

## ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครู ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก<sup>1</sup>

กุสุมา พูลเฉลิม<sup>2</sup>, มานพ ชุนิล<sup>3</sup> และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร<sup>4</sup>

ได้รับบทความ: 5 กุมภาพันธ์ 2562

แก้ไขบทความแล้วเสร็จ: 15 มีนาคม 2562

ตอบรับตีพิมพ์: 19 มีนาคม 2562

เผยแพร่: 31 สิงหาคม 2562

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากร คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองของภาคตะวันออก และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองของภาคตะวันออก 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี ชลบุรี และระยอง จำนวน 503 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือคือ แบบสอบถาม ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท การริเริ่มด้วยตนเอง มิตรภาพในที่ทำงาน แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ตัวแปรในโมเดลทั้ง 4 ตัว อธิบาย

<sup>1</sup> การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนบางส่วนจากทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์สำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อีเมล: kusuma\_pj@hotmail.com

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์, ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
อีเมล: manop.chunin17@gmail.com

<sup>4</sup> รองศาสตราจารย์, ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
อีเมล: pinkanok2519@gmail.com

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง  
ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562)

ความแปรปรวนในตัวแปรพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทได้ร้อยละ 56 โดยมิตรภาพในที่  
ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมากที่สุด

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท/ แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท/  
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท/  
การริเริ่มด้วยตนเอง/ มิตรภาพในที่ทำงาน

## CAUSAL FACTORS OF TEACHERS' EXTRA ROLE BEHAVIORS OF SCHOOLS IN EASTERN AREA<sup>1</sup>

Kusuma Poolchalerm<sup>2</sup>, Manop Chunin<sup>3</sup>, and Pinkanok Wongpinpech<sup>4</sup>

---

**Received:** February 5, 2019

**Revised:** March 15, 2019

**Accepted:** March 19, 2019

**Available Online:** August 31, 2019

---

### ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the validity of causal relationship model of teachers' extra role behavior with empirical study. The population was elementary school teachers in the area of Mueang District in Eastern Thailand. The sample consisted of 503 elementary school teachers in the area of Mueang District of three provinces in Eastern Thailand including Chanthaburi, Chonburi and Rayong and selected by multi-stage random sampling. In this study, questionnaires were used to collect data about five variables as follows: self-efficacy in extra role behavior, personal initiative,

---

<sup>1</sup> This research has received grants from Graduate College of King Mongkut's University of Technology North Bangkok to support students for thesis

<sup>2</sup> Ph.D. Student, in Doctor of Philosophy program in Industrial and Organizational Psychology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Corresponding author

E-mail: kusuma\_pj@hotmail.com

<sup>3</sup> Associate Professor, Department of Humanities, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

E-mail: manop.chunin17@gmail.com

<sup>4</sup> Associate Professor, Department of Humanities, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

E-mail: pinkanok2519@gmail.com

workplace friendship, motivation in extra role behavior, and extra role behavior. Structural equation modeling (SEM) was used to analyze data. Results indicated that the structural model was consistent with empirical data. 56% of the variance in associated with extra role behavior was explained by four predictors. Specifically, workplace friendship had the strongest direct effect on extra role behavior.

**KEYWORDS:** Extra Role Behavior/ Motivation in Extra Role Behavior/  
Self-efficacy in Extra Role Behavior/ Personal Initiative/  
Workplace Friendship

## บทนำ

โครงสร้างเศรษฐกิจไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันปรับตัวช้า เนื่องจากการยกระดับห่วงโซ่มูลค่าการผลิตเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ สู่อุตสาหกรรมไฮเทค วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมยังดำเนินการได้น้อย ทำให้ฐานการผลิตเกษตร อุตสาหกรรม และบริการมีผลิตภาพการผลิตต่ำ ประกอบกับประเทศไทยยังประสบปัญหาคุณภาพในเกือบทุกด้าน ที่สำคัญได้แก่ คุณภาพคน คุณภาพการศึกษา คุณภาพบริการสาธารณะและบริการสาธารณสุข (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564, 2560) จึงมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580, ม.ป.ป.)

พฤติกรรมการทำงานทางบวกของพนักงานในองค์กรคือสิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กร (Alparslan and Can, 2015) องค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงาน ความร่วมมือร่วมใจ และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-Role Behavior) ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Organ, 1997) ดังที่ Savas and Karakus (2012) กล่าวว่า พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่สมัครใจทำเองนอกเหนือจากคำบรรยายลักษณะงาน โดยไม่ได้รับรางวัลอย่างเป็นทางการ และสุดท้ายจะสนับสนุนการทำงานขององค์กร Katz (1964) กล่าวว่า องค์กรที่เน้นให้พนักงานปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นนั้นไม่เพียงพอและองค์กรนั้นจะมีความเปราะบางมาก องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือ การให้คำแนะนำ และการแสดงพฤติกรรมที่มีไม่ตรีจิตจากพนักงาน ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชรัชกาลที่ 9 ที่ว่า “ต่างคนต่างมีหน้าที่ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทำเฉพาะหน้าที่นั้น เพราะว่าถ้าคนใดทำหน้าที่เฉพาะของตัว โดยไม่มองไม่แลคนอื่น งานก็ดำเนินไปไม่ได้ เพราะเหตุว่างานทุกงานจะต้องพาดพิงกันจะต้องเกี่ยวโยงกัน ฉะนั้นแต่ละคนจะต้องมีความรู้ถึงงานของผู้อื่นแล้วช่วยกันทำ” (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2552)

ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับครูที่มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายและเห็นคุณค่าของโรงเรียน (Oplatka, 2006) โดยมีความเต็มใจในการทำเกินกว่าหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จ นั่นคือการมีส่วนร่วมในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหรือการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งหมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โรงเรียน นักเรียนและชุมชน เช่น หลังจากหมดเวลาการทำงานใช้เวลาในการให้ความช่วยเหลือนักเรียน การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเห็นว่ามีภาระงานมากเกินไป การเป็นอาสาสมัครทำงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนให้แก่โรงเรียน (Belogolovsky and Somech, 2010; Shaheen, Gupta, & Kumar, 2016) ครูจึงเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการสอนผู้เรียนให้มีวิชาความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ และอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้เรียนเป็นคนดี นอกจากนี้ครูยังเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนาและวัฒนธรรม ฯลฯ (ธราญา จิตรชญาวนิช, 2560) จะเห็นได้ว่า ครู เป็นบุคลากรที่สำคัญที่มีส่วนในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ หากปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น คงไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการพัฒนาโดยรวมได้ หากครูแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน โรงเรียน และชุมชนจึงเป็นเรื่องที่ดีและเหมาะสมที่จะทำให้อะไรจะส่งผลประโยชน์ต่อทุกส่วนโดยตรง และประเทศชาติพัฒนาไปได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพ

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีวิสัยทัศน์ว่า “มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาสู่สากล พัฒนากำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการทำงานที่หลากหลาย กระจายโอกาสเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ครอบคลุมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูในภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้แก่ผู้นำในสถานศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท รวมทั้งผู้ที่สนใจก็ยังสามารถนำไปใช้ศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทได้อีกด้วย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครู

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครู

สมมติฐานที่ 3 มิตรภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครู

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูโดยผ่านแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

สมมติฐานที่ 5 มิตรภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูโดยผ่านแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

สมมติฐานที่ 6 การริเริ่มด้วยตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูโดยผ่านแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

## การทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra Role Behavior: ERB) มีความหมายเช่นเดียวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) (Espejo, 2011; Sharma and Jain, 2014; Ganesh and Gupta, 2010; Chang and Chen, 2012; Torlak and Koc, 2007) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สมัครใจให้การช่วยเหลือซึ่งเป็นการทำเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ (Van Dyne, Cumming, & Mclead Parks, 1995; Ganesh and Gupta, 2006; Belogolovsky and Somech, 2010; Somech and Zahavy, 2000) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อนักเรียน พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

ต่อโรงเรียนและพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อชุมชน (Somech and Zahavy, 2000; Belogolovsky and Somech, 2010; Shaheen, Gupta, & Kumar, 2016)

### **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท**

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท ดังนี้

#### **แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท**

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนาภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้ตนเองแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Mathis and Jackson, 2003; Skripak, 2016) ซึ่งในที่นี่เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Motivation of Extra Role Behavior) ตามแนวความคิดของผู้วิจัย ซึ่งมีความหมายว่า ความปรารถนาของครูในเรื่องของการสร้างความประทับใจให้แก่ผู้อื่น มุ่งมั่นที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ มีความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้เกิดความผาสุก และแสดงถึงความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาดีที่จะทำในสิ่งที่ก่อประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบในคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ เพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์กร โดยงานวิจัยของ Zabielske, Urbanaviciute, and Bagdziuniene (2015) ค้นพบว่าแรงจูงใจสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ และมิงานวิจัยที่ค้นพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัวอย่างเช่นงานวิจัยของ Ariani, (2012); Huei, Mansor and Tat (2014); Barbuto, Brown, Wilhite and Wheeler (2001)

#### **การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท**

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการดำเนินการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ (Bandura, 1994; Bandura, 1997; Luszczynska, Scholz & Schwarzer, 2005; Mcshane and Von Gilnow, 2010; Smith, 2009) ซึ่งในที่นี่เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Self-efficacy in Extra Role



Behavior) ตามแนวความคิดของผู้วิจัย ซึ่งมีความหมายว่า ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการแสดงออกที่เกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบในคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจโดยมุ่งเน้นไปที่ นักเรียน เพื่อนร่วมงาน โรงเรียนและชุมชน เพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยงานวิจัยของ Shahidi, Shamsnia, and Baezat (2015); Mahrugly and Yadegar (2016); Aslam, Safdar, and Shafiq (2018) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่ง Syamsuddin, Ringgasa, and Badarwan (2017) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ และงานวิจัยของ Rahman, Wan Sulaiman, Nasir and Omar (2014) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

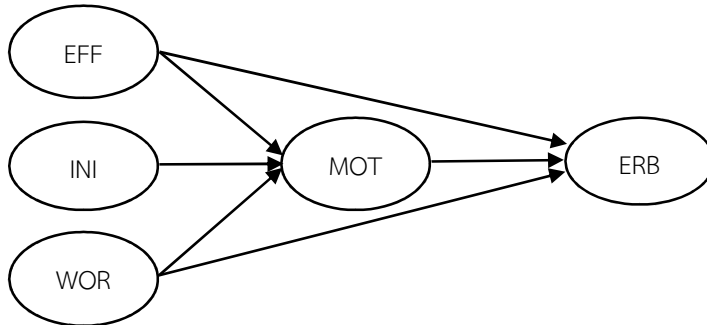
#### **การริเริ่มด้วยตนเองต่อแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท**

การริเริ่มด้วยตนเอง (Personal Initiative) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานซึ่งมีลักษณะที่เริ่มต้นด้วยตนเอง โดยการวางแผนเชิงรุก และมีความพยายามในการเอาชนะความยากลำบากที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Frese and Fay, 2001) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดและพัฒนาองค์ประกอบของการริเริ่มด้วยตนเอง (Personal Initiative) ตามแนวความคิดของ Frese and Fay (2001) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง (Self-starting) บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive) และความพยายาม (Persistence) ซึ่งงานวิจัยของ Frese, Fay, Hilburger, Leng and Tag (1997) ค้นพบว่า การริเริ่มด้วยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และงานวิจัยของ Felde and Schyns (2014) พบว่า การริเริ่มด้วยตนเองมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเป็นผู้นำ

#### **มิตรภาพในที่ทำงานต่อการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท**

Lin and Lu (2013) ได้ให้ความหมายของมิตรภาพในที่ทำงาน (Workplace Friendship) ว่าเป็น การสร้างโอกาสและการรักษามิตรภาพของบุคคล ในการทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดให้เพิ่มขึ้น ซึ่งตามแนวคิดของ Song (2005); Nielsen, Jex, and Adams (2000); Milam (2012); Balaban and ÖZSOY (2016) แบ่งองค์ประกอบของมิตรภาพในที่ทำงานเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ โอกาสในการสร้างมิตรภาพ (Friendship Opportunity) และคุณภาพของมิตรภาพ

(Quality of Friendship or Prevalence of Friendships) และมิงงานวิจัยที่ค้นพบว่า มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Dotan, 2017) และมิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Li, 2017) รวมทั้งมิตรภาพในที่ทำงานยังมีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Chang, Wu, Mui and Lin, 2018; Hussain, 2017)



หมายเหตุ: ERB = พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท; MOT = แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท; EFF = การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท; INI = การริเริ่มด้วยตนเอง; WOR = มิตรภาพในที่ทำงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร คือ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัด จันทบุรี ชลบุรี และระยอง จำนวน 1,836 คน (ข้อมูล ณ กันยายน 2558) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 15 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010) ที่ต้องการประมาณค่า (33 พารามิเตอร์ ได้แก่ พารามิเตอร์ของตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรแฝงและความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 495 คน จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล เป็นจำนวน 594 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage

Random Sampling) โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง เดือนสิงหาคมถึงตุลาคม 2560 และได้ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 503 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล 5 ตัวแปร ได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท แบบสอบถามการริเริ่มด้วยตนเอง แบบสอบถามมิตรภาพในที่ทำงาน แบบสอบถามแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท และแบบสอบถามพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

แบบสอบถามทั้ง 5 ตัวแปรนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คือ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาในสังกัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ตราด ปราจีนบุรี และสระแก้ว จำนวน 206 คน ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินตนเอง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้ง 5 ตัวแปร โดยตรวจสอบ

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ในแต่ละข้อคำถาม ซึ่งพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หากข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำข้อคำถามนั้นไปใช้ได้ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องการคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ IOC พบว่า แบบสอบถามพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมีข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ จำนวน 48 ข้อ และตัดข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.05 จำนวน 3 ข้อ แบบสอบถามแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมีข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ซึ่งมีจำนวน 19 ข้อ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมีข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ซึ่งมีจำนวน 18 ข้อ แบบสอบถามการริเริ่มด้วยตนเองมีข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ซึ่งมีจำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามมิตรภาพในที่ทำงานมีข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ จำนวน 20 ข้อ และตัดข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.05 จำนวน 2 ข้อ

2. ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

3. ความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละฉบับ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท มีค่าเท่ากับ .953 แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท มีค่าเท่ากับ .940 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท มีค่าเท่ากับ .865 การริเริ่มด้วยตนเอง มีค่าเท่ากับ .916 มิตรภาพในที่ทำงาน มีค่าเท่ากับ .922

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) คือ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) น้อยกว่า 0.07 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มากกว่า 0.97 และค่า Relative Fit Index (RFI) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 หากจำนวนตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 250 คน และตัวแปรสังเกตได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 12 ตัวแปร ทั้งนี้ได้มีการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ คือ 1) การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (Missing Data) 2) การตรวจสอบค่าสุดโต่ง (Outliers) และการตรวจสอบข้อตกของเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) การแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) 2) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity) 3) ความสัมพันธ์แบบเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Linearity) และ 4) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันไม่มากเกินไป ( $r > 0.90$ ) (Multicollinearity)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ  
ตัวแปรสังเกตได้

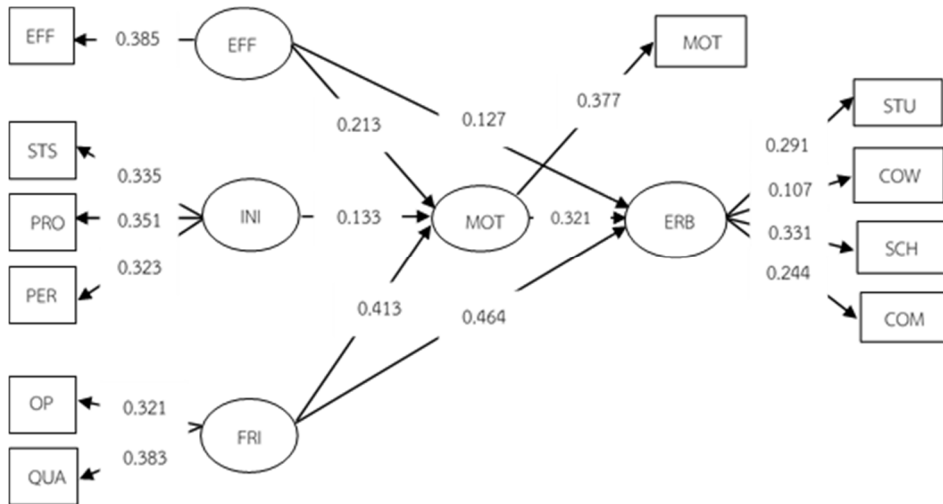
ตัวแปร	STU	COW	SCH	COM	MOT	EFF	OPP	QUA	STA	PRO	PER
STU	1										
COW	.195**	1									
SCH	.614**	.199**	1								
COM	.433**	.313**	.614**	1							
MOT	.469**	.201**	.548**	.332**	1						
EFF	.443**	-.055	.471**	.296**	.480**	1					
OPP	.418**	.097*	.438**	.250**	.550**	.463**	1				
QUA	.481**	.060	.552**	.319**	.528**	.569**	.665**	1			
STA	.159**	.287**	.255**	.291**	.141**	.206**	.132**	.210**	1		
PRO	.109*	.316**	.173**	.219**	.209**	.116**	.212**	.213**	.541**	1	
PER	.084	.326**	.137**	.198**	.199**	.048	.120**	.158**	.464**	.716**	1
Mean	4.449	4.240	4.419	4.186	4.594	4.324	4.522	4.390	3.955	3.971	4.013
SD	.394	.427	.400	.457	.377	.384	.439	.423	.451	.495	.522

หมายเหตุ: n = 503; \* p < .05; \*\* p < .01; STU = พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อนักเรียน; COW = พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อเพื่อนร่วมงาน; SCH = พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อโรงเรียน; COM = พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อชุมชน; MOT = แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท; EFF = การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท; OPP = โอกาสในการสร้างมิตรภาพ; QUA = คุณภาพของมิตรภาพ; STA = พฤติกรรมการริเริ่มด้วยตนเอง; PRO = บุคลิกภาพเชิงรุก; PER = ความพยายาม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

ตัวแปรผล	ตัวแปรสาเหตุ											
	EFF			INI			FRI			MOT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
MOT	0.213**	-	0.213*	0.133*	-	0.133*	0.413**	-	0.413**	-	-	-
ERB	0.196**	0.068**	0.127*	0.043*	0.043*	-	0.596**	0.132**	0.464**	0.321**	-	0.321**
<b>ค่าสถิติ</b>	Chi-Square of Goodness of Fit = 34.873; df = 23; Chi-Square/df = 1.516; P-value = 0.0535; RMSEA = 0.0321; GFI = 0.988; AGFI = 0.964; CFI = 0.996											
<b>R<sup>2</sup></b>	ERB = 0.560 ; MOT = 0.386											

หมายเหตุ: \* p < .05; \*\* p < .01; TE = ผลรวมอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Total Effect); IE = อิทธิพลทางอ้อมในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Indirect Effect); DE = อิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Direct Effect)



**หมายเหตุ:** ERB = พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท; STU = พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อนักเรียน; COW = พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อเพื่อนร่วมงาน; SCH = พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อโรงเรียน; COM = พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่อชุมชน; MOT = แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท; EFF = การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท; INI = การริเริ่มด้วยตนเอง; STS = การริเริ่มด้วยตนเองด้านพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง; PRO = การริเริ่มด้วยตนเองด้านบุคลิกภาพเชิงรุก; PER = การริเริ่มด้วยตนเองด้านความพยายาม; FRI = มิตรภาพในที่ทำงาน; OP = มิตรภาพในที่ทำงานด้านโอกาสในการสร้างมิตรภาพ; QUA = มิตรภาพในที่ทำงานด้านคุณภาพของมิตรภาพ

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหลังปรับโมเดล

ผลจากการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครู พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) มีค่าเท่ากับ 34.873 ที่องศาอิสระ 23 ระดับนัยสำคัญ 0.053 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 1.516 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.032 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.988 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) 0.964 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.966 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือ  
บทบาท (EFF) การริเริ่มด้วยตนเอง (INI) มิตรภาพในที่ทำงาน (FRI) และแรงจูงใจในการ  
แสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (MOT) ในโมเดลทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความ  
แปรปรวนตัวแปรพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (ERB) ได้ร้อยละ 56 ส่วนตัวแปรการรับรู้  
ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (EFF) การริเริ่มด้วย  
ตนเอง (INI) และมิตรภาพในที่ทำงาน (FRI) สามารถอธิบายความแปรปรวนตัวแปรแรงจูงใจ  
ในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (MOT) ได้ร้อยละ 38.6 รายละเอียดในตารางที่ 2  
และภาพที่ 2

เมื่อพิจารณาค่ามาตรฐานของผลรวมอิทธิพลของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในตารางที่ 2  
พบว่า ผลรวมอิทธิพลของตัวแปรแฝงแต่ละตัวแบ่งออกเป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพล  
ทางอ้อม อธิบายได้ดังต่อไปนี้

อิทธิพลจากตัวแปรแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทไปยังตัวแปร  
พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.321 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
( $p < .01$ )

อิทธิพลจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรม  
นอกเหนือบทบาทไปยังตัวแปรพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ  
0.127 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

อิทธิพลจากตัวแปรมิตรภาพในที่ทำงานไปยังตัวแปรพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท  
มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.464 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ )

อิทธิพลจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรม  
นอกเหนือบทบาทไปยังตัวแปรพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ  
0.068 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการแสดง  
พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

อิทธิพลจากตัวแปรมิตรภาพในที่ทำงานไปยังตัวแปรพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมี  
ค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.132 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) โดยส่งอิทธิพลผ่าน  
ตัวแปรแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท

อิทธิพลจากตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเองไปยังตัวแปรพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมี  
ค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.043 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยส่งอิทธิพลผ่าน  
ตัวแปรแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท



## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครู สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท จะยินดีทุ่มเทความพยายาม ความอดทน และความสามารถอย่างเต็มที่ในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ต่อผู้อื่นอย่างไม่ลดละจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ใช่ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ariani (2012) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่วิชาการในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zabielske et al. (2015) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของพฤติกรรมเอื้อสังคมและแรงจูงใจภายในของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจภายในสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ รวมถึงงานวิจัยของ Christophersen, Elstad, Solhaug and Turmo (2015) ที่ศึกษาเรื่อง การอธิบายแรงจูงใจของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระหว่างการรับรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจคือปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูโดยผ่านแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 และ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท จะเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทได้ จะมองเรื่องความยากเป็นเรื่องท้าทายมากกว่าเป็นอุปสรรคที่ทำให้ท้อถอย จนกระทั่งสามารถช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนร่วมงาน โรงเรียน และชุมชนให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Somech and Zahavy (2000) ที่ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทในโรงเรียน: ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครู ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม

นอกเหนือบทบาทของครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aslam et al. (2018) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การเปลี่ยนเรียนรู้และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

มิตรภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูโดยผ่านแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 และ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หากครูในโรงเรียนเกิดมิตรภาพในที่ทำงาน ย่อมนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจกันแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทเพื่อก่อประโยชน์ต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน โรงเรียนและชุมชน โดยไม่ริรือว่าเป็นหน้าที่ของตนหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dotan (2017) ที่ศึกษาเรื่อง มิตรภาพในที่ทำงาน: ที่มาและผลกระทบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการ ผลการวิจัยพบว่า มิตรภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chang et al. (2018) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและมิตรภาพในที่ทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในศูนย์กีฬา ผลการวิจัยพบว่า มิตรภาพในที่ทำงานมีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การริเริ่มด้วยตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูโดยผ่านแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 6 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมการริเริ่มด้วยตนเอง จะมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทเพราะบุคคลนั้นจะไม่ริรือคำสั่งจากหัวหน้างาน จะใช้บุคลิกภาพเชิงรุกและความพยายามที่ตนเองมี เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Frese et al. (1997) ที่ศึกษาเรื่อง แนวคิดของการริเริ่มด้วยตนเอง: นิยาม ปฏิบัติการ ความเชื่อมั่น ความตรง ในสองกลุ่มตัวอย่างชาวเยอรมัน ผลการวิจัยพบว่า การริเริ่มด้วยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiaburu and Carpenter (2013) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจเกี่ยวกับการริเริ่มด้วยตนเองของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การริเริ่มด้วยตนเองของพนักงานเพิ่มขึ้นเมื่อมีแรงจูงใจ และงานวิจัยของ Felfe and Schyns (2014) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและ

แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า การริเริ่มด้วยตนเองมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเป็นผู้นำ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การศึกษานี้พบว่า มิตรภาพในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมนอกเหนือขอบบาทมากที่สุด และยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนอกเหนือขอบบาทโดยผ่านแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือขอบบาท เพราะฉะนั้น โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูมากที่สุด

1. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับเรื่องมิตรภาพในที่ทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. หน่วยงานควรมีกิจกรรมสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสได้ทำความรู้จักกัน ตั้งแต่ผิวเผินไปจนถึงขั้นสนิทสนม เพื่อให้รู้จักตัวตนของกันและกันมากยิ่งขึ้น
3. หน่วยงานควรมีกิจกรรมที่ทำให้ครูได้เสริมสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพให้มั่นคง แน่นแฟ้น เมื่อครูมีมิตรภาพในที่ทำงานเกิดขึ้นก็จะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจกันแสดงพฤติกรรมนอกเหนือขอบบาทต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน โรงเรียน และชุมชน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมนอกเหนือขอบบาทเพื่อให้สามารถอธิบายสาเหตุได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้

1. ระดับบุคคล เช่น บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ การเห็นคุณค่าในตนเองทัศนคติในการทำงาน
2. ระดับองค์การ เช่น การรับรู้บรรยากาศองค์การ ค่านิยมองค์การ และรวมถึงควรศึกษาในบริบทขององค์การที่มีลักษณะเป็นรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน

## เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธราญา จิตรชญาวนิช. (2560). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564. (2560). กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580. (ม.ป.ป.). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2552). พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่คณะบุคคลต่าง ๆ ในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย วันที่ 4 ธันวาคม 2533. *สสค.สาร*, 17(12), หน้า 1-24.
- Alparslan, A. M., Can, A. (2015). The antecedents of extra-role organizational behaviors: A qualitative research on soldier. *Journal of Business Research-Türk*, 7(1), pp.26-42.
- Ariani, D. W. (2012). Relationship motives, personality, and organizational citizenship behavior in academic staffs in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), pp.311-319.
- Aslam, I., Safdar, T., and Shafiq, M. (2018). Does self efficacy moderate the relationship between knowledge sharing and organizational citizenship behavior? (A quantitative research in civil secretariat quetta). *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 7(3), pp.232-238.
- Balaban, Ö., and ÖZSOY, E. (2016). Effects of workplace friendship on individual outcomes. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(13), pp.326-338.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), pp.191-215.

- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (pp.71-81). New York: Academic Press.
- Belogolovsky, E., and Somech, A. (2010). Teacher' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in role behavior and extra role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher Education, 26*, pp.914-923.
- Chang, C. C., and Chen, S. H. (2012). An exploratory study for salespersons extra role customer service in the direct selling organizations. *Global Business Management, 8*(2), pp.235-241.
- Chang, C. M., Wu, C. S., Mui, W. C., and Lin, Y. H. (2018). The impact of perceived supervisor support and workplace friendship on organizational citizenship behavior in sport center. *International Journal of Organizational Innovation, 10*(4), pp.140-149.
- Chiaburu, D. S., Carpenter, N. C. (2013). Employees' motivation for personal initiative the joint influence of status and communion striving. *Journal of Personnel Psychology, 12*, pp.97-103.
- Christophersen, K. A., Elstad, E., Solhaug, T., Turmo, A. (2015). Explaining motivational antecedents of citizenship behavior among preservice teachers. *Education Sciences, 5*, pp.126-145.
- Dotan, H. (2017). Workplace friendships: Origins and consequences for managerial effectiveness. *Academy of Management, 2009*(1), pp.1-6.
- Espejo, A. (2011). Role perceptions and motivations to perform organizational citizenship behaviors. *Academia, Revista Latinoamericana De Administracion, 48*, pp.1-14.
- Felfe, J., and Schyns, B. (2014). Romance of leadership and motivation to Lead. *Journal of Managerial Psychology, 29*(7), pp.850-865.

- Frese, M., and Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. In B. M. Staw, and R. M. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp.133-187). Amsterdam: Elsevier Science.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., and Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, pp.139-161.
- Ganesh, M. P., and Gupta, M. (2006). Study of virtualness, task interdependence, extra-role performance and team climate in Indian software development teams. In *The 20th Australian New Zealand Academy of Management* (pp.1-19). Rockhampton: Central Queensland University.
- Ganesh, M. P., and Gupta, M. (2010). Impact of virtualness and task interdependence on extra role performance in software development teams. *Team Performance Management*, 16(3/4), pp.169-186.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hussain, K. (2017). Perceptions of organizational politics and organizational citizenship behavior: the moderating role of workplace friendship. *Journal of Economic*, 4(4), pp.1-9.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, pp.131-146.
- Li, C. (2017). *Does friendship make employees better citizens?* (Master's thesis). Science in Administration (Management) Concordia University, Quebec.

- Lin, C. T., and Lu, C. L., (2013). *The influence of workplace friendship on work values: Taiwan and China*. Retrieved December 9, 2018 From <https://ieeexplore.ieee.org/document/6641728>.
- Luszczynska, A., Scholz, U., and Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology, 139*(5), pp.439-457.
- Mahrugly, H., and Yadegar, R. (2016). Examine the relationship between self-efficacy perception and organizational citizenship behavior of managers and assistants (Case study: School's managers and assistants of Zabarkhan area of Neyshabur). *International Journal of Advanced Biotechnology and Research, 7*, pp.891-895.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2003). *Human resource management* (10<sup>th</sup> ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Mcshane, S. L., and Von Gilnow M. A. (2010). *Organizational behavior* (5<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Milam, J. G. (2012). *Why workplace friendships matter: An assessment of workplace friendships, employee engagement, job embeddedness, and job burnout* (Doctoral dissertation). Philosophy in Industrial-Organizational Psychology at Alliant International University, California.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychology Measurement, 60*(4), pp.628-643.
- Oplatka, I. (2006). Going beyond role expectations: Toward an *organizational behavior* understanding of the determinants and components of teacher organization citizenship behavior. *Educational Administration Quarterly, 42*, pp.385-423.
- Organ, D. W. (1997). Organization citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance, 10*(2), pp.85-97.

- Rahman, U., Wan Sulaiman, W. S., Nasir, R., and Omar, F. (2014). The role of job satisfaction as mediator in the relationship between self-efficacy and organizational citizenship behavior among Indonesian teacher. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), pp.255-261.
- Savas, A. C., and Karakus, M. (2012). The relationships between school organizational health and teachers' in-role and extra-role behaviors. *International J. Soc. Sci. & Education*, 3(1), pp.67-74.
- Shaheen, M., Gupta, R., and Kuma, Y. L. N. (2016). Exploring dimensions of teachers' ocb from stakeholder's perspective: A study in India. *The Qualitative Report*, 21(6), pp.1095-1117.
- Shahidi, N., Shamsnia, S. A., Baezat, S. (2015). Studying the relationship between self efficacy and organizational citizenship behavior (Case study: Islamic Azad University-zone 1). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 9(9), pp.1499-1503.
- Sharma, V., Jain, S. (2014). A scale for measuring organizational citizenship behavior in manufacturing sector. *Pacific Business Review International*, 6(8), pp.57-61.
- Skripak, S. (2016). *Fundamentals of business*. Retrieved December 9, 2018 from <https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/70961/Fundamentals%20of%20Business%20%28complete%29.pdf>.
- Somech, A., Zahavy, A. D. (2000). Understanding extra role behavior in school: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teacher' extra role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, pp.649-659.
- Song, S. H. (2005). *Workplace friendship and its impact on employees' positive work attitudes: A comparative study of Seoul City and New Jersey State Government Public Officials* (Doctoral dissertation). Philosophy the State University of New Jersey, New Jersey.



- Syamsuddin, S., Ringgasa, L., and Badarwan, B. (2017). The effect of self-efficacy on organizational citizenship behavior (OCB) Employees of Institut Agama Islam Negeri Kendari. *LANGKAWI*, 3(2), pp.63-79.
- Torlak, O., and Koc, U. (2007). Materialistic attitude as an antecedent of organizational citizenship behavior. *Management Research News*, 30(8), pp.581-596.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., and Mcleod Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, pp.215–285.
- Zabielske, J. L., Urbanaviciute, I., and Bagdziuniene, D. (2015). The role of prosocial and intrinsic motivation in employees' citizenship behavior. *Baltic Journal of Management*, 10(3), pp.345-365.