

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา
FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF TEACHERS
IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS UNDER OFFICE OF THE PRIVATE
EDUCATION COMMISSION, CHACHOENGSAO

พิกุล ม่วงเขาแดง¹
พรทิพย์ คำชาย²
ปริญญา มีสุข³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน 3) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี 5) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี 6) คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ($r_{x1y} = .778$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ($r_{x2y} = .763$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6) คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู เพราะทั้งสองปัจจัยมีความสำคัญกับการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษาต่อไป 2) ในด้านการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในเขตพื้นที่อื่นๆ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

This research was a survey research. the purposes of this research were to study 1) the level of the quality of work life 2) the level of work motivation 3) the level of the organizational citizenship behavior 4) the relationship between the quality of work life and the organizational citizenship behavior 5) the relationship between the work motivation and the organizational citizenship behavior 6) the quality of work life and the work motivation affecting the organizational citizenship behavior of teachers in private vocational schools under office of the private education commission, Chachoengsao. The samples were 94 teachers under office of the private education, Chachoengsao

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

² ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์

Academic Year 2015. The research instrument was questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation (S.D.), Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and multiple regression analysis.

The research results were as follows: 1) The quality of work life as a whole was at a high level. 2) The work motivation as a whole was at a high level. 3) The organizational citizenship behavior as a whole was at a high level. 4) The relationship between the quality of work life and the organizational citizenship behavior was at a highly positive ($r_{xy} = .778$) with the statistical significance 0.01. 5) The relationship between the work motivation and the organizational citizenship behavior was at a highly positive ($r_{xy} = .763$) with the statistical significance 0.01. 6) The quality of work life and the work motivation of teachers affected the organizational citizenship behavior of teachers in private vocational schools under office of the private education commission, Chachoengsao. It could be used to predict at 71.30% with statistical significance 0.01.

The research suggestions were as follows: 1) School administrators should focus on the teachers' quality of work life, and the teachers' work motivation in aspect of research result using. The two factors were important to build the organizational citizenship behavior of teachers that caused an efficiency and an effectiveness in the schools. 2) In aspect of future research, there should be research on factors of fairness perception in performance evaluation and organizational commitment, development of management strategies to create the organizational citizenship behavior. In addition, it should study a qualitative research on organizational citizenship behavior of teachers in the other areas.

Keywords: the quality of work life, the work motivation, the organizational citizenship behavior, a private vocational school

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อสังคม และประเทศชาติ เป้าหมายของการจัดการศึกษาให้สำเร็จจำเป็นที่จะต้องหาทางส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการประกอบวิชาชีพครูถือเป็นบทบาทที่สำคัญ สิ่งหนึ่งที่ทุกองค์การปรารถนาจากครูก็คือ การที่ครูจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมนอกเหนือจากบทบาทของการทำงานและเป็นพฤติกรรมสนับสนุนสังคม เป็นการแสดงออกของบุคคลที่กระทำด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับระบบผลตอบแทนที่เป็นทางการขององค์การ และไม่ได้อยู่ในลักษณะงานที่ต้องทำอย่างเป็นทางการ พฤติกรรมนี้รวมไปถึงการเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (กษมา ทองขลิบ, 2550, หน้า 1-2) ดังนั้น พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการครูในองค์การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่กำหนดให้ปฏิบัติและเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรใส่ใจ เนื่องจากผลที่ได้จากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จด้วย (อุสุมา สิงห์กลาง, 2550, หน้า 2)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่เต็มใจปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์การ นอกเหนือจากที่องค์การได้กำหนดไว้ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล เนื่องจากการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากปราศจากการพัฒนาพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรภายในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลต่อบุคคลทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงสุดกว่าผู้ร่วมงานคนอื่นๆ (สฎายุ อีระวณิชตระกูล, 2551, หน้า 49) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของออร์แกน (Organ, 1988, pp. 8-12) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปร 5 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จากผลงานวิจัยของเบญจมาศ อุสิมาศ (2553, หน้า 65) และงานวิจัยของปาริชาติ กมลละบุตร (2553, หน้า 102) พบว่า พนักงานในองค์การให้ความสำคัญกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง นอกจากนั้นผลการวิจัยของฉัฐชัย มีชั้นช่วง (2553, หน้า 67) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ นอกจากนั้นผลการวิจัยของพรนภาพรรณ สีหะวงษ์ (2552, หน้า 113-116) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูและนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ซึ่งการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

จะเป็นผลดีต่อองค์การในด้านการบริหารจัดการ ลดปัญหา ความขัดแย้ง และลาออกจากงาน การขาดแคลนบุคลากรและ ปัญหาอื่นๆ เพราะในการประกอบอาชีพ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการ ที่จะมีความสุขชีวิตที่ดีทั้งในสถานที่ทำงานและในครอบครัว เนื่องจาก จะทำให้ตนเองมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การและครอบครัว ของตนเองด้วย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556, หน้า 178-180) คุณภาพชีวิต ในการทำงานสามารถตอบสนองพนักงานในองค์การได้ คือ การเข้าทำงานในงานที่ตนเองสนใจและชอบ การได้รับมอบหมายงาน ที่มีความท้าทาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้รับโอกาส ในการพัฒนาตนเอง และได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ (ชวรัตน์ รุกขพันธุ์, 2553, หน้า 12) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของฮิวส์และ คัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 235-238) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถวัดได้ด้วยตัวแปร 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการ ทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม นอกจากนั้น ผลการวิจัยของวิลเลียมส์ แก้วอาสา (2556, หน้า 91) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากและคุณภาพชีวิต ในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การในภาพรวมได้ (พินิตา ศรีโพธิ์ทอง, 2550, หน้า 85; วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 60)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อ ความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคคล ในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ส่งผล ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การและประสิทธิภาพ ของงานลดลง มีการขาดงานหรือก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ แต่หากบุคลากรมีความพอใจในการทำงานสูง จะมีความรู้สึกที่ดี ต่อการปฏิบัติงานประสิทธิภาพของงานจะสูงตามไปด้วย (ชมนมณ เครือวงษา, 2557, หน้า 2) และสอดคล้องกับทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความต้องการ ในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งบุคคลใดที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็น บุคคลที่มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการทำงาน ทำให้เกิด ความเจริญก้าวหน้า เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และมีวินัยในการทำงาน (สัมมา ธนนิธย์, 2556, หน้า 134-135)

จากรายงานข้อมูลการลาออกของครูในสถานศึกษาเอกชน ในช่วงปีการศึกษา 2551-2553 พบว่า ปีการศึกษา 2551 มีอัตราการ ลาออกจำนวน 12,439 คน ปีการศึกษา 2552 มีอัตราการลาออก จำนวน 11,397 คน และปีการศึกษา 2553 มีอัตราการลาออก จำนวน 16,876 คน (ทักษณีย์ เพชรเกษรีและคณะ, 2556, หน้า 11) ซึ่งการลาออกของครูส่งผลต่อสถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาเอกชน กว่า 3,000 แห่ง ทั่วประเทศ มากกว่าร้อยละ 70 ประสบปัญหา ขาดแคลนครู สาเหตุครูสมัครสอบบรรจุครูผู้ช่วย ส่งผลให้

สถานศึกษาเอกชน ไม่สามารถหาครูมาทดแทนได้ทันเปิดการเรียน การสอน (จีระพันธุ์ พิมพ์พันธุ์, 2556, ออนไลน์) ในปัจจุบัน พบว่า ปัญหาครูเอกชนขาดแคลนมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น เพราะรัฐบาล มีนโยบายปรับเงินเดือนข้าราชการระดับปริญญาตรี เป็น 15,000 บาท ส่งผลให้ครูเอกชนลาออก เพื่อไปสมัครเป็นข้าราชการครูของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเดิมร้อยละ 5.00 ต่อปี ประมาณ 2,000 คน ซึ่งอัตราลาออกเพิ่มขึ้นคาดว่าอาจสูงขึ้น ถึงร้อยละ 20.00 หรือประมาณ 10,000 คน (เกษศิริ กมล และคณะ, 2558, หน้า 87) ในส่วนข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2557 พบว่า อัตราการลาออกของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในเกณฑ์สูง คิดเป็นร้อยละ 46.00 ซึ่งรวมถึง ครูอาชีวศึกษาเอกชนด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2558, ออนไลน์) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครูได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำ มีสวัสดิการไม่เพียงพอ เป็นสาเหตุทำให้ครูลาออกจากงาน เป็นจำนวนมาก และส่งผลให้ครูยังไม่อุทิศตนในการทำงานอย่างแท้จริง (เกษมา ทองขลิบ, 2550, หน้า 1-2)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นชี้ว่าสถานศึกษายังไม่สามารถทำงานได้ ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะการดำเนินงานเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และอยู่ในสังคม อย่างเหมาะสมและสมฐานะของความเป็นครู (สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2556, หน้า 58)

จากปัญหาข้างต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่ามี ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทาง ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนและเป็นแนวทาง ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการศึกษา ใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาครูและสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทราให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

6. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทราอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทราอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กัน

5. แรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กัน

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 235-238) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม

แรงจูงใจในการทำงานของครู ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของออร์แกน (Organ, 1988, pp. 8-12) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว และอำเภอบางปะกง จำนวน 6 แห่ง ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 94 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัย 2 ปัจจัย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

ประเภทของการวิจัย/แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่วิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมทั้งเนื้อหาและนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ต้องการวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผลพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา หรือนิยามตัวแปรที่ต้องการวัด โดยขอให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนความตรงของเนื้อหา หลังจากนั้นจึงนำผลการตรวจสอบความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (Item objective congruence: /OC) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (ปริญญา มีสุข, 2559, หน้า 231-233) และ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (try out) กับครูจำนวน 30 คน ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี เนื่องจากผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากหน่วยตัวอย่างทั้งหมดในจังหวัดฉะเชิงเทรา จึงได้ออกแบบการพัฒนาเครื่องมือวิจัยโดยใช้กลุ่มครูจากจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่าครูอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งจังหวัดชลบุรีและจังหวัดฉะเชิงเทรา มีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน สอนอยู่ในระดับอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งใช้หลักสูตรและกฎระเบียบเดียวกัน และทั้งสองจังหวัดเป็นจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออก มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม มีลักษณะภูมิประเทศที่เหมือนกัน และครูมีการโยกย้ายโรงเรียนระหว่างชลบุรีและฉะเชิงเทราอยู่เรื่อยๆ ดังนั้น ครูจึงมีสภาพการทำงานคล้ายคลึงกัน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) พบว่ามีค่าคุณภาพเครื่องมือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเท่ากับ .940 ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู เท่ากับ .864 และด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครู เท่ากับ .923 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน การแจกแจงความถี่ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธีนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (enter method)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา วิเคราะห์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ดังแสดงในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครู

ตัวแปร	X1	X2	Y
X1	1.000		
X2	.667**	1.000	
Y	.778**	.763**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{x1y}) เท่ากับ .778 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก

นอกจากนั้น พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{x2y}) เท่ากับ .763 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก

5. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธีนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (enter method) เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังแสดงในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	6.905	2	3.453	113.175	.000
Residual	2.776	91	.031		
Total	9.682	93			

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลที่จะนำมาใช้มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง สามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อได้ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู				
	B	S.E.b.	β	t	Sig
(Constant)	.749	.225		3.329	.001
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (X_1)	.402	.062	.484	6.433**	.000
แรงจูงใจในการทำงานของครู (X_2)	.439	.075	.440	5.848**	.000
ค่าคงที่ (a)=.749					
$R = .845, R^2 = .713, adjusted R^2 = .707$					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .845 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายถึง ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา และมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.30 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .17466

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.484 และแรงจูงใจในการทำงานของครู (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.440 ตามลำดับ

สมการพยากรณ์ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทราเมื่อนำเข้าสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเป็นดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ

$$y' = .749 + .402X_1 + .439X_2$$

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = .484X_1 + .440X_2$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา กล่าวคือ หากคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน (Y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.484 หน่วยมาตรฐานเมื่อควบคุมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้คงที่

1.2 แรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา กล่าวคือ หากแรงจูงใจในการทำงานของครู (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน (Y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.440 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมแรงจูงใจในการทำงานของครูให้คงที่

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่ามาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารในสถานศึกษาได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนและเสมอภาค มีการกำหนดกระบวนการพิจารณาให้เงินเดือนหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรในองค์การ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอย่างครอบคลุมในการตัดสินใจ มีการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนตามตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายและให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมในการทำงานล่วงเวลา รวมทั้งสถานศึกษามีกองทุนอุดหนุนสวัสดิการด้านค่าตอบแทนพิเศษ ค่ารักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การเบิกเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2558, ออนไลน์) จึงส่งผลให้ครูทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553, หน้า 12) ที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นการเขาทำงานในงานที่ตนเองสนใจและชอบ การได้รับมอบหมายงานที่ทำพยายและตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ เคแสง (2559,

หน้า 83) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556, หน้า 91) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีหลักความยุติธรรมในองค์กร มีนโยบายที่เหมาะสม จึงทำให้บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของธนา ดุจเพ็ญ (2557, หน้า 21) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเกิดความพยายามทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับความคาดหวังและวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่บุคคลนั้นได้คาดหวังไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องแนวคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไล บริดาพรพันธ์ (2556, หน้า 51) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนสนิมม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติญา อ่อนคล้าย (2555, หน้า 60) ที่ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันธอร กุลบุตรดี (2553, หน้า 52) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูตระหนักว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษา และความสำเร็จของสถานศึกษา จึงเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มกำลังความสามารถ โดยครูไม่ได้ตระหนักถึงระบบรางวัลของสถานศึกษาโดยตรง พฤติกรรมที่ครูแสดงออกหรือสิ่งที่ครูปฏิบัตินี้ ครูเลือกด้วยตนเอง ครูมีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ของความเป็นครูเห็นความสำคัญของวิชาชีพที่จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ครูจึงมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2558, ออนไลน์) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีของออร์แกน (organ, 1988, pp. 653-663) ที่กล่าวว่า พฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการกระทำที่เกิดจากการตัดสินใจของพนักงานเอง และส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของมอร์แมนและเบรเคอรี (Moorman & Blakely, 1995, pp. 257-265) ที่กล่าวว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่กระทำเพื่อสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กร แม้ว่าพฤติกรรมนี้จะมีได้ ทำให้ผู้กระทำได้รับผลประโยชน์โดยตรง และมีได้นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของอุสม่า สิงห์กลาง (2550, หน้า 159) พบว่า ข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคามมีระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา ลดาวัลย์ (2551, หน้า 101) พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก เท่ากับ .778 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจาก ครูพิจารณาว่า ในการประกอบอาชีพ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในสถานที่ทำงานและในครอบครัว เพราะจะทำให้ตนเองมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อครอบครัวของตนเองและมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพราะการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะช่วยให้ครูมีชีวิตในการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของนิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 178 - 180) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเป็นผลดีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการลดปัญหาความขัดแย้งและลาออกจากงานของพนักงาน การขาดแคลนบุคลากรและปัญหาอื่นๆ ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทราไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550, หน้า 99) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553, หน้า 134) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา บุญญาเดช (2553, หน้า 80) พบว่า คุณภาพชีวิต

ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก เท่ากับ .763 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน กำหนดแนวทางการบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไว้สูง รวมทั้งครูเห็นว่า แรงขับหรือแรงกระตุ้น ความเต็มใจ และการมีทัศนคติในทางบวกต่อองค์การ ด้วยความรู้สึกรักชอบหรือพอใจในงานที่ทำ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น เป็นสิ่งทำให้งานประสบความสำเร็จและให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชนมณ เจริญวงษา (2557, หน้า 2) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การต่ำ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพอใจในการทำงานสูง จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของงานจะสูงตามไปด้วย ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทราไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา เศษลือ (2556, หน้า 82) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา คุณนะ (2556, หน้า 67-68) พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุปผา สามิตติธาดา (2555, หน้า 82) พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถร่วมกับ

พยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 71.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูและสามารถร่วมกับตัวแปรอื่น พยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ถ้าครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก จะทำให้ครูมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีมากขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายวางแผนแนวทางดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การสร้างระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่ครูรวมทั้งการจัดสวัสดิการของครูอย่างยุติธรรมเสมอภาค เพื่อเป็นการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ดังที่ฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985, pp. 198-199) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม (2551, หน้า 60) ที่ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 27.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์นลิน คงศักดิ์ (2554, หน้า 136-137) ที่ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์ สังกัดไปรษณีย์เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550, หน้า 72-85) ที่ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 35.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูและสามารถร่วมกับตัวแปรอื่น พยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ถ้าครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจในการทำงานมาก จะทำให้ครูมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีมากขึ้นด้วย ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย โครงการ กิจกรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมการสร้าง

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติ และเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกว่าการศึกษามีความสำคัญต่อตนเองและตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความคิดเห็นของตนเองได้รับการเอาใจใส่ ซึ่งจะทำให้ครูมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ครูจึงจะมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานและในดำรงชีพ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2558, ออนไลน์) ดังที่ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 274) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีพฤติกรรม มีจุดมุ่งหมาย และทิศทางชัดเจน เต็มไปด้วยพลัง และความกระตือรือร้น และมีความยืนหยัด อดทนต่ออุปสรรคขวากหนามต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล สอดคล้องกับทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นทฤษฎีที่เกิดจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ เช่น ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความเจริญก้าวหน้า เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งการที่จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานได้นั้นต้องใช้วิธีการยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลถือเป็นวิธีการทางการบริหารบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2556, หน้า 84) สอดคล้องกับผลการวิจัยของพอดซาคอฟ แมกเคนซี พายน์และบลันชาร์ด (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000; อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554, หน้า 70) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนในการทำนายประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภาพรรณ สีหะวงษ์ (2552, หน้า 112) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 47.60 และสอดคล้องกับวิจัยของสุภาพร เฟ่งพิศ (2557, หน้า 135) ที่ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.140

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีการบริหารจัดการ กำหนดนโยบายหรือเกณฑ์การทำงานในการปฏิบัติงานของครู 2) ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดแรงผลักดันในการทำงานอย่างมีความสุข และทุ่มเทการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะทั้งสองปัจจัยมีความสำคัญ

กับการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษาต่อไป ในด้านการวิจัย ครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร 2) ควรมีการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร 3) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครูในเขตพื้นที่อื่นๆ

รายการอ้างอิง

- กษมา ทองขลิบ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กชพร คุณสมบัติ. (2555). *ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กานต์ณลิน คงศักดิ์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ไปรษณีย์ สังกัดไปรษณีย์ เขต 7*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกษศิริ กมล และคณะ. (2558). *การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอลัมบอลดริจ* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 1 พฤษภาคม 2558. จาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V93/V93d0007.pdf>.
- กฤติญา อ่อนคล้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรพันธุ์ พิมพ์พันธุ์. (2556). *ครูเอกชนขาดแคลนหนัก พบสอติดครูผู้ช่วยจำนวนมาก กระทรวงศึกษาธิการ* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 9 เมษายน 2558. จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=32410&Key=hotnews>.
- ฉัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวน ในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3*. วิทยานิพนธ์การจัดการ มหามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- ชณมณ เครือวงษา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิตา เศษลือ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชวรัตน์ รุกขพันธุ์. (2553). *การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชุตินา คุณนะ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทักดนัย เพชรเกรี และคณะ. (2556). *การพัฒนารูปแบบการอำนวยการสุขภาพบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15 (ฉบับพิเศษ), 11.
- ธนา ดุจเพ็ญ. (2557). *การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิตินพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุปผา สามิตติธาดา. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ ทอยส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เบญจมาศ อุลิมาศ. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญญา มีสุข. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ปาริชาติ กมลยะบุตร. (2553). *ทักษะการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะวัฒน์ เคแสง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พินดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรภาพพรรณ สีหะวงษ์. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิชุลดา ลดาวัลย์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไล ปริดาพรพันธุ์. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนสนิมคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลภรณ์ แก้วอาสา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศิริวรรณ ชื่นบุญ. (2553). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร ในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2558). *กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด ฉะเชิงเทรา* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 1 มีนาคม 2558. จาก <http://www.privatecha1.com>.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2558). *คู่มือครูโครงสร้างการบริหารและพรรณนางาน* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูล วันที่ 1 พฤษภาคม 2558. จาก <http://www.opec.go.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา. (2556). *รายงานประจำปี* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 5 มีนาคม 2558. จาก http://www.otep.go.th/admin/assets/upload/files/cjKtrArCHm_1416035327.pdf
- สุญา ชีระวณิชตระกูล. (2551). *อิทธิพลของการแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย*. งานวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมมา รณิธย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุชาติ บุญญาเดช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ในบริษัทผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาพร เฟ่งพิศ. (2557). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ต่อความผูกพันของพนักงานพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กลุ่มบริษัทมหาชน ผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย*. ปริญญาโทศึกษานิพนธ์ บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุสุมา สิงห์กลาง. (2550). *การวิเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organization development and change*. New York: McGraw – Hill.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). *Individualism collectivism as an Individual difference predictor of organizational citizenship behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, 16,257-265.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington D.C. Health and Company.

