ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

ณัชชามน เปรมปลื้ม[1] มานพ ชูนิล[2] และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์[3]

ได้รับบทความ: 13 พฤษภาคม 2562 **แก้ไขบทความแล้วเสร็จ:** 13 มิถุนายน 2562
ตอบรับตีพิมพ์: 17 มิถุนายน 2562 **เผยแพร่:** 27 ธันวาคม 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 487 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือคือ แบบสอบถาม ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายสัญญาทางจิตวิทยา การรับรู้ความสามารถของตนเอง การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงาน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้สัญญาทางจิตวิทยา และการรับรู้

[1] นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผู้นิพนธ์ประสานงาน
อีเมล์: nuchchamon.io@gmail.com
[2] รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อีเมล์: manop.chunin17@gmail.com
[3] รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อีเมล์: pinkanok2519@gmail.com

ความสามารถของตนเอง อธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 74.5 และพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย สัญญาทางจิตวิทยา การรับรู้ความสามารถของตนเองและทีมสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของครูได้ร้อยละ 80

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ/ เจเนอเรชั่นวาย/ สัญญาทางจิตวิทยา/ การรับรู้ความสามารถของตนเอง/ ความพึงพอใจในงาน

ANTECEDENT AND CONSEQUENCE FACTORS OF GENERATION Y TEACHERS' ORGANIZATIONALCITIZENSHIP BEHAVIOR UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

Nuchchamon Prameplueม[1] Manop Chunin[2]
and Pinkanok Wongpinpech[3]

Received: May 13, 2019 **Revised:** June 13, 2019
Accepted: June 13, 2019 **Available Online:** December 27, 2019

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the validity of causal and effect relation model of generation Y teachers' organizational citizenship behavior with empirical study. The sample consisted of 487 generation Y teachers in the secondary schools under the secondary educational service area office9, and were selected by multistage random sampling. In this study, questionnaires were used to collect data about five variables as follows: generation Y teachers' organizational citizenship

[1] Ph.D. Student, Industrial and Organizational Psychology,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Corresponding author
E-mail: nuchchamon.io@gmail.com
[2] Associate Professor, Dr., Lecturer of Department of Humanities,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
E-mail: manop.chunin17@gmail.com
[3] Associate Professor, Dr., Lecturer of Department of Humanities,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
E-mail: pinkanok2519@gmail.com

behavior, psychological contract, self-efficacy, teamwork, and job satisfaction. Data were analyzed by utilizing structural equation model. Results indicated that the structural model was consistent with empirical data. 74.5% citizenship behavior was explained by psychological contract and self-efficacy. Specifically, 80% of the variance in associated with job satisfaction was explained by organizational citizenship behavior, psychological contract, self-efficacy, and teamwork.

KEYWORDS: Organizational Citizenship Behavior/ Generation Y/
Psychological Contract/ Self-efficacy/ Job Satisfaction

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบันระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) รัฐจึงได้มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาพลเมืองของประเทศเป็นอย่างยิ่ง โดยเร่งพัฒนาคนในทุกมิติรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาที่ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติซึ่งจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เป็นผู้ที่ทันสมัยรู้ทันรู้เร็วรู้รอบต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมีความรู้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพ (ชวนคิด มะเสนะ, 2559)

กลุ่มคนเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีจำนวนกว่า 18 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 27 ของประชากรทั้งประเทศไทย แต่สูงถึงร้อยละ 42 หากมองในแง่แรงงานทั้งระบบ ถือได้ว่าเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศไทยอยู่ การศึกษาถึงพฤติกรรมของคนเจเนอเรชั่นวาย จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ และควรทำไว้เป็นบรรทัดฐานด้วยเพราะอุปนิสัยและความคิดที่แตกต่างจากกลุ่มคนเบบี้บูม (Baby Boom) และกลุ่มเจเนอเรชั่นเอกซ์ (Generation X) อาจทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้ระบบงานในองค์การหรือบริษัทรวนและเสียหายในระยะยาวได้ โดยเฉพาะกรณีที่คนยุคเบบี้บูมและเจเนอเรชั่นเอกซ์เตรียมฝากความหวังขององค์กรไว้ที่กลุ่มคนเจเนอเรชั่นวาย (ภูเบศร์ สมุทรจักร และนิพนธ์ ดาราวุฒิมาประกรณ์, 2558) ซึ่งครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาส่วนใหญ่ก็อยู่ในกลุ่มคนเจเนอเรชั่นวายเช่นเดียวกัน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นพฤติกรรมการทำงานที่สนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานในองค์การอันนำไปสู่ความสำเร็จ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี และถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่มี

ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การต่างๆ (Organ, 1990; Pepe, Addimando, & Veronese, 2017; Hemakumara, Khatibi, & Johar, 2018)

ดังนั้นสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาได้ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูเจเนอเรชั่นวายมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 สัญญาทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 5 สัญญาทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานที่ 7 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย

การทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ของครูเจเนอเรชั่นวาย หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลการเต็มใจในการอุทิศตนเพื่อบำรุง รักษาและยกระดับของบริบททางจิตวิทยา และสังคมที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์การบรรลุผลสัมฤทธิ์ (Organ and Ryan, 1995; Podsakoff et al., 2000; DiPaola, & Hoy, 2005; Saraih, Ali, & Khalid, 2515) ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นพฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Oplatka, 2006; DiPaola, Tarter, & Hoy, 2007)

ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

สัญญาทางจิตวิทยาต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สัญญาทางจิตวิทยา หมายถึง ความเชื่อของบุคลากรเกี่ยวกับพันธะหน้าที่ที่มีต่อกันและกันระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยต่างฝ่ายคำนึงถึงพันธะหน้าที่และรับผิดชอบตามพันธะหน้าที่นั้น ซึ่งเกี่ยวกับการคาดหวังต่อการแลกเปลี่ยนของสัญญาที่สร้างขึ้นทำให้ทั้งสองฝ่ายมีข้อผูกพันและพันธะซึ่งกันและกัน (Rousseau and René, 2009; Middlemiss, 2011) โดยงานวิจัยของ Tsai and Lin (2014); Biswas (2015); Caldwell and Peters (2018) พบว่า สัญญาทางจิตวิทยาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ และเป็นตัวแปรที่ทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลจากสัญญาทางจิตวิทยาไปยังตัวแปรผลลัพธ์คือ ผลการปฏิบัติงานขององค์การ และส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

การรับรู้ความสามารถของตนเองต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง บุคลากรมีความคิดที่ประเมินว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้ประสบความสำเร็จได้ และตนเองมีความสามารถอยู่ในระดับสูง อันจะส่งผลถึงการตัดสินใจเลือกที่จะทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งสามารถวัดได้โดยลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การประเมินความสามารถในการทำงานของตนเอง ความสามารถในการเป็นตัวแบบให้ผู้อื่น ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และความสามารถในการสร้างความรู้สึกในทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น (Bandura, 1997; สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2526) โดยงานวิจัยของ Syamsuddin, Ringgasa, and Badarwan (2017); Adewale, Ghavifekr, and Daud,Z (2018) พบว่าการรับรู้ความ สามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่ง พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

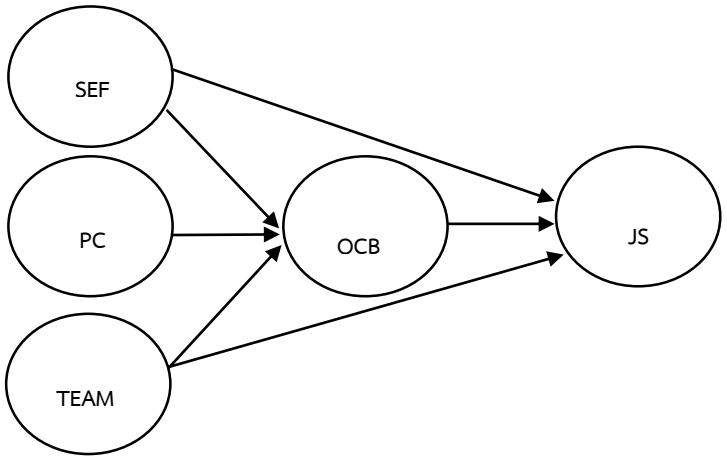
การทำงานเป็นทีมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน มีการประสานงานและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันต่างร่วมกันพยายามดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติภารกิจเพื่อให้เกิดความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ลักษณะ (Duygulu and Ciraklar, 2008; Thompson, 2015) ได้แก่ ทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสมาชิกในทีมให้การยอมรับร่วมกัน ทีมงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ ทีมงานมีความร่วมมือในการตัดสินใจ บรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน ทีมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม สมาชิกมีทักษะการฟังที่ดี และสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม โดยงานวิจัยของ Salm, Hoegl, and Muethel (2017);Stovernick, Chiaburu, Li, and Zheng (2017) พบว่า การทำงานเป็นทีมมีมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นหรือทัศนคติทางบวกที่บุคลากรมีต่อที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ ซึ่งเกิดจากการประเมินคุณค่างานหรือองค์ประกอบของงาน กล่าวได้ว่าเป็นผลมาจากบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์จาก

การทำงานในบริบททางการศึกษาที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ทางสังคม 3 มิติ (Pepe, Addimando, & Veronese, 2017) ได้แก่ มิติเพื่อนร่วมงาน มิตินักเรียนและมิติผู้ปกครอง โดยงานวิจัยของ Ranjbar, Zamani, and Amiri (2014); Hemakumara et al. (2018) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกอย่างกับความพึงพอใจในงานของครูซึ่งส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลต่อโรงเรียน



หมายเหตุ: OCB= พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ; JS = ความพึงพอใจในงาน;
SEF = การรับรู้ความสามารถของตนเอง; PC = สัญญาทางจิตวิทยา;
TEAM = การทำงานเป็นทีม

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร คือ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ครอบคลุม 2 9จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม และสุพรรณบุรี จำนวน 700 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2558) (สำนักพัฒนาระบบบริหารบุคคลและนิติการ, 2558) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10 เท่าของจำนวน Ringgasa, and Badarwan (2017); Adewale, Ghavifekr, and Daud, (2018) แปรสังเกตได้ ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรแฝงและความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 480 คน จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล เป็นจำนวน 576 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กันยายน ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2561 และได้ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 487 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 6 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบบวัดสัญญาทางจิตวิทยา แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบวัดการทำงานเป็นทีมและแบบวัดความพึงพอใจในงาน โดยมีการหาคุณภาพเครื่องมือวัดด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ไว้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) จากนั้นทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่าโมเดลการวัดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในแต่ละตัวแปร พบว่า แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .933 แบบวัดสัญญาทางจิตวิทยามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .955 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

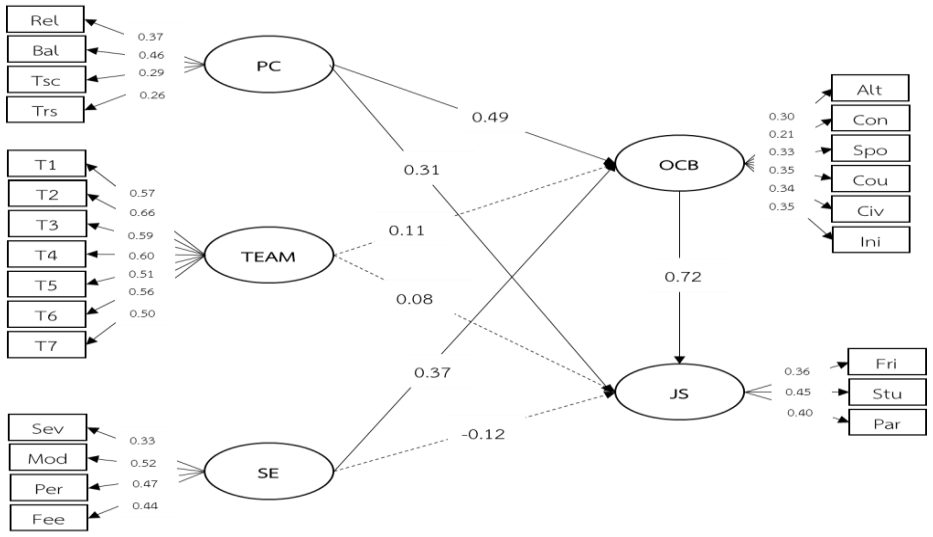
เท่ากับ .943 แบบวัดการทำงานเป็นทีม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .955 และแบบวัดความพึงพอใจในงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .957

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) มีสาระสำคัญที่ควรนำเสนอ ดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 487 คน ร้อยละ 72.90 เป็นเพศหญิง (355 คน) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35.75 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.88 ในด้านการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เท่ากับ 321 คน รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาเอก เท่ากับ 163 และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 33.50 และ 0.60 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสและโสดมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 49.10 และ 46.40 คิดเป็นความถี่เท่ากับ 239 และ 226 คน ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 10.34 ปี SD = 6.05 ทั้งนี้ การวิจัยครั้งนี้ได้มีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) การแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) 2) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity) 3) ความสัมพันธ์แบบเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Linearity) และ 4) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันไม่มากเกินไป ($r > 0.9$) (Multicollinearity) ผลการตรวจสอบพบว่า ไม่พบการแจกแจงแบบปกติ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ Robust Maximum Likelihood ซึ่งมีความแกร่งต่อข้อมูลที่ไม่พบการแจกแจงแบบปกติ ส่วนการแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ สำหรับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 190 คู่ มีพิสัยความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.090 - 0.789 โดยมีความสัมพันธ์จำนวน 189 คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ 1 คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) พบว่า โมเดลตามสมมติฐานมีค่าสถิติไคสแควร์คำนวณเท่ากับ 622.965 มีองศาอิสระเท่ากับ 222 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, มีค่า χ2/df เท่ากับ 2.861ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนสัมพันธ์ (RFI) เท่ากับ 0.971 (ควรมากกว่า 0.92) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.048 (ควรน้อยกว่า 0.08) ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.061 (ควรน้อยกว่า 0.07) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.985 (ควรมากกว่า 0.92) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (NNFI) เท่ากับ 0.988 (ควรมากกว่า 0.92)



<u>หมายเหตุ</u>: JS = ความพึงพอใจใจงาน; Fri = ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน; Stu = ความพึงพอใจในงานด้านนักเรียน; Par = ความพึงพอใจในงานด้านผู้ปกครอง; OCB = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ; Alt = พฤติกรรมช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ; Con = พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่; Spo = พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา; Cou = พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น; Civ = พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ; Ini = พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง; PC = สัญญาทางจิตวิทยา; Sta = ความมั่นคง; Loy = ความจงรักภักดี; Ext = ความสามารถที่จะได้รับการว่าจ้างจากภายนอก; Int = การพัฒนาทักษะความสามารถในงาน; Dyn = การปฏิบัติงานแบบพลวัต; Nar = รูปแบบความสัมพันธ์ภายในกรอบที่จำกัด; Sho = รูปแบบความสัมพันธ์ในช่วงที่สั้น; Mist = ความไม่ไว้ใจ; Unc = ความไม่แน่นอน; Ero = ความเสื่อมถอย; T1 = ทีมมีเป้าหมายที่ชัดเจน; T2 = ทีมงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ; T3 =ทีมงานมีความร่วมมือในการตัดสินใจ; T4 = บรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน; T5 = ทีมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม; T6 = ทีมงานมีทักษะการฟังที่ดี; T7 = สมาชิกทุกคนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม; SE = การรับรู้ความสามารถของตนเอง; Sev = การประเมินความสามารถในการทำงานของตนเอง; Mod = ความสามารถในการเป็นตัวแบบให้ผู้อื่น; Per = ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น; Fee = ความสามารถในการสร้างความรู้สึกในทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายหลังปรับโมเดล

ตารางที่ 1 ค่าอิทธิพลโดยตรง อิทธิพลโดยอ้อม อิทธิพลรวม และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปร

ตัวแปรตาม	R2	อิทธิพล	ตัวแปรต้น			
			PC	TEAM	SE	OCB
OCB	0.745	ทางตรง	0.488**	0.114	0.367**	
		ทางอ้อม	-	-	-	
		รวม	0.488**	0.114	0.367**	
JS	0.800	ทางตรง	0.312*	0.083	-0.122	0.724**
		ทางอ้อม	0.353**	0.083	0.266**	-
		รวม	0.665**	0.166*	0.144	0.724**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 2 พบว่าตัวแปรสัญญาทางจิตวิทยา และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.479 และ 0.355 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 2 รวมกันทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ร้อยละ 74.5 ส่วนตัวแปรความพึงพอใจในงานนั้นพบว่าตัวแปรสัญญาทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีน้ำหนักอิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.278 และ 0.804 ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีน้ำหนักอิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.285 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวมนั้นพบว่า สัญญาทางจิตวิทยา การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.663, 0.177 และ 0.804 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 80.0

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aslam (2012); Farooqi, (2012) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของและ Hemakumara et al. (2018) และ Ranjbar et al. (2014) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกอย่างกับความพึงพอใจในงานของครูซึ่งส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลต่อโรงเรียน

สัญญาทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 และสัญญาทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 5 ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Tsai and Lin (2014), Biswas (2015), Caldwell and Peters (2018) พบว่า สัญญาทางจิตวิทยาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ และเป็นตัวแปรที่ทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลจากสัญญาทางจิตวิทยาไปยังตัวแปรผลลัพธ์คือ ผลการปฏิบัติงานขององค์การ

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 6 ผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Syamsuddin et al. (2017); Adewale et al. (2018) ศึกษากับบุคลากรทางการศึกษา พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การทำงานเป็นทีมไม่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 และ 7

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการกระทำของครูเพื่อให้เกิดผลดีได้นั้น ต้องอาศัยพื้นฐานค่านิยมแบบธรรมเนียม จรรยาบรรณ จริยธรรม และคุณธรรมอันดีงาม ซึ่งเป็นคุณลักษณะปัจเจกบุคคลเป็นฐานสำคัญในการกระทำดีหรือปฏิบัติงานได้ดีตามบทบาทหน้าที่หรือเกินกว่าบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบ เต็มใจที่จะอุทิศตนในปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. องค์การควรตระหนักและให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยส่งเสริมให้ครูมีสัญญาทางจิตวิทยา และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น เพราะปัจจัยเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายและส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

2. องค์การควรส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับพันธะหน้าที่ที่มีต่อกันและกันระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังที่ทั้งสองฝ่ายมีข้อผูกพันและพันธะซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่มีพื้นฐานอยู่บนความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมในองค์การ โดยจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประชุม สัมมนา กิจกรรมกลุ่ม

3. องค์การควรส่งเสริมศักยภาพและความสามารถของครู ให้เกิดการตระหนักรู้ในศักยภาพและความสามารถของตนว่า สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ มีความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ เช่น มีการมอบเกียรติบัตร “ครู Gen Y ขวัญใจวัย Z” เพื่อส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองให้แก่ครูที่ถ่ายทอดความรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เหมาะสมแก่คุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มขอบเขตการวิจัยในด้านพื้นที่ เช่น มีการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่น ๆ หรือระดับภาค

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจเป็นสาเหตุและผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย เช่น จิตวิญญาณความเป็นครู (The Spirituality of Teacher) คุณค่าที่อยู่ในงาน (Meaningful Work)

เอกสารอ้างอิง

ชวนคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16*(1), หน้า 9-16.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภูเบศร์ สมุทรจักร และนิพนธ์ ดาราวุฒิมา ประกรณ์. (2557). ไลฟสไตล์ แผนการดำเนินชีวิต กับแนวคิดการมีบุตรของคนเจเนอเรชันวาย. สืบค้นเมื่อ กันยายน, 14 2558, จาก www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/.../ConferenceX/Article12Lifestyle_ htm

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2556). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2556-2559)*. ม.ป.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารบุคคลและนิติการ. (2558). ข้อมูลอัตราบุคลากรจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

Adewale, S. A., Ghavifekr, S., and Daud, M. B. K. A. (2018). Predictors of organizational citizenship behavior in higher education institutions: implication for effective leadership. Retrieved January 5, 2019 From https://ejournal.um.edu.my/index.php/PEMIMPIN/article/.../7767/

Aslam, R. (2012). Investigating the relationship of OCB with job satisfaction, organizational commitment and turnover intensions (A case study on teaching staff of University of the Punjab). *International Journal of Economics and Management Sciences, 1*(9), pp. 90-100.

Aslam, I., Safdar, T., and Shafiq, M. (2018). *Does self efficacy moderate the relationship between knowledge sharing and OCB? (A Quantitative Research in Civil Secretariat Quetta)*. Retrieved March 19 ,2017 From www.european-science.com/ eojnss_proc/article/view/5541

Bandura. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Biswas, S. (2015). *Behavioral and attitudinal outcomes of psychological contract violation*. Retrieved April 29, 2016 From www.emeraldinsight.com/0262-

Caldwell, C., and Peters, R. (2018). *New employee onboarding-psychological contracts and ethical perspectives*. Retrieved January 19, 2018 From www.emeraldinsight.com/0262-1711.htm

DiPaola, M. F., and Hoy, K. W. (2005). *School characteristics that foster organizational citizenship behavior*. Retrieved February 15, 2016 From https://www.researchgate.net/publication/234650814_ School_

DiPaola, M. F., Tarter, C. J., and Hoy, K. W. (2007). Measuring organizational citizenship of schools. In M. F. DiPaola & W. K. Hoy (Eds.), *Essential Ideas for the Reform of American Schools* (pp. 227-250). Charlotte, NC: Information Age Publishing.

Duygulu, E., and Ciraklar, N. (2008). *Team effectiveness and leadership roles*. Retrieved June 15, 2014 From https://mpra.ub.uni-muenchen.de/7245/1/MPRA_paper_7245.pdf

Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Hemakumara, M. G. G., Khatibi, A. A., and Johar, M. G. M. (2018). *Job satisfaction and organizational citizenship behavior among the administrative staff of state universities in Sri Lanka.* Retrieved February 15, 2019 From https://www.researchgate.net/publication/329737436_Job_

Middlemiss, S. (2011). The psychological contract and implied contractual terms synchronous or asynchronous models?. *International Journal of Law and Management*, *58*(1), pp. 32-50.

Organ, D. W. (1990). *The motivational basis of organizational citizenship behavior*. Retrieved August 20, 2015 From https://www.academia.edu/998116/The_motivational_basis_of_organizational_citizenship_behavior

Organ, D. W., and Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), pp.775-802.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., and MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: It nature, antecedents, and consequences.* Thousand Oaks: Sage.

Oplatka, I. (2006). Going beyond role expectations: Toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior. *Educational Administration Quarterly, 42*(3), pp. 385-423.

Pepe, A., Addimando, L., and Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. *Europe's Journal of Psychology*, *13*(3), pp.396-416. doi: 10.5964/ejop.v13i3.1389

Podsakoff, P. M., et al. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research". *Journal of Management*, *26*(3), pp. 523-563.

Ranjbar, M., Zamani, H., and Amiri, N. (2014). *The Study on relationship between organizational citizenship behavior and organizational productivity*. Retrieved February 22, 2015 From http://dx.doi.org/10.15242/

Rousseau, D. M., and René. (2009). *Psychological contract in employment.* Retrieved February 24, 2015 From https://www.researchgate.net/publication/254795562_Psychological_contracts_in_employment_

Salm, L. J., Hoegl, M., and Muethel, M. (2017). *How attitudes affect teamwork and citizenship behavior (differently) in the East and in the West*. Retrieved February 14, 2018 From https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465

Saraih, U. N., Ali, H., and Khalid, S. A. (2015). *The Development of teachers' career in relationship to OCB and justice: A study in Malaysia*. Retrieved February 4, 2016 From http://dx.doi.org/10.5539/ass.v11n24p62

Sarantinos, V. (2007). *Psychological contract and small firms: A literature review*. Retrieved February 24, 2015 From https://www.academia.edu/9739405

Stoverink, A. C., Chiaburu, D. S., Li, N., and Zheng, X. (2017). Supporting team citizenship: The influence of team social resources on team-level affiliation-oriented and challenge-oriented behavior. *Human Resources Management Journal*, 28, pp. 201-215. doi: 10.1111/1748-8583.12173

Syamsuddin, La Ringgasa, and Bandarwan. (2017). *The effect of self-efficacy on organizational citizenship behavior (OCB) employees of institute agama islam negeri kendari.* Retrieved May 4, 2018 From https://ejournal.iainkendari.ac.id/langkawi/article/view/543/529

Thompson, L. L. (2015). *Making the team: A guides for managers (6th ed.).* Boston: Pearson Education

Tsai, T. T., and Lin, J. A. (2014). *Do psychological contract and organizational citizenship behavior affect organizational performance in non-profit organizations?.* Retrieved March 24, 2015 From https://doi.org/10.1108/CMS-05-2013-0090