

Guidelines for Developing Organizational Citizenship Behaviors of Teachers Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

Teerapong Poohongkaew¹ & Pongphop Phoojomjit²

Received	Reviewed	Revised	Accepted
10/04/2023	15/04/2023	25/04/2023	26/04/2023

Abstract

The purposes this research were to 1) study the current conditions, desirable condition and need assessment of developing organizational citizenship behaviors of teachers under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 7. 2) to study the guidelines for developing organizational citizenship behaviors of teachers under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 7. The research was divided into 2 phases: Phase 1 study the current conditions, desirable condition and need assessment of study the current conditions, desirable condition and need assessment of developing organizational citizenship behaviors of teachers. The sample group were 336 school administrators and teachers. The research instrument were questionnaires reliability of .88, discrimination was 0.34–0.78. The statistics used for data analysis were mean and deviation standard. Phase 2: study the guidelines for developing organizational citizenship behaviors of teachers. The target groups include 5 school administrators and teachers for visiting best practices of organizational citizenship behaviors and 9 experts for assess suitability possibility of guideline. The research instrument were interview form and assessment form of guidelines.

¹ Rajabhat Mahasarakham University, E-mail: theerapong@gmail.com

² Rajabhat Mahasarakham University, E-mail: theerapong@gmail.com

The results of the research were as follows:

1. The current state and the desirable state in overall was in the high level. The need assessment rank from high to low level was 1) civic virtue 2) sportsmanship 3) courtesy 4) altruism 5) conscientiousness

2. Guidelines for the development behavior of teachers of organizational citizenship, Include, 3 guidelines to civic virtue, 3 guidelines to sportsmanship, 3 guidelines to courtesy, 3 guidelines to altruism and 2 3 guidelines to conscientiousness. Evaluation, feasibility and utility was the highest in overall.

Keyword : development guidelines, organizational citizenship behaviors of teachers

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ธีรพงษ์ ภูหงษ์แก้ว³ และคุณปองภพ ภูจอมจิตร⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมจำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34 - 0.78 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 5 คน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เพื่อประเมินแนวทาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และแบบประเมินแนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนความต้องการจำเป็นการพัฒนาเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 2) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 3) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 4) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และ 5) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู ประกอบด้วย ดังนี้ 1) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มี 3 แนวทาง 2) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มี 3 แนวทาง 3) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มี 3 แนวทาง 4) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มี 3 แนวทาง

³ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, E-mail: theerapong@gmail.com

⁴ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, E-mail: theerapong@gmail.com

และ 5) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มี 2 แนวทาง โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู

บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยผลิตทางสังคมหนึ่ง ซึ่งมีบทบาทหลักในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข ประเทศชาติจะเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าหรือล้าหลังขึ้นอยู่กับศักยภาพของเยาวชน ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรได้รับการพัฒนาโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนเป็นหลัก หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีพฤติกรรมที่ดีก็จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศโดยรวม (Office of the Education Council Secretariat, 2019) นอกจากนี้ในส่วนของข้าราชการครูยังต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่เป็นมาตรฐาน การปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ; ราชกิจจานุเบกษา, 2556) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูจึงต้องมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้วยเช่นกัน นั้นเพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะส่งผลดีทั้งต่อตัวสมาชิกเองและต่อองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสำหรับครูนั้นจะรวมถึงการสอนและทำให้บทเรียนสนุกสนานสนใจ เป็นผู้จัดการในการทำหลักสูตรหรือกิจกรรม เสริมสำหรับนักเรียนและใช้เวลาส่วนตัวในการพูดคุยให้คำปรึกษานักเรียน และได้พัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสำหรับครูที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแบบจำลองพฤติกรรมพนักงาน (Desimone, 2002)

การพัฒนาพฤติกรรมของครูจึงเป็นภารกิจหลักอีกอย่างหนึ่งในการดำเนินการเพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีความเข้าใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากร การพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทนต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของครู ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจแก่โรงเรียนด้วย ต้องดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของครูให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

เพื่อผลงานของโรงเรียน (Chanprasit, J., 2016) สอดคล้องกับ Phongpanich, S. (2013) ที่กล่าวสรุปว่า หากครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้ครูทำงานทั้งการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานอื่นเป็นด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ ซึ่งเป็นไปตามผลการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Organ (2005) ที่ได้สรุปไว้ว่า หากบุคลากรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้มีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตลอดเวลาสามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาท มีการปฏิบัติงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน รับผิดชอบในภาระหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทด้วยความจงรักภักดี รวมทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กรอย่างเคร่งครัด ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถพัฒนา แก่ไข รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรจากตัวแปรที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ก็ย่อมจะส่งผลให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีศักยภาพและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู อาจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน รวมทั้งอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู และนักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ได้สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2565 ด้านการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารและครูสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูบางส่วนมีการปฏิบัติงานที่ไม่เกิดประสิทธิภาพตามที่องค์กรคาดหวัง ทั้งนี้อาจมาจากพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังไม่เป็นไปตามสภาพที่พึงประสงค์ เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ซึ่งในส่วนนี้ผู้บริหารและครูบางส่วนยังมีการแสดงออกน้อยอยู่จึงเห็นสมควรที่จะได้ดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยมีการกำหนดโครงการ อาทิ โครงการพัฒนาจิตผู้บริหารสถานศึกษาและครู โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการปฏิบัติตน ประพฤติตน แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ชุมชน และสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงาน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้มีความสำเร็จเป็นไปตามสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ควรเป็นอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 2,231 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 226 คน และครู จำนวน 2,005 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน และครู จำนวน 297 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 3) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2565

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

1.1 ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จนได้รับรางวัลเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 5 คน

1.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน 2) กลุ่มครู จำนวน 3 คน ที่มีผลงานที่แสดงถึงการประพฤติดนและปฏิบัติตนด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

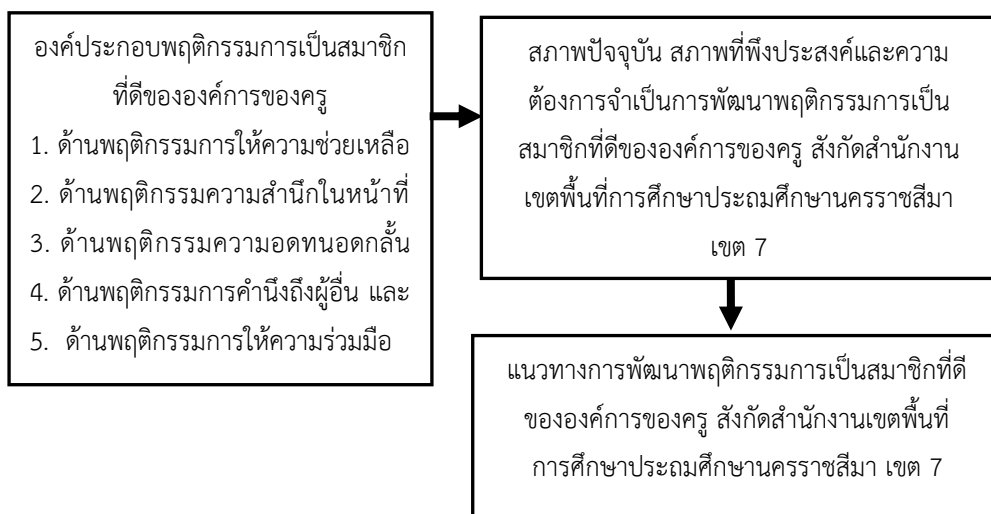
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในการวิจัยระยะที่ 1

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2565

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวแปรในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจะดำเนินการติดต่อแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.2 นำข้อมูลจากการศึกษาความสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่ Wongwanich, S. (2015) ได้ปรับปรุงสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบัน แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI_{Modified} โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

4.3 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด เพื่อนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในการวิจัยระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ขั้นตอนที่ 1

ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จนได้รับรางวัลเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 5 คน จากนั้นนำข้อมูลจากการศึกษาดูงานสรุปรวมกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการวิจัยระยะที่ 1

ขั้นตอนที่ 2

ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยผู้วิจัยดำเนินการร่างแนวทางในเบื้องต้นจากผลการศึกษา จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3

ประเมินแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จากนั้นการวิเคราะห์ โดยกำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาพฤติกรรม
 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต
 7 สรุปดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาพฤติกรรม
 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
 โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI ^{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ	4.22	.33	มาก	4.49	.37	มาก	.06	4
2. ด้านพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น	4.07	.34	มาก	4.38	.39	มาก	.07	3
3. ด้านพฤติกรรม ความอดทนอดกลั้น	4.14	.38	มาก	4.45	.38	มาก	.08	2
4. ด้านพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่	4.26	.33	มาก	4.51	.37	มากที่สุด	.05	5
5. ด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ	4.09	.37	มาก	4.54	.33	มากที่สุด	0.9	1
เฉลี่ยรวม	4.16	.35	มาก	4.48	.37	มาก	.07	-

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนา
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยรวมและรายด้าน สรุปผลดังนี้

สภาพปัจจุบัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
 ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ด้าน
 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอด

.....
 กลับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็น พบว่า โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{\text{modified}} = .07$ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($PNI_{\text{modified}} = .09$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($PNI_{\text{modified}} = .08$) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($PNI_{\text{modified}} = .08$) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($PNI_{\text{modified}} = .06$) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($PNI_{\text{modified}} = .05$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สรุปแนวทางประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน 14 แนวทาง และมีผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ 1) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มี 3 แนวทาง ได้แก่ (1) กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา (2) กำหนดกิจกรรมที่ครูได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (3) ควรให้ออกาสครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มี 3 แนวทาง ได้แก่ (1) ควรมีการให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของครู (2) ส่งเสริมครูได้ศึกษาดูงานและนำมาปรับปรุงการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน (3) ควรให้คำชื่นชม ให้กำลังใจในการทำงานของครูและเมื่อครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน 3) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มี 3 แนวทาง ได้แก่ (1) ควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ครูได้ทำงานร่วมกันและฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้น (2) ให้ออกาสครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานเพื่อลดความกดดัน จากการทำงาน (3) ควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่ง ให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูได้ปรับทัศนคติซึ่งกันและกัน 4) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มี 2 แนวทาง (1) ควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้คำแนะนำในการทำงานแก่ครู เพื่อให้สร้างแรงกระตุ้นและจิตสำนึกในการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์และแรงกระตุ้นในการทำงาน (2) ควรมีการจัดกิจกรรมที่

มุ่งเน้น การส่งงานและหาความรู้ทางออนไลน์เพื่อพัฒนา การทำงานของตน เน้นให้ครูได้เห็น ประสิทธิภาพทำงานของผู้อื่น และปฏิบัติตามกติการ่วมกันขององค์กร 5) ด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ มี 2 แนวทาง (1) กำหนดกิจกรรม ครูได้เข้าอบรมและสัมมนาอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันในการแก้ปัญหา (2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับ โรงเรียนและหน่วยงานอื่นทำงานในทุกฝ่าย (3) กำหนดกิจกรรมให้ครูได้ทำงานต่าง ๆ ร่วมกัน โดยให้ครู ที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำ สร้างความร่วมมือในการทำงานผู้บริหารให้ครูได้ร่วมมือกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 สรุปสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูยังมองเห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู นั้นยังควรมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น นั้นอาจเกิดมาจากหลายสาเหตุที่ส่งผลให้การแสดงออกถึงการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การของครูยังไม่เป็นที่พึงประสงค์มากนัก และในส่วนสรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการ จำเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือมีค่าดัชนี สูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันการพัฒนาการศึกษานั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่าย ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดคุณภาพที่ส่งผลต่อผู้เรียน โดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความร่วมมือในสถานศึกษาที่จะต้องการประสานงานบริหารทั้ง 4 ฝ่าย คือ งานวิชาการ งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร และงานงบประมาณ ซึ่งหากจะสำเร็จบรรลุ เป้าหมายก็ต้องใช้ความร่วมมือของครูทุกคนในการให้ข้อเสนอแนะ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมมือกันในการ ดำเนินงาน รวมทั้งร่วมมือกันในการแก้ปัญหาและพัฒนาด้วยเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Podsakoff, et al. (2000) ที่สรุปว่า พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ (Generalized Compliance) เป็น พฤติกรรมที่เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทางอ้อมในเรื่องเกี่ยวกับระบบการทำงานในองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลาทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องที่ไร้ประโยชน์พฤติกรรมเหล่านี้มีบาง สิ่งที่คล้ายคลึงกับการให้ความร่วมมือ หรือการยอมรับบรรทัดฐานที่กำหนดว่า พนักงานที่ดีควรจะต้อง ปฏิบัติตนอย่างไร และ Graham (1991) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ (Organizational Obedience) ให้ความสำคัญที่โครงสร้างขององค์การ คำพรรณนางาน และนโยบายของฝ่ายบุคคลที่ ช่วยบันทึก และยอมรับความต้องการ และสิ่งที่ปรารถนาตามกฎหมาย ข้อปฏิบัติเชิงโครงสร้างอย่างมี เหตุผล การยอมอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ (Obedience อาจหมายถึง การเคารพต่อกฎ และคำสั่งในเรื่อง ความตรงต่อเวลาการทำงานให้สำเร็จ และช่วยดูแลรักษาทรัพยากรขององค์การ) Tamatha, K. (2016) ที่สรุปว่า พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูในการเข้าไปมีส่วน

ร่วมกับโรงเรียนอย่างกระตือรือร้นและเต็มใจ คอยกำจัดสิ่งที่จะเป็นภัยคุกคามต่อโรงเรียน สนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพในโรงเรียน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 7 สรุปแนวทางประกอบด้วยองค์ประกอบ 14 แนวทางสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มี 3 แนวทาง 1) กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา 2) กำหนดกิจกรรมที่ครูได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) ควรให้โอกาสครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้น ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับคุรุสภา (2556) ที่กล่าวถึงพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือว่า เป็นการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานหรือปัญหาที่เกี่ยวกับองค์การ มีความตั้งใจจริงในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์โดยรวมต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การโดย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของครู ที่พึงมีตามมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อที่ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ และ Tamatha, K. (2016) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเป็นการกระทำหรือ การแสดงออกของครูที่ยินดีปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานล้นมือ หรือกำลังประสบปัญหา ด้วยความสมัครใจตามที่ตนสามารถช่วยเหลือได้เพื่อให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วง

ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มี 3 แนวทาง 1) ควรมีการให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อเกิด ความผิดพลาดในการทำงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของครู 2) ส่งเสริมครูได้ศึกษาดูงานและนำมา ปรับปรุงการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน 3) ควรให้คำชื่นชม ให้กำลังใจ ในการทำงานของครูและเมื่อครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน สอดคล้องกับคุรุสภา (2556) ที่กล่าวถึง พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เป็นการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการกระทบกระทั่ง หรือไม่เข้าใจ ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามมา ต้องคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน เอาใจใส่ทั้งงานและ เพื่อนร่วมงานเพราะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และ Jongrak, T. (2013) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการ คำนึงถึงผู้อื่น คือ การทำให้เพื่อนร่วมทางรู้สึกมีคุณค่า ให้ความสำคัญกับผู้อื่น ทำให้อยู่ในสังคมของ องค์การได้อย่างสุขใจ เมื่อมีปัญหาจะปรึกษาปรึกษา ไม่ปล่อยให้ปัญหาเกิดขึ้นนานจะทำให้เกิดผลเสียใน หลายด้าน และ Suthephakhun, K. (2015) ที่สรุปว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นการให้คำปรึกษา แก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสม และการให้ความเคารพสิทธิของ ผู้ร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การแม้จะอยู่ต่างแผนก ไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัว ของผู้อื่น มีอัธยาศัยที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง การแสดงท่าทีริยาด้วยความเคารพ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

.....

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มี 3 แนวทาง 1) ควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ครูได้ทำงานร่วมกันและฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้น 2) ให้โอกาสครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานเพื่อลดความกดดันจากการทำงาน 3) ควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูได้ปรับทัศนคติซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ Suthephakun, K. (2015) ที่กล่าวว่าการอดทนอดกลั้น คือการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานหรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจโดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่ใช่ไปตามที่คาดหวัง ไม่บ่นบ่นขู่ขู่เชิญผู้ร่วมงาน เมื่อผู้ร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รับฟัง ปัญหาและข้อร้องเรียนจากเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่พูดสอดแทรก หรือขัดจังหวะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานแม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง ยินดีตอบคำถามแก่ผู้รับบริการแม้จะเป็นคำถามซ้ำ ๆ ไม่เบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงาน ควบคุมอารมณ์ทั้งสีหน้าและน้ำเสียงให้เป็นปกติแม้รู้สึกไม่พอใจหรือเหน็ดเหนื่อยต่อการปฏิบัติงาน และ Jongrak, T. (2013) ที่สรุปพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูที่มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานไม่ใช่ไปตามที่ตนคาดหวัง เปิดใจกว้างยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่นได้ แสดงออกถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อทุกคนในโรงเรียนไม่ว่าจะเจอกับสถานการณ์ที่ดีหรือไม่ก็ตาม

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มี 2 แนวทาง 1) ควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้คำแนะนำในการทำงานแก่ครู เพื่อให้สร้างแรงกระตุ้นและจิตสำนึกในการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์และแรงกระตุ้นในการทำงาน 2) ควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้น การส่งงานและหาความรู้ทางออนไลน์เพื่อพัฒนา การทำงานของตน เน้นให้ครูได้เห็นประสบการณ์ทำงานของผู้อื่น และปฏิบัติกิจการร่วมกันขององค์กร สอดคล้องกับ Teachers Council (2013) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) จรรยาบรรณต่อตนเอง ข้อที่ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีความรับผิดชอบในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มี 2 แนวทาง 1) กำหนดกิจกรรม ครูได้เข้าอบรมและสัมมนาอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันในการแก้ปัญหา 2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนและหน่วยงานอื่นทำงานในทุกฝ่าย 3) กำหนดกิจกรรมให้ครูได้ทำงานต่าง ๆ ร่วมกัน โดยให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำ สร้างความร่วมมือในการทำงานผู้บริหารให้ครูได้ร่วมมือกัน สอดคล้องกับ Suthephakun, K. (2015) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ คือ การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษของ องค์กรด้วยความเต็มใจ เมื่อมีการนัดหมายให้มาทำงานร่วมกันแม้เป็นวันหยุดก็ยินดีมาร่วมงานตามที่นัดหมาย การร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ในช่วงเวลาสถานการณ์ และสถานที่ที่เหมาะสม รวมถึงการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร ร่วมกิจกรรมอาสาขององค์กรด้วยความเต็มใจ ส่งเสริม สัมพันธภาพอันดีในทีมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการติดตามการพัฒนาคุณภาพงานขององค์กร และ Jongrak, T. (2013) ที่ได้สรุปว่าพฤติกรรมการให้ความร่วมมือเป็นการแสดงออกของครูในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับโรงเรียนอย่างกระตือรือร้นและเต็มใจ คอยกำจัดสิ่งที่จะเป็นภัยคุกคามต่อโรงเรียน สนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพในโรงเรียน

ในส่วนผลการประเมินแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่สรุปผลทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากันนั้นอาจเนื่องมาจากองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูทั้ง 5 ด้าน และแนวทาง 14 แนวทางนั้นได้ผ่านกระบวนการสังเคราะห์องค์ประกอบในเบื้องต้นจากแนวคิดของนักการศึกษา ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนั้นก็สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นบุคคลที่ดีขององค์กรอย่างยั่งยืนของ Organ (2005) ที่นำเสนอว่าการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่ดีขององค์กรอย่างยั่งยืนสามารถทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานโดยการมุ่งเน้นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดจากการให้ผลประโยชน์ตอบแทนหรือการให้สินจ้างรางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของบุคลากรในองค์กรที่ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจในการปฏิบัติงานเกินกว่าบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเช่นนี้ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู หรือผู้ที่สนใจศึกษาจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสู่การปฏิบัติเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา

1.2 ผลจากการศึกษาพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้นในการเป็นสมาชิกในองค์กรควรตระหนักถึงการให้ความร่วมมือ ให้องค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับการแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือเพื่อส่งต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
ครู

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของครูด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือเพื่อให้ได้สารสนเทศที่จำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษา
แล้วนำผลการศึกษาไปพัฒนาต่อไป

References

- Desimone, R. L. (2002). *Human resource development*. Ohio : Mike Roche.
- Graham, J. W. (1995). Leadership, moral development, and citizenship behavior. *Business ethics quarterly*, 43-54.
- Jongrak, T. (2013). Influence of job characteristics on organizational commitment. Job satisfaction and behavior as a good member of the organization. Bangkok : Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), p. 607-610.
- Organ, D. W. (2005). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Massachusetts: D.C. Heathand Compan.
- Podsakoff, P. M., et al. (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.
- Tamata, K. (2015). *Guidelines for developing true leadership of school administrators in order to promote good membership behavior in the organization of school teachers under the office*. Nan Primary Educational Service Area 2. Bangkok : Chulalongkorn University.
- Wongwanich. S. (2015). *Needs assessment research*. (3rded). Bangkok : Thawee Print Co., Ltd.