



ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

Factors Affecting Teacher's Organizational Citizenship Behavior

Under The Office of Secondary Educational Service Area 25

ลิขิตพันธุ์ อมรสินันท์* และ เสาวณี สิริสุขศิลป์²

Likhitpan Amornsirinant* and Saowanee Sirisooksilp²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Assistant Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยใช้การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประชากรคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 3,914 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครู จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติของครู และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

*Corresponding author: Mobile 088 2822755

E-mail address: Likhitpan@gmail.com

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับ “ปานกลาง”

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่ามี 2 ด้านที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านทัศนคติของครู โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.717 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51.4 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 1.382 + 0.487 (X_3) + 0.181(X_1)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z}_Y = 0.544Z(X_3) + 0.215Z(X_1)$$

คำสำคัญ: พฤติกรรม, สมาชิกที่ดีต่อองค์กร, ทัศนคติของครู, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, พฤติกรรมผู้บริหาร

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of the factors, 2) to study the level of the teacher's organizational citizenship behavior, and 3) to study the factors affecting teacher's organizational citizenship behavior under The Office of Secondary Educational Service Area 25. The research design was descriptive research. The population consisted of the teachers under The Office of Secondary Educational Service Area 25, including 3,914 teachers. The sample size was determined by using Krejcie and Morgan's Table (1970). The samples were 351 teachers. Research instrument was the questionnaire with the reliability coefficient of 0.94. Data were analyzed by using SPSS for Windows Computer Program to find the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and creating the Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings found that:

1. The factors under the office of secondary educational service area 25, in overall, was in “High” level. Working Environment and Teacher Attitude found with the highest mean.

2. The teacher's organizational citizenship behavior in overall, the average value was in “High” level. Conscientiousness found with the highest mean.

3. The relationship between the factors and teacher's organizational citizenship behavior found that the relationship was in “Average”.

4. The factors affecting teacher's organizational citizenship behavior, found that there were 2 factors affecting teacher's organizational citizenship behavior: working environment, teacher attitude. The Multiple Correlation Coefficient was 0.717, the Predictive Coefficient or Predictive Power was

51.4 % at .01 significant level. The Regression Equation as Unstandardized Score, and Standardized Score could be constructed as follows:

Regression Equation as Unstandardized Score

$$\hat{Y} = 1.382 + 0.487 (X_3) + 0.181(X_1)$$

Regression Equation as Standardized Score

$$\hat{Z}_Y = 0.544Z(X_3) + 0.215Z(X_1)$$

Keywords: Behavior, Organizational Citizenship, Working Environment, Teacher Attitude, Administrator Behavior

บทนำ

เป้าหมายหลักอย่างหนึ่งของทุกองค์การคือการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในปัจจุบันจึงพบว่าองค์การหรือหน่วยงานต่างให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือสมาชิกในสังกัดเป็นอย่างมาก เนื่องจากมุมมองขององค์การในปัจจุบันที่จะมองบุคลากรในเชิงเป็นทุนอย่างหนึ่ง เรียกว่า Human Capital ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ ดังนั้นพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานขององค์การจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์การ (Motowidlo, Borman and Schmit, 1997)

เนื่องจากคนนั้นเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลกระทบและผลประโยชน์จากการพัฒนาในขณะเดียวกัน คนก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคนในประเทศและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกกับการพัฒนาคุณภาพของคน เพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพราะหากองค์การใดที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ (ชุดิมา มาลัย, 2552)

ความสำเร็จในการทำงานของแต่ละองค์การจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบุคคลากรที่มีพฤติกรรมในการทำงานที่มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การ (สิริรัตน์ พงษ์สงวน, 2550) เนื่องจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้นย่อมส่งผลต่อองค์การ หากเป็นพฤติกรรมที่ดีหรือพฤติกรรมทางบวกที่ส่งเสริมการทำงานอันจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างคุณภาพการทำงานให้แก่องค์การ ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การได้เป็นอย่างดี (สฎายุ ธีระวนิชตระกูล, 2549) ซึ่งพฤติกรรมที่ดีหรือพฤติกรรมทางบวกดังกล่าวเรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) โดยออร์แกนได้นิยามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การว่าเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติแต่เกิดขึ้นด้วยตัวของพนักงานเอง ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Organ, 1987)

โรงเรียนซึ่งเป็นสถานศึกษาและเป็นองค์การที่ให้บริการแก่ประชาชน ครูถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อโรงเรียนและกระบวนการศึกษา ทั้งนี้ครูต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่เต็มตามศักยภาพของผู้เรียน จึงเห็นได้ว่าหัวใจของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของการเรียนรู้ของ

ผู้เรียนซึ่งมาจากครูที่มีบทบาทสำคัญและภาระอย่างหนักในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ครูต้องปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการขององค์การในหลายระดับ ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ทุกองค์การปรารถนาคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครู และส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม (สฎายุ ธีระวนิชตระกูล, 2553) โดยโมโตวิดโล และฟานสคอตเตอร์ กล่าวว่า การพัฒนาองค์การที่ยั่งยืนนั้นไม่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้หากปราศจากการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การเสียก่อน (Motowidlo & Van Scotter, 1994 อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวนิชตระกูล, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับงลักษณะ วิรัชชัย ที่กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นมีความเป็นไปได้อย่างมากว่าจะสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อโรงเรียนมีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพึงพอใจในงาน ผู้ที่ทำงานและปรารถนาที่จะเป็นครูต่อไปในอนาคต (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2540)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 84 โรงเรียน มีเป้าประสงค์ที่จะให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ แต่จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูในสังกัด ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (เมตตา สอนเสนา, 2557) และยังพบอีกว่าประสิทธิผลของทีม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของทีมของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (สาคร ทะเยียม, 2557) จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของครูควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางบวกในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานได้เป็นอย่างดี

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีการศึกษาดังกล่าวในพื้นที่ ซึ่งการศึกษา

ในครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศที่สำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางแผนแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. **ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย** ตัวแปรต้น (X) คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู 3 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะของครู (X_1), พฤติกรรมผู้บริหาร (X_2), สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) ตัวแปรตาม (Y) มี 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

2. **ประชากร** ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3,914 คน ในสถานศึกษาทั้งหมด 84 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2559)

3. **กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครู จำนวน 351 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดย สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสหวิทยาเขตทั้งหมด 10 สหวิทยาเขต นำแต่ละสหวิทยาเขตมาสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) อีกครั้งตามขนาดของสถานศึกษา และนำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.94

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง และส่วนหนึ่งส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ โดยได้แบบสอบถามกลับมาร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ข้อมูลระดับปัจจัยและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 วิเคราะห์ทางสถิติโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6.3 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติของครู และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านพฤติกรรมผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.99$)

1.2 พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.99$)

1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.583 – 0.791 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สูงที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) ($r = 0.701$) มีความสัมพันธ์ระดับ “ปานกลาง” รองลงมาคือ ทัศนคติของครู (X_1) ($r = 0.613$) มีความสัมพันธ์ระดับ “ปานกลาง” และพฤติกรรมผู้บริหาร (X_2) ($r = 0.583$) มีความสัมพันธ์ระดับ “ปานกลาง”

1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ตัวแปรต้นปัจจัยทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3)

และด้านทัศนคติของครู (X_1) เข้าไปในสมการถดถอยแล้วจะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.717 ($R = 0.717$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 51.4 ($R^2 = 0.514$) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู มากที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) และด้านทัศนคติของครู (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .544 และ .215 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์จากค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ได้ดังต่อไปนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 1.382 + 0.487(X_3) + 0.181(X_1)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z}_Y = 0.544Z(X_3) + 0.215Z(X_1)$$

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” โดยด้านทัศนคติของครู และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายการศึกษาของพลเอกดาวพงษ์ รักษารัตน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้มีการขับเคลื่อนนโยบายการดูแลรักษาสังก่อสร้างและครุภัณฑ์ในหน่วยงานและสถานศึกษา จัดให้มีระบบในการดูแลรักษาสังก่อสร้าง ไม่ว่าจะเป็นอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ ตลอดจนครุภัณฑ์ต่างๆ เพื่อที่จะได้จัดซื้อทดแทน ตลอดจนนโยบายการดูแลเรื่องสวัสดิการ ให้มีความสำคัญกับการ

บรรจุโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง วิชยฐานะของครู การแก้ไขปัญหาหนี้สินครูจำนวนกว่าล้านล้านบาท รวมทั้งให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน ความสะอาด การลดภาระงานของครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้ครูมีเวลาทุ่มเทให้กับการเรียนการสอนอย่างจริงจัง (สำนักงานรัฐมนตรี, 2558) ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงทัศนคติของครูดีขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา จันทร์ประเสริฐ (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่าทัศนคติของครูโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ “มาก”

ส่วนด้านพฤติกรรมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง และได้เข้าสู่ตำแหน่งแล้วส่วนใหญ่หรือทั้งหมดจะต้องผ่านการฝึกอบรมอย่างเข้มจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถรวมถึงพฤติกรรมในการบริหารให้มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดโดยคุณลักษณะแต่ละด้านที่ได้รับการอบรมหล่อหลอมส่วนใหญ่จะครอบคลุมพฤติกรรม การบริหารทั้งหมด ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร การจูงใจ การตัดสินใจ การควบคุมการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดเป้าหมาย นอกจากนี้จะได้ความรู้ทักษะจากการฝึกอบรมแล้ว ก่อนการเป็นผู้บริหารจะต้องมีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหาร นอกจากนี้ระหว่างดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก็มักจะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองเป็นระยะๆ จึงทำให้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันฉัตร ศรีธรรม (2556) ที่ทำการศึกษารื่องพฤติกรรมผู้บริหารและครูในโรงเรียนเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก”

2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้วินัยของทางราชการ รวมถึงจะมีแบบแผนการปฏิบัติตนให้ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ครูต้องรักและศรัทธามีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งผ่านการปลูกฝังและอบรมในขณะที่ศึกษาอยู่หรือหลังจากได้ประกอบวิชาชีพครูแล้วให้มีความสำนึกในหน้าที่และจิตวิญญาณของความเป็นครูอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับ “มาก” และยังสอดคล้องกับ ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับ “มาก”

ส่วนด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย สติปัญญา จิตใจ โดยต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทั้งทางการ สติปัญญา และจิตใจ ของผู้เรียนและผู้รับบริการ นอกจากนี้ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ยังได้รับการอบรมพัฒนาด้านจิตใจให้มีความอดทนอดกลั้น

ต่อสถานการณ์ต่างๆ ให้สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของวินัยของข้าราชการ ส่งผลให้ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับ “มาก” แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นแล้วพบว่า ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในปัจจุบันมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงต้องรับความกดดันและความเครียดจากหลายด้านซึ่งอาจส่งผลให้ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล (2555) ที่ทำการศึกษาคำถามสัมพันธระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นแล้วพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ทั้ง 2 ตัว โดยตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3) เป็นตัวแปรแรกเข้าสู่สมการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 49.2 ($R^2 = 0.492$) ตัวแปรตัวที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ทักษะคติของครู (X1) มีค่าอำนาจการพยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 51.4 ($R^2 = 0.514$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายการพัฒนาครู กำหนดยุทธศาสตร์ด้านครูให้ชัดเจนและขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกด้านทั้งการผลิตและพัฒนาครู โดยผลิตครูมืออาชีพ รับประกันการมีงานทำวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เปลี่ยนการอบรมครูให้เป็นในเชิงรุก คือ สร้างทีม ลงไปทำการฝึกอบรมครูในพื้นที่โดยตรง เพื่อไม่ต้องให้ครูออกจากห้องเรียน และทอดทิ้งนักเรียน รวมถึง

แก้ไขปัญหาหนี้สินครูทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว (นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี, 2559) รวมถึงจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะ รวมถึงจัดให้ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารงานรอบด้าน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงส่งผลให้ครูมีกำลังใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านจิตภาพและกายภาพให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ดูแลเรื่องสวัสดิการ ให้ความสำคัญกับการบรรจุ โยเกย้าย เลื่อนตำแหน่ง วิชยฐานะของครู การแก้ไขปัญหาหนี้สินครู รวมทั้งให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน ความสะอาดในพื้นที่รับผิดชอบทุกระดับในเขตพื้นที่ การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ครูมีเวลาทุ่มเทให้กับการเรียนการสอนของนักเรียนอย่างจริงจัง (สำนักงานรัฐมนตรี, 2558) สอดคล้องกับ อารียา สดาร์ตน์ (2556) ที่ได้กล่าวไว้ว่าโรงเรียนที่ขาดการเอาใจใส่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมจะทำให้บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีมีบรรยากาศที่น่าเบื่อขาดความอบอุ่นและบรรยากาศที่เป็นมิตร และขาดศรัทธาต่อโรงเรียน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากร บุคลากรยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรต่อกันรักใคร่กลมเกลียวกัน ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างสภาพแวดล้อมโดยเริ่มที่ตัวผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในระหว่างครูด้วยกันระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ที่ดีจะได้รับการไว้วางใจจากคณะครู ปฏิบัติต่อครูเหมือนกับเป็นผู้ร่วมงานที่ดีคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่คณะครู โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management)

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมผู้บริหาร (X2) ที่ถูกคัดออกจากสมการเนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่นัยสำคัญทางสถิติ ไม่สามารถพยากรณ์หรือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปีการศึกษานี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้รับและดำเนินการนโยบายและกิจกรรมต่างๆ หลายกิจกรรม ทำให้ผู้บริหารต้องทำงานหนักมากขึ้น โดยมุ่งที่ความสำเร็จของงานเป็นหลักจนลืมนึกถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานงานทำความเข้าใจและทำงานร่วมกันกับครู ทำให้ผู้บริหารขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครู ส่งผลให้พฤติกรรมของผู้บริหารยังมีความบงบพร่องและไม่สมบูรณ์อยู่บ้าง จึงอาจทำให้ตัวแปรพฤติกรรมผู้บริหารไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโดยตรง

ดังนั้น ปัจจัยทั้ง 2 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ด้านทัศนคติของครู (X1) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3) จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาปัจจัยดังกล่าวให้ดีขึ้นอันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างพฤติกรรมผู้บริหารอย่างรอบด้าน โดยมีการฝึกอบรมพัฒนาและติดตามอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงผู้บริหารเองต้องมีการสำรวจและเร่งพัฒนาตนเองในด้านกระบวนการทำงานและการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับครูอย่างสร้างสรรค์

1.2 จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาให้ครูในสถานศึกษามีความอดทนต่อปัญหา ความเครียด ความลำบาก ความผิดหวังในการทำงาน

1.3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย ด้านทัศนคติของครู และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ซึ่งแสดงให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนา ดังนั้นเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนและพัฒนาปัจจัยดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และนำผลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ซึ่งทำให้ได้ข้อค้นพบที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยมาใช้อีกขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา จันทร์ประเสริฐ. (2558). **ทัศนคติของครูที่มีทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ชุติมา มาลัย. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2540). **ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองการเป็นสมาชิกด้วยใจรักของครูระหว่างบุคลากร 2 กลุ่ม การประยุกต์ใช้การสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นชนิดกลุ่บทฤษฎีกลุ่มพหุ**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). **การศึกษาคุณภาพชีวิต**

ในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เมตตา สอนเสนา. (2557). **ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วันฉา ศรีวะรมย์. (2556). **ที่ทำการศึกษาเรื่อง**

พฤติกรรมผู้บริหารและครูในโรงเรียนเครือข่าย การศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล. (2549). **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. คุษณินิพนธ์การศึกษา คุษณิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____. (2551). **อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย**. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____. (2553). **การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูสภา พ.ศ.2548 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. ชลบุรี: เกิดก๊อตครีเอชั่น.

สาคร ทะเยียม. (2557). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานรัฐมนตรี. (2558). **การแถลงนโยบายด้านการศึกษาของพลเอกดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ**. ค้นเมื่อ 17 เมษายน 2560, <http://www.moe.go.th/web-sm/2015/aug/284.html>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (2559). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2559**. ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2559, จาก <http://www.kksec.go.th/spm25/>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **นโยบายด้านการศึกษานายกรัฐมนตรี**. กรุงเทพฯ: ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด.

อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารียา สดาร์ตัน. (2556). **การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Motowidlo, S. J., W. C. Borman., and M. J. Schmit. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.

Organ, D. W. (1987). **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**. Massachusetts: Heath & Company.