

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม

อริสา สำรอง¹
ณัชชามน เปรมปลื้ม²
สิริลักษณ์ เทียงธรรม³

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 092-265-4563 อีเมล: nuchchamon.io@rumail.ru.ac.th
รับเมื่อ 23 มีนาคม 2564 วันที่แก้ไขบทความ 30 มีนาคม 2564 ตอรับเมื่อ 22 เมษายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแบบวัดการทำงานเป็นทีม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (Independent Sample t-test) และสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน 3) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุดคือ ด้านทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสมาชิกในทีมให้การยอมรับร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน ด้านทีมงานมีความร่วมมือในการตัดสินใจ ด้านทีมงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ ด้านสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม ด้านทีมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม และด้านสมาชิกมีทักษะการฟังที่ดี

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

¹ รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ ดร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ ดร. ที่ปรึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

The Relationships between Teamwork and Organizational Citizenship Behavior of Secondary School Teachers in Nakhon Pathom Province

Arisa Samrong¹
Nuchchamon Pramepluem²
Sirilak Thiangtham³

¹ Corresponding Author, Tel. 09-2654-4563, Email: nuchchamon.io@rumail.ru.ac.th

Received 23 March 2021; Revised 30 March 2021; Accepted 22 April 2021

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study teamwork and organizational citizenship behavior of secondary school teachers in Nakhon Pathom province, (2) to compare the organizational citizenship behavior with personal factors, and (3) to study the relationship between teamwork and organizational citizenship behavior of secondary school teachers in Nakhon Pathom province. The sample population consisted of 338 secondary school teachers in Nakhon Pathom province. The research instruments were: (1) a questionnaire eliciting demographical characteristics, (2) the organizational citizenship behavior scale, and (3) the teamwork scale. Statistics used to analyse data were frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the research were the following: (1) The organizational citizenship behavior and teamwork were at a high level; (2) The secondary school teachers in Nakhon Pathom province in different gender did not show significant difference in organizational citizenship behavior; (3) The secondary school teachers in Nakhon Pathom province in different level of graduation and work experience showed significant difference in organizational citizenship behavior at the statistically significant level of .05.; and (4) Overall teamwork positively correlated with organizational citizenship behavior at the statistically significant level of .05. The ranking order of the relationship (from high to low) was as follows: the clear goals that all group members committed, the atmosphere of trust, the cooperative decision-making, the open and honest communication, the participation by all members, the sense of belonging, and the good listening skill.

Key word : Teamwork, Organizational Citizenship Behavior, Secondary School Teachers

¹ Assoc. Prof. Ph.D., Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

² Ph.D., Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

³ D.P.A., Advisor to the Director of the Secondary Educational Service Area Office 1

1. บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาแห่งความท้าทายความสามารถของมนุษยชาติเพราะเป็นยุคที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในเรื่องข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ก้าวไปอย่างไม่จำกัด (วิจารณ์ พาณิช, 2556) ดังนั้น การพัฒนาประเทศต้องให้ครอบคลุมทุกมิติและทุกระดับทั่วประเทศ ซึ่งการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ย่อมต้องอาศัยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกฝ่ายและทุกระดับของภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาพลเมือง กล่าวได้ว่า เป็นฐานรากที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปกครองประเทศ มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเข้ารับบริการการศึกษาของประชาชน ในหมวดการปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 (จ) ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านการศึกษาให้เกิดผล ได้กล่าวถึงการดำเนินการให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งครูไม่เพียงแต่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาด้านผลการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่รวมไปถึงการพัฒนาทางด้านพฤติกรรม อารมณ์ และสังคมของนักเรียนด้วย ทั้งนี้ ในปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้และเรื่องราวต่างๆ ได้ด้วยตัวเองโดยมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนรวมถึงบทบาทในการชี้แนะแนวทางและให้ความช่วยเหลือให้นักเรียนให้สามารถคิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2563)

ดังนั้น ครูต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับศาสตร์การสอน ศาสตร์การเรียนรู้และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และก่อให้เกิดคุณภาพกับนักเรียนอย่างสูงสุด (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2544; ตะวัน เทวอักษร, 2555; ทวีศักดิ์ จินดาบุรุษ, 2560) นำไปสู่การสร้างผู้เรียนที่เปี่ยมไปด้วยความรู้และได้รับการอบรมบ่มเพาะพฤติกรรมที่ดีเพื่อเป็นพลเมืองที่ดีต่อไป

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและนอกเหนือจากที่องค์กรได้มอบหมายไว้ ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรโดยรวมที่สนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอันจะนำไปสู่ความสำเร็จโดยรวมขององค์กร (Organ, 1990; Pepe, Addimando and Veronese, 2017; Hemakumara, Khatibi and Johar, 2019) กล่าวได้ว่าหากครูเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ก็จะช่วยส่งเสริมและยกระดับการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพครู นอกจากนี้บทบาทของโรงเรียนในการศึกษานั้นมีผลต่อทรัพยากรบุคคลในอนาคต และจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างสูง แต่การที่ครูจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยที่ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติหรือถูกกำหนดจากบทบาทหน้าที่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นจำเป็นที่ครูจะต้องมีการทำงานเป็นทีมซึ่งหมายถึง กลุ่มบุคคลรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติภารกิจให้เกิดความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรโดยการมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน มีการสื่อสารที่เปิดเผยมองใจ มีความไว้วางใจต่อกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีมร่วมกันมีการประสานงานและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551; ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2561) ดังนั้น ถ้าครูมีการทำงานเป็นทีมก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

จากสาเหตุข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาครูผู้เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ และวางรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาเยาวชนของประเทศอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

3.2 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม

4. การทบทวนวรรณกรรม

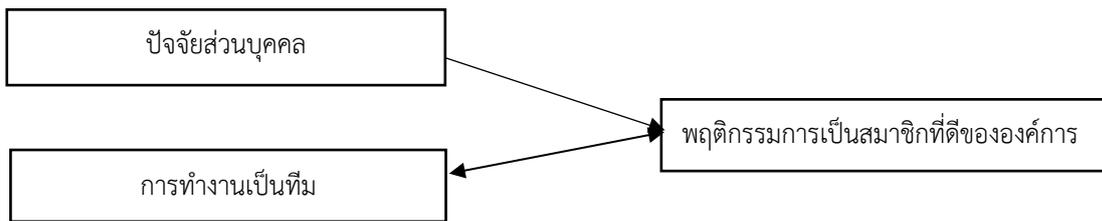
4.1 การทำงานเป็นทีม

ในองค์การที่มีบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก ย่อมมีความซับซ้อนในการปฏิบัติงานและต้องการความร่วมมือมากกว่าที่คนเดียวจะสามารถทำได้ ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะทำให้การดำเนินงานขององค์การสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความร่วมมืออันดีของบุคลากรในองค์การ การใช้ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญที่มีความหลากหลาย (Moorhead and Griffin, 2010; West, 2012; รัตติกรณัฏฐ์ จงวิศาล, 2551; ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2561) ดังนั้นการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันโดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน มีการประสานงานและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยพยายามดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติการกิจเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การร่วมกัน (Duygulu and Ciraklar, 2008; Thompson, 2015) โดยงานวิจัยของ Salm, Hoegl and Muethel (2017); Stovernick, Chiaburu, Li, and Zheng (2017) พบว่าการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยได้นำลักษณะการทำงานเป็นทีม 7 ลักษณะ ตามแนวคิดของ Duygulu and Ciraklar (2008) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ ทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสมาชิกในทีมให้การยอมรับร่วมกัน ทีมงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ ทีมงานมีความร่วมมือในการตัดสินใจ บรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน ทีมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม สมาชิกมีทักษะการฟังที่ดี และสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม

4.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นักวิชาการจำนวนมากพยายามศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่พยายามจำแนกและอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม (Somech and Ron, 2007) ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติหรือถูกกำหนดจากบทบาทหน้าที่ และบุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติด้วยตนเองรวมทั้งถ้าหากบุคลากรไม่ได้ปฏิบัติ ก็จะไม่โดนลงโทษจากองค์การ (Organ, 1990; Organ and Ryan, 1995; Clegg, Hardy and Nord, 1996; George and Jones, 2002; DiPaola and Hoy, 2005) โดยที่พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อองค์การ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งช่วยสนับสนุนความสำเร็จและประโยชน์ขององค์การโดยรวม (Newstrom and Davis, 1997; Greenberg and Baron, 2003; Demir, 2015) งานวิจัยที่ผ่านมาไม่ได้รับรององค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างชัดเจน แต่มีการเห็นพ้องต้องกันว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นองค์ประกอบหลายมิติ (Law, Wong, and Chen, 2005) โดยองค์ประกอบของ Organ (1990) มีความเห็นพ้องต้องกันในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Talebloo, Basri, Asmiran and Hassan (2015) ได้ทำการศึกษารวบรวมมิติของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของครูระดับประถมศึกษาของครู ประเทศมาเลเซีย ทำการศึกษาโครงสร้างองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิด Organ (1990) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีน้ำใจนักกีฬา การสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ รวมทั้งงานวิจัยของ Apaydin and Şirin (2016) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความเหนียวแน่นในกลุ่ม และพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน (Workplace Deviance Behavior) กับครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของรัฐประเทศตุรกี ซึ่งในการวิจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูของงานวิจัยนี้ ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Organ (1990) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ

การคำนึงถึงผู้อื่น การมีน้ำใจนักกีฬา การสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ทั้งนี้ DiPaola and Neves (2009) ได้กล่าวว่า หน้าที่หลักในการปฏิบัติงานของครู คือ การสอน โดยถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ เนื่องจากมีการใช้เวลาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และความเชี่ยวชาญของการสอน ความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับนักเรียน เช่นเดียวกับ DiPaola and Hoy (2005) กล่าวว่า การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมต้องการความเป็นมืออาชีพ และไม่สามารถกำหนดได้ในรายละเอียดหรือในสัญญาของครู ทำให้ครูต้องมีพฤติกรรมเต็มใจที่จะทำงานเกินกว่าหน้าที่ที่กำหนดเพื่อช่วยเหลือนักเรียนและเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้านตามแนวคิดของ Organ (1990) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 1,371 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 310 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อป้องกันการสูญหายหรือได้แบบสอบถามกลับคืนมาไม่สมบูรณ์จึงเก็บแบบสอบถามเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 356 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ จำนวน 338 ชุด

5.2 การสร้างเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 แบบวัดการทำงานเป็นทีมโดยสร้างแบบวัดขึ้นมาใหม่จากแนวคิดของ Duygulu and Ciraklar (2008) ส่วนที่ 3 แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสร้างแบบวัดขึ้นมาใหม่จากแนวคิดของ Organ (1990) และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence-IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป หากคำถามข้อใด มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะนำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ขึ้น ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า แบบวัดการทำงานเป็นทีมและแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 50 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้แต่ละฉบับมาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item-total Correlation) ถ้ามีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ถือว่าข้อคำถามนั้นนำมาใช้ได้ การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับโดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ ซึ่งแบบวัดการทำงานเป็นทีมมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .625-.909 และ

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 ส่วนแบบวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .204-.709 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที่ (Independent Sample t-test) สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่ของ Scheffe และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 338 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 มีสถานภาพสมรส จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 และมีประสบการณ์การทำงาน 8-14 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55

6.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32, SD = .35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน โดยด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.61, SD = .37$) รองลงมาคือ ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.43, SD = .48$) ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ($\bar{X} = 4.25, SD = .49$) ด้านสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.19, SD = .49$) และด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.13, SD = .52$) การทำงานเป็นทีมของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80, SD = .69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม ($\bar{X} = 4.03, SD = .76$) รองลงมาคือด้านทีมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม ($\bar{X} = 3.86, SD = .82$) ด้านทีมงานมีความร่วมมือในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.83, SD = .81$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านทีมงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ ($\bar{X} = 3.57, SD = .92$)

6.3 การทดสอบสมมติฐานพบผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังข้อมูลที่ปรากฏในตาราง 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ

(n=338)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.13	.51	4.14	.52	0.13	.90
2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.63	.33	4.61	.39	0.41	.69
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	4.22	.47	4.26	.51	0.82	.41
4. ด้านสำนึกในหน้าที่	4.14	.48	4.21	.50	1.23	.22
5. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.43	.45	4.44	.49	0.13	.90
รวม	4.31	.35	4.33	.36	0.51	.61

1.2 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ยกเว้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านสำนึกในหน้าที่ พบว่าไม่แตกต่างกัน ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=338)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	เพศ				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.09	.53	4.16	.51	1.16	.25
2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.54	.41	4.65	.35	2.28*	.02
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	4.16	.48	4.29	.49	2.40*	.01
4. ด้านสำนึกในหน้าที่	4.13	.45	4.22	.51	1.69	.09
5. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.32	.51	4.49	.45	2.89*	.00
รวม	4.25	.35	4.36	.35	2.89*	.00

* $p < .05$

1.3 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านสองด้านคือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงนำไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านสำนึกในหน้าที่ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-7 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=338)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	1-7 ปี		8-14 ปี		15 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.08	.53	4.14	.52	4.26	.45	2.07	.13
2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.54	.40	4.63	.37	4.71	.28	4.16*	.02
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	4.22	.50	4.22	.49	4.41	.48	2.70	.07
4. ด้านสำนึกในหน้าที่	4.13	.47	4.18	.50	4.37	.49	3.58*	.03
5. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.37	.49	4.44	.49	4.55	.37	2.24	.11
รวม	4.26	.36	4.33	.35	4.46	.32	4.83*	.01

* $p < .05$

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe

(n=338)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	1-7 ปี	8-14 ปี	15 ปีขึ้นไป
		4.26	4.33	4.46
1-7 ปี	4.26	-		
8-14 ปี	4.33	.061	-	
15 ปีขึ้นไป	4.46	.193*	.132	-

* $p < .05$

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .365 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุดคือ ด้านทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสมาชิกในทีมให้การยอมรับร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน ด้านทีมงานมีความร่วมมือในการตัดสินใจ ด้านทีมงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ ด้านสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม ด้านทีมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือสมาชิกมีทักษะการฟังที่ดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .352, .346, .327, .317, .307, .282 และ .245 ตามลำดับ ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

(n=338)

การทำงานเป็นทีม	พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					
	1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	4. ด้านสำนึกในหน้าที่	5. ด้านการให้ความร่วมมือ	รวม
1. ด้านทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสมาชิกในทีมให้การยอมรับร่วมกัน	.167*	.218*	.266*	.345*	.321*	.352*
2. ด้านทีมงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ	.192*	.232*	.232*	.296*	.252*	.317*
3. ด้านทีมงานมีความร่วมมือในการตัดสินใจ	.200*	.239*	.232*	.282*	.268*	.327*
4. ด้านบรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน	.200*	.237*	.251*	.328*	-.282*	.346*
5. ด้านทีมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม	.141*	.195*	.189*	.295*	.247*	.282*
6. ด้านสมาชิกมีทักษะการฟังที่ดี	.107	.174*	.172*	.244*	.227*	.245*
7. ด้านสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม	.187*	.207*	.214*	.292*	.245*	.307*
รวม	.201*	.249*	.261*	.350*	.308*	.365*

* $p < .05$

7. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

7.1 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเพศชายและเพศหญิงในปัจจุบันมีความทัดเทียมกัน โดยต้องปฏิบัติตามนโยบายขององค์การ และด้วยบทบาทของความเป็นครูที่จะต้องมีความรับผิดชอบและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน โดยเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน จึงทำให้ครูมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับหน้าที่และคุณลักษณะของคุณครูในร่าง พรบ. การศึกษาฉบับใหม่ หมวดที่ ๓ เรื่องครูและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา มาตรา 32 เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูเกิดความสมบูรณ์และดำรงฐานะอันสูงส่งในการหล่อหลอมคน ครูต้องอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ทำการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแม่พิมพ์และแบบอย่างที่ดี (สุทัศน์ ภูมิภาค, 2562) เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของทิพย์วิมล จรัส (2558) ที่ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้องค้ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และการรับรู้พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่งพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล อุปันนไชย (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้องค้ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

7.2 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจเนื่องจากครูมัธยมศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มักจะได้รับตำแหน่งที่มีบทบาทความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งนอกจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นสิ่งสำคัญแล้ว บทบาทหน้าที่ที่สูงขึ้นนั้นจะต้องมีพฤติกรรมที่เสียสละ มุ่งเท และมุ่งมั่นเป็นอย่างมากเพื่อที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ โดยพฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนาศา เจนฉวี (2553) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกรรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงสุด เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของศศิวิมล อุปันนไชย (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้องค้ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านพบว่า ครูมัธยมศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านสำนึกในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากด้วยบทบาทและลักษณะงานหลักของครูมัธยมศึกษา คือการสอนและดูแลนักเรียน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความเสียสละ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยคำนึงถึงส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

7.3 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-7 ปี อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เป็นครูมัธยมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพครู ย่อมทำให้มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง และมีความสามารถในการปรับตัวที่จะรับมือกับอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี จึงให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การบรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีน้ำใจนักกีฬา นอกจากนี้ยังต้องสอนงานและให้

ความช่วยเหลือกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-7 ปี โดยเฉพาะระบบการสอนงานแบบพี่เลี้ยง (พี่สอนน้อง) เช่นเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ กล่าวคือ การแนะนำถึงวิธีหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของหน่วยงาน การแนะนำอุปกรณ์หรืออาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานที่ช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการดูแลและรักษาทรัพย์สินในหน่วยงานให้อยู่ในความเรียบร้อย ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านสำนึกในหน้าที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-7 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอค์มัยสิริ ลียาชัย (2555) พบว่า ช่วงอายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน โดยช่วงอายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าช่วงอายุงานระหว่าง 11-15 ปี นอกจากนี้งานวิจัยของ Kegans, McCamey and Hammond (2012) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสบการณ์การทำงานของพยาบาลในรัฐเท็กซัสของสหรัฐอเมริกา พบว่าประสบการณ์การทำงานที่นานเป็นตัวแปรสื่อที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสัมพันธ์กับด้านสำนึกในหน้าที่สูงที่สุด

7.4 การทำงานเป็นทีมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม อาจเนื่องมาจากครูมัธยมศึกษาที่มีการทำงานเป็นทีมจะใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติภารกิจขององค์การตามเป้าหมายร่วมกันให้เกิดความสำเร็จ มีการตัดสินใจร่วมกันจึงต้องมีบรรยากาศของความไว้วางใจต่อกัน มีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม ดังนั้นการที่ครูทำงานเป็นทีมมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสมาชิกในทีมให้การยอมรับร่วมกัน มีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ มีความร่วมมือในการตัดสินใจ บรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม มีทักษะการฟังที่ดี และมีส่วนร่วมในกิจกรรมจนเป้าหมายของทีมบรรลุผลสำเร็จ นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู กล่าวคือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบ มีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก และการให้ความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงาน และเกิดประโยชน์โดยรวมต่อนักเรียนและโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lai, Lam and Lam (2013) ที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของการทำงานกลุ่มแบบทีมพัฒนาธรรมชาติของธนาครในฮ่องกง พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Mohammed and Al-Hawary (2017) ศึกษาผลกระทบของการทำงานเป็นทีมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ภาคเหนือของจอร์แดน พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arefi, Shohodi and Zandi (2012) Nawaz and Gomes (2018) และกัลยรักษ์ วิริยมาโน (2563) พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเหล่านี้ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้การดำเนินการขององค์การบรรลุผลสำเร็จ (Organ, 1990,1997; Podsakoff et al., 2000; DiPaola and Tschannen-Moran, 2001; Cooper, 2010) และผลลัพธ์ในเชิงบวกเป็นอย่างมาก (DiPaola & Hoy, 2005; Oplatka, 2006; Podsakoff et al., 2000) เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความร่วมมืออันดีระหว่างการทำกิจกรรมต่างๆ การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์มากขึ้นในการปฏิบัติงาน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม ดังนั้น องค์การควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยการจัดฝึกอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้างสติกับการทำงาน (Mindfulness at Work) และทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaborative Skill) อันจะส่งผลต่อการละลายพฤติกรรมและเสริมการทำงานเป็นทีมให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม

8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมร่วมกับตัวแปรทางด้านจิตวิทยาอื่นๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น การรับรู้ความสามารถแห่งตน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

8.2.2 การวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความสมบูรณ์มากขึ้นและสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561*. สืบค้นจาก <http://www.reo2.moe.go.th/home/index.php/site-map/2018-10-30-09-31-43/2019-07-10-08-02-58/2561>
- กัลยรักษ์ วิริยมาโน. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล*. สืบค้นจาก <https://moodmoo.files.wordpress.com/2014/10/sif11-21st-century-skills-1.pdf>
- ตะวัน เทวอักษร. (2555). *สร้างทักษะให้ผู้เรียนพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก <https://moodmoo.files.wordpress.com/2014/10/sif11-21st-century-skills-1.pdf>
- ทัศนา เจนวนิชสถาพร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ทิพย์วิมล จรลี. (2558). *บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). *ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0*. สืบค้นจาก https://e-jodil.stou.ac.th/filejodil/16_2_603.pdf
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2561). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิชิต ฤทธิจรรยา. (2544). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้: การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สถาบันทวีปักษ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิธีสร้างการเรียนรู้อีกด้วย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์ บริษัท ตาตาพับลิเคชั่น.
- ศศิวิมล อุปนันไชย. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้องค้ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2563). *การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนของครูส่งผลต่อผลการประเมินด้านการอ่านของนักเรียนอย่างไร*. สืบค้นจาก https://library.ipst.ac.th/bitstream/handle/ipst/6406/57Focus_in_PISA_Vol.57.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- สุทัศน์ ภูมิภาค. (2562). *หน้าที่และคุณลักษณะ ของคุณครู ในร่างพรบ.การศึกษาฉบับใหม่*. สืบค้นจาก <https://www.kruupdate.com/20705/>.

อศม์ย์สิริ ลียาชัย. (2555). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ภาษาอังกฤษ

- Apaydin, C., and Sirin, H. (2016). *The Relationship between Organizational Citizenship Behavior, Group Cohesiveness and Workplace Deviance Behavior of Turkish Teachers*. Retrieved from <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/58721>
- Arefi, M., Shohodi M., and Zandi KH. (2012). *The Correlation between Organizational Citizenship Behavior and Teamwork: A case study of Kurdistan university employees*. Retrieved from <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=280879>
- Clegg, S. R., Hardy, C., and Nord, W. R. (1996). *Handbook of Organization Studies*. London: SAGE.
- Cooper, J. D. (2010). *Collective Efficacy OCB and School Effectiveness in Alabama Public High Schools*. (Unpublished doctoral dissertation). The University of Alabama, Alabama.
- Demir, K. (2015). Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 176 – 1182.
- DiPaola, M. F., and Hoy, K. W. (2005). *School Characteristics that Foster Organizational Citizenship Behavior*. Retrieved from http://www.researchgate.net/publication/234650814_School
- DiPaola, M. F., and Neves, P. M. M. (2009). *Organizational Citizenship Behavior in American and Portuguese Public Schools*. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09578230910967464/full/html>
- DiPaola, M.F. and Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational Citizenship Behavior in Schools and Its Relationship to School Climate. *Journal of School Leadership*, 174, 424-447. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/105268460101100503>
- Duygulu, E., and Ciraklar, N. (2008). *Team Effectiveness and Leadership Roles*. Retrieved from https://mpra.ub.uni-muenchen.de/7245/1/MPRA_paper_7245.pdf
- George, J. M., and G. R. Jones. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (8th ed.) New Jersey: Prentice.
- Hemakumara, M. G. G., Khatibi, A. A., and Johar, M. G. M. (2019). *Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior among the Administrative Staff of State Universities in Sri Lanka*. Retrieved from https://www.researchgatenet/publication/329737436_Job_
- Kegans, L., McCamey, R. B., and Hammond, H. (2012). *Organizational Citizenship Behavior and Work experience*. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22989225>
- Lai, J.Y.M., Lam, L.W. and Lam, S.S.K. (2013). *Organizational citizenship behavior in work groups: A team cultural perspective*. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1840>
- Law, K. S., Wong, C. S., and Chen, Z. X. (2005). The construct of organizational citizenship behavior: Should we analyze after we have conceptualized. In Turnipseed, D. L. (Ed.), *Handbook of organizational citizenship behavior* (pp. 47–65). New York: Nova Science Publishers Inc.

- Mohammed, A.K. and Al-Hawary, S.I.S. (2017). *Impact of Team Work Traits on Organizational Citizenship Behavior from the Viewpoint of the Employees in the Education Directorates in North Region of Jordan*. Retrieved from <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/download/2193/2095>
- Moorhead, G., and Griffin, W. R. (2010). *Organizational behavior : managing people and organizations* (9th ed.) Boston: South-Western.
- Nawaz, N. and Gomes, A.M. (2018). *Organizational citizenship behavior and team performance: a multiple level study in Indian higher education institutions*. Retrieved from https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/10906/PPM_2018_03_Nawaz.pdf
- Newstrom, J. W. and Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work* (10th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Oplatka, I. (2006). *Going Beyond Role Expectations: Toward an Understanding of the Determinants and Components of Teacher Organizational Citizenship Behavior*. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0013161X05285987>
- Organ, D. W. (1990). *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*. Retrieved from https://www.academia.edu/998116/The_motivational_basis_of_organizational_citizenship_Behavior
- Organ, D. W. (1997). *Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time*. Retrieved from https://10.1207/s15327043hup1002_2
- Organ, D. W., and Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Pepe, A., Addimando, L., and Veronese, G. (2017). Measuring Teacher Job Satisfaction: Assessing Invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) Across Six Countries. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 396-416. Retrieved from doi:10.5964/ejop.v13i3.1389
- Podsakoff, P. M., et al. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 523-563.
- Salm, L. J., Hoegl, M., and Muethel, M. (2017). *How Attitudes affect Teamwork and Citizenship Behavior (differently) in the East and in the West*. Retrieved from <http://journalsaom.org/doi/abs/10.5465>
- Somech, A. and Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: the impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 5, 1-29.
- Stovernick, A. C., Chiaburu, D. S., Li, N., and Zheng, X. (2017). Supporting Team Citizenship: The Influence of Team Social Resources on Team -Level Affiliation-Oriented and Challenge-Oriented Behavior. *Human Resources Management Journal*, 28, 201-215.
- Talebloo, B., Basri, R., Asmiran, S., and Hassan, A. (2015). *Teachers' Perceptions on Transformational Leadership Based on Demographic Differences*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/ae36/c329ae75f0b1bb46151a5058130f98aa629c.pdf>
- Thompson, L. L. (2015). *Making the Team: A Guides for Managers* (6th ed.). Boston: Pearson Education
- West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical Lessons from Organizational Research* (3rd ed.). Malden, MA: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.