

องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Components of Organizational Citizenship Behavior of Teachers under the Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office

สมศักดิ์ พันธุ์สว่าง¹ อัครพงศ์ สุขมาตย์² และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์³

Somsak Phansawhang, Aukkapong Sukkamart and Jaruwat Ployduangrat

Received: January 25, 2025

Revised: April 18, 2025

Accepted: April 23, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครู และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 378 คน จากประชากร 4,847 คน ซึ่งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ พิจารณาจากค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าความเชื่อมั่นแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.88, 0.86, 0.90, 0.86 และ 0.86 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในระดับสูงโดยมีค่าความสัมพันธ์ในแต่ละองค์ประกอบดังนี้: Altruism (0.551-0.668), Sportsmanship (0.522-0.663), Civic Virtue (0.562-0.725), Conscientiousness (0.646-0.759) และ Courtesy (0.570-0.679) ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 2) โมเดลแสดงถึงความสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้ง 5 องค์ประกอบ (โมเดล 2.1) โมเดลพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ: Chi-square = 28.0, p-value < 0.001, RMSEA = 0.091, SRMR = 0.022, CFI = 0.982, TLI = 0.965 2.2) โมเดลความอดทนอดกลั้น: Chi-square = 28.0, p-value < 0.001, RMSEA = 0.110, SRMR = 0.024, CFI = 0.975, TLI = 0.951 2.3) โมเดลการให้ความร่วมมือ: Chi-square = 16.9, p-value = 0.005, RMSEA = 0.080, SRMR = 0.017, CFI = 0.989, TLI = 0.978 2.4) โมเดล

¹⁻³ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง; King Mongkut's Institute

Technology Ladkrabang

Corresponding author, e-mail: Somsak@bbm.ac.th, Tel. 091-7179393

ความสำนึกในหน้าที่: Chi-square = 15.4, p-value = 0.009, RMSEA = 0.074, SRMR = 0.014, CFI = 0.992, TLI = 0.984 และ 2.5) โมเดลการคำนึงถึงผู้อื่น: Chi-square = 23.5, p-value < 0.001, RMSEA = 0.099, SRMR = 0.020, CFI = 0.982, TLI = 0.964 ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าตัวบ่งชี้มีความตรงเชิงโครงสร้างและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, ความสอดคล้องเชิงประจักษ์, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the organizational citizenship behavior of teachers; and 2) to analyze the components of organizational citizenship behavior of teachers under the Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office using empirical data. The sample consisted of 378 teachers and educational personnel from the Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office, selected using multi-stage random sampling. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire developed by the researcher, comprising 25 questions, 5 indicators, and 5 components. The IOC values were between 0.80–1.00, and the reliability coefficients for each component were 0.88, 0.86, 0.90, 0.86, and 0.86, respectively. Data analysis was performed using confirmatory factor analysis. The research findings showed that 1) all variables had high Pearson correlation coefficients. The correlation coefficients for each component were as follows: Altruism (0.551-0.668), Sportsmanship (0.522-0.663), Civic Virtue (0.562-0.725), Conscientiousness (0.646-0.759), and Courtesy (0.570-0.679). All values are statistically significant at the 0.01 level; 2) the model demonstrated empirical consistency across all 5 components (models): 2.1) model of helpful behavior: Chi-square = 28.0, p-value < 0.001, RMSEA = 0.091, SRMR = 0.022, CFI = 0.982, TLI = 0.965, 2.2) model of tolerance: Chi-square = 28.0, p-value < 0.001, RMSEA = 0.110, SRMR = 0.024, CFI = 0.975, TLI = 0.951, 2.3) collaborative model: Chi-square = 16.9, p-value = 0.005, RMSEA = 0.080, SRMR = 0.017, CFI = 0.989, TLI = 0.978, 2.4) duty-awareness model: Chi-square = 15.4, p-value = 0.009, RMSEA = 0.074, SRMR = 0.014, CFI = 0.992, TLI = 0.984, and 2.5) consideration of others model: Chi-square = 23.5, p-value < 0.001, RMSEA = 0.099, SRMR = 0.020, CFI = 0.982, TLI = 0.964. The analysis results indicated that the indicators were structurally valid and well-aligned with the empirical data.

Keywords: confirmatory factor analysis, empirical consistency, organizational citizenship behavior

บทนำ

ในยุคที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายจากปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีความผันผวน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา ซึ่งครูถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณภาพครูในปัจจุบันยังคงเผชิญกับปัญหาด้านการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและองค์กรโดยรวม (Organ, D. W., 1988)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมองค์การ เนื่องจากพฤติกรรมนี้มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม (Organ, D. W., 1988) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) หมายถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่เกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยตรง ซึ่งมุ่งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น (Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G., 2000) ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา มีงานวิจัยมากมายที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) และตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนี้ เช่น ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) (Bateman, T. S. & Organ, D. W. 1983) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Meyer, J. P. & Allen, N. J., 1991) และรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) (Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R., 1990)

อย่างไรก็ตามงานวิจัยส่วนใหญ่เน้นศึกษาขององค์กรธุรกิจในต่างประเทศ ขณะที่ในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษายังมีงานวิจัยในด้านนี้ไม่มากนัก การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) ของครูเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู อันเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรทางการศึกษา โดยครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) สูงมักมีแนวโน้มในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน พัฒนาตนเอง และสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพนักเรียน (Organ, D. W. & Ryan, K., 1995)

อีกทั้งการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) ในกลุ่มครูสามารถช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาวางกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างระบบสนับสนุนการทำงานที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก หรือการออกแบบนโยบายที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) ไม่เพียงส่งผลต่อการทำงานของครู แต่ยังมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ครูที่มีพฤติกรรมที่เกินกว่าหน้าที่ เช่น การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมโรงเรียน และการแบ่งปันความรู้กับเพื่อนครู ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ทั้งนี้ พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนผ่านการสนับสนุนเชิงรุกจากครู (Schein, E. H., 2010)

ในบริบทของประเทศไทย การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) ในกลุ่มครูจึงถือเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) สูงสามารถเป็นต้นแบบที่ดีในการส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนช่วยขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาการศึกษาของประเทศไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุคสมัย การสนับสนุนนโยบายการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการศึกษาวุฒิคุณการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB)

ในกลุ่มครูสามารถเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการออกแบบนโยบายการบริหารบุคลากรทางการศึกษา โดยข้อมูลจากงานวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการอบรมภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) (Moorman, R.H., 1991) นอกจากนี้การสร้างระบบสนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) ยังสามารถลดความเครียดจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นของครูส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและความมีน้ำใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณภาพ

แม้ว่าจะมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) ในกลุ่มบุคลากรทางธุรกิจอย่างแพร่หลาย แต่ในบริบทของครูระดับมัธยมศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่เฉพาะ เช่น จังหวัดชลบุรีและระยอง ยังขาดงานวิจัยที่เจาะลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) ของครู เช่น วัฒนธรรมไทยที่เน้นความมีน้ำใจและการเคารพผู้อาวุโส (Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J., 1985) รวมถึงความเครียดที่เกิดจากภาระงานที่เพิ่มขึ้น (Jamal, M., 2007) การศึกษาวิจัยในบริบทของครูมัธยมศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวจึงมีความจำเป็น

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) และนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมนี้ในกลุ่มครู ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรทางการศึกษาในระดับโรงเรียน

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) ของครูจึงมีความสำคัญในหลายด้าน ตั้งแต่การส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู การยกระดับคุณภาพการศึกษา ไปจนถึงการสนับสนุนนโยบายด้านบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังมีช่องว่างในการวิจัยที่ต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนี้อย่างชัดเจน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากงานวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา โดยวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษาไว้ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารเพื่อรวบรวมองค์ประกอบและตัวแปรที่จะนำมาใช้ในงานวิจัยโดยผู้วิจัยได้เริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่เป็นข้อมูลทุติยภูมิ ตำราและเอกสารทางวิชาการ รวมทั้งบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงและมีเนื้อหาใกล้เคียงข่าวสารสื่อเอกสารสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มากล้นกรองแนวคิด ทฤษฎี และนำองค์ความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์จัดกลุ่มตัวแปรจนได้เป็นองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จาก 51 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนประชากรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 4,847 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี, 2567)

สำรวจข้อมูลประชากรจากแหล่งทุติยภูมิ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แล้วจัดทำกรอบการสุ่ม (Sampling frame) โดยการจำแนกกลุ่มประชากรตามขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือ ศธ

0206.6/ว23 เรื่องเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์สำหรับการเลือกตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง คือขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10-20 เท่าของพารามิเตอร์ Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010) สำหรับงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 25 ตัวแปรจึงควรมีขนาดตัวอย่างอยู่ที่ 250- 500 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้ 1) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรตามตามจังหวัดและขนาดโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อเลือกโรงเรียนแต่ละจังหวัดตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่และใหญ่พิเศษและกำหนดตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง 3) การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากจำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนที่กำหนด จัดเตรียมสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยนำข้อมูลจากการศึกษาทบทวนเอกสารมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Rating Scales)

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในสถานศึกษา 3 คนและผู้เชี่ยวชาญในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา 2 คน ทำการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยค่า IOC ที่มากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (พิศิษฐ์ ตันทวนิช และพนา จินดาศรี, 2561) นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับประชากรจำนวน 30 ราย เพื่อทดสอบความเข้าใจข้อคำถามและการสื่อความหมายแต่ละข้อคำถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α - Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า .80 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้น มีความเชื่อมั่นสูงเพียงพอที่จะเชื่อถือได้ (บุญจันทร์ สีสันต์, 2560) นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรายข้อ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient) ปรากฏว่า ค่า Cronbach's alpha ทั้งหมดเท่ากับ 0.956 จากทุกข้อในชุดแบบสอบถามค่า Cronbach's α If item dropped (deleted) มีค่าใกล้เคียงกันที่ประมาณ 0.969 - 0.970 สำหรับทุกข้อ นำแบบสอบถามไปใช้

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าประกอบพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จาก 51 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนประชากรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 4,847 คน โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์สำหรับการเลือกตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equations Model, SEM) โดยขนาดตัวอย่างเท่ากับ 10-20 เท่าของพารามิเตอร์ (Hair, J.F., Black, W.C.,

Babin, B.J. & Anderson, R.E., 2010) สำหรับงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 25 ตัวแปร จึงควรมีขนาดตัวอย่างอยู่ที่ 250- 500 ตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสมเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (Multi-stage Random Sampling) จำแนกตามระดับโรงเรียนทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์องค์ประกอบตรวจสอบว่าข้อมูลเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis : FA) ด้วย Bartlett's test of Sphericity และ Kaiser-Mayer-Olkin Measures of sampling Adequate (MSA) โดยการทดสอบของ Bartlett เป็นการทดสอบทางสถิติที่ใช้เพื่อพิจารณาว่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มต่างๆ เท่ากันหรือไม่ การวิเคราะห์ Bartlett's test of Sphericity ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะยอมรับสมมติฐาน H_1 นั้น คือ ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (ยุทธโกยวรรณ, 2556) และการทดสอบ KMO เพื่อวัดความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัย ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลอง (Model Fit) เป็นการทดสอบความเพียงพอของขนาดตัวอย่าง

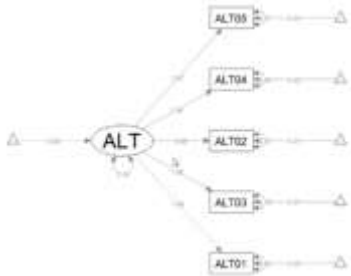
ตารางที่ 1 ผลการทดสอบ Bartlett และ KMO

ตัวบ่งชี้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	Bartlett's test of Sphericity			Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Measures of sampling Adequate (MSA)	
	Chi-square	df	Sig	KMO	Meaning
1. ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)	892.534	10	.000	.863	ดี
2. ด้านความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)	933.699	10	.000	.859	ดี
3. ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic virtue)	1071.355	10	.000	.877	ดี
4. ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)	1297.542	10	.000	.894	ดี
5. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)	1028.088	10	.000	.871	ดี

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO): 0.00 - 0.49 ต่ำมาก, 0.50 - 0.59 ต่ำ, 0.60 - 0.69, พอใช้, 0.70 - 0.79 ปานกลาง, 0.80 - 0.89 ดี, 0.90 - 1.00 ดีมาก

การทดสอบวัดความเพียงพอของการสุ่มตัวอย่างสำหรับตัวแปรแต่ละตัวในแบบจำลอง และสำหรับแบบจำลองทั้งหมด ค่า KMO ที่ใกล้ 1.0 ถือว่าเหมาะสม ในขณะที่ค่าที่น้อยกว่า 0.5 ถือว่ายอมรับไม่ได้และ เพื่อแสดงว่าแบบจำลองนั้นสอดคล้องกับข้อมูลจริงได้ดีเพียงใดโดยใช้ค่า Chi-square ใช้ในการทดสอบว่าข้อมูลที่ได้กับแบบจำลองแตกต่างกันหรือไม่หากค่า p-value ของ Chi-square มากกว่า 0.05 จะบ่งชี้ว่าแบบจำลองมีความเหมาะสม ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ค่า Root

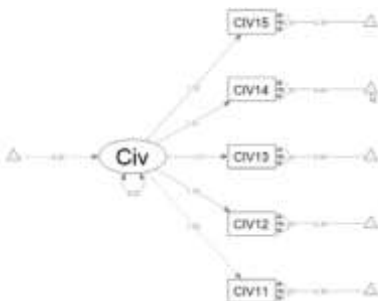
Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เพื่อบ่งชี้การประมาณความคลาดเคลื่อนของแบบจำลอง ค่าที่เหมาะสมของ RMSEA ควรน้อยกว่า 0.05 บ่งชี้ว่าแบบจำลองมีความคลาดเคลื่อนน้อย แต่ค่าระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 ก็ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ค่า Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) เป็นตัวบ่งชี้ความคลาดเคลื่อนโดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าความสัมพันธ์ที่คาดการณ์โดยแบบจำลองกับข้อมูลจริง โดยค่าที่เหมาะสมควรน้อยกว่า 0.08 ซึ่งแสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริง ค่า Comparative Fit Index (CFI) เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมของแบบจำลองกับแบบจำลองที่ไม่มีโครงสร้าง (Null Model) ค่า CFI ควรมากกว่า 0.90 จึงจะถือว่ามีความเหมาะสมดี ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) หรือ Non-normed Fit Index (NNFI) เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบแบบจำลองในเชิงความพอดี โดยค่าที่มากกว่า 0.90 จะบ่งบอกว่าแบบจำลองมีความเหมาะสม



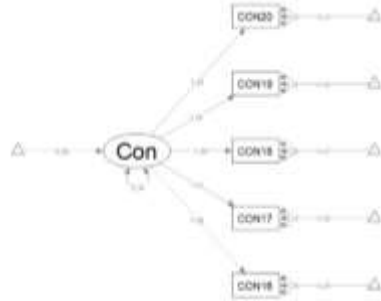
ภาพที่ 1 แบบจำลองด้านพฤติกรรมการให้ช่วยเหลือ (Altruism)



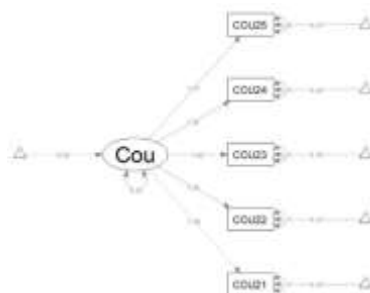
ภาพที่ 2 แบบจำลอง ด้านความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)



ภาพที่ 3 แบบจำลอง ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic virtue)



ภาพที่ 4 แบบจำลอง ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)



ภาพที่ 5 แสดงแบบจำลอง ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้รายการตัวบ่งชี้จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้นี้มาดำเนินการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วนำผลดังกล่าวมานำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ และได้ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ สามารถสรุปผลจำแนกตามองค์ประกอบ ได้ดังนี้ องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) องค์ประกอบด้านความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) องค์ประกอบด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) องค์ประกอบด้านความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านความสำนึกในหน้าที่ รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ องค์ประกอบด้านการให้ความร่วมมือ รองลงมาเป็นอันดับ 3 คือองค์ประกอบด้านความอดทนอดกลั้น รองลงมาเป็นอันดับ 4 คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

2. ผลการตรวจสอบเพื่อพิจารณาความแปรปรวนและความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยจากการทดสอบความแปรปรวน Bartlett's Test of Sphericity พบว่าตัวบ่งชี้ องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีนัยสำคัญทางสถิติ Sig = .000 แสดงว่าข้อมูลที่ใช้มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์ปัจจัยได้ และการวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อมูล Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ได้ผลอยู่ระหว่าง 0.80-0.89 อยู่ในระดับดีตามเกณฑ์ของ Kaiser ซึ่งแสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีความน่าเชื่อถือและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน Pearson's Correlation Coefficient การกระจายอยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งทุกค่ามีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครูในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครู (Organizational Citizenship Behavior: OCB) โดยพฤติกรรม OCB ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 3) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) 4) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) 5) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การครูอยู่ในระดับ “มาก” (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.36, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.632) โดยความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ค่าเฉลี่ย = 4.48, SD = 0.618 ครูมีพฤติกรรมปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัด รวมถึงมีความตรงต่อเวลาและการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างคุ้มค่า การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ค่าเฉลี่ย = 4.40, SD = 0.597 ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งในและนอกเวลาทำงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ค่าเฉลี่ย = 4.33, SD = 0.625 ครูมีความอดทนต่อข้อจำกัด ความไม่สะดวก และสามารถควบคุมอารมณ์เมื่อเผชิญปัญหาในที่ทำงาน

การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ค่าเฉลี่ย = 4.30, SD = 0.612 ครูมีพฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา รวมถึงการให้คำแนะนำและคำปรึกษา การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ค่าเฉลี่ย = 4.29, SD = 0.710 ครูแสดงออกด้วยความสุภาพและคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดกับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบและความเป็นมืออาชีพของครูในพื้นที่วิจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยโดย Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = .000) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) อยู่ในช่วง 0.80-0.89 ซึ่งจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ สะท้อนว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ ตัวบ่งชี้พฤติกรรมทั้ง 5 ด้านมีค่าความเหมาะสมในการวิเคราะห์ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) KMO = 0.863 ด้านความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) KMO = 0.859 ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) KMO = 0.877 ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) KMO = 0.894 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) KMO = 0.871 และการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01) เช่น ด้าน Altruism มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในช่วง 0.551-0.668 และ Civic Virtue อยู่ในช่วง 0.562-0.725

สรุปผลวิจัยในภาพรวม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับสูงครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ และองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านได้รับการสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและความสามัคคีในองค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) ในกลุ่มครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีและระยอง พบว่าพฤติกรรมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ (Altruism), ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship), การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue), ความสำนึกในหน้าที่

(Conscientiousness), และการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ต่างมีบทบาทสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความสุขในการทำงานของครู ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับมาก

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.551–0.668 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ, D. W. (1988); ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) ที่เน้นความสำคัญของการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและการสอนงานบุคลากรใหม่ การช่วยเหลือผู้อื่นไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กร (ฤทธา สุเทพากุล, 2560) ด้านความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.522–0.663 สะท้อนถึงความสำคัญของการควบคุมอารมณ์และยอมรับความไม่สะดวกในการทำงาน ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ Organ, D. W. (1988); ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ที่ระบุว่าความอดทนช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความสามัคคีในทีม

ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด (0.562–0.725) แสดงถึงบทบาทสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กรและการเสนอแนวทางพัฒนางาน สอดคล้องกับ Katz, D. (1997); ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) ที่เน้นย้ำว่าการร่วมมือเป็นปัจจัยขับเคลื่อนประสิทธิภาพองค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ค่าสหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.646–0.759 ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีผลต่อความยั่งยืนขององค์กร ตามแนวคิดของ Organ, D. W. (1991); ฤทธา สุเทพากุล (2560) และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) มีค่าสหสัมพันธ์ 0.570–0.679 สอดคล้องกับงานของ Organ, D. W. (1990); อิศราภาพ สาลี (2556) ที่ระบุว่าการเคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นเป็นพื้นฐานของความสามัคคีที่ดีในองค์กร

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรครู ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรการสร้างสามัคคี และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในสถานศึกษา ทั้งนี้ผลการวิจัยยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนานโยบายหรือแผนปฏิบัติการที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีในครูและบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร โดยอาจจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การทำบุญร่วมกัน หรือการจัดโครงการจิตอาสา

2. ผู้บริหารควรให้รางวัลและยกย่องครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น โดยอาจให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประกาศเกียรติคุณ การให้โบนัส หรือการให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง

3. ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) โดยอาจเข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงานด้านภาวะผู้นำ

4. ควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) ของครู โดยอาจพิจารณาเพิ่มตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร หรือการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และควรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

2. ครูควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และควรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

3. ครูควรให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูควรจัดอบรมและพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการแก้ปัญหา

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างเครือข่ายครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior)

เอกสารอ้างอิง

กฤษณา สุเทพากุล. (2560). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล

เอกชน. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(พิเศษ), 239-247.

ทิพย์สุนันท์ จงรักษ์. (2556). *อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- บุญจันทร์ สีสันต์. (2563). *วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : หจก. มินเซอริส.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิศิษฐ์ ตันทวนิช และพนา จินดาศรี. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 24(2), 3-12.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี. (2567). *แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ชลบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มนโยบายและแผน.
- อิสราภ สาลี. (2556). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของขององค์การกับการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทมหาชน*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ). คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed). New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Jamal, M. (2007). Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 175-198.
- Katz, D. (1997). *The motivational basis of organizational behavior*. In J. W. Newstrom & K. Davis (Eds.), *Organizational behavior: Human behavior at work* (9th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 175-202.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts : Lexington books/DC heath and com.
- Organ, D. W. (1990). The subtle significance of job satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*, 4(1), 94–98.
- Organ, D. W. (1991). *The motivational basis of organizational citizenship behavior*. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 12,). JAI Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. (4th ed.). San Francisco, CA : Jossey-Bass.