

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
กับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดตรัง*

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR AND MOTIVATION AT WORK OF TEACHERS UNDER
LOCAL GOVERNMENT ADMINISTRATION IN TRANG PROVINCE

สมฤดี วงค์แดง

Somrudee Wongdang

ชวลิต เกิดทิพย์

Chawalit Kerdtip

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Prince of Songkla University Pattani Campus, Thailand

E-mail: somrudee531031461@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้อัตราส่วน 1:12 มีตัวแปรสังเกต 44 ตัวแปร จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 528 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบ Likert's Rating scale มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การประนีประนอม ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ การปรับตัวและประสิทธิภาพการสื่อสาร 2) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วน

* Received 9 June 2021; Revised 27 July 2021; Accepted 13 August 2021



ท้องถิ่นจังหวัดตรังโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน, ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The Objectives of this research article were to 1) analyze exploratory factors of organizational citizenship behavior 2) to study the level of organizational citizenship behavior 3) to study the level of motivation at work and 4) to study the relationship between the organizational citizenship behavior and motivation at work of teachers under local government administration in Trang province. The participants were teachers under local government administration in Trang province. The sample size was determined using the ratio of 1 : 12. There were 44 observable variables leading to the total sample group of 528 teachers. Data in this research was gathered using Linkert-scale questionnaire as a tool. The total reliability value was .980. The data was analyzed using statistical tools including Percentage, Mean, Standard Deviation, Statistical analysis, Exploratory Factor analysis, and Pearson Product Moment Correlation. The research found that 1) there were 6 exploratory factors of organizational citizenship behavior of teachers under local government administration in Trang province: compromise, work responsibility, relationship between commanding officers, learning and development, adaptation, and communicational efficiency 2) the level of organizational citizenship behavior of the teachers under local government administration in Trang province, overall and by area, was significantly high 3) motivation at work of the teachers under local government administration in Trang province, overall and by area, was significantly high 4) Regarding organizational citizenship behavior and the motivation of the teachers under local government administration in Trang province overall, there was a moderate correlation, which was statistically significant at .01

Keywords: organizational citizenship behavior, motivation at work, teachers under local government administration

บทนำ

ในสภาวะการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้องค์การเกิดการแข่งขันกันมากขึ้นทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร เปลี่ยนนโยบาย ปรับโครงสร้างองค์การ เพื่อความก้าวหน้า การเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน ในการบริหารองค์การต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์การดำเนินงานไปได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (อลงกต ไหมน้อย, 2561) กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่สามารถทำให้องค์การพัฒนาได้ คือ การส่งเสริมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดี (ชุตินา มาลัย, 2552) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นส่วนที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ (Podsakoff, P. M., et al, 1997) ทั้งความมีน้ำใจต่อผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความร่วมมือกับองค์การ มีความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้ทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านการจัดการ ทำให้มีทรัพยากรเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดและมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน เช่นเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติ มีการระบุเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตลอดจนเพิ่มศักยภาพของคนในชาติ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท และภารกิจ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ซึ่งส่งผลให้แต่ละองค์การเริ่มหันมาใส่ใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังเช่นกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ตอบสนองกับนโยบายพัฒนาประเทศ ซึ่งถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ (เกศริน ปังกวาน, 2558) นอกจากนี้การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจก็เป็นอีกปัจจัยที่สามารถช่วยให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เช่นกัน

การทำงานในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าบุคลากรบางคนขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ ไม่อยากร่วมกิจกรรมใดขององค์การ แต่ขณะเดียวกันบุคลากรบางคนมีความขยัน ตั้งใจปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนเกิดจากแรงจูงใจที่นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคลากรได้ หากได้รับแรงขับและแรงผลักดันที่ดีจะทำให้เกิดความต้องการที่จะทำงานมากขึ้น สามารถทำงานได้เป็นเวลานานมีความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน (ณัฐชนันท์ พร ทิพย์รักษา, 2556) และเป็นการโน้มน้าวบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ถ้าบุคลากรในองค์การขาดแรงจูงใจจะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา หากต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ต้องทำให้บุคลากรเกิดความแรงจูงใจที่ดีในการ



ทำงาน เกิดความเชื่อมั่นว่าความพยายามในการทำงานดังกล่าวสามารถช่วยตอบสนอง ความต้องการบางประการของตนได้ (Robbin, S.P., & Coulter, M, 1999)

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร เมื่อเกิดการกระตุ้นอย่างเหมาะสม ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการผลักดันให้บุคลากรได้แสดงคุณค่าในตนเองและเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จขององค์การ บุคลากรจะเกิดพฤติกรรมที่ดี เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ความสำคัญกับงานและมีเป้าหมายมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชลิตา เศษลือ ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในเครือข่าย พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อความเชื่อมั่นในนโยบายและการดำเนินการขององค์กรสูง ครูมีทัศนคติส่วนบุคคลในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน รวมไปถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สมรรถภาพในการทำงาน การมีส่วนร่วม รายได้ ความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ ดังนั้นแรงจูงใจที่ดีส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเช่นกัน (ชลิตา เศษลือ, 2556)

ในปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอัตรากำลังครูในสถานศึกษาที่ว่างเป็นจำนวนมากส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทำให้มอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรังได้มีนโยบายมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาครูรวมถึงบุคลากรทางการศึกษา ให้ครูที่สอนไม่ตรงวุฒิหรือครูสาขาขาดแคลนได้รับการพัฒนาให้ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และสอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทั้งยังกำหนดเป้าหมายในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูในการทำงานเพื่อพัฒนาการศึกษา (กองวิชาการและแผนงานเทศบาลนครตรัง, 2557) ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ในขณะเดียวกันได้ทราบถึงสิ่งที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อนำผลการศึกษาเป็นพื้นฐานในการวางแผนดำเนินการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีความสุข อันจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง

2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง จำนวน 589 คน จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 123 แห่ง และโรงเรียน 14 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง จำนวน 528 คน ซึ่งใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรที่ศึกษา โดยการกำหนดอัตราส่วนกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยใช้อัตราส่วน 1 : 12 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 528 คน อยู่ในช่วง 5 - 20 เท่าของตัวแปร ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์ผลในแต่ละตอนตามวัตถุประสงค์ได้ (Hair, J. F., Jr., et al, 2010)

เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์มาสร้างเป็นแบบสอบถาม และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไขทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ไปปรับปรุงแก้ไข ต่อมานำแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับขอบเขตของงานวิจัย โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และนำชุดแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรังไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรังที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .980

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และติดต่อประสานงานกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จัดเตรียมแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและแรงจูงใจในการทำงานและบรรจุซองจดหมาย 528 ฉบับ และนำส่งจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน



484 ฉบับ คิดเป็นอัตราส่วน 1 : 11 หรือร้อยละ 91.67 จากแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งยอมรับได้ตามเกณฑ์ (Hair, J. F., Jr., et al, 2010) และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มจากการวิเคราะห์องค์ประกอบพหุคูณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พิจารณาจากค่า communalities (h^2) ไม่ควรมีน้อยกว่า 0.5 พิจารณาจากค่าวิเคราะห์สัมพันธระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่พร้อมด้วยวิเคราะห์ค่าเป็นไปได้พื้นฐาน Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) และค่า Bartlett's test of sphericity ได้ค่า .909 แสดงว่าข้อมูลที่นำมาจะมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ สกัดองค์ประกอบเพื่อค้นหาจำนวนองค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้โดย เลือกใช้วิธีการ Principal Components Analysis และกำหนดจำนวนองค์ประกอบโดยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอแกน (Eigenvalue) มากกว่าหนึ่งและหมุนตัวประกอบ (Factor Rotation) แบบ Orthogonal โดยวิธี Varimax โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกข้อคำถาม (ตัวแปร) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและจำนวนตัวแปร ในแต่ละองค์ประกอบต้องมียังน้อย 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงถือว่าเป็น 1 องค์ประกอบ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545); (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551); (ยุทธ ไภยวรรณ, 2556) ได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบและตั้งชื่อแต่ละองค์ประกอบ ต่อมาศึกษาระดับพหุคูณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและระดับของแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และขั้นตอนสุดท้ายศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพหุคูณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง โดยนำข้อมูลจากการศึกษาระดับพหุคูณการที่สำคัญ/จำเป็นในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและข้อมูลจากศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรังมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพหุคูณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง มีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวน สะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบพหุคูณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน (Eigenvalues)	ร้อยละของความ แปรปรวน	ร้อยละของความ แปรปรวนสะสม
1	11.448	26.018	26.018
2	2.580	5.863	31.881
3	2.232	5.073	36.954
4	1.660	3.773	40.727
5	1.564	3.555	44.282
6	1.406	3.196	47.478

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 11.448 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 26.018 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .519 ถึง .683 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การประนีประนอม”

องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.580 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 31.881 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .511 ถึง .761 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน”

องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.232 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 36.954 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .505 ถึง .656 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา”

องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.660 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 40.727 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .624 ถึง .811 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ”

องค์ประกอบที่ 5 ค่าไอเกนเท่ากับ 1.564 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 44.282 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .576 ถึง .646 มี และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การปรับตัว”

องค์ประกอบที่ 6 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.406 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 47.478 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .619 ถึง .670 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ประสิทธิภาพการสื่อสาร”

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของพหุคูณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรังมีพหุคูณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= .318) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= .424) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ



และประสิทธิภาพการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=.477) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง โดยภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
1 การประนีประนอม	4.43	.394	มาก
2 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.48	.424	มาก
3 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา	4.45	.430	มาก
4 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	4.36	.498	มาก
5 การปรับตัว	4.46	.457	มาก
6 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	4.36	.477	มาก
รวม	4.42	.318	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรังมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=.371) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยเกื้อหนุน ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=.388) มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=.435) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู
1. ปัจจัยจูงใจ	4.28	.435	มาก
2. ปัจจัยเกื้อหนุน	4.41	.388	มาก
รวม	4.35	.371	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง พบว่า พฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=.685$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง พบว่า สัมพันธภาพ

ระหว่างผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยเกื้อหนุน ($r=.587$) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ($r=.310$) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	แรงจูงใจในการทำงานของครู		
	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยเกื้อหนุน	รวม
1 การประนีประนอม	.421**	.448**	.480**
2 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	.310**	.430**	.412**
3 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา	.533**	.587**	.619**
4 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	.453**	.490**	.520**
5 การปรับตัว	.364**	.419**	.433**
6 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	.421**	.422**	.464**
รวม	.586**	.654**	.685**

** $P < .01$; * $P < .05$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การประนีประนอม ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ การปรับตัวและประสิทธิภาพการสื่อสาร เมื่อศึกษางานวิจัยของวัฒนา อ่อนแก้ว เรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถจำแนกได้ 5 พฤติกรรมคือ พฤติกรรมช่วยเหลือ พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความมีน้ำใจ นักกีฬา พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (วัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) และจากการศึกษางานวิจัยของผุสดี จงขวัญ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครปริณชวล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปรได้แก่ ความมีจิตสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา การเป็นคนดี ความเอื้ออาทร และการมีอัธยาศัยดี (ผุสดี จงขวัญ, 2557) จะเห็นได้



ว่า มี 3 องค์ประกอบที่มีความแตกต่างจากวิจัยที่ศึกษาเพิ่มเติมคือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ การปรับตัวและประสิทธิภาพการสื่อสาร แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานให้สามารถลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้อย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่สามารถช่วยขับเคลื่อนองค์การให้มีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าได้ โดยการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและการปฏิบัติภายในองค์การ โดยอภิปรายแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1.1 การประนีประนอมเป็นพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยงการแสดงกิริยาก้าวร้าวเมื่อเกิดความไม่พอใจ และพฤติกรรมการแก้ไขความขัดแย้งโดยการแสดงความรับผิดชอบ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรอื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเอง การแบ่งปันวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ รวมไปถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานให้แก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่โดยที่เขาไม่ได้ร้องขอ และให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาหรือมีความเครียดจากการทำงาน ทั้งยังยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรรณาสงมณี ที่กล่าวว่า การประนีประนอมเป็นการใช้วิธีการเจรจาต่อรอง เปลี่ยนความยินยอมถ้อยทีถ้อยอาศัย ดังนั้น การอยู่ร่วมกัน เรื่องความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่สามารถหาวิธีลดหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ หากทุกคนเกิดความรัก ความเข้าใจ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การดำเนินงานต่าง ๆ ก็เป็นไปอย่างราบรื่น (วรรณาสงมณี, 2544)

1.2 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมการเข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด รวมไปถึงการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่ในเวลาที่กำหนด และการติดตามข้อมูลข่าวสารจากเว็บไซต์หน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์แล้วนำข้อมูลมาเผยแพร่ในสถานศึกษา เพื่อสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้และสามารถในการนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับใช้ปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดของปราโมทย์ กัลยา ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบคือ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน เชื่อมั่นในตนเอง พากเพียร ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานได้ผลดีประสบความสำเร็จ และกระทำด้วยความเต็มใจ ทั้งยังพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (ปราโมทย์ กัลยา, 2551) เมื่อพิจารณาพบว่า มีประเด็นที่แตกต่างในด้านการติดตามข้อมูลข่าวสารจากเว็บไซต์ การเผยแพร่ข้อมูล การสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้และนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงบริบทของการทำงานที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ส่งผลให้รูปแบบหน้าที่ที่รับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไป ความสำคัญในพฤติกรรมดังกล่าวจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.3 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาเป็นพฤติกรรมการแสดงกิริยานอบน้อม พุดจาสุภาพ มีสัมมาคารวะต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ การยินดีรับฟังคำแนะนำและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีการคิดริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น รวมไปถึงการช่วยดูแลวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ของสถานศึกษา และประสงค์ที่จะทำงานในสถานศึกษาเดิมแม้ว่าจะมีโอกาสหรือทางเลือกอื่นก็ตาม แสดงให้เห็นว่าการเกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อผูกมัดทางอารมณ์ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ในขณะที่เดียวกัน ญัฐวิวัฒน์ แหวนหล่อ และคณะ ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่าเป็นการให้คำแนะนำ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทุกด้านเป็นอย่างดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน (ญัฐวิวัฒน์ แหวนหล่อ และคณะ, 2564) เป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ได้เชื่อมโยงไปถึงความสัมพันธ์ต่อองค์กร

1.4 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็นพฤติกรรมแสวงหาโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าการทำงาน โดยการเข้าร่วมการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดความหลากหลาย และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับกระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูทุกระดับความรู้และประสบการณ์มีความสำคัญและจำเป็น เพราะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาไทยโดยรวม ซึ่งมีกระบวนการและกลวิธีต่าง ๆ ในการพัฒนาด้านความรู้ทักษะเจตนาธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพอยู่เสมอ ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพคืองานที่สำคัญยิ่งและเป็นภาระหน้าที่ของครูผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

1.5 การปรับตัวเป็นพฤติกรรมที่บุคคลสามารถปรับตัวเมื่อเจอปัญหาหรือความผิดพลาดจากการทำงาน และสามารถแก้ไขงานได้ทันทีโดยไม่เกิดอาการท้อแท้ การมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะและความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ เพื่อที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ เหตุการณ์ สภาพแวดล้อมใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สกุล กิตติพิรัช, 2560) เนื่องจากการที่สภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวจึงเป็นพฤติกรรมที่สำคัญและจำเป็น ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของความคิดเชิงบวกเพื่อให้เกิดผลของพฤติกรรมในด้านดีต่อองค์กรเช่นกัน

1.6 ประสิทธิภาพการสื่อสารเป็นพฤติกรรมสื่อสาร การเสนอความคิดเห็นหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุม รวมไปถึงการพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิภาส



ทองสุทธิ ที่กล่าวว่า การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างสมาชิก เพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กรยังช่วยพัฒนาแนวคิดที่ดี ปลุกฝังความภูมิใจให้กับพนักงานที่มีความทุ่มเทเพื่อองค์กรมากขึ้น ช่วยให้ผู้บริหารสามารถ ทราบถึงปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้ทันทั่วถึง ดังนั้น เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องมั่นใจว่าการสื่อสารภายในองค์กรมีการไหลเวียนไปมาอย่างอิสระ ผ่านช่องทางการ สื่อสารที่เป็นทางการรวมถึงการสื่อสารผ่านช่องทางแบบไม่เป็นทางการด้วยเช่นกัน (วิภาส ทอง สุทธิ, 2552)

2. ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่า ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรังรู้จักบทบาทหน้าที่ ของตนเอง เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความเอาใจใส่ ทั้ง ยังมีความตรงต่อเวลาและช่วยทำงานส่วนรวมอย่างเต็มใจ ส่วนด้านประสิทธิภาพการสื่อสารมี ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าภายในสถานศึกษาอาจจะมีการจัดกิจกรรมหรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นน้อย บรรยาการการทำ PLC ยังไม่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นของ ครู ในขณะที่ ลดาพร เอกพานิช และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสาย บริการมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้าน อื่น ๆ (ลดาพร เอกพานิช และคณะ, 2563) แสดงให้เห็นว่าองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ ความสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานขององค์กรที่ มีความเกี่ยวข้องกับการให้บริการดูแลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ บุคลากรทั้งที่เป็นผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวจึงควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้าง ความรับผิดชอบเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทั้งยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสร้างความ รับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณทางราชการอย่างเคร่งครัด นอกจากนั้นถ้าไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือละเลยหน้าที่ที่รับผิดชอบก็จะมีผลต่องาน ลด ทัศนคติ และสุดท้ายคือการลงโทษ ในขณะเดียวกันหากปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีก็จะมี ความก้าวหน้า ได้รับสวัสดิการในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติไว้อย่าง ชัดเจน จึงทำให้ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ทิพย์ ชันแก้ว, 2562)

3. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง พบว่า ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรังมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยที่ปัจจัยเกื้อหนุน อยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภายใน สถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ ทั้งด้าน สภาพแวดล้อม การดูแลสวัสดิการต่าง ๆ หรือแม้แต่ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

สอดคล้องกับงานวิจัยของชลิตา เศษลือ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของครูในโรงเรียนสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายสาสน์ ได้ให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่ และพัฒนาบุคลากรครู สวัสดิภาพความเป็นอยู่ มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการความเป็นอยู่ของครูและค่าครองชีพของสังคม (ชลิตา เศษลือ, 2556) จากที่กล่าวมาทำให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ทั้งต่อตนเองและคนรอบข้าง รวมไปถึงองค์กร เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ประสิทธิภาพในการทำงานและผลสำเร็จขององค์กรก็จะตามมาเช่นกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง พบว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจจะส่งเสริมให้บุคคลทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพลังในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์คือสำเร็จความต้องการ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557) เช่นเดียวกับวรรณิ ลิ้มอักษร ได้กล่าวว่า แรงจูงใจสามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความตั้งใจ และความพยายามในการทำงาน ช่วยปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ทราบถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ตนมีตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นด้วย (วรรณิ ลิ้มอักษร, 2551) และสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุนอยู่ในระดับสูงที่สุด สอดคล้องกับกิตติศักดิ์ แพรวพรายรัตน์ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็นของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ผู้นำต้องเป็นผู้ประนีประนอมที่ดี เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งขึ้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการทำงานจึงทำให้ครูเกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง มีการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่การปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ (กิตติศักดิ์ แพรวพรายรัตน์, 2553)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ทำให้ทราบว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการเกิดแรงจูงใจในการทำงานของครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างกลยุทธ์ในการบริหารความสัมพันธ์กับครูให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน เพราะเมื่อครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาแล้วก็จะพร้อมที่จะ



ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารจำเป็นต้องหาแนวทางในการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด หากผู้บริหารนำประเด็นที่ค้นพบไปออกแบบการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้จะเกิดประโยชน์กับองค์การ ทั้งด้านกระบวนการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเรื่องการสร้างแรงจูงใจปัจจุบันให้มีเพิ่มมากขึ้น โดยจัดให้มีเวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรมของครู เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงาน ให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และส่งเสริมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และควรเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดห้องประชุมอย่างเหมาะสม ปลอดภัย จัดให้มีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้ครูสามารถเข้าร่วมการอบรมในรูปแบบออนไลน์ในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นในสถานการณ์ที่กำลังมีการระบาดของโรคโควิด-19 การอบรมออนไลน์ถือว่าเป็นช่องทางหนึ่งที่เป็นแนวทางให้ครูพัฒนาทักษะ เรียนรู้การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปเป็นผลงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเรื่องความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง เนื่องจากมีค่าระดับต่ำที่สุด เพื่อจะนำผลที่ได้มาปรับปรุงและหาแนวทางในการแก้ไขให้เกิดผลที่ดีต่อองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กองวิชาการและแผนงานเทศบาลนครตรัง. (2557). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครตรัง พ.ศ.2558-2563. ตรัง: เทศบาลนครตรัง.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติศักดิ์ แพรวพรายรัตน์. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เกศริน ปังกวาน. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ชลิตา เศษลือ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. ใน วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุติมา มาลัย. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ใน ดุษฎีนิพนธ์บริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความบากาน และความสุขในการทำงาน. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนามนุษย์และองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐวิธวัฒน์ แหวนหล่อ และคณะ. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชสีห์จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์, 16 (1), 59-72.
- ทิพย์ ชันแก้ว. (2562). ปัจจัยทางพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2 (1), 1-14.
- ปราโมทย์ กัลยา. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1. ใน ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ผุสดี จงขวัญ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ปริมาณลด. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวดี อนันตนาวิ. (2557). . หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (Principles theories of educational administration). ชลบุรี: มนตรี.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). การใช้โปรแกรม Minitab วิเคราะห์สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลดาดพร เอกพานิช และคณะ. (2563). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนครสวรรค์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 14 (1), 58-74.



- วรรณาด แสงมณี. (2544). องค์การและการจัดการองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ระเบียบของการพิมพ์.
- วรรณีย์ ลิ้มอักษร. (2551). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- วัฒนา อ่อนแก้ว. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : อินทภาษ.
- สกุล กิตติพิรชล. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). แผนฯ 12 ฉบับ ประชาชนนวัตกรรมคือหัวใจของการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2545). การใช้สถิติในการวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เฟื่องฟ้า พรินต์ติ้ง จำกัด.
- อลงกต ใหม่น้อย. (2561). การวางแผนกลยุทธ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤศจิกายน 2563 จาก <https://sites.google.com/site/mralongkotmainoy/home>
- Hair, J. F., Jr., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.) Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Podsakoff, P. M., et al. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Robbin, S.P., & Coulter, M. (1999). *Management* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall. Inc.