



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม

วิทยานิพนธ์

ของ

พระเอกลักษณ์ เพ็ญสา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ธันวาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี
ของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม

วิทยานิพนธ์

ของ

พระเอกสิทธิ์ เพ็ญสา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

ธันวาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Causal Relationship Model of Factors Affecting Organizational Citizenship
Behavior of Teachers in General Buddhist Scripture School, General
Education Division under Sangha Council

BY
PHRA EAKKALUCK PHEASA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for The Degree
of Doctor of Philosophy in Education Administration and Development at
Sakon NaKhon Rajabhat University

December 2558

All Rights Reserved By Sakon Nakhon Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่บัณฑิตเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือ แนะนำและให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลาดบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรพเก้า กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดดา ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยเจริญพรขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เจริญพรขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ไม่สามารถกล่าวชื่อนามในที่นี้ได้ ที่กรุณาให้สัมภาษณ์ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

กราบขอบพระคุณ พระครูสังฆรักษ์เต็น รตนวณฺโณ ที่ได้อบรมสั่งสอนให้แนวทางในการดำเนินชีวิตต่อสู่กับปัญหาอุปสรรค พระจำรัส กุลพันธ์ พระศรีวิสุทธิเมธี พระเสนาะ บุญน้อม พระมหาสมยศ เพ็ญสา และพระมหาเอกพล เพ็ญสา ได้ช่วยเหลือสนับสนุนในด้านกำลังทรัพย์ตลอดมา

เจริญพรขอขอบพระคุณ ครอบครัวเพ็ญสา ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจให้ตลอดมา

เจริญพรขอบคุณเพื่อนนักศึกษา ปร.ด. รุ่น 4 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำอีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวชื่อนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแด่ โยมแม่รำรวย เพ็ญสา โยมพ่อสงวน เพ็ญสา บุรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน และอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ ความรู้ต่างๆ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

พระเอกลักษณ์ เพ็ญสา

ชื่อเรื่องวิจัย	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม
ผู้วิจัย	พระเอกกฤษณ์ เพ็ญสา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ คือ ระยะแรกเป็นการพัฒนารูปแบบ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.22 ถึง 0.90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ปีการศึกษา 2558 จำนวน 550 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 9.06, p-value = 1.000, df = 93, $\chi^2/df = 0.097$, RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, Largest Standardized Residual = 0.82 โดยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูได้ร้อยละ 89.00

3. คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ อิทธิพลทางอ้อมไม่มีตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนมีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: รูปแบบ, ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

TITLE Causal Relationship Model of Factors Affecting Organizational
Citizenship Behavior of Teachers in General Buddhist Scripture School,
General Education Division under Sangha Council

AUTHOR Monk Eakkaluck Pheasa

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Waro Phengsawat
Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang
Dr. Pornthep Steannoppakao

DEGREE Doctor of Philosophy (Administration and Educational Development)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2015

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) develop causal relationship model of Factors affecting organizational citizenship behavior of teachers 2) verify the developed of causal relationship model concordance of factors affecting organizational citizenship behavior of teachers with the empirical data, and 3) inspect direct effect, indirect effect and total effect of causal factors affecting organizational citizenship behavior of teachers. The study was divided into 2 stages as follows. The first stage was to develop model by exploring relevant documents and researches and expert interview. Then content analysis was applied to analyze the data. The second stage was to verify of model concordance. The data was gathered by using questionnaire with 5–points scales. Its discrimination value was between 0.22 to 0.90 and its entire reliability value was .98. The samples were 550 teachers in General Buddhist Scripture School, during academic year 2015. The data were analyzed to figure out frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient. Moreover, LISREL Version 8.72 was also utilized to assess the causal relationship model.

The results of this presented revealed that :

1. The causal relationship model of Factors affecting organizational citizenship behavior of teachers in General Buddhist Scripture School, General Education Division consisted of 6 factors as follows : transformational leadership, job characteristic, quality of work life, 4) job satisfaction, 5) organizational Commitment, and 6) organizational citizenship behavior of teachers.

2. The developed model has goodness-of-fit with the empirical data with the statistics as follows: $\chi^2 = 9.06$, p-value = 1.000, df = 93, $\chi^2/df = 0.097$, RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, and Largest Standardized Residual = 0.82. The transformational leadership, job characteristic, quality of work life, job satisfaction, organizational Commitment, variables could explain the variability of organizational citizenship behavior of teachers was 89.00.

3. Direct effects, from highest to lowest, were job characteristics, leadership change, and organizational commitment, respectively. Indirect effects no parameters have effect the organizational citizenship behavior of teachers. Total effects highest, was Leadership change effect on organizational citizenship behavior of teachers with the .01 level of statistical significance.

Keyword: Model, Causal Relationship, Organizational Citizenship Behavior of Teachers, General Buddhist Scripture School

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามการวิจัย	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ	10
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	16
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	21
	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	45
	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	49
	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณลักษณะงาน	53
	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	56
	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความพึงพอใจในงาน	60
	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ	63
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	67
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน	86
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	100
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	119
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	141
	ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	162

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	164
	การวิจัยระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย	164
	การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	165
	การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	165
	การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ	165
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	165
	ตัวแปรที่ศึกษา	167
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	168
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	171
	การวิเคราะห์ข้อมูล	172
	การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลผลข้อมูล	175
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	181
	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	181
	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ	183
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล	184
	ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษา	184
	ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	185

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
	ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจากการศึกษาบริบทจริง 185
	สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 186
	ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 191
	ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ ผู้ตอบแบบสอบถาม 191
	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความโค้งของตัวแปรสังเกตได้ 192
	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ... 194
	ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบ การวัดตัวแปรแฝงภายใน 198
	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรง และการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล 211
	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู 215
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 223
	สรุปผลการวิจัย 224
	การอภิปรายผลการวิจัย 226
	ข้อเสนอแนะ 235

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	235
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	237
บรรณานุกรม	238
ภาคผนวก	257
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย	259
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์	277
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	281
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	285
ภาคผนวก จ แบบสอบถาม	291
ภาคผนวก ฉ รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย	303
ภาคผนวก ช ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	307
ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย	323
ภาคผนวก ฅ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถาม รายด้านและโดยรวม	333
ภาคผนวก ญ ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows	339
ภาคผนวก กว ประวัติย่อผู้วิจัย	379

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	40
2	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครู	43
3	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	48
4	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	52
5	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณลักษณะงาน	55
6	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	59
7	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความพึงพอใจในงาน	62
8	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ	64
9	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	81
10	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบายภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	84
11	การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะงาน	95
12	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบาย คุณลักษณะงาน	97
13	การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	114
14	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบายคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	117
15	การสังเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	136
16	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบายความพึงพอใจ ในงาน	139
17	การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ	158
18	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบายความผูกพัน ต่อองค์การ	160
19	กลุ่มตัวอย่าง	167

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม	171
21	เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ	175
22	สรุประยะของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย	178
23	สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	187
24	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	192
25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้งของ ตัวแปรสังเกตได้	193
26	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	196
27	ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	198
28	ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน คุณลักษณะงาน	201
29	ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน คุณภาพชีวิตในการทำงาน	203
30	ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ความพึงพอใจในงาน	205
31	ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ความผูกพันต่อองค์กร	207
32	ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	209
33	ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ	212
34	ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ	213
35	ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร	218
36	รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย	305

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
37	ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ	325
38	ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	330
39	ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	331
40	ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านคุณลักษณะงาน	331
41	ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	331
42	ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความพึงพอใจในงาน	332
43	ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความผูกพันต่อองค์กร	332
44	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครู	335
45	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	335
46	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	336
47	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	336
48	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	337
49	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	337

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	20
2 โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	41
3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	49
4 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	53
5 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณลักษณะงาน	56
6 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	60
7 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความพึงพอใจในงาน	63
8 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ	65
9 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครู	66
10 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การ	71
11 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	82
12 แบบจำลองคุณลักษณะงาน	88
13 โมเดลการวัดคุณลักษณะงาน	96
14 โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	115
15 โมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน	138
16 โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ	159
17 ระยะในการดำเนินการวิจัย	177
18 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	200
19 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะงาน	202
20 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพชีวิตในการทำงาน	204
21 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความพึงพอใจในงาน	206
22 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความผูกพันต่อองค์การ	208
23 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	210

บัญชีภาพประกอบ(ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
24 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ	212
25 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ	213
26 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ	214
27 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างเชิงเส้นตรง	222

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์การจำเป็นจะต้องให้ความสนใจและความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การนั้นว่ามีความสำคัญยิ่ง เช่น การให้ความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีความสำนึกในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ การทำงานตรงต่อเวลา การมีความจงรักภักดีและไม่เปิดเผยความลับขององค์การต่อบุคคลภายนอกหรือองค์การอื่น นอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำหรืองานที่องค์การได้กำหนดไว้ ล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งเรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พฤติกรรมดังกล่าวนี้จะช่วยสร้างทุนทางสังคม ช่วยเพิ่มผล การปฏิบัติงาน และยังสามารถพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อีกด้วย (สภากาญ ธีระวณิชตระกูล, 2547, หน้า 16)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวของบุคลากรที่เต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบหรือบทบาทที่อยู่นอกเหนือจากที่องค์การได้กำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การได้เป็นอย่างดี (Organ, 1987, p. 4) เช่นเดียวกัน สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งของสังคมที่ให้การศึกษ และพัฒนาบุคคล ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสังคม ซึ่งการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ ที่รัฐกำหนดขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พุทธศักราช 2514 ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้มี

การปฏิรูประบบการจัดการศึกษาตามภาครัฐ และจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม (บาลี, ธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ) ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา เป็นการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจึงเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 โดยรัฐให้การอุดหนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัว (สิทธิกร อ้วนศิริ, 2552, หน้า 11) ดังนั้น บทบาทของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้จัดประสบการณ์และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งสร้างสรรค์กำลังคนในด้านวิชาการ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน ครูต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ มีความสามารถสูง สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน แม้ว่าการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีการจัดโครงสร้างของการบริหารที่ชัดเจน แต่บุคลากรครูรับหน้าที่หลายตำแหน่งส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537, หน้า 4 อ้างถึงใน บุญเสริม สาราญดี, 2555, หน้า 3) อีกทั้งด้านการจัดการบริหารยังไม่เข้มแข็ง ผู้บริหารยังไม่ได้เป็นนักจัดการศึกษามืออาชีพ ยึดติดกับระบบปัจเจกบุคคล ไม่มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ผลการประเมินคุณภาพของการจัดการศึกษาในระบบการประกันคุณภาพมีโรงเรียนถึงร้อยละ 30 ที่ยังไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา, 2552, หน้า 26-27)

ในขณะที่เดียวกันครูมักจะประสบกับปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อันเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี อาทิเช่น การที่ครูได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำ สวัสดิการไม่เพียงพอ ขาดความมั่นคงในการทำงานเนื่องจากความกังวลว่าจะถูกออกจากงาน ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรมในวิชาชีพหรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่ได้รับการยอมรับทั้งจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร นอกจากนี้ ครูเป็นจำนวนมากยังขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไม่ได้มาตรฐาน บุคลากรขาดกำลังใจในการปฏิบัติงานและไม่มี ความมั่นคงในวิชาชีพ ทำให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนบุคลากรบ่อยครั้ง (วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ และพระมหาสุทิตย์ อากาศโร, 2542, หน้า 13 อ้างถึงใน

บุญเสริม สํารานต์, 2555, หน้า 4) บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มกำลังความสามารถ องค์การจำเป็นจะต้องสนองตอบความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพ หรืออาจกล่าวรวมไปถึงการเสริมสร้างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างถูกต้อง และตรงกับความต้องการของบุคลากร เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Organ and Ryan, 1995, pp. 775–802)

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นนำมาซึ่งปัญหาด้านบุคลากรครู ซึ่งพบว่ามีกลุ่มครูที่คิดจะเปลี่ยนงาน ไม่มีความพึงพอใจ หรือเกิดความเบื่อหน่ายในงาน ทำให้ไม่ตั้งใจสอน ไม่เอาใจใส่ต่องานที่สอน ซึ่งมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากการศึกษาทางวิจัยของ พระมหาเกียรติศักดิ์ ยันตรบุตร (2552, หน้า 111 – 112) พบว่า ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรครูมาทำงานตามต้องการได้ยาก เพราะขาดสิ่งจูงใจให้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเนื่องจากได้เงินเดือนน้อยไม่เต็มตามวุฒิการศึกษา และไม่มีหลักประกันความมั่นคงในตำแหน่งงาน บุคคลที่จะเสียสละมาทำงานมีน้อยไม่เพียงพอกับตำแหน่งงาน ที่มาสมัครทำงานก็เพื่อรองานจากที่อื่น ปัญหาด้านการบำรุงรักษา ไม่สามารถบำรุงรักษาบุคลากรได้ตามต้องการ เพราะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไม่ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ก้าวหน้าเท่าที่ควร ขาดสวัสดิการต่างๆ ตำแหน่งงานไม่มั่นคง ได้เงินเดือนน้อย ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ปัญหาด้านการพัฒนาบุคคล งบประมาณด้านการพัฒนาบุคคลมีน้อย ขาดแหล่งทุนสนับสนุนด้านทุนการศึกษา การวิจัย การพัฒนาสื่อการสอน ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ขาดการนิเทศติดตามและประเมินผล ปัญหาด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน บุคลากรสมัครใจลาออกเพราะค่าตอบแทนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ หรือเพราะได้งานที่มีความมั่นคงและมีรายได้ที่ดีกว่า ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นการขาดความพึงพอใจของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องแสวงหาวิธีการเพื่อแก้ไข โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจในงานซึ่งส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นสภาวะอารมณ์เชิงบวกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในงานของตน (Locke, 1976, p. 134 อ้างถึงใน อริสา สํารอง, 2553, หน้า 41)

ฉะนั้น ความพอใจในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งที่ต้องใส่ใจมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการแข่งขัน และค่านิยมของคนไทยเปลี่ยนไปจากอดีต เพราะความพึงพอใจจะนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและยังเป็นตัวกลางที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (สญาญู ชีระวณิชตระกูล, 2549, หน้า 162) ถ้าบุคคลมีระดับความพึงพอใจต่ำ จะส่งผลให้เกิดแนวโน้มของพฤติกรรมกรรมการมองหางานใหม่ ซึ่งถ้าหากหางานใหม่ได้ก็จะนำไปสู่การลาออก (Spector, 1997, p. 63) การดำเนินงานของโรงเรียนนอกจากต้องแข่งขันทั้งกับโรงเรียนของรัฐ เอกชน และโรงเรียนพระปริยัติธรรมด้วยกันแล้ว การมีบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือ และทุ่มเทในการทำงาน จะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนดำเนินงานได้ต่อไป แม้ว่าจะมีอุปสรรคหรือปัญหา มากก็ตาม และการที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การได้ จำเป็นที่จะต้องสร้างให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่เดียวกันงานก็เป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน หากบุคลากรในองค์การได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมขององค์การ รวมถึงสามารถนำไปสู่การจูงใจให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547, หน้า 45)

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร เป็นพฤติกรรมที่ทุกองค์การ พึงปรารถนาเพราะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ ลดการลาออกจากองค์การของบุคลากร ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดและมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน การช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้รวดเร็วขึ้นและสามารถรักษาและดึงดูดบุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์การ และสนับสนุนเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์การ (Podsakoff, et al., 1997, pp. 263-264 อ้างถึงใน วัชรีย์ อยู่เจริญ, 2546, 17) ซึ่งถ้าองค์การสามารถพัฒนาให้บุคลากร มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์การที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

ช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Moorman, 1991, pp. 845-855)

การที่องค์กรสามารถรักษานักงานที่ดีมีคุณภาพ มีคุณธรรม ทำงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ด้วยความสมัครใจแล้ว จะช่วยให้องค์กรนั้นบรรลุสู่เป้าหมายได้ ซึ่งผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในทุกระดับงานจะบรรลุเป้าหมายย่อมขึ้นอยู่กับความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรเป็นสำคัญ (King, 2007, pp. 8-17) ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่เป็นคนดี มีความสามารถไปก่อนระยะเวลาอันสมควร ย่อมส่งผลให้องค์กรมีต้นทุนที่สูงขึ้น เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นทั้งค่าใช้จ่ายทางตรงและค่าใช้จ่ายทางอ้อม (Greenberg and Baron, 1997) จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีที่ควรใส่ใจและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรควรที่จะส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้เกิดการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลที่ได้นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาว

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ทำให้ได้ตัวแปรเชิงสาเหตุจำนวน 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยนำตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูมาสร้างเป็นรูปแบบ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์กรทางด้านการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และจะนำไปสู่การพัฒนา การพัฒนาองค์กร และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งคำถามการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม มีลักษณะเป็นอย่างไร
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. ปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม หรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม มีความสำคัญและประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ซึ่งนำไปสู่กรอบแนวคิดในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2. ทำให้ทราบทิศทางของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงรูปธรรมที่แสดงความความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และนำไปสู่ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูนั้นไปพัฒนา และส่งเสริมให้ครูเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากขึ้น

3. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในการพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน 7 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 3 คน ผู้บริหาร 2 คน และครูผู้สอน 2 คน เลือกมาแบบเจาะจง

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ปีการศึกษา 2558 จำนวน 4,457 คน จาก 414 โรงเรียน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, หน้า 1)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 550 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) คือ

ตัวแปรแฝงที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดในโมเดล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 1 ตัว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) คือ

ตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ในโมเดล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่

1) คุณลักษณะงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ

(1) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (2) ความมีอิสระในงาน (3) ความสำคัญของงาน (4) ความมีเอกภาพในงาน และ (5) ความหลากหลายของทักษะ

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว

คือ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (3) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน (4) การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล และ (5) การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

3) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ

(1) การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา (2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ (3) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

4) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ

(1) การคงอยู่กับองค์การ (2) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ (3) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

3.2 ตัวแปรผล ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สามารถวัดได้จาก

ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) การให้ความร่วมมือ 4) ความอดทนอดกลั้น และ 5) การคำนึงถึงผู้อื่น

นียมคัพทเจพา

นียมคัพทในการวิจั มีดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู หมายถึง การกระทำในหน้าที่และนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนของครู ซึ่งกระทำด้วยความสมัครใจและเต็มกำลังความสามารถ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และเป็นประโยชน์ทั้งต่องานของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน และของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนหรือรางวัลประกอบด้วย

1.1 การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การที่ครูให้การช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงาน ด้วยการให้การสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพ แนะนำการใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลด้วยความเต็มใจ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือกิจกรรมขององค์การทั้งในและนอกเวลางานโดยไม่ต้องร้องขอ

1.2 ความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การที่ครูเอาใจใส่ในการทำงานตามบทบาทพันธกิจ รับผิดชอบต่องาน สนองนโยบายขององค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ไม่หลบหลีกหรือเกี่ยงงาน และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมขององค์การ

1.3 การให้ความร่วมมือ หมายถึง การที่ครูรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมประชุม เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาองค์การ เก็บความลับขององค์การ แสดงออกซึ่งความรู้สึกเป็นห่วงภาพลักษณ์ ฝ้าติดตามสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ

1.4 ความอดทนอดกลั้น หมายถึง การที่ครูอดทนอดกลั้นต่อปัญหาหรืออุปสรรค สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตนไม่พอใจ มีความยากลำบาก คับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆ หรือความไม่สุขสบายในงานหรือหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

1.5 การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การที่ครูคำนึงถึงผู้ร่วมงานในองค์การเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาตามมา ด้วยการไม่ประพฤติตนให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือได้รับผลกระทบทั้งกายและใจ รวมทั้งการให้เกียรติ การยกย่อง การเอาใจใส่ต่อความรู้สึกหรือ

ความต้องการของผู้อื่น และการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ของผู้ร่วมงาน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสามารถกระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถของตนทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สามารถแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ประกอบด้วย

2.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ เน้นความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีศีลธรรมและจริยธรรม เสียสละเพื่อส่วนรวม เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ เกิดการยอมรับ เชื่อมมั่น เลื่อมใส ศรัทธา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ และความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม ว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า ทำให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของงาน เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยการจูงใจ สนับสนุนและส่งเสริมวิธีการแก้ปัญหาด้วยหลักการและเหตุผลที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ

2.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำเอาใจใส่ส่งเสริมในตัวผู้ตาม ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัด โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่ท้าทายความสามารถ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน

3. คุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ครูทำอยู่ที่ออกแบบเพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.1 การได้รับข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง งานที่กำหนดให้ครูได้รับทราบถึงผลสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานที่ได้กระทำไปแล้วทั้งด้านดีและไม่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานต่อไป

3.2 ความมีอิสระในงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้ครูได้รับเสรีภาพในการบริหารจัดการตารางการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และวางแผนวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

3.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่ทำให้ครูรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของชิ้นงานที่รับผิดชอบ ว่ามีลักษณะเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่นๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานและการดำเนินงานขององค์การ

3.4 ความมีเอกภาพในงาน หมายถึง งานที่กำหนดรูปแบบและวิธีการปฏิบัติให้ครูรับรู้ทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน สามารถมองเห็นภาพรวมและเห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นๆ

3.5 ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง งานที่ทำให้ครูรับรู้ถึงการใช้ทักษะความสามารถและความชำนาญในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการบริหารจัดการที่องค์การได้สนองตอบความต้องการของครูที่มีต่อการทำงาน มีความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต ประกอบด้วย

4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่นสวัสดิการต่างๆ โดยครูมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสม เพียงพอและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และงานที่มีระดับการปฏิบัติคล้ายกัน

4.2 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคงไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงในงานที่รับผิดชอบ

4.3 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากการรบกวนจากเสียงและกลิ่น ไม่ส่งผลเสีย

ต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มืออย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ที่มีความแข็งแรง มั่นคง ปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และไม่เสี่ยงต่ออันตราย

4.4 การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสในการสร้างเสริมทักษะใหม่ๆ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน รวมถึงการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเอง และพร้อมที่จะปฏิบัติงานและใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

4.5 การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ครูมีความพึงพอใจกับลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต มีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

5. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจหรือเจตคติทางบวกที่ครูมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย

5.1 การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ จนบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่กำหนดด้วยความเป็นอิสระ มีการควบคุมและสั่งการน้อยที่สุด

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารด้วยกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสามัคคีสนิทสนมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่เป็นมิตร เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำร่วมกันในองค์การ

5.3 การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจจากบุคคลต่างๆ ทั้งในโรงเรียนและในชุมชน ในความรู้ความสามารถและคุณงามความดี ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การประกาศให้ทราบทั่วกันในความสำเร็จ หรือการแสดงออกอื่นๆ

6. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกซึ่งสะท้อนความรู้สึก ความคิดเห็นและทัศนคติของครูที่มีต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในลักษณะความศรัทธา การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ความทุ่มเท ความพยายาม และความเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ความรู้สึก

ผูกพัน ความภาคภูมิใจ ในสถานศึกษา ความจงรักภักดีปรารถนาอย่างแรงกล้าใน การดำรงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษาโดยไม่คิดที่จะลาออก รวมทั้งการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย

6.1 การคงอยู่กับองค์การ หมายถึง ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานใน สถานศึกษาด้วยความศรัทธา ผูกพัน และภาคภูมิใจ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็น สมาชิกของสถานศึกษา แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงาน หรือ เปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่

6.2 ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ครู มีทัศนคติที่สอดคล้อง มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมาย กระบวนการบริหารและ ค่านิยม ของสถานศึกษา ยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และ มีความเชื่อว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด และมีความภาคภูมิใจใน องค์กร ของตน

6.3 ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง ครูมี ความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อ ปรับปรุงการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

7. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หมายถึง แนวคิดที่กำหนดขึ้นจาก ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่เป็น ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ องค์ประกอบ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับตัวแปรแฝง ภายใน ได้แก่ องค์ประกอบ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์การ ไปสู่ตัวแปรผลที่เป็นตัวแปร แฝงภายใน ได้แก่ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู

8. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม

9. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

9.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่ได้สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านั้น ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอกจึงไม่ปรากฏในรูปแบบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

9.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรแฝงภายในจะแสดงไว้ในรูปแบบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างชัดเจน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะงาน 2) องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน 4) องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กร และ 5) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

10. โปรแกรม LISREL หมายถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาขึ้นโดย Joreskog and Sorbom เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจุบันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง

11. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL พบว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความน่าจะเป็น (p-value) เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) มีค่าเข้าใกล้ 1

12. มหาเถรสมาคม หมายถึง องค์การสูงสุดทำหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์แห่งราชอาณาจักรไทยคล้ายๆ คณะรัฐมนตรี

13. โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งขึ้นในวัดที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุ และสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

14. ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม จำแนกได้ ดังนี้

14.1 ครูที่เป็นบรรพชิต คือ ผู้สอนที่ได้รับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุใน
ทางพระพุทธศาสนา

14.2 ครูที่เป็นคฤหัสถ์ คือ ผู้สอนซึ่งไม่ได้รับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุใน
ทางพระพุทธศาสนา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูใน
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม โดยการสังเคราะห์จาก
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง ที่บ่งชี้ถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ Organ, 1987; Johns, 1996;
Podsakoff et al., 2000; Hoffman et al., 2007; สฎายุ ชีระวนิชตระกูล, 2549; กษมา
ทองชลิบ, 2550; กัญจนา กัญจา, 2550; ปฏิพัฒน์ อุดรไสว, 2550; ดิเกษณีย์
วิไลจงสงคราม, 2552; อภิชาติ ยิ้มแสง, 2553; อริสา สำรอง, 2553; ศุภภากร ทศน์ศรี,
2554; อรปวีณ์ สุตะพาหะ, 2554; นุรลี หมดปลอด, 2555) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า
ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่
ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง ที่บ่งชี้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ Bass and Avolio, 1993;
พนินชา ปรีชา, 2547; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548; สฎายุ ชีระวนิชตระกูล, 2549; ทิพวรรณ
โอบยคลัง, 2549; ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ, 2550; สมพร จำปานิล, 2550; อภิขยา มีเพียร,
2552; ญาณิกานต์ ไผ่เจริญ, 2552; ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน, 2553; อริสา สำรอง,
2553; ธันตกร ไชยมงคล, 2556) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ คือ
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้
ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

คุณลักษณะงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่บ่งชี้ถึงคุณลักษณะงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ Hackman and Lawler, 1971; Hackman and Oldham, 1980; Milton, 1981; Drago and Garvey, 1998; เขมภัส เขมะรังษี, 2548; สฎายุ อีระวณิชตระกูล, 2549; กรัณท์รักษ์ เต็มวิทย์ขจร, 2553; อริสา สำรอง, 2553; ปิยวรรณ สุกดิษฐ์, 2555; พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์, 2555) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกภาพในงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ Walton, 1973; Huse and Cummings, 1985; Certo and Graf, 1989; Dessler, 1991; Schermerhorn, 1996; Newstrom and Davis, 1997; Micheal and Kossen, 2002; พณิชา ปรีชา, 2547; วัชรินทร์ หนูสมตน์, 2547; สุทิศา โกวิท, 2549; กษมา ทองขลิบ, 2550; กาญจนา บุญเพลิง, 2552; อีระพนธ์ มณีสุด, 2552; ปวีณา กรุงพลี, 2552; รตนพร จันทร์เทศ, 2552; จิราภรณ์ น้อยนคร, 2552; นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552; จันทร์ทิมา รุ่งเรือง, 2553; นฤมล ไช้สวนศรี, 2554) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล และด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่บ่งชี้ถึงความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ Herzberg, 1959; Maslow, 1970; Hammer, 1971; Alderfer, 1972; ศุภกิจ ศานุสัจย์, 2547; ภัทฐา กรีหิรัญ, 2550; อีระมพา ชำนาญไพร, 2550; ปิยะพงศ์ นันทวงศ์, 2550; วณิดา หมวดเอียด, 2550; กัญญา กัญญา, 2550; เลอศักดิ์ ใจกล้า, 2550; ญาณิกานต์ ไผ่เจริญ, 2552; พิมพ์ชา ชนะภัย, 2552; อภิชยา มีเพียร, 2552; ชันตกร ไชยมงคล, 2556) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

ความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่บ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ Allen and Meyer, 1990; Steers and Porter, 1991; Cherrington, 1994; Greenberg and Robert, 1996; Greenberg and Baron, 2003; สญาญ์ ชีระวณิชตระกูล, 2549; ปิยะพงศ์ นันทวงศ์, 2550; ชีร์มพา ชำนาญไพร, 2550; เลอศักดิ์ ใจกล้า, 2550; อาทิตติยา ดวงสุวรรณ, 2551; กาญจนา บุญเพลิง, 2552; ชีระพันธ์ มณีสุด, 2552; รตนพร จันทร์เทศ, 2552; นุชจिरา ต๊ะสุ, 2552; ปวีณา กรุงพลี, 2552; พิมณฑา ชนะภัย, 2552; อาริสสา สำรอง, 2553; จำนง เหล่าคงธรรม, 2554; พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์, 2555) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายในซึ่งผลสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

2. ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรคุณลักษณะงาน ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ได้แก่ คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

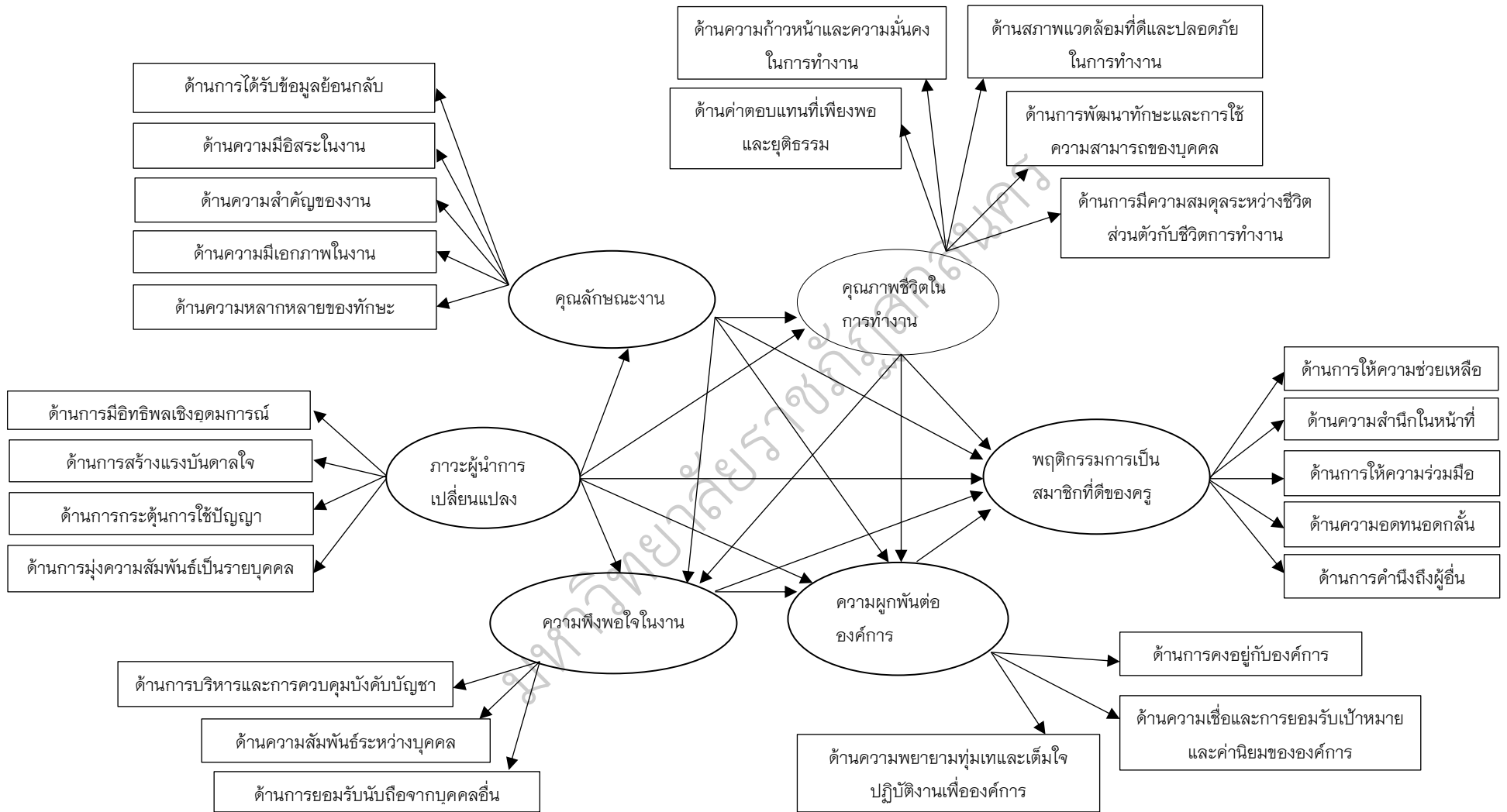
3.1 ตัวแปรคุณลักษณะงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกภาพในงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อ ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรความผูกพันต่อ องค์กร

3.2 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านการพัฒนาทักษะและ การใช้ความสามารถของบุคคล และด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิต การทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และมี อิทธิพลทางอ้อม โดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ตัวแปรความพึงพอใจในงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ด้านการบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร และด้านความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งมี อิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

จากคำอธิบายข้างต้น สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี สามารถจำแนกออกเป็น 8 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน
5. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
6. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
7. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
8. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

1.1 แนวคิดและความเป็นมาของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เกิดมาจากแนวคิดของ Barnard (1938, p. 84 อ้างถึงใน อริสา สාරอง, 2553, หน้า 18-19) ซึ่งได้วิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปขององค์การ คือ ระบบความร่วมมือ (Cooperative System) สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือ คือ ความเต็มใจของบุคคล โดยความเต็มใจเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือประสิทธิภาพความสามารถหรือคุณค่าภายใน

ตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งคำบรรยายลักษณะงานทั่วไปไม่สามารถบรรยายได้ครอบคลุมทุกความต้องการในงานที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้ Katz (1964 อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2549, หน้า 23) ได้แบ่งรูปแบบพื้นฐานของพฤติกรรมของพนักงานที่เป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) บุคคลจะต้องเข้ามาทำงานและคงอยู่ภายใต้ระบบขององค์การ 2) บุคคลจะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 3) บุคคลจะต้องมีกิจกรรมนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovation) และคิดค้นกิจกรรมขึ้นมาเอง (Spontaneous Activity) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ควบคู่ไปกับบทบาทที่กำหนดไว้ โดยพฤติกรรมทั้ง 3 รูปแบบนี้ สามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-role Behavior) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะเป็นไปตามที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าให้ปฏิบัติตาม เช่น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจนที่จะต้องปฏิบัติตามที่ปรากฏในคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งถ้าหากทำการเปรียบเทียบลักษณะของพฤติกรรมประเภทนี้กับที่กล่าวมา ก็จะตรงกับพฤติกรรมในรูปแบบที่ 1 และ 2 2) พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-Role Behavior) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่นอกเหนือไปจากองค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการให้พนักงานปฏิบัติตาม เป็นพฤติกรรมพิเศษที่พนักงานเต็มใจที่จะแสดงออกมา ซึ่งตรงกับพฤติกรรมรูปแบบที่ 3 ของ Katz ได้กล่าวว่าพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการคงอยู่ขององค์การและประสิทธิผลขององค์การ หากพนักงานภายในองค์การปฏิบัติงานเฉพาะบทบาทในหน้าที่เพียงอย่างเดียว องค์การนั้นจะเข้าสู่ภาวะตกต่ำได้ง่ายและเป็นระบบสังคมที่เปราะบาง ทุกๆ องค์การต้องอาศัยความร่วมมือ การช่วยเหลือ การมีเมตตาริจิต ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทนี้เปรียบเสมือนตัวขับเคลื่อนเครื่องจักรทางสังคมในองค์การทำให้เกิดความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถจัดการสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทดังกล่าวเรียกอย่างเป็นทางการว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ”

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมี 2 แนวคิดหลักที่สำคัญ วิริณธ์ ธรรมนารอดสกุล (2547, หน้า 35) ได้กล่าวว่า แนวคิดแรกเป็นแนวคิดที่แยกบทบาทการปฏิบัติงานระหว่างงานตามหน้าที่และงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ออกจากกัน ซึ่งมีพื้นฐานในการศึกษามาจากพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของ Katz ใน ค.ศ. 1964 และ Bateman and Organ ใน ค.ศ. 1982 โดยกลุ่มนี้มองว่าการแสดงพฤติกรรมที่

นอกเหนือจากพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น หรือเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานทำให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทด้วยการที่บุคคลไม่แสดงพฤติกรรมนี้ก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์การ แนวคิดที่สอง มีพื้นฐานการศึกษาจากทฤษฎีในเชิงปรัชญา (Philosophy) รัฐศาสตร์ (Political Science) และประวัติศาสตร์ทางสังคม (Social History) ซึ่งพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือ 1) พฤติกรรมตามบทบาทของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (In-role Job Performance Behavior) 2) พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทตามหน้าที่ (Functional Extra-role Behavior) และ 3) พฤติกรรมด้านการปกครอง (Political Behavior) โดยกลุ่มนี้มองว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง การทำงานตามคำสั่งซึ่งอาจไม่ใช้งานตามหน้าที่ หรืออาจแสดงพฤติกรรมขึ้นเองโดยอิสระ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ไม่สามารถที่จะตัดขาดจากงานตามหน้าที่ได้อย่างชัดเจน แต่ก็ไม่ใช่พฤติกรรมตามบทบาท กล่าวได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การยังมีส่วนของการทำงานตามหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และเป็นพฤติกรรมที่กระทำแล้วส่งเสริมการทำงาน และทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางบวก เกิดความสามัคคีและอยู่ภายใต้ระบบการปกครองในองค์การ ซึ่งจากแนวความคิด Motowidlo and Van Scotter (1994, pp. 475-479) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมที่อาจไม่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับภาระงาน และอาจมีผลต่องานที่บุคคลนั้นได้ปฏิบัติ ซึ่งอาจไม่มีการลงโทษ หรือให้รางวัลภายใต้เงื่อนไขขององค์การใดๆ เลย แต่อาจเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ นอกจากนี้ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นนอกจากจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้มีการกำหนดให้บุคคลากรได้ปฏิบัติแล้ว ความเต็มใจของบุคคลากรในการปฏิบัติงานตามพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การอีกด้วย พฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษถูกกำหนดขึ้นเป็น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) และโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่อยู่บริบทของทฤษฎีองค์การ และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

จากคำอธิบายข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเกิดมาจากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การที่แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจงาน และงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ซึ่งกระทำด้วยความสมัครใจไม่ได้เกิดจากการคาดหวังรางวัล หรือค่าตอบแทน

1.2 ความหมายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งมีผู้ศึกษา และผู้วิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามคำว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไว้หลากหลาย โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

Katz and Kahn (1978, p. 339 อ้างถึงใน สญาญู อธิระวณิชตระกูล, 2549, หน้า 21) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดเป็นทางการของสมาชิกในการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและมีมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน ปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานของรัฐบาล ในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกตและไม่ได้ระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์การ หากขาดซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แล้ว ระบบ การดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์การก็จะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ สอดคล้องกับ Greenberg and Baron (2003, p. 370) ที่ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หมายถึง การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การที่นอกเหนือจากความต้องการในงานที่เป็นทางการของพวกเขาหรือเป็นการปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ในทำนองเดียวกัน Organ (1987, p. 4) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การว่า เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับ Organ and Konovsky (1989, p. 157) ที่ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือโดยไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี

Johns (1996, p. 149) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดเป็นทางการในการพรรณนาลักษณะงาน และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกสมัครใจหรืออาสาสมัครขึ้นมาเอง ไม่มีใครออกคำสั่งหรือแนะนำ แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิผล โดยพฤติกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลตอบแทนตามระบบประเมินผลขององค์การ เช่นเดียวกับกับ Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006, p. 5) กล่าวถึง พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล ซึ่งอยู่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์การได้มีการกำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนอกจากจะเป็นการแสดงพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว ยังประกอบด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น รวมถึงเป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นในการให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่น อีกทั้งให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือสมาชิกเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เช่นเดียวกับกับ Dubrin (1994, p. 256) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หมายถึง การทำงานในองค์การได้เป็นอย่างดีโดยปราศจากการได้รับรางวัลพิเศษต่างๆ เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะรวมถึงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน และละเว้นจากการบ่นหรือร้องทุกข์ต่างๆ นอกจากนี้ พฤติกรรมดังกล่าวมักเกิดขึ้นจากการตัดสินใจด้วยตัวเอง ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงจากองค์การแต่อย่างใด และเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ สำหรับผลงานวิจัยของประเทศไทยที่ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกับ Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006, p. 5) ดังนี้ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงจากต้นสังกัดแต่อย่างใด เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากที่องค์การได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ สฎายุ ชีระวนิชตระกูล (2549, หน้า 22) ในทำนองเดียวกัน วนิดา กับกวี (2552, หน้า 20) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่นอกเหนือจากที่หน่วยงานกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการทำงานของตนเองและหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยไม่มีใครมาบังคับ รวมถึงไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่

พนักงานหรือบุคคลเต็มใจที่จะปฏิบัติ ซึ่งไม่มีการบรรยายถึงลักษณะงาน แต่อาจมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรตามมา

นอกจากนี้นักวิจัยบางส่วนยังได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร George and Jones (2002; Luthans, 1998, p 148; Newstrom and Davis, 1997, p. 265) ว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลในการสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์กร มีประโยชน์ต่อประสิทธิผลและความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร ผลจากพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และความมีประสิทธิภาพขององค์กร Allen and Rush (1998, p. 247) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นสภาวะและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการทำในสิ่งที่ดีกว่าและดีกว่า และสอดคล้องกับ วนันดา หมวดเอียด (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรและกระทำด้วยความสมัครใจ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของตนเอง และองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่องค์กรกำหนด นอกจากนี้ Moorman (1991, p. 845) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากช่วยทำให้ การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากคำอธิบายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง การกระทำของผู้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน ซึ่งกระทำด้วยความสมัครใจและเต็มกำลังความสามารถ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และเป็นประโยชน์ทั้งต่องานของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน และขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนหรือรางวัล

1.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006, p. 43) กล่าวว่า โครงสร้างของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในบริบทของทฤษฎีองค์การ โดยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีรากฐานเกิดขึ้นมามากกว่า 70 ปี มีส่วนสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการศึกษาทฤษฎีองค์การที่ได้เคยมีการอ้างอิงถึงพฤติกรรมดังกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่ส่งผลดีต่อองค์การ และเรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า “พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ” สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้มีการศึกษาในหลายแนวทางทั้งเป็นการศึกษาเพื่อหาปัจจัยนำ ปัจจัยผล หรือการศึกษาในเชิงทดลองเพื่อส่งเสริมให้มีการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แม้ว่าการนิยามพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจะแตกต่างกันไปในรายละเอียดและที่มาของทฤษฎีในการศึกษา หากพิจารณาที่เนื้อหาของมิติในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมนี้กลับพบว่ามีคล้ายคลึงกัน

Podsakoff, Mackenzie, Paine and Banhrach (2000, pp. 513-563) ได้สรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) พฤติกรรมช่วยเหลือ (Helping Behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ การอำนวยความสะดวกให้บุคคล การช่วยเหลือและความร่วมมือกับบุคคลอื่น เฉพาะความหมายของการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และการช่วยเหลือลูกค้า นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงความมีมารยาท การกระทำที่ช่วยเหลือการป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ
- 2) การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นการแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจในการอดทนต่อความไม่สุขสบายในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามทิศทางที่ควรจะเป็น ให้การยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม เสียสละความสนใจของตนเอง เพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน การช่วยเหลือและการร่วมมือกับบุคคลอื่น
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organization Loyalty) เป็นการแสดงถึงการมีไมตรีจิตอันดี การสนับสนุนส่งเสริม และการปกป้องพิทักษ์โครงสร้างที่เป็นรูปธรรมขององค์การ การป้องกันเหตุจากปัจจัยภายนอก
- 4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Organizational Compliance) เป็นการติดตามกฎระเบียบและวิธีการ รวมถึงกระบวนการในองค์การที่ได้ซึมซับเข้าไปในตัวบุคคล ทำให้บุคคลนั้นยอมรับกฎกติกาขององค์การ รวมถึงข้อปฏิบัติ วิธีการทั้งหมดของงาน โดยกฎกติกาเหล่านั้นเป็นกฎกติกาที่ไม่มีบุคคลใดฝ่าฝืนการกระทำ

5) ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางาน หรือผลการปฏิบัติขององค์การ การทำงานหนัก และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน 6) การทำความดีให้สังคมในองค์การ (Civic Virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ การเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้เป็นสิ่งบ่งบอกให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์การ รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การด้วย 7) การพัฒนาตนเอง (Self-development) โดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การเข้ารับการอบรมต่างๆ เป็นต้น ในขณะที่ Johns (1996, pp. 149-150) ได้อธิบายองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การว่าประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) คือ พฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือคนอื่น ๆ เมื่อบุคคลนั้นเกิดปัญหาในการทำงาน 2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ รู้จักรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง ไม่ใช้ทรัพยากรขององค์การไปโดยเปล่าประโยชน์ 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Good Sport) คือ เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจกับตนเองภายในองค์การได้ เช่น ไม่มีใครที่สามารถมีสำนักงานที่ดีและที่จอดรถเฉพาะได้ ก็ต้องรู้จักอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Courtesy and Cooperation) คือ การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งคล้ายกับแนวคิดของออร์แกน แต่ออร์แกนได้เพิ่มองค์ประกอบเข้ามาอีกหนึ่งประการ คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การนั้นต้องอาศัย การพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน (Organ, 1987, pp. 8-13)

Williams and Anderson (1991, pp. 601-602) ได้จำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มุ่งกระทำต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยทั่วไป เช่น แจ้งลาล่วงหน้าเมื่อไม่สามารถมาทำงานได้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่งขององค์การอย่างเคร่งครัด เป็นต้น 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มุ่งกระทำต่อบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่กระทำเพื่อประโยชน์โดยตรงแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเป็น

ประโยชน์ทางอ้อมต่อองค์การ เช่น การช่วยทำงานแทนเพื่อนที่ลา ให้คำแนะนำแก่พนักงานคนอื่น ๆ เป็นต้น

จากที่อธิบายมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง การกระทำในหน้าที่และนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก องค์การซึ่งกระทำด้วยความสมัครใจและเต็มกำลังความสามารถ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และเป็นประโยชน์ทั้งต่องานของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน และขององค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยไม่ได้คำนึงถึง ผลตอบแทนหรือรางวัล ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่น

1.4 ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Dubrin (1994, pp. 256-258) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ดังนี้ 1) เป็นบุคคลที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้ทำงานได้ดีขึ้น 2) เป็นบุคคลที่แบ่งหุ้นส่วนความสำเร็จในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน 3) เป็นบุคคลที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ต่างๆ และ 4) เป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน ช่วยสร้างเสียงหัวเราะให้กับเพื่อนร่วมงาน ส่วน Van, et al. (1994) ได้ยกตัวอย่าง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้แก่ 1) แสดงถึงความเป็นตัวแทนที่ดีของ องค์การ 2) ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์ 3) ไม่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ของ องค์การอย่างไม่คุ้มค่า 4) ไม่หลีกเลี่ยงงานที่ไม่ใช้หน้าที่ของตนเองโดยตรง 5) ให้คำแนะนำ ที่สร้างสรรค์ต่อเพื่อนร่วมงาน 6) ให้ความร่วมมือในสิ่งที่สร้างสรรค์กับบุคคลอื่นๆ เสมอ และ 7) ร่วมแสดงความคิดเห็นในโครงการใหม่ๆ เช่นเดียวกับ Schnake (1991, pp. 735-759) ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อันได้แก่ 1) เป็นคนตรงต่อ เวลา 2) ให้ความช่วยเหลือคนอื่น 3) ทำงานที่ไม่ใช้หน้าที่ของตนเองด้วยความสมัครใจ 4) ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ต่างๆ และ 5) ไม่เสียเวลาในการทำงานไป โดยเปล่าประโยชน์

1.5 การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล วิธีการประเมินพฤติกรรมถือว่ามีความสำคัญที่สุด เพราะการวัดพฤติกรรมที่ถูกต้องจะส่งผลให้ผลการศึกษาที่มีความถูกต้องและเป็นจริง สามารถนำผลการศึกษานั้น มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การก็เช่นกัน เครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ถูกสร้างขึ้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสามารถประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ดีที่สุดภายใต้บริบทในการศึกษานั้นๆ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสรุปได้เป็น 3 แนวทาง Smith, Organ and Near (1983, pp. 653-663) อ้างถึงใน วิริณัธ ธรรมนารถสกุล, 2547, หน้า 37-39) คือ 1) แนวทางที่ 1 พฤติกรรมบทบาทพิเศษตามแนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การออกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดย Smith, Organ and Near เป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การขึ้นประกอบด้วย 16 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Altruism) และการมีมโนสำนึก (Generalized Compliance) เครื่องมือวัดชุดนี้ถือได้ว่าเป็นต้นแบบของการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในระยะต่อมา ในปี ค.ศ. 1987 ซึ่ง Organ (1987, pp. 8-13) ได้ขยายองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การมีมโนสำนึก การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) ความสุภาพ (Courtesy) และการทำความดีให้สังคมในองค์การ (Civic Virtue) 2) แนวทางที่ 2 เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจากแนวคิดทางด้านรัฐศาสตร์ที่พิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือ พฤติกรรมตามบทบาทของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พฤติกรรมบทบาทพิเศษตามหน้าที่ และพฤติกรรมด้านการปกครอง แกรแฮม เป็นผู้นำในแนวคิดนี้ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การเชื่อฟังคำสั่ง (Obedience) การทำตามความยอดเยี่ยม (Pursuit of Excellence) ความโอบอ้อมอารี (Neighborliness) ความซื่อสัตย์ (Loyalty) และการทำความดีให้สังคมในองค์การ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าคุณภาพของเครื่องมือวัดใช้การหาความ สัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถนำไปใช้ศึกษาในเชิงประจักษ์ได้อย่างชัดเจน ต่อมาเครื่องมือชุดนี้ถูกพัฒนาขึ้นใหม่และจำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็น 4 องค์ประกอบ Graham (1991, pp. 249–270) คือ การช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Interpersonal Helping) การขยันในงาน (Personal Industry) การสร้างสรรค์ในงาน (Individual Initiative) และความซื่อสัตย์ (Loyalty)

Van, Graham and Dienesch (1994, pp. 765–802) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การขึ้นภายใต้แนวคิดทางด้านรัฐศาสตร์ ปรัชญา และทฤษฎีทางสังคม จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจใช้วิธีสกัดแบบส่วนประกอบสำคัญ (Principle Component Extraction) พบว่า เครื่องมือวัดมี 5 องค์ประกอบ คือ ความซื่อสัตย์ (Loyalty) การเชื่อฟัง (Obedience) การมีส่วนร่วมทางสังคม (Social Participation) การมีส่วนร่วมสนับสนุนในสิ่งใหม่ๆ (Advocacy Participation) และการมีส่วนร่วมในหน้าที่ (Functional Participation) 3) แนวทางที่ 3 เป็นการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การภายใต้การกำหนดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตามการรับรู้ของบุคคลในองค์การนั้นๆ จากการศึกษาของ Skarlicki and Latham (1997, pp. 624–628) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสหภาพแรงงาน นักวิจัยให้สมาชิกในสหภาพแรงงานคิดว่าพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและสร้างเครื่องมือวัดขึ้นภายใต้นิยามและพฤติกรรมที่สมาชิกในสหภาพแรงงานได้กำหนดขึ้น เรียกว่า เครื่องมือวัดการสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observe Scales) การสร้างเครื่องมือวัดด้วยแนวทางนี้ได้ถูกนำไปใช้ในงานวิจัยหลายกลุ่ม การศึกษาของ Werner (1994, pp. 98–107) ได้ให้พนักงานใหม่มหาวิทยาลัยจำแนกว่าพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และพฤติกรรมตามบทบาท และได้จำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านองค์การ (OCB–Organization) และองค์ประกอบด้านบุคคล (OCB–Individual) การศึกษาของ Farh, Earley and Lin (1997, pp. 421–444) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การขึ้นใหม่ในสังคมชาวจีน พบว่า เครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ ที่มีลักษณะคล้ายกับองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแบบสากล คือ ด้านการยอมรับเอกลักษณ์ขององค์การ (Identification with Company) สอดคล้องกับด้านการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และด้านการมีมโนสำนึก อีก 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความกลมกลืนระหว่างบุคคล

(Interpersonal Harmony) และการปกป้องทรัพยากรขององค์การ(Protecting Company Resource)

สำหรับการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศไทย ดังนี้ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2546, หน้า 58-59) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากพฤติกรรมของพยาบาลในองค์การ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีสองตอบข้อคำถาม (IRT) และทฤษฎีคลาสสิก (CTT) ได้เครื่องมือซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาทและความสุภาพ ด้านการทำความดีให้สังคม และด้านความเข้มแข็งและมั่นคง และเมื่อนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 = 139.92$, $df = 121$, $p\text{-value} = 0.11$) และมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ (GFI = .98, AGFI = .96 และ RMSEA = .016) สำหรับการศึกษานี้ของ สฎายู ธีระวณิชตระกูล (2549, หน้า 110-157) ได้ทำการศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ และเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 = 131.55$, $df = 177$, $p\text{-value} = 1.00$) และดัชนีความสอดคล้อง (CFI = 1.00, RMSEA = .00, SRMR = .03 และ GFI = .98)

วนิดา กัปกั้ว (2552, หน้า 123-125) ได้ศึกษาเรื่องการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรม การสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง และเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 = 357.82$, $df = 169$, $p\text{-value} = .95$) และดัชนีความสอดคล้อง ($\chi^2/df = 2.117$, GFI = .954, AGFI = .911, RMR = .047, SRMR = .048, RMSEA = .044, NFI = .985, IFI และ CFI = .992, PGFI = .496, PNFI =

.555 และ CN = 358.593) และ อริสา ส้ารอง (2553, หน้า 99) ได้ทำการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือและการพัฒนาตนเอง และเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 = 224.57$, $df = 260$, $p\text{-value} = .94$) และดัชนีความสอดคล้อง (RMSEA = .00, RMR = .031, GFI = .97, AGFI = .95 และ CN = 629.45)

1.6 ผลที่เกิดจากการมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นการกระทำที่สร้างสรรค์และแสดงถึงการให้ความร่วมมือ จึงอาจช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การได้ Organ (1988, p. 547) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นการลดความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรที่หายากในงบบำรุงรักษา และทำให้สามารถใช้ทรัพยากรที่หายากนี้ในงบที่มุ่งประโยชน์ต่อกรสร้างสรรค์ Podsakoff, Ahearne and McKenzie (1997, pp. 263–264) ได้รวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของนักวิชาการหลายๆ ท่าน และสรุปได้ว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การสูงขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทำให้เกิดสิ่งต่างๆ ดังนี้ 1) ลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคล และบำรุง รักษาพนักงานที่ทำงานในองค์การไว้ 2) ให้อิสระกับพนักงานในการตั้งวัตถุประสงค์ในการผลิตได้มากขึ้น 3) ทำให้ผลผลิตภาพของผู้ร่วมงานหรือผลผลิตภาพทางการจัดการสูงขึ้น 4) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในกิจกรรมที่ต้องร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม 5) ทำให้องค์การสามารถดึงดูดพนักงานและรักษาพนักงานที่ดีให้ทำงานอยู่ในองค์การได้มากขึ้น เนื่องจากสถานที่ทำงานมีความดึงดูดใจในการทำงาน และนอกจากนี้ Organ and Ryan (1995, pp. 775–802) อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547, หน้า 19) กล่าวว่า ผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มี 2 ด้าน คือ 1) ผลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมี

ความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ ด้านผลของการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schnake and Dumler (1997, pp. 216-229) พบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีแนวโน้มที่จะถูกผู้บังคับบัญชาประเมินว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่า

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลต่อบุคคล คือ ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น และมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงสุดกว่าผู้ร่วมงานอื่นๆ 2) ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การต่อประสิทธิผลขององค์การโดย Podsakoff, Ahearne and MacKenzie (1997, pp. 263-264) ได้สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจาก 1) เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคล โดยให้บุคลากรปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียวแต่สามารถทำงานได้หลายบทบาท 2) ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ 3) มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด และมุ่งเป้าหมายไปในการสร้างผลงาน 4) มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน 5) ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องมาจากการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น 6) สามารถรักษาและดึงดูดบุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับองค์การ สนับสนุนความคงที่และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์การ

ผลของพฤติกรรมทั้ง 6 ประการดังที่ได้กล่าวมา แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้หลากหลายบทบาท รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทั้งยังสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การได้เป็นอย่างดี เมื่อบุคลากรมีคุณลักษณะดังกล่าวย่อมเกิดทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว เป็นผลมาจากการพัฒนาทักษะที่เป็นผลมาจากการฝึกฝน และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการใฝ่รู้และมุ่งมั่น รวมถึงความทุ่มเทของบุคลากรอันเป็นส่วนหนึ่งของการเกิดสมรรถนะส่วนบุคคลที่เพิ่มขึ้น และมีผลต่อการปฏิบัติงานในท้ายสุด ทั้งนี้ อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์ประกอบด้านความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมทั้ง 2 องค์ประกอบนี้มีผลโดยตรงต่อความรับผิดชอบในภาระงานที่สามารถสะท้อนออกมาเป็นผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์ประกอบด้านการให้ความช่วยเหลือ

และการคำนึงถึงผู้อื่น ทั้ง 2 องค์ประกอบต่างมีผลโดยตรงต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย นำไปสู่ความสามัคคีอันเป็นผลดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์การซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนมากกว่าผลงานเฉพาะบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ถือเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้มีความยั่งยืน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่องค์การได้คาดหวังดังกล่าว ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนตัวแปรที่เป็นสาเหตุอันเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวจะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรและยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การมีศักยภาพในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น ถ้าหากผู้บริหารสามารถพัฒนาแก้ไข รวมไปถึงสร้างแรงจูงใจด้วยตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้ เกิดการรับรู้และเต็มใจที่จะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวที่ซ่อนอยู่ในตนเองออกมา ย่อมมีผลทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามไปด้วย

สำหรับพฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะและความปรารถนาที่พึงประสงค์เข้าด้วยกัน เพราะความรู้จะทำให้เราทราบว่า ต้องทำอะไร แล้วทำไมต้องทำ ทักษะจะเป็นส่วนที่บอกว่าจะต้องทำอย่างไร และความปรารถนาที่พึงประสงค์จะทำให้ทราบว่าเราต้องการทำอะไร จากการศึกษาพบว่าหลักพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ช่วยให้ผู้นับถือสามารถพัฒนาตนเองจากระดับที่เคยพึ่งพาผู้อื่นไปสู่ระดับพึ่งพาตนเองและสู่ระดับพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นระดับที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การในระยะยาวได้ในที่สุด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การที่มาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การและจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่างๆ ที่มาจากพฤติกรรมเชิงบวกที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองให้เกิดศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และที่สำคัญช่วยสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดี โดยสามารถวิเคราะห์ภาพอนาคตของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อย่างยั่งยืน

1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้มีผู้ทำการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

กัญญา กัญญา (2550, หน้า 83-84) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยีสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมในระดับสูง นอกจากนี้พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ในระดับสูง ด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพแบบประนีประนอม สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพแบบหัวไว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 53.5 ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถร่วมกันการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การร้อยละ 61.70

ศุภากร ทศน์ศรี (2554, หน้า 60-62) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความช่วยเหลือ และยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ทองขลิบ (2550, หน้า 99-101) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า คุณภาพชีวิตใน

การทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านความต่อเนื่อง และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การร้อยละ 28.2

อริสา สำรอง (2553, หน้า 143) ได้ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ : องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ รองลงมา คือคุณลักษณะบุคลิกภาพ และคุณลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ รองลงมา คือ ตัวแปรคุณลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .71, .79 และ .86 ตามลำดับ ตัวแปรในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 71 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 79 และตัวแปรความพึงพอใจในงานร้อยละ 86

นุรลี หมัดปลอด (2555, หน้า 172-173) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิเคราะห์อิทธิพล พบว่า พฤติกรรม

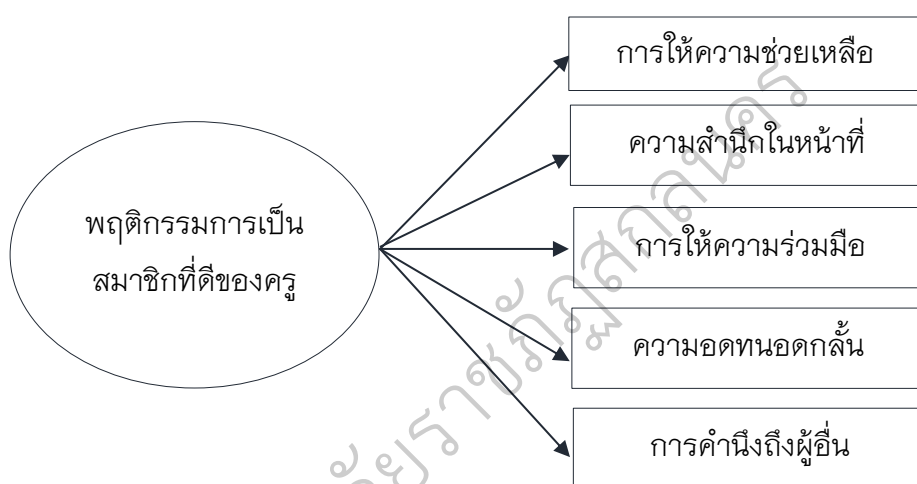
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรคุณลักษณะงาน รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน และคุณลักษณะงาน รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบรรยากาศขององค์การ โดยผ่านความผูกพัน ต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรคุณลักษณะงาน รองลงมา คือ ความผูกพันต่อ องค์การ ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบรรยากาศขององค์การ ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การใน ทิศทางบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ .54, .63, และ .57 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรปวีณ์ สุตะพาหะ (2554, หน้า 130-134) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์การของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปร ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในด้านนี้อยู่ใน ระดับค่อนข้างสูงจำนวน 2 คู่ ปานกลางจำนวน 7 คู่ ค่อนข้างต่ำจำนวน 1 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรความอดทนอดกลั้นกับตัวแปรการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือกับ ตัวแปรความคำนึงถึงผู้อื่น

ดิษณีย์ วิโสจสงคราม (2552 หน้า 123) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดล เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบ มาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดอยู่ระหว่าง .71 ถึง .77 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การให้ ความร่วมมือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .77 มีความแปรผันร่วมกับพฤติกรรมกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การร้อยละ 64 รองลงมา คือ ความอดทนอดกลั้น การคำนึง ถึงผู้อื่น และการให้ความช่วยเหลือ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .72, .71 และ .71 มีความแปรผันร่วมกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การร้อยละ 55, 50 และ 49 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ยิ้มแสง (2553, หน้า 91-92) ได้ศึกษาเรื่อง การมีวินัยในตนเองและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับเจตคติต่อกิจกรรม

58 ของพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น พบว่า การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ มีระดับการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับดีทุกด้าน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมา สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน กำหนดไว้ โดยกระทำด้วยความสมัครใจและเต็มกำลังความสามารถ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของตนเอง และของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่โรงเรียนกำหนด ตลอดจนคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในองค์การ เคารพสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผล และประสิทธิผลของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย การมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือ การพัฒนาทักษะความสามารถของบุคคล ความจงรักภักดีต่อองค์การ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำความดีให้สังคมในองค์การ และความสุภาพอ่อนน้อม ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและการวิจัย ดังแสดงในตาราง 1

จากตาราง 1 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 12 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) การให้ความร่วมมือ 4) ความอดทนอดกลั้น และ 5) การคำนึงถึงผู้อื่น แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

จากภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ให้การช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และแสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ การช่วยเหลือการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลด้วยช่วยให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ตลอดจนช่วยแนะนำผู้มาปฏิบัติงานใหม่ในการใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์การ ทั้งในและนอกเวลางานโดยไม่ต้องร้องขอ

2. ความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของครูในการเอาใจใส่ในการทำงานตามบทบาทพันธกิจ ประกอบด้วย การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และสนองนโยบายขององค์การ เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ รับผิดชอบต่องานของตนเสมอ ดูแลรักษาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ขององค์การ ความตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ไม่หลบหลีกงาน หรือเกี่ยงงานให้แก่ผู้อื่น อีกทั้งยังเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงาน ส่วนรวมให้แก่องค์การ

3. การให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การอย่างสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เข้าร่วมประชุมเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อการปรับปรุงพัฒนาองค์การ การเก็บความลับขององค์การ ให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกซึ่งความรู้สึกเป็นห่วง ภาวลักษณะขององค์การ ฝ่าติดตามสถานการณ์ต่างๆ ขององค์การที่อาจส่งผลกระทบต่อ องค์การ และยึดแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์การ

4. ความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาหรืออุปสรรค สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตนไม่พอใจ ความยากลำบาก ความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆ หรือความไม่สุขสบายในงานหรือหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งการไม่นำอารมณ์ส่วนตัวมา มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน มีความสุภาพ และงดเว้นหรือพยายามหลีกเลี่ยงการบ่นว่า หรือนินทาผู้ร่วมงานในองค์การ และ

5. การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของครูที่คำนึงถึงผู้ร่วมงานในองค์การเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา ด้วยการไม่ประพฤติตนให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือได้รับผลกระทบทั้งกายและใจ รวมทั้งการให้เกียรติ การยกย่อง การให้ความเอาใจใส่ต่อความรู้สึก หรือความต้องการของผู้อื่น และการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ของผู้ร่วมงาน มีการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันในองค์การ

จากการสรุปความหมายของแต่ละองค์ประกอบที่อธิบายมานี้จะนำไปสู่ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบายพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของครู

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	1. การให้ความช่วยเหลือ	<p>การที่ครูให้การช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงาน ด้วยการให้การสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพ แนะนำการใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น</p> <p>ระหว่างบุคคลด้วยความเต็มใจ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือกิจกรรมขององค์การทั้งในและนอกเวลางานโดยไม่ต้องร้องขอ</p>	<p>1.1 ท่านทำงานช่วยเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ</p> <p>1.2 ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำขั้นตอนการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ</p> <p>1.3 ท่านช่วยแนะนำบุคลากรใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้เครื่องมือสำนักงาน</p> <p>1.4 เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ท่านช่วยทำให้เกิดความเข้าใจต่อกัน</p> <p>1.5 ท่านจะระมัดระวังการใช้คำพูดให้เหมาะสมที่สุดเพื่อป้องกันไม่ให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกไม่พอใจ</p> <p>1.6 ท่านให้ความช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างของโรงเรียนทั้งในเวลางานและนอกเวลางานด้วยความเต็มใจ</p>
	2. ความสำนึกในหน้าที่	<p>การที่ครูเอาใจใส่ในการทำงานตามบทบาทพันธกิจ รับผิดชอบต่องาน สนองนโยบายขององค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ไม่หลบหลีกหรือเกี่ยงงาน และเสียสละ</p>	<p>2.1 ท่านทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด</p> <p>2.2 เมื่อท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ท่านแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบก่อนทุกครั้ง</p> <p>2.3 ท่านสนับสนุนนโยบายของโรงเรียนและเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด</p> <p>2.4 ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาและไม่ใช้เวลาทำงานไปกับงานส่วนตัว</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี
		เวลาส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมขององค์การ	2.5 ท่านเต็มใจปฏิบัติงานเกินเวลาที่กำหนด เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน
	3. การให้ความร่วมมือ	การที่ครูรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมประชุม เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาองค์การ ได้รับความลับขององค์การ แสดงออกซึ่งความรู้สึกรับผิดชอบ ภาวะพลักดัน เฝ้าติดตามสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ	3.1 ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน 3.2 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเสมอ 3.3 ท่านเข้าร่วมประชุมและเสนอความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน 3.4 ท่านมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 3.5 ท่านรักษาความลับของโรงเรียนและไม่พาดพิงหรือกล่าวถึงโรงเรียนในทางเสียหาย 3.6 ท่านให้ความสนใจต่อข่าวสารหรือประกาศที่ทางโรงเรียนได้แจ้งให้ทราบ
	4. ความอดทนอดกลั้น	การที่ครูอดทนอดกลั้นต่อปัญหาหรืออุปสรรคสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตนไม่พอใจ มีความยากลำบาก คับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆ หรือความไม่สุขสบายในงานหรือหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ	4.1 ท่านอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาจากนักเรียน, จากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น 4.2 ท่านจะพยายามอดทนอย่างที่สุดเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดันหรือไม่เป็นดังที่ต้องการในการปฏิบัติงาน 4.3 ท่านทำงานได้เป็นอย่างดีแม้งานที่ได้รับมีความกดดันหรือเร่งด่วน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
			<p>4.4 ท่านควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>4.5 เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับการปฏิบัติงานท่านมักจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้</p>
	5. การคำนึงถึงผู้อื่น	<p>การที่ครูดำเนินถึงผู้ร่วมงานในองค์การเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาตามมา ด้วยการไม่ประพฤติตนให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือได้รับผลกระทบทั้งกายและใจ รวมทั้งการให้เกียรติ การยกย่อง การเอาใจใส่ต่อความรู้สึกหรือความต้องการของผู้อื่น และการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ของผู้ร่วมงาน</p>	<p>5.1 ท่านคำนึงถึงผลกระทบของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ</p> <p>5.2 ท่านระมัดระวังคำพูดของท่านที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ</p> <p>5.3 ท่านรับผิดชอบงานของตน ไม่ปล่อยให้เป็นการตกค้างแก่ผู้อื่น</p> <p>5.4 ท่านเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานเสมอ</p> <p>5.5 ท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานเสมอ</p>

2. การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ และสามารถสรุปเป็นอิทธิพลเชิงเส้น มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

วัชรินทร์ หนูสมตน (2547, หน้า 103-105) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานและพฤติกรรมกาเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทย กรณีศึกษา: ศูนย์ฝึกและอบรม เด็กและเยาวชน เขต 9 จังหวัดสงขลา พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2549, หน้า 160-161) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ บรรยากาศขององค์การ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ กษมา ทองขลิบ (2550, หน้า 99-100) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นและพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

วันندا หมวดเอี้ยด (2550, หน้า 92-93) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า พฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิกษณีย์ วิโสจสงคราม (2552, หน้า 123) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรคุณลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญสถิติ .01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา สำรอง (2553,

หน้า 143-145) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยผ่านความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไลพร ทะนะสาร (2554, หน้า 74-75) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การมีค่าเท่ากับ 0.231 และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การมีค่าเท่ากับ 0.183 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การมีค่าเท่ากับ 0.292 ในขณะที่งานวิจัยของ ศุภากร ทัศนศิริ (2554, หน้า 60-62) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรปวีณ์ สุตะพาหะ (2554, หน้า 160-161) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเท่ากับ 0.52 ส่วนงานวิจัยของ นูรลี หมัดปลอด (2555, หน้า 172-173) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรคุณลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบรรยากาศองค์การ ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในทิศทางบวก เมื่อพิจารณา

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจ ในงานมีค่าเท่ากับ .54, .63, และ .57 ตามลำดับ

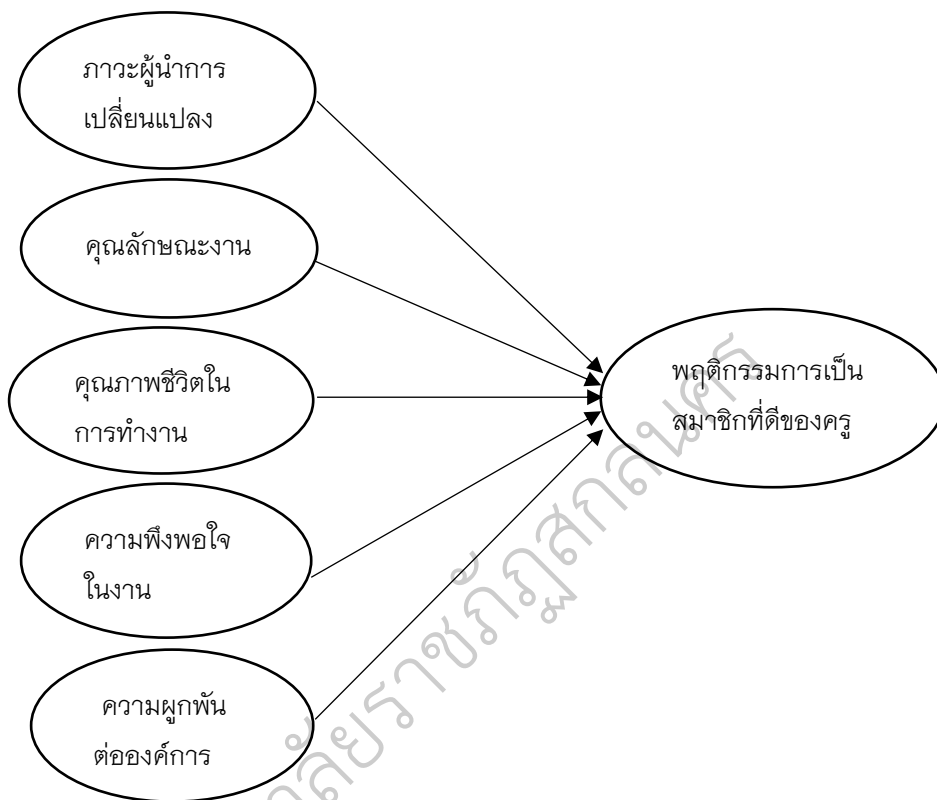
จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้ว สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ จึงนำปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ มากำหนดเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ปัจจัยเชิงผล ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	ปัจจัยเชิงผล	ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
คุณลักษณะงาน	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	ดิเกษณีย์ วิไลจงศรธรรม (2552), อริสา สำรอง (2553), วิไลพร ทะนะสาร (2554), นูรลี หมัดปลอด (2555), ปิยวรรณ สุกดิษฐ์ (2555)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		วิไลพร ทะนะสาร (2554), อรปวีณ์ สุตะพาหะ (2554),
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		วัชรินทร์ หนูสมตม (2547), กษมา ทองชลีบ (2550), ดิเกษณีย์ วิไลจงศรธรรม (2552)
ความพึงพอใจในงาน		สฎายุ ชีระวณิชตระกูล (2549), วนันดา หมวดเอียด (2550), อริสา สำรอง (2553), วิไลพร ทะนะสาร (2554), นูรลี หมัดปลอด (2555)
ความผูกพันต่อองค์การ		สฎายุ ชีระวณิชตระกูล (2549), กษมา ทองชลีบ (2550), ดิเกษณีย์ วิไลจงศรธรรม (2552), อริสา สำรอง (2553), สุภากร ทักณ์ศรี (2554), นูรลี หมัดปลอด (2555)

จากตาราง 3 เห็นได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุมี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยเชิงผล ได้แก่ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 5 ปัจจัย และปัจจัย

เชิงผล 1 ปัจจัย มาสร้างเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

2.1 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

อริสา ส้ารอง (2553, หน้า 143) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย พบว่า ตัวแปร

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร ทะนะสาร (2554, หน้า 73-74) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก และตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.546 และมีค่า R^2 เท่ากับ 0.298 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.292

ศุภกิจ สานุสัจย์ (2549, หน้า 103) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขยา มีเพียร (2552, หน้า 106) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนกร ไชยมงคล (2556, หน้า 68-69) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ ญาณิกานต์ ไผ่เจริญ (2557, หน้า 81-86) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด

(มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

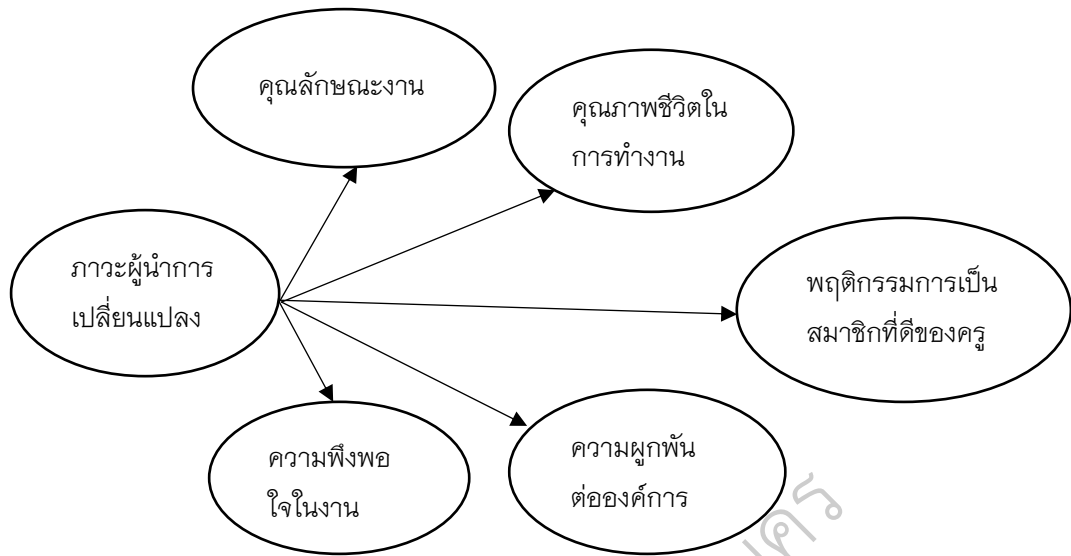
พนิดา ปรีชา (2547, หน้า 107-109) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ บริษัทสยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ โอบุคคลัง (2550, หน้า 61-63) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูโดยภาพรวมและรายด้านในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และจากตาราง 3 ผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน โดยกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยภายนอก และกำหนดให้ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยภายใน ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	อริสา ส้ารอง (2553), วิไลพร ทะนะสาร (2554)
	คุณลักษณะงาน	วิไลพร ทะนะสาร (2554)
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	พนัชา ปรีชา (2547)
	ความพึงพอใจในงาน	สฎายุ ชีระวนิชตระกูล (2549), ศุภกิจ สานุสตัย (2549), อภิชยา มีเพียร (2552), อริสา ส้ารอง (2553), วิไลพร ทะนะสาร (2554), อินตกร ไชยมงคล (2556), ญาณิกานต์ ไผ่เจริญ (2557)
	ความผูกพันต่อองค์การ	พนัชา ปรีชา (2547), สฎายุ ชีระวนิชตระกูล (2549), ทิพวรรณ โอบคลัง (2550), อริสา ส้ารอง (2553)

จากตาราง 4 เห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยภายในมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากผลการวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2.2 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

อริสา สำรอง (2553, หน้า 143) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์กรที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา คือ คุณลักษณะบุคลิกภาพ และคุณลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกเท่ากับ .88, .41 และ .29 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ สุกดิษฐ์ (2555, หน้า 95-96) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คุณลักษณะงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทพานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและคุณลักษณะงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้งสองตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 13.1

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551, หน้า 90) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทำนองเดียวกันกับ กรณ์ทาร์กซ์ เต็มวิทย์ขจร (2553, หน้า 113-114) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง พบว่าบุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อมและคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 20.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน และบุคลิกภาพด้านความมีสติสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อมและคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 16.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555, หน้า 59-60) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมใน

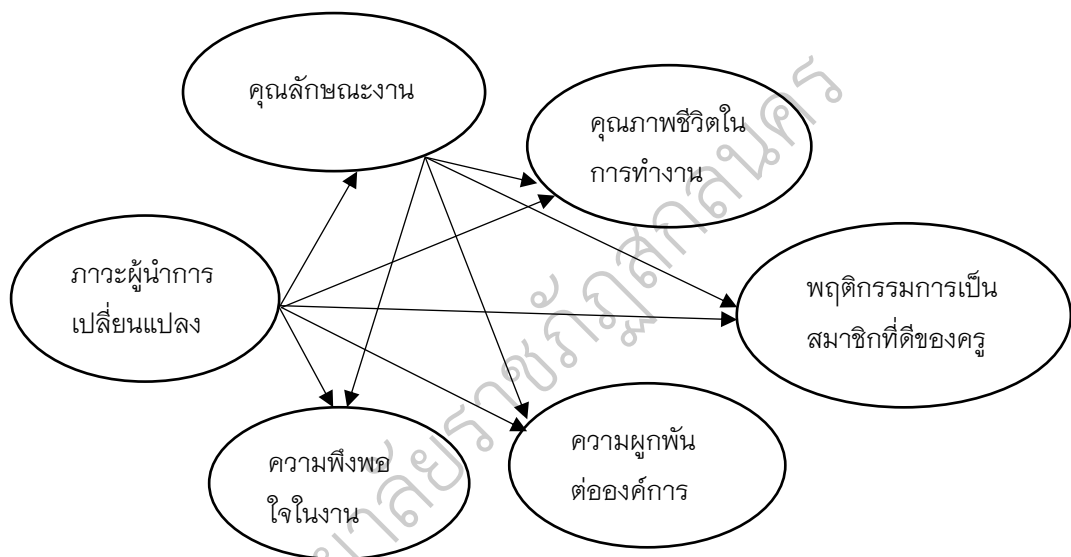
ระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานและรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณลักษณะงานได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และจากตาราง 3 ผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยคุณลักษณะงานเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และจากการสังเคราะห์งานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน โดยกำหนดให้ปัจจัยคุณลักษณะงานเป็นปัจจัยภายใน และส่งผลไปยังปัจจัยภายในด้วยกันอีก 4 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน		ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	คุณลักษณะงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	อริสา สํารอง (2553), ปิยวรรณ สุกดิษฐ์ (2555)
		คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551)
		ความพึงพอใจในงาน	สฎายุ ชีระวนิชตระกูล (2549), อริสา สํารอง (2553),
		ความผูกพันต่อองค์กร	อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551), กรัณฐรักษ์ เต็มวิทย์ขจร (2553), อริสา สํารอง (2553), พิมพ์จันทร์ บัณทรพงศ์ (2555)

จากตาราง 5 เห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และปัจจัยภายในมี 5 ปัจจัย โดยปัจจัยคุณลักษณะงานส่งผลไปยังปัจจัยภายในด้วยกันอีก 4 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากผลการวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

2.3 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพลดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

Organ and Bateman (1991, p. 364) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่ทำงานทั้งทางด้านจิตใจ ทางด้านร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เช่น การขาดงาน การลาออก และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่น อีกทั้งการได้รับรู้ถึงความยุติธรรมที่เกิดขึ้นในการทำงานก็จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอีกด้วย และจากการศึกษางานวิจัยของบุคคลต่างๆ ซึ่งให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ทองขลิบ (2550, หน้า 99-100) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทิชา โกวิท (2549, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีฝ่ายบริการ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551, หน้า 85-86) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน โดยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r = .604$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = .449$) และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r = .465$)

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552, หน้า

166) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ นุชจิรา ต๊ะสุ (2552, หน้า 89-91) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีระพนธ์ มณีสุต (2553, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กรุงพลี (2553, หน้า 88-89) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาปณิ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาปณิโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รตมนพร จันทร์เทศ (2554, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรมเบีย นพุดส์สยาม จำกัด พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

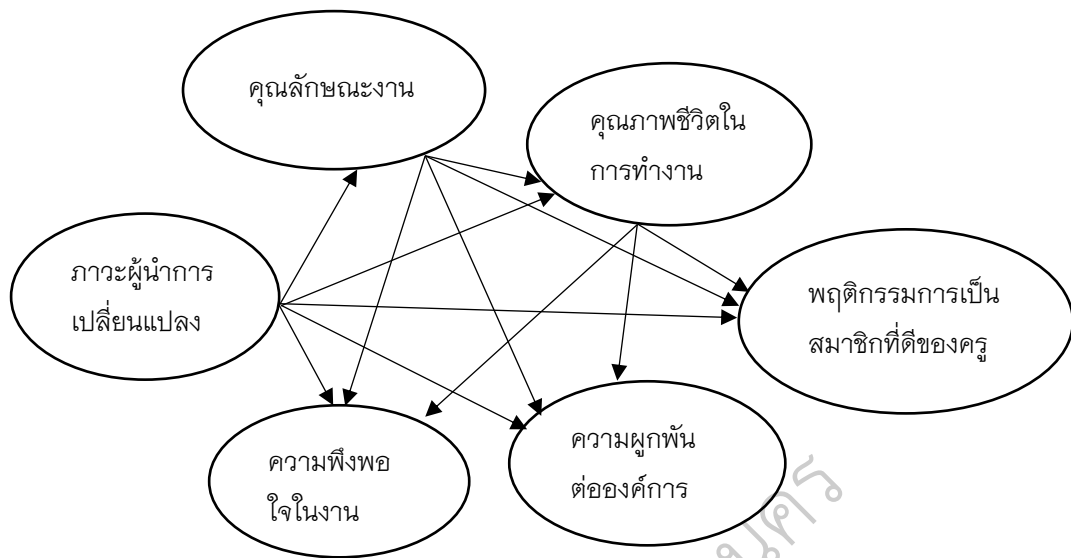
จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และจากตาราง 3 ผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และจากตาราง 4 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลไปยังปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยภายใน ผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึง

นำมากำหนดเป็นปัจจัยภายใน ที่ส่งผลไปยังปัจจัยภายในด้วยกันอีก 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน		ผู้วิจัย/ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	Organ and Bateman (1991), กษมา ทองขลิบ (2550)
		ความพึงพอใจในงาน	Organ and Bateman (1991)
		ความผูกพันต่อองค์กร	สุทิศา โกวิท (2549), จิราภรณ์ น้อยนคร (2551), อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551), กาญจนา บุญเพลิง (2552), นุชจิรา ต๊ะสุ (2552), ชีระพันธ์ มณีสุด (2553), ปวีณา กรุงพลี (2553), รตนพร จันทร์เทศ (2554)

จากตาราง 6 จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยภายในมี 5 ปัจจัย โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลไปยังปัจจัยภายในอีก 3 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากผลการวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

2.4 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และความผูกพันต่อองค์การ

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

วิไลพร ทะนะสาร (2554, หน้า 73-74) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การมีค่าเท่ากับ 0.183 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สฎายุ อีระวนิชตระกูล (2549, หน้า 159-161) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ โนมมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 28 ตัวแปร ส่วนใหญ่เป็นบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงานและ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นเพียง 2 ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

กัญญา กัญญา (2550, หน้า 83) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือโดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ร้อยละ 45.9 ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ วนันดา หมวดเอียด (2550, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงสุด คือ การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา รองลงมา คือ การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงาน (SAT)

ปิยะพงศ์ นันทวงศ์ (2550, หน้า 98-104) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิมณฑา ชนะภัย (2552, หน้า 83) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คอสโมกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ใจกล้า (2550, หน้า 103) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ ชีร์มพา ชำนาญไพร (2550, หน้า 85-87) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ (จำกัด) มหาชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพัน

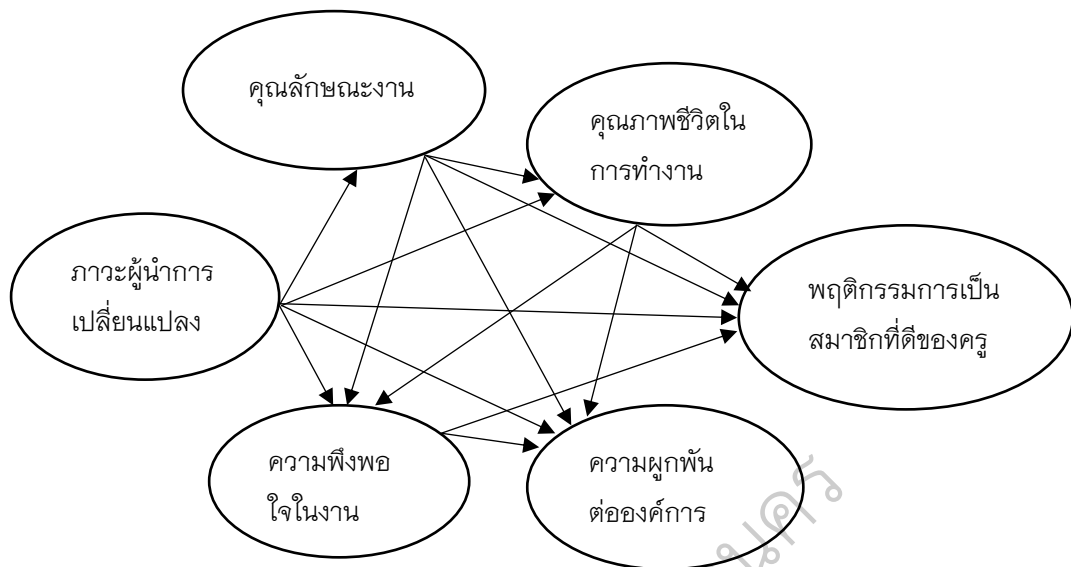
ต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพล ได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และความผูกพันต่อองค์การ และจากตาราง 3 ผู้วิจัยกำหนดให้ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และจากตาราง 4 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลไปยังปัจจัยความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยกำหนดให้ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยภายใน ผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลไปยังปัจจัยภายในด้วยกันอีก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน		ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความพึงพอใจในงาน	พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครู	วิไลพร ทะนะสาร (2554), สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549), กัญญา กัญญา (2550), วนันดา หมวดเอียด (2550),
		ความผูกพันต่อ องค์การ	ปิยะพงศ์ นันทวงศ์ (2550), เลอศักดิ์ ใจกล้า (2550), ธีรเมษา ชำนาญไพร (2550), พิมณฑา ชนะภัย (2552)

จากตาราง 7 จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยภายในมี 5 ปัจจัย โดยปัจจัยความพึงพอใจในงานส่งผลไปยังปัจจัยภายในด้วยกันอีก 2 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากผลการวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นโมเดลปัจจัย เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และความผูกพันต่อองค์การ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 เส้นทางการอิทธิพลปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อปัจจัย
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และความผูกพันต่อองค์กร

2.5 การสังเคราะห์เส้นทางการอิทธิพลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อ ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

การสังเคราะห์เส้นทางการอิทธิพลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อปัจจัย
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ และ
สามารถสรุปเป็นเส้นทางการอิทธิพล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

สฎายุ ชีระวนิชตระกูล (2549, หน้า 155-156) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลอง
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์
คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพล
ทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา
สำรอง (2553, หน้า 144-145) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่เป็น
สมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยมี
ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกเท่ากับ .88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ นูรลี หมัดปอลอด (2555, หน้า 172-173) ได้ศึกษาเรื่องโมเดล
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

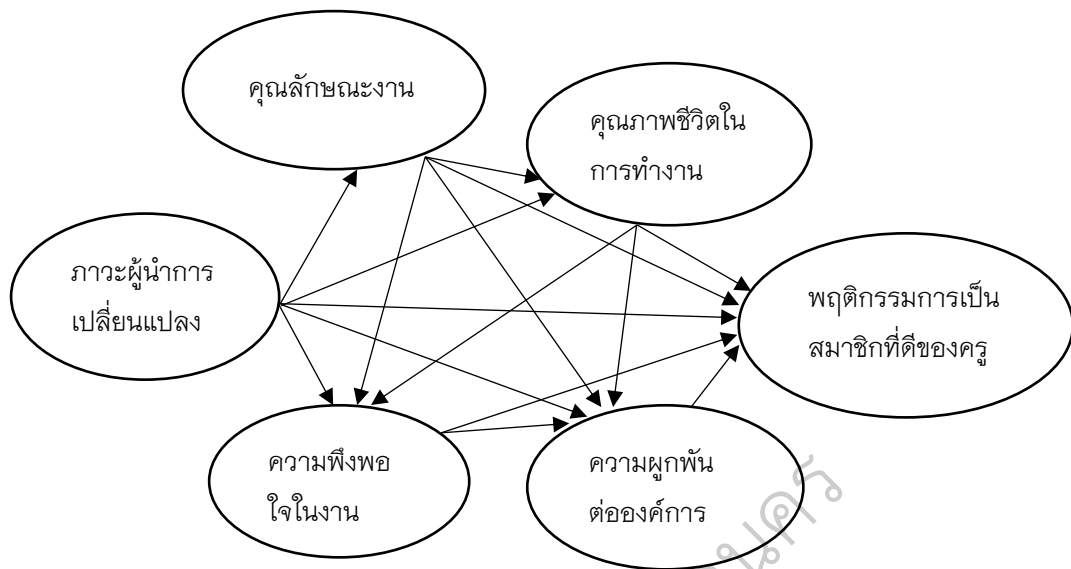
ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรคุณลักษณะงานรองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การ

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยความผูกพันต่อองค์การได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ และจากตาราง 3 ผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ จากตาราง 6 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลไปยังปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ ดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายใน	ผู้วิจัย/ศึกษา
ความผูกพันต่อองค์การ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ	สภายุ ธีระวณิชตระกูล (2549), อริสา สාරอง (2553), นูรลี หมัดปลอด (2555.)

จากตาราง 8 จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยภายในมี 5 ปัจจัย โดยปัจจัยความผูกพันต่อองค์การส่งผลไปยังปัจจัยภายในด้วยกันอีก 1 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากผลการวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ ดังภาพประกอบ 8

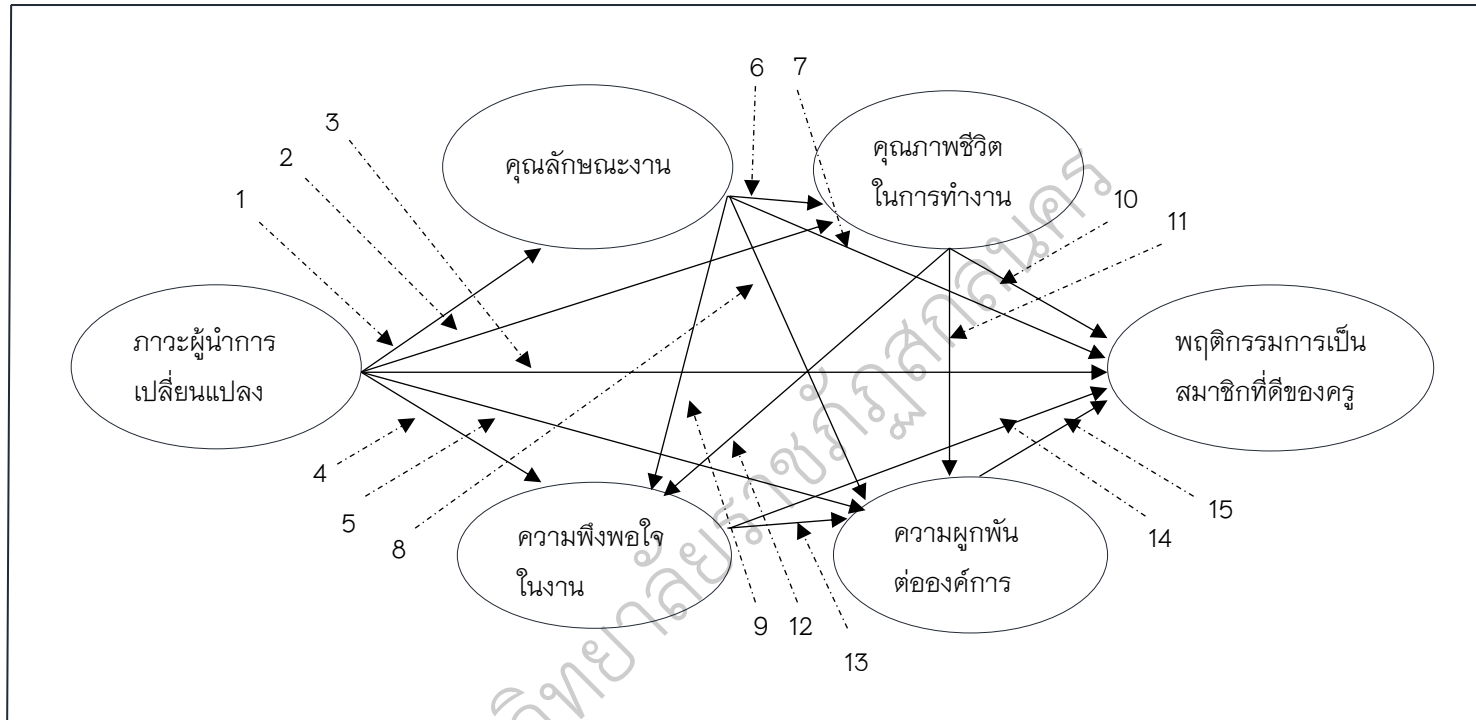


ภาพประกอบ 8 เส้นอิทธิพลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

จากตาราง 3-8 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โดยนำปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- | | | |
|--|---|--|
| หมายเหตุ 1 แทน ผลการวิจัยของ วิลโพร ทะนะสาร (2554) | 6 แทน ผลการวิจัยของ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) | 11 แทน ผลการวิจัยของ รตนพร จันทร์เทต (2554) |
| 2 แทน ผลการวิจัยของ พนิดา ปรีชา (2547) | 7 แทน ผลการวิจัยของ ปิยวรรณ สุกดิษฐ์ (2555) | 12 แทน ผลการวิจัยของ Organ and Baterman (1991) |
| 3 แทน ผลการวิจัยของ อริสา ลำรอง (2553) | 8 แทน ผลการวิจัยของ พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555) | 13 แทน ผลการวิจัยของ พิมพ์นา ชนระภัย (2552) |
| 4 แทน ผลการวิจัยของ ญาณิกานต์ ไผ่เจริญ (2557) | 9 แทน ผลการวิจัยของ สฎายุ ชีระวนิชตระกูล (2549) | 14 แทน ผลการวิจัยของ กัญจนา กัญจา (2550) |
| 5 แทน ผลการวิจัยของ ทิพวรรณ โฆษคลัง (2550) | 10 แทน การศึกษาของ กษมา ทองชลธิ (2550) | 15 แทน ผลการวิจัยของ นุรลี หมัดปลอด (2555) |

จากภาพประกอบ 9 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ตัวแปรแฝงภายใน 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายในเชิงผล ตัวแปรคุณลักษณะงาน ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลได้ ดังนี้

1. ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรคุณลักษณะงาน ตัวแปรคุณภาพชีวิตในงาน ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร
2. ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผ่านตัวแปรคุณลักษณะงาน ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร
3. ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรคุณลักษณะงาน โดยผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร
4. ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร
5. ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรความพึงพอใจในงาน โดยผ่านตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร

3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การดำรงอยู่ขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์เสมอ ดังนั้นหลายองค์กรจึงมุ่งพัฒนาและให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ด้วยแนวคิดที่ว่า การมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นเกิดจากการเปลี่ยนแปลงค่านิยม เจตคติ และแรงจูงใจของพนักงานโดยการค่อยๆ กระตุ้นจากต่ำไปสู่ระดับสูงสุด ด้วยเหตุนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมีความสำคัญทางบวกกับความสำเร็จของผู้ตาม ทั้งด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามเป็นพิเศษในการทำงาน ความพึงพอใจต่อผู้นำ การเห็นความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้ความสำเร็จในงาน (Bass, 1985, p. 22)

3.1 ความหมายและแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985, p. 22) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของ Burns ซึ่งแบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leaders) ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติตาม และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leaders) ซึ่งให้นิยามในแง่ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม อันได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึก ชื่นชม จงรักภักดี และเคารพนับถือผู้นำ จนส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 368) อธิบายว่า ผู้นำจะเปลี่ยนแปลงและจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้ 1) ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น 2) โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดผลประโยชน์ของตนเอง มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์การและหมู่คณะ และ 3) กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับความต้องการให้สูงขึ้นกว่าเดิม แม้ว่ากระบวนการที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะยังไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจน แต่ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมแรงจูงใจและผลงานของผู้ตามได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน นอกจากนี้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ยังได้รับการยอมรับจากนักวิชาการต่างๆ และเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์การสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สูงกว่าความคาดหวังขององค์การ

Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006, p. 99) อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเพื่อจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมการทำงานตามเป้าหมายที่สูงกว่าความคาดหวังโดยการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความเชื่อ และค่านิยมของผู้ตามให้ยอมรับปฏิบัติตาม นอกจากนี้ Yukl (1996, p. 34 อ้างถึงใน อริสา สාරอง, 2553, หน้า 62) กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพยายามสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการขยายขอบเขตและยกระดับเป้าหมายของผู้ตาม และสนับสนุนให้พวกเขามีความเชื่อมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมที่สูงกว่าความคาดหวัง รวมทั้งประเมินศักยภาพของผู้ตามเกี่ยวกับความสามารถที่จะทำงานในปัจจุบันให้สำเร็จได้ ขณะเดียวกันก็จะมองไปถึงความรับผิดชอบที่สูงขึ้นของพวกเขาในอนาคตด้วย สอดคล้องกับ Dvir, Dov, Audio and Shamir (2002, pp. 735-744) และผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความสัมพันธ์

โดยพยายามทำให้ผู้ตามรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการสำเร็จร่วมกัน สนับสนุนให้พวกเขา มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ Nicholls (1994, p. 11 อ้างถึงใน อริสา สำรอง, 2553, หน้า 62) กล่าวว่าคุณลักษณะหลักของผู้ นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ ผู้นำมีอิทธิพลเป็นพิเศษต่อผู้ตาม และสามารถสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้ตามมีแรงจูงใจในตนเอง และมุ่งสู่เป้าหมายที่สูงขึ้นทั้งของตนเอง และองค์การ

โดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก เพื่อจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมการทำงานตามเป้าหมายที่สูงกว่าความคาดหวัง โดยการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความเชื่อ และค่านิยมเพื่อลดการต่อต้านและยินยอมปฏิบัติตาม

3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass and Avolio (1993, pp. 114–122) ได้เสนอว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายาม ของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง ให้ความใส่ใจต่อการทำงาน ของผู้ตาม พัฒนาผู้ตามให้องกามเต็มศักยภาพไปพร้อมกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีระบบ ค่านิยมและอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตามให้ปฏิบัติ ไปในทางที่ดิงามต่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อประโยชน์ของตนเอง ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมี อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) ได้แก่

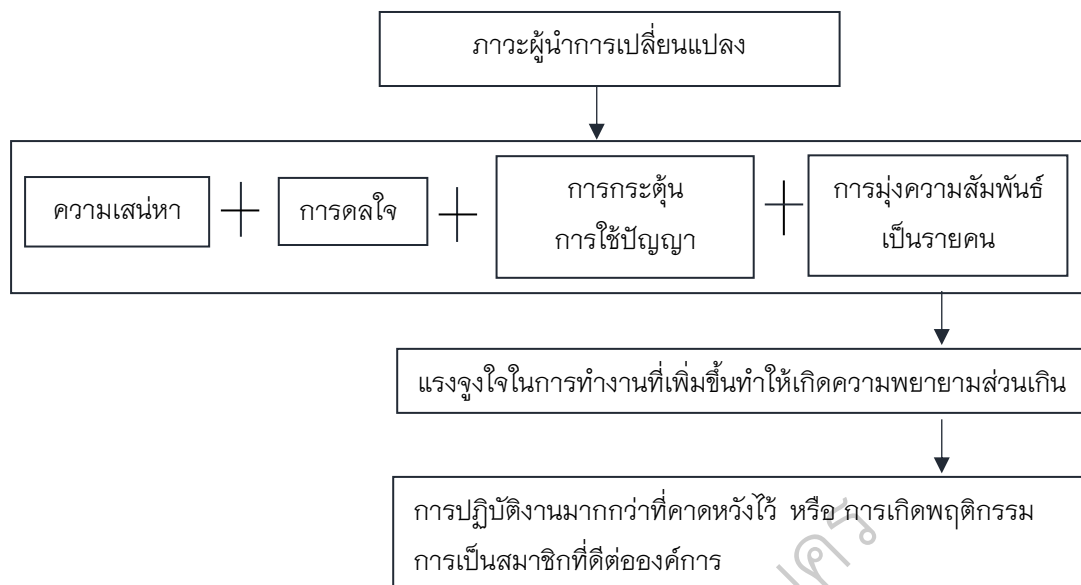
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence : II) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงออกเป็นแบบอย่างด้วยบทบาทที่เข้มแข็ง ให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำก็จะเกิดการเลียนแบบ พฤติกรรมขึ้น ซึ่งปกติผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทาง ศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดิงาม ดังนั้น จึงได้รับการ หนุนนำอย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับการไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึง สามารถทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม องค์ประกอบด้านนี้บ่งบอกถึงการมีความสามารถพิเศษของบุคคลซึ่งจะส่งผลให้ผู้อื่นเต็มใจ ที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่บุคคลนั้นกำหนดไว้

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ แทนการทำประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือของผู้นำ และขององค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม และจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เกี่ยวกับงานขององค์การ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง

4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration : IC) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยง และที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้พัฒนาความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ภายใต้อิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้นจากปกติ ด้วยเหตุนี้ผลงานที่เกิดขึ้นจึงมากกว่าที่คาดหวังไว้ นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังช่วยเหลือให้ผู้ตามเปลี่ยนจุดยืนของตนจากการทำเพื่อประโยชน์ตนเองไปเป็นทำเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะหรือองค์การ (Bass and Avolio, 1993, pp. 114-122) ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (สภายุธีระวิชิตระกูล, 2549, หน้า 85)

จากภาพประกอบ 10 จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้เพราะมีแรงจูงใจสูงขึ้น จนกระทั่งสามารถทำงานได้มากกว่าที่เคยคาดหวังไว้ นำไปสู่การแสดงพฤติกรรม บทบาทพิเศษที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทในงานที่องค์การกำหนด ซึ่งเป็นกระบวนการที่นำไปสู่พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในที่สุด

3.3 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากผลงานวิจัยของบุคคลต่างๆ แม้จะไม่ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน แต่ก็มีส่วนสำคัญยิ่ง ที่ช่วยเพิ่มความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น การค้นพบที่สำคัญได้แก่ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้พฤติกรรมอย่างหลากหลายเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสำคัญในองค์การ ผู้นำจะให้ความช่วยเหลือผู้ตามในการตีความเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้มองเห็น สิ่งที่เป็นโอกาสและสิ่งที่จะเป็นภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น และช่วยให้เข้าใจว่าเมื่อไรที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงใหญ่เกิดขึ้นในองค์การ ผู้นำมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกับสมาชิกภายในองค์การและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนและดึงดูดใจ รวมทั้งหากกลยุทธ์ที่ดีในการบรรลุวิสัยทัศน์นั้น ด้วยการสื่อความหมายให้เห็นวิสัยทัศน์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การกระทำที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic

Action) และการเป็นแม่แบบของบทบาท (Role Modeling) รวมทั้งการกล่าวสุนทรพจน์ในโอกาสต่างๆ และการเขียนข้อความหรือบทความที่เกี่ยวกับค่านิยม ผู้นำยังรู้จักใช้วิธีในเชิงการเมืองเพื่อสร้างทีมผสมจากผู้สนับสนุนทั้งภายนอกและภายในซึ่งจะเป็นผู้มีส่วนให้ความเห็นชอบต่อการเปลี่ยนแปลงใหญ่ๆ นั้น มีการใช้อำนาจกับฝ่ายคัดค้านบ้างเมื่อเห็นว่าไม่อาจเปลี่ยนให้มาเป็นฝ่ายสนับสนุนได้ มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การและระบบบริหารแบบทางการ เช่น กระบวนการจัดทรัพยากรและงบประมาณ ระบบการประเมินผลงานในการให้ความดีความชอบ เกณฑ์การคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากร โปรแกรมการพัฒนาฝึกอบรม เป็นต้น ให้การสนับสนุนต่อกลยุทธ์ใหม่ มีการปรับรูปแบบและแนวคิดเชิงวัฒนธรรมใหม่ ให้การสนับสนุนอย่างเข้มแข็งต่อกระบวนการเลียนแบบทางสังคม (Social Identification) และส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความเชื่อภายในของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมด้วยการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ (Empowering Behaviors) ให้แก่บุคคลหรือทีมงาน เพื่อใช้ในการดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ตามงานที่คนเหล่านั้นรับผิดชอบ ผู้นำจะใช้พฤติกรรมมุ่งพัฒนา (Developing Behaviors) เช่น แสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยง หรือผู้ฝึกสอน เพื่อเตรียมคนให้พร้อมที่จะรองรับภาระงานมากขึ้น และผู้นำยังใช้พฤติกรรมมุ่งการสนับสนุน (Supporting Behaviors) เพื่อรักษาระดับความกระตือรือร้นและระดับการใช้ความพยายามของผู้ตามในภาวะเมื่อพบอุปสรรค ความยากลำบากและสภาพอ่อนล้าต่างๆ ให้คืนสู่สภาพที่สมบูรณ์เป็นปกติต่อไป (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 389)

3.4 การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แม้ว่าความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังจำเป็นต้องเรียนรู้และค้นคว้าเพิ่มเติมอีกมาก แต่เท่าที่มีผลการศึกษาไว้พอจะสรุปเป็นแนวปฏิบัติสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 9 ประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) ทำวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนในเชิงความหมายและความน่าสนใจ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหน้าที่ทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนและทำให้บุคคลอื่นผูกพันต่อวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนนั้นต้องสามารถตอบได้ว่าองค์การต้องทำอะไรหรือต้องการเป็นอะไร ต้องชี้ให้คนอื่นเข้าใจว่ามีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พร้อมการลำดับความสำคัญก่อนหลังขององค์การว่ามีอะไรบ้าง ความชัดเจนเหล่านี้จะช่วยให้การทำงานของผู้ตามเป็นไปอย่างมีความหมาย เกิดแรงจูงใจและพัฒนาความต้องการระดับสูงขึ้น และวิสัยทัศน์ต้องเป็นเครื่องชี้นำการกระทำและการตัดสินใจ

ของสมาชิกแต่ละคนขององค์การ ความสำเร็จของวิสัยทัศน์จะมีมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับ การสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึงแก่ทุกคน 2) อธิบายวิธีการที่สามารถบรรลุ วิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามเห็นว่าวิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ และต้องทำให้วิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ซึ่งเป็นวิธีการสู่การปฏิบัติ มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องและสอดคล้องกันโดยกลยุทธ์ ต้องชัดเจนต่อการปฏิบัติและสอดคล้องกับค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์การ

3) ปฏิบัติการด้วยความมั่นใจและมองโลกในแง่ดี ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมและการกระทำ ต่างๆของตนอย่างมั่นใจ และมองในแง่ดีเสมอว่าจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้ โดยเฉพาะ เมื่อต้องเผชิญกับภาวะวิกฤต 4) แสดงความเชื่อมั่นในผู้ตาม ผู้นำต้องให้กำลังใจแก่ผู้ตาม มากขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจตนเองและมองเห็นโอกาสสำเร็จได้ โดยเฉพาะเมื่องานที่ทำ นั้นมีความยากและเสี่ยงอันตรายสูง หรือในภาวะที่ทีมงานเกิดความท้อถอย

ขาดความมั่นใจ เนื่องจากยังไม่เคยพบกับความสำเร็จมาก่อน 5) สร้างโอกาสให้พบ ความสำเร็จตั้งแต่ระยะเริ่มแรก ความมั่นใจของบุคคลที่ต้องรับผิดชอบกับงานที่มี ความท้าทายสูงนั้นจะเพิ่มขึ้นได้ หากเห็นว่างานที่ตนทำนั้นมีความคืบหน้าเป็นระยะๆ อย่างน่าพอใจ โดยเฉพาะในช่วงแรกของงาน เพราะคนส่วนใหญ่พึงพอใจที่ได้ทำงานซึ่งมี โอกาสสำเร็จ 6) ร่วมยินดีและฉลองความสำเร็จการรักษาระดับความพยายามของผู้ตาม ไม่ให้ลดน้อยลงนั้น ผู้นำควรใช้กิจกรรมเสริมแรงบางอย่างเพิ่มเติมด้วยการฉลอง ความสำเร็จเมื่องานช่วงนั้นเสร็จสิ้นลง เพื่อเป็นการแสดงออกว่าผู้นำและองค์การให้ การยอมรับในผลงานและความสำเร็จของแต่ละคนที่มีบทบาทร่วมกัน 7) ใช้กิริยาท่าทาง การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นค่านิยมสำคัญ การแสดงหรือการกระทำเชิงสัญลักษณ์ สามารถช่วยย้ำค่านิยมที่สำคัญได้ นอกจากนี้ การกระทำของผู้นำสามารถเป็นสัญลักษณ์ที่ บ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะการตัดสินใจของผู้นำที่เสี่ยงต่อสถานภาพ และผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้นำ ทำให้มองเห็นเชิงสัญลักษณ์ของผู้เสียสละ

เกิดความประทับใจแก่ผู้ตาม ส่งผลให้ยึดมั่นผูกพันต่อวิสัยทัศน์ตามผู้นำไปด้วย

8) นำด้วยการเป็นแบบอย่าง ผู้นำต้องแสดงตัวอย่างพฤติกรรมให้ผู้ตามเห็น ในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้นำต้องการให้ผู้ตามปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ผู้นำต้องปฏิบัติ เช่นนั้นด้วย การแสดงพฤติกรรมแบบอย่างของผู้นำต้องมีความสม่ำเสมอและเป็น ธรรมชาติจึงจะเกิดผลดี และ 9) มอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมอบอำนาจความรับผิดชอบใน การตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวิสัยทัศน์ได้คล่องตัวขึ้น (Yukl, 1998 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 390)

3.5 เครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง ได้แก่ แบบสอบถามที่มีชื่อว่า (Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) ซึ่งพัฒนาครั้งแรกโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับอาวุโสขององค์การขนาดใหญ่ในประเทศอัฟริกาใต้ จำนวน 70 คน โดยผู้ถูกสัมภาษณ์เหล่านี้ถูกร้องขอให้นึกถึงผู้นำที่เคยทำงานและมีประสบการณ์ร่วมกันว่า ผู้นำได้ช่วยให้ตระหนักในความสำเร็จของเป้าหมาย ช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจให้สูงขึ้น และช่วยคลายใจให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และให้เขียนบรรยายถึงผู้นำคนนั้นว่าเคยทำอะไรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบ้าง โดยแบบสได้รับข้อมูลอย่างเดียวกันในผู้บริหารระดับกลาง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม MLQ และได้รับการปรับปรุงแก้ไขอีกหลายครั้งในเวลาต่อมา เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ในแง่ความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดการรับรู้ ของผู้ตามที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำใน 7 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน นอกจากนี้แบบสอบถามยังมีหัวข้อเพื่อวัดการใช้ความพยายามส่วนเกินความมีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจอีกด้วย ผลของการวิจัยในการใช้แบบสอบถามนี้เพื่อหาว่าความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ออกมา สรุปผลว่า องค์ประกอบที่ 1 คือความเล่นหากับองค์ประกอบที่ 2 คือการคลายใจที่มีในแบบสอบถามนั้น ให้ผลออกมาเกี่ยวข้องกันในเชิงบวกกับความมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบที่ 3 คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา องค์ประกอบที่ 4 คือ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และองค์ประกอบที่ 5 คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากน้อยลดลงตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 6 คือ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ความมีประสิทธิภาพ ในขณะที่องค์ประกอบที่ 7 คือ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ พบว่า มีความเกี่ยวข้องอยู่บ้างกับความมีประสิทธิภาพ และโดยเฉพาะองค์ประกอบสุดท้าย คือ การบริหารแบบปล่อยตามสบาย หรือแบบขาดภาวะผู้นำ ผลวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับทั้งความมีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของผู้ตาม (Bass and Avolio, 1993 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 398)

Bass and Avolio (1993 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 399) ได้จัดทำแบบสอบถาม MLQ ฉบับย่อขึ้นมาใหม่เรียกว่า แบบสอบถาม MLQ-6S เพื่อให้ผู้เรียนใช้ประเมินตนเองว่ามีแบบของผู้นำประเภทใดระหว่าง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และจะมีข้อมูลอธิบายประกอบเพื่อใช้ใน

การตีความหมายของคะแนนที่ได้รับ เมื่อได้รับคะแนนจากการทำแบบสอบถาม MLQ-6S เรียบร้อยแล้ว อาจแบ่งคะแนนที่ได้ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรก เป็นคะแนนขององค์ประกอบที่ 1 ถึง 4 ซึ่งเป็นรายการที่ใช้ในการวัดความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่ามีในระดับใด หากคะแนนในองค์ประกอบเหล่านี้สูง บ่งชี้ว่ามีแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก กลุ่มที่สอง เป็นคะแนนขององค์ประกอบที่ 5 และ 6 องค์ประกอบที่ 6 เป็นคะแนนที่ใช้ในการวัดความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หากคะแนนในองค์ประกอบเหล่านี้สูง บ่งชี้ว่ามีแนวโน้มที่จะใช้วิธีการให้รางวัล และวิธีการที่เป็นมาตรการแก้ไข กลุ่มที่สาม มีองค์ประกอบเดียว คือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายหรือแบบขาดผู้นำ หากคะแนนในองค์ประกอบนี้สูง บ่งชี้ว่าเป็นผู้นำที่ปล่อยปละละเลย ขาดการเอาใจใส่ ทั่วถึงงานรับผิดชอบและผู้ใต้บังคับบัญชา จึงมีภาวะความเป็นผู้นำน้อยมาก

สำหรับการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาวิจััยในประเทศไทย มีดังนี้ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549, หน้า 106-110) ได้พัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ จากทฤษฎีของ Bass and Avolio ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ คือ ข้อคำถามวัดองค์ประกอบด้านการสร้างอุดมการณ์ 3 ข้อ ข้อคำถามวัดองค์ประกอบด้านการสร้างแรงดลใจ 3 ข้อ ข้อคำถามวัดองค์ประกอบด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2 ข้อ และข้อคำถามวัดองค์ประกอบด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน 3 ข้อ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 438 คน เพื่อประเมินผู้บังคับบัญชาของตน ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 ส่วน ชาคริต มานพ (2550, หน้า 81-84) ได้สร้างแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างขึ้นเองโดยอาศัยแนวคิดของ Bass and Avolio ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ข้อคำถาม 18 ข้อ คือ การสร้างบารมี จำนวน 7 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 6 ข้อ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเตรียมทหาร จำนวน 420 คน ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90 และค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้านเท่ากับ .88, .74 และ .80 ตามลำดับ และ อริสา ส้ารอง (2553, หน้า 94-100) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลในการสร้างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวนข้อคำถามด้านละ 3-4 ข้อ รวมทั้งหมด 13 ข้อ เป็นข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด

และเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ตัดสินใจไม่ได้/เฉยๆ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยจำนวน 450 คน แบบวัดมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 และมีความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเท่ากับ .95, .88, .89 และ .91 ตามลำดับ

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ญาณิกานต์ ไผ่เจริญ (2557, หน้า 88-89) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ผู้บังคับบัญชามีในระดับสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างในระดับปานกลาง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินตกร ไชยมงคล (2556, หน้า 66-69) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ความมีบารมี และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อภิขยา มีเพียร (2552, หน้า 134) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุด

ทิพวรรณ โยษคลัง (2550, หน้า 61-63) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างบารมีและด้านการกระตุ้นชาวปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ และยังพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูโดยภาพรวมและ รายด้านในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ พณิชา ปรีชา (2547, หน้า 107-109) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ บริษัทสยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่รับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมในองค์กร ด้านธรรมณูญในองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อ

องค์การด้านการเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้ ร้อยละ 31.20

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549, หน้า 161) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลอง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อ องค์การและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อย่างไรก็ตามตัวแปรภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพยังคงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละด้านกับ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน โดยความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูด้านนโยบายและการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ยกเว้นความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การทำงาน มีความสัมพันธ์สูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา สำรอง (2553, หน้า 143) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการ จัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย พบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2) พฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เท่ากับ .71, .79 และ 86 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรในแบบจำลองสามารถ อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 71 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 79 และตัวแปรความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 86 นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ (2550, หน้า 99) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการอบรมภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์กรกับตัวแปรตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรตามสี่ด้านเท่ากับ .334 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรตามทีละตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่า .492, .535, .527 และ .453 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 93-94) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีการแสดงพฤติกรรมมากไปหาน้อย คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ และยังพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีสองปัจจัย คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา ในส่วนงานวิจัยของ สมพร จำปานิล (2550, หน้า 95-98) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ชำนาญการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นหัวใจปัญญา ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

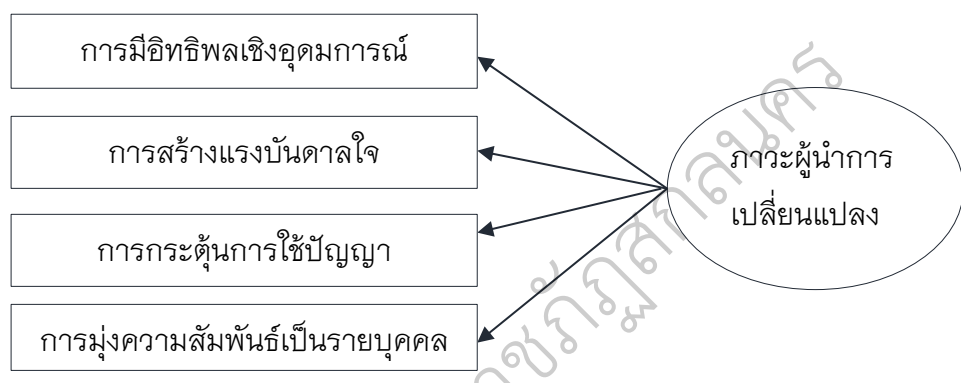
จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้ผู้ตามเห็นในความสามารถด้านการบริหาร การจัดการหรือการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์และมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เข้าใจในสิ่งที่ผู้ตามปรารถนา สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามใช้สติปัญญาและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง รวมทั้งมีแนวทางใน การพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สามารถแสดงศักยภาพได้เต็มที่ พิจารณาจากการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมให้เห็นเป็นกระบวนการ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และเพื่อการวิจัย ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ		ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย											รวม	
		Bass and Avolio, 1993	พริษา ปรีชา, 2547	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548	ศุภชัย ธีระวณิชตระกูล, 2549	ทิพวรรณ โอบคั้ง, 2549	ณัฐฉา เตเมยสุวรรณ, 2550	ฉมพร จักปานีล, 2550	อภิชา ภิไพทร, 2552	ญาณิภรณ์ ไผ่เจริญ, 2552	ศุภาพรรณ เชื้อเมืองพาน, 2553	ฉริศา สํารอง, 2553		ฉันทกร ไชยมงคล, 2556
1	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
4	การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
5	ความเส่นหา			✓										1
7	การให้รางวัลตามสถานการณ์			✓										1
8	การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก			✓										1
9	การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ			✓										1
10	การบริหารแบบตามสบาย			✓										1

จากตาราง 9 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ มีจำนวน 10 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากภาพประกอบ 14 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ตามเห็นวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ เน้นความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความชำนาญฉลาดในการแก้ปัญหา มีศีลธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการควบคุมตนเอง เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ เลื่อมใสศรัทธา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าว ชักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชามีความยินดีให้ความร่วมมือที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก ผู้นำจะคอยกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและท้าทาย สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำให้สำเร็จ ทำให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของงาน เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน จัดการกับปัญหาได้ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตน เพื่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา พร้อมกับเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่คาดหวังไว้ร่วมกัน

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ครูมีความต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาใน ด้วยการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ทำให้ครูได้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา โดยการสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเห็นว่า ปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและ การเผชิญกับสถานการณ์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ โดยที่ผู้นำจะไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีอิสระในการคิดจินตนาการ มีการจูงใจสนับสนุน ส่งเสริม การสร้างระบบความคิด กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเป็นระบบ โดยการใช้เหตุผล หลักฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ และ

4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจในตัวครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ให้การดูแลเอาใจใส่ส่งเสริมและพัฒนาครู ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ และความถนัด โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นการประสานงานที่ดี ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจที่ดีในโรงเรียนตลอดทั้งเป็นตัวเชื่อมนักเรียน ผู้ปกครอง และครูเข้าด้วยกัน และเป็นพี่ที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ตลอดจนปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งสอน แนะนำ และให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ

ดังตาราง 10

ตาราง 10 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบายภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	1. การมีอิทธิพล เชิงอุดมการณ์	การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็น แบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ใน การบริหารจัดการ เน้น ความสำคัญในเรื่อง อุดมการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และการมีเป้าหมาย ที่ชัดเจน มีศีลธรรมและ จริยธรรม เสียสละเพื่อ ส่วนรวม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ เกิดการ ยอมรับ เชื่อมั่น เลื่อมใส ศรัทธา ทำให้ผู้ใต้บังคับ บัญชายินดีให้ความร่วมมือ และปฏิบัติตาม	1.1 ผู้บริหารของท่านเป็นผู้นำที่ เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน 1.2 ผู้บริหารของท่านมี ความสามารถและวิสัยทัศน์ใน การบริหารงานกว้างไกล 1.3 ผู้บริหารของท่านเป็นบุคคลที่ นำเคารพ ยกย่อง เลื่อมใสและ ศรัทธา 1.4 ผู้บริหารของท่านมีความ เสียสละ มุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวม
	2. การสร้าง แรงบันดาลใจ	การที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ และความมั่นใจให้แก่ผู้ ตาม ว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า ทำให้ผู้ตามเห็นความสำคัญ ของงาน เกิดความ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ	2.1 ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านเกิด แรงจูงใจในการใช้ความพยายาม ทำงานให้ประสบความสำเร็จ 2.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านมี ความมั่นใจในศักยภาพของตน 2.3 ผู้บริหารทำให้ท่านเห็นคุณค่า ของงานที่ท่านทำ 2.4 ผู้บริหารของท่านให้รางวัล หรือคำยกย่องชมเชย เมื่อท่าน ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย
	3. การกระตุ้น การใช้ปัญญา	การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตาม ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ใน หน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมี ความต้องการแสวงหา แนวทางแก้ปัญหา	3.1 ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านคิด และมองเห็นปัญหาของโรงเรียน อย่างชัดเจน

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง
		<p>ด้วยการจูงใจ สนับสนุน ส่งเสริม วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ และเป็นระบบด้วยหลักการ และเหตุผล</p>	<p>3.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านค้นหาแนวทางที่หลากหลายในการแก้ไข ปัญหาการทำงาน</p> <p>3.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่าน คิดค้นและพัฒนาวิธีการทำงาน ใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>3.4 ผู้บริหารกระตุ้นให้ทุกคน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงานร่วมกัน</p>
4. การมุ่ง ความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล		<p>การที่ผู้นำเอาใจใส่ส่งเสริม ในตัวผู้ตาม ให้ความสำคัญ ต่อการพัฒนาศักยภาพด้าน ต่างๆ ตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัด โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่ทำ ทายความสามารถ สร้าง บรรยากาศของการให้การ สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนปฏิบัติต่อผู้ตาม อย่างเท่าเทียมกัน</p>	<p>4.1 ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ครูเป็น รายบุคคล โดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>4.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละ คน ได้พัฒนาตนเองตาม ความสามารถที่แตกต่างกัน</p> <p>4.3 ผู้บริหารมอบหมายงานให้ โดยคำนึงถึงความรู้ความ สามารถของแต่ละบุคคล</p> <p>4.4 ผู้บริหารให้คำแนะนำหรือให้ คำปรึกษาแก่ครูทุกคน</p> <p>4.5 ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคน ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน</p>

4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 ความหมายและองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980, pp. 114–121) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง ลักษณะของกิจกรรมในงานที่ผู้ปฏิบัติต้องดำเนินการที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์และการรับรู้ผลการกระทำ ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกภาพของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับ เช่นเดียวกัน พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2546, หน้า 1–11) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง ธรรมชาติและเนื้อหาของงานที่ทำ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ที่มีแนวโน้มว่าสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิชอบงานทั้งหมด ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และข้อมูลย้อนกลับ ส่วน Milton (1981) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความเปลี่ยนแปลงของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ปริมาณโอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

สรุปความหมายของคุณลักษณะงานได้ว่า ลักษณะของงานที่ออกแบบเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะของงานที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกภาพของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับ

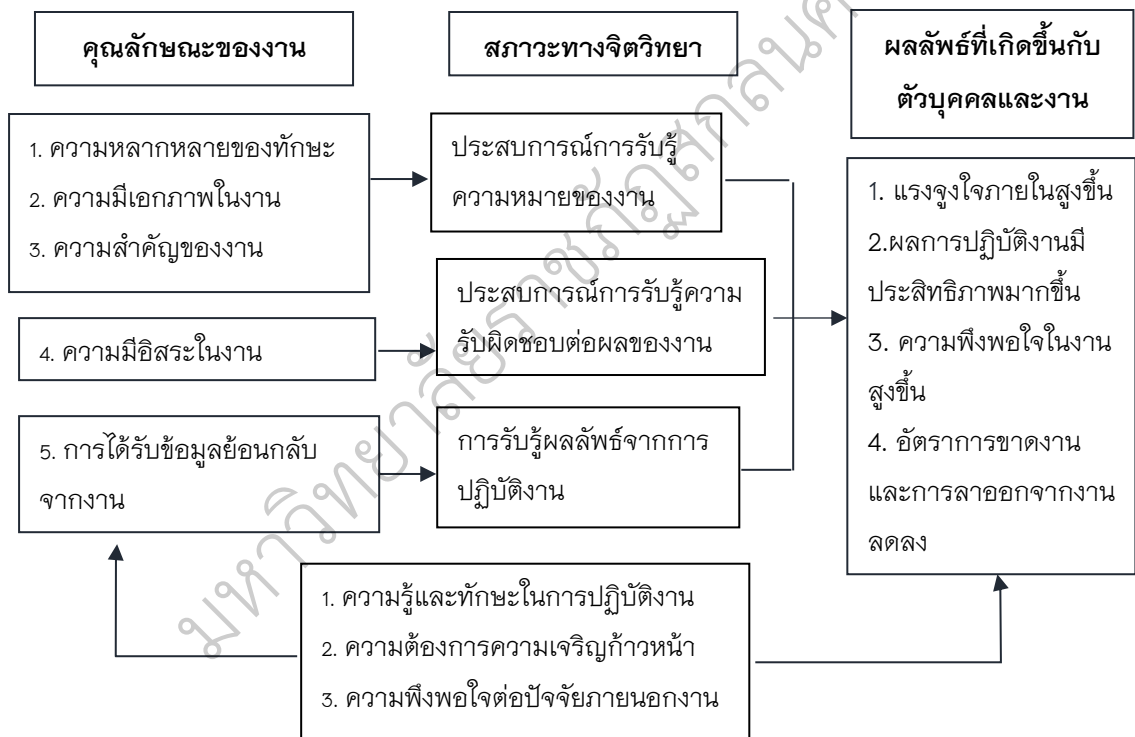
4.2 แนวคิดของคุณลักษณะของงาน

ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเหมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของคุณคนที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเหมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี Hackman and Oldham (1975, pp. 159–170) กล่าวว่า งานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงานเป็นสิ่งที่มียุทธพิผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคุณคนในองค์การ และมีความสำคัญ

โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น การออกแบบคุณลักษณะของงานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยาก ดังนี้ 1) การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดมากนัก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจ หรือวางแผนการทำงานใดๆ ทั้งสิ้น 2) การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลายๆ อย่างได้ 3) การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงานให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ โดยงานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ได้โดยการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ไปเรื่อยๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน 4) การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขใจ วิธีออกแบบงานดังกล่าว ผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันไปตามแนวคิดขององค์การและผู้บริหารองค์การ สำหรับวิธีการออกแบบงานโดยการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันและมีชื่อเสียงมากที่สุด คือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975, pp. 159–170) ซึ่งเชื่อว่าแรงจูงใจภายในของบุคคลในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) 3 ประการ คือ 1) การรับรู้ผลของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป (Knowledge of the Results) เป็นการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดและมีความพึงพอใจในผลงานเพียงใด 2) การได้รับผิดชอบต่อผลของงาน (Experience Responsibility for the Result) เป็นความเชื่อมั่นของบุคคลในผลงานที่เขาได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติมากกว่าที่จะขึ้นกับกระบวนการทำงาน นายจ้าง หรือผู้ร่วมงาน กล่าวคือถ้าบุคคลทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน และ 3) การรับรู้ความหมายของงาน (Experience the Work as Meaningful) เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่เขาได้ปฏิบัติและได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานที่เขาได้ปฏิบัติไป สรุปได้ว่า สภาวะทางจิตวิทยา 3 สิ่งดังกล่าว มีผลมาจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

4.3 แบบจำลองคุณลักษณะงาน

สำหรับแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ที่พัฒนาขึ้นโดย Hackman and Oldham (1976, pp. 250–279) ซึ่งได้นำความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานมาพัฒนาเป็นแบบจำลองคุณลักษณะของงาน มีกรอบแนวคิดพื้นฐานที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน 5 ประการ และสภาวะทางจิตใจ 3 ประการ โดยเชื่อว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายใน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป แบบจำลองคุณลักษณะของงานจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (อริสา ส้ารอง, 2553, หน้า 55 อ้างถึงใน Hackman and Oldham, 1975, pp. 159–170)

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลายในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ 2) ความมีเอกภาพในงาน (Task Identity) หมายถึง

ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และเห็นผลลัพธ์ได้จากการปฏิบัติงาน 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น รวมทั้งมีผลต่อการดำรงอยู่ขององค์กร 4) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมและตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของตนเอง 5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback from Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของตนเอง

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่ 1) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน 2) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่าตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน 3) การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำ พิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ สามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการได้

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยา ทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้ 1) แรงจูงใจภายในสูงขึ้น 2) ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 4) อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจ และการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายใน และผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ 2) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มี

ความซับซ้อน หรือท้าทาย 3) ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องานและเกิดแรงจูงใจภายในได้มากขึ้น อิทธิพลจากคุณลักษณะงานจะส่งผลไปยังภาวะจิตใจทั้งสาม และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน (Hackman and Oldham, 1980, p. 36) เมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงานและปฏิบัติได้ดี ความรู้สึกทางบวกจะช่วยสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานในระดับสูงตลอด พนักงานจะมีความพึงพอใจในงานสูง เพราะเมื่อทำงานได้ดีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเองในการทำงานก็จะสูงตามไปด้วย ส่งผลให้อัตราการขาดงานและลาออกต่ำเพราะพนักงานมีความสุขกับการทำงานและนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังนั้น งานที่ออกแบบให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย มีความสำคัญและต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตลอดจนได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองจะเป็นงานที่สามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้สูง ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Hackman and Oldham, 1980 อ้างถึงใน อริสา สำรอง, 2553, หน้า 57)

4.4 การวัดคุณลักษณะของงาน

สำหรับการวัดระดับของแรงจูงใจในงานอันเนื่องมาจากคุณลักษณะของงานนี้ สามารถทำได้โดยการหาค่าจากสมการที่ใช้ในการวัดศักยภาพโดยรวมของแรงจูงใจภายใน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ เรียกว่า “คะแนนศักยภาพการจูงใจ” (The Motivating Potential Score – MPS) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$MPS = \frac{(Skill Variety + Task Identity + Task Significance)}{3} \times Autonomy \times Feedback$$

3

ดังนั้น คะแนนศักยภาพการจูงใจจึงได้มาจากค่าเฉลี่ยของความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน คูณด้วยความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน ถ้าคะแนนความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับต่ำก็จะส่งผลให้คะแนนศักยภาพการจูงใจอยู่ในระดับต่ำด้วย สำหรับความหลากหลายของทักษะ การได้รับผิดชอบงานทั้งหมดและความสำคัญของงานนั้น

แม้ว่าคะแนนของคุณลักษณะของงานตัวใดก็ตามในสามตัวนี้จะอยู่ในระดับต่ำ คุณลักษณะของงานตัวที่เหลือยังสามารถส่งผลให้บุคคลเกิดการรับรู้คุณค่างานทดแทนกันได้ คะแนนศักยภาพการจูงใจก็จะไม่อยู่ในระดับต่ำมากนัก

สำหรับการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดคุณลักษณะของงานในการศึกษาวิจัยในประเทศไทย มีดังนี้ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548, หน้า 95-98) ได้พัฒนาแบบสอบถามด้านคุณลักษณะงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานใน 4 ด้าน จำนวน 22 ข้อ คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน 5 ข้อ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 5 ข้อ ด้านความสำคัญของงาน 5 ข้อ และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร 7 ข้อ โดยข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงบวกจำนวน 20 ข้อ และข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบจำนวน 2 ข้อ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานประจำปี 2548 จำนวน 328 คน ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88 สำหรับ จุฑามาส แก้วมี (2551, หน้า 65-67) ได้พัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 23 ข้อ แบ่งเป็น 7 ด้าน คือ ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ความหลากหลายของงาน จำนวน 3 ข้อ ความสำคัญของงาน จำนวน 3 ข้อ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ จำนวน 4 ข้อ ความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 3 ข้อ ค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .89 และ อริสา สำรอง (2553, หน้า 94-100) ได้สร้างแบบวัดคุณลักษณะงาน ซึ่งสร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะงาน 5 มิติ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกภาพในงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน จำนวนข้อคำถามด้านละ 2-3 ข้อ รวมทั้งหมด 14 ข้อ เป็นข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยจำนวน 450 คน ซึ่งแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 และมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเท่ากับ .90, .66, .72, .87 และ .70 ตามลำดับ

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อบกพร่องกับคุณลักษณะงาน

กรัณทาร์กซ์ เต็มวิทย์ขจร (2553, หน้า 113-114) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านผลย้อนกลับของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.22, 4.01, 3.83 และ 3.75 ตามลำดับ และยังพบว่า บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อมและคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 20.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน และบุคลิกภาพด้านความมีสติสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อมและคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 16.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทำนองเดียวกัน ปิยวรรณ สุกดิษฐ์ (2555, หน้า 95-96) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คุณลักษณะงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทพานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิก (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและคุณลักษณะงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้งสองตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 13.1

เชมกัส เชเมะรังษี (2548, หน้า 107) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของลักษณะงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานหญิง การประปานครหลวง พบว่า ลักษณะงานด้านผลย้อนกลับของงานและด้านความหลากหลายของทักษะ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม

ของพนักงานหญิงการประปานครหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของพนักงานหญิง การประปานครหลวงได้ร้อยละ 51.7 ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555, หน้า 57) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ความคิดเห็นด้านลักษณะงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยที่ มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และ ความหลากหลายของงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วน งานวิจัยของ วิไลพร ทะนะสาร (2554, หน้า 73-74) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจใน งานต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง พบว่า คุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อ พิจารณารายข้อจะพบว่า ข้อที่ว่าผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ท่านทำงานได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และยังมี พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยเฉพาะตัวแปรด้านคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อ แรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.549 และมีค่า R^2 เท่ากับ 0.577 รองลงมาตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อด้าน คุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.546 และมีค่า R^2 เท่ากับ 0.298 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.292

อริสา สාරอง (2553, หน้า 143) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย พบว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อ องค์การ รองลงมา คือ คุณลักษณะบุคลิกภาพ และคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลทางบวกเท่ากับ .88, .41 และ .29 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังมีพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและ

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สฎายุ ชีระวณิชตระกูล (2549, หน้า 159-161) ได้ศึกษาเรื่อง แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปร ส่วนใหญ่เป็นบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร และยังพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การเป็นเพียง 2 ตัวแปร ที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ บรรยากาศองค์การ และ ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ ออกแบบเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกต่องานที่ตนเอง รับผิดชอบ เช่น ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำ ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเป็น การวัดสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อน จากงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยในด้านต่างๆ ที่ทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลใน การทำงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของ นักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบ เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และเพื่อการวิจัย ดังแสดงในตาราง 11

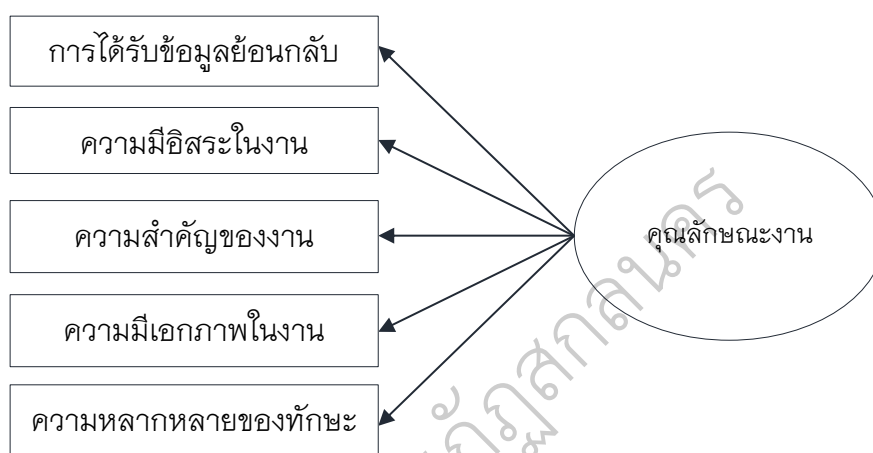
ตาราง 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะงาน

	องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย							รวม
		Hackman and Oldham, 1980	เฉลิมภัต เหมะรังษี, 2548	สุภายู ศีระวณิชตระกูล, 2549	กัณฐกรักษ์ เดิมวิทย์ขจร, 2553	อริสา ส้ารอง, 2553	ปิยวรรณ สุขดิษฐ์, 2555	ทิมาพัทธ์ บัณฑิตพงศ์, 2555	
1	ความหลากหลายของทักษะ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
2	ความมีเอกภาพในงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
3	ความสำคัญของงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
4	ความมีอิสระในงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
5	การได้รับข้อมูลย้อนกลับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
6	ปริมาณงานสอน			✓					1
7	ปริมาณงานวิจัย			✓					1
8	คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน			✓					1
9	ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน	✓							1
10	ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผล ของงาน	✓							1
11	การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน	✓							1

จากตาราง 11 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะงาน ที่เป็นกรอบแนวคิด เชิงทฤษฎี ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ มีจำนวน 11 องค์ประกอบ สำหรับองค์ประกอบตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1976, pp. 250–279) ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า องค์ประกอบความสำคัญของงานมีความหมายที่คล้ายกับความหมายขององค์ประกอบประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน องค์ประกอบความมีอิสระในงานมีความหมายคล้ายกับองค์ประกอบประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน และองค์ประกอบการได้รับข้อมูลย้อนกลับมีความหมายที่คล้ายกับองค์ประกอบการรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำความถึ้นบรมเข้าไว้ด้วยกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือก

องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป คือมีความถี่ร้อยละ 60 ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ คือ

- 1) ความหลากหลายของทักษะ
 - 2) ความมีเอกภาพในงาน
 - 3) ความสำคัญของงาน
 - 4) ความมีอิสระในงาน และ
 - 5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ แสดงเป็นโมเดลการวัดได้
- ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 โมเดลการวัดคุณลักษณะงาน

จากภาพประกอบ 13 แสดงโมเดลการวัดคุณลักษณะงาน ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

1. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง คุณลักษณะของงานที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงผลสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานที่ได้กระทำไปแล้วทั้งด้านดีและไม่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานต่อไป
2. ความมีอิสระในงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับเสรีภาพในการคิด ความคุม และวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ โดยมีโอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการบริหารงาน การจัดตารางการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตลอดจนสามารถนำสิ่งใหม่ๆ มาทดลองในการปฏิบัติงานของตน ซึ่งอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม

3. ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงผลกระทบ คุณค่าและความหมายของงานที่ตนรับผิดชอบ มีลักษณะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานด้านอื่นๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานและการดำเนินงานขององค์การซึ่งผลกระทบนั้นอาจจะเกิดขึ้นทั้งต่อชีวิตตนเองหรืองานของบุคคลในองค์การ บุคคลนอกองค์การหรือมีผลกระทบต่อสังคม ที่ทำให้ครูเชื่อว่าตนเองกำลังทำบางสิ่งบางอย่างที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์การ ตนเองและสังคม

4. ความมีเอกภาพในงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่กำหนดรูปแบบและวิธีการปฏิบัติให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ทุกขั้นตอนของกระบวนการในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และได้ปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนจนกระทั่งขั้นตอนสุดท้าย และสามารถมองเห็นภาพรวม และเห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นๆ และ

5. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการใช้ทักษะ ความสามารถและความชำนาญหลายๆ ด้านในการทํางาน ทำให้งานมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น รวมถึงความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 12

ตาราง 12 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบายคุณลักษณะงาน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายคุณลักษณะงาน
คุณลักษณะงาน	1. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ	งานที่กำหนดให้ครูได้รับทราบถึงผลสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานที่ได้กระทำไปแล้วทั้งด้านดีและไม่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานต่อไป	1.1 ท่านได้ทราบผลการปฏิบัติงานทันทีหลังจากทำงานเสร็จ 1.2 ท่านได้ทราบผลการปฏิบัติงานทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 1.3 ข้อมูลย้อนกลับจากงาน ทำให้ท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น 1.4 ท่านจะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานเป็นระยะๆ เพื่อให้นำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายคุณลักษณะงาน
			1.5 ท่านได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น
	2. ความมีอิสระในงาน	งานที่เปิดโอกาสให้ครูได้รับเสรีภาพในการบริหารจัดการตารางการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และวางแผนวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่	2.1 โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 2.2 โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน 2.3 งานที่ท่านปฏิบัติได้ใช้การพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลด้วยตนเอง 2.4 ท่านสามารถปรับปรุงและกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบด้วยตนเอง
	3. ความสำคัญของงาน	งานที่ทำให้ครูรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของชิ้นงานที่รับผิดชอบ ว่ามีลักษณะเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่นๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานและการดำเนินงานขององค์การ	3.1 งานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์ต่อตัวท่านโรงเรียนและสังคม 3.2 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอก และสังคม 3.3 งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จของโรงเรียน 3.4 งานที่ท่านรับผิดชอบส่งผลถึงความก้าวหน้าของโรงเรียน 3.5 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อส่วนรวม

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้	คำอธิบายคุณลักษณะงาน
	4. ความมี เอกภาพในงาน	งานที่กำหนดรูปแบบและ วิธีการปฏิบัติให้ครูรับรู้ทุก ขั้นตอนของกระบวนการ ดำเนินงานอย่างชัดเจน สามารถมองเห็นภาพรวม และเห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการ ปฏิบัติงานนั้นๆ	4.1 งานที่ท่านทำมีขั้นตอนและ วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4.2 ท่านทราบกระบวนการ ดำเนินงานและวิธีปฏิบัติตั้งแต่ ขั้นต้นจนกระทั่งขั้นสุดท้ายอย่าง ชัดเจน 4.3 ท่านมองเห็นภาพรวมของ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานได้ อย่างชัดเจน 4.4 ท่านมองเห็นผลลัพธ์จาก งานที่ทำได้อย่างชัดเจน
	5. ความ หลากหลาย ของทักษะ	งานที่ทำให้ครูรับรู้ถึงการใช้ ทักษะ ความสามารถและ ความชำนาญในการท ทำงาน รวมถึง ความสามารถในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการ ทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง	5.1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ ความรู้ และทักษะหลายด้านใน การปฏิบัติงาน 5.2 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ ต้องใช้ความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน เป็นพิเศษเพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมาย 5.3 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็น งานที่ต้องใช้ประสบการณ์สูง เพื่อให้งานสำเร็จ 5.4 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ ต้องใช้ทักษะการคิดและ สติปัญญาอย่างมากในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

5. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานอย่างมาก หากบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย ซึ่งจะยังผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและได้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

Lehrer (1982, p. 327) ได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมโดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานที่ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตทำงานที่ดีขึ้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นเริ่มตั้งแต่ ค.ศ.1960 โดยเฉพาะในช่วงระหว่าง ค.ศ.1970-1979 ได้เกิดสถานการณ์ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายลูกจ้างไม่มีความเข้าใจกันซึ่งต้องหาวิธีทางแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มอุตสาหกรรมนั้น ปัญหาแรงงานของแต่ละกลุ่มย่อมแตกต่างกันเองแต่ละสังคมว่ามีสิ่งใด เจือปนอะไร เป็นปัญหา ประเทศในยุโรปได้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องงานและวิธีการดำเนินการร่วมกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายบริหาร ในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนา และความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ไว้ดังนี้

Walton (1973, pp. 12-16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ในทำนองเดียวกัน Robbins (1991, p. 670) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาวิถีต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Carrell, Kuzmits, and Elbert (1992, p. 27) ได้อธิบายความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ การพยายามที่จะทำให้เกิดความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้น องค์การสามารถทำได้ทั้งด้านสังคม และด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะเน้นการสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะพยายามสร้างให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีชีวิตชีวา มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย ดังที่ Bovee, Thill, Wood, and Dovel (1993, p. 413) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปรัชญาในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน กระทำได้โดยการออกแบบงานขึ้นใหม่ การขยายขอบข่ายงาน เพื่อให้งานมีความหลากหลาย มีความท้าทาย การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และการเพิ่มคุณค่าในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น เช่นเดียวกับกับแนวคิดของ Hodgetts (1993, p. 192) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การออกแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ ผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์การ และความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์การ

Cummings and Wortey (1997, pp. 302–303) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีสองความหมาย ความหมายแรก คือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนความหมายที่สอง คือ วิธีการที่องค์การนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ เช่น การนำระบบการทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพและแรงงานสัมพันธ์มาใช้ในองค์การ เป็นต้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984, pp. 2–3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ดังนี้ คือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน 2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องของความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายของความเอื้ออาทรต่อมนุษยสัมพันธ์ด้วยกัน หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน

Huse and Cummings (1985, p. 54) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (well being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และยังสามารถอธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งต่อองค์การสามประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วทำนองเดียวกันกับแนวคิดนี้ Mondy and Noe (1996, p. 45) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน การทำงานในองค์การนั้นๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา เช่นเดียวกับแนวคิดของ Bowin and Harvey (2001, p. 87) ได้กล่าวว่า ความพยายามที่จะปรับปรุงชีวิตในการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น โดยการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานที่ทำให้ชีวิตการทำงานของลูกจ้างไม่มีคุณค่า ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกจ้างและเป็นการเพิ่มระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และยังมีสอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn (1996, p. 5) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ รูปแบบในการดำเนินชีวิตที่ดีในทุกด้านของมนุษย์โดยตอบสนองจากประสบการณ์ที่ได้จากการใช้ชีวิต และจากสถานที่ทำงาน

Cascio (1998, pp. 18–19) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ลักษณะ คือ 1) เรื่องของการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น การกำหนดนโยบายร่วมกัน การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 2) การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานและฝ่ายจัดการ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งทั้ง 2 ลักษณะนี้ ต่างก็มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเชื่อว่ามีค่าสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความเป็นมนุษย์ ประการที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงจะเกี่ยวข้องกับผลผลิตที่สูงขึ้นด้วย เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานและผลผลิตที่สูงขึ้นนั้น สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติเป็นสิ่งที่เสริมแรงซึ่งกันและกัน แนวคิดดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn (1996, p. 55) ที่ได้เสนอกิจกรรมนี้ในองค์การที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การจัดโครงสร้างงานใหม่ การปรับปรุงการให้ผลตอบแทน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดต่างๆ เป็นแนวคิดที่มีขอบเขตค่อนข้างกว้าง ซึ่งนักวิชาการต่างได้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล จากที่ได้กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุข สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

5.3 เกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การดำเนินการขององค์การให้ประสบความสำเร็จได้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหลายประการ โดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล เป็นปัจจัยพื้นฐานสภาพการดำรงชีวิตที่ดีเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ความพึงพอใจ ขวัญของผู้ปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติที่ท้าทายในสภาพแวดล้อม สามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ได้อย่างมีความสุขตามความพึงพอใจ มีนักวิชาการได้นำเสนอเกณฑ์ตัวชี้วัดที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

Walton (1973, pp. 12-16) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลว่า ประกอบไปด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย 3) โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หมายถึง โอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลเพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน และใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน 4) โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นจนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การทำงานจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ 5) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration the Work Organization) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ สมาชิกให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานควรได้รับสิทธิใน

การปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกัน และต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากลักษณะความเป็นส่วนตัว ผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะปกป้องข้อมูลเฉพาะส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด มีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร 7) การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and the Total Life Space) หมายถึง บุคคลควรได้รับการจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

Huse and Cummings (1985, pp. 58-59) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ในด้านการให้ค่าจำกัดความอาจจะแตกต่างกันบ้าง แต่โดยเนื้อหาความหมายนั้นคล้ายกัน ดังนี้ คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่ามีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อ
 - (1) งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง
 - (2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต
 - (3) ควรให้โอกาสพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงงานของตน
 - 5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าประสบความสำเร็จ และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันวรรณะในหน่วยงานและความรู้สึกว่ามี การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม 6) ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับใน ความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) การทำงานของ บุคคลหนึ่ง ควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่ง เวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างระหว่างการใช้เวลาว่างของ บุคคล และเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

8) การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มี ความรับผิดชอบ ต่อสังคม จะทำให้ลดคุณค่าสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่าง เช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้หน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิต วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการ รับผิดชอบด้านการเมืองและอื่นๆ และยังสอดคล้องกับ Micheal and Kossen (2002, pp. 308-309) กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย 8 เรื่อง หลัก ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและ ปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ 4) โอกาสในความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน 5) ความรู้สึกผูกพันเป็นเจ้าของ 6) ความสมดุลของชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว 7) สิทธิของพนักงาน 8) ชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับสังคม

Umstot (1984, pp. 422-423) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตใน การทำงานไว้ 5 ประการ คือ 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด จึงจะมีความพอเพียง แต่อย่างไรก็ดี ผลตอบแทนมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยที่ ตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และยังผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง 2) โอกาสใน การใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน (Opportunities to Use Human Capacities and Grow) เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้มีคุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง

สร้างความรับผิดชอบในการทำงานและต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น 3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Workplace) สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลกลุ่มต่างๆ ในองค์การก็มีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์การก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์การ เพื่อเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การและพนักงานเอง 4) การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) องค์การที่มีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานในหลายๆ ด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการ วิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ 5) การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ทำเลที่ตั้งก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน งานมีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว เป็นของครอบครัวหรือไม่ นอกจากนี้ ยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับคามเครียด ความกดดัน ซึ่งเกิดจากการทำงาน

Schermerhorn (1996, p. 106) ได้กล่าวถึงแง่มุมในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้ 1) ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย 3) โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ๆ 4) โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโต 5) ได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล 6) ความภูมิใจในงานและองค์การ เช่นเดียวกัน Certo and Graf (1989, p. 609) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 6 ประการ คือ 1) งานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทายและสร้างความรับผิดชอบ 2) ค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมและมีเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้าง 3) สถานที่ทำงานที่มีความสะอาด ปลอดภัย ปราศจากเสียงรบกวนและมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน 4) มีการควบคุมกำกับการทำงานที่น้อยที่สุด 5) มีการสร้างความมั่นคงในการทำงานโดยการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน 6) มีการจัดสวัสดิการและให้ความสนใจต่อสุขภาพของลูกจ้าง สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (1991, p. 4) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ คือ 1) คุณค่าของงานที่ทำ 2) สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง 3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ 4) ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน 5) มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม 6) ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน 7) มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน 8) มีโอกาสได้รับความดีความชอบ 9) มีสภาพสังคมที่ดี 10) มีความเป็นธรรมและยุติธรรม ในทำนองเดียวกัน Newstrom and Davis (1997, pp. 293-294) ได้กล่าวไว้ว่า เกณฑ์ที่จะใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสารที่ดี 2) มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม 3) งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน 4) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น 6) มีการพัฒนาทักษะ 7) ลดความเครียดในการทำงาน 8) มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน

จากคำอธิบายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจในการบริหารจัดการที่องค์การได้สนองตอบความต้องการของคนทำงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต มีเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล และการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การที่องค์การเห็นความสำคัญและมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นนั้น จะช่วยให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานและต่อองค์การในทางที่ดี มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสูงขึ้น Organ and Bateman (1991, p. 364) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่ทำงานทั้งทางด้านจิตใจ ทางด้านร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงาน เช่น การขาดงาน การลาออก และพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอีกทั้งการได้รับรู้ถึงความยุติธรรมที่เกิดขึ้นในการทำงานก็จะ

ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอีกด้วย และจากการศึกษางานวิจัยของบุคคลต่างๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

กาญจนา บุญเพลิง (2552, หน้า 164) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพันธ์ มณีสุด (2553, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน ด้านการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทำนองเดียวกัน สุทธิชา โกวิท (2549, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีฝ่ายบริการบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมที่ค้ำประกันความปลอดภัยตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว และด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551, หน้า 85-86) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน โดยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r = .604$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = .449$) และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r = .465$) ในทำนองเดียวกัน นุชจรีรา ต๊ะสุ (2552, หน้า 88) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้ สังคมสัมพันธ์ รองลงมา คือ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความภูมิใจในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน ธรรมเนียมในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กรุงพลี (2553, หน้า 88-89) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานกษาปณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานกษาปณ์โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รตนพร จันทร์เทศ (2554, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรมเบียณ พู้ดส์สยาม จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยได้ ดังนี้ คือ ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และยังพบพบว่า ภาพรวมคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นฤมล ไช้สวนศรี (2554, หน้า 108) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานสตรีที่มีอายุต่างกัน มีอายุงานต่างกัน ที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน ที่มีชั่วโมงการทำงานต่างกัน ที่มีการทำงานไม่เป็นกะและกลุ่มที่มีการทำงานเป็นกะต่างกัน ที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กรในระดับที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ จันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553, หน้า 73-74) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตชนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ครูเขตชนบุรีสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กษมา ทองขลิบ (2550, หน้า 99-100) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วชิรินทร์ หนูสมตน (2547, หน้า 102-105) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทย
กรณีศึกษา: ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 จังหวัดสงขลา พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานใน

การทำงาน ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ด้านโอกาสการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ ด้านการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน และการดำเนินชีวิตทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยการได้ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการได้รับการคุ้มครองใน ปัญหาพื้นฐานในการทำงาน และด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมทั้งในระดับบุคคลและ กลุ่ม และยังพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับค่านิยม สร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

พณิชา ปรีชา (2547, หน้า 108) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรวมเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกับสังคมในองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลใน องค์การ ช่วงเวลาของการทำงานและชีวิตส่วนตัว การเปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนาศักยภาพ ของมนุษย์ การให้โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง ชีวิตการทำงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม เงื่อนไขทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว จึงพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการที่ องค์กรได้ตอบสนองสนองความต้องการของครูที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนอง ความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจของชีวิตคนทำงานได้อย่าง เพียงพอยุติธรรม ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำ มีความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของ สังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจใน การทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง นำความสำเร็จมาสู่องค์กรและทำให้งานบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย การพัฒนาทักษะและใช้ความสามารถของ บุคคล และการมีความสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ส่งผลให้บุคคลมี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของ
นักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบเป็น
กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และเพื่อการวิจัย ดังแสดงในตาราง 13

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 13 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย																		รวม		
	Walton, 1973	Huse and Cummings, 1985	Certo and Graf, 1989	Dessler, 1991	Schermerhorn, 1996	Newstrom and Davis, 1997	Michael and Kossen, 2002	พณิศา ปรีชา, 2547	วัชรินทร์ หนูสมิต, 2547	สุทิศา โกวิท, 2549	เกษมา ทองขลิบ, 2550	กาญจนา บุญเพลิง, 2552	ธีระพันธ์ มณีสุด, 2552	ปวีณา กรุงพลี, 2552	รัตนพร จันทร์เทศ, 2552	ศิราภรณ์ ्ह้อยนคร, 2552	บุษจิรา ต๊ะสุ, 2552	จันทรีทิมา รุ่งเรือง, 2553		นฤมล ใ้สวณศรี, 2554	
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18
2	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16
3	การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
4	มีโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17
5	มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานที่ดี					✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
6	มีความสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
7	การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓		✓			10
8	ได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓		✓		9
9	มีโอกาสได้รับความดีความชอบ				✓				✓			✓						✓			4
10	การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงาน	✓				✓	✓	✓			✓										5
11	มีการควบคุมกำกับการทำงานที่น้อยที่สุด			✓	✓																2
12	มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น					✓															1
13	การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ			✓				✓													2

จากตาราง 13 เห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ มีจำนวน 13 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 12 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย 4) การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล และ 5) การมีความสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากภาพประกอบ 14 แสดงโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่นสวัสดิการต่างๆ คำนึงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยครูมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสม

เพียงพอและเป็นธรรมชาติเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และการปฏิบัติงาน ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน

2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่และมีการพัฒนาทักษะการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาจากความรู้ ความความสามารถ จนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การทำงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องตามที่ตั้งใจ และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาด ความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

3. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สถานที่และสภาพแวดล้อมที่ครูปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากเสียงและกลิ่น มีความแข็งแรง มั่นคง ปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีอย่างเพียงพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

4. การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะใหม่ๆ ของครู เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยครูได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่างๆ การเรียนรู้จากการทำงาน การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5. การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ครูมีความพึงพอใจกับลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต มีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม เช่น การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว รู้สึกเป็นสุขกับการทำงาน และกิจกรรมอื่นๆ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่

การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ
ดังตาราง 14

ตาราง 14 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบายคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายคุณภาพชีวิต ในกาทำงาน
คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	1. ค่าตอบแทน ที่เพียงพอและ ยุติธรรม	การที่ครูได้รับผลตอบแทนที่ เพียงพอในการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับมาตรฐาน ที่ยอมรับกันโดยทั่วไป รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน เช่น สวัสดิการ ต่างๆ โดยครูมีความรู้สึกว่ามี ความเหมาะสม เพียงพอ และเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับรายได้ ตำแหน่งความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และงานที่มี ระดับการปฏิบัติคล้ายกัน	1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ ค่าตอบแทนขององค์การอื่นที่มี ลักษณะคล้ายกัน 1.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานใน ความรับผิดชอบ 1.4 โรงเรียนให้สวัสดิการด้าน อื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลเมื่อ เกิดเจ็บป่วย หรือรางวัลพิเศษ เมื่อทำงานสร้างชื่อเสียงให้แก่ โรงเรียน
	2. ความก้าวหน้า และความ มั่นคงในการ ทำงาน	การที่ครูได้รับโอกาสได้ เลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ประสบผลสำเร็จในหน้าที่ การงาน เป็นที่ยอมรับของ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้อง และสร้าง ความมั่นใจในการ ปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือ เปลี่ยนแปลงในงานที่ รับผิดชอบ	2.1 ท่านคิดว่าการทำงานอยู่กับ โรงเรียนแห่งนี้มีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น 2.2 โรงเรียนของท่านมีการ ส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ 2.3 ท่านเชื่อว่าโรงเรียนที่ท่าน ทำงานอยู่สร้างความมั่นคงใน อาชีพการงานของท่าน

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน
			<p>2.4 ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่จะไม่ถูกเลิกจ้างจากโรงเรียน</p> <p>2.5 ท่านเชื่อว่าตราบใดที่ยังสามารถทำงานให้กับโรงเรียนมีผลงานตามเกณฑ์มาตรฐานจะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงาน</p>
	<p>3.สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>การที่ครูได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากการรบกวนจากเสียงและกลิ่น ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มืออย่างเพียงพอ อาคารสถานที่มีความแข็งแรง มั่นคง ปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และไม่เสี่ยงต่ออันตราย</p>	<p>3.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะกับการปฏิบัติงาน</p> <p>3.2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัยที่ดี</p> <p>3.3 บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ทำงานของท่านทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข</p> <p>3.4 โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ</p> <p>3.5 สถานที่ทำงานของโรงเรียนมีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน</p>
<p>4. การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล</p>		<p>การที่ครูได้รับโอกาสในการสร้างเสริมทักษะใหม่ๆ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน รวมถึงการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายและวิธีการ</p>	<p>4.1 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>4.2 ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน
		ตำแหน่งงานของตนเอง และ พร้อมที่จะปฏิบัติงานและ ใช้ศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มที่	4.3 โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน 4.4 ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและ วิธีการดำเนินงานด้วยตนเองได้ 4.5 โรงเรียนให้โอกาสท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
	5. การมีความ สมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับ การทำงาน	ภาวะที่ครูมีความพึงพอใจ กับลักษณะงานและ ปริมาณงานที่เหมาะสมกับ สภาพการดำเนินชีวิต มี ความสมดุลระหว่าง ช่วงเวลาปฏิบัติงานกับ ช่วงเวลาอิสระจากงานที่ รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	5.1 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมี ความเหมาะสม 5.2 ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของ ท่านมีความลงตัว หรือมีความสมดุล 5.3 ชีวิตการทำงานไม่ก่อให้เกิดปัญหา ต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว 5.4 ท่านมีความพึงพอใจในความ เหมาะสมของเวลาทำงานและเวลาพัก

6. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

6.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจในงาน ตรงกับคำ
ภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อ
งานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม
ความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้มี
นักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็น
เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายท่าน แต่ส่วนใหญ่แล้วมีแนวคิดใกล้เคียงหรือสอดคล้องกัน ดังนี้

McShane and Von Glinow (2000, pp. 204–205) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงาน โดยประเมินจากการสังเกตและประสบการณ์ทางอารมณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ส่วน Robbins (1996, pp. 172–190) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในการทำงานไว้อย่างกว้างๆ ว่าเป็นทัศนคติโดยทั่วไปของแต่ละคนที่มีต่องานของเขา โดยงานต่างๆ นั้นจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้าน Greenberg and Baron (2003, p. 170) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกและการประเมินปฏิริยาตอบสนองที่มีต่องาน เป็นเจตคติด้านบวกหรือด้านลบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน สอดคล้องกับ ญัตฐากิริหิรัญ (2550, หน้า 11) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง เจตคติทัศนคติ และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำขึ้น เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ Jewell (1998, p. 211) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อบริบทของงานหรือเป็นเจตคติที่มองไม่เห็นโดยตรง แต่เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมากจะแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย เช่นเดียวกับ Culver, Wolfe and Cross (1990, p. 323 อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวิชิตระกูล, 2549, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ความรู้สึกพอใจในงานที่ท่าจะเกิดขึ้นเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ตลอดจนสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของคนทำงานได้

Carrell, Kuzmits and Elbert (1992, p. 42) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติจะทำให้เกิดความรู้สึกสำเร็จ การได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ที่ตรงตามที่ตนได้คาดหวังเอาไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ นอกจากนี้ Strauss and Sayles (1980, pp. 142–143) กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ขณะที่ Wexley and Yukl (1977, pp. 117–119)

ได้ขยายความหมายของความพึงพอใจในงานเพิ่มเติมไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของคนงานที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เนื้อหาของงาน ความปลอดภัย และ โอกาสก้าวหน้า สอดคล้องกับการสรุปความหมายของ สฎายุ ธิระวณิชตระกูล (2549, หน้า 59) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งสืบเนื่องมาจากตัวแปรหรือองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความสำเร็จในงาน โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งเป็น ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน

สรุป ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือเจตคติด้านบวกของ บุคคลที่มีต่องานและองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายของ องค์การ ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และสภาพการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็น ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือเจตคติด้านบวกของครูโรงเรียนเอกชน ที่มีต่อ งานและองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจภายในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือเจตคติด้านบวกของครูในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2) ความพึงพอใจภายนอกงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือเจตคติด้านบวกของครูที่มีต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน นโยบายขององค์การ ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และสภาพการทำงาน

6.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ การทำงาน ซึ่งส่งผลสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน โดยผู้ที่มีความพอใจจะเป็นผู้ที่ชอบงานที่ทำอยู่มากกว่าไม่ชอบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทัศนคติต่องาน ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Jewell, 1998, p. 211) การศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานพบว่ามีแนวทางในการศึกษา 3 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่หนึ่ง

พอใจให้แก่บุคคลได้ ได้แก่ แนวความคิดของ Porter and Lawler (1968) 3) รางวัลเป็น ปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้ มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับว่าเกิดจากตัวแปรต้น คือความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ ได้แก่ ผลงานของ (Brayfield and Crockett, 1955)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานข้างต้น การที่บุคลากรจะเกิด ความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก โดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นก็ย่อม เกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากรทำงาน ทুমเท ความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

การใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้อง อาศัยทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขาประเมินว่างานนั้นๆ จะนำผลตอบ แทนมาให้ ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่าคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึงเลือกเอา งานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้และในขั้นสุดท้าย เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ ต่างๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น ทฤษฎีแห่งความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964, pp. 91-103) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Vroom ซึ่งได้รับความนิยมอย่างสูงในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน บางทีเรียกว่า ทฤษฎี V. I. E. เนื่องจากมีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

$V = \text{Valence}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลใน เป้าหมายรางวัล กล่าวอีกในหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับ รางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

$E = \text{Expectancy}$ หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริงหรือ

แนวความคิดนี้ Vroom มีความเห็นว่าบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่ โดยจะเลือกทางเลือกที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด ทฤษฎีนี้ทำนายว่า บุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงที่สุด ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom มีข้อสังเกต คือ บุคคลจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือให้สำเร็จต่อเป้าหมายต่อเมื่อมีความเชื่อในความสามารถของตนเองว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานจะมีผลในทางดี และผลของการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือพึงปรารถนา หรืออาจสรุปได้ว่าการที่จะโน้มน้าวจิตใจคนทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่คนเชื่อว่า ความพยายามของคนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นระดับผลงาน ดังนั้นบุคคลจะทำงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับจิตภาพ และความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และจะใช้กลยุทธ์อะไรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

- 1) ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ และผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)
- 2) ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์ อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจจะคาดหวังได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่อง โดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางบวกผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบ ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวพันกับความต้องการของบุคคล
- 3) ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สอง ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
- 4) สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สองตามทัศนะของ Vroom สื่อกลางหรือความคาดหวังแบบที่สองจะอยู่ภายในช่วง +1.0 ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ 0 ซึ่ง Vroom ได้ชี้ให้เห็นว่า ความคาดหวัง และความพอใจ

จะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังความพยายาม หรือแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าหากว่า ความพอใจหรือความคาดหวังเท่ากับศูนย์แล้ว แรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย หากพนักงาน คนหนึ่งต้องการเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างมาก (ความพอใจสูง) แต่ไม่มีความเชื่อว่า เขามี ความสามารถ หรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหวังต่ำ) หรือถ้าหากว่า พนักงานมีความเชื่อว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหวังสูง) แต่ผลที่ติดตามมาไม่มีคุณค่าสำหรับเขา (ความพอใจต่ำ) แรงจูงใจ ของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีน้อยมาก

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็คเกรเกอร์ (McGregor)

ทฤษฎี X ของ McGregor (1960, p. 10) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามี ลักษณะดังนี้ 1) คนโดยทั่วไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามองโอกาสหลีกเลี่ยง ปิดพลิ้วได้จะกระทำ ทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้นๆ 2) คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้ คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลถ้าทำได้ดีและทำโทษคนไม่ ทำงาน 3) โดยทั่วไปคนหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมี ความมั่นคง รวมความแล้วทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้ายว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายแต่ เพียงอย่างเดียวไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไป ทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ของ McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X คือ 1) โดยทั่วไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้นถ้าได้งานที่ตนชอบทำร่วมกับ คนที่ถูกใจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมคนเราก็ปรารถนาที่จะทำแต่ถ้างานใดต้องทำ เพราะถูกบังคับ ควบคุมคนอาจจะไม่ยอมทำงานนั้นๆ ก็ได้ 2) การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใดๆ ไม่ใช่มรรควิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ ทำงานที่เขาชอบให้เขารับผิดชอบของเขาเอง เขาจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุ เป้าหมายได้ 3) การที่กล่าวว่าคนชอบปัดความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นในการทำงานแต่ ชอบความมั่นคงส่วนตัวนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่าๆ มากกว่า ลักษณะ ของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้อง เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้วคนก็อยากทำงานอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

McGregor ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจคนให้ทำงานนั้นต้องใช้ทฤษฎี Y และมองคน ในแง่ดีเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะจูงใจได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้ หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมงานโดยสิ้นเชิง

3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

Maslow (1970, pp. 35–47) ได้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้นบนข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการดังนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้กล่าวว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยความต้องการ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน 2) ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่ยึดเหนี่ยวทางใจ ปราศจากความกลัวการสูญเสียและอันตรายทั้งปวง 3) ความต้องการความรักและการยอมรับทางสังคม (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทั้งสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการระหว่างบุคคลเป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่น ในสังคมนรูปแบบต่างๆ กัน เช่น สามี-ภรรยา พ่อ แม่ ลูก คนรัก ครอบครัว เพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 4) ความต้องการทางด้านเกียรติยศและชื่อเสียง (Self – Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการมีหน้าตาในสังคมมีความนิยมนับถือในตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ในขั้นนี้คนเราจะมีความต้องการ การยอมรับจากสังคม พอใจและภูมิใจในตนเอง 5) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self – actualization Needs) เป็นความต้องการจะพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นขั้นที่มนุษย์ไม่ต้องกังวลเรื่องเศรษฐกิจในครอบครัว เรื่องความปลอดภัย เรื่องความรักหรือศักดิ์ศรี

4. ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two – factor Theory)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 110–111) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยกและทำให้แตกต่างกันไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ ความไม่พอใจในงาน โดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยที่

ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานจำแนกได้เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยภายในงาน (Content Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

- 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้ความสามารถแห่งสติปัญญาทำงาน จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้ สึกภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จในงานนั้นและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป
- 1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ
- 1.3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
- 1.4) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 1.5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

2) ปัจจัยภายนอกงาน (Context Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบภายนอกงานที่ป้องกันการเกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งหากไม่ได้รับจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน มักเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

- 2.1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การนั้น
- 2.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร
- 2.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันได้ดี
- 2.4) เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and Benefit) หมายถึง ค่าตอบแทน รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของคนคนนั้น
- 2.5) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ
- 2.6) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5. ทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth)

Alderfer (1972, pp. 184–186) ได้เสนอทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth) ว่า ความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้ 1) มนุษย์อาจมีความต้องการหลายๆ อย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันโดยไม่จำเป็นว่า ความต้องการขั้นต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการขั้นสูง 2) ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น 3) ยิ่งความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก 4) ยิ่งความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น Alderfer จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ใน ค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มนุษย์มีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้าง แรงงาน ความมั่นคง สุขภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับ ทฤษฎีของ Maslow ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วนของความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับ การยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับ ทฤษฎีของ Maslow ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการ ความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติ และศักดิ์ศรี 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็น ความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและ สิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีของ Maslow ความต้องการด้าน การเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการ ทำตนให้ประจักษ์

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้

6.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

โดยทั่วไปการวัดความพึงพอใจในการทำงานจะนิยมใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามที่นิยมใช้กันมากได้แก่ 1) แบบสอบถาม The Job Satisfaction Survey (JSS) ซึ่งพัฒนาโดย Spector (1985, pp. 693-713) เป็นการวัดความพึงพอใจในงาน 9 ปัจจัย โดยแต่ละปัจจัยประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ รวม 36 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแต่ละคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน 2) แบบสอบถาม The Job Descriptive Index (JDI) พัฒนาโดย Smith, Kendal and Hulin (1969) แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยการประเมินความพึงพอใจ 5 ปัจจัย ประกอบด้วยคำถาม 9-18 คำถามต่อ 1 ปัจจัย มีตัวเลือกให้ตอบ 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่ 3) แบบสอบถาม The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ซึ่งมีอยู่ 2 แบบคือแบบสั้น 20 คำถามและแบบยาว 100 คำถาม 4) แบบสอบถาม Michigan Organizational Assessment Questionnaire Subscale (MOAQ) พัฒนาโดย Cammann, Fichman, Jenkins and Klesh (1979) เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเพียง 3 คำถาม สเกลการวัด 7 ระดับตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น สรุปได้ว่าความพึงพอใจที่มีต่องานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติ ทั้งนี้เป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฯลฯ และจากปัจจัยภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล สามารถจำแนกการวัดเป็นดังนี้ 1) วัดความพึงพอใจในภาพรวมของความรู้สึกที่มีต่องาน วิธีการวัดทัศนคติแบบนี้มักจะใช้คำถามกว้างๆ ว่าถ้าพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแล้ว บุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา ซึ่งการตอบอาจจะเป็นการให้ผู้ตอบระบุความพึงพอใจของเขาว่าอยู่ ระดับไหน จาก “พอใจมากที่สุด” ลดหลั่นลงไป 2) การวัดความพึงพอใจที่มีต่องาน โดยแยกส่วนประกอบของงานออกเป็นส่วนๆ เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะของงานที่ทำ

ความพึงพอใจต่อการควบคุมดูแลของหัวหน้างานความพึงพอใจต่อรายได้และผลตอบแทน
 ในงาน ความพึงพอใจต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน
 นอกจากนั้นก็อาจจะมีการถามความรู้สึกในลักษณะของความรู้สึกในภาพรวมที่มีต่องาน
 สำหรับการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานของการศึกษาวิจัยใน
 ประเทศไทย มีดังนี้ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549, หน้า 106-110) ได้พัฒนาแบบสอบถาม
 ความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีของ Puffer and Valez ซึ่งได้จำแนกองค์ประกอบของ
 ความพึงพอใจในงานเป็น 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจภายในลักษณะงานและความพึงพอใจ
 ภายนอกงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ คือ ข้อคำถามวัดองค์ประกอบด้าน
 ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน 4 ข้อ และวัดความพึงพอใจภายนอกงาน 4 ข้อ
 กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 438 คน
 ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .66 และ อริสา ส้ารอง (2553, หน้า 93-
 99) ได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานตามแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ
 Herzberg ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน 5 ข้อ
 และความพึงพอใจภายนอกงาน 6 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ เป็นข้อความที่
 มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด และเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่พึงพอใจ
 อย่างยิ่ง ไม่พอใจ เฉยๆ พอใจ และพอใจอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกพึงพอใจ
 ภายในลักษณะงาน และภายนอกงานแต่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตัวอย่างข้อคำถาม
 “ท่านรู้สึกพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน” กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรฝ่ายทรัพยากร
 มนุษย์ องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยจำนวน 450 คน
 ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .85 และมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน
 เท่ากับ .84 และ .80 ตามลำดับ

6.4 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมี
 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความ
 สำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์การอย่างมาก ดังที่ จิตติภา ขาวอ่อน (2547,
 หน้า 19-20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า
 กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้
 องค์การบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถเข้าใจความต้องการ
 ของบุคลากรในองค์การและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ

ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่า คนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ หากองค์การหรือหน่วยงาน สามารถจัดบริการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพลง ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เป็นต้นว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความสนุกสนาน งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น แสดงถึงความอุตสาหะ วิริยะในการทำงานไปอีกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะมีผลทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติงานจะเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานมักจะขาดความภักดีต่อองค์การ ในขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 126 อ้างถึงใน ฅันทฐา กรีหิรัญ, 2550, หน้า 11) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) การรับรู้ในปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลาทำงาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน และ 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ธีรัมพา ชำนาญไพร (2550, หน้า 85-87) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่า ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ ปิยะพงศ์ นันทวงศ์ (2550, หน้า 98-104) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท ในกลุ่มสมุทรปราการ พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจในงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ในระดับมาก โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมณฑา ชนะภัย (2552, หน้า 83) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทคอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในงานภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านรายได้/ผลตอบแทน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ใจกล้า (2550, หน้า 103) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทย ชัมมิต พบว่า ภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านรายได้/ผลตอบแทน ส่วนด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมากทุกด้าน และยิ่งพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศุภกิจ สานุสัจย์ (2549, หน้า 103) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการดำเนินงานถึงเอกบุคคละมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ด้านการสร้างบารมี และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ญาณิกานต์ ไผ่เจริญ (2557, หน้า 88-89) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ด้านสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

ธันตกร ไชยมงคล (2556, หน้า 65) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ อภิขยา มีเพียร (2552, หน้า 136-139) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละด้านกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกด้าน โดยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน แต่ละด้านมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านนโยบายและการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุดกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

กัญญา กัญญา (2550, หน้า 82) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยีสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ วณิดา หมวดเอียด (2550, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงสุด คือ การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา รองลงมา คือ การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงาน ส่วนตัวแปรในชุดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ด้าน (OCB1-OCB5) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางระหว่าง .497 - .664 เช่นเดียวกับตัวแปรความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน (SAT1-SAT5) มีระดับความสัมพันธ์ระหว่าง .500 - .745 ส่วนตัวแปรการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาทั้ง 4 ด้าน (PEM1-PEM4) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำถึงปานกลางระหว่าง .085 - .556 และตัวแปรใน

ชุดองค์ประกอบของการเสริมพลังเชิงโครงสร้างทั้ง 5 ด้าน (SEM1-SEM5) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงค่อนข้างสูงระหว่าง .095 - .898

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในงานที่ดี สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมในการทำงานว่ามีความรู้สึกชอบพอใจ เต็มใจ และมีความสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ เป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งจากด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และเพื่อการวิจัย ดังแสดงในตาราง 15

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

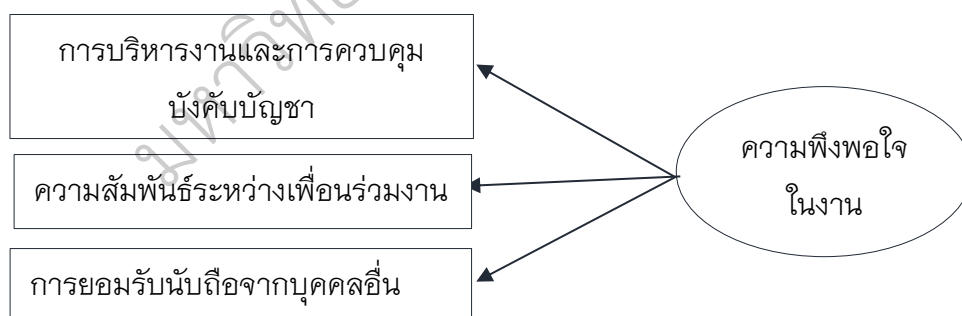
ตาราง 15 การสังเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย														รวม	
	Herzberg, 1959	Maslow, 1970	Hammer, 1971	Alderfer, 1972	ศุภกิจ ศานต์สุตย์, 2547	ฉันทิลา กิริทริฎ, 2550	ธีรภัทรา ชำนาญไพร, 2550	ปิยะพงศ์ นันทวงศ์, 2550	วรินทร์ดา หมวดเอียด, 2550	กัญญา กัญญา, 2550	เลอศักดิ์ ใจกล้า, 2550	ญาณิภานต์ ไผ่เจริญ, 2552	พิมณฑา ชนะภัย, 2552	อภิชยา มีเพียร, 2552		ฉันทกร ไชยมงคล, 2556
1	ความพึงพอใจภายในงาน			✓												1
2	ความรับผิดชอบในงาน	✓													✓	2
3	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	12
4	สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก						✓	✓			✓		✓	✓		5
5	ผู้บังคับบัญชา						✓	✓		✓	✓		✓	✓		6
6	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		11
7	รายได้/ผลตอบแทน/ค่าจ้าง	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓		10
8	การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น	✓	✓	✓	✓	✓			✓					✓	✓	9
9	การควบคุมบังคับบัญชา	✓		✓										✓		3
10	นโยบายและการบริหาร	✓		✓	✓							✓		✓		5
11	ความรู้สึที่ดีต่อความสำเร็จของงาน	✓	✓		✓	✓		✓					✓	✓		7

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ		ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย												รวม		
		Herzberg, 1959	Maslow, 1970	Hammer, 1971	Alderfer, 1972	ศุภกิจ ตานุสสัย, 2547	ณัฐลา กรีหิรัญ, 2550	ธีรัมพา ชำนาญไพร, 2550	ปิยะพงศ์ นันทวงศ์, 2550	วันนดา หมวดเอียด, 2550	กัญจนา กัญจา, 2550	เลอศักดิ์ ใจกล้า, 2550	ญาณิภานต์ ไผ่เจริญ, 2552		พิมณฑา ชนะภัย, 2552	อภิชยา มีเพ็ชร, 2552
12	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓		✓					✓	✓		✓			✓	6
13	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน			✓												1
14	ความเป็นอิสระของงาน											✓				1
15	การนิเทศงาน					✓										1

จากตาราง 15 เห็นได้ว่า องค์ประกอบความพึงพอใจในงานที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 15 องค์ประกอบ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3) รายได้/ผลตอบแทน/ค่าจ้าง และ 4) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น แต่เนื่องจากมี สององค์ประกอบที่ตรงกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และองค์ประกอบรายได้/ผลตอบแทน/ค่าจ้าง ผู้วิจัยจึงตัดองค์ประกอบสองตัวนี้ออกจากองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบใหม่ โดยนำสามองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบผู้บังคับบัญชา องค์ประกอบการควบคุมบังคับบัญชา และองค์ประกอบนโยบายและการบริหาร รวมกันเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน ให้ชื่อว่า การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา เนื่องจากทั้งสามองค์ประกอบนี้ มีความหมายของคำนิยามที่คล้ายกัน จากการรวมความถี่ทั้งสามองค์ประกอบนี้ทำให้มีความถี่เท่ากับ 14 ซึ่งผ่านเกณฑ์คัดเลือก ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ คือ 1) การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 3) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 โมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน

จากภาพประกอบ 15 แสดงโมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

1. การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ จนบรรลุ ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่กำหนดด้วยความเป็นอิสระ มีการควบคุมและสั่งการน้อยที่สุด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว โดยมีการติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าโดยทางกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความอบอุ่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปรึกษาหารือให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำร่วมกันในองค์การ
3. การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการไว้วางใจไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร เพื่อนครู เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การประกาศให้ทราบทั่วกันในความสำเร็จ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงถึงการยอมรับในความรู้ความสามารถและคุณงามความดี โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 16

ตาราง 16 องค์ประกอบ ตัวชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบายความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายความพึงพอใจในงาน
ความพึงพอใจในงาน	1. การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา	การที่ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ จนบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่กำหนดด้วยความเป็นอิสระ	1.1 ท่านมีความพึงพอใจกับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร 1.2 ผู้บริหารของท่านให้คำปรึกษาแนะนำ คอยช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของลูกน้องทุกคน 1.3 ผู้บริหารของท่านประเมินผลงานของท่านด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายความพึงพอใจในงาน
		มีการควบคุมและสั่งการ น้อยที่สุด	1.4 ผู้บริหารมอบหมายงานที่มี ความสำคัญให้ท่านรับผิดชอบมากขึ้น 1.5 ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
	2. ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	การติดต่อสื่อสารด้วย กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความสามัคคี สนิท สนมเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน และมีบรรยากาศ ในการปฏิบัติงานที่เป็น มิตร เกิดความรู้สึกพึง พอใจในงานที่ทำร่วมกันใน องค์การ	2.1 ท่าน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 2.2 ท่านสามารถพูดคุย ปรีกษาปัญหา ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานได้อย่างสบายใจ 2.3 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานได้ทันที 2.4 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของท่านรับฟังปัญหาและช่วยแก้ไข ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ
	3. การยอมรับ นับถือจากบุคคล อื่น	การที่ครูได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจจากบุคคล ต่างๆ ทั้งในโรงเรียนและ ในชุมชน ในความรู้ ความสามารถและคุณงาม ความดี ในรูปของการยก ย่องชมเชย การแสดง ความยินดี การให้กำลังใจ การประกาศให้ทราบทั่ว กันในความสำเร็จ หรือ การแสดงออกอื่นๆ	3.1 ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงาน 3.2 ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากนักเรียน 3.3 ท่านได้รับการยอมรับและยกย่อง จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน 3.4 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยการ เป็นบุคคลตัวอย่างจากผู้บริหาร 3.5 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับ ของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

7. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นตัวแปรด้านทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในงาน โดยเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

7.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ เช่นเดียวกับ Buchanan (1974, pp. 533-546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติตามตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่วน Greenberg and Baron (2003, p. 181) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดไป เป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jex (2002, p. 133) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นภาวะที่แต่ละบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจากการกระทำของตน ซึ่งจะทำให้มั่นใจว่าตนมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยพนักงานได้อุทิศตนให้กับองค์การที่เขาทำงานอยู่และมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนและยืนหยัดที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การไป ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน

Mowday, Porter and Steers (1982, p. 27; Northcraft and Neale, 1990, pp. 464-465) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีโดยทั่วไป และเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์องค์การให้ดีขึ้น นอกจากนี้ Greenberg and Robert (1996, p. 103) ให้ความหมายความ

ผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของบุคคลแต่ละคนต่อองค์การนั้น และรวมไปถึงความสนใจที่จะยังคงอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Newstrom and Davis (1997 อ้างถึงใน วรพันธ์ เศรษฐฐแสง, 2548, หน้า 43) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่ และมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป โดยบุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การและนายจ้าง มีพฤติกรรมความตั้งใจและเต็มใจทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือหน้าที่ตน เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป

สรุป ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การและนายจ้าง มีพฤติกรรมความตั้งใจทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือหน้าที่ตน เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การไป ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

7.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การมาจาก Mowday, Porter and Steers (1979, pp. 224-247) ซึ่งพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ และ 3) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ต่อมาแนวคิดของ Steers and Porter (1991, pp. 442-443) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ 1) มีความเชื่ออย่างแนบแน่นและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ 2) มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การ และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ขณะที่ Steers and Porter (1991, p. 442) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ และความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ

ที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McGree and Ford (1987, pp. 638-641) กล่าวว่า แนวคิดการศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นการศึกษาด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนแนวคิดการศึกษาความผูกพันเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์กร ได้สร้างผลงานไว้แล้วไม่สามารถนำกลับคืนมาได้ จึงไม่ยอมเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรถ้าจะไปทำงานที่อื่นโดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป ทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968, pp. 449-517) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่ามี 3 รูปแบบ คือ 1) ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้ 2) ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา 3) ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ เช่นเดียวกับ Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ได้สรุปแนวคิดไว้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามาก เพราะมองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมองตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วย (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกขององค์กรไว้ 2) แนวคิดด้านพฤติกรรม มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมว่า เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่

ทำงาน การที่คนจะผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและยึดเป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker (1960, pp. 32-42) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ก่อให้เกิดการลงทุนซึ่งอาจเป็นรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับบุคคลนั้น ย่อมหวังประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไร ก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร 3) แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่ เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเมื่อทั้งบุคคลและองค์กรมีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองของทั้งสองฝ่าย จึงต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในด้านทรัพยากรซึ่งแต่ละฝ่ายมีอยู่ การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์กรจึงเกิดขึ้นโดยบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรด้วยเจตนาที่จะพยายามใช้ความรู้ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้องค์กรเพื่อผลตอบแทนต่างๆ ที่องค์กรจะจัดหาให้ ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรจะต้องจัดหาให้เป็นสิ่งตอบแทนการปฏิบัติ งานของบุคคลซึ่งจะต้องมีความเท่าเทียมกับความคาดหวังของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลผูกพันที่จะปฏิบัติงานแก่องค์กรต่อไป แต่หากผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ไม่เป็นไปตามที่เขาคาดหวัง จะทำให้เขาลาออกจากองค์กรและไปเข้าร่วมกับองค์กรอื่นที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองดีกว่า หรือแม้ว่าเขาจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยเหตุของการมีโอกาสที่จำกัดหรือไม่มีทางเลือก เขาก็จะยอมรับผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้แต่ความผูกพันที่เขาต่อองค์กรก็จะต่ำลง

Cherrington (1994) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นๆ เพราะรางวัล ผลตอบแทนทางด้านเงิน หรือเพราะประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ

2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านศีลธรรม (Moral Commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

7.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, p. 46) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร
 - 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ
 - 3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร
- เช่นเดียวกับ Buchanan (1974, p. 533) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน 2) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วน Allen and Meyer (1991, pp. 61-89) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรโดยเห็นว่าเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้านเช่นกัน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการได้มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากจะลาออกจากองค์กรในขณะนั้น บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในลักษณะนี้สูง ก็จะรู้สึกว่าการอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นเรื่องของความจำเป็นหรือการขาดโอกาสทางเลือก และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะนี้จึงเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องอยู่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยทั้ง 3 ด้านนี้เป็นการมองความผูกพันในชั้นจิตใจ คือ เป็นการบอกถึงลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานต่อองค์กร และเป็นการบอก

โดยนัยถึงการตัดสินใจที่จะดำรงการเป็นสมาชิกภาพหรือไม่ในองค์การ นอกจากนี้ Allen and Meyer เห็นว่ารูปแบบของความผูกพันยังค่อนข้างแตกต่างกันในชั้นจิตใจ กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึกสูง จะคงอยู่ในองค์การเพราะว่าพวกเขาต้องการที่จะอยู่ (Want to) ส่วนผู้ที่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูง จะคงอยู่ในองค์การเพราะว่าพวกเขาจำเป็นที่จะต้องอยู่ (Need to) และสำหรับผู้ที่มีความผูกพันด้านหลักเกณฑ์แบบแผน ความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคมสูง ก็คงอยู่ในองค์การเพราะว่าพวกเขารู้สึกว่าพวกเขาสมควรที่จะอยู่ (Ought to do) จากองค์ประกอบเหล่านี้ จึงนำมาซึ่งการสรุปโดย Irving, Coleman and Cooper (1997, pp. 444-452) ซึ่งจำแนกความผูกพันเป็น 3 องค์ประกอบเช่นเดียวกัน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นประสบการณ์จากการทำงานที่บุคคลได้รับในระยะเวลาที่ทำงาน ลักษณะขององค์การ เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และลักษณะนิสัยของตัวบุคคลเอง เช่น การเชื่อในอำนาจการควบคุม (Locus of Control) 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นการพิจารณาถึงผลกระทบหากออกจากองค์การไป และพิจารณาจากการที่บุคคลได้ลงทุนต่อองค์การ พร้อมๆ กับการรับรู้ว่าตนเองขาดทางเลือกและโอกาสในการจ้างงานจากที่อื่น 3) ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นผลมาจากการลงทุนขององค์การต่อบุคคล เช่น การฝึกอบรม การให้เงินช่วยเหลือ หรือประสบการณ์จากการขัดเกลาทางสังคมในเรื่องค่านิยมและความซื่อสัตย์

Greenberg and Robert (1996, pp. 104-105) ได้นำทฤษฎีของ Allen and Meyer มาเสนอในอีกแง่มุมหนึ่ง คือ 1) ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึก นั่นคือ บุคคลปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์การเพราะว่าพวกเขาเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม และจุดยืนขององค์การ แต่หากว่าวันใดวันหนึ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การ บุคคลอาจสงสัยในค่านิยมส่วนตัวของตนเองต่อองค์การที่ตนต้องทำงานต่อไป และหากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจริงๆ บุคคลอาจมีคำถามเกิดขึ้นว่าทำไมตนเองถึงยังคงอยู่ต่อไป และหากบุคคลไม่เชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว พวกเขาก็อาจจะลาออกไปได้ 2) ความผูกพันทางความต่อเนื่อง นั่นคือ บุคคลปรารถนาจะทำงานต่อไปในองค์การเนื่องมาจากบุคคลมีความเชื่อว่าจะต้องสูญเสียอย่างมากหากต้องออกไป และผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์การเป็นเวลานานก็เพราะว่าเข้าใจดีถึงการสูญเสียในสิ่งที่ตนได้ลงทุนต่อองค์การมาในระยะเวลาอันยาวนาน (เช่น ได้วางแผนหลังเกษียณไว้แล้ว ได้มีเพื่อนสนิทแล้ว) และบุคคลก็มีความผูกพันที่จะอยู่ต่อไป เพราะไม่เต็มใจที่จะเสี่ยงกับการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ และ

3) ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานทางสังคม อาจกล่าวได้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำในการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพราะแรงกดดันจากคนรอบข้างบุคคลที่มีความผูกพันด้านนี้สูงมักจะตระหนักถึงความคิดของคนอื่นๆ ต่อการลาออกของตน และก็จะไม่เต็มใจที่จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นผิดหวัง หรือรู้สึกสงสารตนเกี่ยวกับการที่จะลาออกไปจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลนั้นเกิดขึ้นได้หลากหลายรูปแบบ บางคนความผูกพันต่อองค์การเกิดขึ้นจากทั้ง 3 องค์ประกอบข้างต้นร่วมกัน ในขณะที่บางคนความผูกพันต่อองค์การอาจเกิดขึ้นจาก 2 องค์ประกอบ หรืออาจเกิดขึ้นจากเพียงองค์ประกอบเดียว หรือสำหรับบางคนความผูกพันต่อองค์การอาจเกิดขึ้นจากองค์ประกอบอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่มีการกล่าวถึงหรือศึกษาก็อาจเป็นไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุผลของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันไป และการที่แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การแต่ละองค์ประกอบมากน้อยเพียงใดนั้น ก็เป็นผลมาจากสภาวะจิตใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งแน่นอนว่าย่อมมีความแตกต่างกันไม่มากก็น้อย แม้จะทำงานอยู่ในองค์การเดียวกันก็ตาม ดังนั้น แม้ว่าผลลัพธ์โดยรวมของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจะส่งผลทางบวกและเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากก็ตาม แต่ถ้าหากพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การแยกเป็นรายองค์ประกอบก็ใช้ว่าทุกองค์ประกอบจะส่งผลดีต่อองค์การเสมอไป ดังนั้น จะเป็นประโยชน์มากกว่า ถ้าองค์การให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน แล้วพิจารณาให้ดีกว่าควรสร้างความผูกพันรูปแบบใดให้เกิดในพนักงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในองค์การ

7.4 การวัดความผูกพันต่อองค์การ

การวัดความผูกพันต่อองค์การนิยมใช้แบบสอบถาม Cook, Hepworth, Wall and Warr (1981, pp. 84-92 อ้างถึงใน จุฑามาส แก้วมี, 2551, หน้า 37-38) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์การที่สำคัญไว้ 4 แบบ ดังนี้ 1) แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ Porter and Smith. 1970 เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ 3 ด้าน คือ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แบบวัดนี้มีอยู่ 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง .82 - .93 2) แบบวัดความผูกพันต่อ

องค์การ ของ Buchanan II. (1974) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์การ 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์การ (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) แบบวัดนี้มีอยู่ 23 ข้อ แบ่งเป็นการวัดด้านการแสดงตน 6 ข้อ การวัดด้านความเกี่ยวข้อง 6 ข้อ และการวัดด้านความภักดี 11 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้านและทุกด้านมีค่าเท่ากับ .86, .84, .92 และ .94 ตามลำดับ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความเกี่ยวข้องเท่ากับ .65 ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความภักดีเท่ากับ .58 3) แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ Franklin (1975, pp. 153-164) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การใน 2 ด้าน คือ ความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสสถานและกฎระเบียบขององค์การ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัดด้านความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตาม 11 ข้อ และใช้วัดด้านความตั้งใจ ที่จะคงอยู่ในองค์การ 5 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้มีค่าเท่ากับ .83 และ .62 ตามลำดับ 4) แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ Cook et al. (1981) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์การ 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตนต่อองค์การ การมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ ความภักดีต่อองค์การ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มี 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเท่ากับ .72, .87 และ .82 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีการวัดความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ซึ่งเป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์การ โดยได้จำแนกความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีจำนวน 24 ข้อ ใช้วัดด้านละ 8 ข้อ แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเท่ากับ .87, .75 และ .79 ตามลำดับ

สำหรับการประเมินความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ของนักวิชาการแต่ละท่าน มีความแตกต่างกันตามคำจำกัดความที่ให้ไว้ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยทำให้ระบุได้ว่ามีทั้งแบบวัดด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐาน วรมน เดชาเมธาวิพงศ์ (2544, หน้า 40-42 อ้างถึงใน วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548, หน้า 47-48) ได้แก่ 1) แบบวัดด้านเจตคติ เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1.1) ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ 1.2) ความรู้สึกผูกพันกับองค์การ 1.3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

- 1.4) ความภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศให้กับองค์กร 2) แบบวัดด้านพฤติกรรม เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ในองค์ประกอบ ต่อไปนี้
- 2.1) ต้องการอยู่เพราะรู้สึกดีกว่าที่อื่นหรือเพราะไม่มีทางเลือกแม้ว่าจะไม่อยากจะอยู่
- 2.2) ความรู้สึกไม่มั่นคงหากต้องเปลี่ยนที่ทำงาน 2.3) ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญา จนไม่อยากจะทิ้งไปเพราะกลัวขาดทุน 3) แบบวัดด้านบรรทัดฐาน เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในองค์ประกอบ ต่อไปนี้ 3.1) เกิดความลังเลไม่แน่ใจในการลาออก 3.2) ไม่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาผิดหวัง 3.3) รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่ต่อองค์กรและงานที่ทำ 3.4) เกรงว่าเพื่อนร่วมงานจะผิดหวัง

สำหรับการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของการศึกษาวิจัยในประเทศไทย เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548, หน้า 96-98) ได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดของ Allen and Mayer (1990) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานประจำปี 2548 จำนวน 328 คน ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88 ส่วน สุภายู ธีระวณิชตระกูล (2549, หน้า 106-110) ได้พัฒนาแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Mayer ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 3 ข้อ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 3 ข้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 3 ข้อ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 438 คน ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 ด้าน ชาศรีตมานพ (2550, หน้า 79-84) ได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเองโดยอาศัยแนวคิดของ Allen and Mayer ใน 3 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 5 ข้อ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 5 ข้อ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนเตรียมทหาร จำนวน 420 คน ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .80 และค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้านเท่ากับ .83, .73 และ .58 ตามลำดับ

จุฑามาส แก้วมี (2551, หน้า 65-67) ได้พัฒนาแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Porter and Smith ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน 5 ข้อ และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรจำนวน 5 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้ โดยมีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .92 ในขณะที่ วนิดา กับกวี (2552, หน้า 79-80) ได้พัฒนาแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง ไม่น่าใจ ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จำนวน 17 ข้อ โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 6 ข้อ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 6 ข้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร จำนวน 597 คน แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 และมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเท่ากับ .74, .82 และ .77 ตามลำดับ และ อริสา สำรอง (2553, หน้า 93-99) ได้สร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งหมด 9 ข้อ และเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยจำนวน 450 คน ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88 และมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเท่ากับ .80, .73 และ .84 ตามลำดับ

7.5 ความสำคัญและผลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ผลดังกล่าวจะอยู่กับองค์กรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพัน ต่อองค์กร ดังนี้

Porter, Steers and Boulin (1974, pp. 603-609) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออก (Turnover) จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้

ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์การ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่สถานการณ์ชั่วคราวจะไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยส่วนรวมได้ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Miner, (1992, p. 127) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจะลดอัตราการเข้า-ออกจางานและยังมีความสัมพันธ์กับการขาดงาน ปริมาณงาน และคุณภาพงาน กล่าวคือ หากความผูกพันสูง ก็จะขาดงานต่ำและมีผลผลิตสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974, pp. 533-546) ที่ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจางานของสมาชิกในองค์การได้ดี เพราะความผูกพันต่อองค์การเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์การ รวมถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้วย 2) ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากการทำงานที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์การ และมีส่วนร่วมสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง 4) ความผูกพันต่อองค์การช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรัก และความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง 5) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ เช่นเดียวกับ Steers (1977, pp. 46-56) กล่าวว่า ระดับความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอด เวลาต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างทันทีทันใดในสิ่งแวดล้อมการทำงาน ในขณะที่เจตคติความผูกพันต่อองค์การพัฒนาอย่างช้าๆ แต่มั่นคงตามระยะเวลาที่ผ่านมา โดยความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ และจะเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความรู้สึกของการเป็นเจ้าขององค์การด้วยเช่นกัน อีกทั้ง ยังลดโอกาสการคุกคามจากภายนอก เนื่องจากผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การ ยังสามารถนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การไป Steers and Porter (1991, pp. 444-446) ได้สรุปผลของความผูกพันโดยแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันและการครองตำแหน่ง จะเห็นได้จากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง และต้องการอยู่กับองค์การนั้นเป็นเวลานาน ก็จะพบ

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับการครอบครองตำแหน่งขณะนั้นด้วย กล่าวคือ หากมีการครอบครองตำแหน่งที่สูงขึ้น ความผูกพันก็จะมากขึ้นไปด้วย 2) ความผูกพันและการขาดงาน พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ เราไม่อาจสามารถบอกได้ว่าความผูกพันกับการเข้าทำงานมีความสัมพันธ์กัน แต่สามารถบอกได้ว่าความผูกพันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าทำงานของบุคคล 3) ความผูกพันและการหมุนเวียนของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานจะช่วยลดจำนวนการหมุนเวียนของพนักงานในองค์การได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงก็ต้องการที่จะอยู่กับองค์การเป็นเวลานานและไม่อยากออกจากองค์การไป 4) ความผูกพันและผลการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์จากความผูกพันต่อองค์การพิจารณาได้จากผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษารวบรวมเกี่ยวกับความสำคัญและผลของความผูกพันต่อองค์การข้างต้น ทำให้พบว่าประเด็นที่ทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกันก็คือ ความผูกพันต่อองค์การจะมีผลต่ออัตราการเข้า-ออกจากงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานพอใจที่จะทำงานเพื่อองค์การด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ทำให้บุคคลแสดงออกในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ สามารถที่จะพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

7.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้มีผู้ศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

อริสา สำรอง (2553, หน้า 144-145) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ รองลงมา คือ คุณลักษณะบุคลิกภาพ และคุณลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกเท่ากับ .88, .41 และ .29 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกเท่ากับ .77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพล

รวมมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ รองลงมา คือ ตัวแปรคุณลักษณะ บุคลิกภาพและคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมทางบวกเท่ากับ .88, .41, .29 และ .17 ตามลำดับ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .71, .79 และ .86 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สฎายุ ชีระวนิชตระกูล (2549, หน้า 155-156) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลอง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมี อิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ตัวแปร บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกต่อองค์การ ตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพล ทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การ

พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555, หน้า 59 - 60) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านลักษณะงานและ รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ แต่บุคลากรยังมีการแสดงออกใน รูปแบบความผูกพันต่อองค์กร 3 รูปแบบ คือ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อ องค์กร และความศรัทธาต่อองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้ผลการศึกษาระบุว่าบุคลากรมีความ ภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย โดยพร้อมจะทำงานหนักและ ทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรคิดเสมอว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของตนเองที่ต้อง ช่วยกันแก้ไข และอยากทำงานในมหาวิทยาลัยต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุโดยไม่มีแผนจะ ย้ายที่ทำงาน ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551, หน้า 124) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบอีกว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ รตนพร จันทร์เทศ (2554, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรมเปี่ยนฟู้ดส์สยาม จำกัด พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ด้านสัมพันธภาพในองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีรัมพา ชำนาญไพร (2550, หน้า 85-87) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ (จำกัด) มหาชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปิยะพงศ์ นันทวงศ์ (2550, หน้า 99-104) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมุทรบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรด้านปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก

ขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมณฑา ชนะภัย (2552, หน้า 72-79) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทคอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดรับกับงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ใจกล้า (2550, หน้า 103-105) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีระพนธ์ มณีสุด (2553, หน้า 83-84) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ และยังพบว่า พนักงานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปวีณา กรุงพลี

(2553, หน้า 88–89) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปณิ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปณิโดยภาพรวม 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุชจิรา ต๊ะสุ (2552, หน้า 89–91) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ และนอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนนา บุญเพลิง (2552, หน้า 166) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมา คือ ด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมาย

ขององค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ จ้างง เหล่าคงธรรม (2554, หน้า 58) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

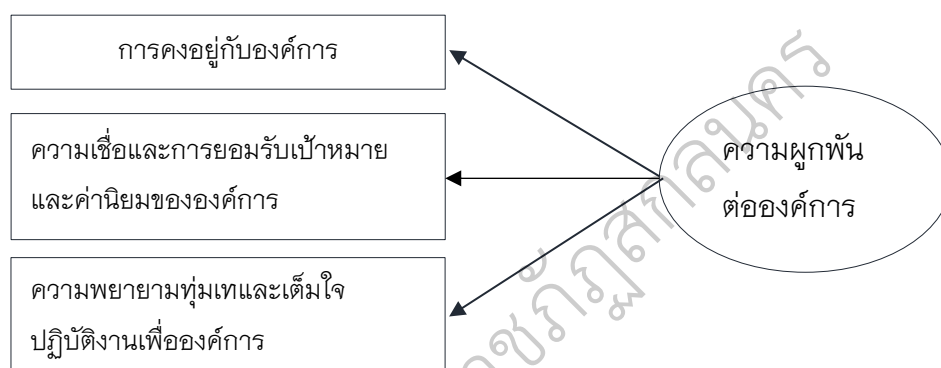
จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าว สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกความคิดเห็นและทัศนคติของครูที่มีต่อสถานศึกษาที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ และได้แสดงออกมาในลักษณะมีความเชื่อศรัทธา การยอมรับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมของสถานศึกษาที่กลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความทุ่มเท ความพยายาม และความเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน มีความรู้สึกผูกพัน เกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตน มีความจงรักภักดีปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษาโดยไม่มีความคิดที่จะลาออก รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และเพื่อการวิจัย ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบ	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย																	รวม		
	Allen and Meyer, 1990	Steers and Porter, 1991	Cherrington, 1994	Greenberg and Robert, 1996	Greenberg and Baron, 2003	ศญาญู ชีระวงษ์ชิตระกูล, 2549	ปิยะพงษ์ นันทวงศ์, 2550	ธีรัมพา ชำนาญไพร, 2550	เลอศักดิ์ ใจกล้า, 2550	อาทิตติยา ดวงสุวรรณ, 2551	กาญจนา บุญเพลิง, 2552	ธีระพนธ์ มณีสุด, 2552	รตนพร จันทร์เทต, 2552	บุษจิวรา ต๊ะสุ, 2552	ปวีณา กรุงพลี, 2552	พิมพ์ฉา ชนะภัย, 2552	อาริสสา สำรอง, 2553		จำนง เหล่าคงธรรม, 2554	พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงษ์, 2555
1 ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	12
2 ความพยายามทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ		✓			✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	12
3 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
4 การยึดถือปฏิบัติตามปทัสฐานและกฎระเบียบขององค์การ	✓			✓		✓						✓					✓			5
5 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	✓		✓	✓																3
6 ความผูกพันด้านจิตใจ	✓	✓	✓	✓		✓						✓	✓				✓			8

จากตาราง 17 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ มีจำนวน 6 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 12 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ได้องค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ 2) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ 3) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ

จากภาพประกอบ 16 แสดงโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ประกอบด้วย

1. ด้านการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความศรัทธา ผูกพัน และภาคภูมิใจ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงาน หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่

2. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ครูมีทัศนคติที่สอดคล้อง มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมาย กระบวนการบริหารและค่านิยม และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา ยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย และเป็นไปในทางเดียวกันกับองค์การ และมีความเชื่อว่าองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์การที่ดีที่สุด จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตน และ

3. ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพรวมถึงการพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 18

ตาราง 18 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและคำอธิบายความผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายความผูกพันต่อองค์การ
ความผูกพันต่อองค์การ	1. การคงอยู่กับองค์การ	ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความศรัทธา ผูกพัน และภาคภูมิใจ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงาน หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่	1.1 ท่านรู้เชื่อว่ายังทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้นานเท่าใดยิ่งรู้สึกอยากทำงานกับโรงเรียนต่อไปเรื่อยๆ 1.2 ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้โดยไม่คิดจะลาออก 1.3 แม้ว่าจะมีที่ทำงานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าที่เดิม ท่านก็ไม่คิดจะลาออกหรือย้ายโรงเรียน 1.4 แม้มีการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ท่านก็ยังพอใจที่จะทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้
	2. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและ	ครูมีทัศนคติที่สอดคล้อง มีความเชื่อมั่น ยอมรับศรัทธาในเป้าหมาย กระบวนการบริหารและค่านิยม ของสถานศึกษา ยอมรับแนวทางการ	2.1 ท่านเชื่อว่าโรงเรียนของท่านเป็นที่ยอมรับในสังคมและองค์กรอื่น 2.2 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์	คำอธิบายความผูกพันต่อองค์การ
	ค่านิยมขององค์การ	ปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีความเชื่อว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด และมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน	2.3 ท่านคิดว่าแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว 2.4 ท่านเชื่อว่าเป้าหมายของท่านและโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2.5 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้
	3. ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น	3.1 ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะทำให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ 3.2 ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย 3.3 ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน 3.4 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย 3.5 ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานที่ทำ

8. ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ต่อมามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดแผนกมัธยมศึกษาขึ้น เรียกว่า “โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา” เมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาได้แพร่หลายออกไป ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ว่า “โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำหรับนักเรียน” โดยสังฆมนตรี จากนั้นกระทรวงศึกษาธิการได้ออกเป็นระเบียบกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 ต่อมาปี พ.ศ. 2507 ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่เรียกว่า “บาลีศึกษาสามัญและปริยัติศึกษา” พร้อมทั้งยกเลิกระเบียบสังฆมนตรี ว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำหรับนักเรียน ต่อมาพิจารณาเห็นว่า การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงเห็นควรให้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาขึ้น เพื่อให้ผู้ศึกษาได้บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป จึงได้มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พุทธศักราช 2514 รongรับ และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พุทธศักราช 2535 ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 กำหนดว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จะจัดตั้งขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ และด้วยความเห็นชอบของประธานสภาการศึกษาสงฆ์ โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (เดิมกรมการศาสนา) จะให้การสนับสนุนเป็นเงินอุดหนุนตามกำลังงบประมาณ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากำหนด ปัจจุบันการศึกษาของสงฆ์มี 3 แผนก ได้แก่ แผนกธรรม แผนกบาลีและแผนกสามัญศึกษา แผนกธรรมและแผนกบาลีนั้นเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะด้านหลักธรรมคำสอนใน

พระพุทธศาสนาล้วนๆ ไม่มีวิชาสามัญศึกษาเข้าไปเกี่ยวข้อง ส่วนแผนกสามัญศึกษานั้นเป็น
การจัดการศึกษาที่ผสมผสานกันทั้งหลักสูตรแผนกธรรม แผนกบาลี และหลักสูตรสามัญ
ศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน (โรงเรียนพระปริยัติธรรม, 2558)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

1. การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย
 - 1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ ประกอบด้วย
 - 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.6 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

1. การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู เพื่อกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น

1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ประเด็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม เลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์การเลือก ดังนี้

1.2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน

1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 2 คน

1.2.3 ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 2 คน

รายชื่อและคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ (ดังมีรายละเอียดในภาคผนวก ข)

2. การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจความสอดคล้องของรูปแบบ ประกอบด้วย

ในขั้นตอนนี้จะทำการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษา โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ปีการศึกษา 2558 จำนวน 4,457 รูป/คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ปีการศึกษา 2558 จำนวน 550 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีวิธีการสุ่ม ดังนี้

2.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL for Windows ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่ควรน้อยกว่า 100 คน นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาควรมีประมาณ 20 คน ต่อตัวแปร 1 ตัว (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 25 ตัว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 500 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 550 คน ในการตอบแบบสอบถาม

2.1.2.2 เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มแบบอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของกลุ่มโรงเรียนจากจำนวนทั้งหมด 14 กลุ่มโรงเรียน ได้กลุ่มโรงเรียนจำนวน 7 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 2, 3, 5, 7, 8, 9 และ 11

2) ใช้จังหวัดเป็นหน่วยสุ่ม สุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม แล้วจึงทำการสุ่มแบบอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากจังหวัดจากกลุ่มโรงเรียนในข้อ 1) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้จังหวัดจากกลุ่ม 2 จำนวน 5 จังหวัด กลุ่ม 3 จำนวน 5 จังหวัด กลุ่ม 5 จำนวน 2 จังหวัด กลุ่ม 7 จำนวน 2 จังหวัด กลุ่ม 8 จำนวน 2 จังหวัด กลุ่ม 9 จำนวน 2 จังหวัด และกลุ่ม 11 จำนวน 3 จังหวัด รวมจำนวน 21 จังหวัด

3) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม สุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้จังหวัดเป็นชั้นในการสุ่ม แล้วจึงทำการสุ่มแบบอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากโรงเรียนจากจังหวัดในข้อ 2) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้โรงเรียนจำนวน 101 โรงเรียน

4) กลุ่มตัวอย่างครูจากโรงเรียนที่สุ่มมาได้ตามข้อ 3) ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่ายกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ แล้วจึงทำการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้กลุ่มตัวอย่างครูรวมจำนวน 550 คน ดังตาราง 19

ตาราง 19 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่ตั้งของกลุ่มโรงเรียน และจังหวัด

กลุ่มของโรงเรียน	จังหวัด	โรงเรียน	ประชากรครู	กลุ่มตัวอย่าง
2	5	8	109	40
3	5	7	120	44
5	2	19	312	115
7	2	21	323	120
8	2	15	192	71
9	2	16	237	88
11	3	15	194	72
รวม 7	21	101	1,487	550

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

2.2.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.2.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 1 ตัว ได้แก่

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1.1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 1.2) การสร้างแรงบันดาลใจ 1.3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 1.4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

2.2.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่

1) คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1.1) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ 1.2) ความมีอิสระในงาน 1.3) ความสำคัญของงาน 1.4) ความมีเอกภาพในงาน และ 1.5) ความหลากหลายของทักษะ

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 2.1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 2.3) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน 2.4) การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล และ 2.5) การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

3) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 3.1) การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา 3.2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 3.3) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

4) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 4.1) การคงอยู่กับองค์การ 4.2) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ 4.3) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

2.2.2 ตัวแปรผล ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) การให้ความร่วมมือ 4) ความอดทนอดกลั้น และ 5) การคำนึงถึงผู้อื่น

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ดังนี้

2.3.1 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วยอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2.3.2 แบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 550 คน ซึ่งมีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

2.3.2.1 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู ได้แก่ เพศ จำแนกเป็น เพศชาย เพศหญิง และครูที่เป็นบรรพชิต และครูที่เป็นคฤหัสถ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ มี 4 ข้อ ด้านความสำนึกในหน้าที่ มี 6 ข้อ ด้านความอดทนอดกลั้น มี 5 ข้อ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มี 5 ข้อ และด้านการให้ความร่วมมือ มี 6 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มี 5 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 5 ข้อ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มี 5 ข้อ และด้านการมุ่งความสัมพันธ์

เป็นรายบุคคล มี 4 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มี 3 ข้อ ด้านความมีอิสระในงาน มี 3 ข้อ ด้านความสำคัญของงาน มี 4 ข้อ ด้านความมีเอกภาพในงาน มี 4 ข้อ และด้านความหลากหลายของทักษะ มี 3 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มี 4 ข้อ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มี 4 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน มี 5 ข้อ ด้านการพัฒนาทักษะและใช้ความสามารถของบุคคล มี 5 ข้อ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มี 4 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา มี 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มี 5 ข้อ และด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มี 4 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 7 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มี 5 ข้อ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มี 4 ข้อ และด้านความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มี 3 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2.3.3.2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

2.3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.3.3.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 2 คน ครูจำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองกับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ในจังหวัดนครพนมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จาก 3 โรงเรียนๆ ละ 10 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง .80 ถึง 1.00 (ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีรายละเอียดในภาคผนวก ซ)

2) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

3) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและจำแนกตามแบบสอบถามวัดปัจจัยเชิงสาเหตุ และแบบสอบถามวัดปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครู	.80 – 1.00	.22 – .86	.94
2. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.80 – 1.00	.39 – .89	.95
3. ด้านคุณลักษณะงาน	.80 – 1.00	.23 – .89	.94
4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.80 – 1.00	.34 – .84	.95
5. ด้านความพึงพอใจในงาน	.80 – 1.00	.48 – .90	.95
6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	.80 – 1.00	.43 – .83	.88
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98			

4) วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เนื่องจากได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงไว้ก่อน นั่นคือ ตัวแปรสังเกตจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเฉพาะกับตัวองค์ประกอบเองเท่านั้น ดังนั้น ในการตัดสินจะเลือกด้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ก่อน และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ซึ่งถือว่าใช้ได้

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครไปยังผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตในการตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ทำการสรุปข้อมูลและได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ ในกรณีแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วนนำส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามด้วยการโทรศัพท์สอบถาม ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ และติดตาม

ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 550 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 542 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.54

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

2.5.1 สถิติบรรยาย

2.5.1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.5.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูที่นำมาศึกษา

2.5.2 สถิติอ้างอิง

2.5.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูทุกปัจจัย

2.5.2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบที เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

2.5.2.3 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติที เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

1) การทดสอบโมเดลการวิจัยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the Model) ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดที่ส่งผลทางตรง และทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลง

เบื้องต้นของโมเดลว่าความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 25)

1.2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎทีกี (t-rule) นั่นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวไว้ว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดี เมื่อ $t < (1/2)(NI)(NI + 1)$ และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45-46)

1.3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation form the Model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 49-50)

2) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-57)

2.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลในโมเดลอิสระ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับ ค่า GFI หากมากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) นำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI กล่าวคือ ถ้าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : Standardized RMR) เป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล หากมีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) แต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรจะเกิน .08

2.6) เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อน ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีของเศษเหลือที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังตาราง 21

ตาราง 21 เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า $p > .05$ แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
3. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
4. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
5. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
6. Largest Standard Residual	มีค่าระหว่าง -2 ถึง +2 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง

2.5.2.4 การปรับโมเดล (Model Adjustment) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าไคแปรเปลี่ยนความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของโมเดลว่า โดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเคสเหลือในรูปแบบคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55)

2.6 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

2.6.1 การกำหนดค่าคะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

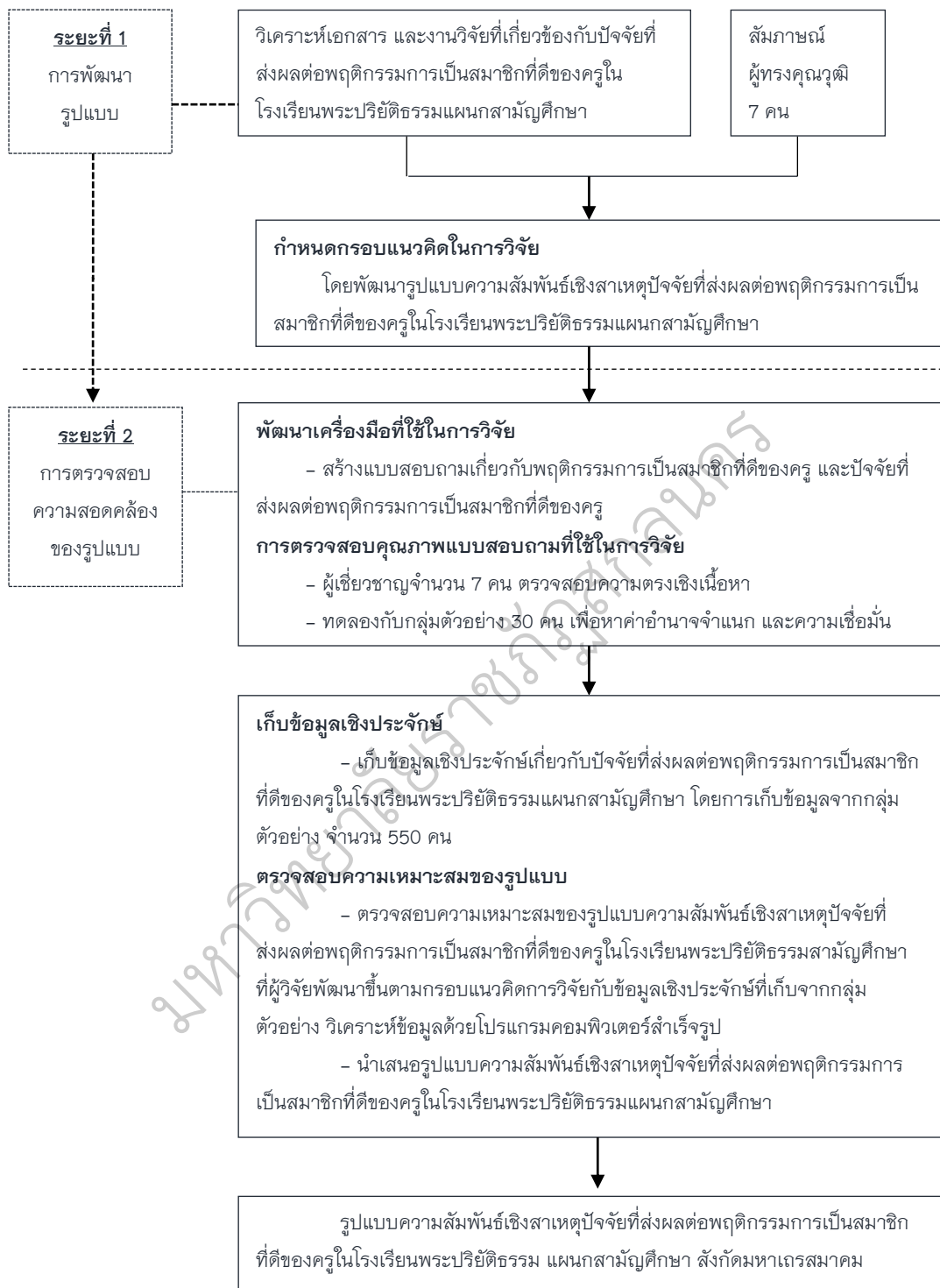
- ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
- ระดับความคิดเห็นมาก ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
- ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
- ระดับความคิดเห็นน้อย ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
- ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

2.6.2 การแปลผลคะแนน

ในกรณีของการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุ และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปล ความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2549, หน้า 75)

- 4.51 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

การศึกษารูปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม แบ่ง การวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ และระยะที่ 2 การตรวจสอบ ความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 ระยะในการดำเนินการวิจัย

ตาราง 22 สรุประยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลาที่ดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การพัฒนาารูปแบบ	1. วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	1. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	1. ช่วงเดือน ก.พ. – พ.ย. 2557	กรอบแนวคิดการวิจัย
	2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน	2. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	2. ช่วงเดือน มี.ค. – เม.ย. 2558	
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ	1. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น	1. ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 550 คน	-	1. ช่วงเดือน มิ.ย. – ก.ย. 2558	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม
	2. การวิเคราะห์ข้อมูล	-	2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL	2. ช่วงเดือน ก.ย. – พ.ย. 2558	
	3. เขียนรายงานการวิจัย	-	-	3. ช่วงเดือน ธ.ค.2558	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้นำเสนอเป็น 2 ตอน ตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการศึกษาบริบทจริง

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

2.3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

2.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม

3. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

TRL แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

JCH แทน คุณลักษณะงาน

QWL แทน คุณภาพชีวิตในการทำงาน

JSA แทน ความพึงพอใจในงาน

OCO แทน ความผูกพันต่อองค์การ

OCB แทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

1.3) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL)

TRLX1 แทน การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

TRLX2 แทน การสร้างแรงบันดาลใจ

TRLX3 แทน การกระตุ้นการใช้ปัญญา

TRLX4 แทน การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

คุณลักษณะงาน (JCH)

JCHY1 แทน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

JCHY2 แทน ความมีอิสระในงาน

JCHY3 แทน ความสำคัญของงาน

JCHY4 แทน ความมีเอกภาพในงาน

JCHY5 แทน ความหลากหลายของทักษะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

QWLY6 แทน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

QWLY7 แทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

QWLY8 แทน สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน

QWLY9 แทน การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล

QWLY10 แทน การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน
ความพึงพอใจในงาน (JSA)

JSAY11 แทน การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา

JSAY12 แทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

JSAY13 แทน การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

ความผูกพันต่อองค์การ (OCO)

OCOY14 แทน การคงอยู่กับองค์การ

OCOY15 แทน ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์การ

OCOY16 แทน ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB)

OCBY17 แทน การให้ความช่วยเหลือ

OCBY18 แทน ความสำนึกในหน้าที่

OCBY19 แทน การให้ความร่วมมือ

OCBY20 แทน ความอดทนอดกลั้น

OCBY21 แทน การคำนึงถึงผู้อื่น

2) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

C.V. แทน สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variance)

S.E. แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

SKEW แทน ค่าความเบ้ (Skewness)

KUR แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)

χ^2 แทน ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

χ^2/df แทน อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment
correlation coefficient)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation)
หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

p-value แทน ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Index)

RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)

γ แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน

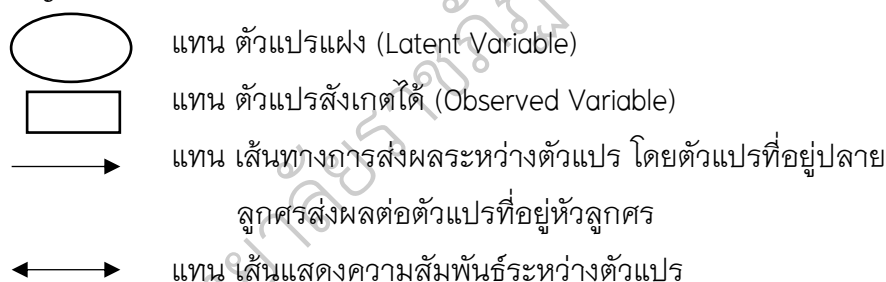
B แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน

DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)

3) สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล



1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จะได้นำเสนอ ดังนี้ 1) ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการศึกษาบริบทจริง และ 3) สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจาก การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 2) คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ความมีอิสระในงาน ความสำคัญองงาน ความมีเอกภาพในงาน และความหลากหลายของทักษะ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล และการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 4) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น 5) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย การคงอยู่กับองค์การ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการศึกษาบริบทจริง

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 2) คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ความมีอิสระในงาน ความสำคัญองงาน ความมีเอกภาพในงาน และความหลากหลายของทักษะ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถของบุคคล และการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 4) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และ 5) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย การคงอยู่กับองค์การ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ผู้วิจัยสังเคราะห์ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากการศึกษาบริบทจริงเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลที่ได้เป็นดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 2) คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกภาพในงาน และความหลากหลายของทักษะ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล และการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 4) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น 5) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การคงอยู่กับองค์การ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ 6) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่น ดังตาราง 23

ตาราง 23 สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย</p> <p>1) การให้ความช่วยเหลือ</p> <p>2) ความสำนึกในหน้าที่</p> <p>3) การให้ความร่วมมือ</p> <p>4) ความอดทนอดกลั้น</p> <p>5) การคำนึงถึงผู้อื่น</p>	<p>1.1) การให้ความช่วยเหลือ</p> <p>1.2) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>2.1) ความสำนึกในหน้าที่</p> <p>2.2) มีความรับผิดชอบ</p> <p>2.3) ตั้งใจทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ</p> <p>3.1) การให้ความร่วมมือ</p> <p>3.2) ร่วมมือกับทุกหน่วยงาน</p> <p>4.1) การอดทนต่อคำว่ากล่าวด่าทอ</p> <p>5.1) การคำนึงถึงผู้อื่น</p> <p>5.2) ให้ความเคารพต่อผู้อื่น</p> <p>5.3) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p>
<p>สรุปผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) การให้ความร่วมมือ 4) ความอดทนอดกลั้น 5) การคำนึงถึงผู้อื่น</p>	
<p>2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์</p> <p>2) การสร้างแรงบันดาลใจ</p>	<p>1.1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์</p> <p>1.2) มีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>1.3) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>2.1) การสร้างแรงบันดาลใจ</p> <p>2.2) ขวัญและกำลังใจ</p>

ตาราง 23 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.1) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 3.2) เชื่อมั่นในการทำงานของครูทุกคนและเปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างเต็มที่
4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	4.1) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 4.1) ดูแลและเอาใจใส่ต่อลูกน้อง
สรุปผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	
3. คุณลักษณะงาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู ประกอบด้วย	
1) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ	1.1) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ 1.2) การได้รับผลสะท้อนความคิดเห็นจากผลการทำงาน
2) ความมีอิสระในงาน	2.1) ความมีอิสระในงาน 2.2) การปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ 2.3) ความรับผิดชอบในงาน
3) ความสำคัญของงาน	3.1) ความสำคัญของงาน 3.2) งานมีความท้าทาย
4) ความมีเอกภาพในงาน	4.1) ความมีเอกภาพในงาน 4.2) การทำงานเป็นทีม 4.3) มีกระบวนการทำงานที่ดี
5) ความหลากหลายของทักษะ	5.1) ความหลากหลายของทักษะ 5.2) การปฏิบัติงานตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ
สรุปผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 1) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ 2) ความมีอิสระในงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีเอกภาพในงาน 5) ความหลากหลายของทักษะ	

ตาราง 23 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ประกอบด้วย</p> <p>1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</p> <p>2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</p> <p>3) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>4) การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล</p> <p>5) การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน</p>	<p>1.1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ</p> <p>1.2) เงินเดือนเหมาะสมกับค่าครองชีพ</p> <p>1.3) มีบำเหน็จบำนาญ</p> <p>1.4) มีการขึ้นเงินเดือนตามขั้นเงินเดือนเหมือนครู สพฐ.</p> <p>2.1) ความก้าวหน้ามั่นคง</p> <p>2.2) มีความมั่นคงในอาชีพ</p> <p>2.3) มีวิทยฐานะเทียบเท่ากับครู สพฐ.</p> <p>3.1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี</p> <p>3.2) การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี</p> <p>3.3) มีกองทุนให้ศึกษาต่อ</p> <p>4.1) การพัฒนาทักษะบุคคล</p> <p>4.2) สนับสนุนโอกาสที่จะได้พัฒนาด้านการศึกษา</p> <p>5.1) ความสมดุลของชีวิต</p> <p>5.2) มีความสุขจากการทำงาน</p>
<p>สรุปผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน 4) การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล 5) การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน</p>	
<p>5. ความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู ประกอบด้วย</p> <p>1) การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา</p>	<p>1.1) การบริหารงานและการบังคับบัญชา</p> <p>1.2) นโยบายในการบริหาร</p> <p>1.3) การปกครองบังคับบัญชา</p> <p>1.4) การได้รับความเป็นธรรม</p>

ตาราง 23 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.3) การทำงานเป็นทีม 2.4) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
3) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น	3.1) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น 3.2) การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ครู เพื่อนร่วมงาน 3.3) การได้รับยกย่องชมเชย
สรุปผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น	
6. ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู ประกอบด้วย	
1) การคงอยู่กับองค์การ	1.1) ไม่ย้ายหรือลาออกจากองค์การ 1.2) ความเป็นเจ้าขององค์การ 1.3) การเป็นหุ้นส่วน
2) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	2.1) คำนี้ถึงความมั่นคงขององค์การ 2.2) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ
3) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	3.1) ส่งเสริมพัฒนางานในองค์การ 3.2) มุ่งประโยชน์ต่อองค์การ 3.3) ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร
สรุปผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 1) การคงอยู่กับองค์การ 2) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 3) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ 3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 4) ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน 5) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม จำนวน 550 คน โดยสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ และการเป็นบรรพชิต หรือคฤหัสถ์

กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 550 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 550 ชุด ได้รับกลับคืนมา 542 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.54 และได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ พบว่ามีแบบสอบถามจำนวน 9 ชุด ที่ไม่สมบูรณ์ รวมกับแบบสอบถามที่ไม่ได้กลับคืนมา 8 ชุด จึงได้ตัดแบบสอบถามออกจำนวน 17 ชุด คิดเป็นร้อยละ 3.10 เหลือแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 533 ชุด ที่สามารถนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติได้คิดเป็นร้อยละ 96.90

ดังตาราง 24

ตาราง 24 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	398	72.40
1.2 หญิง	133	24.10
2. สถานภาพ		
2.1 บรรพชิต	214	38.90
2.2 ฆราวาส	317	57.60

จากตาราง 24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.40 และเป็นฆราวาส คิดเป็นร้อยละ 57.60

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร มีรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) พบว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (TRLX1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (TRLX4) การสร้างแรงบันดาลใจ (TRLX2) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา (TRLX3) ตามลำดับ

ตัวแปรทางด้านคุณลักษณะงาน (JCH) พบว่า ความสำคัญของงาน (JCHY3) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความหลากหลายของทักษะ (JCHY5) ความมีอิสระในงาน (JCHY2) ความมีเอกภาพในงาน (JCHY4) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JCHY1) ตามลำดับ

ตัวแปรทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน (QWLY8) และการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล (QWLY9) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (QWLY10) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWLY6) และความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน (QWLY7) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงาน (JSA) พบว่า การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา (JSAY11) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (JSAY12) และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (JSAY13) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์กร (OCO) พบว่า ความพยายามทุ่มเท และ เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OCOY16) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การคงอยู่กับองค์กร (OCOY14) และความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCOY15) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) พบว่า ความสำนึกในหน้าที่ (OCBY18) และการคำนึงถึงผู้อื่น (OCBY21) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การให้ความช่วยเหลือ (OCBY17) การให้ความร่วมมือ (OCBY19) และ ความอดทนอดกลั้น (OCBY20) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า ค่าความเบ้ส่วนใหญ่มีค่าใกล้เคียงกับศูนย์แสดงว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ ส่วนค่าความโด่งมีเพียงตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QLWY13) เท่านั้นที่มีความโด่งสูงสุดที่ระดับ -5.68 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้จึงไม่ได้ทำการปรับข้อมูล ดังที่เสนอของ West et al. (1995 อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 259) ที่เสนอว่า ถ้ามีค่าความเบ้ (Skewness) มากกว่า 2.00 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) มากกว่า 7.00 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นปกติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ ดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร		\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้					
1. TRL	1.1 TRLX1	4.20	.55	-1.45	-3.71	มาก
	1.2 TRLX2	4.13	.56	-0.90	-3.72	มาก
	1.3 TRLX3	4.12	.54	-0.86	-2.89	มาก
	1.4 TRLX4	4.17	.53	-0.93	-3.47	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

ตัวแปร		\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้					
2. JCH	2.1 JCHY1	3.98	.53	-0.13	-2.34	มาก
	2.2 JCHY2	4.11	.58	-1.13	-4.10	มาก
	2.3 JCHY3	4.21	.54	-1.33	-3.95	มาก
	2.4 JCHY4	4.08	.55	-0.63	-3.22	มาก
	2.5 JCHY5	4.18	.55	-1.33	-3.59	มาก
3. QWL	3.1 QWLY6	3.97	.60	-0.69	-1.71	มาก
	3.2 QWLY7	3.95	.62	-0.30	-5.68	มาก
	3.3 QWLY8	4.07	.52	-0.18	-2.29	มาก
	3.4 QWLY9	4.07	.49	-0.29	-1.53	มาก
	3.5 QWLY10	4.02	.56	-0.46	-3.36	มาก
4. JSA	4.1 JSAY11	4.12	.65	-0.44	-2.24	มาก
	4.2 JSAY12	4.11	.54	-0.58	-2.75	มาก
	4.3 JSAY13	4.06	.55	-0.61	-2.96	มาก
5. OCO	5.1 OCOY14	4.16	.54	-0.83	-1.64	มาก
	5.2 OCOY15	4.09	.54	-0.73	-1.69	มาก
	5.3 OCOY16	4.18	.58	-1.61	-4.54	มาก
6. OCB	6.1 OCBY17	4.26	.49	-1.13	-2.54	มาก
	6.2 OCBY18	4.29	.48	-1.05	-2.17	มาก
	6.3 OCBY19	4.23	.46	-0.65	-1.58	มาก
	6.4 OCBY20	4.12	.49	-0.33	-1.68	มาก
	6.5 OCBY21	4.29	.47	-0.86	-1.98	มาก

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝงทั้งด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (TRL) ด้านคุณลักษณะงาน (JCH) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความพึงพอใจในงาน (JSA) และด้านความผูกพันต่อองค์กร (OCO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.65 ถึง 0.69 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา (TRLX3) กับการสร้าง

แรงบันดาลใจ (TRLX2) รองลงมา คือ การให้ความร่วมมือ (OCBY19) กับความสำนึกในหน้าที่ (OCBY18) และการสร้างแรงบันดาลใจ (TRLX2) กับการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (TRLX1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69, 0.68 และ 0.65 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QWLY7) กับการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (TRLX1) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QWLY7) กับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (TRLX4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.17

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงอื่นๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.17 ถึง 0.62 ดังตาราง 26

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 26 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	TRLX1	TRLX2	TRLX3	TRLX4	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10
TRLX1	1.00													
TRLX2	.65**	1.00												
TRLX3	.61**	.69**	1.00											
TRLX4	.61**	.61**	.64**	1.00										
JCHY1	.44**	.52**	.55**	.43**	1.00									
JCHY2	.53**	.52**	.53**	.54**	.54**	1.00								
JCHY3	.43**	.42**	.40**	.38**	.46**	.56**	1.00							
JCHY4	.42**	.44**	.45**	.44**	.52**	.53**	.56**	1.00						
JCHY5	.37**	.41**	.46**	.43**	.45**	.47**	.51**	.60**	1.00					
QWLY6	.20**	.27**	.25**	.28**	.28**	.25**	.24**	.23**	.21**	1.00				
QWLY7	.17**	.25**	.28**	.17**	.34**	.22**	.24**	.24**	.20**	.48**	1.00			
QWLY8	.40**	.43**	.41**	.38**	.44**	.42**	.35**	.43**	.34**	.33**	.34**	1.00		
QWLY9	.41**	.47**	.49**	.48**	.47**	.51**	.38**	.43**	.39**	.37**	.34**	.52**	1.00	
QWLY10	.39**	.40**	.44**	.41**	.40**	.47**	.45**	.45**	.42**	.32**	.30**	.42**	.52**	1.00
JSAY11	.43**	.49**	.47**	.47**	.41**	.43**	.36**	.36**	.36**	.27**	.29**	.41**	.44**	.42**
JSAY12	.53**	.54**	.56**	.56**	.45**	.55**	.43**	.48**	.44**	.25**	.28**	.49**	.52**	.51**
JSAY13	.43**	.52**	.50**	.44**	.49**	.49**	.40**	.48**	.44**	.26**	.26**	.46**	.52**	.53**
OCOY14	.41**	.44**	.44**	.40**	.41**	.40**	.35**	.43**	.36**	.24**	.23**	.41**	.45**	.45**
OCOY15	.48**	.48**	.47**	.44**	.52**	.47**	.39**	.45**	.44**	.25**	.26**	.43**	.50**	.50**
OCOY16	.41**	.43**	.40**	.41**	.41**	.48**	.48**	.45**	.47**	.25**	.24**	.40**	.47**	.43**

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวแปร	TRLX1	TRLX2	TRLX3	TRLX4	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10
OCBY17	.44**	.46**	.38**	.44**	.41**	.44**	.44**	.46**	.40**	.26**	.25**	.31**	.37**	.39**
OCBY18	.42**	.44**	.40**	.42**	.38**	.47**	.50**	.40**	.42**	.22**	.21**	.29**	.34**	.34**
OCBY19	.44**	.48**	.47**	.42**	.40**	.41**	.50**	.43**	.42**	.20**	.24**	.31**	.35**	.36**
OCBY20	.40**	.53**	.45**	.46**	.42**	.46**	.47**	.46**	.45**	.23**	.25**	.34**	.48**	.40**
OCBY21	.43**	.49**	.43**	.51**	.35**	.49**	.46**	.37**	.44**	.23**	.19**	.33**	.37**	.35**

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวแปร	JSAY11	JSAY12	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18	OCBY19	OCBY20	OCBY21
JSAY11	1.00										
JSAY12	.55**	1.00									
JSAY13	.51**	.60**	1.00								
OCOY14	.33**	.47**	.46**	1.00							
OCOY15	.39**	.52**	.49**	.55**	1.00						
OCOY16	.37**	.53**	.46**	.45**	.56**	1.00					
OCBY17	.31**	.43**	.39**	.37**	.40**	.46**	1.00				
OCBY18	.30**	.37**	.37**	.33**	.41**	.48**	.65**	1.00			
OCBY19	.34**	.40**	.41**	.36**	.41**	.45**	.61**	.68**	1.00		
OCBY20	.38**	.43**	.51**	.43**	.48**	.46**	.54**	.59**	.58**	1.00	
OCBY21	.33**	.44**	.35**	.30**	.42**	.49**	.57**	.62**	.57**	.60**	1.00

* p < .05 ** p < .01

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

ในการวิเคราะห์รูปแบบการวัดนี้จำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) รูปแบบการวัดตัวแปรภายใน โดยการวัดรูปแบบทั้ง 2 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2.4.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (TRLX1) การสร้างแรงบันดาลใจ (TRLX2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (TRLX3) และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (TRLX4) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. TRLX1	0.76	0.04	18.92**
2. TRLX2	0.86	0.04	19.21**
3. TRLX3	0.80	0.04	20.07**
4. TRLX4	0.81	0.04	20.15**
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000			
$\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000			

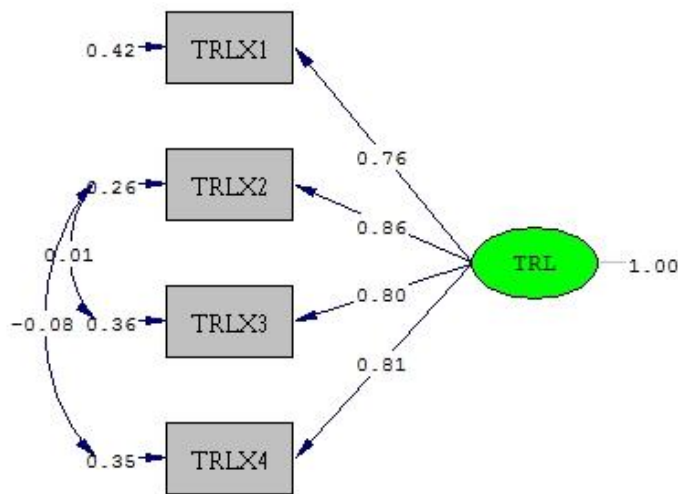
*p < .05 **p < 001

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ ตัวแปร สังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ทุกตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัด ตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัว แตกต่างจาก ศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การสร้างแรงบันดาลใจ (TRLX2) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (TRLX4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (TRLX3) และการมี อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (TRLX1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.81, 0.80 และ 0.76 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง ภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 18



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 18 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ
 ⇄ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

2.4.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งมี 5 ตัวแปร ดังนี้

2.4.2.1 ตัวแปรแฝงภายในด้านคุณลักษณะงาน (JCH)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะงาน (JCH) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JCHY1) ความมีอิสระในงาน (JCHY2) ความสำคัญของงาน (JCHY3) ความมีเอกภาพในงาน (JCHY4) และความหลากหลายของทักษะ (JCHY5) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน
คุณลักษณะงานด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

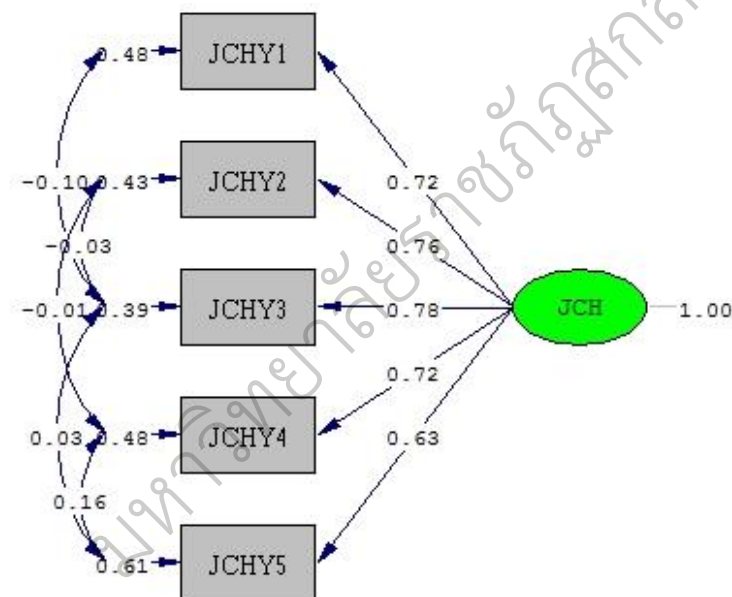
ตัวแปร สังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะงาน		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. JCHY1	0.72	0.05	15.46**
2. JCHY2	0.76	0.05	16.07**
3. JCHY3	0.78	0.06	12.52**
4. JCHY4	0.72	0.05	13.80**
5. JCHY5	0.63	0.05	13.64**
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000			
$\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000			

*p < .05 **p < .01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณลักษณะงาน ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณลักษณะงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธโกยวรรณ, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณลักษณะงานได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะงาน (JCH) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสำคัญของงาน (JCHY3) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือตัวแปรสังเกตได้ความมีอิสระในงาน (JCHY2) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JCHY1) ความมีเอกภาพในงาน (JCHY4) และความหลากหลายของทักษะ (JCHY5) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78, 0.76, 0.72 และ 0.63 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะงาน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 19



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 19 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะงานที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ
 ⇄ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

2.4.2.2 ตัวแปรแฝงภายในคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWLY6) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QWLY7) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน (QWLY8) การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล (QWLY9) และการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (QWLY10) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. QWLY6	0.48	0.05	9.74**
2. QWLY7	0.45	0.06	8.15**
3. QWLY8	0.68	0.06	11.20**
4. QWLY9	0.78	0.06	13.48**
5. QWLY10	0.67	0.05	12.38**
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000			
$\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000			

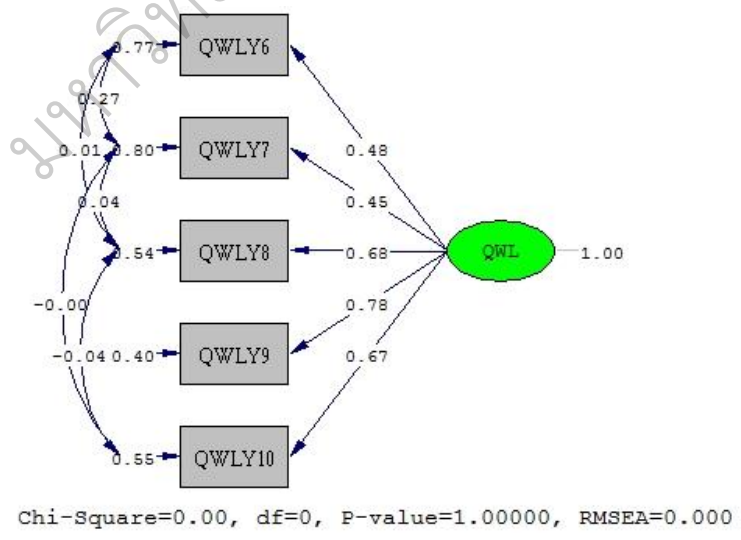
*p < .05 **p < .01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)

เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธโกยวรรณ, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QLW) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณา ได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล (QLWY9) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน (QLWY8) การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (QLWY10) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QLWY6) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QLWY7) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78, 0.68, 0.67, 0.48 และ 0.45 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

- หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ
- ↔ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

2.4.2.3 ตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน (JSA)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงาน (JSA) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา (JSAY11) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (JSAY12) และ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (JSAY13) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความพึงพอใจในงานด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. JSAY11	0.69	0.04	15.93**
2. JSAY12	0.81	0.04	18.84**
3. JSAY13	0.74	0.04	17.27**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000
 $\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000

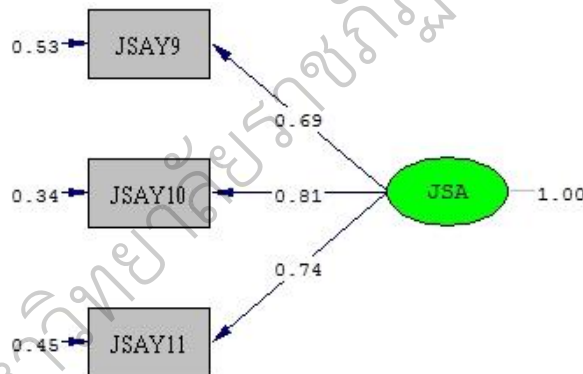
*p < .05 **p < .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธโกยวรรณ, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงานได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงาน (JSA) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (JSAY10) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือตัวแปรสังเกตได้การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (JSAY11) และการบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา (JSAY9) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81, 0.74 และ 0.69 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 21



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 21 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความพึงพอใจในงานที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

2.4.2.4 ตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์กร (OCO)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงภายในด้านตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์กร (OCO) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การคงอยู่กับองค์กร (OCOY14) ความเชื่อและการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (OCOY15) และความพยายามทุ่มเทและเต็มใจ
ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ (OCOY16) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 31
ตาราง 31 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความผูกพันต่อ
องค์การด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปร สังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์การ		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. OCOY14	0.67	0.04	14.91**
2. OCOY15	0.83	0.05	18.27**
3. OCOY16	0.68	0.04	15.21**

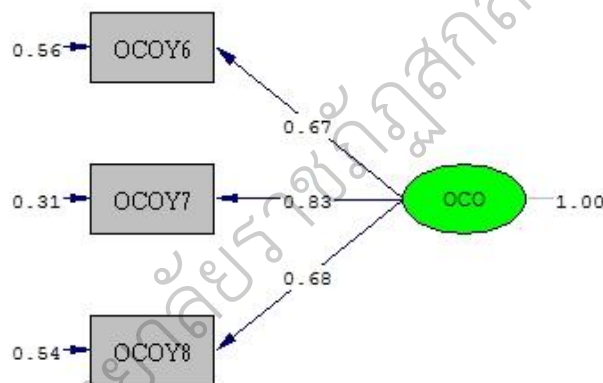
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000
 $\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000

*p < .05 **p < .01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธโกยวรรณ, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์การ (OCO) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (OCOY7) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ (OCOY8) และการคงอยู่กับองค์การ (OCOY6) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83, 0.68 และ 0.67 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 22



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 22 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

2.4.2.5 ตัวแปรแฝงภายในด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การให้ความช่วยเหลือ (OCBY17) ความสำนึกในหน้าที่ (OCBY18) การให้

ความร่วมมือ (OCBY19) ความอดทนอดกลั้น (OCBY20) และการคำนึงถึงผู้อื่น (OCBY21)
ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของครูด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปร สังเกตได้	ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. OCBY17	0.77	0.04	19.64**
2. OCBY18	0.85	0.04	21.90**
3. OCBY19	0.79	0.04	17.80**
4. OCBY20	0.70	0.04	16.76**
5. OCBY21	0.74	0.04	18.23**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 1 p-value = 1.000
 $\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000

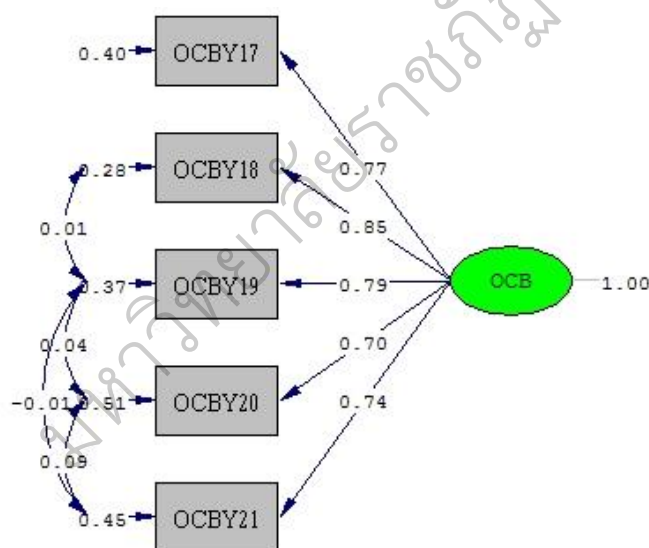
*p < .05 **p < .01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่า รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า

ตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงแฝงภายในด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสำคัญในหน้าที่ (OCBY18) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้การให้ความร่วมมือ (OCBY19) การให้ความช่วยเหลือ (OCBY17) การคำนึงถึงผู้อื่น (OCBY21) และความอดทนอดกลั้น (OCBY20) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85, 0.79, 0.77, 0.74 และ 0.70 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 23



Chi-Square=0.00, df=1, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 23 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

↔ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

2.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล

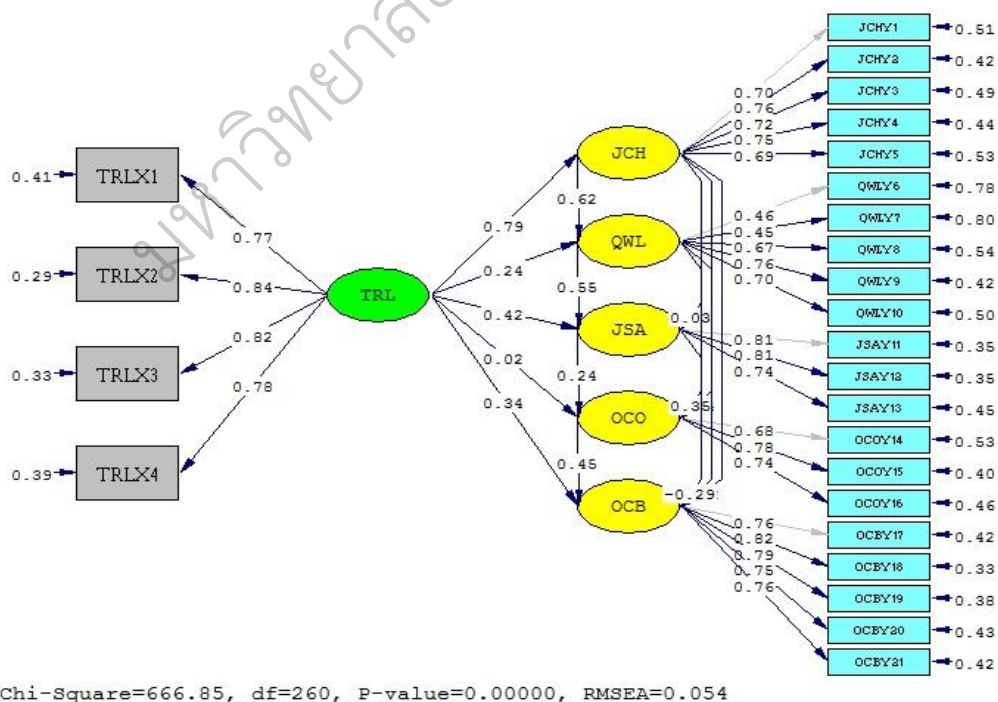
2.5.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows พบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 666.85 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 260 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.000 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.56 ค่า RMSEA = 0.054 ค่า GFI = 0.91 ค่า AGFI = 0.89 และค่า Largest Standardized Residual = 8.21 ดังตาราง 33 และภาพประกอบ 24 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยมีขั้นตอนการปรับตั้งคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูล (ซึ่งปรากฏในภาคผนวก) ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกต และความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบ โดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 167 เส้น ซึ่งแสดงในรูปเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Theta Delta :TD) จำนวน 1 เส้น เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Epsilon : TE) จำนวน 128 เส้น และเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Delta Epsilon : TH) จำนวน 38 เส้น และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังตาราง 34

หลังการปรับรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 9.06 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 93 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df)

เท่ากับ 0.097 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 1.00 ซึ่งค่าเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง และเพื่อให้การปรับรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบจนพบว่า ค่า Largest Standardized Residual = 0.82 ซึ่งต่ำกว่า 2.00 จึงหยุดการปรับรูปแบบ ผลการปรับรูปแบบสรุป ดังภาพประกอบ 25

ตาราง 33 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

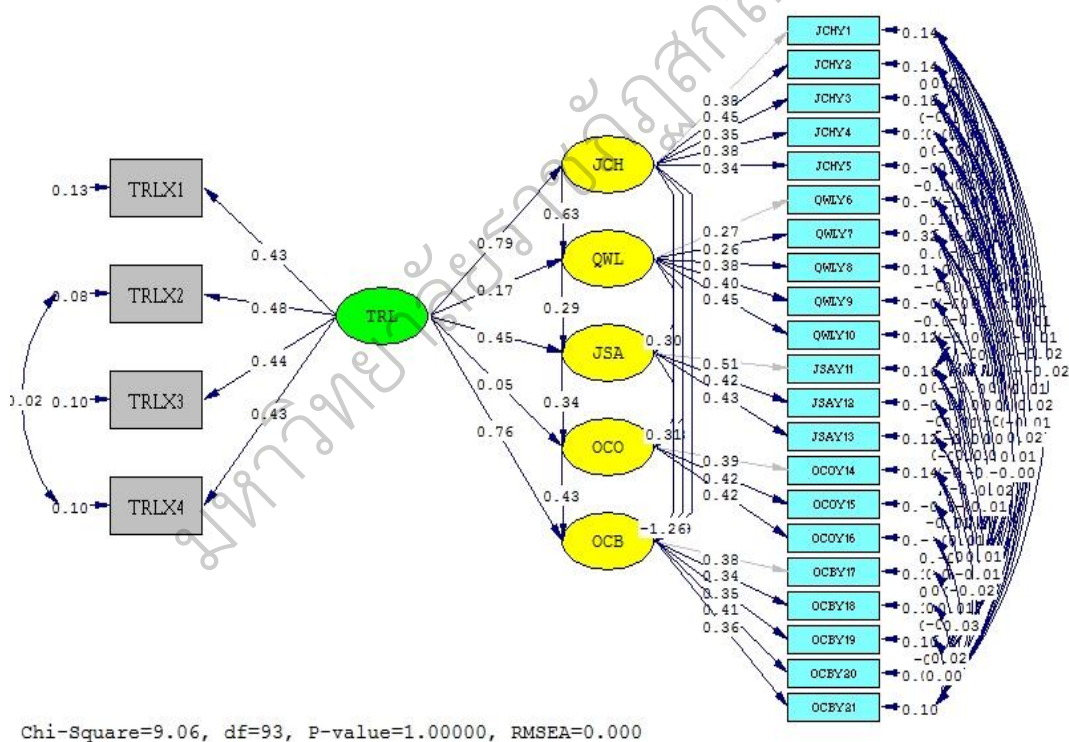
ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	$\chi^2 = 666.85, p = 0.000$	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	< 2.00	2.56	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.89	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.054	ผ่านเกณฑ์
6. ค่า Largest Standardized Residual	-2 ถึง +2	8.21	ไม่ผ่านเกณฑ์



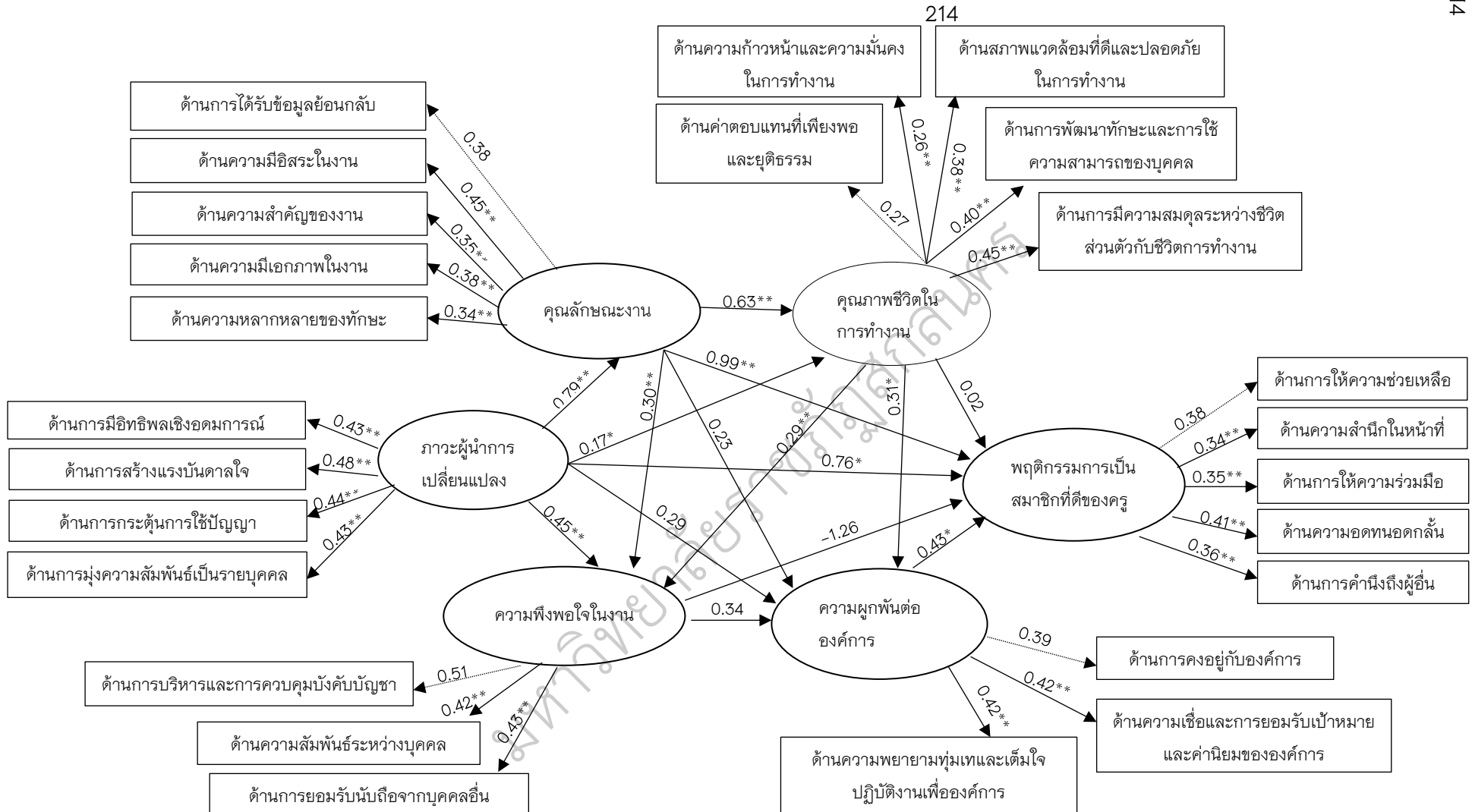
ภาพประกอบ 24 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ตาราง 34 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	$p > .05$, $df = 93$	$\chi^2 = 9.06$, $p = 1.000$	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	< 2.00	0.097	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.000	ผ่านเกณฑ์
6. ค่า Largest Standardized Residual	-2 ถึง +2	0.82	ผ่านเกณฑ์



ภาพประกอบ 25 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ



Chi-square = 9.06, df = 93, p-value = 1.000, $\chi^2/df = 0.097$, RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, Largest Standardized Residual = 0.82

ภาพประกอบ 26 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

จากภาพประกอบ 26 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งได้มาจากผลการวิเคราะห์ทางสถิติกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้ง 2 ข้อ คือ รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตรงกับสมมติฐานข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ยกเว้นตัวแปรใดที่ค่าอิทธิพลไม่มีเครื่องหมายดอกจัน (*) บนค่าตัวเลข แสดงว่าตัวแปรนั้นที่อยู่ท้ายลูกศรไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร ซึ่งมีตัวแปรดัง ต่อไปนี้ ที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย คือ

ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) และตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) พบว่า ไม่มีอิทธิพลเฉพาะทางอ้อมต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) และยังพบว่า ไม่มีอิทธิพลเฉพาะทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (OCO)

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงทางอ้อม และโดยรวมต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) และยังพบว่า ไม่มีอิทธิพลเฉพาะทางอ้อมต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (OCO)

ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) พบว่า ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงทางอ้อม และโดยรวมต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) และยังพบว่า ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและโดยรวมต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (OCO)

2.5.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 9.06 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom : df) เท่ากับ 93 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (close fit) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.097 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00 ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 1.00 ค่า Largest Standardized Residual = 0.82 และ

ค่า CN = 7,484.54 แสดงว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปผลได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร มีรายละเอียด ดังนี้

1) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (0.76) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (0.50) ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (0.44) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (0.69) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (TRLX2) รองลงมา คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา (TRLX3) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (TRLX1) และการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (TRLX4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48, 0.44, 0.43 และ 0.43 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.59 ถึง 0.74

2) ตัวแปรคุณลักษณะงาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (0.99) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน (0.19) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (0.36) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความมีอิสระในงาน (JCHY2) รองลงมา คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JCHY1) ความมีเอกภาพในงาน (JCHY4) ความสำคัญของงาน (JCHY3) และความหลากหลายของทักษะ (JCHY5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.45, 0.38, 0.38, 0.35 และ 0.34 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.39 ถึง 0.60

3) ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (0.02) ในทิศทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (0.10) ในทิศทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (QWLY10) รองลงมา คือ การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล (QLWY9)

สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน (QWLY8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWLY6) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QWLY7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.45, 0.40, 0.38, 0.27 และ 0.26 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.18 ถึง 0.66

4) ตัวแปรความพึงพอใจในงาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (-1.26) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การบริหารและการควบคุมบังคับบัญชา (JSAY11) รองลงมา คือ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (JSAY13) และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (JSAY12) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.51, 0.43 และ 0.42 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.59 ถึง 0.62

5) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (0.43) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (OCOY15) รองลงมา คือ ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ (OCOY16) และการคงอยู่กับองค์การ (OCOY14) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.42, 0.42 และ 0.39 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.53 ถึง 0.60

6) ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความอดทนอดกลั้น (OCBY20) รองลงมา คือ การให้ความช่วยเหลือ (OCBY17) การคำนึงถึงผู้อื่น (OCBY21) ความสำนึกในหน้าที่ (OCBY18) และการให้ความร่วมมือ (OCBY19) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41, 0.38, 0.36, 0.35 และ 0.34 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลพหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.51 ถึง 0.67 ดังตาราง 35

ตาราง 35 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น														
			TRL			JCH			QWL			JSA			OCO		
			γ	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
JCH	0.62	DE	0.79	0.06	14.09**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.79	0.06	14.09**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
QWL	0.61	DE	0.17	0.08	14.09**	0.63	0.11	5.76**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		IE	0.50	0.09	5.54**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.67	0.08	8.03**	0.63	0.11	5.76**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JSA	0.92	DE	0.45	0.07	6.40**	0.30	0.10	2.98**	0.29	0.08	3.75**	-	-	-	-	-	-
		IE	0.44	0.06	7.07**	0.19	0.06	3.25**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.89	0.05	17.93**	0.49	0.08	5.85**	0.29	0.08	3.75**	-	-	-	-	-	-
OCO	0.74	DE	0.05	0.16	0.29	0.23	0.15	1.54	0.31	0.13	2.43*	0.34	0.32	1.06	-	-	-
		IE	0.69	0.16	4.42**	0.36	0.12	3.10**	0.10	0.09	1.08	-	-	-	-	-	-
		TE	0.73	0.05	13.71**	0.59	0.09	6.45**	0.41	0.10	4.22**	0.34	0.32	1.06	-	-	-
OCB	0.89	DE	0.76	0.39	1.96*	0.99	0.33	3.02**	0.02	0.23	0.11	-1.26	0.83	-1.52	0.43	0.19	2.26*
		IE	-0.01	0.39	-0.02	-0.35	0.29	-1.19	-0.19	0.22	-0.87	0.14	0.18	0.78	-	-	-
		TE	0.76	0.05	14.34**	0.65	0.10	6.32**	-0.17	0.09	-1.83	-1.11	0.78	-1.43	0.43	0.19	2.26*

ค่าสถิติ Chi-square = 9.06, df = 93, p-value = 1.000, χ^2/df = 0.097, RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, Largest Standardized Residual = 0.82

*p < .05 **p < .01

ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสรุปได้ ดังนี้

อิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -1.26 รองลงมา คือ ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.99 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.43 และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ในทิศทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.02

อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.01 โดยส่งผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QLW) ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.50, 0.44 และ 0.69 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.35 โดยส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.19 และ 0.36 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.19 โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ในทิศทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ในทิศทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.14

อิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) สูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.76, 0.65 ตามลำดับ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ส่งอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และตัวแปรความพึงพอใจในงานส่งผลในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ -0.17 และ -1.11 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรแฝงในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) ร้อยละ 89.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัว คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ร้อยละ 74.00 ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ร้อยละ 92.00 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ร้อยละ 61.00 และตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) ร้อยละ 62.00 ซึ่งสามารถเขียนสมการโครงสร้างด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลได้ดังนี้

$$1. OCB = 0.76(TRL) + 0.99(JCH) + 0.02(QWL) + -1.26(JSA) + 0.43(OCO) R^2 = 0.89$$

$$2. OCO = 0.05(TRL) + 0.23(JCH) + 0.31(QWL) + 0.34(JSA) R^2 = 0.74$$

$$3. JSA = 0.45(TRL) + 0.30(JCH) + 0.29(QWL) R^2 = 0.92$$

$$4. QWL = 0.17(TRL) + 0.63(JCH) R^2 = 0.61$$

$$5. JCH = 0.79(TRL) R^2 = 0.62$$

สมการที่ 1 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) สูงสุด คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) รองลงมา คือ ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ตามลำดับ โดยทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB) ร้อยละ 89.00

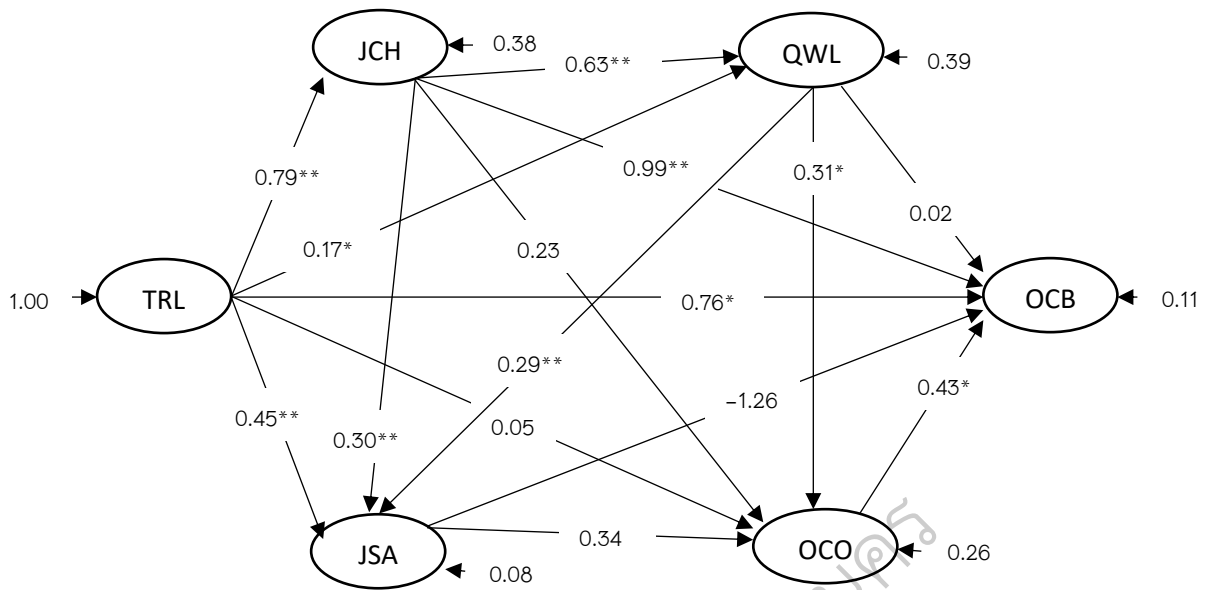
สมการที่ 2 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) สูงสุดคือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) รองลงมา คือ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ร้อยละ 74.00

สมการที่ 3 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร ความพึงพอใจในงาน (JSA) สูงสุดคือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) รองลงมา คือ ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ร้อยละ 92.00

สมการที่ 4 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QLW) สูงสุด คือ ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) รองลงมา คือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) ตามลำดับ โดยทั้ง 2 ตัวแปร สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ร้อยละ 61.00

สมการที่ 5 อธิบายได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL) มีอิทธิพลต่อตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 62.00

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์ อิทธิพลดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของ สมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจุบันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็น สมาชิกที่ดีของครูได้ ดังภาพประกอบ 28



Chi-square = 9.06, df = 93, p-value = 1.000, $\chi^2/df = 0.097$, RMSEA =

0.000, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, Largest Standardized Residual = 0.82

ภาพประกอบ 28 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัย ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

สมมติฐานของการวิจัยกำหนดไว้ ดังนี้ 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ปัจจัยเชิงสาเหตุ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ ระยะแรกเป็นการพัฒนารูปแบบด้วยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

การวิจัยระยะแรกเป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐาน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ประกอบด้วย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 และครูจำนวน 2 คน นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในระยะนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิจัยระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ปีการศึกษา 2558 จำนวน 4,495 รูป/คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นซึ่งไม่ควร

น้อยกว่า 20 คนต่อ 1 ตัวแปร (Lindeman, Merenda and Gold, 1980, p. 163 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 25 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 500 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในที่นี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 550 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 7 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 4 คุณลักษณะงาน ตอนที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตอนที่ 6 ความพึงพอใจในงาน และตอนที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนตอนที่ 2-7 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL for Windows วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.1.1 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญาและ 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

1.1.2 ตัวแปรด้านคุณลักษณะงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ 2) ความมีอิสระในงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีเอกภาพในงาน และ 5) ความหลากหลายของทักษะ

1.1.3 ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน 4) การพัฒนาทักษะและ

การใช้ความสามารถของบุคคล และ 5) การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

1.1.4 ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ

1) การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 3) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

1.1.5 ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว

คือ 1) การคงอยู่กับองค์การ 2) ความเชื่อและการยอมเป่าหมายและค่านิยมขององค์การ และ 3) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

1.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจุบันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 9.06 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 93 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.097 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 1.00 ค่า Largest Standardized Residual = 0.82 โดยตัวแปรแฝงภายนอก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การ และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในแต่ละตัวได้ร้อยละ 62.00, 61.00, 92.00, 74.00 และ 89.00 ตามลำดับ

1.3 อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลโดยรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.62, 0.61, 0.92, 0.74 และ 0.89 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูได้ร้อยละ 89.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัว ได้ ดังนี้ ด้านคุณลักษณะงานร้อยละ 62.00 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานร้อยละ 61.00 ด้านความพึงพอใจในงานร้อยละ 92.00 และด้านความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 74.00

2. การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งมี 2 ข้อ ดังนี้

2.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณา รูปแบบ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยคุณลักษณะงานร้อยละ 62 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานร้อยละ 61 ปัจจัยความพึงพอใจในงานร้อยละ 92 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 74 และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูร้อยละ 89 ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985, p. 22) ที่ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของ Burns ซึ่งได้ให้นิยามในแง่ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม อันได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม จงรักภักดี และเคารพนับถือต่อผู้นำ จนส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 368) อธิบายว่า ผู้นำจะเปลี่ยนแปลงและจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการ ทำให้ผู้ตามตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น โนมน์าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดผลประโยชน์ของตนเอง มาเป็น

การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์การและหมู่คณะ กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม Rafferty and Griffin (2004, p 350 อ้างถึงใน อริสา สำรอง, 2553, หน้า 62) อีกทั้งพฤติกรรมของผู้นำมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ตาม มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้ผู้ตามเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ Bass and Avolio (1993, pp. 114-122) ได้เสนออีกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง ให้ความใส่ใจต่อการทำงานของผู้ตาม พัฒนาผู้ตามให้แก่งานเต็มศักยภาพไปพร้อมกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีระบบค่านิยมและอุดมการณ์ของคนที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตามให้ปฏิบัติไปในทางที่ดีงามต่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อประโยชน์ของตนเอง ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

Hackman and Oldham (1975, pp. 159-170) คุณลักษณะงานที่ดีเป็นเหมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของคุณคนที่จะทำให้เขาารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเหมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง ถ้าหากผลงานออกมาไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเอง จากคุณภาพผลงานที่ดี งานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของคุณคนในองค์การ และมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน Hackman and Oldham (1976, pp. 250-279) คุณลักษณะของงานจะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีส่วนทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลายในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ 2) ความมีเอกภาพในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และเห็นผลลัพธ์ได้จากการปฏิบัติงาน 3) ความสำคัญของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น รวมทั้งมีผลต่อการดำรงอยู่ขององค์การ 4) ความมีอิสระในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมและตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของตนเอง 5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้

ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของตนเอง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานอย่างมาก หากบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย ส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล Mondy and Noe (1996, p. 45) ได้อธิบาย ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน การทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา เช่นเดียวกับแนวคิดของ Bowin and Harvey (2001, p. 87) ได้กล่าวว่า ความพยายามที่จะปรับปรุงชีวิตในการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น โดยการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานที่ทำให้ชีวิตการทำงานของลูกจ้างไม่มีคุณค่า ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกจ้างและเป็นการเพิ่มระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ McShane and Von Glinow (2000, pp. 204-205) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงาน โดยประเมินจากการสังเกตและประสบการณ์ทางอารมณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ด้าน Greenberg and Baron (2003, p. 170) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกและการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองที่มีต่องาน เป็นเจตคติด้านบวกหรือด้านลบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน สอดคล้องกับ ญัตฐา กริทธิธัญ (2550, หน้า 11) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติ ทัศนคติ และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำขึ้น เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ Jewell (1998, p. 211) ได้กล่าว ถึงความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อบริบทของงาน หรือเป็นเจตคติที่มองไม่เห็นโดยตรง แต่เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีความพึง

พอใจในงานมากจะแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย Strauss and Sayles (1980, pp. 142–143) กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ขณะที่ Wexley and Yukl (1977, pp. 117–119) ได้ขยายความหมายของความพึงพอใจในงานเพิ่มเติมว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของคณากรที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เนื้อหาของงาน ความปลอดภัย และโอกาสก้าวหน้า

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นตัวแปรด้านทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในงาน โดยเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ Steers (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ เช่นเดียวกับ Buchanan (1974, pp. 533–546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่วน Greenberg and Baron (2003, p. 181) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดไป เป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิก องค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982, p. 27; Northcraft and Neale, 1990, pp. 464–465) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีโดยทั่วไป และเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์องค์การให้ดีขึ้น Greenberg and Robert (1996, p. 103) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของบุคคลแต่ละคนต่อองค์การนั้น และรวมไปถึงความสนใจที่จะยังคงอยู่ในองค์การต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา สำรอง (2553, หน้า 144–145) ได้

ศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ และยิ่งพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2549, หน้า 155-156) ได้ศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รตนพร จันทรเทศ (2554, หน้า 79) ได้ศึกษาพบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

2.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.50, 0.44 และ 0.69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา ส้ารอง (2553, หน้า 143) ได้ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยิ่งพบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร ทะนะสาร (2554, หน้า 73-74) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.546 และมีค่า R^2 เท่ากับ 0.298 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.292 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิกานต์ ไผ่เจริญ (2557, หน้า 88-89) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชยา มีเพียร (2552, หน้า 134) ธันตกร ไชยมงคล (2556, หน้า 66-69) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ พณิชา ปรีชา (2547, หน้า 107-109) ทิววรรณ โอบยคลั่ง (2550, หน้า 61-63) ได้ศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู

นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าภาวะความเป็นผู้นำที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การของผู้นำไม่สามารถปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน เช่น ความพยายามทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ความเสียสละ การคงอยู่กับองค์การ การมีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ผู้ตามไม่สามารถแสดงความผูกพันต่อองค์การได้ชัดเจนเช่นเดียวกัน หรืออีกนัยหนึ่ง ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย แสดงถึงความไม่มั่นคงทำให้ผู้บริหารมีความผูกพันต่อโรงเรียนน้อยลง สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 390) ได้กล่าวว่าการกระทำของผู้นำสามารถเป็นสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะการตัดสินใจของผู้นำที่เสี่ยงต่อสถานภาพและผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้นำ ทำให้มองเห็นเชิงสัญลักษณ์ของผู้เสียสละ เกิดความประทับใจแก่ผู้ตาม ส่งผลให้ยึดมั่นผูกพันต่อวิสัยทัศน์ตามผู้นำไปด้วย

คุณลักษณะงาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.99 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.19 และ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ สุกดิษฐ์ (2555, หน้า 95-96) ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555, หน้า 57) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา สำรอง (2553, หน้า 143) ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะงานจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในแต่ละองค์กรมีการบริหารจัดการภาระงานในองค์กรแตกต่างกัน ด้วยภาระงานหน้าที่ที่ครูรับผิดชอบ ทำอยู่เป็นประจำซ้ำๆ เช่น การสอน และงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน เพราะงานไม่มีความท้าทาย ขาดโอกาสในการแสดงศักยภาพความรู้ความสามารถ ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ก็น้อยตามไปด้วย ทำให้มีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนน้อยลง อยากเปลี่ยนงานหรือลาออก หรืออาจเป็นเพราะด้วยจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนมีน้อย ทำให้ครูคนหนึ่งต้องรับผิดชอบงานหลายตำแหน่งพร้อมกัน ซึ่งเป็นภาระงานที่มากเกินไปส่งผลให้ครูเกิดความเครียดและไม่มีความสุขกับการทำงาน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2537, หน้า 4 อ้างถึงใน บุญเสริม สรราญตี, 2555, หน้า 3) ได้ศึกษาพบว่า ระบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีการจัดโครงสร้างของการบริหารที่ชัดเจน แต่บุคลากรรับหน้าที่หลายตำแหน่งจึงทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และ สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน อริสา สรรอง, 2553, หน้า 57) กล่าวไว้ว่า เมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงานและปฏิบัติได้ดี ความรู้สึกที่ดีจะช่วยสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานในระดับสูงตลอด พนักงานจะมีความพึงพอใจในงานสูง เพราะเมื่อทำงานได้ดีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเองในการทำงานก็จะสูงตามไปด้วย ส่งผลให้อัตราการขาดงานและลาออกต่ำ เพราะพนักงานมีความสุขกับการทำงาน และนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังนั้น ลักษณะงานที่ออกแบบให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย มีความสำคัญและต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตลอดจนได้รับรู้ผล การปฏิบัติงานของตนเองสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้สูง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตเป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนในองค์กรปรารถนาให้ได้รับการตอบสนอง ตามตำแหน่งงานและ ประสบการณ์ในการทำงาน แต่ถ้าครูทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน เขาก็จะได้รับรางวัลพิเศษต่างๆ ที่นอกเหนือจาก ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือค่ารักษาพยาบาล ซึ่งทุกคนได้รับเท่าเทียมกัน เป็นต้น บุคลากรมองว่าการแสดงออกซึ่ง พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี เช่น การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่

การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่จำเป็นต้องกระทำหรือแสดงออก เพราะต่างก็ได้รับค่าตอบแทนด้วยกัน ซ้ำยังเป็นการทำงานให้กับตนเอง ทั้งที่แต่ละคนก็มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากอยู่แล้ว โดยเฉพาะครูที่เป็นคฤหัสถ์ซึ่งมีภาระหน้าที่มากกว่าครูที่เป็นพระภิกษุอยู่แล้ว เพราะต้องรับผิดชอบครอบครัวของตนเอง และหากต้องไปช่วยงานของเพื่อนก็เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่ตนเอง แต่ค่าตอบแทนยังได้เท่าเดิม สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1980, p. 36) อธิบายว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอก เช่น รายได้ สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานและเกิดแรงจูงใจภายใน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจตลอดจนทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จากคำอธิบายดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่า หากต้องการให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ หรือแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี จะต้องสร้างความพึงพอใจในงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยการเพิ่มขวัญและกำลังใจด้วยการให้สิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ เช่น รายได้ สวัสดิการ รางวัลพิเศษ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Hackman and Oldham, 1980 อ้างถึงใน อริสา สารอง, 2553, หน้า 57)

ความพึงพอใจในงาน พบว่า ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีของครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูไม่ได้สอนที่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ทักษะ ความเชี่ยวชาญของตน ประกอบกับต้องบูรณาการเนื้อหาในวิชาสามัญให้เข้ากับหลักสูตร เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเพื่อพระภิกษุและสามเณร ครูผู้สอนส่วนมากเป็นคฤหัสถ์ อาจมีความลำบากในการทำงาน และการสอน เพราะต้องระวังในเรื่อง กิริยา ท่าทาง มารยาท และการแสดงออก เพราะต้องทำงานร่วมกับพระภิกษุและสามเณร และครูหนึ่งคนต้องรับภาระงานหลายตำแหน่ง ทั้งการสอนและงานอื่นๆ ด้วย ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในงานน้อย สอดคล้องกับ Jewell (1998, p. 211) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อบริบทของงานหรือเป็นเจตคติที่มองไม่เห็นโดยตรง แต่เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมากจะแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย สอดคล้องกับ Wexley and Yukl (1977, pp. 117-119) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกของคณงานที่มีต่องานที่ทำ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เนื้อหาของงาน

ความปลอดภัย และโอกาสก้าวหน้า สอดคล้องกับ Strauss and Sayles (1980, pp. 142–143) กล่าวไว้ว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2537, หน้า 4 อ้างถึงใน บุญเสริม สรรพวุฒิ, 2555, หน้า 3) ระบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีการจัดโครงสร้างของการบริหารที่ชัดเจน แต่บุคลากรครูรับหน้าที่หลายตำแหน่งส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของครู ได้แก่เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนจากการสอน ได้รับในจำนวนที่น้อยเมื่อเทียบกับเงินเดือนในสายงานเดียวกันกับองค์กรอื่น รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ การรับบุคคลเข้ามาเป็นครูสอนไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน อาศัยเส้นสาย หรือคนรู้จัก การพิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นกลางและยุติธรรม และครูจำนวนหนึ่งที่สอนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ก็เป็นครูสอนเพื่อรองานอื่น หากสามารถสอบบรรจุได้ หรือมีองค์กรอื่นที่เสนอให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าก็พร้อมที่จะย้ายออกไป ด้วยเหตุนี้ ทำให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาน้อย สอดคล้องกับ วรณธรรม กาญจนสุวรรณ และพระมหาสุทนต์ อากาศโร (2542, หน้า 13 อ้างถึงใน บุญเสริม สรรพวุฒิ, 2555, หน้า 4) ได้ศึกษาพบว่า กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง แต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไม่ได้มาตรฐาน บุคลากรขาดกำลังใจในการปฏิบัติงานและไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ทำให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนบุคลากรบ่อยครั้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549, หน้า 59) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่ เช่น ความสำเร็จในงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา สรรพ (2553, หน้า 144–145) ได้ศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจาก

ความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้รับ อิทธิพลรวมมากที่สุดจากความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549, หน้า 155-156) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพล ทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รตนพร จันทร์เทศ (2554, หน้า 79) ได้ศึกษาพบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระพนธ์ มณีสุด (2553, หน้า 83-84) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ ยังพบว่า พนักงานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาใน การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศ ระดับ การศึกษา และที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง กัน นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชจิรา ติงสุ (2552, หน้า 89-91) ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552, หน้า 166) ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ จำนง เหล่าคงธรรม (2554, หน้า 58) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก และยังพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัย 3 ตัว คือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู มีเพียง 2 ปัจจัย ที่ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ในงาน

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ได้ข้อเสนอแนะ 2 ประการ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ครูในโรงเรียนแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งหมายถึงการกระทำในหน้าที่และนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนด้วยความสมัครใจและเต็มกำลังความสามารถ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และเป็นประโยชน์ทั้งต่องานของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน และของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และยังส่งผลต่อคุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดังนั้นการได้มาซึ่งผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ เน้นความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีศีลธรรม จริยธรรม เสียสละเพื่อส่วนรวม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ เกิดการยอมรับ เชื่อมั่น เลื่อมใสศรัทธา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของงาน เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน สามารถกระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถของตน รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สามารถแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3.1.3 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และยิ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาควรทำให้ครูได้ตระหนักและรับรู้คุณลักษณะงานที่ครูทำอยู่ เช่น ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

3.1.4 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดังนั้น การทำให้ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในการบริหารจัดการที่องค์การได้สนองตอบความต้องการของครูที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้แก่ ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น สวัสดิการต่างๆ ได้รับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่มีความแข็งแรง มั่นคง ปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และไม่เสี่ยงต่ออันตราย ได้รับโอกาสในการสร้างเสริมทักษะใหม่ๆ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน และการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน เหล่านี้ทำให้ครูมีความรู้สึกพึงพอใจต่องาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

3.1.5 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และความผูกพันต่อองค์การ แต่จากการศึกษาบริบทจริงด้วยการสัมภาษณ์กลับพบว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวชี้วัดความรู้สึกชอบ พอใจหรือเจตคติทางบวกที่ครูมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้เกิดมาจากการบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

3.1.6 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสังเกตได้จากการแสดงออกซึ่งสะท้อนความรู้สึก ความคิดเห็นและทัศนคติของครูที่มีต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในลักษณะความศรัทธา การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของ

สถานศึกษา ความทุ่มเท ความพยายาม และความเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา
อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ความรู้สึกผูกพัน ความภาคภูมิใจในสถานศึกษา
ความจงรักภักดีปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษา
โดยไม่คิดที่จะลาออก รวมทั้งการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้สถานศึกษา
บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่ได้ศึกษาแล้วในงานวิจัยนี้ที่
อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของ
ครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ปัจจัยลักษณะ
บุคคล แรงจูงใจ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา การวิจัยครั้งต่อไป
ควรศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบรรพชิตกับคฤหัสถ์
เพื่อทราบว่าระหว่างกลุ่มมีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบหรือไม่อย่างไร

3.2.3 ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ ด้วยวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือการวิจัย
และพัฒนา หรือทฤษฎีฐานราก เนื่องจากบริบทของแต่ละโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกัน
มาก เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบยืนยันถึงข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- เกษมา ทองลิบ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กรัณทรัภค์ เต็มวิทย์ขจร. (2553). *คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัญญา กัญจา. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เขมภัส เขมระงษ์. (2548). *อิทธิพลของลักษณะงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานหญิงการประปานครหลวง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตติภา ขาวอ่อน. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- จุฑามาส แก้วมี. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชาคริต มานพ. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาณิกานต์ ไผ่เจริญ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ณัฐภา กิริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. (2550). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวรรณ โอบคลัง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธีระพนธ์ มณีสุด. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ธีรภัทรา ชำนาญไพโร. (2550). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ (จำกัด) มหาชน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธันตกร ไชยมงคล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนบาละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นฤมล ไช้สวนศรี. (2554). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงเรียนอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย.(2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุรลี หมัดปลอด. (2555). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญม้น ธนาคุณวัฒน์. (2547). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรีนติ้งเฮาส์.
- บุญทวารณ วิงวอน, มนตรี พิริยะกุล และถวิล นิลใบ. (2553). *ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วนของบุพปัจจัยและผลลัพธ์ของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัดลำปาง, วารสารสมาคมนักวิจัย*. 15(3), 1-16.
- บุญเสริม สำราญดี. (2555). *สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประดินพ น้อยนาถ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 5*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปฏิพัฒน์ อุดรไสว. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปวีณา กรุงพลี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักษาปณ์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- ปิยะพงศ์ นันทวงศ์. (2550). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท ในกลุ่มสมบูรณ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปิยวรรณ สุทธิชัย. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ คุณลักษณะงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผกาทิพย์ ฉิมพงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พนิชา ปรีชา. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัทสยามสตีลอินเดียนเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2546). *ออกแบบงานอย่างไรเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในงาน* มนุษยศาสตร์สาร. 4(1), 1 – 11.
- พระมหาเกียรติศักดิ์ ยันตรุดร. (2552). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พินทุวดี ชำนาญการ. (2554). *สภาพแวดล้อม แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- พิมณฑา ชนะภัย. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์. (2555). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: วี. พรินท์.
- รัตนพร จันทร์เทศ. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรมเปียนฟู้ดส์สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- โรงเรียนพระปริยัติธรรม. (2558). เข้าถึงได้จาก <http://www.th.wikipedia.org/wiki/>.
- เลอศักดิ์ ใจกล้า. (2550). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วนิดา กัปแก้ว. (2552). การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- วณัฏดา หมวดเอียด. (2550). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชชนครินทร์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของประสิทธิผล ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วัชรินทร์ หนูสมตน. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภายใต้การปฏิรูประบอบราชการไทย กรณีศึกษา: ศูนย์ฝึกและอบรมเยาวชนเขต 9 จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิไลพร ทะนะสาร. (2554). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงานต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง*.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- วิริณีย์ ธรรมนารถสกุล. (2546). *อิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก*, *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ฉบับปริทัศน์*. 9(1), 51-71.
- วิริณีย์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยระดับบุคคล*.
ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิษย์ วิไลจงคราม. (2552). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภกิจ สานุสัจย์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศุภากร ทัศนศรี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สฎายุ ธีระวนิชตระกูล. (2549). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สฎายุ ธีระวนิชตระกูล. (2547). *การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน*, *วารสารศึกษาศาสตร์*. 16(1), 15-28.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). *การบริหาร การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน*, *วารสาร มจร*.
วิชาการ. 7(14), 45-50.

- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพร จำปานิล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สิทธิกร อ้วนศิริ. (2552). *รายงานการวิจัยการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.
กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ
มหาชน).*
- สุทิดา โกวิท. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร: กรณีฝ่ายช่างบริหารการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *“ภาวะผู้นำ” ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็น
ผู้นำที่สมบูรณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา. (2552). *แผนยุทธศาสตร์และ
แผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
(พ.ศ. 2553 – 2562)*. นครปฐม: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อภิชยา มีเพียร. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อริสา สාරอง. (2553). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิก
ที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์กรที่เป็นสมาชิกสมาคม
การจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความ
ผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อภิชาติ ยิ้มแสง. (2553). *การมีวินัยในตนเอง และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับเจตคติต่อกิจกรรรม 5ส ของพนักงานสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรปวีณ์ สุตะพาหะ. (2554). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness & Growth*. New York: Free Press.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
- _____. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*. 1(1), 61-89.
- Allen, T. D. and Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgements: A field study and laboratory experiment, *Journal of Applied Psychology*. 83(2), 247-260.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: The free Press.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture, *Public Administration Quarterly*. 14(1), 112-121.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the content of commitment, *American Journal of Sociology*. 66, 32-42.
- Bolon, D. S. (1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment, *Hospital and Health Services Administration*. 42(2), 221-242.
- Bovee, C.L., Thill, J.V., Wood, M.B. and Dovel, G.P. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bowin, R.B. and Harvey, D. (2001). *Human resource management: An experiential approach*. (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall

- Brayfield, A. H. and Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance, *Psychological Bulletin*. 52(5), 396–424.
- Buchanan, I. B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization, *Administrative Science Quarterly*. 19(4), 533–546.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. and Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Carrell, M. R., Kuzmits, F. E. and Elbert, N. F. (1992). *Personnel/Human resource management*. (4th ed.). New York: Macmillan.
- Cascio, W.F. (1998). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. (5th ed.). Boston: McGraw–Hill.
- Certo, S.C. and Graf, L.A. (1989). *Experiencing Modern Management: A Workbook of Study Activities for Certo Principles of Modern Management, Functions and Systems*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cherrington, J. D. (1994). *Organization Behavior: The Management of Individual and Organization Performance*. (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cummimg, T.G. and Worley, C.G.. (1997). *Organization Development and Change*. (6th ed.). Ohio: International Thomas.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S.I. (1984). *Quality of Work Life in International Perspective*. Geneva: International Labor Office.
- Dessler, G. (1991). *Personnel/Human Resource Management*. (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Dubrin, A. J. (1973). *Foundation of Organization Behavior: An Applied Perspective*. New Jersey: Practice Hall.
- Dubrin, A. J. (1994). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. (4th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.

- Dvir, T., Dov, E., Audio, B. and Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment, *Academy of Management Journal*. 45(4), 735–744.
- Farh, J., Earley, P.C., and Lin, S. (1997). Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior, *Administrative Science Quarterly*. 42(3), 421–444.
- George, J. M. and Jones, G. R. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior, *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 4(4), 249–270.
- Greenberg, J. and Baron, A. R. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work*. (8th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice–Hall.
- Greenberg, J. and Robert, A. B. (1996). *Behavior in Organizations*. (4th ed.). Needham Heights: Allyn and Bacon.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey, *Journal of Applied Psychology*. 60(2), 159–170.
- _____. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory, *Organization Behavior & Human Performance*. 16(2), 250–279.
- _____. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Herzberg, F. B., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hodgetts, R.M. (1993). *Modern human relation at work*. (5th ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Huse, E.F., and Cumming, T.G. (1985). *Organizational development and change*. Minneapolis: West.
- Irving, P. G., Coleman, D. F. and Cooper, C. L. (1997). Further Assessments of a Three–Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations, *Journal of Applied Psychology*. 82, 444–452.

- Jesovsky, D. A. (2001). The effect of occupational Image on the relationship between organizational citizenship behavior, job satisfaction, and organizational commitment among hospital staff nurses, *Dissertation Abstracts International*. 62-03B.
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary Industrial: Organizational Psychology*. (3rd ed.). New York: Books Cole Publishing.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: Wiley.
- Johns, G. (1996). *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work*. (4th ed.). USA: Harper Collin Publishers.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: Study of commitment mechanisms in Utopian communities, *American Journal of Sociological Review*. 33(5), 499-517.
- King, S. (2007). Organizational performance and conceptual capability: The relationship between organizational performance and successor's capability in a family-owned firm, *Family Business Review*. 16(3), 8-17.
- Lehrer, R.N. (1982). *Participative productivity and quality of work life*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. (8th ed.). India: Thomson Press.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- McGee and Ford, R.C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales, *Journal of Applied Psychology*. 72, 638-641.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book.
- McShane, S. L. and Von Glinow, M. A. (2000). *Organizational behavior*. (9th ed.). Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*. 78(4), 538-552.

- Michael W. and Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organization*. (8th ed.).
New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Milton, C. R. (1981). *Human Behavior in Organization: Three Level of Behavior*.
New Jersey: Prentice Hall.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial– Organizational Psychology*. New York: McGraw–Hill.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship, *Journal of Applied Psychology*. 76(6), 845–855.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. (1996). *Human resource management*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.
- Motowidlo, S. J. and Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance, *Journal of Applied Psychology*. 79, 475–480.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224–247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Newstrom, J. W. and Davis, K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. (10th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Northcraft, B. G. and Neale, A. M. (1990) *Organization Behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Organ, D.W. (1987). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Massachusetts: Lexington.
- _____. (1988). A Restatement of the Satisfaction – Performance Hypothesis, *Journal of Management*. 14, 547–558.
- Organ, D. W. and Bateman, T.S. (1991). *Organizational Behavior*. (4th ed.). Boston: Irwin Homewood.

- Organ, D. W. and Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior, *Journal of Applied Psychology*. 74, 157–164.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publications.
- Organ, D. W. and Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior, *Personnel Psychology*. 48(4), 775–802.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M. and MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance, *Journal of Marketing Research*. 82(2), 262–270.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., and Banhrach, D. G. (2000). Organization citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*. 26(3), 513–563.
- Porter, L. W., Steers, R. M. and Boulin, P. V. (1974). Organization commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*. 59(5), 603–609.
- Robbins, S.P. (1991). *Organizational Behavior*. (5th ed.). New Jersey: Prentice–Hall Inc.
- Robbins, S. P. (1996). *Organization Behavior: concepts controversies applications*. (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J.R., Jr. (1996). *Management*. (5th ed.). New York: John Willey and Sons.
- Schnake, M. (1991). Organizational citizenship behavior: A review, proposed model, and research agenda, *Human Relations*. 44(7), 735–759.
- Schnake, M and Dumler, M. P. (1997). Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Rewards and Reward Practice, *Journal of Managerial Issues*. 9(2), 216–229.

- Skarlicki, D. P., and Latham, G. P. (1995). Increasing Citizenship Behavior within a Labor Union: A test of Organizational Justice Theory, *Journal of Applied Psychology*. 81(2), 161–169.
- _____. (1997). Leadership Training in Organizational Justice to Increase Citizenship Behavior within a Labor Union: A Replication, *Personnel Psychology*. 50(4), 617–640.
- Smith, P. C., Kendal, L. M. and Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Smith, C. A., Organ, D. M., and Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents, *Journal of Applied Psychology*. 64(4), 653–663.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of satisfaction Survey, *American Journal of Community Psychology*. 13, 693–713.
- _____. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, cause and Consequences*. California: Sage.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica California: Goodyear Publishing.
- _____. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*. 22(1), 46–56.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. (5th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Strauss, G. and Sayles, L. R. (1980). *Personnel: The Human Problems of Management*. (4th ed.). Eaglewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.
- Umstot, D.D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. Minnesota: West Publishing Co.
- Van, D. L., Graham, W. J., and Dienesch, M. (1994). Organization citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation, *The Academy of Management Journal*. 37(4), 765–802.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.

Walton, R.E. (1973). Quality of Work Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15, 11-21.

Werner, J. M. (1994). Dimensions that make a difference: Examining the impact of In-role and extra role behaviors on supervisory ratings, *Journal of Applied Psychology*. 79(1), 98-107.

Wexley, K. N. and Yukl, G. A. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Vancouver: Crane Memorial Library.

Williams, L. J. and Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment of as predictors organizational citizenship and in-role behaviors, *Journal of Management*. 17, 601-617.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมมนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์

(สัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขอครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครู)

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งมาจาก 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 นักวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครวุฒิ

วุฒิการศึกษา ค.ด. (การบริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ

วุฒิการศึกษา ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำแหน่ง ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย

ราชภัฏอุดรธานี

1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์

วุฒิการศึกษา ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำแหน่ง กรรมการบริหารและผู้รับผิดชอบหลักสูตรปริญญาเอก

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

1.2.1 พระครูสุวรรณสรานุกิจ

วุฒิการศึกษา กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่ง เจ้าคณะอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด, ประธานกลุ่ม

โรงเรียนพระปริยัติธรรมกลุ่มที่ 10, ผู้อำนวยการโรงเรียน

มงคลญาณปริยัติ จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.2 พระมหาอดุลย์ กิตติญาณเมธี (คงสมบัติ)

วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัย

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองแวงวิทยา จังหวัดขอนแก่น

1.3 ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน 2 คน

1.3.1 นายพงษ์สิทธิ์ พรหมอารักษ์

วุฒิการศึกษา กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง ครู (นายทะเบียน) โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
วัดพระธาตุพนม จังหวัดนครพนม

1.3.2 นางสาวกัญญาณัฐ ศรีदारักษ์

วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยราชธานี
วิทยาเขตอุดรธานี
ตำแหน่ง ครู (หัวหน้าฝ่ายวิชาการ) โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา วัดศรีสวาท จังหวัดอุดรธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. พระศรีวิสุทธิเมธี (พนมพร บุตรวรร)
วุฒิการศึกษา ศศ.ม. (การบริหารยุติธรรม) มหาวิทยาลัยเกริก
ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
วัดพระธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. พระมหาทิพย์ โอบอุ้งงาม
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา วัดพระธาตุพนม จังหวัดนครพนม
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร
วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ทนต์ศักดิ์ คุ้มไชน้ำ
วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดถา
วุฒิการศึกษา กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

.....

ประกอบกรวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของคุณในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา”

ผู้วิจัย พระเอกลักษณ์ เพ็ญสา

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ทำการสัมภาษณ์วันที่ เดือน พ.ศ. 2558

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยจะระบุกรอบเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งจะเรียนให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ และขออนุญาตหมายวันและเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตในการจัดบันทึกการสัมภาษณ์ และบันทึกเทป
4. ผู้วิจัยจะทบทวนประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบ
5. ผู้วิจัยจะสรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดี
ของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา**

เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จาก
การวิเคราะห์เอกสาร

.....

1. พฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีองค์ประกอบใดบ้าง
หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....
.....
.....
.....

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา ควรมีปัจจัยใดบ้าง

.....
.....
.....
.....

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

.....
.....
.....
.....

4. คุณลักษณะงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็น
อย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

.....
.....
.....
.....

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

.....

.....

.....

6. ความพึงพอใจในงานของคุณในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

.....

.....

.....

7. ความผูกพันต่อองค์กรของคุณในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

.....

.....

.....

8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม
คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม จึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และส่งกลับคืนภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ ตามที่ได้จำหน่ายซองไว้แล้ว ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอเป็นภาพรวมจะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคลหรือรายสถานศึกษา และจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

แบบสอบถามฉบับนี้มีข้อความจำนวน 110 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู
- ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
- ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- ตอนที่ 7 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องว่าง หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ หญิง ชาย
 2. สถานภาพ บรรพชิต คฤหัสถ์

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกำารเป็นสมาชิกที่ดีของครู

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านทำงานช่วยเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
2	ท่านให้คำแนะนำขั้นตอนการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
3	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานท่านช่วยทำให้เกิดความเข้าใจต่อกัน					
4	ท่านให้ความช่วยเหลือกิจกรรมของโรงเรียนทั้งในเวลางานและนอกเวลางานด้วยเต็มใจ					
	ด้านความสำนึกในหน้าที่					
5	ท่านทำงานทั้งในและนอกหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจเสมอ					
6	ท่านพยายามทำงานทุกครั้งให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด					
7	ท่านสนับสนุนนโยบายของโรงเรียนและเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
8	ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ					
9	ท่านนำงานส่วนตัวที่บ้านมาทำในเวลางานของโรงเรียนเมื่อไม่มีใครเห็น					
10	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานเกินเวลาที่กำหนด เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน					
	ด้านการให้ความร่วมมือ					
11	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน					
12	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเสมอ					
13	ท่านมักจะมีกิจกรรมเมื่อมีการประชุมของโรงเรียน					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	ท่านเสนอความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในที่ประชุม					
15	ท่านให้ความสนใจต่อข่าวสารหรือประกาศที่ทางโรงเรียนได้แจ้งให้ทราบ					
	ด้านความอดทนอดกลั้น					
16	ท่านอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาจากนักเรียน, จากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น					
17	ท่านมักเกิดความท้อแท้เมื่อต้องทำงานที่มีความยากลำบาก					
18	ท่านทำงานได้เป็นอย่างดีแม้งานที่ได้รับมีปริมาณมากหรือเร่งด่วน					
19	ท่านจะไม่ล้มเลิกการทำงานกลางคันจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ					
20	ท่านควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
	ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น					
21	ท่านคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ					
22	ท่านระวังคำพูดของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ					
23	ท่านรับผิดชอบงานของตน ไม่ปล่อยให้เป็นการตกค้างแก่ผู้อื่น					
24	ในความรู้สึกต่างๆ ของท่านไม่ค่อยให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงาน					
25	ท่านเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
26	ท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานเสมอ					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27	ผู้บริหารของท่านเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่กว้างไกล					
29	ผู้บริหารของท่านทำงานทุกครั้งมีเป้าหมายที่ชัดเจน					
30	ผู้บริหารของท่านมีความเสียสละ มุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
31	ผู้บริหารของท่านเป็นบุคคลที่น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใสและศรัทธา					
	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
32	ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการใช้ความพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
33	ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านมีความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง					
34	ผู้บริหารทำให้ท่านเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทำ					
35	ผู้บริหารมอบหมายให้ท่านรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนมากขึ้น					
36	ผู้บริหารของท่านให้รางวัล หรือคำยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย					
	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา					
37	ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านคิดและมองเห็นปัญหาของโรงเรียนอย่างชัดเจน					
38	ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านค้นหาแนวทางที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาการทำงาน					
39	ผู้บริหารกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน					
40	ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านคิดค้นและพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
41	ผู้บริหารชี้แนะให้ศึกษาวิธีแก้ปัญหาในการทำงานจากบุคคลต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จเสมอ					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามความสามารถที่แตกต่างกัน					
43	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
44	ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาของโรงเรียน					
45	ผู้บริหารมักเป็นผู้ที่เลือกที่รัก มักที่ชัง					

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
46	ท่านได้ทราบผลการปฏิบัติงานทันทีหลังจากทำงานเสร็จอย่างสม่ำเสมอ					
47	ท่านได้ทราบผลการปฏิบัติงานทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
48	ข้อมูลย้อนกลับจากงาน ทำให้ท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น					
	ด้านความมีอิสระในงาน					
49	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
50	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน					
51	ท่านสามารถปรับปรุงและกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบด้วยตนเอง					
	ด้านความสำคัญของงาน					
52	งานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์ต่อตัวท่าน และโรงเรียน					
53	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอกและสังคม					
54	งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จของโรงเรียน					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
55	งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลถึงความก้าวหน้าของโรงเรียน					
	ด้านความมีเอกภาพในงาน					
56	ท่านทราบขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
57	ท่านทราบขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานและวิธีปฏิบัติงาน ตั้งแต่ขั้นต้นจนกระทั่งขั้นสุดท้ายอย่างชัดเจน					
58	ท่านมองเห็นภาพรวมของขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน					
59	ท่านมองเห็นผลลัพธ์ จากงานที่ท่านทำได้อย่างชัดเจน					
	ด้านความหลากหลายของทักษะ					
60	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ และทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน					
61	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ประสบการณ์สูงเพื่อให้งานสำเร็จ					
62	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะการคิดและสติปัญญาอย่างมาก					

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
63	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
64	ท่านได้รับสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือรางวัลพิเศษเมื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน					
65	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน					
66	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานในควมรับผิดชอบ					
67	ท่านคิดว่าการทำงานอยู่กับโรงเรียนแห่งนี้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
68	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
69	โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่สร้างความมั่นคงในอาชีพการงานของท่าน					
70	ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่จะไม่ถูกเลิกจ้างจากโรงเรียน					
	ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน					
71	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่างอุณหภูมิเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
72	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัยที่ดี					
73	บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ทำงานของท่านทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
74	โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
75	สถานที่ทำงานของโรงเรียนมีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน					
	ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล					
76	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
77	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ					
78	โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน					
79	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานด้วยตนเองได้					
80	โรงเรียนให้โอกาสท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
81	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
82	ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่านมีความลงตัว					
83	ท่านมีความพึงพอใจในความเหมาะสมของเวลาทำงานและเวลาพัก					
84	ชีวิตการทำงานไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว					

ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
85	ท่านมีความพึงพอใจกับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร					
86	ผู้บริหารของท่านให้คำปรึกษาแนะนำ คอยช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานของคุณทุกคน					
87	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากขึ้น					
88	ผู้บริหารของท่านประเมินผลงานลูกน้องด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
89	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ					
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
90	ท่าน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
91	ท่านสามารถพูดคุย ปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้อย่างสบายใจ					
92	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ทันที					
93	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังปัญหาและช่วยแก้ไขปัญหอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
94	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง					
	ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น					
95	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
96	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนจากนักเรียน					
97	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
98	ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 7 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
99	ท่านทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้มานานเท่าใดยิ่งรู้สึกอยากทำงานกับโรงเรียนต่อไปเรื่อยๆ					
100	ท่านไม่มีความภาคภูมิใจเลยที่ได้ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้					
101	ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้โดยไม่ได้คิดจะลาออก					
102	ท่านพอใจที่จะทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ แม้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานบ่อยครั้ง					
103	ถ้ามีหน่วยงานอื่นเสนอค่าตอบแทนให้มากกว่า และเป็นที่น่าสนใจ ท่านจะย้ายออกทันที					
104	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด					
105	ท่านรู้สึกขัดแย้งกับเป้าหมายที่โรงเรียนของท่านตั้งไว้					

	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
--	----------------	------------------	--	--	--	--

ข้อ	ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
106	ท่านคิดว่าแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว					
107	ท่านเชื่อว่าโรงเรียนของท่านเป็นที่ยอมรับในสังคมและองค์กรอื่น					
	ด้านความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
108	ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ					
109	ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย					
110	ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					

ภาคผนวก ฉ

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย

การทดลองหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) กับครูในโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คน จากโรงเรียน 3 แห่งๆ ละ 10 คน ดังตาราง 36

ตาราง 36 รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย

ที่	กลุ่มโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จังหวัด
1	10	พระปริยัติธรรมวัดธาตุเรณูวิทยา	นครพนม
2		พระปริยัติธรรมวัดมหาธาตุ	นครพนม
3		พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดพระซอง	นครพนม

ภาคผนวก ข
ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่

ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัย

ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร

(ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

.....

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีองค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

ความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งมีความสำคัญมากต่อองค์การ ถ้าครูมีความจงรักภักดีต่อองค์การมากเท่าใด ก็จะทำให้ครูแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากตามด้วยเท่านั้น เช่น

- ความซื่อสัตย์
- การเก็บความลับขององค์การ
- ความทุ่มเทเพื่อองค์การ
- ความสามัคคี
- การทุ่มเท
- การเป็นเจ้าขององค์การ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีปัจจัยใดบ้าง

- ภาวะผู้นำ
- การเป็นผู้ตามที่ดี
- การเห็นประโยชน์ร่วม
- การบริหารจัดการองค์การ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- ความพร้อมในเรื่อง อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์
- สภาพสังคม มีความเอื้ออาทร มีบรรยากาศวิชาการที่ดี
- การดำเนินงาน ทำงานเป็นทีม มีการสร้างสรรค์

4. คุณลักษณะงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมึลักษณะงานเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- เป็นงานที่มีความสร้างสรรค์
- ทำท่ายความสามารถ
- ได้ทำงานที่ตรงกับความสมรภของแต่ละบุคคล

5. ภาวะผู้นำกำรเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมึลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- กำรมืออิทธิพลเชิงอุดมกำรณ์
- กำรสร้างแรงบันดาลใจ
- กำรกระตุ้นกำรใช้ปัญญา
- กำรมุ่งความสั่มพันธ์เป็นรายบุคคล

6. ความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมึลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- ความพึงพอใจภายใน มองในเรื่องของจิตใจ เช่น มีความสุขจากกำรได้ทำงานนั้นๆ

- ความพึงพอใจภายนอกงาน เช่น รางวัล ค่าตอบแทน สวัสดิการ

7. ความผูกพันต่อองค์กำรของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมึลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- มีความจงรักภักดี
- กำรแสดงตนในองค์กำร
- ความเป็นเจ้าขององค์กำร/หุ้นส่วน

8. ข้อเสนอแนะ

ควรมีกำรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลเพิ่มเติม เช่น

- วัฒนธรรมองค์กำร
- บรรยากาศขององค์กำร

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
(ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)

.....

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีองค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร
 - พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
 - พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
 - พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
 - พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
 - พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีปัจจัยใดบ้าง
 - ความพึงพอใจภายในงาน-ภายนอกงาน
 - คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - ความผูกพันในองค์กร
 - ลักษณะงานที่ทำ
 - ความเป็นผู้นำ/ภาวะผู้นำ
 - การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู
 - ค่าตอบแทน
 - ความก้าวหน้า/มั่นคงในตำแหน่งงาน
 - สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - การพัฒนาความสามารถของบุคคล
 - ความสมดุลของชีวิตทั้งส่วนตัวและในที่ทำงาน

4. คุณลักษณะของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน
- ความมีเอกภาพในงาน
- ความสำคัญของงาน
- ความมีอิสระในงาน
- การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควร มีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- การสร้างแรงบันดาลใจ
- การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

6. ความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- การบริหารงาน
- การควบคุม/การบังคับบัญชา
- นโยบายการบริหารงาน
- ความรับผิดชอบในงาน
- ความสำคัญของงาน
- งานที่ได้รับผลประโยชน์ร่วม
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

7. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย การยอมรับค่านิยม ขององค์กร
- ความทุ่มเทในการทำงาน
- การคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
(ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

.....

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีองค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร
 - มีความประพฤติดี กิริยามารยาทดี
 - มีศีลธรรม จริยธรรมที่ดีงาม
 - มีความเสียสละ
 - มุ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดแก่โรงเรียน และตัวนักเรียน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีปัจจัยใดบ้าง
 - เป็นแบบอย่างที่ดี
 - มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - ดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง/เพื่อนร่วมงาน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู
 - คุณภาพจิตใจของครูดี
 - ร่างกายแข็งแรง
 - ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ดูแลกันแบบพี่/น้อง
 - มีสวัสดิการที่ดี เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน
 - ค่าตอบแทนเหมาะสม
4. คุณลักษณะของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู
 - ให้ความสำคัญกับความสามารถของแต่ละบุคคล
 - มอบงานตามความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล
 - การได้รับฝึกอบรมในการพัฒนางานด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม
 - มีความสามารถที่หลากหลาย เช่น วิชาการ เทคโนโลยี

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควร
มีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

- จะต้องเป็นผู้รู้หน้าที่ เข้าใจบทบาท
- สามารถบริหารงาน บริหารคนได้เป็นอย่างดี
- มีหลักธรรมประจำใจ ใช้หลักธรรมบริหารงานคู่กับวิชาการ
- ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์สังคมที่ตนอาศัยอยู่ และสังคมโลก

6. ความพึงพอใจในงานของคุณในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

- สามารถคิดหาวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง
- สามารถนำวิธีที่คิดขึ้นนั้นมาทำงานได้จริง
- การมีส่วนร่วมในงานต่างๆ ของเพื่อนร่วมงาน และของโรงเรียน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับลูกน้อง ให้ความสำคัญอิสระ คิด ตัดสินใจ ดูแล

เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา แนะนำ

7. ความผูกพันต่อองค์กรของคุณในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

- เกิดมาจากความสำนึกในหน้าที่ ในความรับผิดชอบต่องาน ต่อโรงเรียน

ต่อนักเรียน

- ทุ่มเท ตั้งใจทำการสอน และทำงานเพื่อโรงเรียน
- ทำงานมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ
- มีความเสียสละ
- มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนร่วม ต่อโรงเรียน นักเรียน
- คงอยู่กับโรงเรียนไม่ย้ายออกไปที่อื่น

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
(ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

.....

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

มีองค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

- มารยาทดี มีวาจาสุภาพ ให้ความเคารพแก่พระภิกษุ-สามเณร
- เขาสอนตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ และตั้งใจสอนทุกครั้ง
- ช่วยงานเพื่อน ให้ความร่วมมือ แนะนำวิธีการสอน การทำงานต่างๆ แก่เพื่อนครู

ด้วยกัน

- มีความสามัคคี
- มีความรับผิดชอบ
- ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา ควรมีปัจจัยใดบ้าง

- นโยบายการบริหาร
- ตัวผู้นำ/ผู้บริหาร มีความเอาใจใส่ ดูแล แนะนำ ตรวจสอบ ติดตามลูกน้องเป็นประจำ

ประจำ

- เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ
- บรรยากาศองค์กร
- สภาพแวดล้อมขององค์กร
- ความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น สื่อการเรียนการสอน วัสดุ

อุปกรณ์มีอย่างเพียงพอ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เสมอภาคและมีระบบการพิจารณา
- การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาตามผลงานและระยะเวลาทำงาน
- เงินเดือนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ

- มีสวัสดิการต่างๆ เช่น ครูในโรงเรียนสามารถกู้ยืมเรียนได้ มีเบี้ยเลี้ยง รางวัลพิเศษในการณีสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

- การไปดูงาน อบรม ทักษะศึกษา อย่างน้อยจัดให้มีปีละ 1 ครั้ง

4. คุณลักษณะของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

- ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

- มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควร มีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

- ผู้นำที่ดีจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน

- มีความรู้ความสามารถในงานแต่ละด้านเป็นอย่างดี

- ดูแล เอาใจใส่ ให้คำปรึกษาแก่ลูกน้อง

- มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหาร

- มีเหตุมีผล มีความยุติธรรม

- มีความเสียสละ

- เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน

6. ความพึงพอใจในงานของคุณในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควร มีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

- การได้รับการยกย่อง การยอมรับ จากเพื่อนครู นักเรียน ผู้บริหาร

- สามารถให้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ นักเรียนได้เป็นอย่างดี

- โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน การทำงานตามภาระหน้าที่

อย่างเพียงพอ

- การทำงานด้วยความสบายใจ ไม่มีความกังวล ไม่เกิดปัญหาอุปสรรคต่อ

การทำงาน

7. ความผูกพันต่อองค์การของคุณในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควร มีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

- อยู่กับโรงเรียนไม่คิดจะลาออก

- ดูแล เอาใจใส่ต่อโรงเรียน และตัวนักเรียน

- ทำงานด้วยความขยัน ทุ่มเท

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
(ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

.....

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีองค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร
 - การช่วยเหลือเพื่อนครู
 - การปฏิบัติตามนโยบาย
 - มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพครู
 - ความเอื้อเฟื้อ ความมีเมตตา
 - การประพฤติตนตามหลักธรรม
 - ไม่ละทิ้งหน้าที่การสอน หรือการทำงาน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีปัจจัยใดบ้าง
 - การบริหาร
 - นโยบาย
 - ตัวผู้บริหาร
 - เพื่อนร่วมงาน
 - แรงจูงใจ
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู
 - มีสวัสดิการที่ดี เช่น ค่ารักษาพยาบาลเวลาเจ็บป่วย เบิกเงินล่วงหน้าได้
 - มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน
 - มีกองทุนให้กู้ยืมในยามจำเป็น
 - มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ดี
 - มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยและเพียงพอ

4. คุณลักษณะของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- มีการแบ่งหน้าที่งานอย่างชัดเจน
- ให้ความสำคัญกับการสอนเป็นหลัก
- รับภาระงานตามความสามารถของบุคคล
- ได้แสดงออกซึ่งความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงาน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควร มีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- เป็นผู้มีความสุจริต จริยธรรม
- เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน
- เป็นผู้มีความเสียสละ
- บริหารงานแบบร่วมคิด ร่วมทำ
- มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ อุดมคติที่ดี
- มีความสามารถที่หลากหลาย

6. ความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- มีความเป็นอิสระ
- ได้รับผิดชอบงานพิเศษต่างๆ ที่นอกจากงานในหน้าที่
- การได้มีส่วนร่วมในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
- ได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี เช่น การยกย่อง ชมเชย รางวัลพิเศษ
- การยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน
- มีผลงานทางวิชาการที่ดีเด่น

7. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- ความทุ่มเทเอาใจใส่ในการสอน และงานที่รับผิดชอบ
- ไม่ย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น
- ได้เป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
(ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6)

.....

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

มีองค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

- การวางตัวให้เหมาะสมในสังคม
- เป็นกัลยาณมิตรให้กับเพื่อนครูและนักเรียน
- เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานสำหรับครูและนักเรียน
- ไม่ทำตัวให้เป็นที่เสื่อมเสียชื่อเสียงให้กับโรงเรียนที่สอนอยู่
- ทำตัวให้เป็นที่ยกย่อง
- นำพาการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับจากทุกๆ ภาคส่วน
- ร่วมมือกับทุกหน่วยงานสำหรับพัฒนาการศึกษาของนักเรียนโรงเรียน

ความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน

- มีความเสียสละ อดทน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีปัจจัยใดบ้าง

- ความรับผิดชอบในหน้าที่
- การตรงต่อเวลา
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- การตระหนักถึงความเป็นครูที่ดี
- ความอยู่รอดของโรงเรียนปริยัติธรรม
- ความสามัคคีของทุกคนในองค์กร

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- มีความมั่นคงในอาชีพ
- มีวิทยฐานะเทียบเท่ากับครู สพฐ.
- มีการขึ้นเงินเดือนตามขึ้นเงินเดือนเหมือนครู สพฐ.

- เมื่อเกษียณควรที่จะมีบำเหน็จบำนาญเพื่อเป็นค่าตอบแทนสำหรับครูผู้เสียสละสำหรับโรงเรียนปริยัติธรรม

- ได้รับการรับรองโดยมี พรบ.การศึกษารองรับการศึกษาของโรงเรียนปริยัติธรรมเพื่ออนาคตข้างหน้าของโรงเรียนปริยัติธรรม

4. คุณลักษณะของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- ควรมีครูที่จบสายครุมาจริงๆ เพราะหลายคนมาทำงานไม่ตรงกับที่เรียนมา

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- ควรรู้จักงานด้านการศึกษาที่ดีพอ

- ใจกว้างยอมรับและยอมเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่ออนาคตข้างหน้าขององค์กร

- เห็นอกเห็นใจลูกจ้างในองค์กรทุกคนเท่าเทียมกัน

- เชื่อมมั่นในการทำงานของครูทุกคนและให้ครูทุกคนทำงานได้อย่างเต็มที่

- เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาศึกษาการเรียนการสอนในทุกด้าน

- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยเหตุและผล

6. ความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- ได้รับความเป็นทำและเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

- มีความมั่นคงในอาชีพ

- มีวิทยฐานะเทียบเท่ากับครู สพล.

- มีการขึ้นเงินเดือนตามขั้นเงินเดือนเหมือนครู สพล.

- เมื่อเกษียณควรที่จะมีบำเหน็จบำนาญเพื่อเป็นค่าตอบแทนสำหรับครูผู้เสียสละสำหรับโรงเรียนปริยัติธรรม

7. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- พร้อมที่จะปฏิบัติทุกวิธีทางเพื่อพัฒนาโรงเรียน

- ความสามัคคีในองค์กรจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- นึกถึงความมั่นคงขององค์กรและตัวเองให้มากๆ

ถ้าในองค์กรมีความเป็นพี่เป็นน้องไม่ชิงดีชิงเด่นร่วมใจกันในการทำงานในทุกด้าน เป็นเพื่อนที่ดีในการทำงานแล้ว จะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนงานขององค์กรไปสู่อนาคตที่ดี

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
(ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7)

.....

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีองค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร
 - พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
 - พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
 - พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
 - พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
 - พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีปัจจัยใดบ้าง
 - ความเป็นผู้นำ/ภาวะผู้นำ
 - คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - คุณลักษณะงานที่ทำ
 - ความพึงพอใจภายในงาน/ภายนอกงาน
 - ความผูกพันในองค์กร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู
 - ค่าตอบแทน
 - ความก้าวหน้า/มั่นคงในงาน
 - สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - การพัฒนาความสามารถของบุคคล
 - ความสมดุลของชีวิตทั้งส่วนตัวและในที่ทำงาน

4. คุณลักษณะของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- ความหลากหลายของทักษะการทำงาน
- ความมีเอกภาพในงาน
- ความสำคัญของงาน
- ความมีอิสระในงาน
- การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควร มีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- การสร้างแรงบันดาลใจ
- การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

6. ความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- การบริหารงาน/การบังคับบัญชา
- นโยบายการบริหารงาน
- ความรับผิดชอบในงาน
- ความสำคัญของงาน
- งานที่ได้รับผลประโยชน์ร่วม
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

7. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

- ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย การยอมรับค่านิยม ขององค์กร
- ความทุ่มเทในการทำงาน
- การคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร
- การแสดงความเป็นเจ้าของ
- การมีส่วนร่วมในผลงาน

ภาคผนวก ซ
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) ดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู						
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านการให้ความช่วยเหลือ						
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านความสำนึกในหน้าที่						
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านการให้ความร่วมมือ						
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15	+1	0	+1	+1	+1	0.80

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ						
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านความอดทนอดกลั้น						
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น						
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์						
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
35	+1	+1	0	+1	+1	0.80
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

2. ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา						
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล						
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน						
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ						
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านความมีอิสระในงาน						
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านความสำคัญของงาน						
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
55	+1	+1	+1	+1	0	0.80
ด้านความมีเอกภาพในงาน						
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
57	+1	+1	+1	+1	0	0.80
58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

3. ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน						
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านความหลากหลายของทักษะ						
60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
61	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
62	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4. ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
63	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
64	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
65	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
66	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน						
67	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
68	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
69	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
70	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน						
71	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
72	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
73	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
74	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
75	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล						
76	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
77	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
78	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
79	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
80	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

4. ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน						
81	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
82	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
83	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
84	+1	+1	0	+1	+1	0.80
5. ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน						
ด้านการบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา						
85	+1	+1	0	+1	+1	0.80
86	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
87	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
88	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
89	+1	+1	0	+1	+1	0.80
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน						
90	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
91	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
92	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
93	+1	+1	+1	+1	0	0.80
94	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น						
95	+1	+1	0	+1	+1	0.80
96	+1	+1	0	+1	+1	0.80
97	+1	+1	0	+1	+1	0.80
98	+1	+1	+1	+1	0	0.80

6. ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร						
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านการคงอยู่กับองค์กร						
99	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
100	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
101	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
102	+1	+1	0	+1	+1	0.80
103	+1	+1	0	+1	+1	0.80
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
104	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
105	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
106	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
107	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร						
108	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
109	+1	+1	+1	+1	0	0.80
110	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

2. ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 38 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของคุณ

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
1	.28	10	.78	19	.82
2	.33	11	.79	20	.81
3	.27	12	.82	21	.22
4	.81	13	.55	22	.74
5	.76	14	.50	23	.64
6	.72	15	.86	24	.59
7	.81	16	.78	25	.79
8	.74	17	.56	26	.84
9	.40	18	.46	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94	

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
27	0.72	34	0.80	41	0.87
28	0.79	35	0.58	42	0.89
29	0.80	36	0.86	43	0.71
30	0.82	37	0.84	44	0.70
31	0.64	38	0.77	45	0.39
32	0.61	39	0.81	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95	
33	0.79	40	0.74		

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านคุณลักษณะงาน

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
46	0.33	52	0.76	58	0.75
47	0.23	53	0.84	59	0.89
48	0.32	54	0.86	60	0.85
49	0.75	55	0.85	61	0.82
50	0.75	56	0.68	62	0.78
51	0.80	57	0.68	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94	

ตาราง 41 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
63	0.63	71	0.73	79	0.79
64	0.67	72	0.74	80	0.54
65	0.70	73	0.82	81	0.68
66	0.70	74	0.76	82	0.34
67	0.84	75	0.49	83	0.66
68	0.72	76	0.73	84	0.52
69	0.83	77	0.60	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95	
70	0.63	78	0.61		

ตาราง 42 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความพึงพอใจในงาน

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
85	0.88	90	0.73	95	0.83
86	0.90	91	0.64	96	0.78
87	0.79	92	0.84	97	0.66
88	0.83	93	0.81	98	0.48
89	0.73	94	0.70	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95	

ตาราง 43 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
99	0.60	104	0.73	109	0.76
100	0.54	105	0.54	110	0.43
101	0.75	106	0.70	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๑.88	
102	0.43	107	0.64		
103	0.55	108	0.83		

ภาคผนวก ฅ
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถาม
รายด้านและโดยรวม

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความรายด้านและโดยรวม

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	ระดับ
1. พฤติกรการเป็นสมาชิกที่ดีของครู	4.24	0.39	-0.00	-0.03	มาก
1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.26	0.49	-0.12	-0.43	มาก
1.2 ด้านความสำนึกในหน้าที่	4.29	0.48	-0.11	-0.38	มาก
1.3 ด้านการให้ความร่วมมือ	4.23	0.46	-0.06	-0.29	มาก
1.4 ด้านความอดทนอดกลั้น	4.12	0.49	-0.03	-0.31	มาก
1.5 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.29	0.47	-0.09	-0.35	มาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำนึกในหน้าที่กับด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการให้ความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือ และความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	ระดับ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.16	0.46	-0.06	-0.22	มาก
2.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.20	0.55	-0.15	-0.56	มาก
2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.13	0.56	-0.09	-0.56	มาก
2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.12	0.54	-0.09	-0.47	มาก
2.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	4.17	0.53	-0.09	-0.54	มาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

ตาราง 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	ระดับ
3. คุณลักษณะงาน	4.11	0.43	-0.02	-0.13	มาก
3.1 ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	3.98	0.53	-0.01	-0.40	มาก
3.2 ด้านความมีอิสระในงาน	4.11	0.58	-0.12	-0.60	มาก
3.3 ด้านความสำคัญของงาน	4.21	0.54	-0.14	-0.59	มาก
3.4 ด้านความมีเอกภาพในงาน	4.08	0.55	-0.06	-0.52	มาก
3.5 ด้านความหลากหลายของทักษะ	4.18	0.55	-0.14	-0.55	มาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในงาน ความมีเอกภาพในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ตามลำดับ

ตาราง 47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	ระดับ
4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.01	0.40	-0.01	-0.08	มาก
4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.97	0.59	-0.07	-0.31	มาก
4.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.95	0.62	0.03	-0.74	มาก
4.3 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน	4.07	0.52	-0.02	-0.40	มาก
4.4 ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล	4.07	0.49	-0.03	-0.29	มาก
4.5 ด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	4.02	0.56	-0.04	-0.52	มาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงานกับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

ตาราง 48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	ระดับ
5. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.10	0.48	-0.01	-0.14	มาก
5.1 ด้านการบริหารและการควบคุมบังคับบัญชา	4.12	0.65	-0.04	-0.39	มาก
5.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.54	-0.06	-0.45	มาก
5.3 ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น	4.06	0.55	-0.06	-0.48	มาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารและการควบคุมบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นตามลำดับ

ตาราง 49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	ระดับ
6. ความผูกพันต่อองค์กร	4.15	0.45	-0.03	-0.20	มาก
6.1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.16	0.54	-0.08	-0.30	มาก
6.2 ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.09	0.54	-0.07	-0.31	มาก
6.3 ด้านความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.18	0.58	-0.17	-0.64	มาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารและการควบคุมบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

ภาคผนวก ญ

ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา โดยใช้โปรแกรม LISREL for Version 8.72

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

DATE: 10/12/2015

TIME: 20:20

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file E:\MODEL PHEASA.LPJ:

```
TI MODEL PHEASA
!DA NI=25 NO=550 MA=CM
SY='E:\MODEL PHEASA.dsf' NG=1
SE
5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22
23 24 25 1 2 3 4 /
MO NX=4 NY=21 NK=1 NE=5 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY,FI TD=SY,FI
LE
JCH QWL JSA OCO OCB
LK
TRL
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,2) LY(7,2) LY(8,2) LY(9,2)
FR LY(10,2) LY(11,3) LY(12,3) LY(13,3) LY(14,4) LY(15,4) LY(16,4) LY(17,5) LY(18,5)
FR LY(19,5) LY(20,5) LY(21,5) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) BE(2,1) BE(3,1)
FR BE(3,2) BE(4,1) BE(4,2) BE(4,3) BE(5,1) BE(5,2) BE(5,3) BE(5,4) GA(1,1)
FR GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1) GA(5,1)
FR TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9 TE 10 10
FR TE 11 11 TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14 TE 15 15 TE 16 16 TE 17 17 TE 18 18
FR TE 19 19 TE 20 20 TE 21 21 TE 7 6 TE 5 4 TE 20 13 TE 20 9 TH 3 1 TE 15 1
FR TE 10 8 TE 19 2 TE 19 18 TE 18 17 TE 21 14 TE 19 17 TE 18 3 TE 19 3
FR TE 21 1 TE 10 1 TE 16 3 TE 10 9 TE 12 1 TE 21 4 TE 16 12 TE 18 16 TE 4 3
FR TH 4 7 TH 3 17 TH 4 21 TE 5 3 TE 16 5 TE 7 1 TE 11 4 TE 3 2 TE 10 3 TE 9 2
FR TE 12 6 TE 13 10 TE 19 6 TE 21 18 TE 21 16 TE 20 17 TE 19 13 TH 2 11
FR TE 17 2 TE 20 2 TE 20 1 TE 17 16 TE 19 16 TE 16 2 TE 16 4 TE 21 12 TE 17 12
FR TE 18 11 TE 21 3 TE 21 7 TE 8 4 TE 14 4 TE 17 4 TE 14 11 TE 7 2 TE 8 1
FR TH 3 5 TH 2 1 TE 18 5 TE 21 5 TE 8 7 TH 2 10 TE 11 6 TE 15 5 TE 16 14
FR TE 14 2 TE 17 3 TE 20 3 TH 1 20 TH 3 20 TH 1 7 TE 21 19 TE 17 6 TE 10 7
FR TE 9 8 TE 13 7 TE 11 2 TE 17 7 TE 17 10 TE 5 2 TH 1 13 TE 11 7 TH 4 13
FR TE 4 1 TH 1 3 TH 1 2 TH 4 2 TH 1 15 TE 21 13 TE 13 2 TE 12 11 TH 4 9
FR TE 15 4 TH 3 13 TH 2 13 TH 2 12 TH 4 5 TH 4 6 TH 3 9 TH 3 2 TE 19 7
FR TH 3 7 TE 13 6 TE 9 1 TE 15 10 TE 10 6 TE 15 12 TE 18 14 TE 13 3 TE 6 1
FR TH 3 18 TE 19 5 TE 18 1 TE 19 1 TE 16 10 TH 2 4 TE 10 5 TE 10 4 TE 20 5
FR TE 20 6 TE 7 5 TE 11 3 TE 16 11 TE 19 11 TE 17 11 TE 9 3 TE 19 14 TH 3 16
FR TH 3 21 TE 17 14 TE 17 15 TE 6 2 TE 17 1 TH 2 17 TE 13 5 TE 12 8 TE 7 3
FR TE 19 15 TE 6 3 TE 20 19 TE 20 10 TE 15 6 TE 20 16 TE 14 3 TE 6 4 TE 15 8
FR TE 6 5 TH 1 6 TH 4 19 TH 1 8 TH 4 20 TH 2 8 TH 1 21 TE 19 9 TE 18 7
FR TE 18 6 TE 20 7 TE 21 6 TE 20 15 TE 14 9 TE 13 11 TE 13 4 TH 1 10
FR TD 1 1 TD 2 2 TD 3 3 TD 4 4 TD 4 2
PD
OU AM RS EF FS SS SC
TI MODEL PHEASA
```

Number of Input Variables 25
Number of Y - Variables 21
Number of X - Variables 4
Number of ETA - Variables 5

Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 533

TI MODEL PHEASA

Covariance Matrix

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
JCHY1	0.29					
JCHY2	0.17	0.34				
JCHY3	0.14	0.18	0.30			
JCHY4	0.16	0.17	0.17	0.31		
JCHY5	0.13	0.15	0.16	0.19	0.31	
QWLY6	0.09	0.09	0.08	0.08	0.07	0.36
QWLY7	0.11	0.08	0.08	0.08	0.07	0.18
QWLY8	0.13	0.13	0.10	0.13	0.10	0.11
QWLY9	0.13	0.15	0.10	0.12	0.11	0.11
QWLY10	0.12	0.16	0.14	0.14	0.13	0.11
JSAY11	0.17	0.19	0.15	0.16	0.15	0.13
JSAY12	0.13	0.17	0.13	0.15	0.13	0.08
JSAY13	0.14	0.16	0.13	0.15	0.14	0.08
OCOY14	0.12	0.13	0.11	0.13	0.11	0.08
OCOY15	0.15	0.15	0.12	0.14	0.13	0.08
OCOY16	0.13	0.17	0.16	0.15	0.15	0.09
OCBY17	0.11	0.13	0.12	0.13	0.11	0.08
OCBY18	0.10	0.13	0.14	0.11	0.11	0.06
OCBY19	0.10	0.11	0.13	0.11	0.11	0.05
OCBY20	0.11	0.14	0.13	0.13	0.13	0.07
OCBY21	0.09	0.14	0.12	0.10	0.12	0.06
TRLX1	0.13	0.17	0.13	0.13	0.11	0.07
TRLX2	0.16	0.17	0.13	0.14	0.13	0.09
TRLX3	0.16	0.17	0.12	0.14	0.14	0.08
TRLX4	0.13	0.17	0.11	0.13	0.13	0.09

Covariance Matrix

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
QWLY7	0.39					
QWLY8	0.11	0.28				
QWLY9	0.11	0.14	0.24			
QWLY10	0.10	0.12	0.14	0.32		
JSAY11	0.12	0.16	0.17	0.19	0.42	
JSAY12	0.10	0.14	0.14	0.16	0.23	0.30
JSAY13	0.09	0.14	0.14	0.17	0.21	0.18
OCOY14	0.08	0.12	0.12	0.14	0.16	0.14
OCOY15	0.09	0.12	0.14	0.15	0.18	0.16
OCOY16	0.09	0.13	0.14	0.14	0.17	0.17
OCBY17	0.08	0.08	0.09	0.11	0.12	0.12
OCBY18	0.06	0.07	0.08	0.09	0.10	0.10
OCBY19	0.07	0.08	0.08	0.10	0.11	0.10
OCBY20	0.07	0.09	0.12	0.11	0.14	0.12
OCBY21	0.05	0.08	0.09	0.09	0.12	0.11
TRLX1	0.06	0.12	0.11	0.12	0.20	0.16
TRLX2	0.08	0.13	0.13	0.13	0.22	0.17
TRLX3	0.09	0.12	0.13	0.13	0.20	0.16
TRLX4	0.06	0.11	0.13	0.12	0.20	0.16

Covariance Matrix

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
JSAY13	0.31					
OCOY14	0.14	0.30				
OCOY15	0.15	0.16	0.29			
OCOY16	0.15	0.15	0.18	0.34		
OCBY17	0.11	0.10	0.11	0.14	0.25	
OCBY18	0.10	0.09	0.11	0.14	0.16	0.23
OCBY19	0.11	0.09	0.11	0.12	0.14	0.15
OCBY20	0.14	0.12	0.13	0.13	0.13	0.14
OCBY21	0.09	0.08	0.11	0.14	0.13	0.14
TRLX1	0.13	0.12	0.14	0.14	0.12	0.11
TRLX2	0.16	0.14	0.15	0.14	0.13	0.12

TRLX3	0.15	0.13	0.14	0.13	0.10	0.10
TRLX4	0.13	0.12	0.13	0.13	0.12	0.11

Covariance Matrix

	OCBY19	OCBY20	OCBY21	TRLX1	TRLX2	TRLX3
OCBY19	0.22					
OCBY20	0.14	0.25				
OCBY21	0.13	0.14	0.23			
TRLX1	0.11	0.11	0.11	0.31		
TRLX2	0.13	0.15	0.13	0.21	0.31	
TRLX3	0.12	0.12	0.11	0.19	0.21	0.30
TRLX4	0.10	0.12	0.13	0.18	0.19	0.19

Covariance Matrix

	TRLX4
TRLX4	0.29

TI MODEL PHEASA

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCHY1	0	0	0	0	0
JCHY2	1	0	0	0	0
JCHY3	2	0	0	0	0
JCHY4	3	0	0	0	0
JCHY5	4	0	0	0	0
QWLY6	0	0	0	0	0
QWLY7	0	5	0	0	0
QWLY8	0	6	0	0	0
QWLY9	0	7	0	0	0
QWLY10	0	8	0	0	0
JSAY11	0	0	0	0	0
JSAY12	0	0	9	0	0
JSAY13	0	0	10	0	0
OCOY14	0	0	0	0	0
OCOY15	0	0	0	11	0
OCOY16	0	0	0	12	0
OCBY17	0	0	0	0	0
OCBY18	0	0	0	0	13
OCBY19	0	0	0	0	14
OCBY20	0	0	0	0	15
OCBY21	0	0	0	0	16

LAMBDA-X

	TRL
TRLX1	17
TRLX2	18
TRLX3	19
TRLX4	20

BETA

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCH	0	0	0	0	0
QWL	21	0	0	0	0
JSA	22	23	0	0	0
OCO	24	25	26	0	0
OCB	27	28	29	30	0

GAMMA

	TRL
JCH	31
QWL	32
JSA	33
OCO	34
OCB	35

PSI

JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
36	37	38	39	40

THETA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
JCHY1	41					
JCHY2	0	42				
JCHY3	0	43	44			
JCHY4	45	0	46	47		
JCHY5	0	48	49	50	51	
QWLY6	52	53	54	55	56	57
QWLY7	58	59	60	0	61	62
QWLY8	64	0	0	65	0	0
QWLY9	68	69	70	0	0	0
QWLY10	73	0	74	75	76	77
JSAY11	0	82	83	84	0	85
JSAY12	88	0	0	0	0	89
JSAY13	0	93	94	95	96	97
OCOY14	0	102	103	104	0	0
OCOY15	108	0	0	109	110	111
OCOY16	0	116	117	118	119	0
OCBY17	125	126	127	128	0	129
OCBY18	138	0	139	0	140	141
OCBY19	148	149	150	0	151	152
OCBY20	163	164	165	0	166	167
OCBY21	177	0	178	179	180	181

THETA-EPS

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
QWLY7	63					
QWLY8	66	67				
QWLY9	0	71	72			
QWLY10	78	79	80	81		
JSAY11	86	0	0	0	87	
JSAY12	0	90	0	0	91	92
JSAY13	98	0	0	99	100	0
OCOY14	0	0	105	0	106	0
OCOY15	0	112	0	113	0	114
OCOY16	0	0	0	120	121	122
OCBY17	130	0	0	131	132	133
OCBY18	142	0	0	0	143	0
OCBY19	153	0	154	0	155	0
OCBY20	168	0	169	170	0	0
OCBY21	182	0	0	0	0	183

THETA-EPS

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
JSAY13	101					
OCOY14	0	107				
OCOY15	0	0	115			
OCOY16	0	123	0	124		
OCBY17	0	134	135	136	137	
OCBY18	0	144	0	145	146	147
OCBY19	156	157	158	159	160	161
OCBY20	171	0	172	173	174	0
OCBY21	184	185	0	186	0	187

THETA-EPS

	OCBY19	OCBY20	OCBY21
	-----	-----	-----
OCBY19	162		
OCBY20	175	176	
OCBY21	188	0	189

THETA-DELTA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	0	190	191	0	0	192
TRLX2	201	0	0	202	0	0
TRLX3	210	211	0	0	212	0
TRLX4	0	222	0	0	223	224

THETA-DELTA-EPS

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	193	194	0	195	0	0
TRLX2	0	203	0	204	205	206
TRLX3	213	0	214	0	0	0
TRLX4	225	0	226	0	0	0

THETA-DELTA-EPS

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	196	0	197	0	0	0
TRLX2	207	0	0	0	208	0
TRLX3	215	0	0	216	217	218
TRLX4	227	0	0	0	0	0

THETA-DELTA-EPS

	OCBY19	OCBY20	OCBY21
	-----	-----	-----
TRLX1	0	198	199
TRLX2	0	0	0
TRLX3	0	219	220
TRLX4	228	229	230

THETA-DELTA

	TRLX1	TRLX2	TRLX3	TRLX4
	-----	-----	-----	-----
TRLX1	200			
TRLX2	0	209		
TRLX3	0	0	221	
TRLX4	0	231	0	232

TI MODEL PHEASA

Number of Iterations =260

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
	-----	-----	-----	-----	-----
JCHY1	0.38	--	--	--	--
JCHY2	0.45 (0.03) 15.63	--	--	--	--
JCHY3	0.35 (0.03) 12.72	--	--	--	--

JCHY4	0.38 (0.03) 14.68	--	--	--	--
JCHY5	0.34 (0.03) 12.68	--	--	--	--
QWLY6	--	0.27	--	--	--
QWLY7	--	0.26 (0.03) 8.73	--	--	--
QWLY8	--	0.38 (0.05) 8.29	--	--	--
QWLY9	--	0.40 (0.05) 8.67	--	--	--
QWLY10	--	0.45 (0.05) 8.32	--	--	--
JSAY11	--	--	0.51	--	--
JSAY12	--	--	0.42 (0.02) 19.95	--	--
JSAY13	--	--	0.43 (0.02) 17.15	--	--
OCOY14	--	--	--	0.39	--
OCOY15	--	--	--	0.42 (0.03) 15.46	--
OCOY16	--	--	--	0.42 (0.03) 14.38	--
OCBY17	--	--	--	--	0.38
OCBY18	--	--	--	--	0.34 (0.02) 16.29
OCBY19	--	--	--	--	0.35 (0.02) 15.07
OCBY20	--	--	--	--	0.41 (0.03) 16.05
OCBY21	--	--	--	--	0.36 (0.02) 14.73

LAMBDA-X

	TRL

TRLX1	0.43 (0.02) 20.38

TRLX2 0.48
 (0.02)
 23.62

 TRLX3 0.44
 (0.02)
 22.06

 TRLX4 0.43
 (0.02)
 21.18

BETA

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCH	----- - -	----- - -	----- - -	----- - -	----- - -
QWL	0.63 (0.11) 5.76	----- - -	----- - -	----- - -	----- - -
JSA	0.30 (0.10) 2.98	0.29 (0.08) 3.75	----- - -	----- - -	----- - -
OCO	0.23 (0.15) 1.54	0.31 (0.13) 2.43	0.34 (0.32) 1.06	----- - -	----- - -
OCB	0.99 (0.33) 3.02	0.02 (0.23) 0.11	-1.26 (0.83) -1.52	0.43 (0.19) 2.26	----- - -

GAMMA

	TRL
JCH	----- 0.79 (0.06) 14.09
QWL	0.17 (0.08) 2.19
JSA	0.45 (0.07) 6.40
OCO	0.05 (0.16) 0.29
OCB	0.76 (0.39) 1.96

Covariance Matrix of ETA and KSI

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB	TRL
JCH	----- 1.00	-----	-----	-----	-----	-----
QWL	0.77	1.00				
JSA	0.89	0.83	1.00			
OCO	0.80	0.80	0.84	1.00		
OCB	0.84	0.60	0.68	0.75	1.00	
TRL	0.79	0.67	0.89	0.73	0.76	1.00

PHI

TRL

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
-----	-----	-----	-----	-----
0.38	0.39	0.08	0.26	0.11
(0.05)	(0.09)	(0.05)	(0.05)	(0.12)
7.19	4.39	1.75	5.61	0.90

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
-----	-----	-----	-----	-----
0.62	0.61	0.92	0.74	0.89

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
-----	-----	-----	-----	-----
0.62	0.45	0.79	0.54	0.57

Reduced Form

	TRL
JCH	----- 0.79 (0.06) 14.09
QWL	0.67 (0.08) 8.03
JSA	0.89 (0.05) 17.93
OCO	0.73 (0.05) 13.71
OCB	0.76 (0.05) 14.34

THETA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
JCHY1	----- 0.14 (0.01) 13.18					
JCHY2	- -	0.14 (0.01) 11.83				
JCHY3	- -	0.02 (0.01) 2.56	0.18 (0.01) 13.47			
JCHY4	0.01 (0.01) 1.02	- -	0.04 (0.01) 4.32	0.16 (0.01) 13.52		
JCHY5	- -	-0.01 (0.01) -0.64	0.04 (0.01) 3.76	0.05 (0.01) 5.61	0.19 (0.01) 14.01	

QWLY6	0.01 (0.01) 0.79	-0.01 (0.01) -0.71	0.01 (0.01) 0.51	-0.01 (0.01) -0.61	0.00 (0.01) -0.30	0.29 (0.02) 15.23
QWLY7	0.03 (0.01) 3.21	-0.02 (0.01) -1.45	0.01 (0.01) 1.00	- -	-0.01 (0.01) -0.53	0.11 (0.02) 7.25
QWLY8	0.01 (0.01) 1.72	- -	- -	0.01 (0.01) 2.05	- -	- -
QWLY9	0.01 (0.01) 1.06	0.01 (0.01) 1.38	0.00 (0.01) -0.71	- -	- -	- -
QWLY10	-0.01 (0.01) -1.49	- -	0.02 (0.01) 2.36	0.01 (0.01) 1.10	0.01 (0.01) 1.32	-0.01 (0.01) -1.18
JSAY11	- -	-0.01 (0.01) -1.65	-0.01 (0.01) -0.97	-0.02 (0.01) -2.45	- -	0.01 (0.01) 1.21
JSAY12	-0.01 (0.01) -2.19	- -	- -	- -	- -	-0.01 (0.01) -1.71
JSAY13	- -	-0.01 (0.01) -1.65	-0.01 (0.01) -0.85	0.00 (0.01) 0.52	0.01 (0.01) 0.86	-0.01 (0.01) -1.42
OCOY14	- -	-0.01 (0.01) -1.62	0.00 (0.01) -0.56	0.01 (0.01) 1.44	- -	- -
OCOY15	0.02 (0.01) 3.11	- -	- -	0.01 (0.01) 1.21	0.02 (0.01) 2.07	-0.01 (0.01) -0.78
OCOY16	- -	0.01 (0.01) 1.46	0.04 (0.01) 4.10	0.02 (0.01) 2.24	0.04 (0.01) 3.78	- -
OCBY17	-0.01 (0.01) -0.91	-0.02 (0.01) -2.19	0.01 (0.01) 1.36	0.01 (0.01) 1.19	- -	0.02 (0.01) 1.89
OCBY18	-0.01 (0.01) -1.30	- -	0.03 (0.01) 4.53	- -	0.01 (0.01) 1.98	0.01 (0.01) 1.10
OCBY19	-0.01 (0.01) -1.41	-0.02 (0.01) -3.35	0.03 (0.01) 3.33	- -	0.01 (0.01) 1.12	0.00 (0.01) -0.33
OCBY20	-0.02 (0.01) -2.11	-0.02 (0.01) -2.52	0.01 (0.01) 1.22	- -	0.01 (0.01) 1.25	0.00 (0.01) 0.02
OCBY21	-0.02 (0.01) -3.43	- -	0.02 (0.01) 2.34	-0.01 (0.01) -1.52	0.02 (0.01) 2.07	0.01 (0.01) 0.80

THETA-EPS

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
QWLY7	0.32 (0.02) 15.44					

QWLY8	0.01 (0.01) 1.11	0.13 (0.02) 8.42				
QWLY9	- -	-0.01 (0.01) -1.17	0.08 (0.01) 5.87			
QWLY10	-0.02 (0.01) -1.34	-0.05 (0.02) -3.02	-0.04 (0.02) -2.33	0.12 (0.02) 5.44		
JSAY11	0.01 (0.01) 0.88	- -	- -	- -	0.16 (0.02) 9.52	
JSAY12	- -	0.01 (0.01) 0.82	- -	- -	0.02 (0.01) 1.38	0.11 (0.01) 11.44
JSAY13	-0.01 (0.01) -0.67	- -	- -	0.01 (0.01) 0.76	-0.01 (0.01) -0.55	- -
OCOY14	- -	- -	0.00 (0.01) -0.54	- -	-0.01 (0.01) -1.76	- -
OCOY15	- -	0.00 (0.01) -0.46	- -	0.01 (0.01) 0.68	- -	0.01 (0.01) 1.05
OCOY16	- -	- -	- -	-0.01 (0.01) -1.03	-0.01 (0.01) -1.19	0.02 (0.01) 2.60
OCBY17	0.02 (0.01) 1.64	- -	- -	0.01 (0.01) 1.17	-0.01 (0.01) -1.25	0.01 (0.01) 1.59
OCBY18	0.01 (0.01) 1.14	- -	- -	- -	-0.01 (0.01) -2.18	- -
OCBY19	0.02 (0.01) 1.69	- -	0.00 (0.01) -0.68	- -	-0.01 (0.01) -1.12	- -
OCBY20	0.01 (0.01) 0.87	- -	0.02 (0.01) 3.45	0.01 (0.01) 0.78	- -	- -
OCBY21	0.00 (0.01) -0.49	- -	- -	- -	- -	0.01 (0.01) 1.92

THETA-EPS

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
JSAY13	0.12 (0.01) 11.50					
OCOY14	- -	0.14 (0.01) 12.04				
OCOY15	- -	- -	0.12 (0.01) 11.97			

OCOY16	--	-0.02 (0.01) -1.94	--	0.16 (0.01) 11.97		
OCBY17	--	-0.01 (0.01) -1.14	-0.01 (0.01) -0.92	0.02 (0.01) 2.03	0.11 (0.01) 10.00	
OCBY18	--	-0.01 (0.01) -1.50	--	0.03 (0.01) 3.45	0.03 (0.01) 3.86	0.11 (0.01) 12.84
OCBY19	0.01 (0.01) 1.14	-0.01 (0.01) -1.35	0.00 (0.01) -0.70	0.01 (0.01) 1.36	0.01 (0.01) 1.28	0.03 (0.01) 4.20
OCBY20	0.02 (0.01) 3.81	--	0.00 (0.01) 0.60	0.01 (0.01) 0.79	-0.02 (0.01) -2.78	--
OCBY21	-0.01 (0.01) -1.74	-0.02 (0.01) -3.29	--	0.03 (0.01) 3.14	--	0.02 (0.01) 3.48

THETA-EPS

	OCBY19	OCBY20	OCBY21
OCBY19	0.10 (0.01) 9.04		
OCBY20	-0.01 (0.01) -0.85	0.08 (0.01) 9.68	
OCBY21	0.00 (0.01) 0.55	--	0.10 (0.01) 12.64

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
0.51	0.60	0.41	0.47	0.39	0.21

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
0.18	0.52	0.66	0.63	0.62	0.61

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
0.59	0.53	0.60	0.53	0.57	0.51

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

OCBY19	OCBY20	OCBY21
0.56	0.67	0.56

THETA-DELTA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
TRLX1	--	0.02 (0.01) 2.63	0.01 (0.01) 1.94	--	--	-0.01 (0.01) -1.09

TRLX2	0.01 (0.01) 2.03	--	--	-0.01 (0.01) -1.35	--	--
TRLX3	0.03 (0.01) 4.12	0.01 (0.01) 1.50	--	--	0.02 (0.01) 2.88	--
TRLX4	--	0.02 (0.01) 2.73	--	--	0.01 (0.01) 2.23	0.01 (0.01) 1.51

THETA-DELTA-EPS

	QWLY7 -----	QWLY8 -----	QWLY9 -----	QWLY10 -----	JSAY11 -----	JSAY12 -----
TRLX1	-0.02 (0.01) -1.85	0.01 (0.01) 1.09	--	-0.01 (0.01) -0.77	--	--
TRLX2	--	0.01 (0.01) 0.78	--	-0.02 (0.01) -2.68	0.00 (0.01) 0.37	-0.01 (0.01) -2.19
TRLX3	0.01 (0.01) 1.77	--	0.01 (0.01) 1.93	--	--	--
TRLX4	-0.02 (0.01) -1.90	--	0.01 (0.01) 2.37	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

	JSAY13 -----	OCOY14 -----	OCOY15 -----	OCOY16 -----	OCBY17 -----	OCBY18 -----
TRLX1	-0.03 (0.01) -3.50	--	0.01 (0.01) 1.78	--	--	--
TRLX2	-0.02 (0.01) -2.42	--	--	--	-0.01 (0.01) -1.09	--
TRLX3	-0.02 (0.01) -2.38	--	--	-0.01 (0.01) -1.34	-0.02 (0.01) -3.58	-0.01 (0.01) -1.75
TRLX4	-0.03 (0.01) -3.56	--	--	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

	OCBY19 -----	OCBY20 -----	OCBY21 -----
TRLX1	--	-0.02 (0.01) -3.10	-0.01 (0.01) -0.89
TRLX2	--	--	--
TRLX3	--	-0.02 (0.01) -2.52	-0.01 (0.01) -1.36
TRLX4	-0.01 (0.01) -1.34	-0.01 (0.01) -0.95	0.02 (0.01) 2.76

THETA-DELTA

	TRLX1	TRLX2	TRLX3	TRLX4
TRLX1	0.13 (0.01) 14.23			
TRLX2	- -	0.08 (0.01) 9.82		
TRLX3	- -	- -	0.10 (0.01) 13.27	
TRLX4	- -	-0.02 (0.01) -3.35	- -	0.10 (0.01) 12.37

Squared Multiple Correlations for X - Variables

TRLX1	TRLX2	TRLX3	TRLX4
0.59	0.74	0.65	0.64

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 93
 Minimum Fit Function Chi-Square = 9.07 (P = 1.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 9.06 (P = 1.00)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.017
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.05
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.05 ; 1.05)
 ECVI for Saturated Model = 1.22
 ECVI for Independence Model = 58.56

Chi-Square for Independence Model with 300 Degrees of Freedom = 31104.21
 Independence AIC = 31154.21
 Model AIC = 473.06
 Saturated AIC = 650.00
 Independence CAIC = 31286.18
 Model CAIC = 1697.67
 Saturated CAIC = 2365.52

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.01
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.31
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 7484.54

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0014
 Standardized RMR = 0.0046
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 1.00
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.29

TI MODEL PHEASA

Fitted Covariance Matrix

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
JCHY1	0.29					
JCHY2	0.17	0.34				
JCHY3	0.13	0.18	0.30			
JCHY4	0.15	0.17	0.17	0.31		
JCHY5	0.13	0.15	0.16	0.18	0.31	
QWLY6	0.09	0.09	0.08	0.07	0.07	0.36
QWLY7	0.11	0.08	0.08	0.08	0.06	0.18
QWLY8	0.13	0.13	0.10	0.13	0.10	0.10
QWLY9	0.13	0.15	0.10	0.12	0.11	0.11
QWLY10	0.12	0.16	0.14	0.14	0.13	0.11
JSAY11	0.17	0.19	0.15	0.16	0.16	0.13
JSAY12	0.13	0.17	0.13	0.14	0.13	0.08
JSAY13	0.14	0.16	0.13	0.15	0.14	0.08
OCOY14	0.12	0.13	0.11	0.13	0.11	0.09
OCOY15	0.15	0.15	0.12	0.14	0.13	0.08
OCOY16	0.13	0.17	0.16	0.15	0.15	0.09
OCBY17	0.11	0.13	0.12	0.13	0.11	0.08
OCBY18	0.10	0.13	0.14	0.11	0.11	0.07
OCBY19	0.10	0.11	0.13	0.11	0.11	0.05
OCBY20	0.11	0.14	0.13	0.13	0.13	0.07
OCBY21	0.09	0.14	0.12	0.11	0.12	0.07
TRLX1	0.13	0.17	0.13	0.13	0.12	0.07
TRLX2	0.16	0.17	0.13	0.14	0.13	0.09
TRLX3	0.16	0.17	0.12	0.13	0.14	0.08
TRLX4	0.13	0.17	0.12	0.13	0.13	0.09

Fitted Covariance Matrix

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
QWLY7	0.39					
QWLY8	0.11	0.28				
QWLY9	0.11	0.14	0.24			
QWLY10	0.10	0.12	0.14	0.32		
JSAY11	0.12	0.16	0.17	0.19	0.42	
JSAY12	0.09	0.14	0.14	0.16	0.23	0.30
JSAY13	0.09	0.14	0.14	0.16	0.21	0.18
OCOY14	0.08	0.12	0.12	0.14	0.16	0.14
OCOY15	0.09	0.12	0.13	0.15	0.18	0.16
OCOY16	0.09	0.13	0.14	0.14	0.17	0.17
OCBY17	0.08	0.09	0.09	0.11	0.12	0.12
OCBY18	0.07	0.08	0.08	0.09	0.11	0.10
OCBY19	0.07	0.08	0.08	0.09	0.12	0.10
OCBY20	0.07	0.09	0.12	0.11	0.14	0.12
OCBY21	0.05	0.08	0.09	0.09	0.12	0.11
TRLX1	0.06	0.12	0.12	0.12	0.19	0.16
TRLX2	0.09	0.13	0.13	0.13	0.22	0.17
TRLX3	0.09	0.11	0.13	0.13	0.20	0.17
TRLX4	0.06	0.11	0.13	0.13	0.20	0.16

Fitted Covariance Matrix

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
JSAY13	0.31					
OCOY14	0.14	0.30				
OCOY15	0.15	0.17	0.29			
OCOY16	0.15	0.15	0.18	0.34		
OCBY17	0.11	0.10	0.11	0.14	0.25	
OCBY18	0.10	0.09	0.11	0.14	0.16	0.23
OCBY19	0.11	0.09	0.11	0.12	0.14	0.15
OCBY20	0.14	0.12	0.13	0.14	0.13	0.14
OCBY21	0.09	0.08	0.11	0.14	0.13	0.14
TRLX1	0.13	0.12	0.14	0.13	0.12	0.11
TRLX2	0.16	0.14	0.15	0.15	0.13	0.13
TRLX3	0.15	0.13	0.14	0.13	0.10	0.11
TRLX4	0.13	0.12	0.13	0.13	0.12	0.11

Fitted Covariance Matrix

	OCBY19	OCBY20	OCBY21	TRLX1	TRLX2	TRLX3
OCBY19	0.22					
OCBY20	0.14	0.25				
OCBY21	0.13	0.14	0.23			
TRLX1	0.11	0.11	0.11	0.31		
TRLX2	0.13	0.15	0.13	0.21	0.31	
TRLX3	0.12	0.12	0.11	0.19	0.21	0.30
TRLX4	0.11	0.12	0.13	0.18	0.19	0.19

Fitted Covariance Matrix

	TRLX4
TRLX4	0.29

Fitted Residuals

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
JCHY1	0.00					
JCHY2	0.00	0.00				
JCHY3	0.00	0.00	0.00			
JCHY4	0.00	0.00	0.00	0.00		
JCHY5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
QWLY6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QWLY7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QWLY8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QWLY9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
QWLY10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
JSAY11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
JSAY12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
JSAY13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCOY14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCOY15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCOY16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY19	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY21	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
QWLY7	0.00					
QWLY8	0.00	0.00				
QWLY9	0.00	0.00	0.00			
QWLY10	0.00	0.00	0.00	0.00		
JSAY11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
JSAY12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
JSAY13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCOY14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCOY15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCOY16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY19	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY21	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX3	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
JSAY13	0.00					
OCOY14	0.00	0.00				
OCOY15	0.00	0.00	0.00			
OCOY16	0.00	0.00	0.00	0.00		
OCBY17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
OCBY18	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY19	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OCBY21	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX2	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TRLX3	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	OCBY19	OCBY20	OCBY21	TRLX1	TRLX2	TRLX3
OCBY19	0.00					
OCBY20	0.00	0.00				
OCBY21	0.00	0.00	0.00			
TRLX1	0.00	0.00	0.00	0.00		
TRLX2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TRLX3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TRLX4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	TRLX4
TRLX4	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.01
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.01

Stemleaf Plot

```

- 5|4
- 4|410
- 3|65433110
- 2|977654333220
- 1|99877776666655544444333332221111100000000
- 0|9999998777777666666666665555555555544444444444333333333333333333322+38
0|11111111111111122222222222333333333334444444444444444444444555555555666667+23
1|0011112222334444455556667777888899999
2|00112334556
3|357
4|1
5|06
    
```

Standardized Residuals

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
JCHY1	0.26					
JCHY2	-0.31	0.01				
JCHY3	0.38	-0.08	0.15			
JCHY4	0.65	-0.14	-0.06	0.27		
JCHY5	0.30	-0.18	-0.42	0.39	-0.10	
QWLY6	-0.10	-0.22	-0.02	0.29	-0.16	-0.80
QWLY7	0.23	0.11	0.38	0.35	0.36	-0.48
QWLY8	0.15	-0.22	0.03	-0.20	-0.26	0.32
QWLY9	0.05	-0.03	0.07	0.00	0.28	-0.34
QWLY10	0.30	-0.02	0.11	0.32	0.07	-0.48
JSAY11	-0.31	0.13	-0.37	0.10	-0.42	0.09
JSAY12	-0.08	0.41	-0.19	0.20	0.15	0.33

JSAY13	-0.09	-0.08	-0.11	-0.08	-0.11	0.03
OCOY14	0.11	0.16	0.26	0.45	0.23	-0.25
OCOY15	0.55	-0.20	0.17	0.30	0.30	-0.13
OCOY16	0.18	0.15	0.10	0.06	0.11	-0.44
OCBY17	-0.03	0.20	0.17	-0.06	0.12	-0.19
OCBY18	-0.11	0.14	0.01	-0.17	-0.16	-0.37
OCBY19	0.12	0.09	-0.15	-0.28	-0.29	-0.13
OCBY20	0.03	0.03	-0.22	-0.34	-0.24	-0.16
OCBY21	0.08	0.25	-0.35	-0.18	-0.36	-0.11
TRLX1	0.14	0.30	0.00	0.27	-0.29	0.32
TRLX2	-0.12	0.07	-0.20	0.07	-0.51	0.28
TRLX3	0.33	0.14	-0.40	0.53	-0.13	-0.15
TRLX4	-0.41	-0.18	-0.59	0.38	-0.39	-0.37

Standardized Residuals

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
QWLY7	0.11					
QWLY8	0.39	0.19				
QWLY9	-0.16	-0.14	-0.04			
QWLY10	0.60	0.16	0.01	0.23		
JSAY11	-0.14	-0.05	-0.11	-0.01	-0.05	
JSAY12	0.29	0.30	0.13	-0.01	-0.10	0.30
JSAY13	0.24	0.06	-0.03	0.32	-0.25	0.06
OCOY14	-0.32	-0.03	0.33	0.12	0.00	0.25
OCOY15	0.21	-0.24	0.44	0.22	-0.21	0.37
OCOY16	-0.13	-0.40	0.17	0.13	-0.57	0.20
OCBY17	0.03	-0.44	0.21	0.00	-0.02	0.03
OCBY18	-0.18	-0.47	0.04	0.06	-0.21	0.03
OCBY19	-0.03	-0.35	0.23	0.23	-0.11	-0.18
OCBY20	-0.09	-0.44	0.28	0.02	0.12	0.09
OCBY21	0.03	-0.13	0.34	-0.25	0.06	0.25
TRLX1	0.06	0.37	-0.04	-0.07	0.34	-0.25
TRLX2	-0.16	0.14	0.08	-0.29	0.04	-0.75
TRLX3	-0.09	0.73	0.48	0.05	-0.30	-0.51
TRLX4	-0.39	0.12	-0.06	-0.67	0.45	0.50

Standardized Residuals

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
JSAY13	-0.03					
OCOY14	0.26	0.30				
OCOY15	0.00	-0.14	0.66			
OCOY16	0.10	-0.10	0.49	0.01		
OCBY17	-0.23	-0.26	-0.07	-0.24	-0.23	
OCBY18	-0.18	-0.15	-0.05	-0.31	-0.19	-0.32
OCBY19	-0.19	0.25	0.17	-0.25	-0.19	-0.31
OCBY20	-0.12	0.22	-0.04	-0.44	-0.28	-0.12
OCBY21	-0.17	-0.11	-0.26	-0.50	-0.20	-0.44
TRLX1	0.05	0.30	0.52	0.41	0.37	0.25
TRLX2	-0.49	-0.27	-0.09	-0.81	-0.38	-0.49
TRLX3	0.16	0.82	0.69	-0.06	-0.13	-0.29
TRLX4	-0.15	-0.24	-0.29	-0.50	-0.63	-0.57

Standardized Residuals

	OCBY19	OCBY20	OCBY21	TRLX1	TRLX2	TRLX3
OCBY19	-0.28					
OCBY20	-0.07	-0.33				
OCBY21	-0.52	-0.48	-0.60			
TRLX1	0.14	0.43	0.52	0.11		
TRLX2	0.02	-0.03	0.13	0.14	0.25	
TRLX3	-0.12	0.45	0.15	-0.57	0.33	-0.23
TRLX4	-0.77	-0.48	-0.31	-0.03	0.20	0.11

Standardized Residuals

TRLX4	
TRLX4	0.24

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -0.81
 Median Standardized Residual = -0.02
 Largest Standardized Residual = 0.82

Stemleaf Plot

```

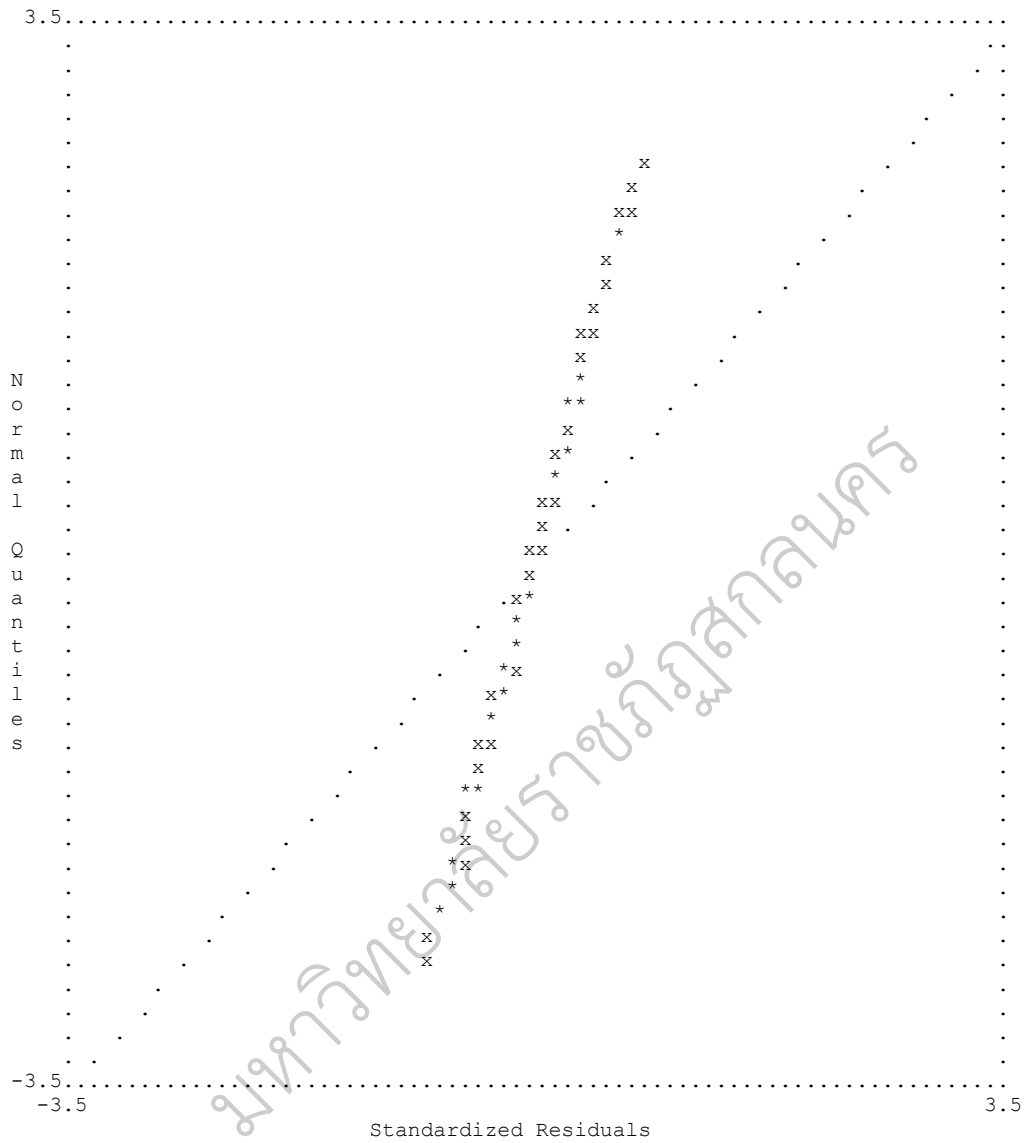
- 8|10
- 7|75
- 6|730
- 5|977721100
- 4|998887444422100
- 3|99877765544322111110
- 2|9999988876665555444333222110000
- 1|99999888887766665554443333332221111110000
- 0|99998888777666655544433333332221100000
0|111122333333334455566666777788999
1|000111111122222333344444555566677789
2|000011223333344555556667788899
3|000000002222333344567788899
4|113455589
5|02235
6|0569
7|3
8|2

```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

TI MODEL PHEASA

Qplot of Standardized Residuals



TI MODEL PHEASA

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCHY1	- -	0.00	0.09	0.00	0.00
JCHY2	- -	0.01	0.03	0.03	0.03
JCHY3	- -	0.05	0.14	0.01	0.02
JCHY4	- -	0.00	0.44	0.03	0.01
JCHY5	- -	0.00	0.23	0.00	0.00
QWLY6	0.00	- -	0.00	0.03	0.00
QWLY7	0.04	- -	0.00	0.03	0.01
QWLY8	0.29	- -	0.10	0.22	0.27
QWLY9	0.11	- -	0.02	0.43	0.25
QWLY10	0.01	- -	0.13	0.00	0.00
JSAY11	0.03	0.05	- -	0.08	0.01
JSAY12	0.12	0.02	- -	0.06	0.01
JSAY13	0.07	0.01	- -	0.00	0.06
OCOY14	0.13	0.00	0.03	- -	0.14

OCOY15	0.17	0.11	0.04	- -	0.05
OCOY16	0.01	0.06	0.12	- -	0.06
OCBY17	0.00	0.00	0.02	0.00	- -
OCBY18	0.01	0.03	0.05	0.03	- -
OCBY19	0.02	0.01	0.00	0.00	- -
OCBY20	0.00	0.00	0.01	0.04	- -
OCBY21	0.04	0.02	0.06	0.00	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
	-----	-----	-----	-----	-----
JCHY1	- -	-0.01	-0.03	0.00	0.00
JCHY2	- -	-0.01	0.01	-0.01	0.01
JCHY3	- -	0.01	-0.03	0.00	-0.01
JCHY4	- -	0.00	0.04	0.02	-0.01
JCHY5	- -	0.00	-0.04	0.00	0.00
QWLY6	0.00	- -	0.01	-0.01	0.00
QWLY7	0.02	- -	0.01	-0.01	-0.01
QWLY8	-0.03	- -	0.03	-0.03	-0.02
QWLY9	0.02	- -	-0.01	0.05	0.02
QWLY10	0.01	- -	-0.05	0.00	0.00
JSAY11	-0.01	-0.01	- -	-0.02	0.00
JSAY12	0.02	0.01	- -	0.02	0.00
JSAY13	-0.02	0.01	- -	0.01	-0.01
OCOY14	0.02	0.00	0.01	- -	0.02
OCOY15	-0.05	0.02	0.02	- -	-0.01
OCOY16	-0.01	-0.02	-0.03	- -	-0.02
OCBY17	0.00	0.00	-0.01	0.00	- -
OCBY18	0.00	0.00	-0.01	-0.01	- -
OCBY19	-0.01	0.00	0.00	0.00	- -
OCBY20	0.00	0.00	0.00	0.01	- -
OCBY21	0.01	0.00	0.01	0.00	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
	-----	-----	-----	-----	-----
JCHY1	- -	-0.01	-0.03	0.00	0.00
JCHY2	- -	-0.01	0.01	-0.01	0.01
JCHY3	- -	0.01	-0.03	0.00	-0.01
JCHY4	- -	0.00	0.04	0.02	-0.01
JCHY5	- -	0.00	-0.04	0.00	0.00
QWLY6	0.00	- -	0.01	-0.01	0.00
QWLY7	0.02	- -	0.01	-0.01	-0.01
QWLY8	-0.03	- -	0.03	-0.03	-0.02
QWLY9	0.02	- -	-0.01	0.05	0.02
QWLY10	0.01	- -	-0.05	0.00	0.00
JSAY11	-0.01	-0.01	- -	-0.02	0.00
JSAY12	0.02	0.01	- -	0.02	0.00
JSAY13	-0.02	0.01	- -	0.01	-0.01
OCOY14	0.02	0.00	0.01	- -	0.02
OCOY15	-0.05	0.02	0.02	- -	-0.01
OCOY16	-0.01	-0.02	-0.03	- -	-0.02
OCBY17	0.00	0.00	-0.01	0.00	- -
OCBY18	0.00	0.00	-0.01	-0.01	- -
OCBY19	-0.01	0.00	0.00	0.00	- -
OCBY20	0.00	0.00	0.00	0.01	- -
OCBY21	0.01	0.00	0.01	0.00	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
	-----	-----	-----	-----	-----
JCHY1	- -	-0.01	-0.05	0.01	0.00
JCHY2	- -	-0.01	0.02	-0.02	0.02
JCHY3	- -	0.02	-0.06	0.01	-0.03
JCHY4	- -	0.00	0.08	0.04	-0.01
JCHY5	- -	0.00	-0.06	-0.01	0.00
QWLY6	0.00	- -	0.01	-0.02	0.00
QWLY7	0.03	- -	0.01	-0.02	-0.01
QWLY8	-0.06	- -	0.05	-0.06	-0.03
QWLY9	0.04	- -	-0.02	0.09	0.03
QWLY10	0.01	- -	-0.08	0.00	0.00

JSAY11	-0.02	-0.02	- -	-0.03	0.01
JSAY12	0.04	0.01	- -	0.03	0.01
JSAY13	-0.04	0.01	- -	0.01	-0.02
OCOY14	0.04	0.00	0.02	- -	0.03
OCOY15	-0.09	0.04	0.04	- -	-0.02
OCOY16	-0.02	-0.03	-0.04	- -	-0.03
OCBY17	0.00	0.00	-0.01	0.00	- -
OCBY18	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	- -
OCBY19	-0.02	0.00	0.00	0.00	- -
OCBY20	0.00	0.00	0.01	0.02	- -
OCBY21	0.02	0.01	0.02	0.00	- -

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
JCHY1	- -					
JCHY2	0.05	- -				
JCHY3	0.07	- -	- -			
JCHY4	- -	0.06	- -	- -		
JCHY5	0.07	- -	- -	- -	- -	
QWLY6	- -	- -	- -	- -	- -	- -
QWLY7	- -	- -	- -	0.15	- -	- -
QWLY8	- -	0.07	0.10	- -	0.09	0.11
QWLY9	- -	- -	- -	0.11	0.09	0.04
QWLY10	- -	0.02	- -	- -	- -	- -
JSAY11	0.01	- -	- -	- -	0.09	- -
JSAY12	- -	0.15	0.05	0.01	0.10	- -
JSAY13	0.00	- -	- -	- -	- -	- -
OCOY14	0.00	- -	- -	- -	0.01	0.00
OCOY15	- -	0.12	0.02	- -	- -	- -
OCOY16	0.05	- -	- -	- -	- -	0.09
OCBY17	- -	- -	- -	- -	0.08	- -
OCBY18	- -	0.03	- -	0.00	- -	- -
OCBY19	- -	- -	- -	0.05	- -	- -
OCBY20	- -	- -	- -	0.06	- -	- -
OCBY21	- -	0.01	- -	- -	- -	- -

Modification Indices for THETA-EPS

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
QWLY7	- -					
QWLY8	- -	- -				
QWLY9	0.01	- -	- -			
QWLY10	- -	- -	- -	- -		
JSAY11	- -	0.04	0.01	0.05	- -	- -
JSAY12	0.18	- -	0.01	0.00	- -	- -
JSAY13	- -	0.04	0.01	- -	- -	- -
OCOY14	0.18	0.01	- -	0.00	- -	0.01
OCOY15	0.03	- -	0.07	- -	0.07	- -
OCOY16	0.00	0.03	0.01	- -	- -	- -
OCBY17	- -	0.05	0.10	- -	- -	- -
OCBY18	- -	0.03	0.02	0.01	- -	0.04
OCBY19	- -	0.02	- -	0.11	- -	0.02
OCBY20	- -	0.08	- -	- -	0.05	0.00
OCBY21	- -	0.03	0.06	0.07	0.01	- -

Modification Indices for THETA-EPS

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
JSAY13	- -					
OCOY14	0.01	- -				
OCOY15	0.01	0.13	- -			
OCOY16	0.05	- -	0.13	- -		
OCBY17	0.04	- -	- -	- -	- -	
OCBY18	0.00	- -	0.00	- -	- -	- -
OCBY19	- -	- -	- -	- -	- -	- -
OCBY20	- -	0.13	- -	- -	- -	0.08
OCBY21	- -	- -	0.06	- -	0.00	- -

Modification Indices for THETA-EPS

	OCBY19	OCBY20	OCBY21
	-----	-----	-----
OCBY19	- -		
OCBY20	- -	- -	
OCBY21	- -	0.09	- -

Expected Change for THETA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
JCHY1	- -					
JCHY2	0.00	- -				
JCHY3	0.00	- -	- -			
JCHY4	- -	0.00	- -	- -		
JCHY5	0.00	- -	- -	- -	- -	
QWLY6	- -	- -	- -	- -	- -	- -
QWLY7	- -	- -	- -	0.00	- -	- -
QWLY8	- -	0.00	0.00	- -	0.00	0.00
QWLY9	- -	- -	- -	0.00	0.00	0.00
QWLY10	- -	0.00	- -	- -	- -	- -
JSAY11	0.00	- -	- -	- -	0.00	- -
JSAY12	- -	0.00	0.00	0.00	0.00	- -
JSAY13	0.00	- -	- -	- -	- -	- -
OCOY14	0.00	- -	- -	- -	0.00	0.00
OCOY15	- -	0.00	0.00	- -	- -	- -
OCOY16	0.00	- -	- -	- -	- -	0.00
OCBY17	- -	- -	- -	- -	0.00	- -
OCBY18	- -	0.00	- -	0.00	- -	- -
OCBY19	- -	- -	- -	0.00	- -	- -
OCBY20	- -	- -	- -	0.00	- -	- -
OCBY21	- -	0.00	- -	- -	- -	- -

Expected Change for THETA-EPS

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
QWLY7	- -					
QWLY8	- -	- -				
QWLY9	0.00	- -	- -			
QWLY10	- -	- -	- -	- -		
JSAY11	- -	0.00	0.00	0.00	- -	
JSAY12	0.00	- -	0.00	0.00	- -	- -
JSAY13	- -	0.00	0.00	- -	- -	- -
OCOY14	0.00	0.00	- -	0.00	- -	0.00
OCOY15	0.00	- -	0.00	- -	0.00	- -
OCOY16	0.00	0.00	0.00	- -	- -	- -
OCBY17	- -	0.00	0.00	- -	- -	- -
OCBY18	- -	0.00	0.00	0.00	- -	0.00
OCBY19	- -	0.00	- -	0.00	- -	0.00
OCBY20	- -	0.00	- -	- -	0.00	0.00
OCBY21	- -	0.00	0.00	0.00	0.00	- -

Expected Change for THETA-EPS

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
JSAY13	- -					
OCOY14	0.00	- -				
OCOY15	0.00	0.00	- -			
OCOY16	0.00	- -	0.00	- -		
OCBY17	0.00	- -	- -	- -	- -	
OCBY18	0.00	- -	0.00	- -	- -	- -
OCBY19	- -	- -	- -	- -	- -	- -
OCBY20	- -	0.00	- -	- -	- -	0.00
OCBY21	- -	- -	0.00	- -	0.00	- -

Expected Change for THETA-EPS

	OCBY19	OCBY20	OCBY21
	-----	-----	-----
OCBY19	- -		
OCBY20	- -	- -	
OCBY21	- -	0.00	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
JCHY1	- -					
JCHY2	-0.01	- -				
JCHY3	0.01	- -	- -			
JCHY4	- -	-0.01	- -	- -		
JCHY5	0.01	- -	- -	- -	- -	
QWLY6	- -	- -	- -	- -	- -	- -
QWLY7	- -	- -	- -	0.01	- -	- -
QWLY8	- -	-0.01	0.01	- -	-0.01	0.01
QWLY9	- -	- -	- -	-0.01	0.01	-0.01
QWLY10	- -	0.00	- -	- -	- -	- -
JSAY11	0.00	- -	- -	- -	-0.01	- -
JSAY12	- -	0.01	-0.01	0.00	0.01	- -
JSAY13	0.00	- -	- -	- -	- -	- -
OCOY14	0.00	- -	- -	- -	0.00	0.00
OCOY15	- -	-0.01	0.00	- -	- -	- -
OCOY16	0.01	- -	- -	- -	- -	-0.01
OCBY17	- -	- -	- -	- -	0.01	- -
OCBY18	- -	0.00	- -	0.00	- -	- -
OCBY19	- -	- -	- -	-0.01	- -	- -
OCBY20	- -	- -	- -	-0.01	- -	- -
OCBY21	- -	0.00	- -	- -	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
QWLY7	- -					
QWLY8	- -	- -				
QWLY9	0.00	- -	- -			
QWLY10	- -	- -	- -	- -		
JSAY11	- -	-0.01	0.00	0.01	- -	- -
JSAY12	0.01	- -	0.00	0.00	- -	- -
JSAY13	- -	0.01	0.00	- -	- -	- -
OCOY14	-0.01	0.00	- -	0.00	- -	0.00
OCOY15	0.00	- -	0.01	- -	-0.01	- -
OCOY16	0.00	0.00	0.00	- -	- -	- -
OCBY17	- -	-0.01	0.01	- -	- -	- -
OCBY18	- -	0.00	0.00	0.00	- -	0.00
OCBY19	- -	0.00	- -	0.01	- -	0.00
OCBY20	- -	-0.01	- -	- -	0.00	0.00
OCBY21	- -	0.00	0.01	-0.01	0.00	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
JSAY13	- -					
OCOY14	0.00	- -				
OCOY15	0.00	-0.01	- -			
OCOY16	0.01	- -	0.01	- -		
OCBY17	0.00	- -	- -	- -	- -	
OCBY18	0.00	- -	0.00	- -	- -	- -
OCBY19	- -	- -	- -	- -	- -	- -
OCBY20	- -	0.01	- -	- -	- -	0.01
OCBY21	- -	- -	-0.01	- -	0.00	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	OCBY19	OCBY20	OCBY21
	-----	-----	-----
OCBY19	- -		
OCBY20	- -	- -	
OCBY21	- -	-0.01	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	0.04	- -	- -	0.00	0.10	- -
TRLX2	- -	0.02	0.05	- -	0.07	0.35
TRLX3	- -	- -	0.09	0.03	- -	0.25
TRLX4	0.16	- -	0.09	0.46	- -	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	- -	- -	0.10	- -	0.17	0.16
TRLX2	0.12	- -	0.02	- -	- -	- -
TRLX3	- -	0.56	- -	0.01	0.12	0.48
TRLX4	- -	0.00	- -	0.33	0.15	0.44

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	- -	0.02	- -	0.42	0.07	0.05
TRLX2	- -	0.23	0.01	0.52	- -	0.20
TRLX3	- -	0.46	0.20	- -	- -	- -
TRLX4	- -	0.14	0.01	0.07	0.19	0.00

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	OCBY19	OCBY20	OCBY21
	-----	-----	-----
TRLX1	0.01	- -	- -
TRLX2	0.16	0.00	0.09
TRLX3	0.03	- -	- -
TRLX4	- -	- -	- -

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	0.00	- -	- -	0.00	0.00	- -
TRLX2	- -	0.00	0.00	- -	0.00	0.01
TRLX3	- -	- -	0.00	0.00	- -	0.00
TRLX4	0.00	- -	0.00	0.00	- -	- -

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	- -	- -	0.00	- -	0.00	0.00
TRLX2	0.00	- -	0.00	- -	- -	- -
TRLX3	- -	0.01	- -	0.00	0.00	0.00

TRLX4	- -	0.00	- -	0.00	0.00	0.00
-------	-----	------	-----	------	------	------

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	- -	0.00	- -	0.00	0.00	0.00
TRLX2	- -	0.00	0.00	0.00	- -	0.00
TRLX3	- -	0.00	0.00	- -	- -	- -
TRLX4	- -	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	OCBY19	OCBY20	OCBY21
	-----	-----	-----
TRLX1	0.00	- -	- -
TRLX2	0.00	0.00	0.00
TRLX3	0.00	- -	- -
TRLX4	- -	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	0.00	- -	- -	0.00	-0.01	- -
TRLX2	- -	0.00	0.00	- -	-0.01	0.02
TRLX3	- -	- -	-0.01	0.00	- -	-0.01
TRLX4	-0.01	- -	-0.01	0.01	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	- -	- -	-0.01	- -	0.01	-0.01
TRLX2	-0.01	- -	0.00	- -	- -	- -
TRLX3	- -	0.02	- -	0.00	-0.01	-0.01
TRLX4	- -	0.00	- -	-0.01	0.01	0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	- -	0.00	- -	0.01	0.01	0.00
TRLX2	- -	-0.01	0.00	-0.02	- -	-0.01
TRLX3	- -	0.01	0.01	- -	- -	- -
TRLX4	- -	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.00

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	OCBY19	OCBY20	OCBY21
	-----	-----	-----
TRLX1	0.00	- -	- -
TRLX2	0.01	0.00	0.01
TRLX3	0.00	- -	- -
TRLX4	- -	- -	- -

Modification Indices for THETA-DELTA

	TRLX1	TRLX2	TRLX3	TRLX4
	-----	-----	-----	-----
TRLX1	- -	- -	- -	- -
TRLX2	0.00	- -	- -	- -
TRLX3	0.23	0.12	- -	- -
TRLX4	0.00	- -	0.04	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	TRLX1	TRLX2	TRLX3	TRLX4
	-----	-----	-----	-----
TRLX1	- -	- -	- -	- -
TRLX2	0.00	- -	- -	- -
TRLX3	0.00	0.00	- -	- -
TRLX4	0.00	- -	0.00	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	TRLX1	TRLX2	TRLX3	TRLX4
TRLX1	- -			
TRLX2	0.00	- -		
TRLX3	-0.01	0.01	- -	
TRLX4	0.00	- -	0.00	- -

Maximum Modification Index is 0.56 for Element (3, 8) of THETA DELTA-EPSILON

TI MODEL PHEASA

Factor Scores Regressions

ETA

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
JCH	0.34	0.43	0.03	0.18	0.11	0.04
QWL	0.02	0.04	-0.05	-0.03	0.01	0.08
JSA	0.05	0.12	0.05	0.09	-0.01	0.04
OCO	-0.02	0.12	-0.07	-0.02	-0.10	0.02
OCB	0.21	0.28	-0.17	0.08	-0.04	0.00

ETA

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
JCH	-0.03	0.04	0.05	0.09	0.20	0.17
QWL	0.05	0.49	0.74	0.71	0.04	0.04
JSA	0.03	0.07	0.13	0.16	0.22	0.25
OCO	-0.01	0.12	0.13	0.16	0.16	-0.04
OCB	-0.06	0.01	-0.14	0.00	0.06	-0.08

ETA

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
JCH	0.14	0.12	-0.04	-0.11	0.16	-0.02
QWL	0.07	0.08	0.03	0.07	-0.06	0.02
JSA	0.41	0.10	0.05	0.05	-0.04	0.00
OCO	0.10	0.45	0.46	0.39	0.11	-0.03
OCB	-0.10	0.18	0.04	-0.07	0.47	0.05

ETA

	OCBY19	OCBY20	OCBY21	TRLX1	TRLX2	TRLX3
JCH	0.20	0.22	0.18	0.02	0.05	-0.05
QWL	0.09	-0.18	0.06	0.02	0.15	-0.09
JSA	-0.01	-0.14	-0.02	0.11	0.32	0.08
OCO	0.15	0.05	0.10	-0.02	0.04	0.08
OCB	0.38	0.71	0.39	0.08	-0.01	0.18

ETA

	TRLX4
JCH	-0.06
QWL	-0.06
JSA	0.20
OCO	-0.01
OCB	-0.04

KSI

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
TRL	-0.08	-0.04	-0.02	0.07	-0.11	0.00

KSI

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
TRL	0.03	-0.03	-0.11	0.04	0.06	0.10

KSI

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
TRL	0.36	0.00	-0.02	0.00	0.12	0.03

KSI

	OCBY19	OCBY20	OCBY21	TRLX1	TRLX2	TRLX3
TRL	0.00	0.13	0.02	0.28	0.55	0.37

KSI

	TRLX4
TRL	0.45

TI MODEL PHEASA

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCHY1	0.38	--	--	--	--
JCHY2	0.45	--	--	--	--
JCHY3	0.35	--	--	--	--
JCHY4	0.38	--	--	--	--
JCHY5	0.34	--	--	--	--
QWLY6	--	0.27	--	--	--
QWLY7	--	0.26	--	--	--
QWLY8	--	0.38	--	--	--
QWLY9	--	0.40	--	--	--
QWLY10	--	0.45	--	--	--
JSAY11	--	--	0.51	--	--
JSAY12	--	--	0.42	--	--
JSAY13	--	--	0.43	--	--
OCOY14	--	--	--	0.39	--
OCOY15	--	--	--	0.42	--
OCOY16	--	--	--	0.42	--
OCBY17	--	--	--	--	0.38
OCBY18	--	--	--	--	0.34
OCBY19	--	--	--	--	0.35
OCBY20	--	--	--	--	0.41
OCBY21	--	--	--	--	0.36

LAMBDA-X

	TRL
TRLX1	0.43
TRLX2	0.48
TRLX3	0.44
TRLX4	0.43

BETA

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCH	--	--	--	--	--
QWL	0.63	--	--	--	--
JSA	0.30	0.29	--	--	--
OCO	0.23	0.31	0.34	--	--
OCB	0.99	0.02	-1.26	0.43	--

GAMMA

	TRL
JCH	0.79
QWL	0.17
JSA	0.45
OCO	0.05
OCB	0.76

Correlation Matrix of ETA and KSI

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB	TRL
JCH	1.00					
QWL	0.77	1.00				
JSA	0.89	0.83	1.00			
OCO	0.80	0.80	0.84	1.00		
OCB	0.84	0.60	0.68	0.75	1.00	
TRL	0.79	0.67	0.89	0.73	0.76	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
	0.38	0.39	0.08	0.26	0.11

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	TRL
JCH	0.79
QWL	0.67
JSA	0.89
OCO	0.73
OCB	0.76

TI MODEL PHEASA

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCHY1	0.71	-	-	-	-
JCHY2	0.78	-	-	-	-
JCHY3	0.64	-	-	-	-
JCHY4	0.69	-	-	-	-
JCHY5	0.62	-	-	-	-
QWLY6	-	0.45	-	-	-
QWLY7	-	0.42	-	-	-
QWLY8	-	0.72	-	-	-
QWLY9	-	0.81	-	-	-
QWLY10	-	0.79	-	-	-
JSAY11	-	-	0.79	-	-
JSAY12	-	-	0.78	-	-
JSAY13	-	-	0.77	-	-
OCOY14	-	-	-	0.72	-
OCOY15	-	-	-	0.78	-
OCOY16	-	-	-	0.73	-
OCBY17	-	-	-	-	0.76
OCBY18	-	-	-	-	0.72
OCBY19	-	-	-	-	0.75
OCBY20	-	-	-	-	0.82
OCBY21	-	-	-	-	0.75

LAMBDA-X

	TRL
TRLX1	0.77
TRLX2	0.86
TRLX3	0.81
TRLX4	0.80

BETA

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCH	- -	- -	- -	- -	- -
QWL	0.63	- -	- -	- -	- -
JSA	0.30	0.29	- -	- -	- -
OCO	0.23	0.31	0.34	- -	- -
OCB	0.99	0.02	-1.26	0.43	- -

GAMMA

	TRL
JCH	0.79
QWL	0.17
JSA	0.45
OCO	0.05
OCB	0.76

Correlation Matrix of ETA and KSI

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB	TRL
JCH	1.00					
QWL	0.77	1.00				
JSA	0.89	0.83	1.00			
OCO	0.80	0.80	0.84	1.00		
OCB	0.84	0.60	0.68	0.75	1.00	
TRL	0.79	0.67	0.89	0.73	0.76	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCH	0.38				
QWL		0.39			
JSA			0.08		
OCO				0.26	
OCB					0.11

THETA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
JCHY1	0.49					
JCHY2	- -	0.40				
JCHY3	- -	0.07	0.59			
JCHY4	0.03	- -	0.12	0.53		
JCHY5	- -	-0.02	0.12	0.17	0.61	
QWLY6	0.03	-0.02	0.02	-0.02	-0.01	0.79
QWLY7	0.10	-0.04	0.03	- -	-0.02	0.29
QWLY8	0.05	- -	- -	0.05	- -	- -
QWLY9	0.03	0.03	-0.02	- -	- -	- -
QWLY10	-0.04	- -	0.06	0.03	0.04	-0.04
JSAY11	- -	-0.04	-0.02	-0.05	- -	0.04
JSAY12	-0.05	- -	- -	- -	- -	-0.05
JSAY13	- -	-0.04	-0.02	0.01	0.02	-0.04
OCOY14	- -	-0.04	-0.01	0.04	- -	- -
OCOY15	0.07	- -	- -	0.03	0.05	-0.02
OCOY16	- -	0.04	0.12	0.06	0.11	- -
OCBY17	-0.03	-0.05	0.04	0.03	- -	0.06
OCBY18	-0.04	- -	0.13	- -	0.05	0.04
OCBY19	-0.04	-0.08	0.10	- -	0.03	-0.01
OCBY20	-0.06	-0.06	0.03	- -	0.03	0.00
OCBY21	-0.10	- -	0.07	-0.04	0.06	0.03

THETA-EPS

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
QWLY7	0.82					
QWLY8	0.03	0.48				
QWLY9	-	-0.06	0.34			
QWLY10	-0.05	-0.16	-0.13	0.37		
JSAY11	0.02	-	-	-	0.38	
JSAY12	-	0.02	-	-	0.04	0.39
JSAY13	-0.02	-	-	0.02	-0.01	-
OCOY14	-	-	-0.01	-	-0.04	-
OCOY15	-	-0.01	-	0.02	-	0.02
OCOY16	-	-	-	-0.03	-0.03	0.06
OCBY17	0.05	-	-	0.03	-0.03	0.03
OCBY18	0.04	-	-	-	-0.05	-
OCBY19	0.05	-	-0.01	-	-0.02	-
OCBY20	0.03	-	0.08	0.02	-	-
OCBY21	-0.02	-	-	-	-	0.04

THETA-EPS

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
JSAY13	0.41					
OCOY14	-	0.47				
OCOY15	-	-	0.40			
OCOY16	-	-0.06	-	0.47		
OCBY17	-	-0.03	-0.02	0.06	0.43	
OCBY18	-	-0.04	-	0.10	0.11	0.49
OCBY19	0.02	-0.04	-0.02	0.04	0.04	0.14
OCBY20	0.09	-	0.01	0.02	-0.08	-
OCBY21	-0.04	-0.08	-	0.09	-	0.09

THETA-EPS

	OCBY19	OCBY20	OCBY21
	-----	-----	-----
OCBY19	0.44		
OCBY20	-0.02	0.33	
OCBY21	0.02	-	0.44

THETA-DELTA-EPS

	JCHY1	JCHY2	JCHY3	JCHY4	JCHY5	QWLY6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	-	0.06	0.04	-	-	-0.03
TRLX2	0.04	-	-	-0.03	-	-
TRLX3	0.09	0.03	-	-	0.06	-
TRLX4	-	0.06	-	-	0.05	0.04

THETA-DELTA-EPS

	QWLY7	QWLY8	QWLY9	QWLY10	JSAY11	JSAY12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	-0.05	0.03	-	-0.02	-	-
TRLX2	-	0.02	-	-0.06	0.01	-0.04
TRLX3	0.04	-	0.04	-	-	-
TRLX4	-0.05	-	0.05	-	-	-

THETA-DELTA-EPS

	JSAY13	OCOY14	OCOY15	OCOY16	OCBY17	OCBY18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRLX1	-0.10	-	0.04	-	-	-
TRLX2	-0.07	-	-	-	-0.02	-
TRLX3	-0.06	-	-	-0.03	-0.08	-0.03
TRLX4	-0.10	-	-	-	-	-

THETA-DELTA-EPS

	OCBY19	OCBY20	OCBY21
TRLX1	- -	-0.07	-0.02
TRLX2	- -	- -	- -
TRLX3	- -	-0.06	-0.03
TRLX4	-0.03	-0.02	0.06

THETA-DELTA

	TRLX1	TRLX2	TRLX3	TRLX4
TRLX1	0.41	- -	- -	- -
TRLX2	- -	0.26	- -	- -
TRLX3	- -	- -	0.35	- -
TRLX4	- -	-0.07	- -	0.36

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	TRL
JCH	0.79
QWL	0.67
JSA	0.89
OCO	0.73
OCB	0.76

TI MODEL PHEASA

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	TRL
JCH	0.79 (0.06) 14.09
QWL	0.67 (0.08) 8.03
JSA	0.89 (0.05) 17.93
OCO	0.73 (0.05) 13.71
OCB	0.76 (0.05) 14.34

Indirect Effects of KSI on ETA

	TRL
JCH	- -
QWL	0.50 (0.09) 5.54
JSA	0.44 (0.06) 7.07
OCO	0.69 (0.16) 4.42

OCB -0.01
 (0.39)
 -0.02

Total Effects of ETA on ETA

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
	-----	-----	-----	-----	-----
JCH	- -	- -	- -	- -	- -
QWL	0.63 (0.11) 5.76	- -	- -	- -	- -
JSA	0.49 (0.08) 5.85	0.29 (0.08) 3.75	- -	- -	- -
OCO	0.59 (0.09) 6.45	0.41 (0.10) 4.22	0.34 (0.32) 1.06	- -	- -
OCB	0.65 (0.10) 6.32	-0.17 (0.09) -1.83	-1.11 (0.78) -1.43	0.43 (0.19) 2.26	- -

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 2.952

Indirect Effects of ETA on ETA

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
	-----	-----	-----	-----	-----
JCH	- -	- -	- -	- -	- -
QWL	- -	- -	- -	- -	- -
JSA	0.19 (0.06) 3.25	- -	- -	- -	- -
OCO	0.36 (0.12) 3.10	0.10 (0.09) 1.08	- -	- -	- -
OCB	-0.35 (0.29) -1.19	-0.19 (0.22) -0.87	0.14 (0.18) 0.78	- -	- -

Total Effects of ETA on Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
	-----	-----	-----	-----	-----
JCHY1	0.38	- -	- -	- -	- -
JCHY2	0.45 (0.03) 15.63	- -	- -	- -	- -
JCHY3	0.35 (0.03) 12.72	- -	- -	- -	- -
JCHY4	0.38 (0.03) 14.68	- -	- -	- -	- -
JCHY5	0.34 (0.03) 12.68	- -	- -	- -	- -

QWLY6	0.17 (0.03) 5.76	0.27	--	--	--
QWLY7	0.17 (0.03) 5.70	0.26 (0.03) 8.73	--	--	--
QWLY8	0.24 (0.03) 6.98	0.38 (0.05) 8.29	--	--	--
QWLY9	0.25 (0.04) 7.08	0.40 (0.05) 8.67	--	--	--
QWLY10	0.28 (0.04) 6.99	0.45 (0.05) 8.32	--	--	--
JSAY11	0.25 (0.04) 5.85	0.15 (0.04) 3.75	0.51	--	--
JSAY12	0.21 (0.04) 5.84	0.12 (0.03) 3.72	0.42 (0.02) 19.95	--	--
JSAY13	0.21 (0.04) 5.88	0.13 (0.03) 3.74	0.43 (0.02) 17.15	--	--
OCOY14	0.23 (0.04) 6.45	0.16 (0.04) 4.22	0.13 (0.12) 1.06	0.39	--
OCOY15	0.25 (0.04) 6.61	0.17 (0.04) 4.22	0.14 (0.13) 1.07	0.42 (0.03) 15.46	--
OCOY16	0.25 (0.04) 6.32	0.17 (0.04) 4.25	0.14 (0.13) 1.07	0.42 (0.03) 14.38	--
OCBY17	0.24 (0.04) 6.32	-0.06 (0.03) -1.83	-0.42 (0.29) -1.43	0.16 (0.07) 2.26	0.38
OCBY18	0.22 (0.03) 6.36	-0.06 (0.03) -1.84	-0.38 (0.27) -1.44	0.15 (0.07) 2.27	0.34 (0.02) 16.29
OCBY19	0.23 (0.04) 6.25	-0.06 (0.03) -1.84	-0.39 (0.27) -1.43	0.15 (0.07) 2.26	0.35 (0.02) 15.07
OCBY20	0.26 (0.04) 6.43	-0.07 (0.04) -1.84	-0.45 (0.31) -1.43	0.17 (0.08) 2.27	0.41 (0.03) 16.05
OCBY21	0.23 (0.04) 6.39	-0.06 (0.03) -1.84	-0.40 (0.28) -1.44	0.15 (0.07) 2.27	0.36 (0.02) 14.73

Indirect Effects of ETA on Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
	-----	-----	-----	-----	-----
JCHY1	--	--	--	--	--
JCHY2	--	--	--	--	--

JCHY3	- -	- -	- -	- -	- -
JCHY4	- -	- -	- -	- -	- -
JCHY5	- -	- -	- -	- -	- -
QWLY6	0.17 (0.03) 5.76	- -	- -	- -	- -
QWLY7	0.17 (0.03) 5.70	- -	- -	- -	- -
QWLY8	0.24 (0.03) 6.98	- -	- -	- -	- -
QWLY9	0.25 (0.04) 7.08	- -	- -	- -	- -
QWLY10	0.28 (0.04) 6.99	- -	- -	- -	- -
JSAY11	0.25 (0.04) 5.85	0.15 (0.04) 3.75	- -	- -	- -
JSAY12	0.21 (0.04) 5.84	0.12 (0.03) 3.72	- -	- -	- -
JSAY13	0.21 (0.04) 5.88	0.13 (0.03) 3.74	- -	- -	- -
OCOY14	0.23 (0.04) 6.45	0.16 (0.04) 4.22	0.13 (0.12) 1.06	- -	- -
OCOY15	0.25 (0.04) 6.61	0.17 (0.04) 4.22	0.14 (0.13) 1.07	- -	- -
OCOY16	0.25 (0.04) 6.32	0.17 (0.04) 4.25	0.14 (0.13) 1.07	- -	- -
OCBY17	0.24 (0.04) 6.32	-0.06 (0.03) -1.83	-0.42 (0.29) -1.43	0.16 (0.07) 2.26	- -
OCBY18	0.22 (0.03) 6.36	-0.06 (0.03) -1.84	-0.38 (0.27) -1.44	0.15 (0.07) 2.27	- -
OCBY19	0.23 (0.04) 6.25	-0.06 (0.03) -1.84	-0.39 (0.27) -1.43	0.15 (0.07) 2.26	- -
OCBY20	0.26 (0.04) 6.43	-0.07 (0.04) -1.84	-0.45 (0.31) -1.43	0.17 (0.08) 2.27	- -
OCBY21	0.23 (0.04) 6.39	-0.06 (0.03) -1.84	-0.40 (0.28) -1.44	0.15 (0.07) 2.27	- -

Total Effects of KSI on Y

	TRL

JCHY1	0.30 (0.02) 14.09
JCHY2	0.36 (0.02) 15.49
JCHY3	0.28 (0.02) 12.80
JCHY4	0.30 (0.02) 14.00
JCHY5	0.27 (0.02) 12.60
QWLY6	0.18 (0.02) 8.03
QWLY7	0.18 (0.02) 7.73
QWLY8	0.26 (0.02) 12.58
QWLY9	0.27 (0.02) 13.85
QWLY10	0.30 (0.02) 13.54
JSAY11	0.46 (0.03) 17.93
JSAY12	0.38 (0.02) 17.81
JSAY13	0.38 (0.02) 16.16
OCY14	0.29 (0.02) 13.71
OCY15	0.31 (0.02) 14.25
OCY16	0.31 (0.02) 13.73
OCBY17	0.29 (0.02) 14.34

OCBY18	0.26 (0.02) 13.77
OCBY19	0.27 (0.02) 13.99
OCBY20	0.31 (0.02) 15.46
OCBY21	0.27 (0.02) 14.10

TI MODEL PHEASA

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	TRL -----
JCH	0.79
QWL	0.67
JSA	0.89
OCO	0.73
OCB	0.76

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	TRL -----
JCH	- -
QWL	0.50
JSA	0.44
OCO	0.69
OCB	-0.01

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	JCH -----	QWL -----	JSA -----	OCO -----	OCB -----
JCH	- -	- -	- -	- -	- -
QWL	0.63	- -	- -	- -	- -
JSA	0.49	0.29	- -	- -	- -
OCO	0.59	0.41	0.34	- -	- -
OCB	0.65	-0.17	-1.11	0.43	- -

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	JCH -----	QWL -----	JSA -----	OCO -----	OCB -----
JCH	- -	- -	- -	- -	- -
QWL	- -	- -	- -	- -	- -
JSA	0.19	- -	- -	- -	- -
OCO	0.36	0.10	- -	- -	- -
OCB	-0.35	-0.19	0.14	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	JCH -----	QWL -----	JSA -----	OCO -----	OCB -----
JCHY1	0.38	- -	- -	- -	- -
JCHY2	0.45	- -	- -	- -	- -
JCHY3	0.35	- -	- -	- -	- -
JCHY4	0.38	- -	- -	- -	- -
JCHY5	0.34	- -	- -	- -	- -
QWLY6	0.17	0.27	- -	- -	- -
QWLY7	0.17	0.26	- -	- -	- -
QWLY8	0.24	0.38	- -	- -	- -
QWLY9	0.25	0.40	- -	- -	- -

QWLY10	0.28	0.45	- -	- -	- -
JSAY11	0.25	0.15	0.51	- -	- -
JSAY12	0.21	0.12	0.42	- -	- -
JSAY13	0.21	0.13	0.43	- -	- -
OCOY14	0.23	0.16	0.13	0.39	- -
OCOY15	0.25	0.17	0.14	0.42	- -
OCOY16	0.25	0.17	0.14	0.42	- -
OCBY17	0.24	-0.06	-0.42	0.16	0.38
OCBY18	0.22	-0.06	-0.38	0.15	0.34
OCBY19	0.23	-0.06	-0.39	0.15	0.35
OCBY20	0.26	-0.07	-0.45	0.17	0.41
OCBY21	0.23	-0.06	-0.40	0.15	0.36

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCHY1	0.71	- -	- -	- -	- -
JCHY2	0.78	- -	- -	- -	- -
JCHY3	0.64	- -	- -	- -	- -
JCHY4	0.69	- -	- -	- -	- -
JCHY5	0.62	- -	- -	- -	- -
QWLY6	0.29	0.45	- -	- -	- -
QWLY7	0.27	0.42	- -	- -	- -
QWLY8	0.46	0.72	- -	- -	- -
QWLY9	0.51	0.81	- -	- -	- -
QWLY10	0.50	0.79	- -	- -	- -
JSAY11	0.38	0.23	0.79	- -	- -
JSAY12	0.38	0.23	0.78	- -	- -
JSAY13	0.38	0.23	0.77	- -	- -
OCOY14	0.43	0.30	0.24	0.72	- -
OCOY15	0.45	0.32	0.26	0.78	- -
OCOY16	0.43	0.30	0.24	0.73	- -
OCBY17	0.49	-0.13	-0.84	0.33	0.76
OCBY18	0.46	-0.12	-0.80	0.31	0.72
OCBY19	0.48	-0.13	-0.83	0.32	0.75
OCBY20	0.53	-0.14	-0.91	0.35	0.82
OCBY21	0.48	-0.13	-0.83	0.32	0.75

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCHY1	- -	- -	- -	- -	- -
JCHY2	- -	- -	- -	- -	- -
JCHY3	- -	- -	- -	- -	- -
JCHY4	- -	- -	- -	- -	- -
JCHY5	- -	- -	- -	- -	- -
QWLY6	0.17	- -	- -	- -	- -
QWLY7	0.17	- -	- -	- -	- -
QWLY8	0.24	- -	- -	- -	- -
QWLY9	0.25	- -	- -	- -	- -
QWLY10	0.28	- -	- -	- -	- -
JSAY11	0.25	0.15	- -	- -	- -
JSAY12	0.21	0.12	- -	- -	- -
JSAY13	0.21	0.13	- -	- -	- -
OCOY14	0.23	0.16	0.13	- -	- -
OCOY15	0.25	0.17	0.14	- -	- -
OCOY16	0.25	0.17	0.14	- -	- -
OCBY17	0.24	-0.06	-0.42	0.16	- -
OCBY18	0.22	-0.06	-0.38	0.15	- -
OCBY19	0.23	-0.06	-0.39	0.15	- -
OCBY20	0.26	-0.07	-0.45	0.17	- -
OCBY21	0.23	-0.06	-0.40	0.15	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	JCH	QWL	JSA	OCO	OCB
JCHY1	- -	- -	- -	- -	- -
JCHY2	- -	- -	- -	- -	- -
JCHY3	- -	- -	- -	- -	- -

JCHY4	-	-	-	-	-
JCHY5	-	-	-	-	-
QWLY6	0.29	-	-	-	-
QWLY7	0.27	-	-	-	-
QWLY8	0.46	-	-	-	-
QWLY9	0.51	-	-	-	-
QWLY10	0.50	-	-	-	-
JSAY11	0.38	0.23	-	-	-
JSAY12	0.38	0.23	-	-	-
JSAY13	0.38	0.23	-	-	-
OCOY14	0.43	0.30	0.24	-	-
OCOY15	0.45	0.32	0.26	-	-
OCOY16	0.43	0.30	0.24	-	-
OCBY17	0.49	-0.13	-0.84	0.33	-
OCBY18	0.46	-0.12	-0.80	0.31	-
OCBY19	0.48	-0.13	-0.83	0.32	-
OCBY20	0.53	-0.14	-0.91	0.35	-
OCBY21	0.48	-0.13	-0.83	0.32	-

Standardized Total Effects of KSI on Y

	TRL
JCHY1	0.30
JCHY2	0.36
JCHY3	0.28
JCHY4	0.30
JCHY5	0.27
QWLY6	0.18
QWLY7	0.18
QWLY8	0.26
QWLY9	0.27
QWLY10	0.30
JSAY11	0.46
JSAY12	0.38
JSAY13	0.38
OCOY14	0.29
OCOY15	0.31
OCOY16	0.31
OCBY17	0.29
OCBY18	0.26
OCBY19	0.27
OCBY20	0.31
OCBY21	0.27

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	TRL
JCHY1	0.56
JCHY2	0.61
JCHY3	0.50
JCHY4	0.54
JCHY5	0.49
QWLY6	0.31
QWLY7	0.28
QWLY8	0.49
QWLY9	0.55
QWLY10	0.54
JSAY11	0.70
JSAY12	0.70
JSAY13	0.69
OCOY14	0.53
OCOY15	0.57
OCOY16	0.53
OCBY17	0.57
OCBY18	0.54
OCBY19	0.57
OCBY20	0.62
OCBY21	0.57

Time used: 0.343 Seconds

ภาคผนวก ฎ
ประวัติย่อผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	พระเอกลักษณ์ เพ็ญสา
วัน เดือน ปีเกิด	23 ธันวาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	183 หมู่ 13 วัดพระธาตุนม ตำบลธาตุนม อำเภอธาตุนม จังหวัดนครพนม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนสามัญศึกษา วัดพระธาตุนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2548	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนสามัญศึกษา วัดพระธาตุนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2553	ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2555	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2558	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร