



ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กำแพงเพชร เขต 1

Relationships between Organizational Climate in School and Organizational Citizenship Behavior of Teachers under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office 1

สุวนันท์ นองหลวง¹, ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ²

^{1,2}มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก, ประเทศไทย

Suwanan Nongluang¹, Taweesak Sawangmek²

^{1,2}Naresuan University, Phitsanulok, Thailand

✉: suwanann66@nu.ac.th
(Corresponding Email)

Received: 13 April 2025; Revised: 25 April 2025; Accepted 05 May 2025

© The Author(s) 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับมาก 2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก 3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the organizational climate in schools, 2) examine the organizational citizenship behavior of teachers, and 3) investigate the relationship between the organizational climate in schools and the organizational citizenship behavior of teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 322 school administrators and teachers from schools within the same jurisdiction. The research instrument was a questionnaire using a 5-level Likert scale. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The findings revealed that the overall organizational climate in schools was rated at a high level, with "support" receiving the highest mean score and "reward" the lowest, both at a high level. Similarly, the overall level of teachers' organizational citizenship behavior was high, with "organizational loyalty" rated at a very high level and "patience" at a high level. Finally, the study found a statistically significant positive correlation between the organizational climate in schools and the organizational citizenship behavior of teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1.

Keyword: organizational climate, organizational citizenship behavior

1. บทนำ

การจัดการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่ต้องการ มุ่งเน้นพัฒนาและขับเคลื่อนเป้าหมายการพลิกโฉมประเทศสู่การเป็นเศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน ไปสู่การปฏิบัติที่มีทิศทางชัดเจนและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งมีเป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ โดยแสดงออกถึงคุณลักษณะที่สอดคล้องกับบรรทัดฐานอันดีงามของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีภูมิคุ้มกันทางปัญญาและจิตใจในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและพลิกผัน ทั้งยังสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสงบสุขและสร้างสรรค์ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570) และยังมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุก มิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสมตลอดช่วงชีวิต โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนตลอดทุกช่วงวัย ในการบริหารจัดการองค์กร จึงจำเป็นจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร การจัดระเบียบและโครงสร้างการจัดการองค์กรเพื่อนำไปสู่บรรยากาศองค์การที่ดี สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพ นักเรียนและบุคลากรของสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ชนิตพร เทียมหาญ (2562) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้บรรยากาศองค์การ ยังมีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Litwin & Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ ความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของ

ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ และมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้บริหารเห็นความสำคัญในด้านทรัพยากรมนุษย์และมีวิธีการจัดการบริหารที่ดียอมทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และโรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ต้องการอย่างมีความสุข และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังมีสภาพปัญหาของหลาย ๆ โรงเรียน พบว่า ในแต่ละปีมีครูย้ายเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำลง สาเหตุหนึ่งน่าจะมาจากบรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะหากหน่วยงานใด มีบรรยากาศองค์การที่ดีแล้ว ก็จะทำให้สมาชิกในองค์การนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย (สุซานุช พันธนิยะ, 2553) และบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์จึงส่งผลดีต่อการทำงานของสมาชิกในองค์การ เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ภารดี อนันต์นาวี, 2551)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษามีความจำเป็นในการดำเนินการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญในการสร้างพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูให้เกิดขึ้นได้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนา ซึ่ง Organ (1997) กล่าวว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมในระดับปัจเจกซึ่งแสดงออกโดยสมัครใจ โดยมีได้เกิดจากการคาดหวังผลตอบแทนหรือรางวัลจากระบบขององค์การโดยตรง แต่เป็นพฤติกรรมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างประสิทธิผลโดยรวมในการดำเนินงานขององค์การ สอดคล้องกับ ศุกลักษณ์ ทองไสย (2563) กล่าวว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่มีได้เกิดจากแรงจูงใจภายนอกหรือการตอบแทนอย่างเป็นทางการจากองค์การ หากแต่เป็นการกระทำที่เกิดจากความสมัครใจของบุคลากรในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และพร้อมที่จะดำเนินการเกินขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนเป้าหมายและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ โดยพฤติกรรมดังกล่าวมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ระบบสังคมภายในองค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น ลดโอกาสในการเกิดความขัดแย้งภายใน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์การโดยรวม (Podsakoff, et al. 2000) ดังนั้น หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็จะทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีสถานศึกษาทั้งหมด 203 แห่ง มีแนวทางขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ ในกลยุทธ์ที่ 1 สร้างเครือข่ายและกลไกความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบให้สถานศึกษาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ ข้อที่ 4 บุคลากรทุกคนของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และโรงเรียนในสังกัดมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และข้อที่ 5 อาคาร

สถานที่ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และโรงเรียนในสังกัดมีความสะอาด ปลอดภัย มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2567) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายและกลไกความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบให้สถานศึกษา ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องอาศัยบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพและร่วมกันดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การใน สถานศึกษากับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และเป็นการ นำเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของ ครูอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษากับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 203 โรงเรียน จำนวน 1,948 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา มีลักษณะเป็น แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ

เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ 5 ด้าน 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการสนับสนุน และ 5) ด้านการให้รางวัลตอบแทน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความอดทนอดกลั้น 3) จงรักภักดีต่อองค์กร 4) การให้ความร่วมมือ และ 5) การสำนึกในหน้าที่

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู

2. กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการสนับสนุน และ 5) ด้านการให้รางวัลตอบแทน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความอดทนอดกลั้น 3) จงรักภักดีต่อองค์กร 4) การให้ความร่วมมือ และ 5) การสำนึกในหน้าที่ โดยสังเคราะห์จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของงานวิจัย

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือ และพิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และความครอบคลุมของเนื้อหา จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาพิจารณาและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (o-Coefficient) ของ Cronbach (1990) โดยตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.95 และตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.96 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

8. นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการติดต่อขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล
2. ใช้เครื่องมือแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อม QR Code ของแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน
3. เมื่อครบกำหนดระยะเวลา ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 322 ชุด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ความถี่และร้อยละ
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทราบว่า มีระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา อยู่ในระดับใด ด้วยโปรแกรมสำเร็จ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)
3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทราบว่า มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู อยู่ในระดับใด ด้วยโปรแกรมสำเร็จ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)
4. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ ใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha Coefficient) ของ Cronbach

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. ผลการวิจัย

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1 เพศ	ชาย	107	33.3
	หญิง	215	66.7
	รวม	322	100.0
2 ตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	29	9.01
	ครูผู้สอน	293	90.99
	รวม	322	100.00
3 ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	106	32.92
	5-10 ปี	126	39.13
	มากกว่า 10 ปี	90	27.95
	รวม	322	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็น ร้อยละ 66.7 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.99 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.13

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ในภาพรวม

ที่	บรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษา	n=322		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านโครงสร้าง	4.34	0.81	มาก	3
2	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.32	0.76	มาก	4
3	ด้านความรับผิดชอบ	4.47	0.71	มาก	2
4	ด้านการสนับสนุน	4.48	0.64	มาก	1
5	ด้านการให้รางวัลตอบแทน	4.23	0.88	มาก	5
รวม		4.37	0.76	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า บรรยายาคอองค์การในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.71) ตามด้วยด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.81) และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.88)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ในภาพรวม

ที่	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การของครู	n=322		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S. D.		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.43	0.74	มาก	4
2	ด้านความอดทนอดกลั้น	4.39	0.77	มาก	5
3	ด้านจงรักภักดีต่อองค์กร	4.59	0.60	มากที่สุด	1
4	ด้านการให้ความร่วมมือ	4.44	0.72	มาก	3
5	ด้านการสำนึกในหน้าที่	4.56	0.69	มากที่สุด	2
รวม		4.48	0.70	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.69) ตามด้วยด้านการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.72) และด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.74)

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาคอองค์การในสถานศึกษากับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

บรรยายาคอองค์การในสถานศึกษา (X)	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู (Y)
---------------------------------	--

	ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Y ₁)	ด้านความอดทนอดกลั้น (Y ₂)	ด้านจงรักภักดีต่อองค์กร (Y ₃)	ด้านการให้ความร่วมมือ (Y ₄)	ด้านการล้ากันในหน้าที่ (Y ₅)	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู (รวม)
ด้านโครงสร้าง (X ₁)	.724**	.664**	.532**	.770**	.722**	.772**
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X ₂)	.731**	.632**	.505**	.751**	.731**	.758**
ด้านความรับผิดชอบ (X ₃)	.725**	.646**	.541**	.717**	.770**	.767**
ด้านการสนับสนุน (X ₄)	.487**	.481**	.492**	.451**	.432**	.525**
ด้านการให้รางวัลตอบแทน (X ₅)	.657**	.686**	.476**	.694**	.748**	.739**
บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา (รวม)	.763**	.716**	.577**	.780**	.787**	.818**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา (X) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู (Y) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r=0.818^{**}$)

5. อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างองค์การ มีขอบเขตงานที่ครอบคลุม มีนโยบายการบริหารงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังสนับสนุน อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ การบริการ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ครูและบุคลากรในสถานศึกษายังได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาและอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑามาศ บุญเสถียร (2568) กล่าวว่า การที่สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จักรพงษ์ พิลานันท์ (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงทำให้บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านการสนับสนุน และด้านการให้รางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้มีความสำคัญในการจัดการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรักและศรัทธาในองค์กร จะมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา เมื่อครูได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่า และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และระบบต่าง ๆ ภายในโรงเรียน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้องค์กรที่ให้ออกาสครูในการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และเลื่อนตำแหน่ง จะส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในเส้นทางอาชีพและมีความปรารถนาที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กร สอดคล้องกับ ลิขิตพันธุ์ อมรสินันท์ (2561) กล่าวว่า เมื่อครูรักและศรัทธา มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ ครูจะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ จะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสร้างสรรค์ รวมไปถึงการปลูกฝังและอบรมในขณะที่ศึกษาอยู่หรือหลังจากได้ประกอบวิชาชีพครูแล้วให้มีความสำนึกในหน้าที่และจิตวิญญาณของความเป็นครูอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ ชวนิชย์ ชัยเชยพิณ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยรวมอยู่และรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ได้แก่ ปัจจัยความอดทนอดกลั้น ปัจจัยการให้ความร่วมมือ และปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ เป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหาร โดยมีสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .80 ($R = .80$) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารได้ร้อยละ 64.60

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมมีสหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โครงสร้างของสถานศึกษาที่กำหนดขอบเขตงานที่ครอบคลุมมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่บุคลากรมีการรับรู้หรือความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนการดำเนินงานของสถานศึกษา พร้อมทั้งให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ ให้ความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าหน้าที่ที่ระบุไว้ตามตำแหน่ง ซึ่งรวมถึงการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือผู้อื่น มีความสำนึกในหน้าที่ มีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งบกพร่อง ต่าง ๆ และการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างสมัครใจ พฤติกรรมดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับ อัครินทร์ คุณแสน (2565) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู นั้นคือ การมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกื้อกูล และช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกันทั้งการแบ่งเบาภาระงานจนไปถึงการทำงานแทนครูที่ลาหรือขาดงาน คอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเพื่อนให้ทำงานสำเร็จลุล่วง รู้จักอดทนต่อเรื่องลำบากใจทั้งในงานที่ยากและพฤติกรรมและคำพูดของเพื่อนครูในการทำงานร่วมกันอีกทั้งยังมีมารยาทต่อเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นเสมอ และการประพฤติปฏิบัติตนไปในทิศทางที่ดี ให้ความร่วมมือ จะส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับ ธีรรัตน์ อินทรเสน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .821$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ด้านการให้รางวัลตอบแทน คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการจัดให้มีระบบการให้รางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการขึ้นชมยกย่อง การเลื่อนตำแหน่ง หรือการปรับเพิ่มค่าตอบแทน โดยอาจจะใช้การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยระบบรางวัลที่ชัดเจน นั่นคือ การวางแนวทาง กระบวนการ และเครื่องมือ ที่จะกระตุ้นให้ครูเกิด ความตั้งใจ ทুমเท และมีความสุขในการทำงาน โดยผ่านระบบรางวัลที่ออกแบบมาอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาศักยภาพของครูและคุณภาพผู้เรียน ลดความเหนื่อยล้า ความเบื่อหน่าย และการลาออกของครู สร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกในสถานศึกษา ทั้งนี้ควรดำเนินการบนพื้นฐานของการพิจารณาผลการปฏิบัติงานจริงอย่างรอบด้าน ความเป็นธรรม และมีความโปร่งใส โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมิน และประกาศผลการประเมินพร้อมการให้รางวัลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ด้านความอดทนอดกลั้น คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงพฤติกรรมเชิงบวก และมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูสามารถดำรงตนในแนวทางเดียวกัน แม้ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์ภายใต้ความกดดันจากการทำงาน แสดงความเต็มใจในการอดทนต่ออุปสรรคหรือความไม่สะดวกที่อาจหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมทั้งมีทัศนคติเชิงบวกต่อข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรและการดำเนินงานภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารอาจจะส่งเสริมครูในการพัฒนา Soft Skills ด้านความอดทนในการทำงานร่วมกันในองค์กร ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการ ควบคุมอารมณ์ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ประนีประนอม และร่วมมือกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์ความกดดันหรือความไม่ลงรอย เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มีความสามัคคี และมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อลดความขัดแย้งในหมู่ครูส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การทำ PLC (Professional Learning Community) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และร่วมมือกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการสนับสนุน มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโดยการจัดหาและอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งแสดงออกถึงความไว้วางใจ ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการศึกษาอบรม หรือพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

เอกสารอ้างอิง

- จักรพงษ์ พิลานันท์. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6(2), 39-51.
- จุฑามาศ บุญเสถียร. (2568). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วารสารมจร ปรัชญาปริทรรศน์*, 8(1), 314-327.
- ชญาธิษฐ์ ชัยเชียงพิณ. (2562). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 10(1), 115-135.
- ชนัตพร เขี่ยมหาญ. (2562). *บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3751>
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ธิดารัตน์ อินทรเสนี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. *Journal of RoiKaensarn Academic*, 7(8), 353-370.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.

- ลิขิตพันธุ์ อมรสินันท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(2), 74-83.
- ศุภลักษณ์ ทองไสย. (2563). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ). <http://ir.tsu.ac.th/jspui/handle/123456789/735>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุชาญ พันธ์นิยะ. (2553). *บรรยากาศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู*. *วารสารวิทยบริการ*, 21(2), 64-81.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. โรงพิมพ์ศรีลัมภ.
- อักรินทร์ คุณแสน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 213-225.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- George H. L., & Robert A. S. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. (Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University).
- Organ, D.W. (1997). *The Applied Psychology of Work Behavior*. Boston: Irwin.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513 - 563.