

แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี  
THE GUIDELINE ON THE PROMOTION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR OF GOVERNMENT TEACHERS UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3, NONTHABURI PROVINCE

สารณี รัตนรังสี\* ธีระดา ภิญโญ และสงบ อินทรมณี

*Sataneer Rattanarungsi, Terada Pinyo and Sangob Intaramanee*

*sataneer4505@gmail.com, therada.pi@hotmail.com and sangobint@pim.ac.th*

สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จ.นนทบุรี 11120

Educational Management and Administration Leadership, Faculty of Education

Panyapiwat Institute of Management, Nonthaburi 11120 Thailand

\*Corresponding Author E-mail: sataneer4505@gmail.com

(Received: March 26, 2019; Revised: May 8, 2019; Accepted: May 21, 2019)

ABSTRACT

This survey research aims to study 1) the level of the Organizational Citizenship Behavior of government teachers, 2) the comparison of the Organizational Citizenship Behavior of government teachers classified by demography characteristic and 3) the guideline on the promotion of Organizational Citizenship Behavior of government teachers. The sample used in this research were 340 government teachers under the Office of the Secondary Educational Service Area 3, Nonthaburi Province collected through Stratified Random Sampling method specified by school sizes and 8 school administrators. The tools of this research were 5–points Likert scale questionnaire with reliability of 0.968 and the interview form. Data was analyzed and processed by statistical package program. Statistical processes used for data analysis were Mean, Standard Deviation, T-test, Analysis of Variance which specified the statistical significance value at 0.05 and Content Analysis.

The results of this research were found that 1) the overall aspects of the Organizational Citizenship Behavior of government teachers were found to be at high level, the highest one was compliance with rules and regulations of organization followed by organizational loyalty and cooperation respectively, 2) government teachers with different ages had the Organizational Citizenship Behavior on helping aspect in varied ways with the statistical significance value at 0.05, 3) government teachers with different sex, level of education and school size had the Organization Citizenship Behavior not different, 4) government teachers with different working experiences had the Organizational Citizenship Behavior on personal development aspect in varied ways with the statistical significance value at 0.05 and 5) the guideline on the promotion of Organizational Citizenship Behavior of government teachers consisted of the policies on professional development and on organizational culture building up.

**Keywords:** The Guideline on The Promotion; Citizenship Behavior; Government Teacher; Secondary School

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการ 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครูจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครู โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลส่วนตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็น จำนวน 340 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ต่ำกว่า 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ พิเศษ 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ รองลงมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการให้ความร่วมมือ ตามลำดับ 3) ข้าราชการครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การไม่แตกต่างกัน 4) ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 6) แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การประกอบด้วย นโยบายการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพและนโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

**คำสำคัญ:** แนวทางการส่งเสริม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

### 1. บทนำ

ปัจจุบันทุกองค์การให้ความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีคุณค่า ประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งมั่นคง หากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ประเทศนั้นก็พัฒนาไปได้อย่างยาก ความเจริญของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ [1] การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคลจึงต้องใช้กลยุทธ์เชิงรุกในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและสถานการณ์ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ องค์การต้องมีแนวคิดที่ดีในการบริหาร พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพนำองค์การไปสู่เป้าหมาย [2]

พฤติกรรมของสมาชิกองค์การที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ ส่งเสริมสนับสนุนให้้องค์การสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าให้้องค์การ [3] พฤติกรรมดังกล่าว เช่น การให้ความช่วยเหลือ ความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา มีความอดทนอดกลั้น มีความจงรักภักดีต่อองค์การไม่เปิดเผยความลับของ้องค์การต่อบุคคลภายนอกหรือ้องค์การอื่น ยินยอมปฏิบัติตามแนวทางของ้องค์การ ให้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานใน้องค์การ สำนึกในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเอง นักวิชาการได้ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมของบุคคลใน้องค์การอย่างกว้างขวาง Podsakoff [4] ได้จำแนกพฤติกรรมของบุคคลใน้องค์การออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ 1) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ คือ พฤติกรรมที่้องค์การได้กำหนดให้บุคคลกระทำโดยผ่านทางหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามที่ได้ตกลงกับ้องค์การไว้ และ 2) พฤติกรรมตามบทบาทพิเศษ คือ พฤติกรรมที่บุคคลสร้างสรรค์และกระทำด้วยความสมัครใจนอกเหนือจากหน้าที่ที่้องค์การกำหนด เป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของบุคคลและส่งเสริมประสิทธิผลของ้องค์การ การที่สมาชิกของ้องค์การจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ความผูกพันต่อ้องค์การ การรับรู้ความยุติธรรมใน้องค์การ เป็นต้น โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์มีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ้องค์การ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Rattikorn Chongvisarn [5] ที่กล่าวว่า ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคลนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรหรือสมาชิกใน้องค์การ เพื่อให้เขามีพฤติกรรมที่ดีเหมาะสมตามที่ต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ บทบาทของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะเป็นผู้จัดประสบการณ์และบรรยากาศ ในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งสร้างสรรค์กำลังคนในด้านวิชาการ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน ครูต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน หากสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การหนึ่งที่มีสมาชิกในองค์การอันประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาและส่งผลต่อผู้เรียนซึ่งถือเป็นผลผลิตหลักของสถานศึกษาเป็นไปตาม มาตรา 6 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งสอดคล้องกับ Chutima Malai. et al [6] ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์การและบุคลากรให้เผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาคูณภาพของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองต่อประสิทธิภาพขององค์การ ถึงแม้โรงเรียนจะมีการจัดโครงสร้างของการบริหารภายในที่ชัดเจนแต่บุคลากรมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันทั้งด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ขนาดโรงเรียนรวมถึงพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งล้วนแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การทั้งสิ้น

การที่บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดี มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของ Podsakoff 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาทหน้าที่ ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การที่สมาชิกในองค์การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ การดูแลปกป้อง รักษาภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์การ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา ด้านการให้ความร่วมมือ มีความรับผิดชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน และในด้านการพัฒนาตนเอง การมุ่งมั่นเรียนรู้ เพิ่มทักษะความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาองค์การ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน [3] หากสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทำให้เกิดแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพทำให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่น่าอยู่มากยิ่งขึ้น [7]

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยศึกษาระดับและเปรียบเทียบพฤติกรรมของข้าราชการครู เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครู ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล จนสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

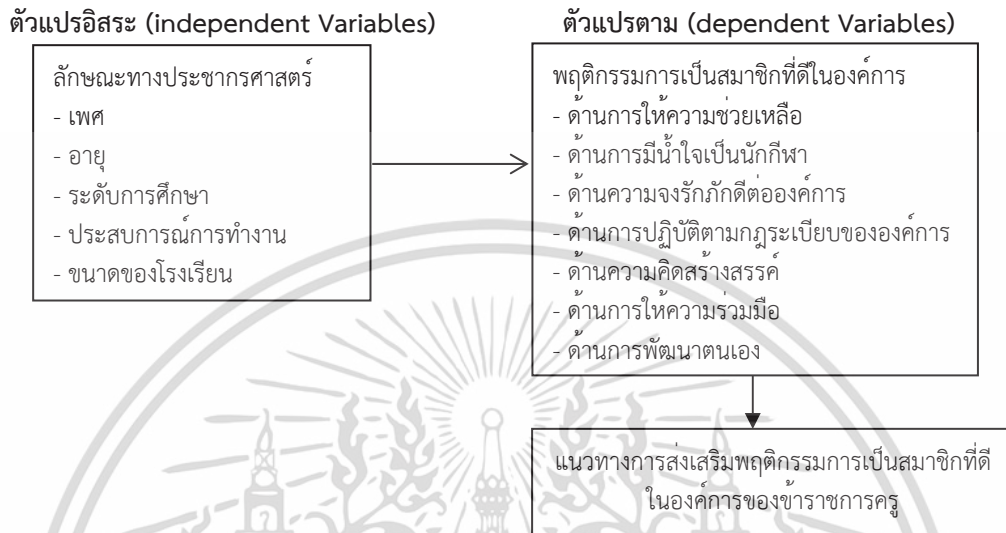
## 3. สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัันมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของ Podsakoff, Mackenzie, Paine, and Bachrach (2000) [4] มาใช้อธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครู ดังภาพที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

#### 5. วิธีดำเนินการวิจัย

##### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,701 คน [8]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ กลุ่มที่ 1 สำหรับตอบแบบสอบถามประเด็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 340 คน โดยคำนวณ จากสูตรของ Yamane กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กลุ่มที่ 2 สำหรับสัมภาษณ์ประเด็นแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 8 คน

##### 5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ มี 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการจำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครู จำนวน 40 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.968 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครู

##### 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2561 โดยประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 โรงเรียน ใช้แบบสอบถาม จำนวน 340 ชุด ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ข้าราชการครูและใช้แบบสัมภาษณ์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครูในองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.1 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย [9] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายถึง พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 หมายถึง พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายถึง พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายถึง พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายถึง พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Independent t – test เป็นการทดสอบประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ในขั้นแรกทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติการทดสอบของ Levene หากผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันก็จะใช้การทดสอบ t แบบ Equal Variances Assumed แต่ถ้าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ใช้การทดสอบ t แบบ Equal Variances Not Assumed

5.4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์โดยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยสถิติ One Way ANOVA หรือสถิติ Brown-Forsythe โดยในขั้นแรกทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้ สถิติ Levene ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่แตกต่างกันก็จะใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และภายหลังการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) แต่ถ้าผลการทดสอบ ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ก็จะใช้สถิติ Brown – Forsythe และภายหลังการวิเคราะห์พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

5.4.4 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### 6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 1 – 2

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		จำนวน (n=340)	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	87	25.6
	หญิง	253	74.4
2. อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	130	38.2
	30 – 40 ปี	115	33.8
	41 ปีขึ้นไป	95	28.0
3. ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี	217	63.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	123	36.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		จำนวน (n=340)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	120	35.3
	5 – 10 ปี	121	35.6
	11 ปีขึ้นไป	99	29.1
5. ขนาดโรงเรียน			
	ขนาดกลาง	44	12.9
	ขนาดใหญ่	70	20.6
	ขนาดใหญ่พิเศษ	226	66.5

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	$\bar{X}$	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
1. อายุ	36.32	10.37	22	59
2. ประสบการณ์การทำงาน	10.34	10.09	1	40

6.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบขององค์กร รองลงมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการให้ความร่วมมือตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู รายด้านและภาพรวม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.22	0.47	มากที่สุด
2. ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	4.13	0.53	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.32	0.50	มากที่สุด
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.39	0.47	มากที่สุด
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.16	0.52	มาก
6. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.26	0.50	มากที่สุด
7. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.26	0.50	มากที่สุด
ภาพรวม	4.25	4.41	มากที่สุด

6.3 ข้าราชการครู ที่มีเพศต่างกัน คือ เพศชายและเพศหญิง มีระดับการศึกษาต่างกัน คือระดับปริญญาตรี และสูงกว่า ปริญญาตรี และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน คือ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีในองค์กรไม่แตกต่างกัน

6.4 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน คือต่ำกว่า 30 ปี, 30-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ คือต่ำกว่า 30 ปี, 30-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	S.S	MS	F	p-value
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.47	0.73	3.44*	0.03
	ภายในกลุ่ม	337	71.87	0.21		
	รวม	339	73.34			
2. ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.29	0.75
	ภายในกลุ่ม	337	93.59	0.28		
	รวม	339	93.75			
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	0.71	2.91	0.06
	ภายในกลุ่ม	337	82.59	0.25		
	รวม	33	84.02			
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.08	0.34	0.71
	ภายในกลุ่ม	337	75.51	0.22		
	รวม	339	75.67			
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.37	0.69
	ภายในกลุ่ม	337	91.75	0.27		
	รวม	339	91.95			
6. ด้านการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.41	0.67
	ภายในกลุ่ม	337	84.44	0.25		
	รวม	339	84.64			
7. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.21	0.81
	ภายในกลุ่ม	337	84.06	0.25		
	รวม	339	84.17			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.60	0.55
	ภายในกลุ่ม	337	55.69	0.17		
	รวม	339	55.88			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		4.163	4.188	4.319
ต่ำกว่า 30 ปี	4.16		-0.03	-0.16*
			(0.67)	(0.01)
31 – 40 ปี	4.19	-		-0.13*
				(0.04)
41 ปีขึ้นไป	4.32	-	-	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 6-7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	S.S	MS	F	p-value
1.ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.30	1.37	0.26
	ภายในกลุ่ม	337	72.75	0.22		
	รวม	339	73.34			
2.ด้านกรมีน้ำใจเป็นนักศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.59	0.56
	ภายในกลุ่ม	337	93.43	0.28		
	รวม	339	93.75			
3.ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.40	1.60	0.20
	ภายในกลุ่ม	337	8.322	0.25		
	รวม	339	84.02			
4.ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.67	0.51
	ภายในกลุ่ม	337	75.37	0.22		
	รวม	339	75.67			
5.ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.32	1.17	0.31
	ภายในกลุ่ม	337	91.32	0.27		
	รวม	339	91.95			
6.ด้านการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.02	0.06	0.94
	ภายในกลุ่ม	337	84.61	0.22		
	รวม	339	84.64			
7.ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.73	0.87	3.54*	0.03
	ภายในกลุ่ม	337	82.44	0.30		
	รวม	339	84.17			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.66	0.52
	ภายในกลุ่ม	337	55.67	0.17		
	รวม	339	55.88			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 4 ปี	5 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		4.26	4.34	4.16
น้อยกว่า 4 ปี	4.263	-	-0.07	-0.11
			(0.26)	(0.12)
5 - 10 ปี	4.336	-	-	-0.18*
				(0.01)
11 ปีขึ้นไป	4.16	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.5 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย นโยบายการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพและนโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 7. อภิปรายผล

7.1 จากข้อค้นพบ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 340 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 253 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 และเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุ ส่วนใหญ่ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา 30 – 40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ตามลำดับ ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ 5 – 10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ตามลำดับ ขนาดโรงเรียน ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 226 คนคิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมา โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ อายุเฉลี่ยประมาณ 36.32 ปี อายุต่ำสุด 22 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี ส่วนประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยประมาณ 10.34 ปี ต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 40 ปี

7.2 จากข้อค้นพบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รองลงมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการให้ความช่วยเหลือตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง แม้ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ อาทิ ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กรอย่างเคร่งครัด ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส เต็มใจช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ศึกษาหาความรู้ด้านเทคโนโลยีและด้านอื่นๆ จากเพื่อนร่วมงานแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเอง เป็นผู้ประสานความสัมพันธ์อันดีเมื่อเกิดความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจกัน เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ [10] กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นการกระทำของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากตัวของบุคลากรเอง องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กรโดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร แนวคิดของ Smith , Organ & Near (1983 quoted in Organ, Podsakoff & Mackenzie) [11] กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคลากรที่มีความสำคัญต่อหน้าที่เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร อาทิ การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว การรักษาทรัพย์สิน การสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร พฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรขององค์กรควรปฏิบัติอย่างยิ่ง และแนวคิดของ Allen & Rush [12] กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร ในการพยายามทำในสิ่งที่ดีกว่าและมากกว่า นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการและเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งงานวิจัยของ Krabi Sukthon and Udom chamraspan [13] พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของในองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากงานวิจัยของ Suparat Sriseang and Tanayu Phuwittayatorn [14] พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ในประเด็นด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตน รับฟังและปฏิบัติตามความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานโดยไม่ย่อท้อ ศึกษาหาความรู้ในการสร้างสรรค์ผลงาน เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนให้แปลกใหม่ น่าสนใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Podsakoff, Mackenzie, Paine & Bachrach [4] กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยทำให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ โดยบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาโดยยินดีเต็มใจในการเสนอตัวรับผิดชอบหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อช่วยส่งเสริมความสามารถขององค์กรในการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง รวมถึงพฤติกรรมความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความตั้งใจ เต็มใจในการสร้างสรรค์และออกแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผู้ที่มีความพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความรับผิดชอบต่องานพิเศษอื่นและพยายามกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ & Bateman [15] กล่าวว่า พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาเป็นการแสดงการอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบายหรือความเครียด การรู้แพ้รู้ชนะและให้อภัยต่อผู้อื่น รวมทั้งพฤติกรรมที่พร้อมจะอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหาอุปสรรคความกดดันต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยของ Pitchanan Tonglor [16] พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันโรคผิวหนัง ด้านการสำนึกในหน้าที่และด้านการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อยู่ในระดับมากและงานวิจัยของ

ไม่ว่าการมีใจดี ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Cheevaphas Tongpan and Thawan Nieamsup [17] พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์ก่อสร้างแห่งหนึ่ง ด้านการสำนึกในหน้าที่และด้านการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อยู่ในระดับมาก

7.3 จากการทดสอบสมมุติฐาน ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การสูงกว่าอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 31 – 40 ปี แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปเป็นคนรุ่นเก่า มีประสบการณ์การทำงานมาก จึงสามารถเป็นที่เล็งคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งประสานความสัมพันธ์อันดีในการป้องกัน แก้ไขหรือลดความรุนแรงเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Oranit Saengthongsuk [18] กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็น ตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมของบุคลากรที่หลากหลายและแตกต่างกันของแต่ละบุคคลได้ นั้นหมายถึงว่า บุคลากรจำนวนมากในองค์การที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะเป็นคุณลักษณะส่วนตัวหรือนิสัยส่วนตัว (inherent personality) นั้นเอง เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมบวก เป็นพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ อาสาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจมีความจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทน พฤติกรรมนี้มีความสำคัญที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในระยะยาวอย่างยิ่งย่น รวมทั้งงานวิจัยของ Oranit Saengthongsuk [18] พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ Cheevaphas Tongpan and Thawan Nieamsup [17] พบว่า อายุสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรได้

ในประเด็นประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการพัฒนาตนเองสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปีเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีบุคลิกนิสัยใจดีมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้รับผิดชอบ ทำให้ต้องพัฒนาตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญ ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ อาทิ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ที่มีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมากกว่าจึงไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ Chutima Malai. et al [6] กล่าวว่า การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์การ เป็นการเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองต่อประสิทธิภาพขององค์การ อาทิ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ การให้ออกาสเพื่อพัฒนาตนเอง การให้ผลตอบแทนที่สะท้อนความยุติธรรมและความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งงานวิจัยของ Oranit Saengthongsuk [18] พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.4 จากข้อค้นพบแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 2 นโยบาย คือ นโยบายการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพและนโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์การ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารควรสร้างองค์ความรู้และสมรรถนะการทำงาน สร้างจิตสำนึกความเป็นครูที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดทักษะการปฏิบัติงานอย่างครูมืออาชีพ รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาระบบการทำงานของครูเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kitcha Banchuen [19] ที่กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การผู้บริหารควรคำนึงถึง 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความต้องการ แรงจูงใจ 2) งานนั้นมีความน่าสนใจ มีแผนการทำงานทำงานอย่างเป็นระบบ 3) การให้สิ่งจูงใจหรือผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน 4) การจัดทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม และ 5) การกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน สอดคล้องกับแนวความคิดของ Chutima Malai. et al [6] ที่กล่าวว่า การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์การ เป็นการเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองต่อประสิทธิภาพขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Phinyada Rinsuk [20] ที่กล่าวว่า การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีโดยเป็นผู้นำในการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี มีการสื่อสารภายในองค์กร ให้บุคลากรรู้จักการแสดงน้ำใจ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน จัดระบบการบริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงาน จัดคนให้เหมาะกับงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม สนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phusadee Jongkwan [21] พบว่า แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารควรมีแผนการบริหารงานที่มีกลยุทธ์ในการสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากร ทั้งในด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านข้อมูล มีการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละบุคคล โดยให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและผูกโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 จากข้อค้นพบ อายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรม/โครงการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ ยกย่องคุณภาพชีวิตครู สร้างจิตสำนึกในความเป็นครูทั้งกายและจิตวิญญาณ

8.1.2 จากข้อค้นพบ แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู ในนโยบายด้านการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรม/โครงการนิเทศและติดตามผล โครงการพัฒนาศักยภาพครูสู่ความเป็นเลิศ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติครูดี โครงการสร้างเจตคติที่ดีในวิชาชีพครู โครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

8.1.3 จากข้อค้นพบ แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู ในนโยบายด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดการพัฒนาระบบการทำงานของครูในยุคปัจจุบัน ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรม/โครงการสื่อสารดีมีโอกาส โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร โครงการ Role Model ส่งเสริมการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ดีและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อผลักดันให้ข้าราชการครูปฏิบัติตาม โครงการเสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร

### 8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู อาทิ ปัจจัยความต้องการพื้นฐาน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

8.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของข้าราชการครู

## เอกสารอ้างอิง

- [1] Kannika Suwanri. 2557. **Human Resource Management**. Nakhon Pathom: Nakhon Pathom Rajabhat University.
- [2] Wasana Srisakarlarp and Jirawan Kongklai. 2559. Human resource management in the information age organization step through the new era organization. **Veridian E-journal Silpakorn University**, 9(2), p.330.
- [3] Tiwaporn Rukngam. 2559. **The Relationship of Leadership Styles and Perceived organizational Climate to Organization Citizenship Behavior With Organizational Commitment as a Moderator: A Case Study of Nursing Personnels in Government University Hospital**. Thesis, Thammasat University.
- [4] Podsakoff, P.M., 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. **Journal of Management**, 26(3), p.513-563

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- [5] Rattikorn Chongvisarn. 2560. **Leadership: Research theories and guidelines for development.** Bangkok: Kasetsart University Publishing.
- [6] Chutima Malai. et al. 2560. Promoting Organizational Citizenship Behaviors: The Challenging Management for Quality Instructors. *FEU Academic Review*, 11(4), p. 45-46.
- [7] Issarapharp Salee. 2556. **Structural Equation Modeling of Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing: A Case Study of Aircraft Technicians in a Public Company.** Thesis, National Institute of Development Administration.
- [8] Secondary Educational Service Area Office 3. Area 2561. **Basic school information Under the Office of Secondary Educational Area**, Searched on 1 August 2561, from [https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area\\_CODE=101703](https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=101703)
- [9] Likert, Rensis. 1967. **The Method of Constructing and Attitude Scale in Reading in Fishbein, M. Ed, Attitude Theory and Measurement.** New York: John Wiley & Son.
- [10] Organ, D.W. 1991. **Organizational Citizenship Behavior.** 4<sup>th</sup> ed. USA: Richard D. Irwin Inc.
- [11] Organ, D.W., et al. 2006. **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedent and Consequences.** California: Sage
- [12] Allen, T.D. & Rush, M.C. 1998. The effects of organization citizenship behavior on performance judgments: A field study and laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), p.247-260.
- [13] Krabi Sukthon and Udom chamraspan. 2559. **The Organizational Citizenship Behavior of Teacher in Secondary School Under The Office of The Basic Educational Commission in Nongkhaiprovence and Buengkhanprovence.** The 1<sup>st</sup> National Academic Education Conferenced. p. 55.
- [14] Suparat Sriseang and Tanayu Phu Wittayatom. 2560. Factors Affecting the Organizational Citizenship behavior of employees in One Bank. *Phuket Rajabhat University Academic Journal*, 13(1), p. 29-30.
- [15] Organ, D.W. & T.S. Bateman. 1991. **Organization Behavior.** 4<sup>th</sup> ed. Boston: Irwin.
- [16] Pitchanan Tonglor. 2557. **The study of Organizational Citizenship behavior of the staff at the Institute of Dermatology.** Thesis, Mahidol University.
- [17] Cheevaphas Tongpan and Thawan Nieamsup. 2555. Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Employees in a Building Materials Company. *KKU Res J (GS)*, 12 (2), p. 145-149.
- [18] Oranit Saengthongsuk. 2559. **Factors affecting The Organization Citizenship behavior of The Operational Staffs in The Hotel Business in Thailand.** Thesis, Sripatum University.
- [19] Kitcha Banchuen. 2560. **Human relations in the organization.** Bangkok: SE-Education.
- [20] Phinyada Rinsuk. 2560. A Good Citizenship of Organization: A Case Study of Private Companies in Bangkok Metropolitance. *Journal of Nakhon Ratchasima College*, 11(1), p. 166.
- [21] Phusadee Jongkwan. 2557. **Factors Affecting Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors of Teachers of Private Schools in Bangkok and Vicinity.** Thesis, Kasetsart University.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้