



แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

Work Motivation and Organization Commitment Affecting Teachers Organizational
Citizenship Behaviors under the Office of Secondary Educational Service Area 30

ประภัสสร ธรรมปาน^{1*} และ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข²

Prapatsara Tummapan^{1*} and Thanomwan Prasertcharoensuk²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kean University

²รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kean University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของครู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ และ
3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู กลุ่มตัวอย่าง
ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 313 คน ได้มาโดยการสุ่ม
แบบแบ่งชั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สันและการสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในภาพรวมและรายด้าน
พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก
อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คือ
1) ด้านบรรทัดฐาน 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง 4) ความสำเร็จของงาน และ 5) การได้รับการยอมรับ
นับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
หรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 74.40 ($R^2 = 0.744$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ, และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

*Corresponding author Mobile: +66 (0) 9 1016 7716

Email address: 9gaamm@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study 1) level of work motivation, organization commitment and organizational citizenship behaviors 2) the relationship between work motivation and organization commitment and 3) the predictive equation of work motivation and organization commitment affecting teachers organizational citizenship behaviors under the office of secondary educational service area office 30. Samples were 313 teachers. Data was analyzed using SPSS for Window program for figuring out the mean, standard deviation, correlation coefficient and stepwise multiple regression an analysis.

The research result found:

1. The overall of work motivation, organization commitment and organizational citizenship behaviors are high.
2. Relationship between work motivation and organization commitment, It was found that there was medium positive correlation with statistically significant differences at 0.01
3. Five aspects of work motivation and organization commitment that predict organizational citizenship behaviors are normative commitment, affective commitment, continuance commitment, achievement and recognition. The multiple correction coefficient was 0.86 while a predictive coefficient or predictive power was 86.30 ($R^2 = 0.74$) with statistically significant differences at 0.01

Keywords: Work Motivation, Organization Commitment, Organizational Citizenship Behaviors

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การหรือทุกหน่วยงานต่างก็มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ปรารถนาให้องค์การดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลในองค์การ องค์การทั้งหลายจึงพยายามหาทางที่จะพัฒนาการบริหารงานด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น ในการบริหารมีหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 6 Ms ประกอบด้วย คน (Man) การจัดการ (Management) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ตลาด (Market) และเวลา (Time) “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารและจัดการทุกอย่างขององค์การ (พรชัย เจดามาร, 2558) ดังนั้นการบริหารบุคคลจึงเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถเข้าใจถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้การดูแลของตน โดยจะต้องดูแลให้มีบุคลากรที่เพียงพอกับการบริหารงานและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตลอดจนรักษาให้สมาชิก

ในองค์การได้ทุ่มเทจิตใจให้กับองค์การด้วยความเต็มใจเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนในองค์การนั้นพัฒนาได้โดยการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในการทำงาน พฤติกรรมเหล่านี้ เกิดขึ้นเองจากสมาชิกที่เต็มใจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเกินกว่าหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยไม่ได้มีการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ จึงเป็นพฤติกรรมอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ Organ (1990) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญและมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ คือ บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาทช่วยเสริมสร้างคุณภาพในการจัดการ ทำให้มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น มีการช่วยเหลือในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ทำให้เกิดการเรียนรู้ อันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมความสามารถขององค์การในการที่จะดึงดูดและ

รักษาคณะที่ดีที่สุดเอาไว้และดึงดูดความสนใจแก่คนที่อยาก
จะเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน เป็นพฤติกรรมหนึ่ง
ที่เป็นสิ่งเร้าและกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน
มากขึ้น เช่น การให้ค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส
การให้ค่าชมเชย เป็นต้น การเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดี
ควรมาจากทัศนคติที่ดีของผู้บริหารโดยมุ่งเน้นผลกัตัน
ให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะหาก
ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจทาง
บวกให้บุคลากรแล้ว อาจทำให้เกิดผลเสีย กลายเป็นการ
สร้างแรงจูงใจทางลบ ทำให้บุคลากรลาออกจากงาน
หรือมีพฤติกรรมไม่ดี สร้างผลกระทบต่อเสถียรภาพของ
องค์การได้ ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผู้บริหาร
หากผู้บริหารทราบถึงวิธีการจูงใจย่อมทำให้สามารถชักจูง
กำกับและผลักดันให้พฤติกรรมการทำงานเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพสูงสุดได้เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2545)

การที่จะพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น
จึงควรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจและมีความผูกพันต่อ
องค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง
ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีต่อองค์การ Schappe (1998) เนื่องจากความผูกพัน
ต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคล
ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การและมีความต้องการ
ที่จะตอบแทนให้กับองค์การ เมื่อบุคคลนั้นมีความผูกพัน
กับองค์การ จึงส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น
สอดคล้องกับ Organ and Ryan (1995) พบว่า ตัวแปร
ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อ
องค์การ และสอดคล้องกับ Hannan (2004) ได้พัฒนา
จำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีต่อองค์การสำหรับครู ที่พบว่า ความผูกพันต่อ
องค์การและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ
สุจินต์ พูลปั้น (2553) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น
บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

จะปฏิบัติงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะลดลงส่งผลให้บุคลากรมี
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
มีกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยมีการ
เสริมสร้างระบบแรงจูงใจและการสร้างความตระหนัก
ให้กับองค์กรและบุคลากรเกี่ยวกับการย้าย โอน บุคลากร
ทางการศึกษาในเขตพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30, 2557) ในการพัฒนาดังกล่าว
อาจไม่ได้มีการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การอย่างเป็นรูปธรรมและไม่มีผลงานเชิงประจักษ์
โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะเป็นส่วน
สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความ
สนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและศึกษาแรงจูงใจ
ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู เพื่อจะนำผลการ
วิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงและเสริมสร้างการเป็นพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีของครูในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์การ
ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความ
ผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใน
การทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาความรู้พื้นฐาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู จากเอกสาร

ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดเป็นนิยามศัพท์
กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายของแรงจูงใจ
ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาดัชนี
ความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence:
IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง
ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปและ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha
Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1970) ได้ค่า
ความเชื่อมั่น 0.97

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยการหา
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ (Pearson Product-
Moment Correlation Coefficient)

5. วิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีของครู สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์
ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน
(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

3. ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์แรงจูงใจ
ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของครู

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน
โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

(\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
ลำดับแรก คือความสำเร็จของงาน (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.52)

รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

(\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.67) ด้านการยอมรับนับถือ

(\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.62) และด้านสภาพการ

ทำงาน (\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย

อันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.77)

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ

โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

(\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับ

แรก คือ ด้านจิตใจ (\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.56) รองลงมา

คือ ด้านบรรทัดฐาน (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.59) ส่วนด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ

อย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1	ความสำเร็จของงาน	4.18	0.52	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.07	0.62	มาก
3	เงินเดือน	3.72	0.77	มาก
4	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.67	มาก
5	สภาพการทำงาน	4.01	0.58	มาก
รวม		4.02	0.50	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์การ

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1	ด้านจิตใจ	4.39	0.56	มาก
2	ด้านการคงอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.63	มาก
3	ด้านบรรทัดฐาน	4.38	0.59	มาก
รวม		4.36	0.53	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1	การให้ความช่วยเหลือ	4.37	0.51	มาก
2	การคำนึงถึงผู้อื่น	4.40	0.51	มาก
3	ความสำนึกในหน้าที่	4.46	0.54	มาก
4	การให้ความร่วมมือ	4.43	0.55	มาก
5	ความจงรักภักดีต่อองค์การ	4.50	0.51	มาก
รวม		4.31	0.46	มาก

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	ความสำเร็จ ของงาน (x_1)	การได้รับการ ยอมรับนับถือ (x_2)	เงินเดือน(x_3)	ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับ บัญชาและ เพื่อนร่วมงาน (x_4)	สภาพการ ทำงาน (x_5)	ด้านจิตใจ (x_6)	ด้านการคง อยู่กับองค์การ อย่างต่อเนื่อง (x_7)	ด้านบรรทัดฐาน (x_8)
ความสำเร็จของงาน (x_1)	1							
การได้รับการยอมรับ นับถือ (x_2)	.711**	1						
เงินเดือน (x_3)	.446**	.264**	1					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน (x_4)	.598**	.669**	.356**	1				
สภาพการทำงาน (x_5)	.604**	.590**	.507**	.743**	1			
ด้านจิตใจ (x_6)	.439**	.382**	.187**	.462**	.446**	1		
ด้านการคงอยู่กับองค์การ อย่างต่อเนื่อง (x_7)	.469**	.407**	.244**	.509**	.503**	.704**	1	
ด้านบรรทัดฐาน (x_8)	.465**	.464**	.240**	.538**	.493**	.686**	.710**	1

** $p < .01$

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_B	β	t-test	p-values
ค่าคงที่ (Constant)	1.005	0.126	-	7.950	0.000**
ด้านบรรทัดฐาน (x_8)	0.354	0.035	0.458	10.092	0.000**
ด้านจิตใจ (x_6)	0.203	0.036	0.249	5.666	0.000**
ด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง (x_7)	0.132	0.033	0.182	3.961	0.000**
ความสำเร็จของงาน (x_1)	0.180	0.038	0.203	4.720	0.000**
การได้รับการยอมรับนับถือ (x_2)	-0.083	0.031	-0.113	-2.685	0.008**
R = 0.863 R ² = 0.744 p-values = .00					

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.54) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.55) และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.51)

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ระหว่าง 0.187 - 0.711 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดสามอันดับแรก คือ แรงจูงใจ

ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (x_4) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน (x_8) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.538$) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (x_4) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง (x_7) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.509$) และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน (x_5) ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง (x_7) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.503$) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน (x_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ (x_6) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย ($r = 0.187$)

จากตารางที่ 24 พบว่าผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยเทคนิคการเลือกตัวแปรต้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน (x_8) ด้านจิตใจ (x_6) ด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง (x_7) ความสำเร็จของงาน (x_1) และการได้รับการยอมรับนับถือ (x_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.863 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 86.30 ($R^2 = 0.74$) ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.005 + 0.354X_8 + 0.203X_6 + 0.132X_7 + 0.180X_1 + (-0.083)X_2$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.458X_8 + 0.249X_6 + 0.182X_7 + 0.203X_1 + (-0.113)X_2$$

สรุปและอภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดพันธกิจการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพโดยเน้นการพัฒนา ผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550) กล่าวว่า บุคคลที่แสดงพฤติกรรมหรือใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ เพื่อให้หน่วยงานเกิดความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่สนใจและพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการให้งานบรรลุและประสบผลสำเร็จ

2. ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านจิตใจ ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีจุดเน้นองค์การคณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและจัดสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน

เพื่อสร้างความตระหนักถึงจิตสำนึก ความรับผิดชอบและผลประโยชน์ส่วนร่วม สามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ กิตติ ประจันตเสน (2550) กล่าวว่า การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกเป็นสิ่งสำคัญเพื่อความอยู่รอดและความผาสุก เพื่อประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น นอกจากองค์การมีหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้าสู่ระบบภายในแล้ว องค์การจะต้องรักษาบุคลากรไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติหรือเจตคติความผูกพัน

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ทั้งนี้ โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เป็นองค์การที่บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและมีความร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับ Podsakoff et al. (2000) กล่าวว่า พฤติกรรมในการเป็นผู้สนับสนุน และจงรักภักดีต่อองค์การ ร่วมปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่างๆ ที่องค์การสร้างขึ้น และร่วมรับผิดชอบเมื่อองค์การเกิดความเสียหาย กล่าวถึง ภาพลักษณ์ในองค์การให้แก่บุคคลภายนอกในด้านดี ปกป้องและป้องกันองค์การจากบุคคลคุกคามภายนอก ถึงแม้้องค์การจะตกอยู่ในภาวะวิกฤตก็ยังคงมีความจงรักภักดี

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (x_4) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน (x_8) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.538$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก

ทั้งนี้ การที่ด้านบรรทัดฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปานกลางเนื่องจาก ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ยอมรับนโยบายและค่านิยมองค์การและปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความรู้สึกว่าจะตนเองจะต้องจริงจังดีต่อองค์การ มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารและครูเกิดความเชื่อถือไว้วางใจ มีความเคารพซึ่งกันและกันเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ยังมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สอดคล้องกับ สุจินต์ พูลปั้น (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดมูลนิธิคริสตจักรในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า มีองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ 5 ด้านเท่านั้นที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี คือ 1) ด้านบรรทัดฐาน (x_8) 2) ด้านจิตใจ (x_6) 3) ด้านการคงอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง (x_7) 4) ความสำเร็จของงาน (x_1) และ 5) การได้รับการยอมรับนับถือ (x_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับร้อยละ 86.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำ

นายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 74.40 ($R^2 = 0.74$) ซึ่งถือว่าผลการวิจัยนี้สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 5 ด้าน ดังนั้นหากต้องการให้ครูมีระดับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่สูงขึ้น จึงต้องเน้นความสำคัญในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 5 ด้านนี้มากกว่าปัจจัยอื่นให้เสมือนเป็นปัจจัยตัวแทนในการพัฒนา หากพัฒนาดีแล้ว ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูที่ดีเหมือนกันกับได้พัฒนาองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 8 องค์ประกอบ สอดคล้องกับ ญัฐยา ไพโรสง (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูง

ใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 22.6

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู เชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์จัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงและใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษากับตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เช่น บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาวิธีการของผู้บริหารที่แสดงออกด้านการให้การยอมรับนับถือครู ตามหลักอื่นๆ เพิ่มเติมเนื่องจากมีหลายแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวถึง เช่น หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ประจันตเสน. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารงานสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). **การจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐยา ไพโรสงบ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรชัย เจดามาน. (2558). **เศรษฐกิจพอเพียง: มิติและพลวัต การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างสรรค์ใหม่อย่างยั่งยืน.** มหาสารคาม: คู่มือการพิมพ์.
- สุจินต์ พูลปั้น.(2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัญญา ภัทรกุลวิศาล. (2556). **ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียง ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 7(3), 144-154.
- ปฏิพัฒน์ อุดรไสว. (2550). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 26 (4), 15-26.
- Hannan, R. (2004). The relationship between teacher's extra-role behavior. **Job attitude, stress and student's quality of school life.** 69(1),70. Retrieved from <http://www.aare.edu.au>.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior: In B. M.Staw., & L. L. Cummings (Eds.). **Research in Organizational Behavior,** 48(5), 3-72.
- Organ, D. W. and K. Ryan. (1995). "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior". **Personnel Psychology,** 48(Winter 1995): 775-812.
- Schappe, S. P. (1988). The Influence of Job Satisfaction, organization commitment, and famines perceptions or organizational citizenship behavior, **Journal of Applied Psychology,** 132(3), 277-290.
- Podsakoff, P. M., et al. (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.