

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย “ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. บัณฑิตส่วนบุคคล พบว่า ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 127 คน

1.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 เพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3

1.2 อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 35 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมาคืออยู่ในช่วงมากกว่า 39 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 อยู่ในช่วง 25 – 29 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 อยู่ในช่วง 36 – 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และอยู่ในช่วงต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

1.3 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 ระดับรองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และต่ำกว่าปริญญาตรี 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาคือ อยู่ในช่วง 2 – 4 ปี จำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 26.0 อยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 อยู่ในช่วง 5 – 7 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 อยู่ในช่วง 8 – 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.799) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.754) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ท่านรู้สึกพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.654) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานหน้าที่นี้ในองค์กร ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.649) ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำงานขณะนี้ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.713) ท่านรู้สึกมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.756) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญกับองค์กร ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.999) ตามลำดับ

2.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.842) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.649) ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะความจำเป็นในการเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.941) ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.907) ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.828) ถ้ามีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.887) ตามลำดับ

2.3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.803) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านเชื่อว่าการทำงานตามหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.633) ท่านรู้สึกว่าการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.703) ท่านเห็นว่าเมื่อทำงานในองค์กรใดก็ตามต้องรักษา

ผลประโยชน์ให้องค์กรนั้น ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.675) ท่านรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติตาม กฎระเบียบที่
องค์กรกำหนดขึ้น ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.623) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ท่านรู้สึกว่า การไม่ปฏิบัติ
ตามกฎ ระเบียบ ขององค์กรเป็นเรื่องที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.385) ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม
มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.775)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ดังนี้

3.1 ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.768) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับ
จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านรู้สึกยินดีให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน
เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.559) และท่านแบ่งปันวัสดุอุปกรณ์ของท่าน
ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.559) อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
ที่ทำงาน ไม่ทันหรือมีงานล้นมือ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.622) ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน
ที่ไม่มาทำงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.712) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ
ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.247)
ตามลำดับ

3.2 ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรม
กรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.846)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไป
หาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเสมอแม้จะไม่มีคนอื่นเห็นก็ตาม ($\bar{X} = 4.04$,
S.D. = 0.609) ท่านจะพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยไม่ต้องให้ใคร
มาบอก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.701) ท่านใช้อุปกรณ์สำนักงานหรือของใช้ต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่าง
ประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.750) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ท่านจะนำงานที่ยังไม่เสร็จ
กลับไปทำต่อที่บ้าน ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 1.075) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ท่านมักแสดงความไม่
พอใจหากได้รับมอบหมายงานใหม่ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.096) ตามลำดับ

3.3 ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรม
กรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.782)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไป
หาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.19$,
S.D. = 0.663) เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานท่านจะไม่ยอมแพ้หรือโยนงานให้คนอื่น ($\bar{X} = 3.89$,

S.D. = 0.838) ท่านสามารถอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและสถานที่ทำงานได้ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.783) เมื่อถูกตำหนิต่านจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่รู้สึกรังเกียจผู้ที่มาตำหนิ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.756) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ท่านจะแสดงอาการโกรธออกมาเมื่อไม่พอใจ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.872) ตามลำดับ

3.4 ด้านพฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.784) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ เมื่อใช้อุปกรณ์เสร็จแล้วท่านจะนำอุปกรณ์ที่ใช้เสร็จแล้วไปเก็บที่เดิมเพื่อให้สะดวกแก่ผู้ที่มาใช้งานต่อไป ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.660) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านจะถามความคิดเห็นของคนที่เกี่ยวข้องก่อนจะตัดสินใจทำอะไร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.711) ท่านพยายามระมัดระวังการกระทำหรือคำพูดของตนเองไม่ให้กระทบกระทั่งผู้อื่น ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.701) ท่านมีส่วนช่วยให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.758) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ท่านมักแสดงความไม่พอใจต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ผู้บริหารมีคำแนะนำให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.093) ตามลำดับ

3.5 ด้านพฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.697) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.681) ท่านพร้อมที่จะรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.686) ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ เมื่อได้รับมอบหมายงานให้เป็นหนึ่งในทีมงานท่านจะรับผิดชอบงานนั้นอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.676) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและเข้าร่วมด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.679) ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.765) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้ศึกษานำมาอภิปราย ได้ดังนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงสมมติฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบ และผลการทดสอบ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ความสัมพันธ์ขององค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)	√	

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .714$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความอดทนต่ออุปสรรค ยึดมั่นในกฎระเบียบ ยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย และทุ่มเทให้งานสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านอื่น ๆ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($r = .655$) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($r = .616$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($r = .611$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($r = .560$) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($r = .431$) โดยใช้การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อบอกว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในทิศทางใด สามารถแปลผลได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันเมื่อพิจารณา

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านอื่น ๆ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($r = .655$) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($r = .616$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($r = .611$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($r = .560$) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($r = .431$)

จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเป็นไปตาม H_1 คือ ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี พสกภักดี (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r = 0.619, p < 0.001$)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r = 0.606$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นเหนียวระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี และผลักดันให้บุคคลกับองค์กรเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2556) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันที่มีต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ร้อยละ 25.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = .507, p < 0.05$)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา เชาว์สุโข (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ($r = 0.243^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีผลการพิจารณารายด้านดังนี้

2. ความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .631$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากความสุขในการปฏิบัติงาน ความภูมิใจและพร้อมปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนส่งเสริมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านอื่นๆ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($r = .579$) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($r = .569$) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ ($r = .555$) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($r = .516$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($r = .324$)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.536$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พสภักดี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.725$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.761$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

3. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .520$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากข้าราชการมีความเชื่อว่าแม้จะปฏิบัติงานในองค์กรใดก็ต้องทุ่มเททำงานให้องค์กรนั้น จนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าแม้ข้าราชการจะไม่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อเนื่องก็มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีได้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านอื่น ๆ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ ($r = .604$) ด้านพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น ($r = .427$) ด้านพฤติกรรม ความอดทนอดกลั้น ($r = .417$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ ($r = .326$) ด้านพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่ ($r = .312$)

สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้นิยามความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากค่าตอบแทนในการแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กร ซึ่งถ้าข้าราชการโอน ย้ายจากองค์กรนี้ อาจจะหาองค์กรที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิทธิพร ปรีรอด (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.476$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พสภักดี (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะ โขติ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.816$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .612$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการยึดปฏิบัติตามกฎระเบียบ รักษาผลประโยชน์ให้องค์กร มุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านอื่นๆ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($r = .533$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($r = .520$) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($r = .513$) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($r = .488$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($r = .408$)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.623$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พสภักดี (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.666$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.763$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นั่นคือ ถ้าข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางใด ระดับพฤติกรรมของข้าราชการก็จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน ฝ่ายพัฒนาบุคลากรควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความเต็มใจและพร้อมปฏิบัติงาน ทুমเท ช่วยเหลืองานอื่น ๆ ให้กับองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากขึ้น คือ ข้าราชการมีพฤติกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อองค์กร เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่ที่รับผิดชอบและไม่หวังผลตอบแทน

โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติไว้ดังนี้

ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างและส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ต้องมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความฉลาด ทางด้านสติปัญญา สามารถค้นคว้าวิชาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ได้เสมอๆ มีความฉลาดด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์

1. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานและ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานควรมีความเท่าเทียมกัน เพื่อให้ข้าราชการมีกำลังใจในการทุ่มเททำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น
2. ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น จากข้าราชการที่ทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลาานให้กับข้าราชการที่ทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลาสั้น เพื่อให้เกิดการซึมซับการเป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุกๆด้านด้วยความเต็มใจ
3. ควรปลูกฝังให้ข้าราชการเป็นคนดีและมีความสุขในการทำงาน โดยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อทีม มีใจรักในอาชีพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในส่วนภูมิภาค เพื่อให้เห็นทิศทางความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กรในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนต่อไปและควรศึกษาเปรียบเทียบกับข้าราชการในหน่วยงานอื่นที่สังกัดกระทรวงศึกษาด้วย

2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในการทำการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและการสร้างสมการพยากรณ์ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความยุติธรรม ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองความสุขในการทำงาน เป็นต้น

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสัมภาษณ์ความคิดเห็นข้าราชการร่วมด้วย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ทำให้ทราบเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุที่ชัดเจน เพื่อนำมาปรับแผนการพัฒนางานองค์กรให้ดียิ่งขึ้น