

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

**The Relationship between Organizational Commitment and  
Organizational Citizenship Behavior In Basic Education Institutions Under  
the Jurisdiction In Ratchaburi Education Service Area 1**

สุภากร ทัศนศรี

Supakorn Tassri

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอน สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 อันดับ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ มากที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และลำดับสุดท้ายได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ มากที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ รองลงมาได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความช่วยเหลือ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ

ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการช่วยเหลือ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือ

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

### **Abstract**

The purposes of this research were to study 1) the organizational commitment and organizational citizenship behavior level of the basic education institutions under the jurisdiction In Ratchaburi Educational Service Area 1 and 2) the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in basic education institutions under the jurisdiction in Ratchaburi Educational Service Area 1. The research samples were 253 teachers of the basic education institutions under the jurisdiction in Ratchaburi Educational service Area 1. The research instrument was a questionnaire that constructed in the 5 scale rating form. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation and the Pearson's product moment correlation coefficient. The research findings were as follows: 1) The organizational commitment level of the basic education institutions under the jurisdiction in Ratchaburi Education service Area 1 was found in the high level as a whole that were ranged from affective commitment, normative commitment and continuance commitment 2) The organizational citizenship behavior level of the basic education institutions under the jurisdiction in Ratchaburi Education service Area 1 was found in the high level as a whole that were ranged from cooperative behavior, considering other and altruism behaviors 3) The Relationships between organizational commitment and organizational citizenship behavior in basic education institutions under the jurisdiction in Ratchaburi Education service Area 1 were found in the high level with statistical significance at .01 level. The highest relationship was the pair of the emotional commitment and altruism behaviors, while the pair of continuance commitment and cooperative behavior was at lowest relationship

**Keyword.** The organizational commitment, organizational citizenship behavior level

## บทนำ

พระราชดำรัสด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีถึงผู้ที่เป็นครูว่า “ครูต้องเป็นผู้ประพฤติตนดีทั้งด้านวิชาการ ต้องฝึกฝนตนให้มีความชำนาญในด้านความรู้และวิธีสอน ส่วนด้านความประพฤติจะต้องเป็นคนที่พร้อมทั้งในด้านจิตใจและการปฏิบัติ เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างแก่ผู้พบเห็น เมื่อลูกศิษย์ได้เห็นและประทับใจในความสามารถและความดีของครูก็จะประพฤติตนตามแบบอย่าง” (สำนักงานข้าราชการครู, 2546 : 5) ดังนั้นครูหรืออาจารย์ที่ทำหน้าที่ในการสอนไม่ว่าระดับใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประพฤติตนที่เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์หรือผู้เรียนได้ในส่วนของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขณะนี้กำลังอยู่ในภาวะวิกฤติที่ต้องแก้ไขโดยด่วน เนื่องจากมีความอ่อนแอในทุกๆ ส่วนของระบบที่ไม่สามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ปัญหาที่สำคัญที่สุดคือครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนมากมาจากต่างจังหวัดซึ่งห่างไกลบ้านเกิดของตนเอง จึงทำให้ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการย้ายกลับบ้านมากกว่าที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นนานๆ หรือไม่ก็ทำเพื่อหวังผลงานให้มีความโดดเด่น เพื่อที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ไม่ได้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้คนที่จบคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ที่จะออกมาเป็นครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่มักพลาดจากการเลือกเรียน คณะอื่น ซึ่งหากครูอาจารย์ที่รักการเป็นครูจริงๆ ในปัจจุบันแทบไม่มี เพราะอาชีพนี้ เป็นอาชีพที่สำคัญในการสร้างทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของประเทศออกมารับใช้ประเทศชาติต่อไป (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2545 : 10)

การปฏิรูปการศึกษาไทย ได้กำหนดว่าควรมีการรื้อปรับระบบงานบุคคล รวมทั้งปลูกระดมเพื่อสร้างกำลังใจและวิญญานให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรซึ่งสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเก่งเข้ามาเป็นครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวางระบบการพัฒนาบุคลากรทั้งในเชิงความสามารถทางวิชาการและในการบริหารจัดการ การวางระบบการให้คุณให้โทษที่มีความยุติธรรมและนำไปสู่การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ผดุงอาชีพครูให้ยึดหยัดอยู่ได้อย่างมีเกียรติสมศักดิ์ศรี (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2545 : 44) จากข้อมูลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัญหาปัจจุบันของการผลิตและพัฒนาครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากสภาวะความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว อาจทำให้ครูบางคนขาดจิตวิญญาณความเป็นครู ไม่อุทิศเวลาของตนในการทำหน้าที่อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพการทำงานของครู ยังขาดขวัญกำลังใจ เพราะอาชีพครูมีรายได้ต่ำแต่ภาระงานสูง ส่งผลทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 1)

พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ กล่าวว่า “ครูอาชีพ คือ ผู้ที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่จะเป็นครูมีวิญญานความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูด้วยใจรัก ส่วนที่ประกอบอาชีพครู คือคนที่มายึดอาชีพเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนมาดำรงชีวิตแต่ขาดจิตวิญญาณความเป็นครู จึงปฏิบัติหน้าที่ครูเพราะมีหน้าที่จะต้องทำไม่ใช่เพราะมีใจรักที่จะทำ ซึ่งประเทศไทยเรามีผู้ที่ประกอบอาชีพครูเป็น

จำนวนมาก แต่ผู้ที่เป็นครูซึ่งมีจิตวิญญาณความเป็นครูอยู่ในจำนวนเพียงไม่มาก” จิตวิญญาณของความเป็นครูมีใจความสรุปว่า “ครูจะต้องทำงานด้วยจิตวิญญาณและที่สำคัญต้องชอบและสนุกกับงานที่ทำจะทำให้ทำงานอย่างไม่รู้ลี้กเหน็ดเหนื่อยเพราะมีความสุขจากงานที่ทำ หากครูสอนหนังสือแล้วมีความสุขและนักเรียนเรียนรู้อย่างสนุกจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ โดยสถาบันจะต้องทำให้ครูมีความรักและผูกพันกับงานและองค์กรที่สังกัด โดยเฉพาะในส่วนของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่สอนเด็กๆ ซึ่งเป็นเยาวชนของประเทศ ยังจะต้องมีจิตวิญญาณ ในการทำหน้าที่ครูอย่างเต็มที่เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเต็มที่” (กรมวิชาการ, 2546 : 7)

ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความรัก ความภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรและประโยชน์ขององค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (Buchanan, B., 2002 : 535) และที่สำคัญทุกองค์กรย่อมต้องการบุคลากรที่มีลักษณะของการมีความผูกพันต่อองค์กรไว้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรให้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรต่างๆ พยายามที่จะสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดบุคลากรทุกคน พยายามรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้นานๆ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามคิดค้นหาวิธีดึงบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรให้มากที่สุด มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบกับแนวคิดของอเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 2001 : 89) ได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ฮอลล์และคณะ (Hall et al, 1999 : 19) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กรและบุคคลให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์กร

สตีเวียส (Steers, 2004 : 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในการเข้ากิจกรรมขององค์กร สามารถแสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนบุคเคนัน (Buchanan, 2002 : 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่บุคคลมีความรักใคร่ผูกติดกับองค์กรและเห็นคุณค่าขององค์กรความผูกพัน มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสดงตนเป็นความภาคภูมิใจและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใฝ่ใจ เต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร 3) ความภักดีในองค์กร เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่น่ายจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของโบลอน (Bolton, 2005 : 78 - 81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งโบลอน ได้แบ่งองค์ประกอบของความ

ผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้านทฤษฎีของอเลนและเมเยอร์ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ซึ่งงานวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ดังนั้นองค์ประกอบทั้ง 3 ของความผูกพันต่อองค์การตามทฤษฎีของอเลนและเมเยอร์ผู้วิจัยนำมาใช้ในการกำหนดเป็นองค์ประกอบของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาลินาล (Malinal, 2004 : 14 - 19) ได้ศึกษาปฏิกริยาของแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเกิดจากตัวแปรหลัก 2 ประการคือ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั่วไปและพฤติกรรมเฉพาะบุคคล ใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยวัดแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ไม่มีความสำคัญแต่ประการใดแต่ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่เกี่ยวข้องกับองค์การมีมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรม โดยเน้นพฤติกรรมของครู ประถมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั่วไปมากกว่าเน้นที่พฤติกรรมเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะด้านแรงจูงใจภายในของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในยุคนี้อัจจุบันทุกองค์การเกิดการแข่งขันในการดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ ส่วนหนึ่งที่จะเกิดการพัฒนางานองค์กรได้นั้นขึ้นอยู่กับการพัฒนาให้สมาชิกในองค์กรมีระดับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานในระดับควบคู่กันไป ที่สำคัญองค์การจะเกิดความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องสามารถพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การให้แก่บุคลากรในองค์กรของตนได้ (Deshpande, 2002) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจะช่วยสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) และมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้ (Bloodgood, 2001) และยังช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อีกด้วย เนื่องจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากองค์การกำหนดไว้ บุคลากรจะเต็มใจปฏิบัติงานถือเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับสเนคและเดมเลอร์ (Schnabe & Dumler, 2004 : 220) กล่าวว่า พฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคลากรนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษ โดยตรงจากองค์การจึงถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ดีต่อการพัฒนาองค์กร

ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จะทำให้ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยสามารถใช้ประโยชน์ได้ดี ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากปัจจุบันยังคงมีการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวอยู่น้อยมาก โดยเฉพาะด้านการบริหารการศึกษา เท่าที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ยังไม่พบการศึกษาและวิจัยในประเด็นดังกล่าว

ภายในประเทศไทยมาก่อน โดยเฉพาะกับครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร น่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้การดำเนินงานในด้านต่างๆ ของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 บรรลุวัตถุประสงค์หลักโดยสมบูรณ์ และเป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยบุคลากรที่มีความกระตือรือร้น และเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมได้ ซึ่งจะนำผลการวิจัยครั้งนี้มาใช้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรให้คงอยู่ต่อไป และเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพและกอบกู้ภาพพจน์ของความเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มาเป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อถือและศรัทธา

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่ผ่านการประเมินการประกันคุณภาพรอบสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 85 โรงเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 714 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกโรงเรียนที่ผ่านการประเมินการประกันคุณภาพรอบสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในโรงเรียนจำนวนโรงเรียน 85 จำนวน 253 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้สอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ขององค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ใช้สอบถามครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 253 คน ด้วยตนเอง และขอรับคืนด้วยตนเองได้ครบ 253 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

4.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

4.3 ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สถิติที่ใช้คือการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านภาคภูมิใจที่ได้

บอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นครูขององค์กรแห่งนี้ องค์กรแห่งนี้มีความหมายทางจิตใจแก่ท่านเป็นอย่างมาก และท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเสมือนเป็นปัญหาของท่าน

1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ แม้ว่าจะมีที่ทำงานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าเดิมท่านก็ไม่คิดจะลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร ท่านรู้สึกว่าการมั่นคงในชีวิตจะลดลงหากต้องลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร และเป็นการสูญเสียผลประโยชน์แก่ท่าน หากต้องลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่าน ท่านรู้สึกว่าตนมีภาระผูกพันที่ทำให้ต้องปฏิบัติงานต่อไปในองค์กร และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดว่าตนจะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความช่วยเหลือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

2.1 ด้านการช่วยเหลือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการช่วยเหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กร ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กร และท่านอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร

2.2 ด้านสำนึกในหน้าที่ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มความสามารถ ท่านมีส่วนในการทำหน้าที่ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และท่านมีส่วนในการทำหน้าที่ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน

2.3 ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านควบคุมอารมณ์ได้ดี เมื่อเกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน แม้มีภาระงานมากเท่าใด ท่านก็ไม่เคยบ่นให้ใครฟัง และท่านมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ด้านวิจัยให้องค์กร

2.4 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านรับผิดชอบงานของตน โดยไม่ปล่อยให้เป็นการระตกค้างของผู้อื่น ในการทำงานท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และท่านรับผิดชอบงานของตน โดยไม่ปล่อยให้เป็นการระตกค้างของผู้อื่น

2.5 ด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น และท่านเต็มใจปฏิบัติตนสนองนโยบายขององค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยคู่มีความสัมพันธ์กันปานกลาง คือ ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการช่วยเหลือ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือ

## อภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กรและบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์กร (Hall et al., 2006 : 176) เมื่อแยกพิจารณาความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันด้านจิตใจเป็นความผูกพันที่เกิดจากความต้องการของจิตใจที่มีคุณค่าต่อบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลที่ต้องการความผูกพันด้านจิตใจนั้นยินยอมปฏิบัติตามบุคคลที่เป็นเจ้าของในองค์กรนั้น โดยหวังว่าจะได้รับความผูกพันด้านจิตใจ ดังที่ ริบเนียนและอิลท์โต (Hrebiniak & Alutto, 2007 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันในทางจิตใจของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อองค์กร ในแง่ที่ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความใส่ใจกับเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นครูขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อเพิ่มรายได้สถานภาพ ความเป็นอิสระในอาชีพ ประกอบกับการที่บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมและความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยประสบการณ์ทางสังคมที่ผ่านมาของบุคคลนั้นเป็นตัวแปรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

1.1 ความผูกพันด้านจิตใจพบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความผูกพันด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านภาคภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นครูขององค์กรแห่งนี้ องค์กรแห่งนี้มีความหมายทางจิตใจแก่ท่านเป็นอย่างมาก และท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเสมือนเป็นปัญหาของท่าน อาจเป็นเพราะความผูกพันด้านจิตใจที่มีต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากทำงานในองค์กรนี้แล้วมีความอิสระในความคิด พฤติกรรม และสบายใจถ้าจะคิดหรือทำปฏิบัติงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลที่บ่งบอกและมีสามัญสำนึกที่จะองทำหน้าที่ของตนเอง ทำได้อย่างมีระบบ ทำให้สนุกในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ ปฏิบัติได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติมีมากพอที่จะปฏิบัติได้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่ต่อเนื่อง ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เพราะคิดว่าปัญหานั้นเป็นปัญหาของตนเอง (Meyer & Allen, 2007 : 89)

1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ แม้ว่าจะมีที่ทำงานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าเดิมท่านก็ไม่คิดจะลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตจะลดลงหากต้องลาออกหรือ

โอนย้ายไปจากองค์การ และเป็นการสูญเสียผลประโยชน์แก่ท่าน หากต้องลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์การ อาจเป็นเพราะว่า บุคคลที่อยู่ในองค์การพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกองค์การและจะต้องสูญเสียถ้าออกจากองค์การไป ถึงแม้ว่าจะมีที่ทำงานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าเดิมก็ไม่คิดจะลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์การ ประกอบกับความผูกพันกับองค์การเป็นผลมาจากการที่คนได้เปรียบเทียบซึ่งใจว่าถ้าจากองค์การไปเขาจะต้องสูญเสียอะไรบางอย่าง ซึ่งการที่คนๆ หนึ่งเข้าเป็นสมาชิกหน่วยงานหรือองค์การช่วงเวลาหนึ่งเท่ากับการได้ลงทุน เวลา กำลังกาย กำลังสติ สติปัญญาให้กับองค์การ และต้องสูญเสียโอกาสบางอย่างไป (Howard, Becker, 2006 cited in Greenberg & Baron, 2008 : 182)

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับได้แก่ ท่านรู้สึกว่องค์การแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่าน ท่านรู้สึกว่าคุณมีภาระผูกพันที่ทำให้ต้องปฏิบัติงานต่อไปในองค์การ และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่คิดว่าตนจะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดว่าบรรทัดฐานของสังคมมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตน ดังที่อิลเลนและเมเยอร์ (Meyer & Allen, 2007 : 89) ได้กล่าวว่องค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่องค์การเมื่อเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมและความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับได้แก่ พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความช่วยเหลือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่มีลักษณะนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น (Newstrom & Davis, 2006:265) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จอร์จและโจนส์ (George & Jones, 2007:93) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนด แต่ช่วยให้องค์การอยู่รอด และประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ช่วยปกป้องชื่อเสียงขององค์การ

2.1 ด้านความช่วยเหลือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านความช่วยเหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กร ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กร และท่านอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่มีลักษณะนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ โปดซาโคฟและแม็คเคนซี (Podsakoff & Mackenzie, 2005 : 123-128) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ความตั้งใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยพฤติกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลตอบแทนตามระบบประเมินผลขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่มีลักษณะนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น

2.2 ด้านการสำนึกในหน้าที่ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อที่ดีต่อองค์กรด้านการสำนึกในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มความสามารถ ท่านมีส่วนในการทำหน้าที่ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และท่านมีส่วนในการทำหน้าที่ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน อาจเนื่องมาจากครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรงต่อเวลา สำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามที่ความรับผิดชอบของตนเสมอ (Orgen & Konovsky, 2005 : 257)

2.3 ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อที่ดีต่อองค์กร ของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านควบคุมอารมณ์ได้ดี เมื่อเกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน แม้มีภาระงานมากเท่าใด ท่านก็ไม่เคยบ่นให้ใครฟัง และท่านมีส่วนในการทำหน้าที่ด้านวิจัยให้องค์กร อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ไม่บ่นหรือต่อว่าปัญหาเล็กๆ น้อยๆ มีความสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน เมื่ออยู่นอกบริษัทก็จะพูดถึงบริษัทในแง่บวก และที่สำคัญหากพนักงานเกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้วจะไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้เขาถูกลงโทษ ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Orgen & Ryan, 2005 : 775 - 802)

2.4 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านรับผิดชอบงานของตน โดยไม่ปล่อยให้เป็นการตกค้างของผู้อื่น ในการทำงานท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และท่านระมัดระวังในคำพูดหรือพฤติกรรมใดๆ ของตนที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน จึงต้องเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน ให้ความสำคัญกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย (Orgen & Ryan, 2005 : 775 - 802)

2.5 ด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น และท่านเต็มใจปฏิบัติตนสนองนโยบายขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรนั้นๆ สร้างให้มีส่วนร่วม สนใจเข้าประชุม เก็บความลับขององค์กร มีความรู้ลึกต้องการให้องค์กรพัฒนา มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กรให้ความสำคัญการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมขององค์กรและมีปฏิริยาตอบสนอง มีความรับผิดชอบในทุกๆ กิจกรรมขององค์กรที่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่เสมอ (Orgen & Ryan, 2005 : 775 - 802)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันปานกลาง คือ ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการช่วยเหลือส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในองค์กรมีความอิสระในความคิด พฤติกรรม และสบายใจถ้าจะคิดหรือทำปฏิบัติงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลที่บ่งบอกและมีสามัญสำนึกที่จะทำหน้าที่ของตนเอง ทำได้อย่างมีระบบ ทำให้สนุกในการทำงานในองค์กรนั้นๆ ปฏิบัติได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสพการณ์ในการปฏิบัติมีมากพอที่จะปฏิบัติได้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่อเนื่อง ความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรและไม่คิดจะไปจากองค์กรเนื่องจากเขาได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้

ผลเสียจะเกิดขึ้นหากเขาละทิ้ง ความเป็นสมาชิกภาพหรือจากองค์กรไป เป้าหมายของปัจเจกของบุคคล และเป้าหมายขององค์การการสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานต่อเนื่องสำหรับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นด้วยและต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยตัวแปรพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงานประสบการณ์ในการทำงาน คุณลักษณะขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีได้กำหนดเป็นทางการของสมาชิก ในการให้ความร่วมมือ นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom & Davis, 2006 : 265)

## ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ดังนั้นสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จะต้องพยายามครอบครองจิตใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งถ้าบุคลากรมีใจรักและผูกพันต่อองค์กรมากเท่าไร องค์กรนั้นก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

1.2 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรีบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความร่วมมืออยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านบุคลากรโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม

1.3 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการช่วยเหลือ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผู้บริหารควรมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ทันท่วงทีและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ได้บังคับ บัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับองค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

## เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). เอกสารประกอบการประชุมรับฟังความคิดเห็น  
แผนพัฒนาการแนะแนว กระทรวงศึกษาธิการ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549). พิษณุโลก :  
ศูนย์แนะแนวจังหวัดพิษณุโลก. (อัคราณา).
- จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. (2549). *บนเส้นทางอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2549). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก:ระดับการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน.กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2545) พระราชบัญญัติ  
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.*
- Bolon,D.S. (2005). **Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees : A**  
multidimension analysis involving job satisfaction and organization commitment.  
Hospital and Health Services Administration ,42(2),221-241
- Buchanan, I.I. (2004). **Building organizational commitment** : The socialization of managers in  
work organizations. Administrative Science Science Quarterly, 19(4) , 535-545.
- Gorge, J.M., & Jones, G.R. (2006). **Organizational behavior : Understanding & managing (2<sup>nd</sup>  
ed.)**. New York : Addison-Wesley.
- Hall, S.C., et al. (2005). **Theories of personality (2<sup>nd</sup> ed.)**. New York : Addison-Wesley.
- Herzberg,F., Mausner & Synderman. (2004 , January - February). **One more line: How do you  
motivate employess?** Harvard Business Review.53-62.
- Mayer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C. (2003). **Commitment to organizations and occupations :**  
Extension and test of a therr-component conceptualization. Journal of Applied  
Psychology, 78(4),538-551.
- Newstom,J.W., & Davis, K. (2007). **Organizational behavior : Human behavior at work (10<sup>th</sup>  
ed.)**. New York : McGraw-Hill.
- Organ,D.W. (2005). **Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome.**  
Massachusetts : Heath & Company.
- \_\_\_\_\_. (2004). **Organizational citizenship behavior in the people's republic**  
China.Retrieved 4,2005,from <http://www.extenza-eps.com>
- Schnake, M. (2001). **Organizational citizenship : A review, proposed model, and research  
agenda.** Human Relations, 44(7), 735-759.
- Steers, M.R., & Porter, L.W.(2003). **Motivation & work (3<sup>rd</sup> ed.)** New York : McGraw-Hill