



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol. 14, No. 1, 2019. Article ID: OJED-14-01-004

Article Info: Received 2 November, 2018; Revised 30 January, 2019; Accepted 20 February, 2019

O J E D

An Online Journal
of Education

www.tci-thaijo.org/index.php/OJED

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
LEVEL OF GOOD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF
PRIMARY SCHOOL TEACHERS

นางสาวมนรัตน์ ปรางค์ทอง *

Maneerat Prangthong

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มช้อย **

Assistant Professor Dr. Sukanya Chaemchoy

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้ให้ข้อมูลเป็นครู 338 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.50, SD = 0.36$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($M = 4.54, SD = 0.55$) รองลงมาคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($M = 4.53, SD = 0.41$) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($M = 4.53, SD = 0.42$) และ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($M = 4.48, SD = 0.44$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($M = 4.41, SD = 0.41$)

* นิติมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: 59838648@g.chula.edu

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: Sukanya.nu@gmail.com

ISSN1905-4491

Abstract

This research article is consisted of objective: to study the level of the Good Organizational Citizenship Behaviors of Primary School Teachers. The data are provided by 338 teachers from Stratified random sampling and the tools used in the research were questionnaires. Statistics used in analyzing the data were frequency, percentage, means and standard deviation.

The results of this research were as follows: the level of the Good Organizational Citizenship Behaviors of Primary School Teachers were all performed at the highest level as a whole ($M = 4.50, SD = 0.36$). In each criteria category, Civic Virtue was performed at a highest average level ($M = 4.54, SD = 0.55$) followed by Courtesy ($M = 4.53, SD = 0.41$), Altruism ($M = 4.53, SD = 0.42$) and Sportsmanship ($M = 4.48, SD = 0.44$). Conscientiousness was performed at the lowest average level ($M = 4.41, SD = 0.41$)

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร / ครูโรงเรียนประถมศึกษา

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS / PRIMARY SCHOOL TEACHERS

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ครูอาวุโสในโอกาสที่เข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานเข็มเครื่องหมายเชิดชูเกียรติมีข้อความที่เกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีไว้ตอนหนึ่งว่า "ครูที่แท้นั้นต้องเป็นผู้กระทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวมระวังความประพฤติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนอันดีงาม ต้องปลื้มตักปลื้มใจออกจากความสบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่ควรแก่เกียรติภูมิ ต้องตั้งใจให้มั่นคงและแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้นทั้งในด้านวิทยาการและความรู้ในเหตุผล" (2523, อ้างถึงใน วิชุกานต์, 2557) จากพระบรมราโชวาท สรุปได้ว่า ครูต้องมีความอดทนอดกลั้น ขยันหมั่นเพียรหาความรู้ รักษาระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี และต้องมีเมตตาต่อศิษย์

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ "ข้าราชการครู" หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนของรัฐ เห็นได้ว่าหน้าที่หลักของครู คือเป็นผู้สอนในโรงเรียน แต่ในความเป็นจริงครูผู้สอน ทั้งครูประจำการ และครูอัตราจ้าง มิได้มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังมีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ปฏิบัติ ถึงแม้ว่างานนั้นๆ ครูจะมีความถนัดหรือไม่ก็ตาม

การปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนนั้น แบ่งเป็นฝ่ายต่างๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียนส่วนใหญ่ประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายผู้สอน ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งภาระงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบที่ต้องดำเนินงานอย่างละเอียดรอบคอบ และยังมีงานเอกสารต่างๆ ของโรงเรียนที่ต้องทำให้ถูกต้อง ดังนั้นภาระงานของครูผู้สอนจึงมีปริมาณ และมีความเครียดมากขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีโครงการคืนครูให้นักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูที่ต้องปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่ภารกิจหลักในการพัฒนาผู้เรียนได้กลับไปปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคล่องตัวในการดำเนินงานและข้าราชการครูได้ปฏิบัติการสอนได้เต็มที่ (นิภา แยมวจิ, 2552) เช่นเดียวกับนโยบายคืบคลานครูสู่ห้องเรียน ของกระทรวงศึกษาธิการ (สุสิทธิ์ ร่มารมเนตร, 2559) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ทำให้เป็นประโยชน์ต่อครูทั้งในเรื่องการเตรียมการสอน และการพัฒนาขีดความสามารถของครูเอง โดยทั้ง 2 นโยบายมีความคล้ายคลึงกันในการลดภาระงานอื่นๆ ของครูผู้สอน และสรรหาครูธุรการมาปฏิบัติงานทดแทน

เนื่องจากปัจจุบันการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่เป็นระบบ ไม่สอดคล้องกันในแต่ละฝ่าย ไม่มีการประสานงาน และบุคลากรยังปฏิบัติงานไม่ตรงตามความถนัดของตนเอง ทำให้การขับเคลื่อนองค์การเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553) ด้วยคำสั่ง และวัฒนธรรมองค์การที่ปฏิบัติกันมา ทำให้ครูที่มารับงานใหม่ไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองถนัดได้ และยังต้องอาศัยการเรียนรู้ การขอคำปรึกษาจากครูอาวุโส หรือครูที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาก่อน ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังต้องจัดการเรียนการสอน และต้องรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานที่ตนเองไม่ถนัด หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น แต่ด้วยความคาดหวังที่มีต่อศักยภาพของครูว่า ครูต้องสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งการจัดการเรียนการสอน การอบรมศิษย์ และต้องปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บริหารมอบหมาย ครูจึงรับภาระงานเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีข้อแม้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของครูว่า เป็นไปเพื่อยกระดับคุณภาพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพควรเป็นการพัฒนาให้ครูได้ฝึกฝนตนเองในสภาวะของการปฏิบัติงานปกติ สร้างโอกาสให้ครูได้ทำกิจกรรมตามความถนัด ความสนใจด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลายครู แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันครูยังไม่สามารถเลือกปฏิบัติตามที่ตนเองถนัด หรือมีความสนใจได้ และ โกศล ตามะทะ (2559) แสดงให้เห็นว่า ครูมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ที่เต็มใจที่จะทำงาน ทั้งงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น การสอน และงานในบทบาทพิเศษ เช่น การอบรม โดยไม่ได้คำนึงถึงการให้รางวัล หรือการกำหนดบทลงโทษ ซึ่งเรียกว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ (Organ, 1991) ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และอีกแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Podsakoff, MacKenzie, Paine, and Bachrach (2000). ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 3) พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์การ 4) พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ 5) พฤติกรรมความคิดริเริ่มส่วนบุคคล 6) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 7) พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง และจากข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 หมวดที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ 12 ข้อ พบว่ามีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เช่น ข้อที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และข้อที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาสอดคล้องกับการพัฒนาตนเอง (Self Development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาก็มีความจำเป็นในการดำเนินการบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ หากครูผู้สอนขาดแรงใจ แรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ผลงานต่างๆ ก็จะไม่มีประสิทธิภาพ และหากขาดซึ่งความรัก ความรับผิดชอบในงาน ผลของงานก็อาจจะล่าช้า อาจทำให้ครูขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดความเอาใจใส่ในงานต่างๆ งานของโรงเรียนก็จะไม่สำเร็จตามเวลากำหนด

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการช่วยพัฒนา สร้างแรงใจ และส่งเสริมความรักในงานที่ทำ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยผู้ที่บทบาทในการแนะนำและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนได้มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ได้กล่าวไว้ในบทความ ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นมืออาชีพ ในหัวข้อลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ (วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก, 2559) ในด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องสามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นตัวอย่างในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การรู้จักยกย่องกัน การอยู่ร่วมและปฏิบัติงานแบบเพื่อนร่วมอาชีพ (Colleague) คือ เป็นเพื่อนร่วมงานไม่ใช่ในลักษณะลูกน้อง เจ้านาย ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจึงต้องใช้ความสามารถอย่างสูงในการบริหารจัดการ พัฒนา ดูแล สนับสนุนให้ครู และบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการเคารพ ศักยภาพของผู้อื่น และการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้ผู้นำในกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มที่ดี

การที่โรงเรียนจะพัฒนาไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้งผู้บริหาร และครูในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียน เช่นเดียวกันเมื่อผู้บริหารมีแนวทางที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานไปได้ตามแผน ก็ทำให้ผลของการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้วย

การพัฒนาครูมีความสำคัญในการสร้างพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูให้เกิดขึ้นได้ เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนา การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็ง ความสามัคคีในการร่วมมือกันทำงานของคณะครูและบุคลากรสถานศึกษา แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันเกิดปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานที่ไม่เข้าใจกัน อาจเป็นไปได้ว่าได้ปฏิบัติงานที่ไม่ถนัด เกิดความขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือกับผู้บริหาร เนื่องด้วยโรงเรียนไม่สามารถคัดเลือกครูและบุคลากรได้เอง เป็นการจัดสรรอัตรามาจากสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนมีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งครูที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ พร้อมจะเรียนรู้ และมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนให้มีการอบรมในฝ่ายงานต่างๆ ในโรงเรียนจะช่วยให้ครูและบุคลากรได้อบรมเรียนรู้ร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการศึกษาระดับพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษาชั้นนั้น จะทำให้รู้ถึงแนวทางในการพัฒนาครูได้ตรงประเด็น และช่วยส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเป็นสร้างพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้ครูมีความสามัคคี และช่วยเหลือกันทำงาน

อย่างไรก็ตามในสภาพการณ์ปัจจุบันกลับพบปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนโดย ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ (2555) ได้กล่าวว่า ครูบางคนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ปัจจุบันครูกลายเป็นนักธุรกิจ การสอนกลายเป็นการแลกเปลี่ยนสินค้ระหว่างครูกับลูกศิษย์ ไม่ใช่ครู มืออาชีพ เพราะมีจริยธรรมจรรยาบรรณในวิชาชีพลดน้อยลงอย่างมาก อีกทั้งปัญหาครูในโรงเรียนเอกชนยังขาดแคลน และมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะเกษียณอายุราชการระหว่างปี 2556 -2560 จำนวน 104,108 คน (เสริมศักดิ์ พงษ์พานิช, 2556) และในปี 2561 มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ จำนวน 27,952 คน (ดาร์พงษ์ รัตนสุวรรณ, 2559) เป็นผลให้ปัจจุบันครูขาดแคลน และเชื่อว่าจะขาดแคลนต่อเนื่องไปอีก หากครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่มีพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้ครูทำงานทั้งการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานอื่นเป็นด้วยความเต็มใจ

และตั้งใจ ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถพัฒนา แก้ไข รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรจากตัวแปรที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ก็ย่อมจะส่งผลให้องค์การนั้นเป็นองค์การที่มีศักยภาพและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู อาจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน รวมทั้งอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ระหว่างครูผู้สอน และนักเรียน และสำคัญที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น จากที่ครูผู้สอนมีความรัก ความเข้าใจในงานหลัก และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และมีความสุขในการถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียน อาจทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ และความสามารถในการปฏิบัติงานของตน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของครูมีผลดีต่อทั้งงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในหลายด้าน ดังเช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นของนักเรียน ความสำเร็จ และโอกาสของครูและนักเรียน

การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนให้มีความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

กรอบแนวคิดงานวิจัย

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behaviors) ใช้แนวคิดของ Organ (1991) ที่มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และแนวคิดของ Podsakoff et al. (2000) ที่มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 3) พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์การ 4) พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ 5) พฤติกรรมความคิดริเริ่มส่วนบุคคล 6) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 7) พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง และนำมาพิจารณาและกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสถานศึกษา สรุปได้ทั้งหมด 5 ข้อ ดังนี้

- 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
- 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
- 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
- 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
- 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1) ประชากร/ผู้ให้ข้อมูล

ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 103 โรงเรียน และครู 2,166 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 82 โรงเรียน และครู 338 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Confidence Interval) หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อแยกตามขนาดของโรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 24 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู 37 คน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 42 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู 141 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 14 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู 125 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู 35 คน

รวมจำนวนทั้งสิ้น 82 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล 338 คน

หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อกำหนดรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา แบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

3) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม เรื่อง ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2. กำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. จัดทำแบบสอบถามระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีคำถามแต่ละประเด็น ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษาและความเป็นปรนัย (objective) โดยอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Item Objective Congruence) ด้วยเกณฑ์การให้คะแนน

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำมาแปลความหมายนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยาย มีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับน้อยที่สุด

5) ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกได้ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ซึ่งผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และผลการเรียงลำดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู	M	SD	ลำดับที่
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.53	0.42	3
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.53	0.41	2
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.48	0.44	4
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.54	0.42	1
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.41	0.41	5
รวม	4.50	0.36	

จากตารางพบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ รองลงมาคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

2. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ครูสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูร่วมมือปฏิบัติงานกับทุกฝ่าย และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ และครูมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้โรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมักจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำการสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่นอยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง และครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูปกป้องสิทธิของเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูเต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานใหม่อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูให้ความช่วยเหลือทันทีเมื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีปัญหา และครูช่วยไกล่เกลี่ยเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาระหว่างกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมากหรือที่มีงานค้างคั่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.4 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูไม่แสดงความไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติมอยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูเต็มใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานแม้ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานจะไม่ตรงกับท่าน และครูมีความอดทนต่อความเครียดและความผิดหวังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติงาน และเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานอยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนเสมอ และครูหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ทำให้โรงเรียนเสื่อมเสียชื่อเสียง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูใช้เวลาส่วนตัวในการนำงานเอกสารกลับไปทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมีความเต็มใจ และยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และงานที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้น

ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ องค์วิภา มุตะพัฒน์ (2558) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โกศล ตามะทะ (2559) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับมากคือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือเช่นกัน

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้นด้วยความเต็มใจนั้น แม้จะเป็นการเพิ่มหน้าที่ของครูให้มากขึ้น แต่การจัดการเวลาให้เหมาะสมกับภาระงานจะทำให้ครูปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพทำงานที่หลากหลายด้านมากขึ้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ให้การช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงานและการร่วมมือกัน การทำงานเป็นทีมนี้ ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน เพราะการทำงานในโรงเรียนจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกัน พึ่งพาอาศัย เกื้อกูลกัน และในบางงานต้องมีการแบ่งงานกัน ช่วยกันทำ เพื่อให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จ และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของครู หรือผู้บริหารให้เกิดขึ้นในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา สุเทพากุล (2558) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลในการเรียนรู้ เป็นผลให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็ว และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงานขององค์การ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ในด้านนี้ครูมักจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น แสดงให้เห็นว่าครูเปิดกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น และคำวิจารณ์ของเพื่อนร่วมงานเสมอ เป็นผลให้เกิดการแก้ปัญหาความแตกต่างของรุ่นอายุในโรงเรียนได้ และยังเป็นการแสดงความใส่ใจ ให้กำลังใจกันและเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่ส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกัน

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ในด้านนี้แสดงพฤติกรรมที่ครูเต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานใหม่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมากหรือที่มีงานค้างคั่ง

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ในด้านนี้เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนได้มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อครูได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม ครูแสดงออกด้วยความเต็มใจ และไม่แสดงความไม่พอใจที่ได้รับมอบหมายงานเพิ่ม แสดงให้เห็นว่าครูมีความอดทนต่อความเครียด และปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการวิจัยของ กฤษณา สุเทพากุล (2558) พบว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นพฤติกรรมในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน หรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ไม่บ่งคับขู่ขู่ขู่ผู้ร่วมงาน เมื่อผู้ร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตน ยินดีสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและมีความสุขพื่อนน้อม

2. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ ปาริชาติ กมลยะบุตร (2554) ที่ศึกษาทักษะการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และผลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับ โกศล ตามะทะ (2559) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะ

ผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงถึงครูแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทั้งด้านการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และการเปิดใจกว้างยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ที่พบว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ การตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติงานและเวลาพัก การปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนของครูเป็นการแสดงออกพฤติกรรมนี้น้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในพฤติกรรมด้านต่างๆ อย่างครอบคลุม และหลากหลายในการบริหารโรงเรียนเพื่อยกระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูให้มากยิ่งขึ้น

การปฏิบัติงานของครูนั้นเป็นไปตามขอบเขตและหน้าที่ ทั้งการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ในภาระงานนั้นๆ อาจมีระยะเวลากำหนด และเป็นผลประโยชน์ที่โรงเรียนพึงจะได้รับซึ่งครูต้องทำงานและส่งงานให้ตรงตามเวลา หรือก่อนเวลากำหนด ดังนั้นหากจะมีงานใดที่ครูสามารถนำกลับไปทำต่อได้นอกเหนือจากเวลานั้นเป็นการแสดงถึงพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานของตน และหากผู้บริหารโรงเรียนสร้างกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงานที่สำเร็จ ตรงตามเวลา กำหนดจะเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ดีและเต็มใจทำงานของครู สอดคล้องกับ แนวคิดของ Organ (1991) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรยอมรับกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความตรงต่อเวลา ทำงานเป็นระบบระเบียบ เรียบร้อย ทำงานตรงตามเวลาที่กำหนด ไม่ใช้เวลาว่างไปทำกิจธุระส่วนตัว ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อโรงเรียนในภาพรวม

3. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูส่งผลต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในประเด็นที่ต้องพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในทุกองค์ประกอบ ซึ่งผู้บริหารอาจเปิดโอกาสให้ครูได้มีการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานหรือได้เรียนรู้การทำงานจากครูที่เชี่ยวชาญในงานด้านต่างๆ ก่อนการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งหากผู้บริหารให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะแก่ครูด้วยตัวเองจะเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นของครู เป็นการพัฒนาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในทุกองค์ประกอบไปพร้อมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปสร้างเป็นแนวทางการบริหารบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียน

2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะของงานทั้ง 4 ฝ่ายในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนในระดับอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูให้มากขึ้น

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อยกระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กฤษณา สุเทพากุล. (2558). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). แนวโน้มการศึกษาไทยในครึ่งทศวรรษหน้า. สืบค้นจาก

<http://www.kriengsak.com/content/>

โกศล ตามะทะ. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้าง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นาน เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพมหานคร.

ชลีพร อร่ามเนตร. (2559, 14 มกราคม). ครูเฮ! 'คืนครูสู่ห้องเรียน' 19 วันในปีพหุกิจชีวิตเด็กไทย. คมชัดลึก.

สืบค้นจาก [https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=44264&](https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=44264&Key=hotnews)

[Key=hotnews](https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=44264&Key=hotnews)

นิภา แยมวจิ. (2552, 11 มิถุนายน). โครงการคืนครูให้นักเรียน. สืบค้นจาก

<http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=9922&Key=hotnews>

ดาร์พงษ์ รัตนสุวรรณ. (2559). การผลิตครูเพื่อปฏิบัติการเรียนรู้สู่อนาคตการศึกษาไทย. สืบค้นจาก

<http://www.kroobannok.com/79552>

ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์. (2555). ผลวิจัยชี้ครูไทยจรรยาบรรณลดลง ครูมืออาชีพอยู่ ร.กวดวิชา. สืบค้นจาก

<http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=30393&Key=hotnews>.

วิชุกานต์ (2557). พระราชดำรัส พระราชทานแก่ครูอาวุโส ประจำปี 2523. สืบค้นจาก

<https://5680115335it.wordpress.com/2013/09/14/>

ปาริชาติ กมลยะบุตร. (2554). ทักษะการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.

วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 1(2), 219-221.

วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก. (2557). ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นมืออาชีพ. สืบค้นจาก

<http://www.plvc.ac.th/home/index.php?module=index&id=34&visited>

องค์วิชา มุตตะพัฒน์. (2558). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การของครูโรงเรียนเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพมหานคร.

เสริมศักดิ์ พงษ์พานิช. (2556). ดันยึดเกษียณแก้ขาด “ครู” ห่วงเอกชนลาออกสอนรัฐ. สืบค้นจาก

<http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=33664&Key=hotnews>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๗. สืบค้นจาก <http://www.lertkrai.net/ivec/lawtec2547%20plus.pdf>

ภาษาอังกฤษ

Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational behavior* (4th ed.). Homewood: Irwin.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Taro Yamane (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.