

**แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**
**The Approaches For Teachers' Good Organizational Citizenship
Behaviors Development in The Khon Kaen Primary Educational
Service Area 5**

ARTICLE INFO

Article history:

Received 8 April 2022

Revised 2 July 2022

Accepted 9 August 2022

Available Online 27 December 2022

คณวัชร นาชัยภูมิ¹ และ กฤษณก ดวงชาตม²

Kanawat Nachaiyapoomi¹ and Kritkanok Duangchatom²

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the teachers' current and desirable states of the good organization citizenship behaviors, and 2) study the approaches for the teachers' good organization citizenship behaviors. The research was divided into 2 phases. Phase 1: studied the level of the teachers' current states and desirable of organization citizenship behaviors. The sample of this phase consisted of 354 school directors and teachers. The research instrument was a questionnaire which the Index of Objectives Congruence (IOC) value was between 0.60–1.00, its discrimination value was between 0.22–0.68 and reliability value was at 0.96. Phase 2: studied the approaches for the teachers' good organization citizenship behaviors development. The sample of this phase consisted of 9 experts, school director and teachers, the research instrument was an interview form.

The results of the research were as follows: 1) The overall for school administrators' communicative motivation was at a high level but the overall for their desirable was at the highest level and their needs was between 0.10–0.35, and 2) There were five approaches for school administrators' communicative motivation, wage fare and trust aspect, there are five approaches for society and liquidity aspect, and four approaches for school administrators qualification.

KEYWORDS: BEHAVIORS / APPROACHES FOR DEVELOPING ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIORS / GOOD MEMBERSHIP

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประเทศไทย
Master of Education Program Department of Educational Management, Faculty of Education, Maha Sarakham Rajabhat University, Thailand.

² รองศาสตราจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประเทศไทย
Associate Professor, Educational Management Program, Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

*Corresponding author; E-mail address: Maykanawat38@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน 2) เสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียน โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและครูจำนวน 354 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 โดยสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22–0.68 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.88–0.92 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ จำนวน 9 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.10–0.35 2) แนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านสวัสดิภาพและความวางใจได้แนวทางทั้งหมด 5 แนวทาง ด้านสังคมและความคล่องตัว ได้แนวทางทั้งหมด 5 แนวทาง และด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร ได้แนวทางทั้งหมด 4 แนวทาง

คำสำคัญ: พฤติกรรม / แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม / การเป็นสมาชิกที่ดี

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “ข้าราชการครู” หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนของรัฐ เห็นได้ว่าหน้าที่หลักของครูคือเป็นผู้สอนในโรงเรียนแต่ในความเป็นจริงครูผู้สอน ทั้งครูประจำการ และครูอัตราจ้าง มิได้มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังมีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ถึงแม้ว่างานนั้น ๆ ครูจะมีความถนัดหรือไม่ก็ตาม การปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนนั้น มีแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนส่วนใหญ่ก็คือ ครูผู้สอน ทั้งครูประจำการ และครูอัตราจ้าง ที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน แต่ภาระงานอื่นตามที่ยุบยั้งบัญญัติขามอบหมายให้ดูแล รับผิดชอบนั้นก็ต้องดำเนินงานอย่างละเอียดรอบคอบและยังเป็นเกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ต้องทำให้ถูกต้อง ดังนั้นภาระงานของครูผู้สอนจึงมีปริมาณ และมีความเครียดมากขึ้น ถึงแม้จะมีโครงการคืนครูให้นักเรียน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่ภารกิจหลักในการพัฒนาผู้เรียนได้กลับไปปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (พระมหาตุ้ย ขนติธมโม, 2562)

เนื่องจากปัจจุบันการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่เป็นระบบ ไม่สอดคล้องกันในแต่ละฝ่าย ไม่มีการประสานงาน และบุคลากรยังปฏิบัติงานไม่ตรงตามความถนัดของตนเอง ทำให้การขับเคลื่อนองค์การเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เกียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553) ด้วยคำสั่งและวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติกันมา ทำให้ครูที่มารับงานใหม่ไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองถนัดได้ และยังคงอาศัยการเรียนรู้ การขอคำปรึกษาจากครูอาวุโสหรือครูที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาก่อน ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังต้องจัดการเรียนการสอนและต้องรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานที่ตนเองไม่ถนัดหากมีข้อผิดพลาด

เกิดขึ้น แต่ด้วยความคาดหวังที่มีต่อศักยภาพของครูว่า ครูต้องสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งการจัดการเรียนการสอน การอบรมศิษย์ และต้องปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บริหารมอบหมาย ครูจึงรับภาระงานเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีข้อแม้จาก ข้อบังคับครูสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 11 คือ ผู้ประกอบ วิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน เช่นปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่ เสมอ ควรเป็นการพัฒนาที่ครูได้ฝึกฝนตนเองในสภาวะของการปฏิบัติงานปกติ สร้างโอกาสให้ครูได้ทำกิจกรรม ตามความถนัด ความสนใจด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย

การพัฒนาพฤติกรรมของครูในโรงเรียนก็มีความจำเป็นในการดำเนินการบริหารงานโรงเรียนให้ประสบ ความสำเร็จ หากครูผู้สอนขาดแรงใจ แรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ผลงานต่าง ๆ ก็จะไม่มีประสิทธิภาพ และหาก ขาดซึ่งความรัก ความรับผิดชอบในงานครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ผลของงานก็อาจจะล่าช้า ครูขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดความเอาใจใส่ในงานต่าง ๆ งานของโรงเรียนก็จะไม่สำเร็จตามเวลากำหนด ดัง นั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนจึงมีความสำคัญในการช่วยพัฒนา สร้างแรงใจ และส่งเสริมความรัก ในงานที่ทำ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยผู้ที่บทบาทในการแนะนำ แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนได้มากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน ดังที่ได้กล่าวไว้ในบทความ ผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นมืออาชีพ ในหัวข้อลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ (วิทยาลัยอาชีวศ าสตร์พิษณุโลก, 2559)

การพัฒนาพฤติกรรมขององค์ครู จึงเป็นภารกิจหลักอีกอย่างหนึ่งในการดำเนินการเพราะเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีความเข้าใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากร การพัฒนาครูในโรงเรียน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเป็นการส่งเสริม และปรับปรุงทักษะ การทำงานของครู ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่โรงเรียนด้วย ต้องดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อ เพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของครูให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานของโรงเรียน (จินตจุฑา จันทร ประสิทธิ์, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีนโยบาย มุ่งจัดการศึกษาเพื่อโอกาส คุณภาพ คุณธรรมและเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยครูที่มีความสามารถ และการบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการ ศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม เสมอภาคและทั่วถึง พัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ บริหารจัดการศึกษาเน้นธรรมาภิบาลและบูรณาการ การมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ตลอดจนนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการศึกษามุ่งสู่คุณภาพ (แผนปฏิบัติการ ประจำปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5, 2562)

ดังนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู อาจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน รวมทั้งอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูผู้สอน และนักเรียนและสำคัญที่สุดคือ ผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น จากที่ครูผู้สอนมีความรัก ความเข้าใจในงานหลัก และงานอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมาย และมีความสุขในการถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียน อาจทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และทัศนคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ และความสามารถในการปฏิบัติงานของตน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ของครูมีผลดีต่อทั้งงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในหลายด้าน ดังเช่นความสัมพันธ์ อันดีระหว่างครูและนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นของนักเรียน ความสำเร็จ และโอกาสของครูและ นักเรียนด้วยเหตุผลดังกล่าวหากได้มีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในระยะยาวเกี่ยว กับการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยแนวทางการพัฒนา จะส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนให้มีความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนในสำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 265 โรงเรียน จำนวน 4,180 คน

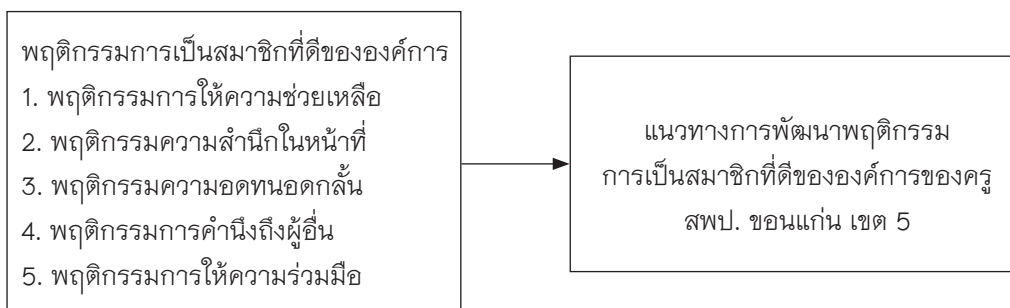
2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie and Morgan อริญ ชูกระเดื่อง (2557) จากประชากร 4,180 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดโรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ทั้งหมดจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ขนาดเล็ก	1,040	88
2	ขนาดกลาง	2,400	203
3	ขนาดใหญ่	220	19
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	520	44
รวมทั้งหมด		4,180	354

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จากประชากร 4,180 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 354 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิด



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และข้อสรุปที่ได้จากการรอบแนวคิดตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 โดยสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22–0.68 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.88–0.92 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ เรียนผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามใน การวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นลักษณะ google form ไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางระบบ my office เพื่อให้ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับทางระบบ my office ตามระยะเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน รวมทั้งส่งแบบสอบถามอีกครั้งในกรณีที่แบบสอบถามสูญหายหรือยังไม่ได้รับคืน

4. รวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบในแบบสอบถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

5.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดลำดับความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์จากแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index : PNIModified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเจาะจงจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1. อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการการศึกษา จำนวน 2 ท่าน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลครูสุภา และรางวัลทรงคุณค่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC AWARDS) จำนวน 4 ท่าน

3. ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 3 ท่านเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) ที่มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสร้างจากการอ้างอิงข้อมูลผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของผู้บริหารสถานศึกษาใน ระยะที่ 1 มาเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากต้นสังกัดไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการนัดวัน เวลา และสถานที่ ในการสัมภาษณ์ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก และดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่ได้นัดหมาย ขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกระหว่างสัมภาษณ์ โดยจะทำการบันทึก 2 ลักษณะ ได้แก่ การบันทึกเสียง ซึ่งจะบันทึกตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการสัมภาษณ์แล้วเสร็จ และการจดบันทึกประเด็นสำคัญ จากนั้นนำมาถอดเสียงบันทึกและตรวจสอบความถูกต้อง รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาพิมพ์เป็นบันทึกและสรุปตามประเด็นสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยสามารถสรุปผล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม

ข้อ	พฤติกรรมของครู	ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน		ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการ จำเป็น (PNI Modified)	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	การให้ความช่วยเหลือ	3.97	.254	4.72	.313	0.1589	5
2	การคำนึงถึงผู้อื่น	3.97	.276	4.66	.364	0.1738	3
3	ความอดทนอดกลั้น	3.95	.248	4.67	.417	0.1822	1
4	การให้ความร่วมมือ	3.96	.302	4.66	.691	0.1767	2
5	การสำนึกในหน้าที่	4.05	.254	4.72	.313	0.1654	4
รวม		3.98	.268	4.68	.420	0.1758	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.98, S.D. = .268) เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่าทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียง

ระดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่ 5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{x}$ = 4.05, S.D = .254) รองลงมา ด้านที่ 1 พฤติกรรมด้านให้ความช่วยเหลือครู ($\bar{x}$ = 3.97, S.D = .254) ด้านที่ 2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{x}$ = 3.97, S.D = .256) ด้านที่ 4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{x}$ = 3.96, S.D = .302) ด้านที่ 3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{x}$ = 3.95, S.D = .248) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D = .420) เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่าทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงระดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่ 5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{x}$ = 4.72, S.D = .313) รองลงมา ด้านที่ 1 พฤติกรรมด้านให้ความช่วยเหลือครู ($\bar{x}$ = 4.72, S.D = .313) ด้านที่ 3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{x}$ = 4.67, S.D = .417) ด้านที่ 2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{x}$ = 4.66, S.D = .364) และด้านที่ 4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{x}$ = 4.66, S.D = .691) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันทุกข้อ โดยรวมมีค่า PNIModified = 0.1758 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญตามต้องการจำเป็น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมากที่สุด PNIModified = 0.1822 รองลงมา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ PNIModified = 0.1767 ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น PNIModified = 0.1738 ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ PNIModified = 0.1654 และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ PNIModified = 0.1589 ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู	แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม
1. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	1.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 1.1.1 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูได้ปรับตัวทัศนคติซึ่งกันและกัน 1.1.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูเรียนรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อผลการทำงานไม่เป็นดังหวัง 1.1.3 ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปรับปรุงการทำงานที่เหมาะสม และสร้างสรรค์แก่ครู 1.2 การฝึกอบรมนอกงาน 1.2.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าอบรม ศึกษาดูงานที่ตนเองมีข้อผิดพลาดในงานนั้น 1.2.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานเพื่อลดความกดดันจากการทำงาน 1.2.3 ผู้บริหารให้ครูแสดงออกในทางบวกในการทำงานถึงแม้ว่าผลการทำงานจะไม่ใช่เป็นอย่างคาดหวัง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครู	แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม
2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	2.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 2.1.1 ผู้บริหารชื่นชม ให้กำลังใจในการทำงานของครูและเมื่อครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน 2.1.2 ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้สึกและรับฟังความคิดเห็น 2.1.3 ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของครู 2.2 การฝึกอบรมนอกงาน 2.2.1 ผู้บริหารให้ครูได้ไปดูงานและนำมาปรับปรุงการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน 2.2.2 ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นและให้คำแนะนำโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น 2.2.3 ผู้บริหารให้ครูได้เข้าอบรมเพื่อนำความรู้มาปรับใช้และพึ่งพากันในการทำงาน
3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ	3.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 3.1.1 ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูในการทำงานร่วมกัน 3.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานต่าง ๆ ร่วมกัน โดยให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำ สร้างความร่วมมือในการทำงาน 3.1.3 ผู้บริหารให้ครูได้ร่วมมือกันทำงานในทุกฝ่าย 3.2 การฝึกอบรมนอกงาน 3.2.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานร่วมกัน 3.2.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนและหน่วยงานอื่น 3.2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าอบรมและสัมมนาอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครู	แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม
4. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 4.1.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ปฏิบัติงานแทน เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อสร้างความช่วยเหลือต่อกัน 4.1.3 ผู้บริหารให้โอกาสครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้น ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 4.1.3 ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4.1.4 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เรียนรู้ด้วยตัวเองและนำความรู้มาช่วยเหลือเพื่อน
5. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	5.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 5.1.1 ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำงานแก่ครูเพื่อให้มีจิตสำนึกในหน้าที่ 5.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้สร้างแรงกระตุ้นและจิตสำนึกในการทำงาน 5.1.3 ผู้บริหารให้ครูหมุนเวียนงานในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และแรงกระตุ้นในการทำงาน 5.2 การฝึกอบรมนอกงาน 5.2.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูในการส่งงานและหาความรู้ทางออนไลน์เพื่อพัฒนาการทำงานของตน 5.2.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เห็นประสบการณ์ทำงาน

อภิปรายผล

จากการพัฒนาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทั้ง 5 ด้าน พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาและนำมาอภิปรายผลดังนี้

สภาพปัจจุบันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1. พฤติกรรมด้านให้ความช่วยเหลือ สภาพปัจจุบัน มีพฤติกรรมด้านให้ความช่วยเหลือ ของครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งปัญหาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกันด้วยความเต็มใจ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี

ในการทำงาน และเพื่อประโยชน์โดยรวมขององค์การแต่การขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพทุกคนต้องในโรงเรียนต้องมีพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือครูมากที่สุด ซึ่งตามมาตรฐานวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2556) มาตรฐานการ ปฏิบัติตน(จรรยาบรรณของวิชาชีพ) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อที่ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ (คุรุสภา, 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพัชร ประพันธ์พจน์ (2559) กล่าวถึงพฤติกรรมช่วยเหลือ (Helping Behavior) คือทัศนคติที่ดีเป็นมิตร เห็นอกเห็นใจต่อองค์กรและผู้บริโภคมีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือผู้อื่นแม้ไม่ใช่หน้าที่ของตนจะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. พฤติกรรมอดทนอดกลั้น สภาพปัจจุบันมีพฤติกรรมอดทนอดกลั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียน คุรมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม แต่ก็มีส่วนส่วนการควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้งมักแสดงอาการไม่พอใจออกมา สอดคล้องกับการวิจัยของ กฤษณา สุเทพากุล (2558) พบว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นพฤติกรรมใน การอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน หรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ โดย ไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ไม่บังคับขู่เข็ญผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตน ยินดีสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและมีความสุขพออ่อนน้อม และสอดคล้องกับ Podsakoff et. al (1997) กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความอดทนอดกลั้น เช่น อดทนต่อความผิดหวังหรือความเครียด ความไม่สะดวกสบายหรือความกดดันต่าง ๆ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแม้จะรู้สึกไม่พอใจก็ตาม และสอดคล้องกับ กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น การทำงานนั้นอาจจะอยู่ในสภาวะที่กดดันจากภาระงานที่มีมาก แต่ก็ยังสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ของตนเองจากความวิตกกังวลได้ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อครู ได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม หากครูแสดงออกด้วยความเต็มใจ และไม่แสดงความไม่พอใจที่ได้รับมอบหมายงานเพิ่มก็แสดงให้เห็นว่าครูมีความอดทนต่อความเครียดและภาระงานที่มากขึ้น หากแต่เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ทำงานและเกิดความคิดเชิงบวกเป็นผลให้ทำงานได้อย่างเต็มที่

3. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ สภาพปัจจุบันมีพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ สำนึกในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของตน แต่ในบางครั้งยังทำงานไม่เป็นระบบขาดการพัฒนาการทำงานการเรียนรู้จากฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน กล้าเดินดง (2552) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาพบว่า บุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วยด้านพฤติกรรมอดทนอดกลั้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น สภาพปัจจุบันมีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเคารพ นอบน้อม การให้เกียรติซึ่งกันและกัน พึงพาอาศัยกันระหว่างตนและเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้อื่น แสดงความสนใจ เอาใจใส่ต่อความรู้สึซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การศึกษา พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior, OCB) มีผลทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อองค์การ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีผลเชิงบวกกับบุคคลและองค์การ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์การต้องปรับตัวและพัฒนา

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมองค์กร

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สภาพปัจจุบันมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือผู้อื่นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งการทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุด เป็นความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมกับองค์กร องค์กรประกอบของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน กล้าเดินดง (2552) ศึกษา เรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืน ของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาพบว่า บุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กร ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรใน เขตกรุงเทพมหานคร

สภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผลการศึกษาระดับสภาพที่พึงประสงค์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเรียน การสอน รวมทั้งอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูผู้สอน และนักเรียนและสำคัญที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ของนักเรียนที่ดีขึ้น จากที่ครูผู้สอนมีความรัก ความเข้าใจในงานหลัก และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบ หมาย และมีความสุขในการถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียน อาจทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพซึ่งตามมาตรฐานวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2562) มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณ ของวิชาชีพ) จรรยาบรรณต่อตนเอง ข้อที่ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาดตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของครูมี ผลดีต่อทั้งงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในหลายด้าน ดังเช่นความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ครูและนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นของนักเรียน ความสำเร็จ และโอกาสของครูและนักเรียนด้วย เหตุผลดังกล่าวหากได้มีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในระยะยาวเกี่ยวกับการพัฒนา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยการแนวทางการพัฒนาจะส่งผล ให้การเกิดปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนให้มีความสำเร็จต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ สายฝน กล้าเดินดง (2552) ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของ บุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาพบว่า บุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (3) พฤติกรรมความอดทน อดกลั้น (4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ (5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนนำไปปรับใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียน โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก โดยบรรจุเป็นโครงการพัฒนาครูประจำปี เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูได้ทั้ง 2 ด้าน คือ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานและการฝึกอบรมนอกงาน เป็นการพัฒนาแบบผสมผสาน โดยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานสามารถใช้วิธีการเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการฝึกอบรมนอกงานสามารถใช้วิธีการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน และกรณีศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมให้ครูเกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และยังสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะของงานทั้ง 4 ฝ่ายในโรงเรียนหรือบุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็นครูพี่เลี้ยงได้

มาจาก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการพัฒนาพฤติกรรมที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งผู้บริหารและครู และโรงเรียนสามารถดำเนินการเป็นโครงการหรือกิจกรรมได้ทันที

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนในระดับอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูให้มากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน เพื่อให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนและมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ส.เอเซียเพรส (1989).
- กษฤณา สุเทพากุล. (2558). *พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *แนวโน้มการศึกษาไทยในคริสต์ศตวรรษหน้า*. www.kriengsak.com.
- จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ [สารนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชญาวิศม์ ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2556). *พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น Organizational Citizenship Behavior and Its Consequences*. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณพัชร ประพันธ์พจน์. (2559). *การมีส่วนร่วมในกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด*. สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1), 1–18.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- พระมหาตุ้ย ขนดิมโม. (2562). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 “ครูผู้สร้างคน”. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์อุทัยธานี. *วารสารภาวนาสารปริทัศน์*, 1(3), 1–14.
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก. (2557). *ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นมืออาชีพ*. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก.

- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายฝน กล้าเดินทาง. (2552). *การจัดการความรู้กับความพร้อมในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร เจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (2652). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562*. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.
- อรัญ ชูกระเดื่อง. (2557). *การวิจัยทางการศึกษาพื้นฐาน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of applied psychology*, 82(2), 262.

