

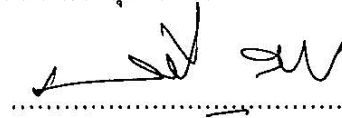
การศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

จิรภา พันศรี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ จิรภา พันศรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

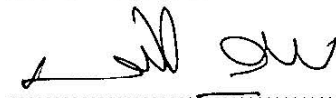


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชัยพจน์ รุ่งงาม)

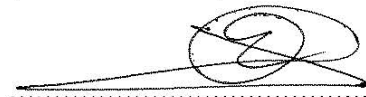


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธาน
(ดร.ชัยพจน์ รุ่งงาม)

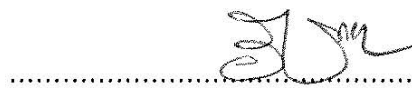


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 21 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษา และช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างยิ่งจาก ดร.ชัยพจน์ รักรงาม ซึ่งเป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์การอย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้จนสำเร็จ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านซึ่งปรากฏนามในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้สนใจในการศึกษาทั้งหมด

จิรภา พันศรี

58950116: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร/ ครูอัตราจ้าง/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1

จรรยา พันศรี: การศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (THE STUDY OF THE GOOD
MEMBERSHIPS OF THE CONTRACT TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
CHANTHABURI PRIMARY EDUCATION AREA 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์:
ชัยพจน์ รักราม, กศ.ด., ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด. 73 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
โดยจำแนกตามเพศของครูอัตราจ้าง และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ ครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 คน จากตารางกำหนดประเภทกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน
(Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-609) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน
เป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .35-.78 มีค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบทางสถิติ (t -test) และการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA) เมื่อผลการทดสอบ พบว่า มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff 's Method)

ผลการวิจัย

1. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พฤติกรรม
การคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

2. เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาด
ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพศหญิงสูงกว่าเพศชาย

58950116: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: GOOD CORPORATE MEMBERSHIPS/ CONTRACT TEACHERS/

CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

JIRAPHA PUNSRI: THE STUDY OF THE GOOD MEMBERSHIPS OF THE CONTRACT TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHANTHABURI PRIMARY EDUCATION AREA 1. ADVISORY COMMITTEE: CHAIPOT RAKNGAM, Ed.D., PRAYOON IMSAWASD, Ed.D. 73 P. 2017.

The objectives of the research were to study and compare the level of good membership of contract teachers under Chanthaburi Primary Educational Service AREA Office 1 as Classified by gender and sizes of the school which contract teachers were working. About 116 contract teachers in schools under the Office of Chanthaburi Primary Education Area 1 were selected as participants in this study. Data was collected through a questionnaire swaying level of good membership of Contract Teachers under Chanthaburi Primary Educational Service AREA Office 1. Statistical methods including Mean, Standard Deviation, *t*-test, One-way ANOVA and Scheffe' post hoc paired comparisons were used to analyse the obtained data.

The findings indicated that

1. In general, the level of good memberships of the contract teachers in schools under the Office of Chanthaburi Primary Education Area 1 was at a high level. The top 3 level of good membership were behavior regardless of others, cooperative behavior and help behavior.

2. The comparison of the good memberships of the contract teachers in schools under the Office of Chanthaburi Primary Education Area 1 as classified by the gender of contract teachers shoed differences statistically significant difference of .05 both in general and each aspect.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1.....	8
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร.....	15
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	30
สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	50
สรุป.....	50
อภิปรายผล.....	52
ข้อเสนอแนะ.....	54
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	60
ภาคผนวก ก.....	61
ภาคผนวก ข.....	65
ภาคผนวก ค.....	71
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	27
2	จำนวน และร้อยละของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ.....	33
3	จำนวน และร้อยละของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	33
4	ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือโดยรวมและรายข้อ.....	34
5	ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือโดยรวมและรายข้อ.....	35
6	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ.....	36
7	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น โดยรวมและรายข้อ.....	37
8	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ โดยรวมและรายข้อ.....	38
9	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ โดยรวมและรายข้อ.....	39
10	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศของครูอัตราจ้าง.....	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 การเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ของครูอัตราจ้าง โดยรวมและรายด้าน.....	41
12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน.....	43
13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	44
14 เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	46
15 เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ.....	46
16 เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น.....	47
17 เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่.....	48
18 เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ.....	48
19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1.....	72

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงกันเปิดกว้างอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันต้องเผชิญกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมเศรษฐกิจการเมือง เทคโนโลยี และสภาพการณ์ของโลกที่เกิดขึ้นได้ทันทั้งที่ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่หลายองค์กรพยายามนำมาใช้และในองค์กรก็คือ การพยายามปรับและส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากองค์กรมองเห็นว่า บุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ผลงาน เพราะในการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของการบริหาร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพก็จะช่วยองค์กรบรรลุเป้าหมายได้และสามารถเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (สุรัช แก้วพิกุล, 2552 หน้า 69) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหา ให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ดังหลักปรัชญาพื้นฐานที่ได้กล่าวถึงทรัพยากร มนุษย์ไว้ว่า “การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จะมีผลต่องานขององค์กร” (พนิดา อร่ามจรัส, 2552 หน้า 112) ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรจึงเกิดจากการที่องค์กรมีสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ

จากสภาวะการณ์และความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า นอกจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีนั้นเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร (ปัญญา ประดิษฐ์บาทูกา, 2552, หน้า 72) ดังนั้น จึงได้มีผู้เชี่ยวชาญจำนวนมาก พยายามศึกษาปัจจัยที่จะทำให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรขึ้น พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากตัวของบุคลากรเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (O'Malley, 2000; Podsakoff et al., 2000; Levy, 2003; Riggio, 2002 และ Spector, 2003) เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรแสดงว่าเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะเห็นว่าองค์กรได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ประโยชน์แก่ตนเอง และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความต้องการที่จะตอบแทนให้กับองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม บทบาทพิเศษตามความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมีอยู่เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิผล พฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ว่านี้ก็คือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ซ่อนอยู่ภายใต้ความสำเร็จขององค์กร คือ การที่พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังที่ Organ and Bateman (1991, pp.547-558) ได้ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรมากที่สุด นอกจากนี้ Organ and Bateman ยังให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่าเป็นการกระทำของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ ๆ ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติเอง มีส่วนส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยประกอบไปด้วยพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ คือ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และพฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic virtue) ตามรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ, 1987, pp. 43-44)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั้นจะช่วยให้เกิดทั้งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น เพราะบุคลากรจะทำงานเต็มความสามารถเพราะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี เมื่อนั้นองค์กรก็ย่อมมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นก็จะทำให้พนักงานมีความมั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้น พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเต็มใจปฏิบัติเพื่อให้ความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนแก่บุคคลอื่นหรือองค์กร โดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน เพื่อแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีใช้เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น (Organ, 1987, pp. 8-13)

ในปัจจุบันองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องพัฒนาและขยายการบริการ กระจายความรับผิดชอบไปยังส่วนงานต่าง ๆ ปรับระบบงาน และ โครงสร้างขององค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และองค์กรหน่วยงานได้กำหนดให้มีผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองของส่วนราชการ ซึ่งส่งผลถึงตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ต้องทำงานหนัก เหน็ดเหนื่อยยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานของงาน ความถูกต้องรวดเร็ว การบริการที่เป็นเลิศ ปริมาณงานและความรับผิดชอบงานจึงเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องใช้เวลาปกติทั้งหมดในการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ อีกทั้งยังต้องเฝ้าระวังไปจนเวลาหลังเลิกงานอีกเพื่อทบทวน และเก็บรายละเอียด ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง ขาดความจงรักภักดี ขาดความผูกพันกับองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องหันมาใส่ใจปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ การที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุดนั้น การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใดและเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน เพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นข้อมูลในพัฒนาครูอัตราจ้างเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน

คำถามการวิจัย

1. การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาด โรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาด โรงเรียนแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดทฤษฎีของออร์แกน (Orgen,1987, pp. 43-44) เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำแนกตามเพศของครู และขนาดโรงเรียน ตามรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 133 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ)

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.1 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

3.2.1 การศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย

3.2.1.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

3.2.1.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

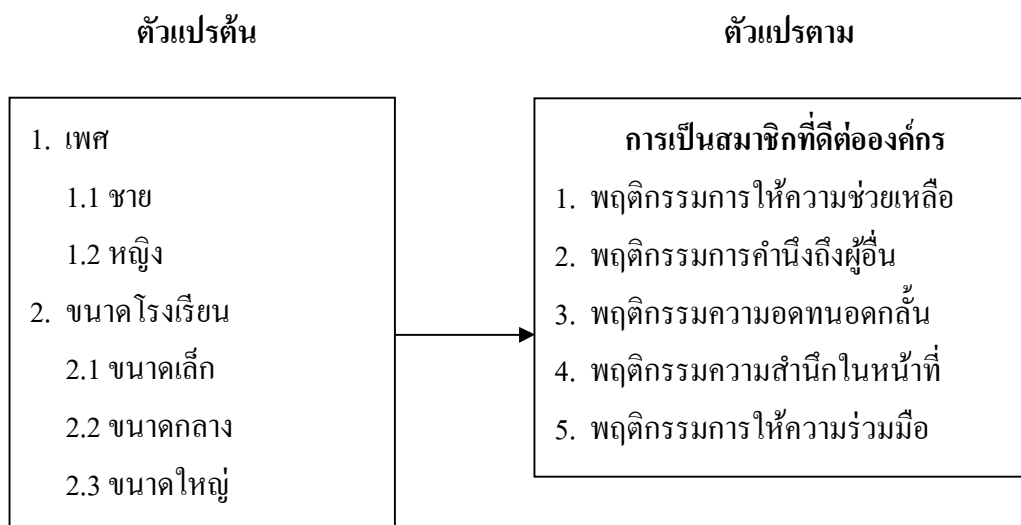
3.2.1.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

3.2.1.4 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

3.2.1.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเน้นศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดทฤษฎีของ Orgen (1987, pp. 43-44) เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยศึกษาจากครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศของครูอัตราจ้าง และขนาดโรงเรียน สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ครูอัตราจ้าง หมายถึง ครูที่สอนในวิชาที่โรงเรียนขาดแคลนครู มีหน้าที่หลักสำคัญ คือ การจัดการกระบวนการเรียนการสอนตามชั่วโมงสอน ไม่น้อยกว่า 18-25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมทางบวกของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กร มอบหมายให้อย่างเป็นทางการด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินการภายในองค์กร ทั้งยังช่วยยกระดับและประสิทธิภาพในงาน และประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย
 - 2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับการวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

2.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น ดังนั้นจึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวมร่วมกัน

2.3 พฤติกรรมความอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนและอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เช่น ทั้งที่บุคลากรมีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ต่อองค์กรหรือผู้บริหารได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์ดังกล่าวจะเพิ่ม ภาระให้กับผู้บริหารและเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยการสนใจในการปฏิบัติงานเขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

2.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมประชุม ความสามารถในการเก็บความลับได้ การมีความรู้สึกรู้สียงที่ต้องการพัฒนาองค์กรและมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร

2.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายขององค์กร ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

3. เพศ หมายถึง เพศของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1 เพศชาย หมายถึง ครูชายที่ปฏิบัติหน้าที่ครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

3.2 เพศหญิง หมายถึง ครูหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนที่แบ่งตามจำนวนนักเรียน

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ระหว่าง 121-600 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ระหว่าง 601-1,500 คน

ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 2.2 องค์ประกอบของการเป็นสมาชิกที่ดี
 - 2.3 ผลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
 - 2.4 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
 - 3.1 เพศ
 - 3.2 ขนาดของโรงเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นองค์กรในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ และมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย โดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรมจริยธรรม บนพื้นฐานความเป็นไทยและมีความเป็นสากล

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษารวมทั้งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ

และเสมอภาค

3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษานำความรู้จากการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อัตลักษณ์

บุคลากรเขตพื้นที่ที่มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

ค่านิยม

โปร่งใส แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งสู่คุณภาพ ขยายฐานความรู้ สู่ความเป็นเลิศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปตามมาตรา 6 และมาตรา 34(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 2-11) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ค่านิยม

โปร่งใส แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งสู่คุณภาพ ขยายฐานความรู้ สู่ความเป็นเลิศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปตามมาตรา 6 และมาตรา 34 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546,

หน้า 2-11) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายที่ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา และแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการจ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ได้แบ่งส่วนราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ส่วนราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่
 - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ
 - 1.4 จัดระบบบริหารงานและพัฒนาองค์กรสำนักงานเขต
 - 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขต และส่วนราชการ

ในสังกัด

- 1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร
- 1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกเขตพื้นที่

การศึกษา

- 1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ
- 1.9 ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์
- 1.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในสำนักงานเขตที่มีใช่งาน

ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารงานบุคคลมีอำนาจหน้าที่

- 2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ
- 2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

- 2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ
- 2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ

และจรรยาบรรณ

- 2.5 ดำเนินงานวิจัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
 - 2.6 ปฏิบัติงานเลขาธิการอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต
 - 2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา เพื่อเสนออนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่
 - 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษา
 - 3.2 จัดทำนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
 - 3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ
 - 3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผน
 - 3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
 4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่
 - 4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
 - 4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

- 4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ด้วยโอกาส และมีความสามารถพิเศษ
- 4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาระดับนานาชาติ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้นำเพื่อประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
- 4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.7 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา
- 4.8 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ และงานโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 4.9 ประสานการป้องกันและแก้ไขการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียน นักศึกษา
- 4.10 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- 4.11 ประสานส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและวัฒนธรรม
- 4.12 ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.13 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน
- 4.14 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมาย ว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- 4.15 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียน และการเปลี่ยนแปลง กิจการโรงเรียน
- 4.16 ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด
- 4.17 ดำเนินงานอื่นเกี่ยวกับการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.18 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่
- 5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตร การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ
- 5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนาหลักสูตรการสอน และกระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียน

5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดผล และการประเมินผลการศึกษา

5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และ นิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่

6.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

6.2 ดำเนินการที่เป็นภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่ ที่ได้รับมอบหมายให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 87 โรงเรียน แยกเป็น 86 โรงเรียน 1 โรงเรียนสาขา

- โรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาล-ประถม 63 โรงเรียน

- โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถม 1 โรงเรียน

- โรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น 20 โรงเรียน

- โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถม-มัธยมศึกษาตอนต้น 2 โรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน น้อยกว่า 120 คน) 43 โรงเรียน

- โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121-600 คน) 68 โรงเรียน

- โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601-1,500 คน) 3 โรงเรียน

- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป) 2 โรงเรียน

- โรงเรียนขยายโอกาส 22 โรงเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาททั้งในส่วนของการทำงาน ติดตามการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด และประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงาน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ซึ่งแบ่งงานเป็น 6 กลุ่มงานดังกล่าว สามารถจัดกลุ่มตามภารกิจเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มบริหารการจัดการ ประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารบุคลากร ประกอบด้วย กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานวิชาการประกอบด้วย กลุ่มส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior-OCB) พบว่า มีผู้ศึกษา และให้ความหมายของคำว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ ดังนี้

Organ and Bateman (1991, pp. 547-558) ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากตัวของบุคลากรเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้น เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

John (1996, pp. 149-150) ให้ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์กร ทั้งที่พฤติกรรมเหล่านั้นไม่ได้เป็นพฤติกรรมที่ถูกกำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงานและไม่มีผลต่อการประเมินผลงานของบุคลากรแต่อย่างใด Griffin (1996) กล่าวถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีผลทางบวกต่อองค์กร ที่แสดงถึงความช่วยเหลือของบุคลากรที่มีต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน อาทิ ให้คำแนะนำกับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในการทำงานเป็นทีมมาทำงานตรงต่อเวลาทุกครั้ง หรือปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในงาน

Werner (1994 อ้างถึงใน กษมา ทองขลิบ, 2550, หน้า 68) กล่าวว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้อยู่ในข้อบังคับของบทบาทหน้าที่หรือลักษณะงาน เป็นพฤติกรรม

ที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานที่จะทำ โดยต้องมีการเรียกร้องให้ปฏิบัติ เช่น การแสดงความ สุภาพอ่อน โยนต่อลูกค้า

สฎายุ ชีระวิชิตระกุล (2551, หน้า 17-19) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจเองไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษแต่อย่างไร โดยเป็นพฤติกรรมเชิงบวกเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ชุตินา มาลัย (2552 หน้า 58) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ และประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงาน ที่ให้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรและกระทำด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่ถูกบังคับหรือมีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลกระทบบ การให้รางวัลโดยตรง

จากความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสรุปได้ว่า การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมทางบวกของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ที่องค์กร มอบหมายให้อย่างเป็นทางการด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินการ ภายในองค์กร ทั้งยังช่วยยกระดับและประสิทธิภาพในงานและประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

จากความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ได้มีผู้แบ่ง องค์ประกอบของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ดังนี้ Organ and Bateman (1991 อ้างถึงใน พนิดา อร่ามจรัส, 2550, หน้า 89) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับการ วิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่ง ที่อาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น ดังนั้นจึงควรคำนึงถึง บุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวมร่วมกัน

3. พฤติกรรมความอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนและอดกลั้น ต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจาก

ในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เช่น ทั้งที่บุคลากรมีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ต่อองค์กรหรือผู้บริหารได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์ดังกล่าวจะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและเกิดการโต้เถียงกันยึดเยื้อจนละเลยการสนใจในการปฏิบัติงานเขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายขององค์กร ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี Williams (1990 อ้างถึงใน กรกช ภู่อ้วน แก้วมา, 2549) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมประชุม ความสามารถในการเก็บความลับได้ การมีความรู้สึกที่ต้องการพัฒนาองค์กรและมีการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร

6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals: OCBI) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน เป็นต้น

7. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed toward Organization: OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป Moorman and Blakely (1995 อ้างใน อทิตกร แก้วมา, 2550) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบและแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 มิติ

7.1 การช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Interpersonal helping) เป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในขณะที่เขาต้องการให้ช่วยเกี่ยวกับงานของเขา

7.2 การคิดริเริ่มระดับบุคคล (Individual initiative) แสดงถึงการสื่อสารกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงานเพื่อที่จะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นและผลงานของกลุ่มด้วย เช่น การ พุดคุยแนะนำวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

7.3 ความตระหนักในหน้าที่งาน (Personal industry) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่สูงเหนือกว่ามาตรฐานที่กำหนดเช่น การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความใส่ใจและห่วงใย มากเป็นพิเศษ เป็นต้น

7.4 การสร้างเสริมความจงรักภักดี (Loyal boosterism) เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เช่น พยายามปกป้ององค์กรเมื่อพนักงานคนอื่นหรือบุคคลภายนอกกำลังวิจารณ์เกี่ยวกับองค์กร เป็นต้น

Podsakoff, Ahearne and MacKezie (1997, pp. 135-139) ระบุว่า มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมักประสบปัญหาในการจำแนกการคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การให้กำลังใจและการรักษาความสงบออกจากกัน โดยมักจะเหมารวมว่า ทั้งหมดนี้เป็นลักษณะพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ดังนั้นในงานวิจัยของพวกเขาจึงแบ่งพฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping) การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น โดยอาจจะมีการเสียดสละบางสิ่งบางอย่างของตนเอง เช่น การสละเวลาของตนเองมาช่วยเพื่อนที่มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานหรือการให้คำแนะนำไปจนถึงการลงมือดำเนินงานใด ๆ เพื่อให้การทำงานของเพื่อนร่วมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นให้กับบุคคลอื่น เป็นต้น

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร และมีความกังวลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ขององค์กร เช่น การเข้าร่วม การประชุมและมีการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การรักษาความลับขององค์กร และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

3. พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวนหรือความเครียดต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการทำงานจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่สามารถเรียกร้อยสัทธิและความเป็นธรรมได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์ดังกล่าวจะเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและอาจนำไปสู่ความขัดแย้งจนส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้นพนักงานจึงเลือกที่จะอดทนด้วยความเต็มใจเปิดใจกว้างมุ่งความสนใจไปที่การแก้ปัญหา โดยไม่โทษว่าเป็นความผิดของใครและไม่สนใจเรื่องการกระทบกระทั่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน

ผลของพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดี (Consequences of organizational citizenship behavior)

กมลวรรณ คารมปราชญ์ (2550, หน้า 93-94) ได้สรุปผลลัพธ์ของพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ผลของพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อบุคคล ซึ่งกล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กร ด้านของผลการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schnake and Dumler

(1997, pp. 220) ที่พบว่า บุคลากรที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีแนวโน้มที่จะถูกผู้บังคับบัญชาประเมินว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่า สรุปได้ว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อบุคคลคือทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงสุดกว่าผู้ร่วมงานอื่น ๆ

2. ผลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิผลขององค์กร

(Organizational performance & success) ซึ่งกล่าวว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจาก

2.1 เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียวให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท

2.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ

2.3 มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน

2.3.1 มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

2.3.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงานเนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงาน

2.3.3 ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงาน

ได้อย่างรวดเร็วขึ้น

2.3.4 สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กรสนับสนุนความคงที่ เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร จากผลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้กลไกการทำงานของสังคมภายในองค์กรมีความราบรื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงานคนในองค์กรมีการปรับตัว มีการพึ่งพาอาศัยกันซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการปรับเปลี่ยน

แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

สมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย (2547, หน้า 66-68) ได้สรุปถึง แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดในการยกย่องให้รางวัลบุคลากรที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้มีผลงานดีเด่นและผู้ที่กระทำความคิดที่สร้างสมมาในอดีต โดยมี 2 แนวคิดหลัก คือ

1.1 ประกาศยกย่องให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีผลงานดีเด่น และได้กระทำความคิดให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไปเพื่อเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติงานต่อไปซึ่งแนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับปฏิบัติมาช้านานแล้วทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะสาขาวิชาชีพครู

1.2 ประกาศยกย่องให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลงานดีเด่น และได้กระทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป และให้การสนับสนุนทางด้าน “เงินและงาน” เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานนั้นได้ทำประโยชน์ให้แก่วิชาชีพ สังคม และประเทศชาติมากขึ้น

2. รูปแบบและวิธีการยกย่องให้รางวัลอย่างมีระบบและปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยให้ความสำคัญต่อการยกย่องให้รางวัลบุคลากรผู้มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีผลงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดีคนเก่งภูมิใจในตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจทำงานต่อไป

3. รูปแบบและวิธีการยกย่องให้รางวัลผู้มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ในแต่ละวงการวิชาชีพให้มีวิวัฒนาการชัดเจนสอดคล้องกันโดยจะมีหน่วยงานดูแลรับผิดชอบเพื่อสรรหาบุคคลผู้มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจนเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน มีผลงานดีเด่นมีความดี มีความเสียสละในแต่ละอาชีพและประกาศเกียรติคุณให้สังคมได้ประจักษ์ อันก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน

จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานโยบายการยกย่องบุคลากรผู้มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีผลงานดีเด่นมีความดีมีความเสียสละในแต่ละอาชีพและประกาศเกียรติคุณให้สังคมได้ประจักษ์ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้จะช่วยพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรได้ อันจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะผลักดันให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น สำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ คำนึงถึงผู้อื่นอดทนอดกลั้น ให้ความร่วมมือ นำไปสู่การสร้างผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถสร้างค่านิยมให้แก่องค์กรว่า “ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน ทำดียอมได้ดี และได้รับการยกย่องจากสังคม เพื่อเป็นกำลังใจให้ทำดีต่อไป”

จากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์จะนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของ Organ and Bateman (1991, pp. 17-19) ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดของ Organ and Bateman ได้ระบุพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้อย่างชัดเจนครอบคลุมและเหมาะสมกับพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่ใช้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเพศของครูอัตราจ้าง และขนาดของโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ หมายถึง เพศของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสังคมไทยในปัจจุบันจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ และความหลากหลายทางวัฒนธรรมแล้วก็ตาม แต่วัฒนธรรม ความเชื่อ และค่านิยมของคนไทยเกี่ยวกับเรื่องเพศชายและเพศหญิงยังมีอยู่ ดังนั้น ทศนคติความคิด ค่านิยมของแต่ละเพศในการปฏิบัติงานใด ๆ ย่อมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว (2534, หน้า 110-112) ได้ศึกษา พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ครู อาจารย์เพศชายมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำแบบมิติกิจสัมพันธ์ และมีมิติสัมพันธ์สูงกว่าครู อาจารย์เพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสนั่น หันทอง (2552, หน้า 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ในทรรศนะคติของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูมีเพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การจำแนกขนาดโรงเรียนโดยการใช้จำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งขนาดของโรงเรียนส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานได้มากหรือน้อยแตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ หากโรงเรียนมีขนาดใหญ่มากเท่าใด จำนวนครู จำนวนนักเรียน บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ความซับซ้อน และกิจกรรมของโรงเรียนก็มากขึ้นตามเท่านั้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพของระบบงานต่าง ๆ ที่เคยจัดไว้ลดต่ำลง ดังนั้น ทรัพยากรที่แตกต่างกันย่อมส่งผลให้พฤติกรรมของครูที่มีขนาดแตกต่างกันแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอมศักดิ์ วัฒนเหลืออรุณ (2551, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางปะกง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจำแนกตามขนาดโรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก และ โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารขนาดเล็กมีพฤติกรรมผู้นำสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ คำรง ศรีอร่าม (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 12 ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา 12 มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วันนดา หมวดเอียด (2550, หน้า 84) ได้ทำการศึกษา รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงสุด คือ การเสริมสร้างเชิงจิตวิทยา รองลงมาคือการเสริมสร้างพลังเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในการทำงาน เส้นทางการอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา รองลงมา คือ การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในการทำงาน โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 44

พนิดา อร่ามจรัส (2552, หน้า 112) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเจนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเจนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเจนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเจนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเจนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัทมาวรรณ ชูสาย (2547, หน้า 75) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการเป็นพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย

สำนักงานใหญ่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชีวกาส ทองปาน และถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2555, หน้า 85-86) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานทุกระดับในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง จำนวน 171 คน ผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและอายุของพนักงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 18.0

วัชรินทร์ หนูสมตน (2547, หน้า, 104-105) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทย กรณีศึกษา: ศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชน เขต 9 (จังหวัดสงขลา) พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม

กษมา ทองขลิบ (2550, หน้า 68) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนราชินีบน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู โรงเรียนราชินีบน จำนวน 155 คน รวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูโรงเรียนราชินีบน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง 2) ครูโรงเรียนราชินีบน ที่มีอายุการทำงานและการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านความต่อเนื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 29.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550, หน้า 71) ได้ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จำนวน 729 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทั้ง 13 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ดี มีจำนวน 4 ปัจจัย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.90 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนจากตัวแปรประชากรใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบได้องค์ประกอบ 13 ปัจจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ดี มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ ด้านความพอใจผลสำเร็จในงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและการยอมรับ ด้านสภาพงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.00

งานวิจัยต่างประเทศ

Spectoc and Fox (2000, pp. 250) ได้ทำการศึกษา สภาพทางอารมณ์กับพฤติกรรมกรการทำงานที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์การและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าการแสดงออกของอารมณ์ในทางบวก ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งแสดงถึงความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น และจัดการกับอารมณ์โดยการแสดงออก เช่น การพูด โดยให้ผู้อื่นฟังจะช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมกรในการทำงานที่ดีขึ้นและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ส่วนการแสดงออกของอารมณ์ในทางลบ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรการทำงานในองค์การ เช่น การต่อต้านการไม่ให้ความร่วมมือ

Baker, Hunt and Andrews (2006, pp. 849-857) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมด้านจริยธรรมจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมจะส่งผลให้

Organ (1998, pp. 23) ทดสอบถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสร้างแบบวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ โดยให้หัวหน้างานประเมินพนักงานที่มีวุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี และใช้แบบวัดดัชนีพรรณนางาน (Job Descriptive Index-JDI) ในการวัดภาพรวม และแง่มุมต่าง ๆ ของความพึงพอใจในงาน พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Smith et al. (1983, pp. 23) ศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทำการศึกษาพนักงานธนาคาร 2 แห่ง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบอย่างน้อย 2 ประการ คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อกำหนดขององค์กรและการสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น

Podsakff et al. (2000, pp. 518-525) ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มงาน 18 กลุ่ม เป็นพนักงาน ในส่วนสำนักงาน (White-collar) และพนักงานมีอาชีพ จากองค์กร 12 แห่ง พบว่า พนักงาน ถูกประเมินว่ามีระดับความพึงพอใจสูงจะมีการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่ถูกประเมินว่ามีระดับของความพึงพอใจที่ต่ำกว่า

Bateman and Organ (2003, pp. 46) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความพึงพอใจ ในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เท่ากับ .41

Brightman (1999, pp. 678-685) ได้ศึกษา การสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร พบว่า ในความสำเร็จทุกอย่างขององค์กรจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของพนักงาน และจากการที่มีคณะทำงานที่ดี งานวิจัยเรื่องนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร โดยผู้บริหารมององค์กรเป็นเสมือนกับประเทศ และมีกรอบการบริหารจัดการอยู่บนพื้นฐาน ของความท้าทาย นั่นคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนในเรื่องของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นความต้องการที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ และได้มีการอธิบายไว้ชัดเจน หมายถึง การให้ความร่วมมือกันโดยให้คำมั่นสัญญาที่มั่นคง เพื่อบรรลุเป้าหมาย วิธีการดำเนินที่ดีที่สุด ขององค์กร กลยุทธ์ของผู้นำส่วนมาก จะใช้วิธีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประสิทธิผลของงานจะขึ้นอยู่กับการสร้างพฤติกรรมของพนักงาน ให้เกิดเป็นวัฒนธรรม เกิดความรักในองค์กรในทุกๆ ส่วนขององค์กร จึงจะทำให้องค์กรนั้น ประสบผลสำเร็จ

Bienstock, Demoranville and Smith (2003, pp. 357-378) ได้ศึกษา พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับคุณภาพการบริหาร พบว่า อะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดในการประเมินผล การให้บริการขององค์กรและอะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้การบริการของพนักงานสามารถรักษา การให้บริการลูกค้าประจำได้และสามารถดึงดูดลูกค้ารายใหม่มาใช้บริการได้ สิ่งนั้นก็ คือ การสร้าง แรงจูงใจให้กับพนักงาน ได้ให้บริการกับลูกค้าด้วยคุณภาพที่ดีที่สุด โดยองค์กรสามารถทำให้ พวกเขาได้แสดงออกได้ เช่น การวัดและประเมินผลงาน การฝึกอบรม และการให้รางวัลพนักงาน และสิ่งไหนที่กระตุ้นให้พนักงานทำงานได้สำเร็จและเป็นประโยชน์กับองค์กร และจากคำตอบ ที่ได้จากแบบสอบถามให้สามารถเชื่อมโยงระหว่าง การให้บริการขององค์กรกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เข้าด้วยกัน โดยที่นโยบายขององค์กรต้องการเห็นผลสำเร็จของการให้บริการ ของพนักงาน โดยที่ลูกค้ามีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพการบริการมากขึ้นและจากผลตอบแทน ทางการเงินขององค์กรที่เพิ่มขึ้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้อธิบายถึงผลลัพธ์ของพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมาจาก ตัวของพนักงานเองที่จะนำไปสู่คุณภาพขององค์กรและทำให้ลูกค้ามีความเข้าใจในคุณภาพ ของการบริการเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ตำราทางวิชาการ บทความทางวิชาการและวิทยานิพนธ์จากหลากหลายหน่วยงานของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง จึงได้เลือกตัวแปรที่น่าจะเหมาะสมกับ ลักษณะของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 คือ ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และขนาดของโรงเรียน และตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรม ความอดทน อดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และ พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) ตามรูปแบบพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของออร์แกน (Organ, 1987, pp. 43-44)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษางานวิจัยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับต่อไปนี้ ดังนี้

1. ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 133คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยนี้ คือครูครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 116 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	40	30
ขนาดกลาง	72	60
ขนาดใหญ่	21	20
รวม	133	116

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับเพศและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามความคิดเห็นของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) ตามรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ, 1987, pp. 43-44)

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสรุปเรียบเรียงและสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) ตามรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ, 1987, pp. 43-44)
3. ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่
 - 5 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา เพื่อให้จะได้ข้อคำถามที่เที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

5.1 ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา

5.2 ดร.บุญยกุล หัตถกิจ อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา

5.3 นางสาวรายา ปัญจมานนท์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโคกวัด จังหวัดจันทบุรี

นำแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Objective Congruency: IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ คือ ระดับความสอดคล้องและระดับความครอบคลุม และช่องข้อเสนอแนะโดยกำหนดให้ค่าน้ำหนัก ดังนี้ ให้ค่าน้ำหนัก +1 หมายถึง แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้อง/มีความครอบคลุมเนื้อหา ให้ค่าน้ำหนัก 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง/มีความครอบคลุมเนื้อหา

ให้ค่าน้ำหนัก -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง/ไม่มีความครอบคลุมเนื้อหา

จากนั้นนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Objective Congruency: IOC) และคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

7. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

7.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยหาความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนโดยรวม (Item-total correlation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .35 - .78

7.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามแบบของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ขอนหนังสือนำส่งแบบสอบถามจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ถึงครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเองตาม จำนวน 116 ชุด โดยนำไปส่งให้แก่สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พร้อมซองจดหมายติดแสตมป์ส่งกลับมายังผู้วิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตอบกลับ จำนวน 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม ไปดำเนินการลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อ บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไปนี้
เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูอัตราจ้าง และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) ตามรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ, 1987, pp. 43-44)

การแปลความหมายของคะแนน การวิเคราะห์เพื่อเพื่อว่าการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100)

- คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปร คือ เพศของครูอัตราจ้าง และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณเป็นร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ และขนาดของสถานศึกษา ใช้ค่าสถิติ t -test
4. การเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อผลการทดสอบพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheff's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปร

SS แทน ผลรวมของคะแนนความเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง

df แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ

MS แทน คะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง

t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ t (t -Distribution)

F แทน อัตราส่วนวิกฤติของการแจกแจงแบบ F (F -Distribution)

p แทน ความน่าจะเป็น

* แทน ผลการทดสอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ของครูอัตราจ้าง

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ

เพศ	<i>n</i> = 116	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	20	17.20
หญิง	96	82.80
รวม	116	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวนครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศของครูอัตราจ้างเพศชาย จำนวน 20 คน
คิดเป็นร้อยละ 17.20 และครูอัตราจ้างเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	<i>n</i> = 116	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	20	17.24
ขนาดกลาง	60	51.72
ขนาดใหญ่	36	31.04
รวม	116	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า จำนวนครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.04

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือโดยรวมและรายข้อ

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.81	0.35	มาก	3
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.84	0.38	มาก	1
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.74	0.35	มาก	5
4. พฤติกรรมความคำนึงในหน้าที่	3.78	0.43	มาก	4
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.82	0.38	มาก	2
รวม	3.80	0.32	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 ระดับ ได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือโดยรวมและรายข้อ

พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. คุณครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคน ในโรงเรียน	3.78	0.56	มาก	6
2. คุณครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่าง ในโรงเรียน	3.69	0.53	มาก	7
3. คุณครูอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระงานปกติ	3.83	0.48	มาก	4
4. เมื่อครูในโรงเรียนไม่มาทำงาน ท่านสามารถทำงาน แทนด้วยความเต็มใจ	3.78	0.53	มาก	5
5. คุณครูให้คำแนะนำครูใหม่ ในการทำงาน ด้วยความเต็มใจ	3.86	0.49	มาก	3
6. เมื่อเพื่อนร่วมงานของคุณครูทำงานไม่เสร็จ ท่านจะช่วยเหลือทำงานให้เสร็จ	3.90	0.50	มาก	1
7. คุณครูยินดีช่วยแก้ไขปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน	3.89	0.51	มาก	2
รวม	3.82	0.35	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมกรให้
ความช่วยเหลือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับ ได้แก่ เมื่อเพื่อนร่วมงานของคุณครูทำงานไม่เสร็จ คุณครูจะช่วยเหลือทำงานให้เสร็จ
คุณครูยินดีช่วยแก้ไขปัญหาให้เพื่อนร่วมงานคุณครูให้คำแนะนำครูใหม่ในการทำงาน
ด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. คุณครูมักจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.45	มาก	1
2. คุณครูมักจะใส่ใจกับพฤติกรรมการทำงาน ของตนเองที่จะมีผลกระทบต่องานของผู้อื่น	3.84	0.58	มาก	4
3. คุณครูไม่เคยล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานผิดพลาด	3.82	0.43	มาก	5
4. คุณครูมักจะหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.53	มาก	7
5. คุณครูมักจะคำนึงถึงผลกระทบของการกระทำ ของตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.53	มาก	2
6. คุณครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.49	มาก	6
7. คุณครูให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน และอำนวยความสะดวกให้เพื่อนร่วมงาน ในที่ทำงาน	3.84	0.53	มาก	3
รวม	3.84	0.38	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ คุณครูมักจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน คุณครูจะคำนึงถึงผลกระทบของการกระทำของตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน คุณครูให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน และอำนวยความสะดวกให้เพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยรวมและรายข้อ

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. คุณครูไม่เคยแสดงอาการเบื่อหน่ายหรือถ้อย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน	3.77	0.46	มาก	2
2. คุณครูมักจะพูดเสมอว่าอยากลาออก	3.76	0.49	มาก	3
3. คุณครูเป็นคนหงุดหงิดยากเมื่อเกิดความไม่พอใจ ในการทำงานหรือไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.52	มาก	1
4. เมื่อมีปัญหาในการทำงานคุณครูพยายาม ที่จะแก้ไขปัญหาก่อน	3.69	0.48	มาก	6
5. คุณครูไม่เคยแสดงอาการไม่พอใจเมื่อถูกหัวหน้า ตำหนิในการทำงาน	3.70	0.61	มาก	5
6. เมื่อประสบปัญหาเพียงเล็กน้อยในการทำงาน คุณครูมักจะพยายามแก้ไข	3.75	0.63	มาก	4
รวม	3.74	0.35	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ และ
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณครูเป็นคนหงุดหงิดง่าย
เมื่อเกิดความไม่พอใจในการทำงานหรือไม่พอใจเพื่อนร่วมงานคุณครูไม่เคยแสดงอาการเบื่อหน่าย
หรือถ้อย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงานคุณครูมักจะพูดเสมอว่าอยากลาออก ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยรวมและรายข้อ

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. คุณครูมาทำงานและเลิกงานตรงเวลา	3.88	0.42	มาก	1
2. หากงานไม่เสร็จคุณครูมักจะทำงานในช่วงพัก หรือเวลาเลิกงาน เพื่อให้งานสำเร็จ	3.75	0.54	มาก	4
3. คุณครูใช้อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ขององค์กร ด้วยความระมัดระวัง	3.80	0.51	มาก	2
4. เมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานเพิ่ม คุณครูแสดงอาการไม่พอใจ	3.75	0.49	มาก	5
5. คุณครูไม่เคยคุยโทรศัพท์ในเรื่องส่วนตัว ในเวลาทำงาน	3.73	0.54	มาก	7
6. คุณครูทุ่มเทให้กับงาน โดยเริ่มงานก่อนเวลา และกลับบ้านหลังเวลาเลิกงาน	3.74	0.58	มาก	6
7. คุณครูไม่หยุดพักก่อนเวลาและไม่ใช้เวลาพักนาน จนเกินเวลาที่กำหนด	3.79	0.43	มาก	3
รวม	3.78	0.34	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ และ
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณครูมาทำงานและเลิกงานตรงเวลา
คุณครูใช้อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความระมัดระวังคุณครูไม่หยุดพักก่อนเวลา
และไม่ใช้เวลาพักนานจนเกินเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยรวมและรายข้อ

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. คุณครูมักจะเข้าร่วมประชุมตรงเวลา	3.81	0.45	มาก	5
2. คุณครูติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร	3.78	0.46	มาก	8
3. คุณครูมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรม ขององค์กร	3.84	0.56	มาก	3
4. คุณครูรักษาความลับขององค์กรได้เป็นอย่างดี	3.90	0.48	มาก	1
5. คุณครูจะแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงาน	3.79	0.55	มาก	7
6. คุณครูพัฒนาความรู้หรือทักษะให้ทันสมัย ตลอดเวลาเพื่อคุณภาพของงาน	3.80	0.53	มาก	6
7. คุณครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงงาน ด้วยความเต็มใจ	3.83	0.61	มาก	4
8. คุณครูสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างมีความสุข	3.85	0.56	มาก	2
รวม	3.82	0.38	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ และ
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณครูจะแนะนำในสิ่งที่เป็น
ประโยชน์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานคุณครูสามารถร่วมงาน
กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขคุณครูมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร
ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ
ของครูอัตราจ้าง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
โดยรวมและรายด้าน นำคะแนนเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด จัดอันดับแล้วดำเนินการ
เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศของครูอัตราจ้าง โดยใช้ *t*-test และนำเสนอ
เป็นตารางประกอบความเรียง ดังตารางที่ 9-10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 จำแนกตามเพศของครูอัตราจ้าง

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	เพศของครูอัตราจ้าง							
	เพศชาย (<i>n</i> = 20)				เพศหญิง (<i>n</i> = 96)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.39	0.34	ปานกลาง	1	3.91	0.29	มาก	3
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.15	0.20	ปานกลาง	5	3.98	0.22	มาก	1
3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	3.23	0.16	ปานกลาง	2	3.85	0.28	มาก	5
4. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	3.19	0.21	ปานกลาง	4	3.90	0.22	มาก	4
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.23	0.19	ปานกลาง	3	3.95	0.28	มาก	2
รวม	3.24	0.12	ปานกลาง		3.92	0.20		0.20

จากตารางที่ 10 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศของครูอัตราจ้าง โดยรวมและรายด้านของเพศชายอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูอัตราจ้างเพศชาย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ส่วนโดยรวมเพศหญิงอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นพฤติกรรมการให้ความร่วมมือพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือตามลำดับ

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศของครูอัตราจ้าง โดยรวมและรายด้าน

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	เพศของครูอัตราจ้าง				<i>t</i>	<i>p</i>
	เพศชาย		เพศหญิง			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.39	0.34	3.91	0.28	-7.19*	.00
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.15	0.20	3.98	0.21	-16.04*	.00
3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	3.23	0.16	3.85	0.27	-9.86*	.00
4. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	3.19	0.21	3.90	0.21	-13.42*	.00
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.23	0.19	3.95	0.28	-11.09*	.00
รวม	3.24	0.12	3.92	0.20	-20.70*	.00

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศของครูอัตราจ้าง โดยรวมและรายด้านมีระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
โดยรวมและรายด้าน นำคะแนนเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด จัดอันดับแล้วดำเนินการ
เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
ดังตารางที่ 12-13

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก (n = 20)				ขนาดกลาง (n = 60)				ขนาดใหญ่ (n = 36)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.94	0.44	มาก	1	3.71	0.27	มาก	3	3.93	0.37	มาก	2
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.89	0.45	มาก	5	3.77	0.36	มาก	1	3.91	0.36	มาก	3
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.92	0.42	มาก	3	3.60	0.28	มาก	5	3.88	0.31	มาก	4
4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.93	0.40	มาก	2	3.67	0.32	มาก	4	3.87	0.68	มาก	5
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.91	0.51	มาก	4	3.73	0.31	มาก	2	3.94	0.36	มาก	1
รวม	3.91	0.42	มาก		3.70	0.24	มาก		3.90	0.31	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนปรากฏผลดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ

โรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ

โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
พฤติกรรมการให้ ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	0.75	6.53*	.00
	ภายในกลุ่ม	12.87	113	0.11		
	รวม	14.26	115			
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.24	1.72	.18
	ภายในกลุ่ม	15.93	113	0.14		
	รวม	16.42	115			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
พฤติกรรมด้านความอดทน อดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	1.46	2	1.33	13.14*	.00
	ภายในกลุ่ม	12.06	113	0.10		
	รวม	13.52	115			
พฤติกรรมความมีจิตสำนึก ในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	0.73	6.83*	.00
	ภายในกลุ่ม	15.53	113	0.11		
	รวม	16.71	115			
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	0.60	4.34*	.02
	ภายในกลุ่ม	10.28	113	0.14		
	รวม	11.63	115			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	0.68	7.44*	.00
	ภายในกลุ่ม	10.28	113	0.91		
	รวม	11.63	115			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff) ดังตารางที่ 14-18

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาด
ของสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.91	3.70	3.90
ขนาดเล็ก	3.91	-	0.21*	0.01
ขนาดกลาง	3.70		-	-0.20*
ขนาดใหญ่	3.90			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดกลาง
และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.94	3.71	3.93
ขนาดเล็ก	3.94	-	0.23*	0.01
ขนาดกลาง	3.71		-	-0.22*
ขนาดใหญ่	3.93			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมกรทำให้ ความช่วยเหลือ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดเล็ก มีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลาง มีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนคู่อื่น ๆ ต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.92	3.60	3.88
ขนาดเล็ก	3.92	-	0.32*	0.04
ขนาดกลาง	3.60		-	-0.28*
ขนาดใหญ่	3.88			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีพฤติกรรม ความอดทนอดกลั้นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีพฤติกรรมความอดทน อดกลั้นมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนคู่อื่น ๆ ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก 3.93	ขนาดกลาง 3.67	ขนาดใหญ่ 3.87
ขนาดเล็ก	3.93	-	0.26*	0.06
ขนาดกลาง	3.67		-	0.20*
ขนาดใหญ่	3.87			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึก
ในหน้าที่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดเล็ก
มีพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลาง
มีพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก 3.91	ขนาดกลาง 3.73	ขนาดใหญ่ 3.94
ขนาดเล็ก	3.91	-	0.18	0.03
ขนาดกลาง	3.73		-	0.21*
ขนาดใหญ่	3.94			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ โดยโรงเรียนขนาดกลางมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศของครูอัตราจ้างและขนาดของโรงเรียนตามรูปแบบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ, 1987) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 116 คน จากตารางกำหนดประเภทกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-609) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .35 ถึง .78 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อผลการทดสอบ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff's Method)

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ

1.1 ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานไม่เสร็จ คุณครูจะช่วยเหลือทำงานให้เสร็จ คุณครูยินดีช่วยแก้ไขปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน และ ท่านให้คำแนะนำครูใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ

1.2 ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณครูมักจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน คุณครูมักจะทำนุ้ถึงผลกระทบของการกระทำของตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน คุณครูให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน และอำนวยความสะดวกให้เพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณครูเป็นคนหงุดหงิดง่ายเมื่อเกิดความไม่พอใจในการทำงาน หรือไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน คุณครูไม่เคยแสดงอาการเบื้อหน่ายหรือถ้อยทอยเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน คุณครูมักจะพูดเสมอว่าอยากลาออกตามลำดับ

1.4 ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณครูมาทำงานและเลิกงานตรงเวลา คุณครูใช้อุปกรณ์ และ เครื่องมือต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความระมัดระวัง คุณครูไม่หยุดพักก่อนเวลา และไม่ใช้เวลาพักผ่อนจนเกินเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

1.5 ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณครูจะแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน คุณครูสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข คุณครูมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศของครูอัตราจ้าง โดยรวมและรายด้านมีระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นจากการค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า และสมมติฐานของการวิจัยดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานไม่เสร็จ คุณครูอัตราจ้างก็จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงานให้เสร็จ และคุณครูยินดีแก้ไขปัญหาให้เพื่อนร่วมงานและให้คำแนะนำครูใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550, หน้า 71) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จำนวน 729 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทั้ง 13 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้ดี มีจำนวน 4 ปัจจัย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.90 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนจากตัวแปรประชากรใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบได้องค์ประกอบ 13 ปัจจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้ดี มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ ด้านความพอใจผลสำเร็จในงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและการยอมรับ ด้านสภาพงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.00 และทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความผูกพันขององค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร โดยชีวิตในรูปแบบสมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร สมาชิกพร้อมใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป สมาชิกปรารถนาจะปฏิบัติงานกับองค์กร ตลอดไป Porter (1974, pp. 84) ซึ่งครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะเช่นนั้น เพราะ อาชีพครู คือ อาชีพที่มีหน้าที่ในการสอนนักเรียนให้มีความรู้ เป็นคนเก่ง คนดี และดำรงชีวิต อยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข เป็นวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติ ของการจัดการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ส่งผลให้ครู เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานในโรงเรียนและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเต็มใจ ในการทำงานในโรงเรียนสอดคล้องกับ ปัทมาวรรณ ชูสาย (2547, หน้า 75) ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547, หน้า 76) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และระดับคุณภาพ ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ โดยตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือต่อบุคคล ได้แก่ คุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศของครูอัตราจ้าง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก เพศชายมีลักษณะการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือการมีส่วนร่วมด้านการทำงานในองค์กร การแสดงความคิดเห็นในการทำงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กรของเพศชายจึงมีน้อยกว่าเพศหญิง ส่วนเพศหญิงจะมีลักษณะบทบาทหน้าที่ การแสดงความคิดเห็นในองค์กรมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันนะสา ทองอ่อน (2555, หน้า 65) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกันจากค่าคะแนนเฉลี่ย สถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง สอดคล้องกับ ปัทมวารณ ชูสาย (2547, หน้า 75) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำจิตร วุฒิสักดิ์ (2552, หน้า 70) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ครูอัตราจ้างควรเต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

2. ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ครูอัตราจ้างควรจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการทำงานแบบมีส่วนร่วม และลดความขัดแย้งในองค์กร

3. ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ครูอัตราจ้างควรหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดปัญหา กับเพื่อนร่วมงานเพราะจะทำให้เกิดความขัดแย้งและส่งผลกระทบต่อเสียต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

4. ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ครูอัตราจ้างควรทุ่มเทให้กับงาน โดยเริ่มงาน ก่อนเวลาและกลับบ้านหลังเวลาเลิกงาน ซึ่งจะผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มากขึ้น

5. ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือครูอัตราจ้างจะแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. ปัจจัยความอดทนอดกลั้นที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

บรรณานุกรม

- กรรช ภู่อ่าง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความเกี่ยวพันในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา บริษัทเทค โค (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- กรรณิกา ปาป้อง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
- กษมา ทองขลิบ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนราชินีบน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- จักรี วงศ์เงิน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เชิงจิตวิทยา และการเห็นคุณค่าในตนเองที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ไฉนวล พรหมมณี. (2550). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ชีวกาส ทองปาน และถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- คุณดาว ศุภจิตกุลชัย. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงกลุ่มประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม*, 3(1), 23-24.
- ปฏิพัฒน์ อูคร ไสว. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ โทรทัศน์. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ปณิชา ดีสวัสดิ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัญญา ประดิษฐ์บาทูกา. (2552). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org>.
- ปัทมาวรรณ ชูสาย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- พนิดา อร่ามจรัส. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมไทย เอเยนซ์ซี จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ: ความหมายทฤษฎีวิถีวิจัย การวัดและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- รชฎ ชัยสดมภ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วณันดา หมวดเอียด. (2550). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- วรท วิลาวรรณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซีเมนต์ไทย. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.

- วัชรินทร์ หนูสมตน. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยม
สร้างสรรค์ใน การทำงานและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ภายใต้ปฏิรูประบอบราชการไทย กรณีศึกษา: ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 9
(จังหวัดสงขลา). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วิภาดา หลวงนา. (2546). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
แห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.*
- สุมิดา เหมือนครุฑ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อทิกร แก้วมา. (2550). *ความสัมพันธ์ของการรับรู้พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ในฐานะ พฤติกรรมตามบทบาท เจตนาในการแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกิดขึ้นจริง. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กร
ของผู้บริหาร ระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ธุรกิจ
ปริทัศน์.*
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียม
ภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- Aldag, R. J. and Kuzuhara, L. W. (2002). *Organizational behavior and management:
An integrated skills approach.* Cincinnati, OH: South-Western.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). The Measurement and antecedents of affective,
continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational
Psychology*, 63, 1-18.

- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (1999). *Management: Building competitive advantage* (4th ed.). Boston : McGraw-Hill.
- Bienstock, C. C., Carol W. D., & Rachel, K. S. Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17(14), 357-378.
- Brightman, M., & John, W. M. (1999). Building organization citizenship. *Management Decision*, 37(1), 678-685.
- Buchanan, B. (1974). Building organization: The socialization of manager in work organization. *In Administrative Science Quarterly*, 19(14), 533-546.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Delamootte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Krejcie, R. V., & Mogan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Phychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: The McGraw-Hill.
- Orgen, D. W. (1991). *Organizational behavior* (4th ed.). Homewood, IL: Irwin.
- Orgen, D.W. (1987). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Massachusetts : Lexington Book.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & Mackenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behavior: A eritical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68, 655-663.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 22, 46-56.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review*, 15, 12-18.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว. 175

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

15 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวจิรภา พันศิริ รหัส 58950116

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

โดยมี ดร.ชัยพจน์ รักราม เป็นประธานกรรมการการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.176

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

18 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวจิราภา พันศิริ รหัส 58950116

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

โดยมี ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.177

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

20 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวจิรภา พันศิริ รหัส 58950116

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1

โดยมี ดร.ชัยพจน์ รักษาม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) ตามรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ, 1987, pp. 43-44)

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับเพศและขนาดโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะผลจากความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน

ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานหรือโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือ

นางสาวจิรภา พันศรี

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 เพศและขนาดโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ขนาดของโรงเรียน

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 การศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน
กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของโรงเรียนท่านเพียงข้อเดียว
โดยมีเกณฑ์กำหนดไว้ดังนี้

5 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ(Altruism) คุณครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคน ในโรงเรียน					
2	คุณครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่าง ในโรงเรียน					
3	คุณครูอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระงานปกติ					
4	เมื่อครูในโรงเรียนไม่มาทำงาน ท่านสามารถทำงาน แทนด้วยความเต็มใจ					
5	คุณครูให้คำแนะนำครูใหม่ ในการทำงาน ด้วยความเต็มใจ					
6	เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านทำงาน ไม่เสร็จ คุณครูจะช่วยเหลือทำงานให้เสร็จ					
7	ท่านยินดีช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน					
8	พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) คุณครูมักจะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน					
9	คุณครูมักจะใส่ใจกับพฤติกรรมกรทำงาน ของตนเองที่จะมีผลกระทบต่องานของผู้อื่น					
10	คุณครูไม่เคยล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานผิดพลาด					
11	คุณครูมักจะหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน					
12	คุณครูมักจะคำนึงถึงผลกระทบของการกระทำ ของตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน					
13	คุณครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
14	คุณครูให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน และ อำนวยความสะดวกให้เพื่อนร่วมงานในการทำงาน					

ข้อ	การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	ด้านความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คุณครูไม่เคยแสดงอาการเบื่อหน่ายหรือท้อถอย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน					
16	คุณครูมักจะพูดเสมอว่าอยากลาออกจากงาน					
17	คุณครูเป็นคนหงุดหงิดง่ายเมื่อเกิดความไม่พอใจ ในการทำงานหรือไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน					
18	เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านพยายาม ที่จะแก้ปัญหาท่อน					
19	คุณครูไม่เคยแสดงอาการไม่พอใจเมื่อถูกหัวหน้า ตำหนิในการทำงาน					
20	เมื่อประสบปัญหาเพียงเล็กน้อยในการทำงาน ท่านมักจะพยายามแก้ไข					
21	ด้านพฤตินิยมจิตสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คุณครูมาทำงานและเลิกงานตรงเวลา					
22	หากงานไม่เสร็จท่านมักจะทำงานในช่วงพัก หรือเวลาเลิกงาน เพื่อให้งานสำเร็จ					
23	คุณครูใช้อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ขององค์กร ด้วยความระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า					
24	เมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานเพิ่ม คุณครูไม่พอใจ					
25	คุณครูไม่เคยคุยโทรศัพท์ในเรื่องส่วนตัว ในเวลาทำงาน					
26	คุณครูทุ่มเทให้กับงาน โดยเริ่มงานก่อนเวลา และกลับบ้านหลังเวลาเลิกงาน					
27	คุณครูไม่หยุดพักก่อนเวลา และไม่ใช้เวลาพัก นานจนเกินเวลาที่กำหนด					

ข้อ	การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28	ด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ(Civic Virtue) คุณครุมักจะเข้าร่วมประชุมตรงเวลา					
29	คุณครุติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร					
30	คุณครุมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรม ขององค์กร					
31	คุณครุรักษาความลับขององค์กรได้เป็นอย่างดี					
32	คุณครุจะแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงาน					
33	คุณครุพัฒนาความรู้หรือทักษะให้ทันสมัย ตลอดเวลาเพื่อคุณภาพของงาน					
34	คุณครุเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงงาน ด้วยความเต็มใจ					
35	คุณครุสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างมีความสุข					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ค

ตารางค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.55	13	.66	25	.58
2	.39	14	.69	26	.43
3	.44	15	.63	27	.59
4	.53	16	.58	28	.68
5	.56	17	.53	29	.48
6	.76	18	.54	30	.75
7	.66	19	.49	31	.58
8	.64	20	.35	32	.65
9	.68	21	.64	33	.56
10	.56	22	.60	34	.64
11	.71	23	.64	35	.78
12	.59	24	.57		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .95

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจิรภา พันศรี
วัน เดือน ปีเกิด	14 มีนาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	32 หมู่ 5 ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครูผู้ช่วยโรงเรียนบ้านโคกวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรบัณฑิต (ชีววิทยา) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา