

# แรงจูงใจในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

Work Motivation and Perceived Organizational Support Affecting Organizational Citizenship Behavior of the 4th Anti-Aircraft Artillery Battalion

ปุ่นณ วรชาติ<sup>1</sup> และ ชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลัย<sup>2</sup>

Punna Worachart<sup>1</sup> and Chairirk Keawpromman<sup>2</sup>

Received March 17, 2020 & Retrieved May 14, 2020 & Accepted December 30, 2020

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหารของหน่วยงานกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 จำนวน 233 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail : punna.w@ku.th

<sup>1</sup> Master of Business Administration, Faculty of Business Administration. Kasetsart University.

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail : chairirkk@yahoo.com

<sup>2</sup> Lecturer, Major Field: Business Administration. Kasetsart University.

## Abstract

The objectives of this study were to study the differences of personal factors affecting work motivation, perceived organizational support, organizational citizenship behavior of the 4th Anti-Aircraft Artillery Battalion and to study influences of work motivation and perceived organizational support on organizational citizenship behavior of the 4th Anti-Aircraft Artillery Battalion. This study used a questionnaire to collect information from 233 military officers of the 4th Anti-Aircraft Artillery Battalion. The collected information was analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage and mean. Hypotheses test were done by using One-Way ANOVA, and multiple linear regression at the 0.05 level of statistically significant. The research results found the differences of personal factor of status had an effect work motivation, perceived organizational support, organizational citizenship behavior of the 4th Anti-Aircraft Artillery Battalion at 0.05 level of signification. The levels of work motivation and perceived organizational support significantly influenced organizational citizenship behavior of the 4th Anti-Aircraft Artillery Battalion at 0.05 level of signification.

**Keywords:** Work Motivation, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior

## ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ในปัจจุบันที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากปัจจัยภายในและภายนอก ทั้งมาจากความผันผวนของสภาวะทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง ภัยธรรมชาติ รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลทำให้องค์กรจะต้องปรับตัวเพื่อตอบรับกับสถานการณ์ดังกล่าว ฉะนั้นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นที่องค์กรจะต้องอาศัย คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการพัฒนาทั้งหลายสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์ความรู้ต่างๆ จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าปราศจากคนที่เป็นปัจจัยสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรมีมูลค่าเพิ่ม เพราะยิ่งใช้ยิ่งทำให้มีระบบมากขึ้น การที่องค์กรต้องเผชิญกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงทำให้องค์กรไม่เพียงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เท่านั้น แต่ยังต้องการบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานเชิงบริบทได้ด้วย (Aguinis, 2013)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในองค์กร คือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจและการตัดสินใจของพนักงานเอง ที่กระทำนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงไม่ได้เกิดขึ้นหรือถูกกำหนดโดยระบบการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ ส่งผลที่ดีต่อการดำเนินงานองค์กร เปรียบเสมือนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในอุดมคติขององค์กรที่ทุกองค์กรอยากให้พนักงานในองค์กรของตนมีพฤติกรรมดังกล่าวจากผลการศึกษาในหลายงานวิจัยที่ผ่านมา (Souri & Hasanirad, 2011; Karademias, 2006; Yu and Zhang, 2007; Shore & Wayne, 1993) องค์กรใดที่พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะเมื่อพนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น แต่

หากบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีแนวโน้มที่จะหยุดงาน เปลี่ยนงาน หรือลาออกมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจ (Porter & Steers, 1973) โดยแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีสาเหตุมาจากปัจจัยที่หลากหลาย เช่น ค่าตอบแทน ความต้องการ ความสามารถ ทักษะ อิทธิพลของกลุ่ม โครงสร้างของสังคม ประสบการณ์ และการเรียนรู้ เป็นต้น การรับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) เห็นคุณค่าในตนเอง ก็จะยิ่งอุทิศตนเองทำเพื่อองค์กร ช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน โดยไม่เกี่ยงว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ อีกทั้งยังมีงานวิจัยมากมายที่ศึกษาและพบความสัมพันธ์กับทั้งพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดย พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ (Smith, Organ, & Near, 1983; Shore & Wayne, 1993; Moorman, Blakely, & Niehoff, 1998; Wayne et al., 2002)

กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 (ปตอ.2 พัน.4) เป็นหน่วยงานหนึ่งของกองทัพบก ก่อตั้งเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2477 ที่ตั้ง 51/5 ถ.ทหาร แขวงถนนนครไชยศรี เขต ดุสิต กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันหน่วยงานประสบปัญหาในการทำงานด้านต่างๆ อาทิเช่น อัตราการลาหรือขาดราชการเพิ่มขึ้น การขอย้ายหน่วย อีกทั้งการบรรจุกำลังพลทดแทนไม่สามารถทดแทนได้ทันเวลา ปัญหาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผลงานที่ปฏิบัติมักเกิดความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานจึงควรที่จะสนับสนุนการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นช่วยทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดอัตราการลาออกและการขาดงานของบุคลากรที่มีอัตราลดน้อยลง (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมุ่งศึกษากับข้าราชการทหารของหน่วยงาน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการวางแผนบริหารงานขององค์กรให้บุคลากรมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการทหารของหน่วยงาน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการทหารของหน่วยงาน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการทหารของหน่วยงาน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

## ขอบเขตการวิจัย

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร 4 ตัวแปร โดยแบ่งออกได้
  - 2.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ชั้นยศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

2.2 แรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959) เป็นแบบวัดแรงจูงใจแบบสองปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบาย และการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สถานะทางอาชีพ และความสัมพันธ์

2.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของ Rhoades & Eisenberger (2002) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของ Organ (1988) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และการคำนึงถึงผู้อื่น

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. เพื่อให้หน่วยงานกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรอยู่ในองค์การอย่างมีความสุขและมีความตั้งใจทุ่มเทเพื่อองค์การ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ผลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถประยุกต์ใช้กับหน่วยงานกองทหารต่างๆ ในการเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรขึ้น ทำให้การทำงานของหน่วยงานมีความราบรื่น และผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยแรกคือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้คนทำงานมากขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติด้านบวกและแรงจูงใจที่แท้จริง ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยที่สองคือปัจจัยค้ำจุน เป็นความพึงพอใจที่สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอก สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สถานะทางอาชีพ และความสัมพันธ์

### แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก (Rhoades and Eisenberger, 2002) คือ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านองค์การนี้ถือเป็นปัจจัยที่มีองค์ประกอบจากตัวองค์กรที่จะส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยมีมิติประกอบด้วย ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนบุคคล การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน สภาพการทำงานและรางวัลที่บุคคลได้รับ อีกหนึ่งปัจจัยหลักคือปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ อาทิ บุคลิกภาพ เนื่องจากจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบของบุคคล

## แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่สนับสนุนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกระทำไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลกระทบบการให้รางวัลโดยตรง ซึ่งพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ (Organ, 1988)

## สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

## วิธีดำเนินการวิจัย

### การสุ่มตัวอย่างการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารของหน่วยงานกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 จำนวน 383 นาย ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมได้จำนวนทั้งหมด 233 ชุด

### การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ลักษณะเครื่องมือวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ชันยศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) เป็นแบบวัดแรงจูงใจแบบสองปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำนวน 53 ข้อ โดยเป็นคำถามที่มีโครงสร้างแบบอันตรภาคชั้นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับแรงจูงใจ ได้แก่ 1=น้อยที่สุด 2=น้อย 3=ปานกลาง 4=มาก 5=มากที่สุด

ส่วนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002) จำนวน 8 ข้อ โดยเป็นคำถามที่มีโครงสร้างแบบอันตรภาคชั้น แบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับการรับรู้ ได้แก่ 1=น้อยที่สุด 2=น้อย 3=ปานกลาง 4=มาก 5=มากที่สุด

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของ Organ (1988) จำนวน 25 ข้อ โดยเป็นคำถามที่มีโครงสร้างแบบอันตรภาคชั้น แบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับความคิดเห็น ได้แก่ 1=น้อยที่สุด 2=น้อย 3=ปานกลาง 4=มาก 5=มากที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา เป็นวิธีการหาค่าสถิติพื้นฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร ประกอบด้วย ความถี่ และค่าร้อยละ ใช้อธิบายปัจจัยประชากรศาสตร์ ส่วนสถิติค่าเฉลี่ย ใช้วิเคราะห์ระดับ

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติเชิงอนุมาน ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

## ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการทหารกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 จำนวน 233 คน พบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่อยู่ในชั้นยศจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 44.21 ส่วนใหญ่มีอยู่ในช่วงอายุ 36 – 50 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 51.93 ประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 11 – 15 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดร้อยละ 54.08

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ประชากรศาสตร์	แรงจูงใจในการทำงาน		การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	
	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
ชั้นยศ	1.393	0.246	2.326	0.076	1.826	0.143
อายุ	0.826	0.481	2.461	0.063	2.497	0.061
ประสบการณ์ทำงาน	0.786	0.503	0.198	0.898	0.700	0.553
ระดับการศึกษา	0.233	0.792	0.544	0.581	0.021	0.979
สถานภาพสมรส	3.636	0.028*	4.473	0.012*	3.288	0.039*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.478	.220		2.176	.031
ความสำเร็จในการทำงาน	-.025	.066	-.023	-.384	.701
การได้รับการยอมรับนับถือ	.050	.060	.055	.836	.404
ลักษณะของงาน	.041	.061	.042	.671	.503
ความรับผิดชอบในงาน	.131	.057	.137	2.297	.023*
ความก้าวหน้าในงาน	.079	.060	.091	1.313	.191
ค่าตอบแทน	.025	.044	.037	.558	.577
นโยบายและการบริหาร	.054	.058	.059	.944	.346
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.085	.057	.097	1.484	.139
ความมั่นคงในการทำงาน	.130	.051	.161	2.564	.011*

ตาราง 2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
สถานะทางอาชีพ	.070	.056	.080	1.236	.218
ความสัมพันธ์	.236	.067	.245	3.540	.000*
R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate	Sig.	
.774	.599	.579	.34562	.000*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 59.90 ( $R^2 = 0.599$ ) อีกร้อยละ 40.10 เกิดจากอิทธิพลของปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณาในครั้งนี้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับได้แก่ ความสัมพันธ์ ( $X_1$ ) ( $B = 0.236$ ) ความรับผิดชอบในงาน ( $X_2$ ) ( $B = 0.131$ ) และความมั่นคงในการทำงาน ( $X_3$ ) ( $B = 0.130$ ) สามารถเขียนในรูปสมการถดถอยคะแนนดิบเพื่อใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 (Y) โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 57.90 ( $\text{Adjusted } R^2 = 0.579$ ) ดังนี้

$$Y = 0.478 + 0.236(X_1) + 0.131(X_2) + 0.130(X_3)$$

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

ตาราง 3 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.688	.141		11.933	.000
ด้านองค์กร	.293	.050	.382	5.848	.000*
ด้านส่วนบุคคล	.287	.047	.398	6.095	.000*
R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate		Sig.
.723	.523	.519	.36940		.000*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 3 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 52.30 ( $R^2 = 0.523$ ) อีกร้อยละ 47.70 เกิดจากอิทธิพลของปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณาในครั้งนี้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.723 ( $R = 0.723$ )

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านองค์กร ( $X_1$ ) ( $B = 0.293$ ) และด้านส่วนบุคคล ( $X_2$ ) ( $B = 0.287$ ) สามารถเขียนในรูปสมการถดถอยคะแนนดิบเพื่อใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ( $Y$ ) โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 51.90 ( $Adjusted R^2 = 0.519$ ) ดังนี้

$$Y = 1.688 + 0.293(X_1) + 0.187(X_2)$$

ผลการทดสอบมติฐานที่ 3 พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## สรุป และอภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ข้าราชการทหารกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งมีระดับแรงจูงใจมากกว่าด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 พิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

ปัจจัยจูงใจ มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการทหารมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 การได้รับการยอมรับนับถือและความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อันดับสุดท้าย ความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ปัจจัยค้ำจุน มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการทหารมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์ อยู่ในอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมา นโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ความมั่นคงในการทำงานและสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.86 อันดับสุดท้ายค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งทั้งด้านองค์กร และด้านส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.80

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 การให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 การสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพิชญาย์ คูศรีเทพประทาน (2551) (Koonsritheppratan, 2008) ที่ทำการศึกษาระงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ชุตินา คุณณะ (2557) (Kunna. 2014) ที่ทำการศึกษา การศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ปารีชาติ เตชะนันท์ (2556) (Techanant, 2013) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ส่วนงาน) กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 สอดคล้องกับการศึกษาของ Chiang & Hsieh (2012) ทำการศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการเสริมสร้างเชิงจิตวิทยาต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นอิทธิพลส่งผ่าน ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการเสริมสร้างเชิงจิตวิทยาส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง อานบทความนี้แต่ห้ามพิมพ์: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อสิ่งแวดล้อม ของ Lamm, Tosti-Kharas, & Williams (2013) ซึ่งได้ทำการศึกษากับพนักงานหลากหลายอาชีพ พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานส่วนมากมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อพวกเขาารู้สึกว่าองค์กรสนับสนุนพวกเขา

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้การยอมรับเมื่อปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบ และร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จัดการอบรมสานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านอื่นๆ เกิดความสามัคคีกัน ประองคองกันภายในหน่วยงาน เชิดชูแก่ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมถึงได้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างมีอิสระ และสร้างการรับรู้ให้เห็นถึงความมั่นคงในการทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างยาวนาน ผู้มั่นใจต่อความมั่นคงทางอาชีพ และปัญหาการสามารถพึงพิงได้

หน่วยงานจัดทำกลยุทธ์เพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้วยการแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจและให้ความสำคัญต่อเป้าหมายในอาชีพและคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน ใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีถึงแม้เป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย จัดแผนหรือส่วนที่เปิดรับฟังความคิดเห็น เต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีปัญหา อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุหรือปัจจัยอื่นๆ ที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการขยายต่อยอดองค์ความรู้ของงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสามารถนำไปพัฒนาส่งเสริม ผู้ปฏิบัติงานต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในการอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลและระดับความคิดเห็นในเชิงลึกสอดคล้องกับเป้าหมายและสามารถเป็นไปตามทิศทางของหน่วยงานอย่างแท้จริง

## เอกสารอ้างอิง

- ชุตินา คุณณะ. (2557). การศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 7(2), 1-14.
- ปาริชาติ เตชะนันท์. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ส่วนงาน) กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพิชฌาย์ คูศรีเทพประทาน. (2551). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Aguinis, H. (2013). *Performance Management*. (3rd ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31 (1): 180-190.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). New York: Wesley.
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40 (6), 1281-1290.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & Williams, E. G. (2013). Read this article, but don't print it: Organizational citizenship behavior toward the environment. *Group & Organization Management*, 38 (2), 163-197.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management journal*, 41 (3), 351-357.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. DC: Lexington Books/DC Heath and Com.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80 (2), 151.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology* 78 (5): 774.
- Smith, C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68 (4), 653-663.
- Souri, H., & Hasanirad, T. (2011). Relationship between resilience, optimism and psychological well-being in students of medicine. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1541-1544.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader member exchange. *Journal of applied psychology*, 87 (3), 590-598.
- Yu, X., & Zhang, J. (2007). Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinese people. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 35 (1), 19-30.

### Translated Thai References

- Kunna. C. (2014). A Comparative Study of the Relationships between Perceptions of Justice in the Evaluation of Work Performance, Work Motivation and Organizational Citizenship Behaviors of Personnel at Phetchaburi Rajabhat University. *Journal of Modern Management Science*, 7(2), 1-14. (in Thai)

- Techanant, P. (2013). A Study of Relationship between Workplace Motivation and Organizational Citizenship Behavior of University Support Staff: A Case Study of A Faculty of Medicine in Bangkok. An Independent Study for the Degree Master of Arts Program in Public and Private Management, Silpakorn University. (in Thai)
- Koosrithepratan, S. (2008). A Study of Work Motivation of Employees of ABC Company Limited. An Independent Study for the Degree Master of Business Administration in Human resource management, University of the Thai Chamber of Commerce. (in Thai)