



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพัน ต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช *

อรัญญา ไชยศรี **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชปีการศึกษา 2554 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าคะแนนเชื่อมั่นระหว่าง 0.798 ถึง 0.946 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสหสัมพันธ์หาค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีบุคลิกภาพโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลิกภาพแบบห้วนไหวอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การและด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับมาก 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอมและมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) บุคลิกภาพแบบห้วนไหว แสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอม มีจิตสำนึก บรรยากาศขององค์การและความผูกพันต่อองค์การร่วมกันมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.629$)

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

* ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช



The Relationship between Personality, Organizational Climate, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors of Private Vocational School Teachers in Nakhon Si Thammarat^{*}

Arunya Chaisorn^{**}

Abstract

The aim of this research was to study the relationship between personality, organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behaviors of private vocational school teachers in Nakhon Si Thammarat. The samples studied were 250 private vocational school teachers in Nakhon Si Thammarat in academic year 2011. The research instruments were the 5 level evaluated questionnaires with valuable confidence between 0.798 to 0.946. The data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing using Pearson's product moment correlation and multiple correlation. The findings revealed that 1) the teachers had personality as a whole and every aspect at a high level, excepted neuroticism was at a moderate level, the comments on organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behaviors were at a high level, 2) extraversion, openness to experience, agreeableness and conscientiousness were positively correlated with organizational citizenship behavior at the 0.01 level of statistical significance as neuroticism was negatively correlated, at the 0.05 level of statistical significance. The organizational climate and organizational commitment were positively correlated with organizational citizenship behaviors at the 0.01 level of statistical significance, and 3) neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness, organizational climate and organizational commitment had positively correlated with the organizational citizenship behavior at the 0.01 level of statistical significance ($r = 0.629$).

Key words : Personality; Organizational Climate; Organizational Commitment; Organizational Citizenship Behaviors

^{*} Part of Thesis for the Master Degree of Business Administration, Graduate School, Southern College of Technology

^{**} Graduate Student, School of Business Administration, Southern College of Technology, Nakhon Si Thammarat



บทนำ

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เนื่องจาก “คน” เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะ ได้รับทั้งผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2550) ซึ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศไปสู่ ความเจริญก้าวหน้าและเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีคุณค่าที่จะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และ แข่งขันได้เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับ พฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กรนั่นเอง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อย่างยั่งยืนอาจทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมใน การทำงานให้แก่พนักงานให้มีพฤติกรรมทำให้ความ ช่วยเหลือพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรม ความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือซึ่งพฤติกรรม ต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กรแต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเอง ของสมาชิกที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกิน กว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็น อย่างดี (สญาญู อีระวนิชตระกูล, 2547)

ในการแสดงพฤติกรรมของพนักงานแต่ละ คนจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่ง การเข้าใจถึงลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละคน จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่พนักงานจะแสดง ออกมาในอนาคตได้ มีผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพ สามารถทำนายการเกิดพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร (สุจิตตา โพธิ์ครูประเสริฐ, 2547) พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านความ ห้วนไหวทางอารมณ์ ด้านการประนีประนอม ด้าน การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน และขวัญในการ ปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 34 จะเห็นได้ว่าการเข้าใจ ถึงลักษณะบุคลิกภาพไม่เพียงแต่จะทำนายพฤติกรรม ของพนักงานแต่ยังทำนายความสำเร็จให้กับองค์กร ได้ โดยพนักงานเหล่านั้นจะแสดงถึงพฤติกรรมที่ ส่งเสริมความสำเร็จให้กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นการให้ ความร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความสำนึกต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย องค์กรใดที่มี พนักงานที่มีบุคลิกภาพส่งเสริมการเกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายขององค์กร

ส่วนสิ่งแวดล้อมขององค์กรหรือบรรยากาศ ขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้ พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญและ กำลังใจในการทำงานที่ดีมีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงาน ในองค์กรได้ และพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศ ขององค์กรที่ดีจะมีเจตคติต่องานและมีอัตราการ ขาดงานต่ำ (ชวลิตรัตน์ เอี่ยมเกษมสิน, 2547) ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดมีบรรยากาศใน การทำงานที่ไม่ดี เช่น มีการบริหารแบบระบบการ ใช้อำนาจ การตัดสินใจอยู่เฉพาะส่วนกลาง หรือ พนักงานไม่มีอำนาจตัดสินใจใด ๆ นั้น อาจทำให้ พนักงานขาดความเอาใจใส่ต่องาน ขาดความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานต่ำลง ดังที่ Steer (1979) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรมี อิทธิพลต่อการรับรู้ของพนักงานและส่งผลถึง พฤติกรรมของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความ พึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำทางธุรกิจได้นั้นองค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ดีและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรด้วย ซึ่งได้มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน ได้พยายามศึกษาปัจจัยที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรขึ้น และ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ช่วยทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและก่อให้เกิด



แรงผลักดันให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งในการที่บุคคลผูกพันกับองค์กรนั้นสามารถส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้นโดยไม่ต้องร้องขอ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติไม่ใช่พฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ แต่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นเหมือนสิ่งหล่อลื่นทางสังคมในองค์กรทำให้เกิดความยืดหยุ่น เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ลดความแตกแยก และเพิ่มประสิทธิภาพ (Podsakoff, et al., 1997) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นการทำงานด้วยความสมัครใจ การให้ความช่วยเหลือไม่ได้หวังผลตอบแทนจากการช่วยเหลือที่ได้ทำลงไป (Organ, 1991) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสำคัญ มีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร คือ เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียวให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาทช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดและมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงานช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจร ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น ส่งเสริมความสามารถขององค์กรในการที่จะดึงดูดและรักษาคนที่ดีที่สุดเอาไว้ด้วยการเป็นสถานที่ทำงานที่น่าสนใจและดึงดูดให้ความสนใจแก่คนที่เข้ามาทำงานกับองค์กร (Podsakoff, et al., 1997) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนในการอธิบายประสิทธิผลขององค์กรเพราะว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนช่วยเพิ่มพูนผลิตภาพของทั้งเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และหาวิธีการที่จะสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลดีให้กับองค์กร

แนวคิดเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้องค์กรดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุดประหยัดที่สุดและส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรมากที่สุด (พรนภาพรรณ สีหะวงษ์, 2551)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการเก็บข้อมูลจากความคิดเห็นของครู เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในการทำงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 560 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้จากเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้



สูตรคำนวณความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ของ Yamane (พิชิต ฤทธิ์เจริญ, 2549) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ได้ศึกษาจากงานวิจัยอื่นเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน จังหวัดนครศรีธรรมราชเกี่ยวกับบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ บรรยาการขององค์กร จำนวน 18 ข้อ ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 15 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 โดยบุคลิกภาพในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.42, 0.35, 0.37$ และ 0.43) และจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าบุคลิกภาพของครูที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงสุด คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะมีลักษณะเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้เสร็จและความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จะมีความเต็มใจปฏิบัติตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรถึงแม้ว่าจะไม่ใช่บทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ คือ พฤติกรรมการปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคาดหมายในบทบาทที่องค์กรกำหนดไว้ในระดับต่ำสุด มีความตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัวเป็นคนที่มีสำนึกในหน้าที่ที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทำงานสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดีไม่หลบหลีกงาน หรือเกี่ยงงานให้แก่ผู้ใด เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเสมอ จึงเป็นไปได้ว่าครูมีลักษณะบุคลิกภาพเหล่านี้สูงก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจพบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = -0.13$) กล่าวคือผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบห้วนใจสูง จะมีคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำ และผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบห้วนใจต่ำจะมีคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนใจสูงจะไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นและความต้องการของตนเอง มีอารมณ์แปรปรวนไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ รู้สึกเครียดและวิตกกังวลสูง ซึ่งมีแนวโน้มที่ส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา เกษสุวรรณ (2550) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ



ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด(มหาชน) จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบตาม ทฤษฎีห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) ส่วนบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 โดยบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.31$) ทั้งนี้เนื่องจากการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้น ย่อมต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรที่จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรมุ่งหวังไว้ สิ่งหนึ่งที่องค์กรและสมาชิกภายในองค์กรสามารถปรับเข้าหากันได้นั้นก็คือการจัดบรรยากาศภายในองค์กรให้เอื้อต่อการรับรู้ที่ดีของสมาชิกในการทำงาน โดยบรรยากาศขององค์การจะขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การ และบรรยากาศขององค์การเป็นสถานการณ์ปัจจุบันที่มีอยู่ในองค์การ เป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มการทำงาน พนักงานและการปฏิบัติงานการจัดการต่าง ๆ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรตบุตร จุฑะกนก (2552) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 จำนวน 362 คนพบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ดังนั้นหากองค์การใดที่มีบรรยากาศองค์การที่ดี และพนักงานในองค์การสามารถรับรู้บรรยากาศขององค์การได้ในระดับดี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การก็จะมีมากด้วยเช่นเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 โดยความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.35$) ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกและความเชื่อของบุคคลที่มีความเกี่ยวพันกับองค์การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมกับองค์การ สนับสนุนการดำเนินงานผลผลิตขององค์การ รวมถึงเป้าหมายขององค์การ และต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การของครู ดังนั้นจากความรู้สึกดังกล่าวจึงทำให้ครูยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพรรณ บุญล้อม (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อ องค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r = 0.455$) และความผูกพันต่อองค์การ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 27.7 และสอดคล้องกับงานวิจัยพินดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.507$) ดังนั้นหากองค์การใดมีบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงควรจะเป็นคนที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงเช่นเดียวกัน

4. บุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F_{7,242} = 22.603$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.629$) จากผลการวิจัยพบว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การและความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะทำให้องค์การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรมากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

บุคลิกภาพ ควรให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกครูเข้าทำงาน โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพประกอบการคัดเลือก กลั่นกรองเพื่อให้ได้ครูที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และถ้าบุคลิกภาพของบุคลากรมีความสอดคล้องกับงานและองค์การแล้วจะทำงานได้อย่างราบรื่น ไม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับงานและองค์การมากนัก ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่พฤติกรรมที่มุ่งหวังต่อไป

บรรยากาศขององค์การ ควรที่จะสนับสนุนให้ครูเกิดการรับรู้และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและ

สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น การจัดอบรมสัมมนาและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์แก่ครูที่ทำงานในองค์การเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน และความชำนาญมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในการสร้างผลงานของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีการพิจารณาความดี ความชอบและให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมที่สูงขึ้นอีกด้วย

ความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัยในครั้งนี้ องค์การควรส่งเสริม สนับสนุนและรักษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูซึ่งอยู่ในระดับมากอยู่แล้วให้มากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับครูให้เขารู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ มีส่วนร่วมที่ทำประโยชน์ให้กับองค์การ ให้ความสำคัญกับความต้องการของครู ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งเสริมความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครู

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ควรส่งเสริม สนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูซึ่งอยู่ในระดับมากอยู่แล้วให้มากยิ่งขึ้น โดยได้รับการยอมรับและพัฒนาให้เป็นค่านิยมในทางบวกก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับองค์การโดยส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์การต่อเนื่องขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในภาครัฐ ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานในภาครัฐอาจจะมีลักษณะบุคลิกภาพ



บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อหาข้อคิดเห็นที่สอดคล้องกันและขัดแย้งกัน

ควรศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่จะส่งผลกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชวลิตรัตน์ เอี่ยมเกษมสิน. (2547). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและเจตคติต่องานของพนักงานที่มีต่ออัตราการขาดงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรตบุตรี จุฑะกนก. (2552). *ศึกษาความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขต 7*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรณภาพรรณ สีหะวงษ์. (2552). *ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2549). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สญาญ์ อีระวนิชตระกูล. (2547). *การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน*. วารสารศึกษาศาสตร์, 16(1), 15-26.
- สุจิตตา โพธิ์ครูประเสริฐ. (2547). *ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และขวัญในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุจิตรา เกษสุวรรณ. (2550). *ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Organ, D. W. (1991). *Organizational Behavior*. (4th ed.). Homewood, IL : Irwin.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & MacKenzie, S.B. (1997). Organizational citizenship behavior and quantity of work group performance. *Applied Psychology*, 82, 262-270.
- Steers, R. M., & Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Company.