล	ผ่อนคลาย สงบ	วิตกกังวล
ความโกรธ	สุขุม	โกรธง่าย
ความท้อแท้	ท้อแท้ยาก	ท้อแท้ง่าย
การคำนึงถึงแต่ตนเอง	รู้สึกอึดอัดยาก	รู้สึกอึดอัดง่าย
การมีความกระตุ้นรุนแรง	ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น	กระหายความตื่นเต้น
อารมณ์เปราะบาง	รับมือความเครียดได้ดี	รับมือความเครียดได้ยาก

ที่มา : Costa and McCrae (1992 อ้างถึงในทิพย์วิมล จรลี, 2558)

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ คือ เป็นผู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น (Resilience) หมายถึง ผู้ที่มีความยืดหยุ่นมากจะรู้สึกกังวลต่อสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมรอบกายน้อย จะเกิดอารมณ์เชิงลบไม่นาน และสิ่งเร้าจะต้องมีปริมาณที่มากพอที่จะทำให้รู้สึกกังวล เนื่องจากเป็นคนนิ่ง ๆ ลักษณะสุดขั้วเช่นนี้มีคุณค่าสำคัญในบางบทบาทของสังคม เช่น ผู้จัดการทางการเงิน นักบินสอดแนมของกองทัพ และวิศวกร เป็นต้น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ เป็นผู้ที่มีปฏิกิริยาโต้ตอบทันที (Reactive) หมายถึง เป็นผู้ที่หวั่นไหวมากกว่าคนทั่วไป มีปัญหาในการควบคุมอารมณ์ ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ มักจะเจอเหตุการณ์เชิงลบในชีวิตมาก เช่น ความไม่ประสบความสำเร็จหรือความตาย อาชีพที่มีลักษณะดังกล่าว เช่น นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้า เป็นต้น

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คือ แนวโน้มลักษณะนิสัยและการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีลักษณะค่อนข้างคงที่ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Costa & McCrae (1992) เนื่องจากเป็นเครื่องมือแบ่งที่ครอบคลุมการอธิบายบุคลิกภาพมากที่สุด แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 1) แบบเปิดรับประสบการณ์ 2) แบบมีจิตสำนึก 3) แบบแสดงตัว 4) แบบประนีประนอม และ 5) แบบหวั่นไหว

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

Kumar (2009) ศึกษาเรื่องสำรวจความเชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างคือแพทย์ที่ทำงานในวิทยาลัยการแพทย์ทางตอนเหนือของอินเดียจำนวน 187 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก แบบแสดงตัว แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และแบบหวั่นไหวเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Taylor et al. (2011) ศึกษาเรื่องการเชื่อมโยงความไม่สุภาพในสถานที่ทำงานกับประสิทธิภาพการเป็นสมาชิกองค์การ : ผลรวมของความผูกพันทางด้านจิตใจและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยการวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 190 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความไม่สุภาพในสถานที่ทำงานส่งต่อผลประสิทธิภาพการเป็นสมาชิกองค์การ ซึ่งส่งผ่านความผูกพันด้านจิตใจ และ 2) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเป็นสมาชิกองค์การ ผ่านความผูกพันด้านจิตใจ

Panaccio (2012) ศึกษาเรื่องแบบจำลองบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบและความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรจากหลายองค์การ จำนวน 220 คน ตรวจสอบความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่าบุคลิกภาพแบบการแสดงออกและแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เชิงบรรทัดฐานและความคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05

Çelik (2016) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบและความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านสถาปัตยกรรมประเทศตรุกี ซึ่งกลุ่มประชากรมีจำนวน 922 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 และมีอิทธิพลเชิงลบกับด้านการคงอยู่ อีกทั้งลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงออก แบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ และแบบหวั่นไหว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่

Hashim (2017) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในสำนักงานรัฐบาลรัฐเคดาห์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก และแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ขเคนทร์ วรรณศิริ และอรัญญา ตุ้ยคำภีร์ (2557) ศึกษาเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและตรวจสอบอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานและบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพนักงานระดับทำงานในองค์การเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 406 คน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (β = 0.46) และบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรง (β = 0.53) และทางอ้อม (β = 0.35) ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทิพย์วิมล จรลี (2558) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.132, p < 0.05$) แต่บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก ไม่มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ธนัชพร เลขวัต (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อกลางของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 312 คน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแบบหวั่นไหวไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางอ้อม โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมติฐานว่า

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 7 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานการวิจัยที่ 8 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานการวิจัยที่ 9 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานการวิจัยที่ 10 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานการวิจัยที่ 11 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice)

4.1 ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจของบุคคลคือความยุติธรรมหรือความถูกต้องตามหลักความจริง มีแบบแผนและตรงไปตรงมา ทุกองค์การต่างตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานให้มีแนวทางในการปฏิบัติคู่กับการรักษาความยุติธรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์การ จึงเป็นสาเหตุที่ต้องศึกษาเพื่อสร้างบรรทัดฐานเป็นหลักในการยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ที่ถึงแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลงแต่ก็ยังคงเดิมบนพื้นฐานของความยุติธรรม(อรุโณทัย จันทวงษ์, 2561)

จากการศึกษางานวิจัยของกิจโภคิณ เกษมทรัพย์ (2559) ซึ่งกล่าวว่าความยุติธรรมเป็นสิ่งละเอียดอ่อนโดยเฉพาะเมื่อมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มคน แท้จริงแล้วความยากลำบากในการทำงานไม่ได้เป็นตัวที่ทำให้สังคมการทำงานหรือบุคลากรขาดประสิทธิภาพ หากแต่เป็นความเสมอภาค ยุติธรรม ถ้าองค์การใดไม่สามารถสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นได้ก็จะทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจ ขาดความสามัคคี ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในหลายองค์การต่างให้ความสำคัญ จึงมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามของการรับรู้ความยุติธรรมไว้ว่าเป็นการตีความหรือการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับด้านผลตอบแทน กระบวนการพิจารณา การปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลอื่น (Floger & Cropanzano, 2001) ว่ามีความเหมาะสมหรือเท่าเทียมมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่ตามมาของแต่ละบุคคลเกิดขึ้นในองค์การ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา (เกษราภรณ์ กุณรักษ์, 2561; นฤมล จิตรเอื้อ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561; วราพร เจริญสมบูรณ์นิธิ, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับ Colquitt et al. (2005 อ้างถึงในอิศรัฏฐ์ รินไธสง, 2561) และ อามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ที่ได้ให้ความหมายว่าเป็นการประมวลและตีความสิ่งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติขององค์การอย่างยุติธรรม ซึ่งแบ่งออกเป็นการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน กระบวนการในการตัดสินเกี่ยวกับผลตอบแทนและด้านอื่น ๆ และการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในเรื่องความเสมอภาคของการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในองค์การระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้นิยามของ Folger and Cropanzano (2001) ที่กล่าวว่าเป็นการตีความหรือการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับด้านผลตอบแทน กระบวนการพิจารณา การปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลอื่น

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การทำงานด้านต่าง ๆ ในองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวเนื่องการรับรู้ความยุติธรรมของบุคคลในองค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นต้น (Cohen-Charash, 2001) ซึ่งบุคคลที่ริเริ่มศึกษาเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การคือ Adams โดยได้พัฒนาทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) เน้นเรื่องการรับรู้ของบุคคลในเรื่องความยุติธรรมเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การโดยเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนของตนเองกับของผู้อื่นหรือที่เรียกว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งสรรปันส่วนผลตอบแทนขององค์การ (Distributive Justice) (Till, 2011) ซึ่งพบว่าไม่

สามารถอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในการรับรู้ความยุติธรรมได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ จึงมีผู้ที่ศึกษาและพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาพบว่า Cohen & Greenberg (1982) ได้อธิบายว่านอกจากการรับรู้ความยุติธรรมข้างต้นแล้ว ยังจะต้องรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูล โดยที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงรายละเอียดได้อย่างปราศจากอคติ ซึ่งได้แยกอีกด้านหนึ่งมาจากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (Interactional Justice) จึงเกิดเป็นการรับรู้ความยุติธรรมด้านที่ 4 ได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสารในองค์การ (Informational Justice) ซึ่งหมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรมในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการขององค์การที่บุคคลให้ความสนใจหรือต้องการทราบ โดยข้อมูลข่าวสารที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมนั้นจะต้องเป็นข้อมูลข่าวสารที่มีเกณฑ์ชัดเจน มีความถูกต้องและอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล

ในเวลาต่อมา Folger and Cropanzano (1998 as cited inTill, 2011) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมและแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือการที่บุคลากรรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้ทำลงไปหรือสิ่งที่ได้ลงแรงไป

2. ด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือการที่บุคลากรรับรู้ถึงหลักการหรือกระบวนการต่าง ๆ เช่น กระบวนการแบ่งปันหรือจัดสรรระบบผลตอบแทน

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (Interactional Justice) คือการที่บุคลากรรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลและสื่อสารในเรื่องที่บุคลากรไม่เข้าใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นแนวคิดของการรับความยุติธรรมในองค์การ พบว่านักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดสอดคล้องใกล้เคียงกันกับ Folger and Cropanzano (1998) ที่มีความคลุมในทุกองค์ประกอบ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมของ Folger and Cropanzano (1998 as cited in Till & Karren, 2011) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) 2) กระบวนการ (Procedural Justice และ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (Interactional Justice)

4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรม งานวิจัยส่วนใหญ่อยู่บนพื้นฐานทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams (1960) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม กล่าวคือ บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับกับ

พฤติกรรมที่บุคคลลงทุนไป เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ สติปัญญา ความสามารถและอื่น ๆ กับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งหรือกับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน โดยสิ่งเหล่านี้เกิดจากการรับรู้หรือความเข้าใจของตนเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้ สิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบกับการแสดงพฤติกรรมของบุคลากร (พัชรพล โปษะกฤษณะ, 2548) ดังนั้น การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ซึ่งการเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน แบ่งได้เป็น 3 แบบ ดังนี้

1) ผลตอบแทนในระดับเหมาะสม (Equitably Rewarded) บุคลากรรับรู้ว่าสิ่งที่ลงทุนไปและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน บุคลากรเชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขาลงทุนในสิ่งที่สูงกว่า เช่น มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าหรือมีประสบการณ์ทำงานที่มากกว่า เป็นต้น

2) ผลตอบแทนในระดับน้อย (Under-Rewarded) เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนน้อย จะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง เปลี่ยนงาน เป็นต้น

3) ผลตอบแทนในระดับสูง (Over-Rewarded) การรับรู้ว่าได้รับผลตอบแทนสูง มักไม่เป็นปัญหาต่อบุคลากรมากนัก แต่อย่างไรก็ตามพบว่าบุคลากรมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยการทำงานและอุทิศเวลาแก่งานมากขึ้น

สรุปได้ว่าการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ซึ่งจะเกิดการเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระดับเดียวกัน โดยจะพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับกับพฤติกรรมที่บุคคลลงทุนไป

4.4 การวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อนำมาใช้วัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Moorman, 1991; ปาริชาติ ปานสำเนียง, 2555; อามีนุดดีน จะปะเกีย, 2561) โดยเริ่มแรกทำการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .90 และวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .92 และต่อมา Niehoff & Moorman (1993 อ้างถึงในกอแก้ว จันทร์กิ่งทอง, 2562) 1993 อ้างถึงในกอแก้ว จันทร์กิ่งทอง, 2562กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2562)ได้ทำการวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยใช้ 3 ด้านโดยการเพิ่มด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ รวมมีข้อคำถาม 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .90 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงเครื่องมือวัดในบริบทของใกล้เคียงกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษากับบุคลากรมหาวิทยาลัย

ในกำกับของรัฐ รวมถึงองค์การอื่น ๆ ของรัฐ ที่มิใช่ในส่วนของโรงเรียนรัฐบาล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาและพัฒนาเครื่องมือตามแนวคิดของ Folger and Cropanzano (1998 อ้างถึงในอามีนุดดีน จะปะเกีย, 2561) เนื่องจากครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับการวัดความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

Sjahruddin (2013) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลเมืองมากัสซาร์ของอินโดนีเซียจำนวน 134 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ความยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ 2) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบุคลิกภาพ ความยุติธรรมขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2554) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผ่านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยในคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 350 คน ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งทางตรง (β = 0.41, p <0.05) และอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ (β = 0.48, p <0.05)

กิจโภคิณ เกษมทรัพย์ (2559) ศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตรถยนต์นั่งในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 611 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตรถยนต์นั่งในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

อามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 238 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าตั้งแต่ .226 ถึง .636 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .706 และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 49.8

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อม โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมติฐานว่า

สมมติฐานการวิจัยที่ 12 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 13 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

5. ข้อมูลองค์การ

โรงเรียนที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาเป็นโรงเรียนรัฐบาลประเภทโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี สระบุรี) มีการจัดการ เรียนการสอนแบบสหศึกษา และสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับชั้นเตรียมอุดมศึกษา ณ ปัจจุบันโรงเรียนแห่งนี้มีจำนวนบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 188 คน แบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 129 คน และเพศชายจำนวน 59 คน อีกทั้งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่องทั้งรางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบอย่าง รางวัลแก่นักเรียนผลการเรียนดีเด่น และรางวัลโรงเรียนมาตรฐานสากล อาทิ พ.ศ. 2525 พ.ศ. 2527 พ.ศ. 2544 และพ.ศ. 2560 ได้รับรางวัลโรงเรียนรางวัลพระราชทาน และในพ.ศ. 2561 ได้รับรางวัลเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA)

เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะนักเรียน จึงทำให้ต้องคำนึงถึงบุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่เด็กจะนำไป

ประพฤติปฏิบัติตาม อีกทั้งจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ด้านใหญ่ๆ คือ

1. บุคลิกภาพที่สามารถสังเกตได้ ปรับเปลี่ยนได้โดยผ่านกระบวนการฝึก และสามารถวัดผลออกมาได้ เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง การแต่งกายที่เหมาะสม การพูดด้วยถ้อยคำเหมาะสม ถูกกาลเทศะและพูดจามีสาระมีเหตุผล ความมีระเบียบวินัย มีความอ่อนน้อม เป็นต้น

2. บุคลิกภาพที่ไม่สามารถสังเกตได้ ต้องทำงานอยู่ร่วมกันนาน ๆ จึงจะเข้าใจ สามารถปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขได้ค่อนข้างยาก เช่น อารมณ์ ทัศนคติ ความเชื่อ เป็นต้น

แม้ในกฎระเบียบ นโยบายต่าง ๆ หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทางการศึกษาอาจถูกกำหนดไว้ว่าเป็นงานสอน แต่แท้จริงแล้วยังมีงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ โดยสามารถแบ่งลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ได้ดังนี้

1. การสั่งสอนและการฝึกฝนอบรม บุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นผู้อบรมสั่งสอน แนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน อุทิศเวลาให้กับงานสอนทั้งในและนอกเวลาราชการ จัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนในการพัฒนาสร้างความเจริญให้แก่สังคม เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่พึงประสงค์และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

2. บุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม สร้างปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติหน้าที่พิเศษต่าง ๆ จะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน รวมถึงต่อบุคคลทั่วไปและภายในครอบครัว และทำหน้าที่ในโรงเรียนให้สมบูรณ์เพื่อเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า

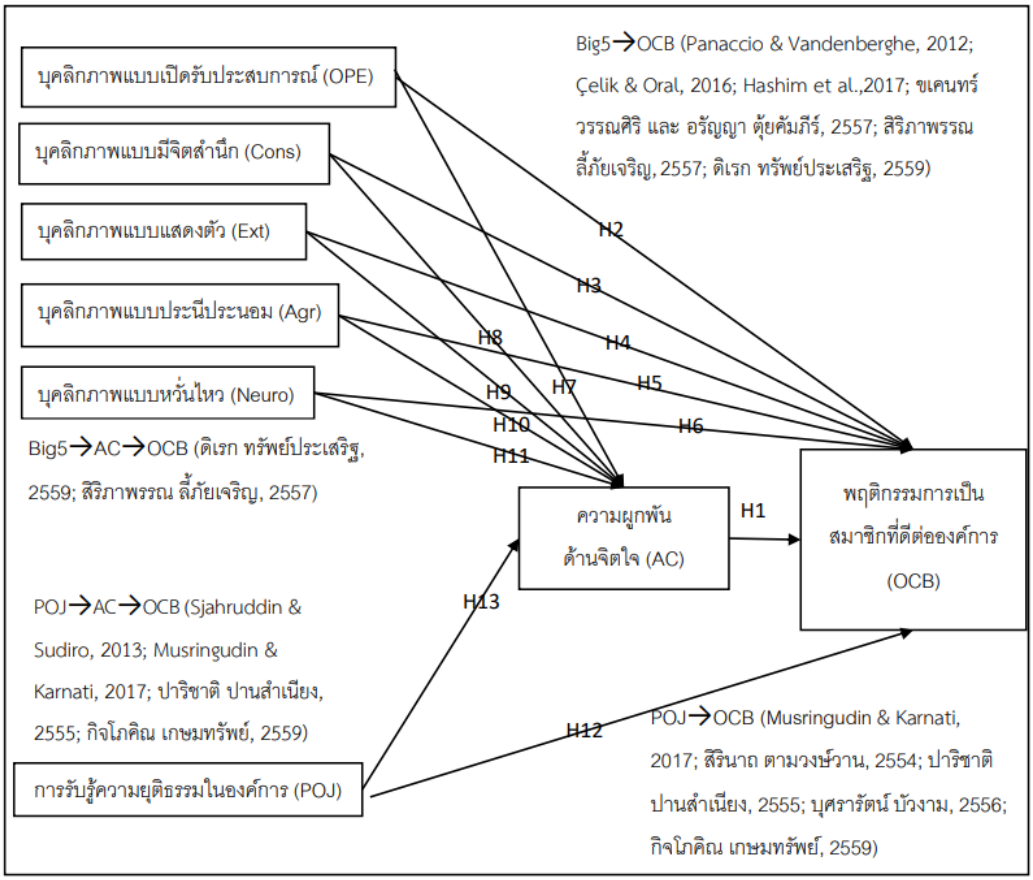
3. การค้นคว้าวิจัยหรือการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ บุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ เช่น รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ รายงานผลการสอน เป็นต้น

4. บุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ มีวาจาสุภาพเรียบร้อย มีกริยามารยาทดี และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

เนื่องจากว่าสถาบันการศึกษานั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาของประเทศ และการที่โรงเรียนมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางด้านการศึกษาที่ดี อีกทั้งความผูกพันต่อองค์การนั้นก็มีผลต่อการสอนและการพัฒนานักเรียน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิด The Three Component Model ของ Allen & Meyer (1991) และแสดงสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่ง จำนวน 188 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณพารามิเตอร์ 20 : 1 ของตัวแปรสังเกตได้ (Hair, 2010 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 8 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต่ำสุดควรเท่ากับ 160 และเพื่อให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

1.เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเข้าศึกษา (Inclusion Criteria)

1.1 เป็นบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูและมีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

2. เกณฑ์การคัดออกของกลุ่มตัวอย่าง (Exclusion Criteria)

2.1 เป็นบุคคลที่ไม่สะดวกในการตอบแบบสอบถาม

2.2 เป็นบุคคลที่ตอบแบบสอบถามไม่ครบตามที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นแบบตรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากธนัชพร เลขวัต (2558) ซึ่งเป็นผู้ปรับปรุงแบบสอบถามตามแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ข้อคำถามมี 47 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก แบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และแบบหวั่นไหว ซึ่งในแต่ละด้านมีข้อคำถามทั้งเชิงลบและเชิงบวก ดังต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงข้อคำถามของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
แบบเปิดรับประสบการณ์	2, 3, 5, 6	1, 4
แบบมีจิตสำนึก	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,14	15
แบบแสดงตัว	16,17,18, 19, 21, 22, 24,25	20, 23
แบบประนีประนอม	27, 30	26, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35
แบบหวั่นไหว	36, 39, 42, 45	37, 38, 40, 41, 43, 44, 46, 47

ลักษณะของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นแบบมาตรวัดการประมาณค่าแบบ Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (อดิศร วงค์เมฆ, 2550) ดังนี้

5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นตรงกับความเป็นจริงร้อยละ 80 ขึ้นไป

4 เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นตรงกับความเป็นจริงร้อยละ 61–80

3 ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นตรงกับความเป็นจริงร้อยละ 41–60

2 ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นตรงกับความเป็นจริงร้อยละ 20–40

1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นตรงกับความเป็นจริงต่ำกว่าร้อยละ 20

ตาราง 7 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คำตอบ	คะแนน	
	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การวัดระดับคะแนนของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยแบ่งกลุ่ม 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งได้แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอัตราภาคชั้น (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2539) คือ

$$\text{อันตราภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{3}$$

$$= 1.33$$

ตาราง 8 แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ช่วงคะแนน	บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
3.68 - 5.00	ระดับสูง
2.34 - 3.67	ระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	ระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามอามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ที่ได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามตามแนวคิดของ Organ (1988) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความสุภาพอ่อนน้อม การอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และการสำนึกในหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ดังต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงข้อคำถามของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
การให้ความช่วยเหลือ	1,2,4,5	3
ความสุภาพอ่อนน้อม	6,7,8,9	10
การอดทนอดกลั้น	11,12,13,15	14
การให้ความร่วมมือ	17,18,19, 20	16
การสำนึกในหน้าที่	21, 22, 24, 25	23

ลักษณะของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นแบบมาตรวัดการประมาณค่าแบบ Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ระดับการแสดงพฤติกรรม	คะแนน	
	เชิงบวก	เชิงลบ
สม่ำเสมอ	5	1
บ่อยครั้ง	4	2
นาน ๆ ครั้ง	3	3
บางครั้ง	2	4
ไม่เคยปฏิบัติ	1	5

การวัดระดับคะแนนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยแบ่งกลุ่ม 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งได้แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอัตราภาคชั้น (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2539) คือ

$$\text{อันตราภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{3}$$

$$= 1.33$$

ตาราง 11 แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ช่วงคะแนน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3.68 - 5.00	ระดับสูง
2.34 - 3.67	ระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	ระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามของอามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ที่ได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1991) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงข้อคำถามของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
ด้านจิตใจ	1, 2, 3, 5	4

ลักษณะของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การเป็นแบบมาตรวัดการประมาณค่าแบบ Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตาราง 13 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

คำตอบ	คะแนน	
	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การวัดระดับคะแนนของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยแบ่งกลุ่ม 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอัตราภาคชั้น (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2539) คือ

$$\text{อันตราภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1.33$$

ตาราง 14 แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

ช่วงคะแนน	ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ
3.68 - 5.00	ระดับสูง
2.34 - 3.67	ระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	ระดับต่ำ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามอามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ที่ได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามตามแนวคิดของ Folger & Cropanzano (1998) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแบ่งปันผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ดังต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงข้อคำถามของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
ด้านการแบ่งปันผลตอบแทน	1, 3, 4, 5	2
ด้านกระบวนการ	6, 7, 8, 9, 10	-
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	11,12,14,15	13

ลักษณะของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นแบบมาตรวัดการประมาณค่าแบบ Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตาราง 16 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

คำตอบ	**คะแนน**	
	เชิงบวก	**เชิงลบ**
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การวัดระดับคะแนนของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยแบ่งกลุ่ม 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอัตราภาคชั้น (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2539) คือ

$$\text{อันตราภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1.33$$

ตาราง 17 แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ช่วงคะแนน	**การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ**
3.68 - 5.00	ระดับสูง
2.34 - 3.67	ระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	ระดับต่ำ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item - Objective Congruence Index) ซึ่งค่าความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้ต้องมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย (วรรณี แกมเกตุ, 2555) ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหามีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ข้อ 2, 3, 4, 10, 13 และ 17 และแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ข้อ 7 และ 12 ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ ซึ่งแบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งสิ้น 92 ข้อ

2. นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ได้กำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมของแบบสอบถามไว้ดังนี้ ค่า 0.70 ถือว่าอยู่ในระดับพอใช้ ค่า 0.80 ถือว่าอยู่ในระดับดี และมากกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับดีมาก (Kline, 2011อ้างถึงในอามีนุดดีน จะปะเกีย, 2561) ผลดังตารางที่ 18

ตาราง 18 ค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟ่า (α) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
แบบเปิดรับประสบการณ์	6	.734
แบบมีจิตสำนึก	9	.783
แบบแสดงตัว	10	.845
แบบประนีประนอม	10	.765
แบบหวั่นไหว	12	.862
Big 5 ทั้งฉบับ	47	.912
การให้ความช่วยเหลือ	5	.776
ความสุภาพอ่อนน้อม	5	.710
ความอดทนอดกลั้น	5	.744
การให้ความร่วมมือ	5	.805

ตารางที่ 18 ค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟ่า (α) ของแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ความสำนึกในหน้าที่	5	.828
OCB รวมทั้งฉบับ	25	.914
ความผูกพันด้านจิตใจ	5	.705
ด้านการแบ่งปันผลตอบแทน	5	.879
ด้านกระบวนการ	5	.783
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	5	.748
POJ รวมทั้งฉบับ	15	.889

4. การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานและทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอไปยังผู้บริหารของโรงเรียนแห่งหนึ่งที่เป็นตัวอย่างวิจัยเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลให้กับบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่ง ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติได้ตรงกันก่อนเริ่มเก็บข้อมูล

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณทุกฉบับ เมื่อพบว่าครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการฯ (หมายเลขรับรอง SWUEC-G-428/2564) เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2564 ถึงเดือนมกราคม 2565 โดยผู้วิจัยมีหนังสือ

ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจ ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและวิเคราะห์ผลเป็นภาพรวม

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) และ AMOS (Analysis for Moment Structure) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

6.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยายค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ดูการกระจายของข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

6.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน

6.2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

6.2.2 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS (Analysis for Moment Structure)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 3) การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดสระบุรี จำนวน 188 คน ประกอบ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพครู และตำแหน่งงาน รายละเอียดดังแสดง ในตารางที่ 19

ตาราง 19 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	59	31.00
หญิง	129	69.00
รวม	188	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	136	72.30
30-39 ปี	41	21.80
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	11	5.90
รวม	188	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	154	81.90
สูงกว่าปริญญาตรี	34	18.10
รวม	188	100.00

ตารางที่ 19 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพครู		
น้อยกว่า 5 ปี	156	83.00
5-10 ปี	18	11.10
มากกว่า 10 ปี	14	5.90
รวม	188	100.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการครู	158	84.00
ครูผู้ช่วย	30	16.00
รวม	**188**	**100.00**

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 129 คน (69%) และเพศชายจำนวน 59 คน (31%) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 136 คน (72.30%) รองลงมามีอายุตั้งแต่ 30-39 ปี มีจำนวน 41 ปี (21.80%) และมีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 11 คน (5.90%) ตามลำดับ โดยมี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 154 คน (81.90%) และสูงกว่าระดับปริญญาตรี 34 คน (18.10%) มีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพครูน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 156 คน (83.00%) มากที่สุด รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพครู 5-10 ปี มีจำนวน 18 คน (11.10%) และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพครูมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 14 คน (5.90%) น้อยที่สุดตามลำดับ และมีตำแหน่งงานข้าราชการครู จำนวน 158 คน (84.00%) มากที่สุด และรองลงมาคือครูผู้ช่วย 30 คน (16.00%) ตามลำดับ

2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในสระบุรี รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตาราง 20 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	Mean	S.D.	SK	KU	การแปลผล
แบบเปิดรับประสบการณ์	3.54	.276	-.715	.192	ปานกลาง
แบบมีจิตสำนึก	3.95	.473	-.492	.640	สูง
แบบแสดงตัว	3.62	.505	-.328	-.548	ปานกลาง
แบบประนีประนอม	3.64	.706	-.074	-.748	ปานกลาง
แบบหวั่นไหว	3.09	.648	-.099	.481	ปานกลาง
ภาพรวม	3.57	.336	-.517	1.198	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่า ภาพรวมลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.57, *SD.*= .336) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า แบบมีจิตสำนึกมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (*M* = 3.95, *SD.*= .473) และอีก 4 ด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ แบบประนีประนอม (*M* = 3.64, *SD.*= .706) แบบแสดงตัว (*M* = 3.62, *SD.*= .505) แบบเปิดรับประสบการณ์ (*M* = 3.54, *SD.*= .276) และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (*M* = 3.09, *SD.*= .648) ตามลำดับ และจากการพิจารณาการแจกแจงความเบ้ พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง -.099 ถึง -.715 และจากการพิจารณาค่าความโด่ง พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง -.748 ถึง 1.198 ซึ่งมีค่าไม่เกิน ±2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Kline, 2005; Hair et. al, 2006)

2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ตาราง 21 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	Mean	S.D.	SK	KU	การแปลผล
ด้านการแบ่งปันผลตอบแทน	3.57	.688	-.476	.231	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.91	.815	-1.005	1.441	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	3.77	.582	-.542	1.376	สูง
ภาพรวม	3.75	.632	-.811	1.642	สูง

จากตาราง 21 พบว่า ภาพรวมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับสูง (*M* = 3.75, *SD.*= .632) รายด้านพบว่า ด้านกระบวนการอยู่ในระดับสูง (*M* = 3.91, *SD.*= .815) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การอยู่ในระดับสูง (*M* = 3.77, *SD.*= .582) และด้านการแบ่งปันผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.57, *SD.*= .688) ตามลำดับ และจากการพิจารณาการแจกแจงความเบ้พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง -1.005 ถึง -.811 และจากการพิจารณาค่าความโด่ง พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง .231 ถึง 1.642 ซึ่งมีค่าไม่เกิน ±2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Kline, 2005; Hair et. al, 2006)

2.3 ความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

ความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.	SK	KU	**การแปลผล**
ด้านจิตใจ	3.72	.626	-.307	.459	สูง

จากตาราง 22 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง (*M* = 3.72, *SD.*= .626) และจากการพิจารณาการแจกแจงความเบ้ของตัวแปร พบว่ามีค่าอยู่ที่ -.307 และจากการพิจารณาค่าความโด่งของตัวแปร พบว่ามีค่าอยู่ที่ .459 ซึ่งมีค่าไม่เกิน ±2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Kline, 2005; Hair et. al, 2006)

ตาราง 23 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	Mean	S.D.	SK	KU	**การแปลผล**
การให้ความช่วยเหลือ	3.90	.566	.029	-1.119	สูง
ความสุภาพอ่อนน้อม	3.93	.622	-.007	-.850	สูง
ความอดทนอดกลั้น	3.76	.571	.230	-.547	สูง
การให้ความร่วมมือ	3.96	.656	.167	-.979	สูง
ความสำนึกในหน้าที่	3.89	.659	.031	-.913	สูง
ภาพรวม	3.89	.521	.088	-.267	สูง

จากตาราง 23 พบว่า ภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับสูง (*M* = 3.89, *SD*.= .521) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (*M* = 3.96, *SD*.= .656) รองลงมาคือความสุภาพอ่อนน้อม (*M* = 3.93, *SD*.= .622) การให้ความช่วยเหลือ (*M* = 3.90, *SD*.= .566) ความสำนึกในหน้าที่ (*M* = 3.89, *SD*.= .659) และความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ (*M* = 3.76, *SD*.= .571) และจากการพิจารณาการแจกแจงความเบ้ พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง -.007 ถึง .230 และจากการพิจารณาค่าความโด่ง พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง -.267 ถึง -1.119 ซึ่งมีค่าไม่เกิน ±2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Kline, 2005; Hair et. al, 2006)

3. การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา

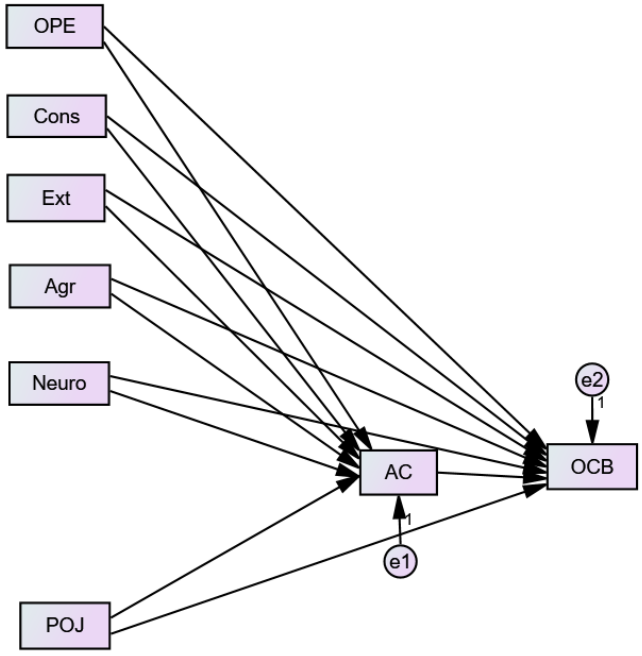
การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งสำหรับการวิเคราะห์ผลการวิจัยในนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โปรแกรม SPSS for Windows และโปรแกรม AMOS for Window (Analysis of Moment Structures) โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีอิทธิผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการประมาณค่าควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimator = ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามภาวะสันนิษฐานที่กำหนดและมีค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1) รูปแบบโมเดลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเต็มรูป (Over Identified Model) หรือการกำหนดโครงสร้างโมเดล (Model Specification)

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบโมเดลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตแบบเต็มรูป (Over Identified Model) แสดงดังภาพที่ 4 และในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

OPE	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
Cons	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก
Ext	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
Agr	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
Neuro	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

POJ	หมายถึง	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
AC	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ
OCB	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



ภาพประกอบ 4 รูปแบบโมเดลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) ของตัวแปรที่ศึกษา

2) ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการหาค่าสมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และใช้ตรวจสอบหรือทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน (Multicollinearity) โดยกำหนดค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้องไม่เกิน 0.75 (Cooper & Schindler, 2003 as cited inRingim, 2012) ซึ่งในกรณีที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงมากเกินไปย่อมส่งผลให้การวิเคราะห์คลาดเคลื่อน

เพื่อที่จะพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้วิจัยจะต้องพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate Correlation) ของตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์ในตัวแบบก่อน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังแสดงในตารางที่ 24

ตาราง 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	OPE	Cons	Ext	Agr	Neuro	POJ	AC	OCB
OPE	1							
Cons	.246*	1						
Ext	.260*	.350*	1					
Agr	.054	.153*	.166*	1				
Neuro	-.239*	-.069	.030	-.011	1			
POJ	.333*	.204*	.216*	.185*	-.180*	1		
AC	.394*	.532*	.426*	.257*	-.145*	.483*	1	
OCB	.315*	.469*	.413*	.337*	-.124	.423*	.616*	1

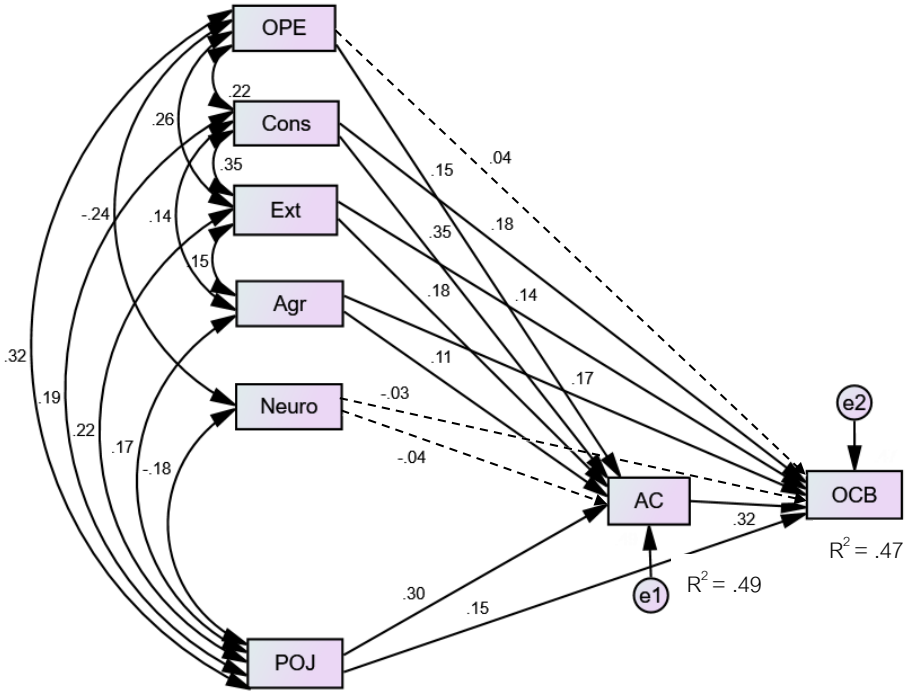
หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญ** *p<0.05

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 8 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวกแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จำนวน 20 คู่ และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าเป็นลบ แสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม จำนวน 3 คู่ และพบว่าค่าความสัมพันธ์ทุกคู่ไม่เกิน 0.75 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ไม่มีปัญหาการมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูงเกินไป

3) ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation of The Model) **หรือผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ต่าง ๆ**

ผลการวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความสัมพันธ์แบบเต็มรูปของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ตัวแปรแฝง) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างรูปแบบความสัมพันธ์แบบเต็มรูป (Over Identified Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีเส้นทางเชื่อมระหว่างตัวแปรในทิศทางเดียวกัน ที่สามารถเชื่อมได้ไปสู่ตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรภายใน หรือตัวแปรแฝงทุกสมการโครงสร้าง ซึ่งได้แสดงค่าสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรด้วยค่า

สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights) ค่า t-Value (Critical Ratio: C.R.) ค่า p-Value และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังภาพที่ 5



Chi-square = 2.075, df = 4, Chi-square /df = .519, P-value = .722, GFI = .997, CFI = 1.000, RMSEA = .000, RMR = .005

ภาพประกอบ 5 แสดงโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

จากภาพประกอบที่ 5 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่า ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ Chi-square /df = .519 (Chi-square/df < 2) สำหรับดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนควรมีค่ามากกว่า 0.95 ซึ่งพบ GFI มีค่า . 997และ CFI มีค่า 1.000 ซึ่งผ่านในเกณฑ์มากฐาน และค่าดัชนีตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จากการวิเคราะห์พบว่าค่า RMSEA มีค่า . 000 และค่า RMR มีค่า . 005 ถือว่าผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา โดยทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 47 (R^2 = .47) จากการพิจารณาค่าดัชนีต่าง ๆ สรุปได้ว่าตัวแบบทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน สามารถแสดงผลการประมาณคาพารามิเตอร์ของโมเดลหรือผลการ

ประมาณค่าสัมประสิทธิ์ต่าง ๆ ซึ่งได้แสดงค่าสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ค่า t-Value (critical ratio: C.R.) และ ค่า p-Value แสดงดังตารางที่ 25

ตาราง 25 แสดงผลการประมาณค่า Standardized Regression Weights ที่ปรับโมเดล

คู่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร			**ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน**	S.E.	C.R. (t-value)	P-Value	**นัยสำคัญทางสถิติ**
AC	<---	Ext	.185	.053	3.21	.001*	มี
AC	<---	Agr	.111	.035	2.06	.039*	มี
AC	<---	Cons	.354	.056	6.25	.000*	มี
AC	<---	Neuro	-.036	.041	-.670	.503	ไม่มี
AC	<---	POJ	.297	.054	5.22	.000*	มี
AC	<---	OPE	.148	.082	2.55	.011*	มี
OCB	<---	AC	.325	.075	4.36	.000*	มี
OCB	<---	POJ	.149	.059	2.40	.017*	มี
OCB	<---	OPE	.041	.086	.678	.498	ไม่มี
OCB	<---	Neuro	-.031	.042	-.561	.575	ไม่มี
OCB	<---	Agr	.174	.036	3.15	.002*	มี
OCB	<---	Ext	.142	.056	2.37	.018*	มี
OCB	<---	Cons	.178	.063	2.80	.005*	มี

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญ** *p<0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานตัวแปรพร้อมทั้งสัญลักษณ์แสดงถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติพบว่า คู่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 10 คู่ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (OC <--- Ext) แบบประนีประนอม (AC <--- Agr) แบบมีจิตสำนึก (OC <--- Cons) แบบเปิดรับประสบการณ์ (AC <--- OPE) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (AC <--- POJ) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB <--- AC) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับ

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (OCB <--- POJ) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (OCB <--- Agr) แบบแสดงตัว (OC <--- Ext) และแบบมีจิตสำนึก (OCB <--- Cons) ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ผลการคำนวณอิทธิพลทางตรง (direct effect) **อิทธิทางอ้อม** (indirect effect) **และผลรวมอิทธิพล** (total effect)

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิผลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และผลรวมอิทธิพล

ตัวแปรสาเหตุ	**ตัวแปรผล**					
	ความผูกพันต่อองค์การ (OC)			**พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ** (OCB)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
OPE	.148*	.000	.148*	.041	.048*	.089*
Cons	.354*	.000	.354*	.178*	.115*	.293*
Neuro	. -.036	.000	. -.036	-.031	-.012	-.043
Agr	.111*	.000	.111*	.174*	.036*	.210*
Ext	.185*	.000	.185*	.142*	.060*	.202*
POJ	.297*	.000	.297*	.149*	.097*	.245*
AC	.000	.000	.000	.325*	.000	.325*

หมายเหตุ *P < .05

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิผลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และผลรวมอิทธิพลระหว่างตัวแปร พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Ext) แบบมีจิตสำนึก (Cons) แบบประนีประนอม (Agr) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (POJ) และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (AC) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (OPE) แบบประนีประนอม (Agr) แบบมีจิตสำนึก (Cons) แบบแสดงตัว (Ext) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (POJ) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่ง จำนวน 188 คน เป็นบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูและมีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจาก ธนัชพร เลขวัต (2558) ซึ่งเป็นผู้ปรับปรุงแบบสอบถามตามแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ข้อคำถามมี 44 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามอามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ที่ได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามตามแนวคิดของ Organ (1988) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามของอามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ที่ได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1991) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามอามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ที่ได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามตามแนวคิดของ Folger & Cropanzano (1998) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้ดำเนินการ โดยขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอผู้บริหารโรงเรียน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผู้วิจัยนำวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้คือ คือ 1) สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ2) สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis)

1. สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 129 คน (69%) และเพศชายจำนวน 59 คน (31%) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน คน 136 ((%30.72รองลงมามีอายุตั้งแต่ 30-39 ปี มีจำนวน 41 ปี (21.80%) และมีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 11 คน (5.90%) ตามลำดับ โดยมี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 154 คน (81.90%) และสูงกว่าระดับปริญญาตรี 34 คน (18.10%) มีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพครูน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 156 คน (83.00%) มากที่สุด รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพครู 5-10 ปี มีจำนวน 18 คน (11.10%) และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพครูมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 14 คน (5.90%) น้อยที่สุดตามลำดับ และมีตำแหน่งงานข้าราชการครู จำนวน 158 คน (84.00%) มากที่สุด และรองลงมาคือครูผู้ช่วย 30 คน (16.00%) ตามลำดับ

ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกการแปลผลอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือแบบประนีประนอม แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การการแปลผลอยู่ในระดับสูง และด้านการแบ่งปันผลตอบแทนการแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแปลผลอยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือความสุภาพอ่อนน้อม การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ และความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล พบว่า ค่า Chi-square /df = .519 ค่า GFI = .997 ค่า CFI = 1.000 ค่า RMSEA = .000 และค่า RMR = .005 ถือว่าผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา สามารถสรุปได้ว่าตัวแบบทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน โดยทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 47 (R^2 = .47) ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (AC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .325 ($p < .05$) **ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 1

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (OPE) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .041 ($p < .05$) **ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 2

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Cons) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ . 178 ($p < .05$) **ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 3

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Ext) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .142 ($p < .05$) **ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 4

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agr) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .174 ($p < .05$) **ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 5

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuro) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.031 ($p < .05$) **ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 6

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (OPE) มีอิทธิพลทางอ้อม เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .048 ($p < .05$) **ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 7

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Cons) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .115 ($p < .05$) **ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 8

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Ext) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .060 ($p < .05$) **ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 9

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agr) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .036 ($p < .05$) **ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 10

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuro) ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.012 ($p < .05$) **ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 11

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (POJ) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .149 ($p < .05$) **ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 12

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (POJ) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .097 ($p < .05$) **ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่** 13

3. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบจากผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (AC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นความรู้สึกของบุคลากรมีต่อองค์การและค่านิยมขององค์การในเชิงบวก มีความรักต่อองค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ผู้ทำงานทุ่มเทให้งานจนประสบความสำเร็จโดยไม่มีใครบังคับ พร้อมที่จะอยู่ร่วมกับองค์การ ทำงานเพื่อให้องค์การเจริญก้าวหน้า ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจจึงมีการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) และ Liu & Cohen (2010) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ Singh & Gupta (2015) ยังกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์การได้ดีกว่าด้านการคงอยู่หรือบรรทัดฐานทางสังคม จากข้อมูลข้างต้นสามารถสนับสนุนผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 2 และ 7 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (OPE) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เนื่องจากบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เป็นบุคลิกภาพของบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นลักษณะของการเปิดกว้าง ชื่นชอบในการลองทำกิจกรรมที่หลากหลาย ค่อนข้างชอบความอิสระ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้อาจทำให้บุคลากรมี

พฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกดีขององค์การ เช่น เรื่องกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การกำหนดเวลาทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้สภาพในการควบคุมและบริหารงานของแต่ละองค์การนั้นมีความแตกต่างกัน (Kumar, 2009; Hashim, 2017; ขเคนทร์ วรรณศิริ และอรัญญา ตุ้ยคำภีร์, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์วิมล จรลี (2558) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก ไม่มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นผลการวิจัยดังกล่าวจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แต่พบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มักจะเป็นผู้ที่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ชอบศึกษาหาความรู้และชอบทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจจะทำให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กล่าวคือความผูกพันด้านจิตใจคือความชอบในงานที่ทำ งานที่ได้สร้างสรรค์ จึงเกิดความต้องการทำสิ่งนั้น ๆ เพื่อองค์การให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Panaccio (2021) และ Çelik (2016) พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ จากข้อมูลข้างต้นสามารถสนับสนุนผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 3 และ 8 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Cons) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าผู้ที่มีบุคิกภาพแบบมีจิตสำนึก จะเป็นผู้ที่สามารถควบคุมตนเองได้ มีระเบียบวินัยในตนเอง มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ มีความตั้งใจ มีความรับผิดชอบ มีการวางแผนที่ดี มีความมั่นคงในตนเอง ดังนั้นจึงทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะยึดมั่นในเป้าหมายของการปฏิบัติหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์การ ปรารถนาดีต่อองค์การ เกิดความรักต่องานที่ทำและต่อองค์การ เกิดความผูกพันทางจิตใจแสดงออกมาด้วยการปฏิบัติตนเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่องที่ได้ศึกษาในบริบทของสถานศึกษา ดังผลการวิจัยของ Kumar (2009) และขเคนทร์ วรรณศิริ และอรัญญา ตุ้ยคำภีร์ (2557) พบว่า บุคลิกแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ

องค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ (Taylor et al.,2010; ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ, 2559) จากข้อมูลข้างต้นสามารถสนับสนุนผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 4 และ 9 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Ext) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะเป็นผู้ที่ชอบแสดงตัวแบบเปิดเผย ชอบการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความอ่อนโยน เป็นมิตร ชอบเข้าสังคม จึงทำให้เกิดความกระตือรือร้นและมีทักษะในการปรับตัวที่จะเข้าหาหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะเป็นผู้ที่สามารถแสดงออกในการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kumar (2009) และธนัชพร เลขวัต (2558) พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อีกทั้งมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ(สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ, 2557; ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ, 2559) กล่าวคือเมื่อเกิดการปรับตัวเข้ากับสังคม มีความสัมพันธ์ในกลุ่มบุคลากร ก็ส่งผลให้เกิดบุคลากรเกิดผูกพันทางจิตใจต่อเพื่อนร่วมงานภายในองค์การ จึงทำให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากข้อมูลข้างต้นสามารถสนับสนุนผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีอิทธิพลตรงเชิงบวกและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 5 และ 10 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agr) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกระหว่างกันของบุคคลในองค์การ ซึ่งสะท้อนถึงการปรับพฤติกรรมให้มีความกลมกลืนกันถึงแม้ว่าบุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน โดยบุคลิกภาพแบบประณีประนอมจะทำให้บุคคลสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มักจะเป็นคนที่เกรงใจผู้อื่น เจตนาดีต่อผู้อื่น ใจดี ใจกว้าง ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และอะลุ่มอล่วยกันเพื่อเข้ากับผู้อื่นได้ ดังนั้นบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจึงส่งผลให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติที่ดีต่อกัน และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการวิจัยที่ค้นพบสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ (2557) และดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ (2559) โดยพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และด้วยบุคลากรผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมักจะเป็นคนที่เกรงใจผู้อื่น ใจดี ใจกว้าง ชอบช่วยเหลือผู้อื่น จะทำให้บุคคลนั้นมีความเอื้อเฟื้ออ่อนโยนต่อกัน และไว้วางใจกัน ซึ่งเกิดเป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกและต้องการอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การทางจิตใจ จึงทำให้บุคลากรมีความพยายามในการแสดงออกเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (ขเคนทร์ วรรณศิริ และอรัญญา ตุ้ยคำภีร์, 2557; ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ, 2559)

สมมติฐานที่ 6 และ 11 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuro) ไม่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เนื่องจากบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเป็นความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งกระตุ้น โดยผู้ที่มีความหวั่นไหวต่ำจะสามารถปรับอารมณ์ และสามารถทนต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ดี ส่วนผู้มีความหวั่นไหวสูงจะสามารถปรับตัวได้น้อย เกิดความเครียด หงุดหงิด และเกิดความวิตกกังวลสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ของธนัชพร เลขวัต (2558) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้การแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะบุคคล เหตุการณ์เฉพาะหน้าที่แตกต่างกัน และสภาพขององค์การที่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจึงไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ จากข้อมูลข้างต้นปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 12 และ 13 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (POJ) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมเป็นการรับรู้ถึงความเสมอภาคภายในองค์การ ซึ่งพิจารณาได้จากการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม กระบวนการพิจารณาเกี่ยวกับผลตอบแทนของพนักงานที่โปร่งใส รวมถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การกับผู้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกันไม่มีผู้ใดหรือฝ่ายใดที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมที่กับผู้บังคับบัญชาที่มากกว่าบุคคลอื่น ซึ่งหากองค์การมีความยุติธรรมก็จะทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ไม่เกิดการนินทาว่าร้ายกัน หรือไม่

กระทำสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเสียงหายต่อองค์การไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Bidarian, 2012; ปาริชาติ ปานสำเนียง, 2555; สิรินาถ ตามวงษ์วาน, 2556; กิจโภคิณ เกษมทรัพย์, 2559) หากองค์การมีความยุติธรรมจะทำให้เกิดภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีการช่วยเหลือกัน จริงใจต่อกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับ เกิดความสามัคคีกัน จนทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์การทางจิตใจ จากข้อมูลข้างต้นสามารถสนับสนุนผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สรุปจากการศึกษาผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ และรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว พร้อมกับให้ความร่วมมือในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน และพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับอรพินทร์ ชูชม (2557) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การและค่านิยมขององค์การ แสดงออกมาในรูปแบบของอารมณ์ การรับรู้ และพฤติกรรม และจากการศึกษาการวิจัยของสุวรรณี จริยะพร (2559) พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร ทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และห่วงใยเกี่ยวกับความเป็นอยู่ขององค์การ การกระทำที่เห็นได้ชัดจากการที่บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน รวมทั้งกิจกรรมหรือการเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. บุคลิกภาพของบุคลากร ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก แบบแสดงตัว และแบบประนีประนอม มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพของบุคลากรในด้านดังกล่าว โดยนำบุคลิกภาพมาใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน หรือจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนความกล้าการแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน หรือส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของภาระหน้าที่ของตน เพื่อส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนานโยบายการดำเนินงานขององค์การโดยยึดถือความยุติธรรมในการบริหารงาน โดยให้ความสำคัญเรื่องความยุติธรรมในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ โดยผู้บริหารจะต้องวางตัวเป็นกลาง และสร้างความเท่าเทียมในความสัมพันธ์ โดยต้องไม่มีความสนิทสนมเป็นพิเศษกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรบางส่วนเกิดความรู้สึกคับข้องใจ อันจะนำไปสู่ทัศนคติหรือพฤติกรรมในเชิงลบ นอกจากนี้กระบวนการในการพิจารณาด้านค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นและตำแหน่งงาน และการมอบหมายงาน ควรจะต้องมีความโปร่งใส มีเหตุมีผล มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการพิจารณาที่ชัดเจน และควรมีการเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากรได้รับรู้อย่างทั่วถึงตลอดจนสามารถสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาได้เพื่อให้เกิดความกระจ่าง ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจต่อองค์การ และยินดีเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความผูกพันด้านจิตใจ ด้วยการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ สามารถวางแผนปฏิบัติงานตามความต้องการ ได้รับมอบหมายงานตามความถนัด เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักในงานที่ทำ เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของของงานตลอดจนเกิดความผูกพันและต้องการจะอยู่เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษากับสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา

2. จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 47 ดังนั้นจึงมีปัจจัยด้านอื่นที่ยังไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้อีกร้อยละ 53 ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาค้นคว้าปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

Allen, J., & Meyer, P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human resource management review, 1*(1), 61-89.

Asiyah, A. (2019). IMPROVING ORGANIZATIONAL BEHAVIOR FOR TEACHERS AND EDUCATION RESOURCES. *Jurnal Pendidikan" EDUKASIA MULTIKULTURA", 1*(2), 49-54.

Bakhshi, A., Sharma, A., & Kumar, K. (2011). Organizational commitment as predictor of organizational citizenship behavior. *European Journal of Business and Management, 3*(4), 78-86.

Çelik, G., & Oral, E. (2016). Big five and Organizational Commitment–the case of Turkish construction professionals. *Human Resource Management Research, 6*(1), 6-14.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes, 86*(2), 278-321.

Cohen & Greenberg. (1982). The justice concept in social psychology *Equity and justice in social behavior* (pp. 1-41): Elsevier.

Costa, P., & McCrae, R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment, 4*(1), 5.

Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. *Advances in organizational justice, 1*(1-55), 12.

Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7): Sage.

Hashim, A., Nadwatul H., Mazlina C., & Shaedin, AF. (2017). The Relationship between Big Five Personality and Organizational Citizenship Behavior.

Haslam, N. (2007). *Introduction to personality and intelligence*: Sage.

Hewitt, A. (2012). 2012 Trends in global employee Engagement. *Aon Corporation*.

Ibrahim, M., & Aslinda, A. (2013). Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) at government-owned corporation companies. *Journal of Public Administration and Governance, 3*(3), 35-42.

Jussila, I., Byrne, N., & Tuominen, H. (2012). Affective commitment in co-operative organizations: What makes members want to stay? . *International Business Research, 5*(10), 1-10.

Kang, M. (2014). Understanding public engagement: Conceptualizing and measuring its influence on supportive behavioral intentions. *Journal of Public Relations Research, 26*(5), 399-416.

Kuehn, K. W., & Al - Busaidi, Y. (2002). Citizenship Behavior in a Non - Western Context: An Examination of The Role of Satisfaction, Commitment and Job Characteristics on self-reported OCB. *International Journal of Commerce and Management, 12*, 107-125.

Kumar, K. (2009). Linking the'Big Five'personality domains to Organizational citizenship behavior. *International journal of Psychological studies, 1*(2), 73-81.

Liu & Cohen. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations, 34*(5), 493-506.

Liu, Y., & Cohen, A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations, 34*(5), 493-506.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology, 52*(1), 397-422.

Messner, W. (2013). Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry. *Journal of Indian Business Research*.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review, 11*(3), 299-326.

Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of applied psychology, 89*(6), 991-1007.

Mount, M. K., Barrick, Murray R & Strauss, J Perkins. (1994). Validity of observer ratings of the big five personality factors. *Journal of applied psychology, 79*(2), 272.

Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior, 14*(2), 224-247.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*: Lexington Books/DC Heath and Com.

Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of vocational behavior, 80*(3), 647-658.

Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance, 10*(2), 133-151.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management, 26*(3), 513-563.

Rifai, H. (2005). A Test of the Relationships among Perceptions of Justice, Job satisfaction, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business, 7*(2).

Ringim, K. (2012). A Framework of Business Process Re-engineering Factors and Organizational Performance of Nigerian Banks *Asian Social Science, 8*(4), 203-216.

Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of organizational behavior, 16*(3), 289-298.

Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*.

Sjahruddin, H., & Sudiro, A. (2013). Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior. *Interdiciplinary J. of contemporary Res. Bus.(IJCRB), 4*(12), 133-141.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology, 68*(4), 653-663.

Spik, A. (2016). Enthusiasts or trapped? Relations between organizational commitment

profiles, organizational citizenship behavior and life satisfaction. *Journal of entrepreneurship, management and innovation, 12*(1), 7-34.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.

Taylor, S. G., Bedeian, A. G., & Kluemper, D. H. (2011). Linking workplace incivility to citizenship performance: The combined effects of affective commitment and conscientiousness *Journal of organizational behavior, 33*(7), 878–893.

Till, R., & Karren, R. (2011). Organizational justice perceptions and pay level satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 26*(1), 42-57.

Tulung et al. (2020). The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Teacher Organizational Citizenship Behavior (OCB) Junior High School Teachers in Paal Dua District Manado. *Systematic Reviews in Pharmacy, 11*(12), 2034-2040.

Zheng, W., Sharan, K., & Wei, J. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management, 4*(1), 012-020.

กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ เชาว์อารมณ์ตามแนวคิดโกลแมน และความพึงพอใจในลักษณะงาน ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนราชินีบน. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา. *Songklanakarin Journal of Management Sciences, 36*(1), 58-80.

กิจโภคิณ เกษมทรัพย์. (2559). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของโรงงานผลิตรถยนต์นั่งในประเทศไทย. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences, 12*(2), 39-59.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). การปฏิรูประบบวิจัยการศึกษาไทยในทศวรรษหน้า. *Silpakorn*

Educational Research Journal, 7(2), 9-21.

ขเคนทร์ วรรณศิริ และอรัญญา ตุ้ยคำภีร์. (2557). โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: อิทธิพลของแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานและบุคลิกภาพ. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา, *6*(12), 46-58.

ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์. (2556). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น. *FEU Academic Review, 7*(1), 7-22.

ช่อลัดดา อุตมา. (2558). ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. *Journal of the Association of Researchers, 20*(3), 171-180.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม).

ชูชัย สมิทธิไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *KASETSART JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES, 38*, 655–667.

ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคมมหาวิทยาลัย บูรพา, *10*(2), 279-290.

ต้องรัก จิตบรรเทา. (2559). จิตวิทยาบุคลิกภาพ. สำนักวิชาสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ทิพย์วิมล จรลี. (2558). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนัชพร เลขวัต. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, *43*(1), 99-118.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *Journal of Research and Curriculum Development, 2*(1), 68-74.

นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของ

พนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นฤมล จิตรเอื้อ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, *14*(2), 349-380.

นิตยา บ้านโก่. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2539). สถิติวิจัย. พี. เอ็น: กรุงเทพฯ.

ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน : กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พจนานุกรมOxford. (Ed.) (2010) Oxford River Books English-Thai Dictionary : พจนานุกรมออกซฟอร์ด-ริเวอร์ บุ๊คส์ อังกฤษ-ไทย. กรุงเทพฯ: ริเวอร์ บุ๊คส์.

พรเทพ แก้วเชื้อ. (2560). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, *9*(1), 210-217.

พรรษา เสือคำ. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การ. สืบค้นจาก http://ebooks.dusit.ac.th/sdubook/ob-content.nsp

พรหมมาตร จินดาโชติ สไบทิพย์ มงคลนิมิตร์ และธนกฤต สังข์เฉย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย. ศิลปากร. (วิทยาการจัดการ).

พัชรพล โปษะกฤษณะ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความพึงพอใจในงาน โดยมีการมองโลกในแง่ดีเป็นตัวแปรกำกับ. สืบค้นจาก https://web.facebook.com/PsychologyChula

แพรภัทร ยอดแก้ว. (2552). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior). สืบค้นจาก https://www.gotoknow.org/posts/282668

มณีรัตน์ ปรางค์ทอง. (2561). แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รดา อุดมอานุภาพสุข. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม, ส. ข., วชิระ ทองอยู่คง, ธนัชพร เลขวัต และ ถาวร เนตรนันท์,. (2561). โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้ได้ในวัฒนธรรมไทยหรือไม่. *Journal of the Association of Researchers, 22*(2), 165-175.

รัตนากร กิจขันธ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสามารถในเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลักขณา สริวัฒน์. (2549). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน (ฉบับปรับปรุง) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วรรณี แกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วราพร เจริญสมบูรณ์นิธิ. (2558). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้บรรยากาศขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรินทร์สินี เรือนแพ. (2558). ปัจจัยทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียร์, *2*(2), 233-245.

วัชรา วัชรเสถียร. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่. นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤตกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

วิชชุดา ลดาวัลย์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศศิวิมล อุปนันไชย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2559). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. *Research Methodology and Cognitive Science, 4*(1), 128-142.

สิรินาถ ตามวงษ์วาน. (2554). อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันที่มีต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ. (2557). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี *Panyapiwat Journal, 5*, 299-311.

สุธรรม รัตนโชติ. (2552). พฤติกรรมองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ท๊อป.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *Employee Engagement Survey*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

สุวรรณี จริยะพร. (2563). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกทีดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข. *Journal of the Association of Researchers, 21*(1), 227-238.

หทัยทิพย์ อภิวงค์งาม. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านตัวแปรสื่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยมีความต้องการส่วนบุคคลเป็นตัวแปรกำกับ. *Journal of HRintelligence, 13*(2), 54-73.

อดิศร วงค์เมฆ. (2550). การสร้างมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามโมเดล OCEAN ของคอสตาและแมคเครสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, *15*(1), 33-47.

อรพินทร์ ชูชม. (2557a). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. วารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, *11*(2), 75-79.

อรพินทร์ ชูชม. (2557b). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. *UMT-POLY Journal*, 75-79.

อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2559). จิตวิทยาบุคลิกภาพและการปรับตัว. ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์: กรุงเทพฯ.

อามีนุดดีน จะปะเกีย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.). *Al-HIKMAH Journal, 8*(16), 163-176.

อาริญา เฮงทวีทรัพย์สิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาริญา เฮงทวีทรัพย์สิริ. (2559). ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, *42*(1), 67-95.

อิศรัฏฐ์ รินไธสง. (2561). บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับองค์การ : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ. *Journal of Education Thaksin University, 18*(1), 135-148.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ใบขออนุญาตจริยธรรม

ที่ อว 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

29 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G- 428/2564E

เรียน นางสาว อริสา เปสลาพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-428/2564

ตามที่ท่านได้ส่งโครงร่างการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 428/2564E เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2564 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number	SWUEC/E/G-428/2564
Date of Approval	28 ตุลาคม 2564 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)
Date of Expiration	28 ตุลาคม 2565
Continuing Review	ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 28 ตุลาคม 2565)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ใคร่ขอความกรุณาให้ผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-428/2564) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430
โทรสาร 0-2259-1822

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญจากโปรแกรม AMOS

Number of variables in your model: 10

Number of observed variables: 8

Number of unobserved variables: 2

Number of exogenous variables: 8

Number of endogenous variables: 2

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	13	11	8	0	0	32
Total	15	11	8	0	0	34

Notes for Model (**Default model**)

Computation of degrees of freedom (**Default model**)

Number of distinct sample moments: 36

Number of distinct parameters to be estimated: 32

Degrees of freedom (36 - 32): 4

Result (**Default model**)

Minimum was achieved

Chi-square = 2.075

Degrees of freedom = 4

Probability level = .722

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AC	<---	Ext	.170	.053	3.212	.001	
AC	<---	Agr	.072	.035	2.061	.039	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AC	<---	Cons	.348	.056	6.246	***	
AC	<---	Neuro	-.027	.041	-.670	.503	
AC	<---	POJ	.284	.054	5.221	***	
AC	<---	OPE	.210	.082	2.546	.011	
OCB	<---	AC	.326	.075	4.358	***	
OCB	<---	POJ	.142	.059	2.395	.017	
OCB	<---	OPE	.058	.086	.678	.498	
OCB	<---	Neuro	-.024	.042	-.561	.575	
OCB	<---	Agr	.114	.036	3.149	.002	
OCB	<---	Ext	.131	.056	2.365	.018	
OCB	<---	Cons	.175	.063	2.802	.005	

			Estimate
AC	<---	Ext	.185
AC	<---	Agr	.111
AC	<---	Cons	.354
AC	<---	Neuro	-.036
AC	<---	POJ	.297
AC	<---	OPE	.148
OCB	<---	AC	.325
OCB	<---	POJ	.149
OCB	<---	OPE	.041
OCB	<---	Neuro	-.031
OCB	<---	Agr	.174
OCB	<---	Ext	.142
OCB	<---	Cons	.178

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OPE	<-->	Cons	.033	.011	3.088	.002	
Ext	<-->	OPE	.041	.011	3.578	***	
Ext	<-->	Cons	.079	.018	4.501	***	
Ext	<-->	Agr	.052	.024	2.138	.033	
POJ	<-->	Cons	.041	.016	2.588	.010	
Ext	<-->	POJ	.051	.017	2.964	.003	
OPE	<-->	Neuro	-.045	.014	-3.283	.001	
POJ	<-->	OPE	.049	.011	4.287	***	
Agr	<-->	POJ	.055	.023	2.411	.016	
Agr	<-->	Cons	.045	.023	1.957	.050	
POJ	<-->	Neuro	-.050	.020	-2.471	.013	

			Estimate
OPE	<-->	Cons	.223
Ext	<-->	OPE	.260
Ext	<-->	Cons	.348
Ext	<-->	Agr	.152
POJ	<-->	Cons	.189
Ext	<-->	POJ	.218
OPE	<-->	Neuro	-.236
POJ	<-->	OPE	.324
Agr	<-->	POJ	.168
Agr	<-->	Cons	.141
POJ	<-->	Neuro	-.176

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Ext	.242	.025	9.686	***	
Agr	.479	.050	9.670	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
POJ	.225	.023	9.716	***	
OPE	.102	.011	9.719	***	
Neuro	.359	.037	9.670	***	
Cons	.213	.022	9.680	***	
e1	.104	.011	9.670	***	
e2	.109	.011	9.670	***	

	Estimate
AC	.493
OCB	.473

	Cons	Neuro	OPE	POJ	Agr	Ext	AC
AC	.348	-.027	.210	.284	.072	.170	.000
OCB	.288	-.032	.126	.235	.138	.187	.326

	Cons	Neuro	OPE	POJ	Agr	Ext	AC
AC	.354	-.036	.148	.297	.111	.185	.000
OCB	.293	-.043	.089	.245	.210	.202	.325

	Cons	Neuro	OPE	POJ	Agr	Ext	AC
AC	.348	-.027	.210	.284	.072	.170	.000
OCB	.175	-.024	.058	.142	.114	.131	.326

	Cons	Neuro	OPE	POJ	Agr	Ext	AC
AC	.354	-.036	.148	.297	.111	.185	.000
OCB	.178	-.031	.041	.149	.174	.142	.325

	Cons	Neuro	OPE	POJ	Agr	Ext	AC
AC	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
OCB	.113	-.009	.068	.092	.024	.055	.000

	Cons	Neuro	OPE	POJ	Agr	Ext	AC

	Cons	Neuro	OPE	POJ	Agr	Ext	AC
AC	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
OCB	.115	-.012	.048	.097	.036	.060	.000

	M.I.	Par Change
	M.I.	Par Change
	M.I.	Par Change

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	32	2.075	4	.722	.519
Saturated model	36	.000	0		
Independence model	8	350.020	28	.000	12.501

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.005	.997	.975	.111
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.061	.592	.476	.461

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.994	.958	1.006	1.042	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.143	.142	.143
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	4.845
Saturated model	.000	.000	.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Independence model	322.020	265.395	386.094

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.011	.000	.000	.026
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	1.872	1.722	1.419	2.065

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.080	.855
Independence model	.248	.225	.272	.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	66.075	69.311	169.641	201.641
Saturated model	72.000	75.640	188.512	224.512
Independence model	366.020	366.829	391.911	399.911

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.353	.364	.390	.371
Saturated model	.385	.385	.385	.404
Independence model	1.957	1.655	2.300	1.962

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	855	1197
Independence model	23	26

Minimization: .014

Miscellaneous: .158

Bootstrap: .000

Total: .172

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ**
ตำแหน่ง : ประธานหลักสูตรจิตวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. **อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว**
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำหลักสตรจิตวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. **อาจารย์ ศุภมิตร บัวเสนาะ**
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบสอบถามมีทั้งสิ้น 5 ตอน จำนวน 8 หน้า ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอนและทุกข้อความสมบูรณ์ของการตอบที่ได้รับจากท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

3. โปรดอ่านคำชี้ในการตอบคำถามแต่ละชุดโดยละเอียด

4. ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับ ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลและผู้ตอบจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการตอบคำถามในครั้งนี้ทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

อริสา เปสลาพันธ์
นิสิตปริญญาโท คณะจิตวิทยาประยุกต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย □ ลงใน ( ) หรือเติมคำลงในช่องตามความเป็นจริง

1.เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

2.อายุ……..ปี

3.ระดับการศึกษา ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

( ) อื่น ๆ โปรดระบุ : ……

4.ระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพครู……..ปี

5.ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ ( ) ข้าราชการครู กลุ่มสาระ……

( ) ครูผู้ช่วย

( ) อื่น ๆ ระบุ : ……

ส่วนที่ 2 **แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ**

คำชี้แจง โปรดตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย√ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็น / หัวข้อ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของท่านน้อยมากหรือไม่มีผลเลย					
2. ท่านชอบลองชิมอาหารใหม่ๆ					
3. บางครั้งเมื่อท่านอ่านบทกวีหรืองานศิลปะ ท่านรู้สึกเกิดความซาบซึ้งใจ					
4. ท่านมีความสนใจน้อยมากเกี่ยวกับการคาดเดาถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือความรู้สึกของคน					

ประเด็น / หัวข้อ	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
5. ท่านมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่ประเทืองปัญญา					
6. ท่านมักจะสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม					
7. ท่านเก็บข้าวของเครื่องใช้ให้เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ					
8. ท่านสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ					
9. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ					
10. ท่านทำงานอย่างหนักเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
11. ท่านจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและมีการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย					
12. เมื่อท่านตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ท่านจะพยายามทำมันให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
13. บางครั้งท่านไม่ใช่คนที่ผู้อื่นพึ่งพาหรือไว้ใจได้อย่างที่ควรจะเป็น					
14. ท่านเป็นคนที่สามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จได้เสมอ					
15. ท่านไม่ใช่คนที่จัดสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นระบบระเบียบ					
16. ท่านชอบให้มีคนอยู่รอบ ๆ ข้าง					
17. ท่านเป็นคนหัวเราะง่าย					

18. ท่านชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น					
ประเด็น / หัวข้อ	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
19. ท่านชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรม					
20. ปกติแล้วท่านชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง					
21. ท่านมักรู้สึกว่าตัวท่านเต็มไปด้วยพลังและความสามารถ					
22. ท่านเป็นคนร่าเริงแจ่มใส					
23. ท่านไม่ใช่คนมองโลกในแง่ดี					
24. ชีวิตของท่านเต็มไปด้วยกิจกรรม					
25. ท่านเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก					
26. ท่านไม่ชอบเป็นผู้นำ					
27. ท่านสุภาพกับทุกคนที่ท่านพบ					
28. ท่านมักมีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
29. ท่านเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่					
30. ท่านชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันกันทำงาน					
31. ท่านค่อนข้างที่จะดูถูกหรือสงสัยในเจตนาของคนอื่น					
32. ท่านเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบท่านเมื่อเขามีโอกาส					
33. คนส่วนใหญ่คิดว่าฉันเป็นคนเย็นชาและมุ่งแต่ ประโยชน์ส่วนตน					
34. ฉันมักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับ					

ทัศนคติ ของตัวเอง					
ประเด็น / หัวข้อ	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
35. ถ้าจำเป็นฉันชอบบงการให้คนอื่นทำตามความต้องการของฉัน					
36.ท่านไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล					
37. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่าตัวเองด้อยกว่าผู้อื่น					
38. เมื่อท่านตกอยู่ในภายใต้ความกดดันมาก ๆ บางครั้งท่านรู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยง ๆ					
39. ท่านไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า					
40. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเครียดหรือกระวนกระวาย					
41. บางครั้งท่านรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่า					
42. ท่านไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือวิตกกังวล					
43. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อท่าน					
44. บ่อยครั้งเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นท่านมักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้					
45. ท่านไม่ค่อยรู้สึกโศกเศร้าหรือหดหู่					
46. ท่านรู้สึกอ่อนแอและต้องการให้คนอื่นมาช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ					
47. บางครั้งท่านรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจากคนอื่น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย√ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็น / หัวข้อ	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
1.ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงานโดยไม่ต้องมีการร้องขอ					
2. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ เมื่อนักเรียนมาขอคำแนะนำ แม้จะเป็นนอกเวลางาน					
3. หากไม่มีการร้องขอ ท่านก็จะไม่เสนอตัวในการให้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
4. เมื่อผู้บังคับบัญชาประสบปัญหาที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน หากท่านทราบก็ยินดีให้ความช่วยเหลือ					
5. ท่านยินดีสละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านจะจัดการงานของท่านให้เสร็จก่อนที่จะลาหยุดเพื่อไม่ให้เป็นภาระของเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านเปิดโทรศัพท์ไว้ตลอดเพื่อให้เพื่อนร่วมงานติดต่อได้ตลอดเวลา แม้เป็นนอกเวลาปฏิบัติงาน					
8. ท่านพยายามปฏิบัติงานให้เป็นขั้นตอนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น					

ประเด็น / หัวข้อ	**สม่ำเสมอ**	**บ่อยครั้ง**	**นาน ๆ ครั้ง**	**บางครั้ง**	**ไม่เคยปฏิบัติ**
9. ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพอ่อนน้อมและให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
10. ท่านแสดงอาการไม่พอใจ หากเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นแตกต่างจากท่าน					
11. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน					
12. เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ท่านจะนำมาปรับปรุงโดยไม่แสดงอาการท้อแท้					
13. ท่านสามารถอดทนต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย ความกดดันต่าง ๆ					
14. เมื่อท่านถูกหัวหน้างานตำหนิ ท่านจะแสดงอารมณ์ออกมาเมื่อไม่พอใจ					
15. แม้จะมีอุปสรรคในการทำงานท่านจะไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงาน					
18. ท่านช่วยปกป้ององค์กรไม่ให้เสื่อมเสียชื่อเสียง เมื่อพบเห็นเหตุการณ์ที่เป็นผลเสียต่อองค์กร					
19. ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์กับองค์กรเสมอ เมื่อองค์กรขอให้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง					

กับงาน					
ประเด็น / หัวข้อ	**สม่ำเสมอ**	**บ่อยครั้ง**	**นาน ๆ ครั้ง**	**บางครั้ง**	**ไม่เคยปฏิบัติ**
20. ท่านเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรไม่ให้เผยแพร่ออกไปภายนอก					
21. ท่านเข้าปฏิบัติงานตรงต่อเวลา					
22. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
23. ท่านมักจะเข้างานไม่ตรงตามเวลาที่องค์กรกำหนด					
24. ท่านไม่ใช้ทรัพย์สินขององค์กร เพื่อประโยชน์ส่วนตน					
25. ท่านจะทำงานจนสำเร็จ แม้จะล่วงเลยเวลาเลิกงานไปแล้วก็ตาม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

คำชี้แจง โปรดตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย√ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็น / หัวข้อ	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่า ท่านปฏิบัติงานที่โรงเรียนแห่งนี้					
2. ท่านมีความรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน					

3. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของโรงเรียนเป็นปัญหาของท่านเอง					
ประเด็น / หัวข้อ	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
4. ท่านไม่สามารถร่วมงานกับทุกคนได้หากเกิดความคับข้องใจ					
5. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

คำชี้แจง โปรดตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย√ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็น / หัวข้อ	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
1. ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมาในอัตราใกล้เคียงกับที่ท่านคิดว่าสมควรจะได้รับ					
2. ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับไม่มีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในตำแหน่งเดียวกัน					
3. โรงเรียนให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน					
4. ท่านคิดว่าได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียนอย่างยุติธรรม					
5. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
6. โรงเรียนของท่านให้โอกาสบุคลากรทุกระดับในการ					

ประเมินเลื่อนตำแหน่ง					
ประเด็น / หัวข้อ	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
7. โรงเรียนของท่านมีกระบวนการที่ทำให้มั่นใจว่าผู้บริหารจะไม่ตัดสินใจอย่างไม่เท่าเทียม					
8. ท่านคิดว่าแรงกายแรงใจที่ท่านได้ให้กับการทำงานคุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่ได้รับ					
9. ท่านอยู่กับโรงเรียนนี้ เพราะได้รับสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจ					
10. ท่านมีความมุ่งมั่นเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อที่จะทำงานในโรงเรียนนนแห่งนี้ต่อไป					
11. การย้ายงานจากโรงเรียนหนึ่งไปอีกโรงเรียนหนึ่งเป็นสิ่งที่สมควร หากมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า					
12. เหตุผลหลักที่ท่านยังปฏิบัติงานอยู่กับโรงเรียนนี้ เพราะท่านต้องการตอบแทนในสิ่งที่ได้รับจากโรงเรียน					
13. ท่านคิดว่าตนเองเข้าถึงการรับข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนไม่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
14. ท่านคิดว่าโรงเรียนได้อธิบายถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน					
15. ท่านคิดว่าสามารถแสดงความคิดเห็นโต้แย้งการตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงานได้					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อริสา เปสลาพันธ์
วัน เดือน ปี เกิด	18 พฤศจิกายน 2540
สถานที่เกิด	สระบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จาก มหาวิทยาลัยสวนดุสิต