

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
วนิดา กัปกัว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ตุลาคม 2552

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

วนิดา กั๊กแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ตุลาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
วนิดา กัปกัว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ตุลาคม 2552

วนิดา กับกวี. (2552). การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินทร์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, อาจารย์ ดร.สุพร เข้มแข็ง.

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 597 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 4 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.884, 0.895, 0.721 และ 0.965 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรปัจจัยเกือบทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจที่มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 2.117$, GFI = 0.954, AGFI = 0.911, RMR = 0.047, SRMR = 0.048, RMSEA = 0.044, NFI = 0.985, IFI และ CFI = 0.992, PGFI = 0.496, PNFI = 0.555 และ CN = 358.593)
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุด จากความผูกพันต่อองค์การ รองลงมาได้แก่แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าเงิน แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และการมองการณ์ไกล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.932, 0.530, 0.136, 0.144, -0.134 และ 0.111 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรเกือบทุกตัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางบวก ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจที่มีอิทธิพลในทิศทางลบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์การ รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.932 และ 0.136

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน รองลงมาได้แก่ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และการมองการณ์ไกล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.530, 0.144, -0.134 และ 0.111 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ และปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 97.00 โดยมีสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัย เท่ากับร้อยละ 32.30, 18.00 และ 17.40 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777

VALIDATION OF CAUSAL MODEL FOR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
OF TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF BANGKOK
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

AN ABSTRACT
BY
WANIDA KUBKIEW

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
October 2009

Wanida Kubkiew. (2009). *Validation of Causal Model for Organizational Citizenship Behavior of Teachers Under the Jurisdiction of Bangkok Education Service Area Office*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Sakesan Tongkhambanjong, Dr.Suwaporn Semheng.

The purposes of this study was three-fold. Firstly, it aimed to investigate the relationship between causal variables and organizational citizenship behavior (OCB) of teachers under the jurisdiction of Bangkok Education Service Area Office, secondly to examine consistency of hypothetical causal model with empirical data, and thirdly to analyze direct effect, indirect effect and total effect of causal variables influencing organizational citizenship behavior of those teachers. The subjects comprised 597 teachers at schools under the jurisdiction of Bangkok Education Service Area Office in the 2nd semester of 2008, through multi-stage random sampling. The instrument used for collecting data was four questionnaires with 5-rating scale and its reliabilities of 0.884, 0.895, 0.721 and 0.965 respectively. The data were analyzed by Structural Equation Modeling (SEM).

The findings revealed as follows:

1. There were positive statistical significant relationships at .01 level between factors of all causal variables and organizational citizenship behavior, except power distance gained negative significant relationships at .01 level.

2. The revised model by measuring model fit with using qui-square was $\chi^2/df = 2.117$, goodness of fit index (GFI = 0.954), adjusted goodness of fit index (AGFI = 0.911), root mean square of approximation (RMR = 0.047), standard root mean square of approximation (SRMR = 0.048), root mean square error of approximation (RMSEA = 0.044), non-normed fit index (NNFI = 0.985) and inspection follow-up item (IFI and CFI = 0.992), parsimony goodness of fit item (PGFI = 0.496, PNFI = 0.555) and Critical N (CN = 358.593)

3. The total effect on the organizational citizenship behavior included organizational commitment, motivation at work on hygiene factor, motivation at work on motivation factor, uncertainty avoidance, power distance, and long-term orientation (0.932, 0.530, 0.136, 0.144, -0.134 and 0.111, respectively) at the significance of .01 level. All causal variables were positive significant to organizational citizenship behavior, except power distance had negative relationship. The casual variables directly affected to organizational citizenship behavior were organizational commitment and motivation at work on motivation factors (0.932 and 0.136,

respectively) at the significance of .01 level. The casual variables indirectly affect to organizational citizenship behavior were motivation at work on hygiene factors, uncertainty avoidance, power distance and long-term orientation (0.530, 0.144, -0.134 and 0.111, respectively) at the significance of .01 level. All causal variables could collectively explain variance of organizational citizenship behavior at 97.00 percentage which consisted of organizational commitment, motivation at work on motivation factors and motivation at work on hygiene factors (32.30, 18.00 and 17.40, respectively), however there were relationship among motivation at work on motivation factors and motivation at work on hygiene factors had relationship with coefficient of correlation at 0.777.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

ของ
วนิดา กับแก้ว

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2552

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุวิมล กฤษณกุล)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์เกื้อกูลจากหลายฝ่าย

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อวิเชียร กับก๊ว และ คุณแม่ปรานอม กับก๊ว ที่เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายในการศึกษาต่อของผู้วิจัย และที่สำคัญทั้งสองท่านเป็นส่วนหนึ่งในความเป็นตัวตนของผู้วิจัย ทั้งยังเป็นกำลังใจที่ดีที่สุดเสมอมาตลอดระยะเวลาการศึกษาและตลอดระยะเวลาการดำเนินชีวิต

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้ บทเรียน รวมถึงคุณธรรมจริยธรรม เป็นผลให้ผู้วิจัยเกิดปัญญาและสติ

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ และ อาจารย์ ดร.สุวิมล กฤษณกุลหาสน์ คณะกรรมการสอบปากเปล่า ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในงาน รวมถึงข้อคิดต่างๆ เป็นผลให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ไม่เพียงความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการ แต่ผู้วิจัยได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตด้วย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณอีกครั้งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี, อาจารย์ ดร.อุไร จักษ์ตรึงมงคล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล, อาจารย์ ดร.วิริณห์ กิตติพิชัย และรองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร สิงห์ทัด ที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด จนสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนต่างๆ ที่ให้ความอนุเคราะห์ด้านข้อมูล โดยการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณนิรุต ภูวิชิต ที่ให้ความช่วยเหลือด้านเอกสาร และเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

ขอขอบคุณ คุณนิภาวี วงศ์อนันต์นนท์ และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจในการฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ

คุณประโยชน์จากปริญญานิพนธ์นี้ ขอน้อมบูชาคุณบิดามารดา, ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วนิดา กับก๊ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
ตัวแปรที่ศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	11
สมมติฐานการวิจัย	17
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	19
ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	19
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	20
ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	27
ผลของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	28
การวัดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	31
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	33
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	33
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	34
ความสำคัญและผลของความผูกพันต่อองค์กร	35
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	36
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	40
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	44
ความหมายของแรงจูงใจ	44
กระบวนการเกิดแรงจูงใจ	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ความสำคัญของแรงจูงใจกับการทำงาน.....	48
ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	56
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลียง ความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล.....	58
ที่มาของความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลียงความไม่แน่นอน และการ มองการณ์ไกล.....	58
แนวคิดเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลียงความไม่แน่นอน และการ มองการณ์ไกล.....	62
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลียงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล กับสังคมไทย.....	64
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน.....	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลียงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล.....	66
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	68
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
ชื่อตัวแปรและอักษรย่อที่ใช้.....	103
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของข้อมูล.....	106

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย.....	106
การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร.....	106
การตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง.....	107
การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	108
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล.....	109
ตอนที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด.....	113
การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมการณ์เป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ.....	113
การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อ องค์การ.....	115
การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการ ทำงานด้านปัจจัยจูงใจ.....	116
การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการ ทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน.....	118
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ.....	120
การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	121
การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดในโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	126
การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	129
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	135
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย.....	135
สรุปผลการวิจัย.....	137
อภิปรายผล.....	143
ข้อเสนอแนะ.....	156

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	159
ภาคผนวก.....	168
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	198

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ขนาดโรงเรียน จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551.....	69
2 จำนวนครูแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551.....	71
3 ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	95
4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	108
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	110
6 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	113
7 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร	115
8 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ.....	116
9 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน.....	118
10 ค่าสถิติวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก่อนปรับโมเดล.....	122
11 ค่าสถิติวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหลังปรับโมเดล.....	123
12 เปรียบเทียบค่าสถิติวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่างก่อนและหลังปรับโมเดล	125
13 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	127
14 อิทธิพลทางตรงภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	130
15 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	131
16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	172

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	175
18 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล.....	189
19 ค่าความเบ้-ความโด่ง และผลการทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของตัวแปร.....	190
20 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	191
21 ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง.....	193

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตาม สมมติฐาน	15
2 ความต้องการที่สัมพันธ์กันระหว่างองค์กรและสมาชิก จาก Basic Model.....	30
3 แรงจูงใจในทางจิตวิทยา.....	45
4 ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ.....	47
5 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	48
6 Cultural Dimensions ของประเทศไทย.....	64
7 Cultural Dimensions ของกลุ่มประเทศอาเซียน (Average).....	65
8 ขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....	72
9 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม.....	75
10 ค่าสถิติวิเคราะห์ในโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	114
11 ค่าสถิติวิเคราะห์ในโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร.....	115
12 ค่าสถิติวิเคราะห์ในโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ...	117
13 ค่าสถิติวิเคราะห์ในโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูง	119
14 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตาม สมมติฐาน.....	121
15 ค่าสถิติวิเคราะห์ภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร.....	134
16 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรต่างๆ ภายใน โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	142
17 ผลการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 3.1-3.2.....	145
18 ผลการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 3.3.....	149
19 ผลการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 3.5-3.6.....	151
20 ผลการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 3.4.....	155

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันดังเช่นปัจจุบัน องค์การต่างๆ ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันก็ต้องแข่งขันเพื่อให้อยู่รอด และสามารถดำเนินกิจการไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นทุกองค์การจึงต้องมีการกำหนด กลยุทธ์ในการดำเนินงาน รวมทั้งติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนบริหาร และจัดการอย่างชาญฉลาดเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง โดยเฉพาะการบริหารและการจัดการด้านทรัพยากร เพื่อ สร้างศักยภาพขององค์การให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันหรือก้าวล้ำคู่แข่งด้วย สถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน แม้อาจไม่ต้องแข่งขันกันสูงเหมือนธุรกิจอื่นๆ แต่ก็ต้องก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพเช่นกัน ซึ่งทรัพยากรบุคคลหรือครูถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญยิ่ง และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่สถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งบางครั้งนำเสนอในด้านลบเกี่ยวกับแวดวงการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถาบัน ผู้เรียน หรือ แม้กระทั่งเรื่องของครูเอง เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาของสถานศึกษาที่ต้องแสดงความรับผิดชอบ ต่อสังคม ดังนั้นแค่ครูที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการสอน ดูเหมือนจะยังไม่เพียงพอ กล่าวคือ สถานศึกษาต้องการครูที่มีคุณลักษณะด้านจิตพิสัยดี มีเจตคติที่ดีต่องาน มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และที่สำคัญต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันองค์การหรือโรงเรียนให้ ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประสบความสำเร็จ และพัฒนาอย่างมั่นคง ยั่งยืน

ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) เป็นสิ่งที่สถานศึกษาคาดหวังให้ครูมี ที่เป็นเช่นนี้เพราะพฤติกรรม ดังกล่าวเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากตัวเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดให้ปฏิบัติ เป็น พฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน หรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Organ. 1987: 4) ดังนั้นหากครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การคือโรงเรียน ก็จะช่วยให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาและสามารถก้าวไปสู่การมีคุณภาพ การศึกษาได้ ซึ่งออร์แกน (Organ. 1987: 8-13) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การเป็นกลุ่มพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) แม้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทการทำงาน (Extrarole Behavior) แต่ก็ เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์การอย่างยิ่ง เนื่องจาก

เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนทางสังคม (Prosocial Behavior) มีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ (MacKenzie; Podsakoff; & Fetter. 1991: 1-28; Organ. 1988: 547-558; Podsakoff, P.M.; Ahearne, M.; & MacKenzie, S.B. 1997: 263-264) โดยการช่วยให้การทำงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ฉะนั้นจึงเป็นพฤติกรรมที่ควรส่งเสริมให้เกิดในตัวบุคลากรขององค์การอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แม้ไม่กำหนดหรือบังคับให้ต้องปฏิบัติ แต่ถ้าบุคคลเต็มใจปฏิบัติ ก็จะเป็นผลดีต่อทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นระดับส่วนตัวบุคคลหรือระดับองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและจะส่งผลต่อองค์การด้วย เพราะความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในงานของบุคคล สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1983: 442-443) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป และ แอลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990: 1-18) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ก็ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยความผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลนั้นเกิดขึ้นได้หลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับเหตุผลของแต่ละบุคคล ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาแตกต่างกันไป ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคคลมีระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านแตกต่างกัน และการที่บุคคลจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านใดๆ มากน้อยเพียงใดนั้น ก็เป็นผลมาจากสภาวะจิตใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานทั้งสิ้นรวมถึงการส่งผลต่อองค์การด้วย โดยจากการศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักการศึกษาหลายท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์การ จะมีผลต่ออัตราการเข้า-ออกจางาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Baron. 1986: 164; Buchanan. 1974: 533-546; Miner. 1992: 127; Roberts; & Hunt. 1991: 148; Steers; & Porter. 1983: 444-446) และเพราะบุคคลมีระดับความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านแตกต่างกันดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้เอง ทำให้องค์การต้องตระหนักและพิจารณาอย่างถี่ถ้วนก่อนที่จะส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การรูปแบบใดให้เกิดในตัวพนักงาน เพราะจะเห็นว่าแม้ผลลัพธ์โดยรวมของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจะส่งผลทางบวกและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ แต่ถ้าหากพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การแยกเป็นรายด้านแล้ว ก็เชื่อว่าทุกองค์ประกอบจะส่งผลดีต่อองค์การเสมอไป องค์การจึงไม่ควรละเลยเรื่องดังกล่าวนี้ ซึ่งจากที่กล่าวมาก็แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล นั้นหมายถึงการมีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย และพฤติกรรมดังกล่าวก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การอีกด้วยเช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at work) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกำรทำงานของบุคคลเช่นกัน เพราะแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลกระตุ้นเร้าให้พนักงานเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และธำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมกำรทำงาน เป็นเสมือนแรงขับที่จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมกำรทำงานในทางที่เหมาะสมและเป็นไปตามที่องค์การคาดหวังไว้ ซึ่ง นักจิตวิทยาเชื่อว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงย่อมมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและเป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมาย และพฤติกรรมที่ได้รับการจูงใจจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ มีพลัง (Energies) มีทิศทางหรือเป้าหมาย (Directs) และมีความพยายาม (Persists) (Steers; & Porter. 1983) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในสภาพของกำรทำงาน แต่ละคนแสดงพฤติกรรมกำรทำงานที่แตกต่างกันออกไป บางคนขยันทำงาน แต่บางคนเฉื่อยชามาทำงานสาย หรือขาดงาน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจาก “แรงจูงใจ” นั่นเอง (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2547: 116-118) และทฤษฎีแรงจูงใจที่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมกำรทำงานของบุคคล หรือนำไปประยุกต์ใช้กับกำรทำงานของบุคคลในองค์การก็มีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน โดยสามารถจำแนกเป็นกลุ่มใหญ่ได้ 3 กลุ่มทฤษฎี คือ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theory) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) และกลุ่มทฤษฎีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยองค์การควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดในตัวบุคคลกำร เพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพ เพราะเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลก็จะมีคามเพียรพยายาม ขยัน ตั้งใจ และเต็มใจทำงาน อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความผูกพันต่อองค์การไปในที่สุด แล้วประโยชน์ก็จะเกิดขึ้นทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์การ

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) และการมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation) คือแต่ละมิติทางวัฒนธรรม (Cultural Dimensions) ซึ่งเสนอโดย ฮอฟสเต็ด (Hofstede. 1991a: 37-171) นักสังคมศาสตร์ ชาวเนเธอร์แลนด์ แห่ง Maastricht University ซึ่งได้กำรศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การของประเทศต่างๆ กว่า 50 ประเทศทั่วโลก และพบว่าในแต่ละประเทศก็จะมีวัฒนธรรมแตกต่างกันไป การติดต่อหรือมีปฏิสัมพันธ์กับคนในประเทศใดๆ จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจวัฒนธรรมของประเทศเหล่านั้นด้วย เพราะเหตุว่าการแสดงพฤติกรรมใดๆ ของบุคคลนั้น มีพื้นฐานส่วนหนึ่งมาจากค่านิยม ความเชื่อ หรือความศรัทธา ซึ่งเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรม ฉะนั้นการเข้าใจเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมใดๆ ของบุคคล ต้องเข้าใจวัฒนธรรมซึ่งเป็นพื้นฐานดังกล่าวประกอบด้วย เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและการปฏิบัติที่เหมาะสม

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การของฮอฟสเต็ด จะเห็นว่าพื้นฐานทางวัฒนธรรมนั้นมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ซึ่งเป็นแต่ละมิติทางวัฒนธรรมจึงน่าจะเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อ

แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล รวมถึงจะส่งผลต่อองค์การด้วยเช่นกัน ในที่นี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจากการศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ก็สนับสนุนแนวคิดที่ว่าความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล นั้นน่าจะหมายรวมถึงแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากที่องค์การกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรเต็มใจปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นไม่ว่าองค์การใดๆ ก็ย่อมต้องการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความหมาย แนวคิด ปัจจัย ผลของพฤติกรรม หรือแม้กระทั่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์การ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าวอย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งศึกษาในประเด็นที่ว่า ตัวแปรแต่ละตัวในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และอิทธิพลทางตรง (Direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ของความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู มีขนาดและทิศทางเป็นอย่างไร โดยตัวแปรอิทธิพลหรือตัวแปรปัจจัยทั้ง 6 ตัวแปรนั้น จำแนกเป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) และการมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation) ส่วนอีก 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรแฝง ซึ่งแต่ละตัวมีองค์ประกอบหรือตัวแปรสังเกตได้ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

2. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation at work: Motivation Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) และโอกาสเติบโตพัฒนา (Growth)

3. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูน (Motivation at work: Hygiene Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) วิธีการบังคับบัญชา

(Supervision-Technical) สภาพการทำงาน (Working Condition) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary) สถานะทางอาชีพ (Status) ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life)

สำหรับตัวแปรผล คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) มีองค์ประกอบหรือตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และ พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-development)

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คือ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) และโอกาสเติบโตพัฒนา (Growth) องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision-Technical) สภาพการทำงาน (Working Condition) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary) สถานะทางอาชีพ (Status) ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) และชีวิตความเป็นอยู่

ส่วนตัว (Factors in Personal Life) และแต่ละมิติทางวัฒนธรรม ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) และการมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-development)

ผลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร โดยเฉพาะบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยสามารถนำข้อค้นพบหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้หรือเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของตัวบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิชาชีพครู ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดและส่งเสริมเพื่อการพัฒนาทั้งในด้านตัวบุคคลและด้านวิชาชีพ นอกจากนี้ยังรวมถึงประโยชน์ในการวิจัย เพื่อสร้างและเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไปอีกด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 12,779 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 597 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Muti-Stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.1.1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)

1.1.2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)

1.1.3 การมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation)

1.2 ตัวแปรภายใน (Endogenous variable) ประกอบด้วยตัวแปรแฝง คือ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

1.2.1 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.2.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)

1.2.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment)

1.2.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

1.2.2 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.2.2.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement)

1.2.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

1.2.2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)

1.2.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.2.2.5 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

1.2.2.6 โอกาสเติบโตพัฒนา (Growth)

1.2.3 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.2.3.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

1.2.3.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision-Technical)

1.2.3.3 สภาพการทำงาน (Working Condition)

1.2.3.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary)

1.2.3.5 สถานะทางอาชีพ (Status)

1.2.3.6 ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

1.2.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

1.2.3.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life)

2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

- 2.1 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)
- 2.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)
- 2.3 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior)
- 2.4 พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
- 2.5 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-development)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู (Organizational Citizenship Behavior: OCB) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่นอกเหนือจากที่โรงเรียนกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งครูเต็มใจปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการทำงานของตนเองและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

วัดจาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสื่อนโยบายขององค์การ การรับผิดชอบ การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การ การตรงต่อเวลา ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว อีกทั้งยังเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานได้ ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี

1.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ เช่น สนใจมีส่วนร่วมในการประชุม มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การ เก็บความลับ และมีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ รวมถึงการเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้วย

1.3 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และการแสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ รวมถึงการช่วยเหลือในด้านการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลด้วย

1.4 พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆ หรือความไม่สุขสบายในงานด้วยความเต็มใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งระหว่างกัน เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน มีความสุภาพ และการไม่พาลำบ่น

1.5 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน เช่น การอ่านหนังสือ การเข้ารับการอบรมต่างๆ เป็นต้น รวมถึงการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การออกแบบนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์กับงาน การคิดแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เกี่ยวกับงาน เป็นต้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กร โดยบุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กรและนายจ้าง มีพฤติกรรมความตั้งใจและเต็มใจทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือหน้าที่ตน เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

วัดจาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการได้มีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากจะลาออกจากองค์กรในขณะนั้น จึงต้องอยู่ต่อไป บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในลักษณะนี้สูง ก็จะรู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรต่อไปเป็นเรื่องของความจำเป็นหรือการขาดโอกาสทางเลือก

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะนี้จึงเป็นเสมือนหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องอยู่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

3. แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at work) หมายถึง กระบวนการภายในทางร่างกายและจิตใจที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย เปี่ยมไปด้วยพลังและความพยายามในการปฏิบัติงาน

4. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation at work: Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content) โดยเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

วัดจาก 6 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จสามารถแก้ปัญหาต่างๆ รวมถึงรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลทั่วไป

การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

4.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่บุคคลได้รับเป็นงานที่น่าสนใจ ทำทนายให้ลงมือทำ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา หรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมถึงได้รับงานในปริมาณที่เหมาะสมและยุติธรรม

4.5 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสก้าวหน้า เลื่อนขั้นในหน้าที่การงาน ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

4.6 โอกาสเติบโตพัฒนา (Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน หรือการได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน ตลอดจนการมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และคุณวุฒิ

5. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจำจุน (Motivation at work: Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงาน (Job Context) โดยเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานหากขาดปัจจัยกลุ่มนี้

วัดจาก 8 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การจัดระบบงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงกฎระเบียบขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม

5.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง วิธีการและความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างได้ผล ทันทีที่และเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนและยุติธรรม

5.3 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น ซึ่งเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกคล่องตัวและปลอดภัย สัดส่วนปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกัน

5.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ เงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ รวมถึงประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสม ยุติธรรม และเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

5.5 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5.6 ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไปตามต้องการ トラบที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัย

5.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะเป็นเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

5.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่อันเกี่ยวเนื่องกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น การถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่นั้น เป็นต้น

6. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) หมายถึง ระดับความเชื่อและยอมรับการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคมของสมาชิก

7. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึง ระดับการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนหรือความคลุมเครือของสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมของสมาชิก แสดงออกโดยพฤติกรรมการทำงานที่กระตือรือร้น เข้มงวด และเคร่งเครียด เพราะต้องการความมั่นคงในการทำงาน และไม่ยอมต้องออกจากงาน

8. การมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation) หมายถึง ระดับการให้คุณค่ากับกาลข้างหน้าหรืออนาคตของสมาชิก แสดงออกโดย มีความพากเพียรพยายาม ประหยัดมัธยัสต์ และเก็บออมเพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความสุขสบายในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Organ. 1987: 4) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างหลากหลาย แต่ก็ยังไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีกี่องค์ประกอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวคิดลักษณะพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของออร์แกน (Organ. 1987: 8-13) และ พ็อดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 2000: 516-526) รวมถึงอาศัยบริบทลักษณะของครูที่ติดตามทัศนะของนักการศึกษาไทย มาเป็น

แนวทางในการสรุปลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-development)

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและจะส่งผลต่อองค์การด้วย นั่นหมายรวมถึงการส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้วยเช่นกัน เพราะเหตุว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในงานของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน ก็จะแสดงออกมาโดยพฤติกรรมการทำงาน และก็จะส่งผลต่อองค์การด้วยในที่สุด ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของแอลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990: 1-18) เพราะแนวคิดดังกล่าวสรุปประเด็นของความผูกพันต่อองค์การโดยแยกองค์ประกอบอย่างชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและวิเคราะห์ รวมถึงการนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจะดีกว่าการวัดความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมเพียงอย่างเดียว โดยแอลเลน และเมเยอร์ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at work) ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเช่นกัน เพราะแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลกระตุ้นเร้าให้พนักงานเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และขำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมการทำงาน (Steers; & Porter. 1983) ดังนั้นหากบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานไปในทางใดทางหนึ่ง ก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่สนองและสอดคล้องกับแรงจูงใจนั้น รวมถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก, มอสส์เนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg; Mausner; & Snyderman. 1959: 44-115) ซึ่งได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory หรือ Two-Factor Theory) มีลักษณะคือแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) โดยผู้วิจัยศึกษาในลักษณะแยกออกเป็น 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) และโอกาสเติบโตพัฒนา (Growth) กับตัวแปร

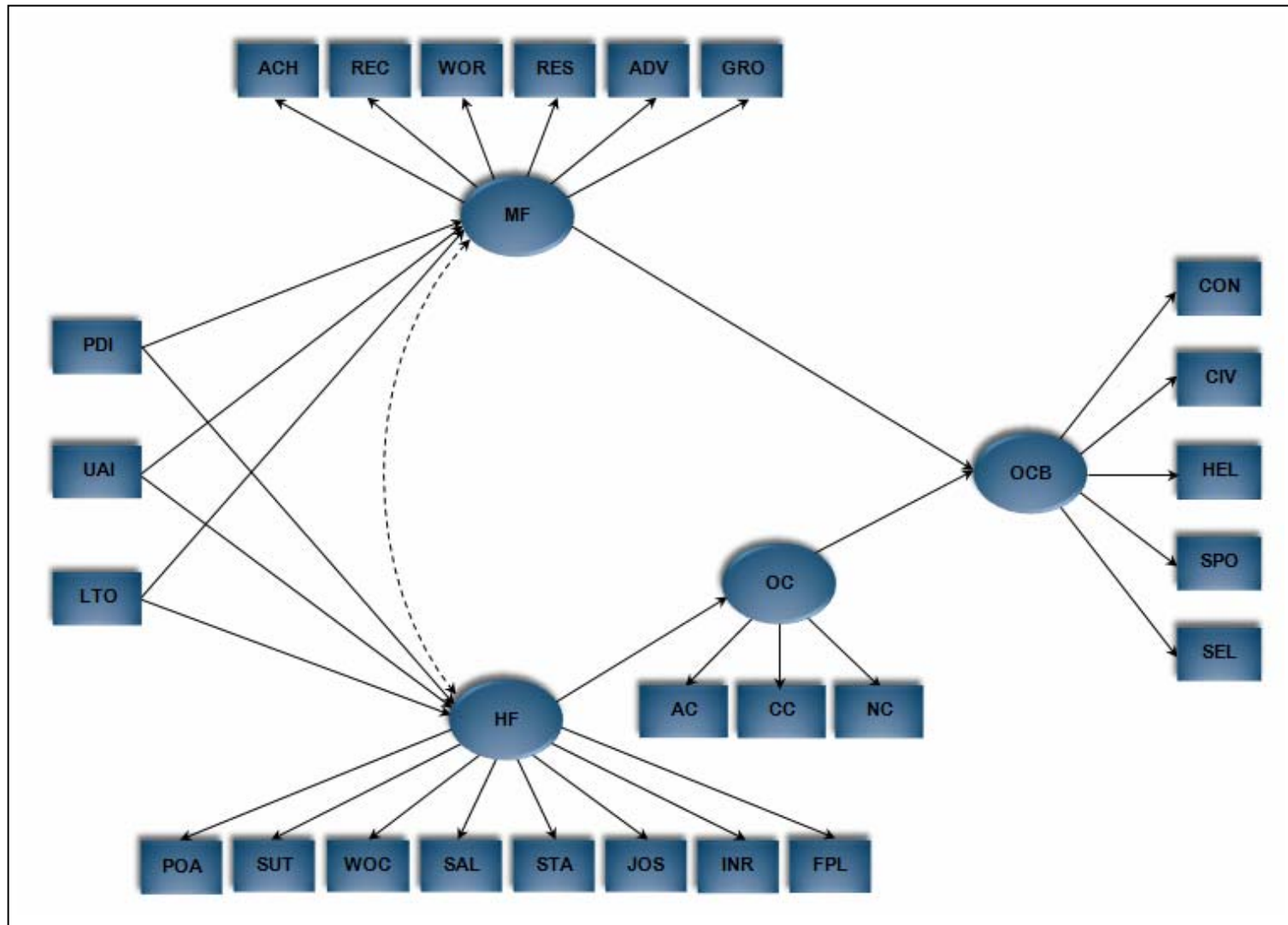
แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision-Technical) สภาพการทำงาน (Working Condition) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary) สถานะทางอาชีพ (Status) ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) และตั้งสมมติฐานว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวมีความสัมพันธ์กัน

นอกจากนี้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบอีกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูนโดยผ่านความผูกพันต่อองค์การ โดยบุชชานเน (Buchanan. 1974: 533-546) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงาน ในองค์การ ความแตกต่างในรูปแบบของความต้อการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ลักษณะงาน เช่น ความมีความหมายของงานที่ทำ และโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่นๆ ที่มีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสเตียร์ (วิลเลพร คัมภีร์รักษ์. 2542: 33-34; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46-56) ที่ได้เสนอแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ และกล่าวว่าปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความชอบ และความเป็นอิสระ คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์การ ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์การ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอีกมากมายที่เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะองค์การในด้านนโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะองค์การ ในด้านอายุ ความน่าเชื่อถือ และการพึ่งพาได้ขององค์การ ลักษณะความสัมพันธ์ภายในองค์การ ในด้านความผูกพันกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน (Dunham, R.B.; Grube, J.A.; & Castaneda, M.B. 1994: 370-380; Glisson; & Durick. 1988: 61-81; จุริย์ อูสาหะ. 2542: บทคัดย่อ; นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533: บทคัดย่อ; พรพรรณ ศรีใจวงศ์. 2541: บทคัดย่อ)

นอกจากความผูกพันต่อองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน ซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแล้ว จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) และการมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation) ซึ่งเป็นแต่ละมิติทางวัฒนธรรม (Cultural Dimensions) ที่เสนอโดยฮอฟสเต็ด (Hofstede. 1991a: 37-171) ผู้ได้ทำการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การของ

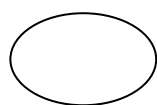
ประเทศต่างๆ กว่า 50 ประเทศทั่วโลก เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตัวแปรดังกล่าว โดยยึดแนวคิดของฮอฟสเต็ดเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

ดังนั้นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นการแสดงโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยมีตัวแปรอิทธิพลหรือตัวแปรปัจจัย 6 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation at work: Motivation Factors) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน (Motivation at work: Hygiene Factors) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) และการมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation) ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งแสดงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าวได้ ดังภาพประกอบ 1



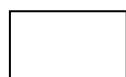
ภาพประกอบ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสมมติฐาน

สัญลักษณ์และอักษรย่อ



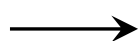
หมายถึง

ตัวแปรแฝง (Latent Variable)



หมายถึง

ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)



หมายถึง

เส้นทางอิทธิพล



หมายถึง

เส้นความสัมพันธ์

OCB

หมายถึง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
(Organizational Citizenship Behavior)

CON

หมายถึง

พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

CIV

หมายถึง

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

HEL

หมายถึง

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior)

SPO

หมายถึง

พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)

SEL

หมายถึง

พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-development)

OC

หมายถึง

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

AC

หมายถึง

ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)

CC

หมายถึง

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
(Continuance Commitment)

NC

หมายถึง

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

MF

หมายถึง

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ
(Motivation at work: Motivation Factors)

ACH

หมายถึง

ความสำเร็จในงาน (Achievement)

REC

หมายถึง

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

WOR

หมายถึง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)

RES

หมายถึง

ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ADV

หมายถึง

โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

GRO

หมายถึง

โอกาสเติบโตพัฒนา (Growth)

HF

หมายถึง

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน
(Motivation at work: Hygiene Factors)

POA

หมายถึง

นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

SUT

หมายถึง

วิธีการบังคับบัญชา (Supervision-Technical)

WOC

หมายถึง

สภาพการทำงาน (Working Condition)

SAL	หมายถึง	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary)
STA	หมายถึง	สถานะทางอาชีพ (Status)
JOS	หมายถึง	ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)
INR	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
FPL	หมายถึง	ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life)
PDI	หมายถึง	ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)
UAI	หมายถึง	การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)
LTO	หมายถึง	การมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation)

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีสมมติฐานย่อยดังนี้

3.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันต่อองค์กร

3.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

3.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร

3.4 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

3.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

3.6 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้
นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.3 ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.4 ผลของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.5 การวัดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ความสำคัญและผลของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 3.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 3.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ
 - 3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจกับการทำงาน
 - 3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่
แน่นอน และการมองการณ์ไกล
 - 4.1 ที่มาของความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมอง
การณ์ไกล
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และ
การมองการณ์ไกลในสถาบันหรือองค์กร
 - 4.3 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล
ในสังคมไทย

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ออร์แกน (Organ. 1987: 4) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

ออร์แกน และโคโนสกี (Organ; & Konovsky. 1989: 157) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ และไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

บาร์รอน และกรีนเบิร์ก (กันยา พีรพัฒนานันท์. 2546:28; อ้างอิงจาก Baron; & Greenberg. 1993: 185, 357, 388) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำโดยพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน

ดิวบริน (DuBrin. 1994: 256, 427) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การทำงานในองค์การได้เป็นอย่างดีโดยปราศจากการได้รับรางวัลพิเศษต่างๆ เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะรวมถึงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน และละเว้นจากการบ่นหรือร้องทุกข์ต่างๆ

เชนค และดัมเลอร์ (Schnake; & Dumler. 1997: 216-229) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ การให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง และพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

แอลเลน และรัช (Allen; & Rush. 1998: 247) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นสภาวะและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ นั่นคือความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการ “ทำในสิ่งที่มากกว่า และ ดีกว่า” การระบุอย่างเป็นทางการในบทบาทที่กำหนดไว้

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542: 12) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้ กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจ ปฏิบัติเพื่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2547: 17) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ต่อองค์กร

วิรัตน์ กิตติพิชัย และคนอื่นๆ (2549: 179) สรุปความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำด้วยความเต็มใจไม่ได้เป็นการบังคับ เพราะผลของการกระทำจะส่งเสริม ประสิทธิภาพในงานของตนเอง หน่วยงาน องค์กรและสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมนี้ ไม่ได้มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการบังคับให้ปฏิบัติ เพราะหากละเลยในการปฏิบัติแล้วก็จะได้รับการ ตักเตือน หรือเมื่อปฏิบัติแล้วก็อาจเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบได้ เพราะถือว่าเป็นผู้มีคุณธรรม มีการปฏิบัติในสิ่งดีงาม ถูกต้องตามหลักจริยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณของ ข้าราชการ

วนันดา หมวดเอียด (2550: 12) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครู หมายถึง การปฏิบัติหรือพฤติกรรมของครูที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากหน่วยงานหรือโรงเรียน และกระทำด้วยความสมัครใจ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของ ตนเอง หน่วยงาน และโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ได้ คำนึงถึงผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่หน่วยงานหรือโรงเรียนกำหนด

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรข้างต้น พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่นอกเหนือจากที่ โรงเรียนกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งครูเต็มใจปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการทำงานของตนเองและโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางและ หลากหลายแนวทางด้วยกัน ทั้งการศึกษาเพื่อหาปัจจัยนำเข้า ปัจจัยผล หรือการศึกษาในเชิงทดลอง ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญก็เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรขึ้นในทุกหน่วยงาน และจากเหตุดังกล่าวข้างต้น ก็ทำให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมไว้ ดังนี้

ออร์แกน (Organ. 1987: 8-13) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร

วิลเลียม (Bolton. 1997: 221-242; citing Williams. 1988) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals: OCBI) เป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization: OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป

ออร์แกน และโคโนสกี (Organ; & Konovsky. 1989: 157-164) ได้จำแนกพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานผู้อื่น ในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

จอห์น (Johns. 1996: 149-150) ได้อธิบายองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าประกอบด้วย 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

แม้ว่าการนิยามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะแตกต่างกันไปในรายละเอียดปลีกย่อย แต่หากพิจารณาที่เนื้อหาในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม ก็พบว่ามีความคล้ายคลึงกันซึ่งพอดซาคอฟ และคนอื่น ๆ (Podsakoff; et al. 2000: 516-526) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสรุปได้เป็น 7 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ (Cheerleading) รวมถึงการกระทำที่ช่วยเหลือการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (Peacemaking)

2. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นการแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจในการอดทนต่อความไม่สุขสบายในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน ความสุภาพ และการไม่บ่น

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational loyalty) การแสดงถึงการมีไม่ตรีจิตอันดีและการป้องกันองค์การ การสนับสนุนส่งเสริม และการปกป้องพิทักษ์โครงสร้างที่เป็นรูปธรรมขององค์การ รวมถึงการป้องกันเหตุจากปัจจัยภายนอก

4. การปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ (Organizational compliance) เป็นการติดตามกฎระเบียบและวิธีการรวมถึงกระบวนการทำงานที่ได้ซึมซับเข้าไปในตัวบุคคล ทำให้บุคคลนั้นยอมรับกฎกติกาข้อปฏิบัติและวิธีการขององค์การ โดยกฎกติกาเหล่านั้นเป็นกฎกติกาที่ไม่มีบุคคลใดฝ่าฝืนติดตามในการแสดงพฤติกรรม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางาน หรือผลการปฏิบัติงานขององค์กร การทำงานหนัก และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน

6. การทำความดีเพื่อสังคม (Civic virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร การเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้ บ่งบอกให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

7. การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การเข้ารับการอบรมต่างๆ เป็นต้น

แนวคิดของนักการศึกษาไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูที่พึงปรารถนา ที่สังคมคาดหวัง หรือลักษณะของครูที่ดี ที่สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น

กรมการฝึกหัดครู (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541: 9; อ้างอิงจาก กรมการฝึกหัดครู. 2525) ได้กำหนดเกี่ยวกับลักษณะในการเป็นครูว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ทำการสอนได้อย่างดี
2. สามารถทำการอบรม แนะนำ และปกครองได้เป็นอย่างดี
3. สร้างสัมพันธภาพอันดีและร่วมมือกับชุมชน
4. ทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี
5. เป็นครูชั้นอาชีพ คือ
 - 5.1 เพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพครูอยู่เสมอ
 - 5.2 เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทางวิชาการ
 - 5.3 ยึดถือตามธรรมเนียมของผู้เป็นครู
 - 5.4 ช่วยเหลือแนะนำครูใหม่

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดย นิคม ดังคะพิภพ และคนอื่นๆ (2543: 96) ซึ่งตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่สามารถพัฒนาตนเองได้ มีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ พบว่าหลักการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อกำหนดคุณลักษณะของนักศึกษาครู เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพที่จะเป็นครูวิชาชีพต่อไปในอนาคต คือ

1. เป็นบุคคลที่มีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึกในศาสตร์ต่างๆ และศาสตร์ที่เป็นสาขาหลัก คือ วิชาเอกและวิชาชีพครู ตามลำดับ
2. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการจัดการเรียนการสอน และการสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน

3. เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้และตีความพฤติกรรมมนุษย์ได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ อันเป็นรากฐานทำให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นได้อย่างแท้จริง นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูชั้นวิชาชีพในอนาคต

4. เป็นบุคคลที่มีกระบวนการตัดสินใจอยู่บนรากฐานของเหตุผล เป็นผลรวมรากฐานทางความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า อันสืบเนื่องให้เกิดผลเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นคนมีเหตุผล ตัดสินใจได้ถูกต้อง รอบคอบ ประณีต พิจารณาทั้งในส่วนย่อยและองค์รวมอย่างมีระบบที่เชื่อถือได้

5. เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเป็นผู้อยู่ในวิชาชีพ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงเกิดจากรากฐานทางคุณธรรมแห่งวิชาชีพครู และคุณธรรมแห่งความเป็นคนดีของสังคมและวัฒนธรรมไทยด้วย

มติที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศในคราวประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ 2/2543 เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2543 ณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้พิจารณากำหนดจรรยาบรรณของอาจารย์มหาวิทยาลัย (มติที่ประชุมฯ. 2543: ออนไลน์) ดังนี้

1. อาจารย์พึงดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน
2. อาจารย์พึงสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ช่วยเหลือ และปฏิบัติต่อศิษย์อย่างมีเมตตาและเป็นธรรม
3. อาจารย์พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต
4. อาจารย์พึงปฏิบัติงานโดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพลหรือผลประโยชน์ใด
5. อาจารย์พึงหมั่นศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
6. อาจารย์พึงเป็นนักวิจัยที่มีจรรยาบรรณนักวิจัยตามข้อกำหนดของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
7. อาจารย์พึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานเยี่ยงกัลยาณมิตร ช่วยเหลือ ส่งเสริม และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
8. อาจารย์พึงสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย
9. อาจารย์พึงปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ

เอกลักษณ์ของครู ตามผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กำหนดไว้ (ธีรศักดิ์ อัครบรร. 2544: 63; อ้างอิงจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542) ได้แก่

1. อุดมทุน รู้จักผ่อนปรนต่อปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทั้งในเวลาและนอกเวลาสอน
2. รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อตนเอง สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้
3. เอาใจใส่ต่อการเรียน ความประพฤติ ความเป็นอยู่ และพิจารณาคุณค่าของศิษย์แต่ละคนด้วยเหตุผล

4. ใฝ่หาความรู้ สืบค้น ปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ และมีเชาวน์ในด้าน การอบรมสั่งสอน
5. ขยันหมั่นเพียร รู้จักคิดริเริ่ม
6. มีความยุติธรรมและทำให้ศิษย์เกิดความอบอุ่นใจ
7. ดำรงตนอย่างเรียบง่าย ประหยัดและเหมาะสมกับสภาพอาชีพ
8. เป็นผู้มีความดีมีคุณธรรมและศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ
9. สุขภาพเรียบร้อย ประพฤติดีสม่ำเสมอ เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2540)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่นักเรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2541)

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และใจ

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างหลากหลาย แต่ก็ยังไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีองค์ประกอบ เนื่องจากข้อจำกัดบางประการในการศึกษา เช่น การศึกษาในบริบทที่เฉพาะ เป็นต้น แต่จากแนวคิดที่ผู้วิจัยศึกษารวบรวมได้ ก็ค่อนข้างครอบคลุม ยอมรับได้ และเพียงพอต่อการหาข้อสรุปเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดลักษณะพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ ออร์แกน (Organ. 1987: 8-13) และ พ็อดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 2000: 516-526) รวมถึงอาศัยบริบทลักษณะของครูที่ดีตามทัศนะของนักการศึกษาไทย มาเป็นแนวทางในการสรุปลักษณะพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้

1. พฤติกรรมการณ์สำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร การตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

2. พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น สนใจมีส่วนร่วมในการประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงการเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร เพื่อการแก้ไขปรับปรุงด้วย

3. พฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และการแสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ รวมถึงการช่วยเหลือในด้านป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลด้วย

4. พฤติกรรมการณ์อดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆ หรือความไม่สุขสบายในงานด้วยความเต็มใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

คำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งระหว่างกัน เสียสละความสนใจของตนเอง เพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน มีความสุภาพ และการไม่พาล่ามบ่น

5. พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน เช่น การเข้ารับการอบรมต่างๆ เป็นต้น รวมถึงการแสดงความคิดสร้างสรรค์ เช่น การออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางาน หรือการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน เป็นต้น

1.3 ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ดิวบริน (Dubrin. 1994: 256-258) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

1. เป็นบุคคลที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้ทำงานได้ดีขึ้น
2. เป็นบุคคลที่แบ่งปันส่วนความสำเร็จในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
3. เป็นบุคคลที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ต่างๆ
4. เป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน ช่วยสร้างเสียงหัวเราะให้กับเพื่อนร่วมงาน

แวน และคนอื่นๆ (Turnipseed. 2002: 2; citing Van; et al. 1994) ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่

1. แสดงถึงความเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ
2. ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์
3. ไม่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การอย่างไม่คุ้มค่า
4. ไม่หลีกเลี่ยงงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองโดยตรง
5. ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ต่อเพื่อนร่วมงาน
6. ให้ความร่วมมือในสิ่งที่สร้างสรรค์กับบุคคลอื่นๆ เสมอ
7. ร่วมแสดงความคิดเห็นในโครงการใหม่ๆ

เซนค (Spector. 1996: 257; citing Schnake. 1991) ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่

1. เป็นคนตรงต่อเวลา
2. ให้ความช่วยเหลือคนอื่น
3. ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองด้วยความสมัครใจ
4. ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ต่างๆ
5. ไม่เสียเวลาในการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์

1.4 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการกระทำที่สร้างสรรค์และแสดงถึงการให้ความร่วมมือ จึงอาจช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การได้

ออร์แกน (Organ. 1988: 547) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการลดความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรที่หายากในงานบำรุงรักษา และทำให้สามารถใช้ทรัพยากรที่หายากนี้ในงานที่มุ่งประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์

พ็อดซากอฟ, อเฮียร์เน และแมคเคนซี (Podsakoff, P.M.; Ahearne, M.; & MacKenzie, S.B. 1997: 263-264) ได้รวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของนักวิชาการหลายๆ ท่าน และสรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การสูงขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทำให้เกิดสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. ลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคล และบำรุงรักษาพนักงานที่ทำงานในองค์การไว้
2. ให้อิสระกับพนักงานในการตั้งวัตถุประสงค์ในการผลิตได้มากขึ้น
3. ทำให้ผลผลิตของผู้ร่วมงานหรือผลผลิตทางการจัดการสูงขึ้น
4. เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในกิจกรรมที่ต้องร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม
5. ทำให้องค์การสามารถดึงดูดพนักงานและรักษาพนักงานที่ดีให้ทำงานอยู่ในองค์การได้มากขึ้น เนื่องจากสถานที่ทำงานมีความดึงดูดใจในการทำงาน

สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2547: 19) กล่าวว่า นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาผลลัพธ์หลัก 2 ด้าน คือ

1. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ; & Ryan. 1995: 775-802) ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ ด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติ (Podsakoff; Ahearne; & MacKenzie. 1997: 263) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชนค และดั้มเลอร์ (Schnake; & Dumler. 1997: 216-229) ที่พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีแนวโน้มที่จะถูกผู้บังคับบัญชาประเมินว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่า

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลต่อบุคคล คือทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่น ๆ

2. ผลของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อประสิทธิผลขององค์การ (Organizational performance & success) พ็อดซากอฟ, อเฮียร์เน และแมคเคนซี (Podsakoff, P.M.; Ahearne, M.; & MacKenzie, S.B. 1997: 263-264) ได้สรุปว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การเนื่องจาก

2.1 เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคล โดยให้บุคลากรปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว แต่สามารถทำงานได้หลายบทบาท

2.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ

2.3 มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด และมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน

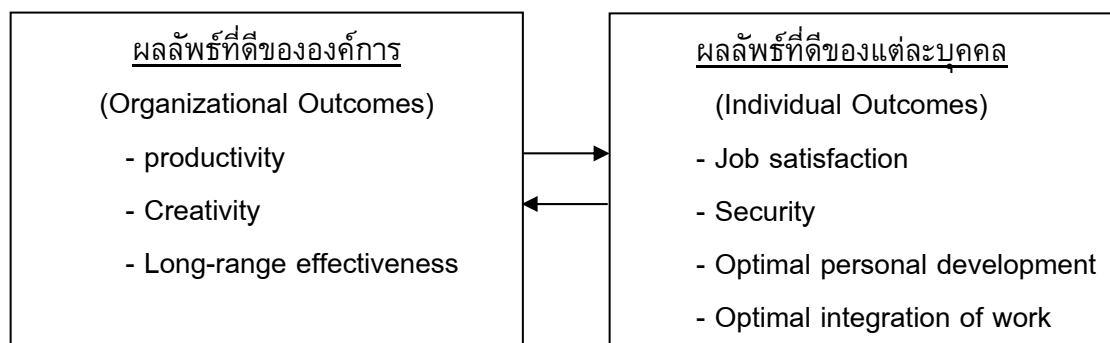
2.3.1 มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

2.3.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น

2.3.3 สามารถรักษาและดึงดูดบุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับองค์การ สนับสนุนความคงที่ และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์การ

จากที่กล่าวมา เห็นได้ว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ (MacKenzie; Podsakoff; & Fetter. 1991: 1-28; Organ. 1988: 547-558) ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนมากกว่าผลงานเฉพาะบุคคล

นอกจากนี้ สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2547: 24) ยังวิเคราะห์ว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสอดคล้องกับเรื่องการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อีกด้วย เพราะพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีส่วนช่วยให้องค์การกับพนักงานปรับตัวเข้าหากันและปรับตัวเข้าสู่องค์การได้มากขึ้น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ตามภาพประกอบ 1 จะพบว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามองค์ประกอบทั้ง 5 ประการของออร์แกนนั้น ช่วยให้เกิดได้ทั้งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การและส่วนบุคคล (Organizational Outcomes and Individual Outcomes) เพราะพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น บุคคลจะทำงานเต็มความสามารถเพราะมีแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ที่ดี เมื่อนั้นองค์การก็ย่อมมีผลิตภาพ (productivity) ที่ดีขึ้น บุคลากรก็มีความมั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้นด้วย จึงอาจสรุปได้ว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะช่วยให้ความต้องการขององค์การและพนักงานมีความใกล้เคียงและก็ไปด้วยกันได้ดี ท้ายสุดก็จะเกิดผลดี (win win) แก่ทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งก็คือทั้งองค์การและสมาชิคนั่นเอง



ภาพประกอบ 2 ความต้องการที่สัมพันธ์กันระหว่างองค์กรและสมาชิก จาก Basic Model

ที่มา: สฎายุ ชีระวนิชตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน. หน้า 25.

จากรายงานผลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร ทำให้บรรยากาศการทำงานภายในองค์กรมีความราบรื่น และมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งส่วนบุคคลและส่วนองค์กร

1.5 การวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสรุปได้ 3 แนวทาง คือ 1) การวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกจากการปฏิบัติตามหน้าที่ 2) แนวคิดด้านรัฐศาสตร์ที่พิจารณาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรใน 3 ลักษณะ คือ พฤติกรรมตามบทบาท พฤติกรรมบทบาทพิเศษตามหน้าที่ และพฤติกรรมด้านการปกครอง และ 3) การวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของบุคคลในองค์กรนั้น

สมิธ ออร์แกน และเนียร์ (Smith; Organ; & Near. 1983: 653-663) เป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขึ้น ประกอบด้วย 16 ข้อคำถาม การศึกษาของพ็อดซาคอฟ และแมคเคนซี (Podsakoff; & MacKenzie. 1997: 133-151) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.70-0.85

สำหรับการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทย ที่ศึกษาแนวคิดของพ็อดซาคอฟ และ แมคเคนซี (Podsakoff; & MacKenzie. 1997: 133-151) เช่น วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544: 41-44) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากพฤติกรรมของพยาบาลในองค์การ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีสนองตอบข้อคำถาม (IRT) และทฤษฎีคลาสสิก (CTT) ได้เครื่องมือซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาทและความสุภาพ ด้านการทำความดีให้สังคม และด้านความเข้มแข็งและมั่นคง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และความเชื่อมั่นแต่ละด้านเท่ากับ 0.80, 0.71, 0.69 และ 0.77 ตามลำดับ และเมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 = 139.92$, $df = 121$, $p\text{-value} = 0.11$) และดัชนีความสอดคล้อง (GFI = 0.98, AGFI = 0.96 และ RMSEA = 0.016) และการศึกษาของวิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์, งามตา วณิชทานนท์ และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) ในโครงการวิจัยกรณีศึกษาของบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการและบุคคลตัวอย่าง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น การอดทนอดกลั้น และการทำความดีให้สังคมในองค์การ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 และความเชื่อมั่นแต่ละด้านเท่ากับ 0.71, 0.66, 0.57 และ 0.69 ตามลำดับ และเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 = 411.74$, $df = 133$, $p\text{-value} = 0.00$) และดัชนีความสอดคล้อง (RMSEA = 0.36, RMR = 0.041, SRMR = 0.032, GFI = 0.97, AGFI = 0.96, NFI = 0.98 และ NNFI = 0.99) จากเครื่องมือวัดดังกล่าวนี้ วันนิตา หมวดเอียด (2550: 54) ได้นำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีการปรับภาษาและสร้างข้อคำถามเพิ่ม รวมถึงได้เพิ่มองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทการทำงานของครู ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ จำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ คือการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 5 ข้อ การคำนึงถึงผู้อื่นจำนวน 5 ข้อ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬาจำนวน 5 ข้อ การทำความดีให้สังคม จำนวน 5 ข้อ และการพัฒนาตนเองจำนวน 5 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริง ก่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สคอโบรเชค และมิเชล (Schaubroeck; & Michael. 1989: 366) ศึกษาเหตุผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยให้แนวคิดที่ต่างไปจากแนวคิดอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการประนีประนอม ความพึงพอใจในงาน โดยการเก็บข้อมูลจากสมาชิกของสมาคมนักเรียน และใช้วิธีการวิเคราะห์ของ MANOVA เพื่อทดสอบผลกระทบของงาน และการรับรู้ส่วนบุคคลต่อบรรทัดฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และลักษณะของเพศมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะของเพศเป็นตัวแปรตามผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน

ออร์แกน และโคโนสกี (Organ; & Konovsky. 1989: 157-164) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน (เช่น หงุดหงิด กระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษากับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล 2 แห่ง จำนวน 369 คน พบว่า ความคิดต่องาน ทั้งการประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการรับรู้ว่าการได้รับค่าจ้างและโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขณะที่หากควบคุมตัวแปรด้านความคิดต่องานแล้ว จะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เพียส และเกรเจอร์เซน (Pearce; & Gregersen. 1991: 838-844) ได้ศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์การ (Extrarole Behavior) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมเพื่อองค์การ (Prosocial Behavior) โดยศึกษากับพนักงาน จำนวน 3,629 คน ของโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่า การสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อองค์การนี้ขึ้น และยังพบว่าสภาพการณ์ของงานในบางลักษณะ เช่น งานที่ต้องพึ่งพากัน จะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และส่งผลถึงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจกระทำเพื่อองค์การอีกด้วย

มัวร์แมน (Moorman. 1991: 845-855) ได้ศึกษาตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์การด้วยความยุติธรรม กับพฤติกรรมที่เขากระทำเพื่อองค์การซึ่งอยู่นอกเหนือจากหน้าที่ และกระทำโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน (Organizational Citizenship Behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) โดยศึกษากับพนักงาน จำนวน 225 คน ของบริษัทขนาดกลาง 2 แห่ง การศึกษาเน้นถึงความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชาและจากการได้รับค่าตอบแทน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม จะทำนายพฤติกรรมเพื่อองค์การที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานนั่นเอง

โบลอน (ณัฐยา ไพโรสบ. 2546: 34; อ้างอิงจาก Bolon. 1993) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ส่วนองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงต่อบุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Other Individuals: OCBI) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior which Benefit the General Organization: OCBO) พบว่า ความพึงพอใจที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับ OCBI

ความพึงพอใจในการจ่ายค่าจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับหัวหน้างานในด้าน OCBI ส่วนความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความสำคัญทางสถิติกับ OCBI และสามารถพยากรณ์ได้ว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านจิตใจกับ OCBI และไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กรกับ OCBI ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเพื่อนร่วมงานในด้าน OCBI เพียงอย่างเดียว

แมลินาค (Malinak. 1993: 593) ได้ศึกษาปฏิกริยาของแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทประกันภัย ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายบริหาร 117 คน และพนักงานฝ่ายเสมียน 97 คน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั่วไป และพฤติกรรมเฉพาะของบุคคล และจากการวิเคราะห์แบบถดถอย Longitudinal (change) regression models ในการวัดแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และปัจจัยแห่งการเกิดพฤติกรรมเหล่านี้มาจากข้อมูลทั้ง 2 แหล่ง โดยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) คือ ตัวแปรด้านทัศนคติอีกตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในงาน

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมาย “ความผูกพันต่อองค์กร” ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

แคนเตอร์ (Steers; & Porter. 1983: 442; citing Kanter. 1968) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

สเติร์ และพอร์ตเตอร์ (Steers; & Porter. 1983: 426) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขอบเขตที่พนักงานขององค์กรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกอยู่ในองค์กรนั้น และแสดงถึงทัศนคติทางบวกอย่างแรงกล้าต่อองค์กร พร้อมทั้งมีพฤติกรรมตั้งใจทำงานหนักเพื่อองค์กร

สมิทท์ ออร์แกน และเนียร์ (Smith, C.A.; Organ, D.W.; & Near, J.P. 1983: 653-663) กล่าวว่า ความผูกพันองค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง (Extrarole Behavior) ซึ่งสมาชิกยินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ

กรีนเบิร์ก และโรเบิร์ต (Greenberg; & Robert 1996: 103) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของบุคคลแต่ละคนต่อองค์การนั้น และรวมไปถึงความสนใจที่จะยังคงอยู่ในองค์การต่อไป

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, คุณหญิง (2529: 94) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (formal attachment) ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (commitment) ซึ่งหมายถึง การที่พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์การ โดยบุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การและนายจ้าง มีพฤติกรรมความตั้งใจและเต็มใจทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือหน้าที่ตน เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การมาจากเมอว์เดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday; Steers; & Porter. 1979: 224-247) ซึ่งพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ 3 ประการ คือ

1. การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ

ต่อมา สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1983: 442-443) ก็กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การอีกว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การ
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

และต่อมา เมเยอร์, แอลเลน และสมิท (Meyer; Allen; & Smith. 1993: 538–551) ได้พัฒนาแนวคิดความผูกพัน โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต้ององค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment) และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment) โดยอธิบายรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการอารมณ์ เกิดจากการที่พนักงานปรารถนาจะอยู่กับองค์การ เพราะมีความรู้สึกยึดมั่นทางอารมณ์
2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องการอยู่กับองค์การ เพราะต้องการผลประโยชน์จากองค์การ หากบุคคลออกจากองค์การอาจสูญเสียผลประโยชน์ หรือไม่สามารถหางานอื่นได้อีกแล้ว
3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มาจากค่านิยมของบุคคล โดยบุคคลมีความเชื่อว่าตนเป็นหนึ่งองค์การและรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ตนต้องมีต่อนายจ้าง

2.3 ความสำคัญและผลของความผูกพันต้ององค์การ

บุชชานเนน (Buchanan. 1974: 533) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต้ององค์การไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต้ององค์การสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดี เพราะความผูกพันต้ององค์การเน้นความผูกมัดของบุคคลต้ององค์การ รวมถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้วย
2. ความผูกพันต้ององค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มี ความผูกพันต้ององค์การ เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์การ และมีส่วนร่วมสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์การ
3. ความผูกพันต้ององค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั่นเอง
4. ความผูกพันต้ององค์การช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรัก และความผูกพันต้ององค์การของตนมากนั่นเอง
5. ความผูกพันต้ององค์การเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1983: 444-446) ได้สรุปผลของความผูกพัน โดยแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันและการครองตำแหน่ง จะเห็นได้จากพนักงานที่มีความผูกพันต้ององค์การสูง และต้องการอยู่กับองค์การนั้นเป็นเวลานาน ก็จะพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับการครองตำแหน่งขณะนั้นด้วย กล่าวคือ หากมีการครองครองตำแหน่งที่สูงขึ้น ความผูกพันก็จะมากขึ้นไปด้วย

2. ความผูกพันและการขาดงาน พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เราอาจไม่สามารถบอกได้ว่าความผูกพันกับการเข้างานมีความสัมพันธ์กัน แต่สามารถบอกได้ว่าความผูกพันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าทำงานของบุคคล

3. ความผูกพันและการหมุนเวียนของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานจะช่วยลดจำนวนการหมุนเวียนของพนักงานในองค์กรได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานและไม่อยากออกจากองค์กรไป

4. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์จากความผูกพันต่อองค์การพิจารณาได้จากผลการปฏิบัติงาน

บาร์รอน (Baron. 1986: 164) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การปรากฏเห็นได้จากแง่มุมต่างๆ ในพฤติกรรมการทำงาน คือ 1) บุคคลที่มีความผูกพันสูง จะมีอัตราการขาดงานและการย้ายงานต่ำ และ 2) ถ้าหากความผูกพันต่อองค์การยังมีมากขึ้นเท่าไร พฤติกรรมในการหางานใหม่ก็จะมีน้อยลง และ Baron ยังกล่าวอีกว่าความผูกพันต่อองค์การปรากฏให้เห็นจากความสัมพันธ์ของความพยายามและการปฏิบัติงาน

โรเบิร์ต และ ฮันท์ (Roberts; & Hunt. 1991: 148) กล่าวว่า ผลอันเกิดจากความผูกพันต่อองค์การแบ่งได้เป็นหลักใหญ่ๆ 2 ประการ คือ 1) ผลการปฏิบัติงาน และ 2) อัตราการเข้า-ออกจากงานของพนักงาน

ไมเนอร์ (Miner. 1992: 127) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจะลดอัตราการเข้า-ออกจากงาน และยังมีความสัมพันธ์กับการขาดงาน ปริมาณงาน และคุณภาพงาน กล่าวคือหากความผูกพันสูง ก็ จะขาดงานต่ำและมีผลผลิตสูง และนอกจากนี้ยังพบผลกระทบระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานอีกด้วย

จากการศึกษารวบรวมเกี่ยวกับความสำคัญและผลของความผูกพันต่อองค์การจากนักการศึกษาข้างต้น ทำให้พบว่าประเด็นที่ทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกันก็คือ ความผูกพันต่อองค์การ จะมีผลต่ออัตราการเข้า-ออกจากงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

บุชชาแนน (Buchanan. 1974: 533) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แอลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990: 1-18) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยเห็นว่าเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการได้มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากจะลาออกจากองค์การในขณะนั้น บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในลักษณะนี้สูง ก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การต่อไปเป็นระยะเวลาที่ยาวนานหรือการขาดโอกาสทางเลือก

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันต่อองค์การในลักษณะนี้จึงเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องอยู่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ทั้งแอลเลน และเมเยอร์ บอกว่า ทั้ง 3 ด้านนี้เป็นการมองความผูกพันในชั้นจิตใจ คือ เป็นการบอกถึงลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานต่อองค์การ และเป็นการบอกโดยนัยถึงการตัดสินใจที่จะดำรงการเป็นสมาชิกภาพหรือไม่ในองค์การ

นอกจากนี้ แอลเลน และเมเยอร์ เห็นว่ารูปแบบของความผูกพันยังค่อนข้างแตกต่างกันในชั้นจิตใจ กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึกสูง จะคงอยู่ในองค์การเพราะพวกเขา “ต้องการ” ที่จะอยู่ (Want to) ส่วนผู้ที่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูง จะคงอยู่ในองค์การเพราะพวกเขา “จำเป็นต้องอยู่” (Need to) และสำหรับผู้ที่มีความผูกพันด้านหลักเกณฑ์แบบแผน ความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคมสูง ก็จะอยู่ในองค์การเพราะพวกเขารู้สึกว่าพวกเขา “สมควร” ที่จะอยู่ (Ought to do)

จากองค์ประกอบเหล่านี้ จึงนำมาซึ่งการสรุปโดย ไอร์วิง, โคลแมน และคูเปอร์ (Irving, P.G.; Coleman, D.F.; & Cooper, C.L. 1997: 444-452) ดังนี้

1. ความผูกพันด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นประสบการณ์จากการทำงานที่บุคคลได้รับในระยะเวลาที่ทำงาน ลักษณะขององค์การ เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และลักษณะนิสัยของตัวบุคคลเอง เช่น การเชื่อในอำนาจการควบคุม (Locus of Control)

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นการพิจารณาถึงผลกระทบหากออกจากองค์การไป และพิจารณาจากการที่บุคคลได้ลงทุนต่อองค์การ พร้อมๆ กับการรับรู้ตัวตนเองขาดทางเลือกและโอกาสในการจ้างงานจากที่อื่น

3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นผลมาจากการลงทุนขององค์การต่อบุคคล เช่น การฝึกอบรม การให้เงินช่วยเหลือ หรือประสบการณ์จากการขัดเกลาทางสังคมในเรื่องค่านิยมและความซื่อสัตย์

ไอร์วี่, โคลแมน และคูเปอร์ยังได้กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านในเรื่องสิ่งกีดขวางและผลลัพธ์ที่มาจากความผูกพัน ผู้จัดการควรพิจารณาให้ดีกว่าควรสร้างความผูกพันชนิดไหนให้เกิดกับพนักงาน

กรีนเบิร์ก และโรเบิร์ต (Greenberg; & Robert 1996: 104-105) ได้นำเอาทฤษฎีของแอลเลน และเมเยอร์ มาเสนอในอีกแง่มุมหนึ่ง คือ ประเภทของความผูกพัน ดังนี้

1. ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึก นั่นคือ บุคคลปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์การ เพราะว่าพวกเขาเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม และจุดยืนขององค์การ แต่หากว่าวันใดวันหนึ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การ บุคคลอาจสงสัยในค่านิยมส่วนตัวของตนเองต่อองค์การที่ตนต้องทำงานต่อไป และหากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจริง ๆ บุคคลอาจมีคำถามเกิดขึ้นว่าทำไมตนเองถึงยังคงอยู่ต่อไป และหากบุคคลไม่เชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว พวกเขาก็อาจจะลาออกไปได้

2. ความผูกพันทางความต่อเนื่อง นั่นคือ บุคคลปรารถนาจะทำงานต่อไปในองค์การ เนื่องจากบุคคลมีความเชื่อว่าจะต้องสูญเสียอย่างมากหากต้องออกไป และผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์การเป็นเวลานานก็เพราะว่าเข้าใจดีถึงการสูญเสียในสิ่งที่ตนได้ลงทุนต่อองค์การมาในระยะเวลา (เช่น ได้วางแผนหลังเกษียณไว้แล้ว ได้มีเพื่อนสนิทแล้ว) และบุคคลก็มีความผูกพันที่จะอยู่ต่อไป เพราะไม่เต็มใจที่จะเสี่ยงกับการสูญเสียสิ่งเหล่านี้

3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานทางสังคม อาจกล่าวได้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำในการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพราะแรงกดดันจากคนรอบข้าง บุคคลที่มีความผูกพันด้านนี้สูงมักจะตระหนักถึงความคิดของคนอื่นๆ ต่อการลาออกไปของตน และก็จะไม่เต็มใจที่จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นผิดหวัง หรือรู้สึกสงสารตนเกี่ยวกับการที่จะลาออกไป

จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลนั้นเกิดขึ้นได้หลากหลายรูปแบบ บางคนความผูกพันต่อองค์การเกิดขึ้นจากทั้ง 3 องค์ประกอบข้างต้นร่วมกัน ในขณะที่บางคนความผูกพันต่อองค์การอาจเกิดขึ้นจาก 2 องค์ประกอบ หรืออาจเกิดขึ้นจากเพียงองค์ประกอบเดียว หรือสำหรับบางคนความผูกพันต่อองค์การอาจเกิดขึ้นจากองค์ประกอบอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่มีการกล่าวถึงหรือศึกษาได้ ก็อาจเป็นไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุผลของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันไป และการที่แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การแต่ละองค์ประกอบมากน้อยเพียงใดนั้น ก็เป็นผลมาจากสภาวะจิตใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งแน่นอนว่าย่อมมีความแตกต่างกันไม่มากนักน้อย แม้จะทำงานอยู่ในองค์การเดียวกันก็ตาม ดังนั้นแม้ว่าผลลัพธ์โดยรวมของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจะส่งผลทางบวกและเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากก็ตาม แต่ถ้าหากพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การแยกเป็นรายข้อแล้ว ก็เชื่อว่าทุกองค์ประกอบจะส่งผลดีต่อองค์การเสมอไป ดังนั้นจะเป็นประโยชน์มากกว่า ถ้าองค์การให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน แล้วพิจารณาให้ดีกว่าควรสร้างความผูกพันรูปแบบไหนให้เกิดในพนักงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในองค์การต่อไป

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายคนที่ยพยายามจำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวมเกือบทุกคนต่างมองว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบด้านพฤติกรรมหรือการกระทำ และองค์ประกอบด้านความคิดหรือความรู้สึกจะแตกต่างกันไปก็ในการอธิบายรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบเท่านั้น ซึ่งนักวิชาการหลายคนก็พยายามอธิบายขยายความให้มีความชัดเจนขึ้น หนึ่งในนั้นคือแอลเลน และเมเยอร์ ได้สรุปประเด็นของความผูกพันต่อองค์การโดยแยกองค์ประกอบอย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและวิเคราะห์ รวมถึงสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์จริง และดีกว่าการวัดความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมเพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของแอลเลน และเมเยอร์เป็นแนวทางในการทำวิจัย

2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

บุชชาแนน (Buchanan. 1974: 533-546) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์การ ความแตกต่างในรูปแบบของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2. ลักษณะงาน เช่น ความมีความหมายของงานที่ทำ และโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่นๆ ที่มีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ (วิลเลียม คัมภีร์ราธิ์. 2542: 33-34; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46-56) ที่ได้เสนอแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ และกล่าวว่าปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความชอบ และความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์การ ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์การ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้

และต่อมา สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1983: 45) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถพบอยู่ได้โดยทั่วไปในสภาพแวดล้อมของการทำงานนั่นเอง ซึ่งพอจะแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ที่สำคัญ 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะของสมาชิกในองค์กร
2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่ปฏิบัติ
3. ลักษณะทางด้านโครงสร้างขององค์กร
4. ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

มาร์ช และแมนนารี (เกตรี คีรีเสถียร. 2543: 19; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 51-57) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรด้วยทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ธรรมชาติของมนุษย์ ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงานกับองค์กร สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้แก่บุคคลได้ เขาก็จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แองเกิล และเพอร์รี่ (เกตรี คีรีเสถียร. 2543; อ้างอิงจาก Angle; & Perry. 1981: 1-14) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยมีสมมติฐานว่าองค์กรที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วม และผลผลิตสูงขึ้นนั้น จะมีจำนวนของการมาสาย หนึ่งงาน และย้ายงานโดยสมัครใจต่ำ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีการจำแนกประเภทของความผูกพันต่อองค์กรด้วยว่าเป็นอย่างไร โดยแองเกิล และเพอร์รี่ ได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท คือ ความผูกพันต่อองค์กรในเชิงค่านิยม และความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กร และพบว่าความผูกพันในเชิงค่านิยมมีความสัมพันธ์กับผลผลิตขององค์กรมากกว่าความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งแสดงว่าผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่าเป็นแบบใด นอกจากนี้ในด้านเพศ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย อาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงต้องการแสดงให้สังคมยอมรับ สถานภาพสมาชิกในองค์กรจึงสำคัญกับผู้หญิงมาก ทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า และจะเปลี่ยนงานน้อย

กลิสสัน และดิวริค (Glisson; & Durick. 1988: 61-81) ได้วิจัยหาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงาน จำนวน 319 คน ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ เบื่อหน่ายท้อแท้ต่องาน อัตราการขาดงานสูง และคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน โดยผู้วิจัยศึกษาตัวแปรต้นสามตัว คือ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อ

องค์การมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานในด้านงานที่มีความหลากหลาย และงานที่มีความสำคัญมีความสัมพันธ์กับลักษณะองค์การในด้านการปกครอง บังคับบัญชา และอายุขององค์การ

ชอร์ และเวเน (Shore; & Wayne. 1993: 774-780) ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมของพนักงาน โดยต้องการศึกษาว่าความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ จะสามารถทำนายพฤติกรรมของพนักงาน (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และการบริหารความประทับใจ) ได้หรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด

เมเยอร์, แอลเลน และสมิธ (Meyer; Allen; & Smith. 1993: 538) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การและต่ออาชีพ: ศึกษาและทดสอบสามองค์ประกอบของแนวคิด โดยศึกษาจากนักเรียนพยาบาลของมหาวิทยาลัยควีน และพยาบาลของรัฐออนตาริโอ ประเทศแคนาดา รวม 969 คน โดยวัดความผูกพันต่อองค์การสามองค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการลงทุน และความผูกพันด้านความรับผิดชอบ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ ส่วนความผูกพันด้านการลงทุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ และความผูกพันทั้งสามแบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและการขาดงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีและการบริหารเวลา

ดันแฮม, กริวเบ และแคสแตนเนดา (Dunham, R.B.; Grube, J.A.; & Castaneda, M.B. 1994: 370-380) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 9 กลุ่ม จำนวน 2,734 คน โดยได้นำองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของ Allen และ Mayer มาศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ การให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึงพาได้ขององค์การ และการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึงพาได้ขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

เชน และแฟรนซ์เซสโก (วรมน เดชเมธาวิพงศ์. 2544; อ้างอิงจาก Chen; & Francesco. 1999) ศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในเมืองกวางตุ้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและพนักงาน จำนวน 254 คน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนความ

ยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษางานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน พบว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความผูกพันต่อการจัดการในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการคือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำทลายโอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อการจัดการ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สุวรรณิน คณานุกัณห์ (2536: 98) ได้ทำการศึกษาผู้บริหารบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำนวน 358 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะประสพการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการ โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญๆ ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ความรู้สึกที่มีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการ

ปวีณา บุญเจริญ (2539: 76-85) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการจัดการของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ระดับความผูกพันต่อการจัดการของพยาบาลวิชาชีพในด้านลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสพการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการ ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส และอายุงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการจัดการ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การกระจายอำนาจในองค์การ การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ ความรู้สึกที่มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกเชื่อถือต่อการจัดการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการจัดการอย่างมีนัยสำคัญ

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อการจัดการของบรรณารักษ์ห้องสมุด วิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 162 คน พบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อการจัดการในระดับสูง และตัวแปรลักษณะงานที่ทำพบว่า ความท้าทายของงาน ความสำคัญของหน้าที่งานของตนเอง และโอกาสความก้าวหน้าในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อการจัดการได้ และตัวแปรประสพการณ์ในการทำงานพบว่า ความมีชื่อเสียงของห้องสมุด ทักษะคติของตนเองต่องาน และทักษะคติของเพื่อนร่วมงานต่องานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อการจัดการได้

จุรีย์ อุสาหะ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 245 คน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับสูง ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความพึงพอใจในงานและอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และพบว่าความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน ค่าตอบแทน อายุ นโยบาย และการบริหารสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรมน เดชเมธาวีพงศ์ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 369 คน พบว่า พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 19

ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545: 73) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน ดังนั้นจึงควรมุ่งเน้นให้เห็นความสำคัญปัจจัยดังกล่าว โดยการสร้างโอกาสให้พนักงานได้มีความคิดริเริ่ม มีความเป็นอิสระ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร นอกจากนี้ควรสนับสนุนการรับรู้ในนโยบายขององค์กรและกิจกรรมที่สามารถเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับ

สุภาณี กลิ่นหอม (2545: 69) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยได้ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และปัจจัยทางด้านลักษณะองค์กร ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

สุวัณณ ฌลภิญโญ (2547: 64) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน โดยศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของตนเองต่อการดำเนินงาน ความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

องค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงาน ก็คือแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at Work) การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดภายในตัวพนักงานเอง ก็จะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

แรงจูงใจเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาทำการศึกษาและวิจัยกันมาก บ้างก็ว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเป็นทฤษฎีที่ยิ่งใหญ่ ดังเช่น ทฤษฎีของ Hall, Skinner และ Tolman ที่ได้มีการอธิบายว่าทำไมมนุษย์จึงมีการแสดงพฤติกรรม (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2547: 113)

3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากภาษาละติน คือ “Movere” หมายถึง เคลื่อนที่หรือเคลื่อนไหว อย่างไรก็ตาม ความหมายนี้ยังไม่เพียงพอต่อการเข้าใจและอธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ได้ มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961: 552) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นการแสดงออกถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏเป็นพฤติกรรมออกมาเพื่อกระทำไปสู่จุดมุ่งหมาย และการเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

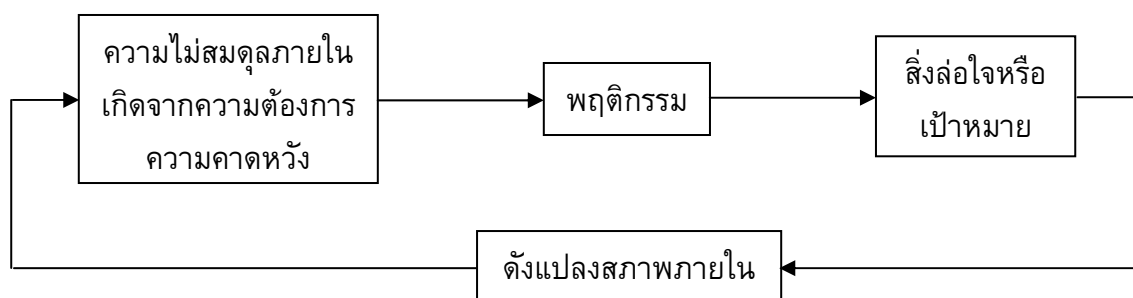
เบอร์เรลสัน และสเทียเนอร์ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537; อ้างอิงจาก Berelson; & Steiner. 1964) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะภายในที่ให้พลัง กระตุ้น หรือเคลื่อนไหวและนำหรือเป็นช่องทางให้พฤติกรรมดำเนินสู่เป้าหมาย

ซีเกล และเลน (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2547: 114; อ้างอิงจาก Siegel; & Lane. 1982) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้อินทรีย์เกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย

ซาแอล และไคน์ท์ (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2547: 114; อ้างอิงจาก Saal; & Knight. 1995) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผลักดันให้มนุษย์กระทำพฤติกรรมเพื่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

อานวย แสงสว่าง (2536: 72) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงภายใน หรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายชี้นำพฤติกรรม

นอกจากนี้ ในทางจิตวิทยา แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ต้องการ (Stere; & Porter. 1983: 3) ซึ่งจะมีลักษณะดังนี้



ภาพประกอบ 3 แรงจูงใจในทางจิตวิทยา

ที่มา: Stere; & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*: หน้า 3.

แต่ละคนจะเลือกพฤติกรรม เพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่ต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลมาจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมดังนี้

1. ถ้าบุคคลเกิดความสนใจในสิ่งใด ก็willเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำพฤติกรรมนั้นๆ และพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนองความต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม และวิชาการ สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกัน คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูง จะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคม จะแตกต่างออกไปตามขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้น คนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอย่างอีกด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของคน
7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต่างกันได้ เช่น การแสดงออกของความไม่พอใจ เป็นต้น
8. แรงผลักดันที่ต่างต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมเหมือนกันได้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อให้ได้เงินและได้ชื่อเสียงการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

จากความหมายของแรงจูงใจข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการภายในทางร่างกายและจิตใจที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1983) ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ที่มีอิทธิพลกระตุ้นเร้าให้พนักงานเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และชี้แจงไว้ซึ่งพฤติกรรมการทำงาน นักจิตวิทยาเชื่อว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงย่อมมีพฤติกรรมและการแสดงออกเต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและเป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมาย และพฤติกรรมที่ได้รับการจูงใจจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีพลัง (Energies) แรงจูงใจย่อมสามารถทำให้เกิดพลังงานขึ้นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ทำงานไม่เสร็จ จึงรีบเร่งทำงานให้เสร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้

2. มีทิศทางหรือเป้าหมาย (Directs) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจจะมีทิศทางและเป้าหมายที่เฉพาะ บุคคลที่ได้รับการจูงใจย่อมรู้ดีว่าต้องทำพฤติกรรมอย่างไรจึงจะช่วยให้เขาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนบุคคลที่ขาดแรงจูงใจหรือมีแรงจูงใจต่ำอาจเกิดความลังเลใจในการทำพฤติกรรมต่างๆ

3. มีความพยายาม (Persists) บุคคลที่มีแรงจูงใจจะดิ้นรนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากไม่สำเร็จเขาก็จะพยายามค้นหาวิธีการต่างๆ หรือข้อบกพร่องและหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น เช่น การที่นักศึกษาต้องการไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทต่างประเทศด้วยทุนการศึกษา นักศึกษาจะต้องไปติดต่อสมัครขอรับทุนต่างๆ และทำการสอบสัมภาษณ์/สอบข้อเขียน หากสอบไม่ผ่านก็ไม่ได้ทุน นักศึกษาย่อมไม่ท้อถอย โดยจะพยายามอ่านหนังสือ กวดวิชา และทำการสมัครทุนครั้งต่อไป จนได้รับทุนในที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นเสมือนแรงขับที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้

จากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการภายในทางร่างกายและจิตใจที่กระตุ้นหรือผลักดันให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย เปี่ยมไปด้วยพลังและความพยายามในการปฏิบัติงาน

3.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

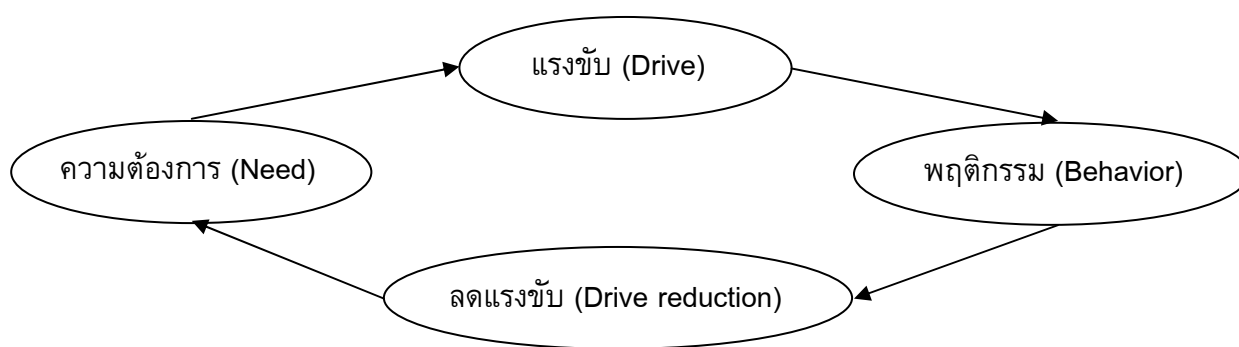
พวงเพชร วัชรอยู่ (2526: 4-5) กล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วย ความต้องการ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับ ซึ่งประกอบด้วย

1. ขั้นความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อชีวิต เช่น อาหาร

2. ขั้นแรงขับ (Drive stage) เมื่อบุคคลเกิดความต้องการแล้ว จะนิ่งเฉยไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่เกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งจะมีมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมซึ่งจะรุนแรงมากน้อยต่างกัน

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา: พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). แรงจูงใจในการทำงาน. หน้า 5.

คำว่า “แรงจูงใจ” มีคำหลายคำที่เกี่ยวข้องกันอยู่ คำเหล่านั้นได้แก่ ความต้องการ แรงขับ และแรงกระตุ้น

ความต้องการ (Needs) หมายถึง สภาพความไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจ เช่น เราต้องการอาหาร (หิวข้าว) เกิดจากการขาดแคลนน้ำตาลในเส้นเลือด

แรงขับ (Drives) เป็นสภาวะของการกระตุ้นอันเนื่องมาจากความต้องการ กล่าวคือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หายไป ภาวะความกระวนกระวายและหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการนี้ เรียกว่า “แรงขับ”

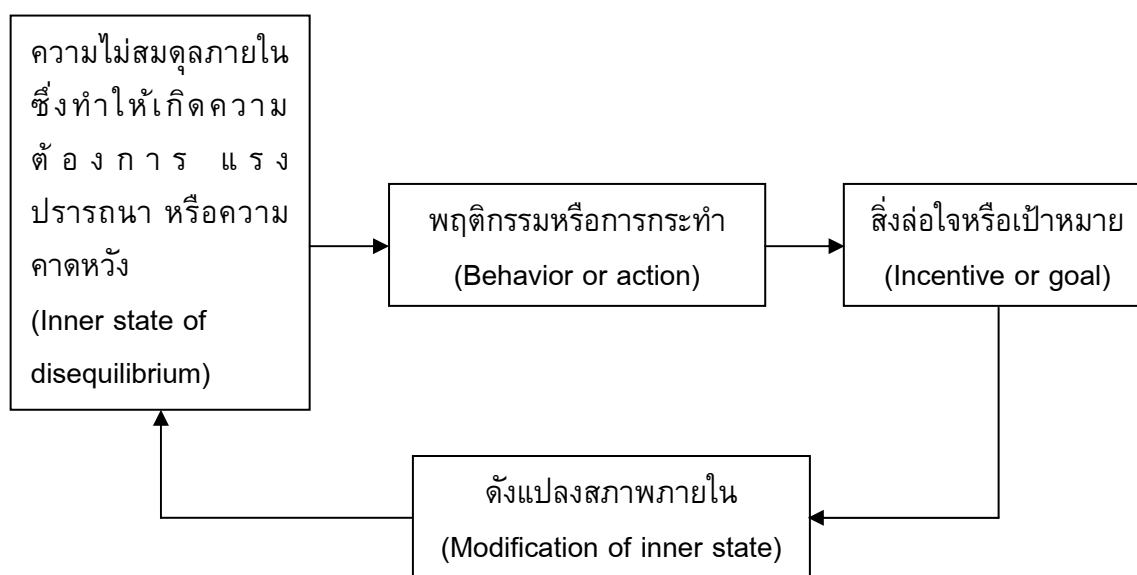
แรงกระตุ้น (Motives) หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมให้ไปสู่เป้าหมาย เพราะฉะนั้น คำว่า “แรงขับ” และ “แรงกระตุ้น” มักจะใช้ควบคู่ในความหมายเดียวกัน

แรงขับหรือแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. แรงขับที่เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือแรงขับทางสรีรวิทยา (Physiological Drives) เป็นแรงขับเบื้องต้น (Primary) ที่ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ (Unlearned Drives) เช่น แรงขับหิว แรงขับกระหายน้ำ แรงขับทางเพศ แรงขับพฤติกรรมของความเป็นแม่ แรงขับการหลบหนีจากความเจ็บปวด เป็นต้น

2. แรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้ (learned Drives) เป็นแรงขับทุติยภูมิ (Secondary) ที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการการยอมรับ เป็นต้น (พงษ์จันทร์ ภูษานิชย์. 2547: 115)

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ (Model of Motivation Process) สามารถอธิบายได้ดังภาพประกอบ 5 กล่าวคือ แหล่งที่มาของแรงจูงใจ คือ สภาวะความไม่สมดุลภายในร่างกาย ซึ่งทำให้เกิดความต้องการ แรงปรารถนา หรือความคาดหวังอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสามอย่าง บุคคลอาจมีความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานหรือมีความปรารถนาจะทำงานให้ดียิ่งขึ้น หรือคาดหวังว่าการทำงานสายเพียงแค่นี้สามารถถูกไล่ออกจากงานได้ สิ่งเหล่านี้คือความไม่สมดุลภายในร่างกายซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการ แรงปรารถนาหรือความคาดหวังของตนและนำไปสู่เป้าหมาย เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดการดัดแปลงสภาพภายใน กล่าวคือ การลดสภาวะความไม่สมดุล (พงษ์จันทร์ ภูษานิชย์. 2547: 116)



ภาพประกอบ 5 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา: พงษ์จันทร์ ภูษานิชย์. (2547). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. หน้า 116.

3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจกับการทำงาน

พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง การทำงานนับได้ว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลส่วนใหญ่ย่อมรู้ว่าเมื่อไรกำลังทำงานและเมื่อไรกำลังเล่น

งานเป็นกิจกรรมที่ทำการผลิตหรือให้บริการบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่าแก่บุคคลอื่น ประกอบด้วยงานที่ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างกับงานที่ต้องจ่ายค่าจ้าง และงานได้ให้ประโยชน์อยู่หลายอย่างด้วยกัน หน้าที่ทางด้านเศรษฐกิจของงาน คือ การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณค่าอย่างเห็นได้ชัดที่สุด สำหรับการผลิตนั้นคนงานจะได้รับค่าจ้างซึ่งทำให้เขาสามารถนำไปซื้ออาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย รวมกับสิ่งอื่นๆ ที่จำเป็น และให้ความสะดวกสบายแก่ชีวิต แต่งานยังให้คุณค่าอีกหลายอย่าง ในส่วนความต้องการทางด้านสังคมของบุคคลก็ได้จากสถานที่ทำงานที่ซึ่งพวกเขาได้มาพบปะกัน และได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน งานอย่างหนึ่งจะหมายถึงการให้ระดับสถานะทางสังคมทั้งในส่วนของคนงานและครอบครัวของเขา นอกจากนี้ยังทำให้คนงานมีศักดิ์ศรีในตนเอง และยิ่งกว่านั้นอาชีพของบุคคลยังช่วยให้เขารู้จักลักษณะของตนเอง บุคคลจะแนะนำตัวเองอยู่เสมอๆ เมื่อเขาพบกับคนที่แปลกหน้า โดยจะบอกอาชีพของตัวเองและชื่อสถานที่ทำงาน การทำงานอาจนำมาซึ่งโอกาสต่างๆ สำหรับแต่ละบุคคล โอกาสต่างๆ นั้นรวมไปถึงความร่ำรวย สุขภาพ ความมีชื่อเสียง ความปลอดภัย ความหมายในชีวิต และการมีเพื่อน บุคคลแต่ละคนทำงานเพราะงานให้ประโยชน์และการทำงานอาจนำมาซึ่งโอกาสต่างๆ แต่เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในสภาพของการทำงาน บุคคลแต่ละคนย่อมแสดงพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันออกไป บางคนขยันทำงาน แต่บางคนเฉื่อยชา มาทำงานสาย ขาดงาน พฤติกรรมเหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจาก “แรงจูงใจ” ซึ่งเราเคยได้ยินว่าบางคนมีแรงจูงใจสูง บางคนขาดแรงจูงใจ การที่บุคคลทำงานโดยมีแรงจูงใจสูง บุคคลย่อมเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างดีที่สุด แต่คนที่ขาดแรงจูงใจหรือมีแรงจูงใจต่ำย่อมไม่กระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำก็ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่จะชักจูงหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงาน หรือคนงาน ให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถและกระตือรือร้นเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ นักจิตวิทยาเชื่อว่า การที่บุคคลจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจทำแค่ไหน และถ้ามีสิ่งกระตุ้นที่ตรงกับความต้องการของเขา ย่อมทำให้เขาทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาวะของจิตใจ การที่จะจูงใจพนักงานได้ตรงตามความต้องการของพนักงานและตามความประสงค์ขององค์การจึงต้องศึกษาถึงสาเหตุและผลของพฤติกรรม ตลอดจนเข้าใจทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2547: 116-118)

3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานของบุคคล หรือนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของบุคคลในองค์การมีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจดังกล่าวนี้จำแนกเป็น 3 กลุ่มทฤษฎี (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2547: 118) คือ

1. กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจระยะแรกที่ยุบ่นพื้นฐานแนวคิดของความต้องการ โดยกล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการที่เกิดขึ้นทำให้มนุษย์เกิดความไม่พอใจจึงก่อให้เกิดแรงผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์, ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด, ทฤษฎีฮิอาร์จี และทฤษฎีสองปัจจัย

2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) กลุ่มทฤษฎีนี้มีสมมติฐานเบื้องต้นคือ พฤติกรรมของมนุษย์ล้วนเกิดจากกระบวนการรู้การคิด (Cognitive Process) เพื่อใช้ตัดสินใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ มากกว่าจะมีปฏิกิริยาตอบสนองโดยได้รับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่ากลุ่มทฤษฎีเนื้อหาเน้นความต้องการของมนุษย์ที่จูงใจให้ทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ ขณะที่ทฤษฎีกระบวนการจะเน้นกระบวนการรู้การคิดที่บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ ได้แก่ ทฤษฎีความยุติธรรม, ทฤษฎีความคาดหวัง, ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย และทฤษฎีการเสริมแรง เป็นการนำหลักการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้กับสภาพการทำงาน

3. ทฤษฎีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน นอกเหนือจากทฤษฎีแรงจูงใจข้างต้นก็ยังมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่สามารถนำมาใช้จูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ ได้แก่ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์, แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน และแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อในสมรรถภาพแห่งตน ก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์การได้เช่นกัน

เนื่องจากทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลากหลายทฤษฎี ผู้วิจัยจึงได้ศึกษารวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ก. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow. 1970: 19-47) เชื่อว่ามนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งต่างๆ มาบำบัดความต้องการของตน ความต้องการจึงเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจ โดยมาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับร่างกาย เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค รวมถึงความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความมั่นคงทางจิตใจและความปลอดภัยทางร่างกาย (Security and Safety Needs) เช่น การมีบ้านที่อยู่อาศัย การทำงานกับบริษัทที่มั่นคง การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

3. ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Love and Belongingness Needs) เป็นความต้องการความรัก การมีเพื่อน ความเข้าใจจากเพื่อน การมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) รวมถึงการนับถือตนเอง ความต้องการที่จะเป็นคนที่ได้รับการยอมรับ ความมีชื่อเสียง ความมีอำนาจ องค์กรประกอบต่างๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับการยกย่อง การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความอยากที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ อยากพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น ความต้องการที่เกิดขึ้นในขั้นนี้บุคคลทำโดยไม่หวังผลตอบแทน เช่น บางคนอยากเป็นครูอาสาสอนเด็กเร่ร่อน ก็จะใช้เวลาว่างส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือเด็กเหล่านี้ โดยไม่หวังค่าจ้างเงินเดือนหรือสิ่งอื่นใดเลย

ข. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Acquired Needs Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961: 100-110) ได้ระบุความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตนหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือทำในสิ่งที่ตนเองไม่ต้องการ สร้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง ชอบสะสมอิทธิพล ต้องการตำแหน่งที่สูงกว่าผู้อื่น ต้องการที่จะเหนือกว่าผู้อื่น และมักจะชอบคนที่ขี้อิจฉาตนเอง

2. ความต้องการใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่น ชอบที่จะได้รับการยอมรับและเห็นใจจากผู้อื่น มักจะไม่ชอบโต้ตอบหรือไม่ชอบพบปะคนแปลกหน้าที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับตนเอง

3. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) ชอบเห็นผลงาน มีความต้องการที่จะบรรลุในเป้าหมายที่ต้องการ ชอบตั้งเป้าหมายในการทำงาน มักเลือกทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง คนที่มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์มักจะเป็นคนที่ชอบแข่งขันกับตัวเอง ชอบริเริ่ม และมักจะปรับปรุงผลงานของตัวเองให้ดีขึ้น เป็นผู้ที่ไม่ชอบทำงานที่ง่ายหรือยากจนเกินไป

ค. ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence Relatedness Growth Theory)

ผู้คิดทฤษฎีอีอาร์จี คือ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972: 507-532) โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ สืบเนื่องมาจากการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แล้วพบว่าความต้องการของมนุษย์ไม่ได้เรียงตามลำดับขั้น

แอลเดอร์เฟอร์ได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาดัดแปลงแก้ไข โดยยังเห็นด้วยกับทฤษฎีของมาสโลว์ ที่ว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็นลำดับขั้นตามความต้องการหรือความจำเป็น โดยที่แอลเดอร์เฟอร์ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย ครอบคลุมถึงความต้องการความปลอดภัยและความต้องการสิ่งของต่างๆ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ค่าจ้างหรือเงิน ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมที่ดีของการทำงาน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นบุคคลในครอบครัว เพื่อน ญาติสนิทมิตรสหาย ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ความต้องการความสัมพันธ์นี้ มนุษย์จะได้รับความพึงพอใจเมื่อผ่านกระบวนการของการได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับการยอมรับ ได้รับการเข้าใจ

3. ความต้องการความเจริญงอกงาม (Growth Needs) เป็นความต้องการของบุคคลในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และพัฒนาความสามารถต่างๆ ของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น ความพึงพอใจจากความต้องการเจริญงอกงาม มาจากภายในจิตใจของบุคคล

แอลเดอร์เฟอร์ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ก่อนที่จะก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่ง แต่พบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกันไป และพบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล

ง. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก, มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg; Mausner; & Snyderman. 1959: 44-115) เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory หรือ Two-Factor Theory) เน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยจะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content) ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับ

นับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร

1.6 โอกาสเจริญก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติ ตลอดจนการมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ หรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน

2. กลุ่มปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานหากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงกฎระเบียบขององค์กรที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน

2.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision-Technical) ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุมีผลได้ทันที่และเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สัดส่วนปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมกัน

2.5 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ รวมถึงประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสม และเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานแห่งใหม่นั้น

2.7 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ ตราบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัย

เฮอร์ซเบิร์กให้ความเห็นว่า ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัยจะมีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ดังนั้นผู้บริหารพึงตระหนักว่าการตอบสนองปัจจัยค่าจ้างเพียงอย่างเดียวไม่ได้ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ช่วยหลีกเลี่ยงจากการทำให้เกิดความไม่พึงพอใจเท่านั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและตอบสนองปัจจัยจูงใจ เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและจูงใจให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จ. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นทฤษฎีแรงจูงใจดั้งเดิมทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยมีพื้นฐานมาจากหลักการเรียนรู้ในทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบลงมือกระทำ (Operant Conditioning) ของสกินเนอร์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ในปี ค.ศ. 1959 ทฤษฎีการเสริมแรงช่วยให้เข้าใจการเกิดพฤติกรรมว่า ทำไมบุคคลจึงมีการแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น และเมื่อเข้าใจพฤติกรรมหรือรู้สาเหตุของพฤติกรรม จะทำให้สามารถควบคุม จัดการ และปรับพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2547: 138)

สกินเนอร์ (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2547: 138; อ้างอิงจาก Skinner. 1959) เชื่อว่าพฤติกรรมของอินทรีย์ส่วนมากเป็นไปในลักษณะกระทำต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อจุดมุ่งหมายบางอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ทำให้เกิดผลกรรม เมื่อมีสิ่งเร้า (Stimulus) กระตุ้นอินทรีย์ให้แสดงพฤติกรรม และพฤติกรรมนั้นได้รับผลกรรม จะทำให้อินทรีย์มีการแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ถ้าผู้แสดงพฤติกรรมพอใจในผลกรรม และผลกรรมนั้นยังอาจไปควบคุมพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันในอนาคตได้อีกด้วย และถ้าผู้แสดงพฤติกรรมไม่พอใจในผลกรรม พฤติกรรมก็จะลดลง

จากแนวคิดของสกินเนอร์ข้างต้น ส่วนประกอบที่สำคัญของทฤษฎีมี 3 ประการ

1. สิ่งเร้า (Stimulus) หมายถึง สภาวะหรือสิ่งทีกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม
2. การตอบสนอง (Response) ในสภาพการทำงานของการตอบสนอง หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ผลผลิต การขาดงาน หรืออุบัติเหตุในการทำงาน
3. ผลที่ตามมาของพฤติกรรม (Consequence) หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่มีค่าสำหรับพนักงานเมื่อพนักงานมีการตอบสนองตามที่ต้องการ

สกินเนอร์ได้แยกผลที่ตามมาของพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ

1. การให้สิ่งเสริมแรง (Reinforcement) แบ่งเป็น 2 ชนิด
 - 1.1 สิ่งเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcers) หมายถึง สิ่งเร้าที่ทำให้อินทรีย์เกิดความพอใจและทำให้แนวโน้มของการตอบสนองเพิ่มขึ้น เช่น อาหาร น้ำ ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน ฯลฯ
 - 1.2 สิ่งเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcers) หมายถึง การนำสิ่งเร้าที่อินทรีย์ไม่พอใจออกไป ซึ่งทำให้อินทรีย์มีการตอบสนองเพิ่มขึ้น เช่น แสงไฟ ความร้อน ฯลฯ

2. การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การให้สิ่งเร้าที่อินทรีย์ไม่พอใจและจะทำให้การตอบสนองลดลง เช่น การตำหนิ การดูต่ำว่ากล่าว การลดค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ฯลฯ

สกินเนอร์เห็นความสำคัญของการเสริมแรงมาก จึงได้ศึกษาและทำการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมแรง โดยแบ่งการเสริมแรงออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. การเสริมแรงทุกครั้งที่มีอินทรีย์มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง (Continuous Reinforcement)
 2. การเสริมแรงเป็นครั้งคราว (Partial Reinforcement หรือ Intermittent Reinforcement)
- การให้การเสริมแรงเป็นครั้งคราว แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ
- 2.1 การเสริมแรงตามเวลาที่แน่นอน (Fixed Interval)
 - 2.2 การเสริมแรงตามอัตราส่วนที่แน่นอน (Fixed Ratio)
 - 2.3 การเสริมแรงตามเวลาที่ไมแน่นอน (Variable Interval)
 - 2.4 การเสริมแรงตามอัตราส่วนที่ไมแน่นอน (Variable Ratio)

จ. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

นักจิตวิทยาท่านหนึ่ง ชื่อเดซี (Deci. 1975) ให้ความสนใจและทำการศึกษารื่องแรงจูงใจภายใน และได้กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ถูกจูงใจทั้งปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) และปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Factors) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการที่บุคคลมีความต้องการที่จะทำงานตามศักยภาพของตนและได้รับความสำเร็จจากการทำงานนั้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความสุขและความพอใจ

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Factors) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้ทำงานจากรางวัลหรือสิ่งจูงใจภายนอก เช่น เงิน ตำแหน่งงาน เกียรติบัตร เป็นต้น เดซีเชื่อว่า

บุคคลมีแรงจูงใจภายในที่จะกระทำกิจกรรมเพื่อให้ตนเองรู้สึกว่ามีความสามารถและตนเองเป็นผู้ที่ลิขิตชีวิตตนเอง เมื่อไรที่สามารถทำงานได้สำเร็จก็จะเกิดความพอใจ การใช้แรงจูงใจภายนอกกระตุ้นให้บุคคลทำงานเป็นการขัดขวางการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน และการให้รางวัลจะเป็นการทำให้แรงจูงใจภายในที่จะทำงานด้วยความชอบ ความพอใจในงานที่ทำลดลง เนื่องจากรางวัลทำให้บุคคลหวังแต่สิ่งตอบแทน ถ้าไม่ได้รางวัลก็จะไม่ทำ หรือทำอย่างไม่ตั้งใจ อย่างไรก็ตาม เดซีก็ยังเห็นด้วยที่ว่า การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจภายนอกสามารถเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานได้เป็นอย่างดี แต่ถ้ามุ่งให้รางวัลเพียงอย่างเดียวอาจล้มเหลวได้เมื่อไม่มีผู้คอยควบคุมดูแลหรือเมื่อไม่มีรางวัลให้อีก เดซีเสนอว่าควรให้บุคคลเลือกกระทำพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่เขาต้องการจะดีกว่าการใช้รางวัลหรือสิ่งจูงใจภายนอกควบคุมเขาให้ทำงานตามที่องค์กรปรารถนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) ที่ว่าปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัยจะมีผลเพียงช่วยหลีกเลี่ยงจากการทำให้เกิดความไม่พึงพอใจเท่านั้น แต่ไม่ได้มีผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแต่อย่างใด ซึ่งทั้งเดซีและเฮิร์ซเบิร์ก ต่างเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาพึงตระหนักว่าการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจภายนอกแก่พนักงาน เป็นเพียงการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียงแล้ว รางวัลหรือสิ่งจูงใจดังกล่าวมิได้เป็นหลักประกันว่าพนักงานจะทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงควรจูงใจพนักงานด้วยแรงจูงใจภายใน ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ อยากทำ ทำด้วยใจรัก และทำงานเพื่อความสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก, มอส์เนอร์ และสไนเดอร์แมน คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) เป็นแนวทางในการทำวิจัย

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

มาร์ติน และฮาเฟอร์ (Martin; & Hafer. 1995: 111) ได้ศึกษาถึงความเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนแปลงงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การเปลี่ยนแปลงงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยความต้องการภายใน เช่น งานที่ท้าทายก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่โดยให้พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น จะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

ธนาอุส นาคเพ็ชร์ (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบทั่วไป ธนาคารนครธน จำกัด (มหาชน) จำนวน 60 คน พบว่า แรงจูงใจที่เป็นที่พึงปรารถนาของพนักงานประกอบด้วยแรงจูงใจที่เป็นวัตถุและที่มีใช้วัตถุ กล่าวคือ ด้านวัตถุประกอบด้วย ผลตอบแทน อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ส่วนด้านที่ไม่ใช่วัตถุประกอบด้วย ความรู้ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน และความสะดวกในการปฏิบัติงาน

วัฒนา ศรีสม (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้า จำนวน 198 คน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยต่ำจนได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยสูงได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทนอื่นๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขัตติยา ดั่งสำราญ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 339 คน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าสภาพการทำงาน ความสำเร็จของงาน และฐานะความมั่นคงของอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันโดยรวม และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันได้ ก็คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน และปริมาณงานและความรับผิดชอบ โดยสามารถทำนายความผูกพันได้ร้อยละ 17.46

มาลินี แซ่เตื่อง (2534: 21-29) ได้ศึกษาทัศนคติที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูล สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารต้องยึดหลัก ประชาธิปไตยในการบริหาร สร้างบรรยากาศให้อาจารย์ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

สุวรรณา จุ้ยทอง (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความสุภาพเรียบร้อย และความเมตตากรุณา อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะด้านวิชาชีพ คือ ความสามารถในการสอน การปกครอง ความใฝ่รู้ ความเสียสละเพื่อส่วนรวม และการมีวินัย อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านการดำรงชีวิต แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ครูต้องการอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานด้านอำนาจ ครู

ต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว คือ ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความสุภาพเรียบร้อย ความเมตตากรุณา และสัมพันธ์กับคุณลักษณะด้านวิชาชีพของครู คือ ความสามารถในการสอน การปกครอง ความใฝ่รู้ ความเสียสละเพื่อส่วนรวม การมีวินัย โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นคือ ครูที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการแรงจูงใจด้านอำนาจ ครูที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวด้านความขยันหมั่นเพียร ต้องการแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ครูที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวด้านความรับผิดชอบ ต้องการแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และด้านความก้าวหน้า ครูที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวด้านความสุภาพเรียบร้อย ต้องการแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ ครูที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวด้านความเมตตากรุณา ต้องการแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ ด้านการดำรงชีวิต และด้านอำนาจ และครูที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพด้านความสามารถในการสอน มีความต้องการแรงจูงใจด้านอำนาจ ด้านความสัมพันธ์ และด้านความก้าวหน้า ครูที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพด้านการปกครอง มีความต้องการแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านอำนาจ และด้านการดำรงชีวิต ครูที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพด้านความใฝ่รู้ มีความต้องการแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ ด้านอำนาจ และด้านการดำรงชีวิต ครูที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพด้านความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความต้องการแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า และด้านอำนาจ ครูที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพด้านการมีวินัย มีความต้องการแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านการดำรงชีวิต และด้านอำนาจ

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล คือแต่ละมิติทางวัฒนธรรม (Cultural Dimensions) ซึ่งเกิดจากการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมของชาติต่างๆ เพื่อการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลของฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1991ก: 37-171) โดยฮอฟสเต็ดได้จำแนกวัฒนธรรมออกเป็น 5 มิติ หรือที่เรียกว่า มิติทางวัฒนธรรม

4.1 ที่มาของความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล

ฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1991a: 37-171) หรือชื่อเต็ม Gerard Hendrik Hofstede นักสังคมศาสตร์ชาวเนเธอร์แลนด์ แห่ง Maastricht University ซึ่งได้รับการยกย่องให้เป็นกูรูในทางบริหารจัดการคนหนึ่ง ฮอฟสเต็ดมีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมของชาติจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหรือที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นจึงศึกษาวัฒนธรรมของชาติต่างๆ โดยศึกษาจากวัฒนธรรมองค์การ ฮอฟสเต็ดทำการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การของประเทศต่างๆ กว่า 50 ประเทศทั่วโลก และกล่าวว่า บริษัทข้ามชาติที่ไปลงทุนหรือติดต่อธุรกิจในประเทศต่างๆ นั้น บางครั้งอาจรู้สึกแปลกใจ

กับวัฒนธรรมซึ่งแตกต่างไปของประเทศเหล่านั้น นั่นเพราะคนเรามักเข้าใจว่าลึกๆ แล้ว ทุกคนก็เป็นเหมือนกัน แต่จริงๆ ไม่เป็นเช่นนั้น ดังนั้นถ้าเราไปในประเทศต่างๆ แล้วตัดสินใจทำอะไรบนพื้นฐานวัฒนธรรมของประเทศเราเอง นั่นอาจเป็นการทำสิ่งผิดพลาดร้ายแรงก็เป็นได้

งานวิจัยของฮอฟสเต็ดต์ ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมของประเทศต่างๆ ซึ่งเป็นข้อมูลเมื่อต้องติดต่อหรือมีปฏิสัมพันธ์กับคนในประเทศต่างๆ เหล่านั้น เพราะถ้าหากเข้าใจและรู้จักปรับใช้ ข้อมูลเหล่านี้ก็จะช่วยลดอุปสรรคความยุ่งยากต่างๆ ลงได้ ฉะนั้นสิ่งสำคัญที่สุดที่ฮอฟสเต็ดต์ได้ให้ไว้ก็คือ ความเข้าใจซึ่งจะช่วยให้อะไรประสบความสำเร็จได้นั่นเอง

ตัวอย่างหนึ่งของความแตกต่างทางวัฒนธรรมของประเทศต่างๆ ที่ฮอฟสเต็ดต์ได้อธิบายไว้ก็คือ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการติดต่อธุรกิจระหว่างกลุ่มประเทศตะวันออกกลางกับกลุ่มประเทศตะวันตกโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา โดยในกลุ่มประเทศตะวันตกเมื่อมีการเจรจาความร่วมมือระหว่างกัน การจับมือ (shake-hands) เป็นการบอกถึงการเสร็จสิ้นการเจรจาและการเริ่มต้นร่วมงานกัน แต่สำหรับกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง การจับมือเป็นการเปิดการเจรจาเพื่อนำไปสู่การตกลงร่วมกันเท่านั้น แต่การเจรจายังไม่เสร็จสิ้นสมบูรณ์ การจับมือกันเป็นสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่บอกว่าการเจรจาที่เข้มข้นกำลังจะเริ่มขึ้น

ปัญหาในการเจรจาอาจเกิดขึ้น เมื่อคู่เจรจามีวัฒนธรรมที่ตรงข้ามกัน และตัวอย่างข้างต้นก็ได้ชี้ให้เห็นว่า ทำไมจึงต้องทำความเข้าใจวัฒนธรรมของประเทศที่จะติดต่อธุรกิจด้วย โดยเฉพาะเมื่อต้องเดินทางไปต่างประเทศ หรือเมื่อต้องติดต่อเจรจาธุรกิจมูลค่าหลายล้านดอลลาร์

และผลจากการศึกษาวิจัยดังกล่าว ก็ทำให้ฮอฟสเต็ดต์จำแนกวัฒนธรรมออกเป็น 5 มิติ หรือที่เรียกว่า มิติทางวัฒนธรรม (Cultural Dimensions) ประกอบด้วย

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) หมายถึง ระดับที่สมาชิกผู้มีอำนาจเพียงเล็กน้อยในสถาบันหรือองค์กรเชื่อและยอมรับการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคม ซึ่งผู้ที่เห็นชอบกับความไม่เท่าเทียมกันในสังคมนี้ก็คือผู้ที่มีอำนาจมากหรือระดับผู้นำ และแน่นอนว่าความไม่เท่าเทียมกันในสังคมย่อมเป็นพื้นฐานของความขัดแย้งต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในทุกสังคม แต่สมาชิกที่มีประสบการณ์จากหลากหลายประเทศ ก็ตระหนักดีว่า ความไม่เท่าเทียมกันในสังคมนั้นมีอยู่ทั่วไป และในบางประเทศความไม่เท่าเทียมกันในสังคมที่ว่ามีสูงกว่าในประเทศของตนด้วยซ้ำไป

2. ความเป็นปัจเจกนิยม – ความเป็นกลุ่มนิยม (Individualism – Collectivism)

ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) ตรงข้ามกับ ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) หมายถึง ระดับการรวมกลุ่มของสมาชิกในสังคม ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมนั้น จะพบว่า สมาชิกในสังคมมุ่งความสำคัญไปในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองและครอบครัวมากกว่า แต่สำหรับในสังคมที่มีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม พบว่า สมาชิกในสังคมมีการรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็งและสามัคคี เช่น ลักษณะครอบครัวแบบขยาย อันประกอบไปด้วยสมาชิกซึ่งจะคอยปกป้องดูแลซึ่งกันและกัน คำว่า “Collectivism” ในที่นี้ ไม่ได้หมายถึง การรวมกลุ่มทางการเมือง แต่หมายถึง การรวมกลุ่มทางสังคม ซึ่งมิติดังกล่าวนี้เป็นรากฐานที่สำคัญมิติหนึ่งที่ทุกสังคมทั่วโลกยอมรับ

3. ลักษณะความเป็นชาย – ลักษณะความเป็นหญิง (Masculinity - Femininity)

ลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) ตรงข้ามกับ ลักษณะความเป็นหญิง (Femininity) หมายถึง การอ้างถึงลักษณะบทบาทที่แสดงออกของบุคคลระหว่างลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิง แล้วพิจารณาระดับความโน้มเอียงไปทางลักษณะใดลักษณะหนึ่งของสมาชิกในสังคม ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แต่ละสังคมจะมีความแตกต่างระหว่างค่านิยมของเพศหญิงน้อยมาก และน้อยกว่าความแตกต่างระหว่างค่านิยมของเพศชาย ซึ่งค่านิยมของเพศชายนั้น ในประเทศหนึ่งๆ ก็จะแตกต่างจากประเทศอื่นๆ และค่านิยมที่กล่าวถึงนั้นก็คือ ผู้ชายโดยทั่วไปจะมีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว และชอบแข่งขันชิงชัย ซึ่งจะแตกต่างจากค่านิยมของเพศหญิง เพราะผู้หญิงโดยทั่วไป จะมีความสงบเสถียร ถ่อมตน ไม่ชอบความรุนแรง มีความเขินอาย และดูแลเอาใจใส่ โดยผู้หญิงส่วนใหญ่ก็จะมีค่านิยมในทำนองนี้คล้ายๆ กัน ดังนั้น ลักษณะการมีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว และชอบแข่งขันชิงชัย จึงถูกเรียกว่า “Masculine” หรือลักษณะความเป็นชาย ส่วนลักษณะการมีความสงบเสถียร ถ่อมตน ไม่ชอบความรุนแรง มีความเขินอาย และดูแลเอาใจใส่ จะถูกเรียกว่า “Feminine” หรือลักษณะความเป็นหญิง และผู้หญิงในประเทศที่มีวัฒนธรรมในมิติลักษณะความเป็นหญิง ก็จะมีลักษณะสงบเสถียร ถ่อมตน ไม่ชอบความรุนแรง มีความเขินอาย และดูแลเอาใจใส่ ตามที่กล่าวมาข้างต้น เช่นเดียวกับผู้ชายในประเทศที่มีวัฒนธรรมในมิติลักษณะความเป็นชาย ก็จะมีลักษณะมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว และชอบแข่งขันชิงชัย เช่นกัน แต่ผู้ชายทุกคนอาจไม่คล้ายคลึงกันในลักษณะเช่นนี้เท่ากับผู้หญิง จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ประเทศที่มีวัฒนธรรมในมิติลักษณะความเป็นชายกับประเทศที่มีวัฒนธรรมในมิติลักษณะความเป็นหญิงนั้น แสดงความแตกต่างกันโดยใช้ค่านิยมของเพศชายและค่านิยมของเพศหญิงเป็นตัวแบ่งแยก

4. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึง ระดับการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนหรือความคลุมเครือของสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมของสมาชิก ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นว่า สมาชิกในสังคมรู้สึกเช่นไรกับสภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอนนั้น ไม่ว่าจะเป็น ความแปลกใหม่ น่าสงสัย น่าประหลาดใจ หรือความแตกต่างจากที่เคยเป็น โดยวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนนั้นคือการพยายามทำให้เหตุการณ์ความไม่แน่นอนต่างๆ ไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยการกำหนดกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันความปลอดภัย หรือการยึดหลักปรัชญาและศาสนาช่วย เช่น การเชื่อว่าความจริงมีเพียงหนึ่งเดียว เป็นต้น ในประเทศที่มีวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงนั้น สมาชิกจะรู้สึกเครียดและเป็นกังวล ซึ่งจะตรงข้ามกับประเทศที่มีวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำหรือยอมรับในความไม่แน่นอน ที่สมาชิกมีความคิดเห็นต่างไปจากกลุ่มแรก โดยพวกเขาจะกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ เพียงเล็กน้อยเท่าที่จะเป็นไปได้เท่านั้น ส่วนในด้านปรัชญาและศาสนา จะเกี่ยวข้องกับพวกเขาในเรื่องของการยอมรับในความไม่แน่นอนของชีวิต ซึ่งมีผลทำให้บางครั้ง สมาชิกในประเทศที่มีวัฒนธรรมเช่นนี้จะเป็นคนค่อนข้างเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น และไม่คาดหวังให้สิ่งแวดล้อมรอบตัวเป็นไปตามอารมณ์ความต้องการของตัวเอง

5. การมองการณ์ไกล – การมองการณ์ใกล้ (Long-Term Orientation - Short-Term Orientation)

การมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation) ตรงข้ามกับ การมองการณ์ใกล้ (Short-Term Orientation) ซึ่งมีมติที่ห้านี้เกิดขึ้นจากผลการศึกษาเกี่ยวกับนักเรียนใน 23 ประเทศทั่วโลก โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างโดยนักศึกษาชาวจีน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สังคมที่มีวัฒนธรรมแบบมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation) จะมีค่านิยม ประหยัดมัธยัสถ์ และมีความพากเพียรพยายาม ส่วนสังคมที่มีวัฒนธรรมแบบมองการณ์เพียงระยะใกล้ๆ (Short-Term Orientation) สมาชิกในสังคมจะมีค่านิยม ยึดมั่นในประเพณี เคารพบรรพบุรุษทางสังคม และรักษาภาพลักษณ์ทางสังคม ซึ่งมีมติทางวัฒนธรรมทั้งสองลักษณะนี้ เกิดขึ้นจากการสั่งสอนและปลูกฝังของลัทธิขงจื๊อ ซึ่งมีอิทธิพลต่อปรัชญาในการดำเนินชีวิตของชาวจีนผู้ซึ่งมีชีวิตอยู่ในช่วง 500 ปีก่อนคริสตกาล รวมถึงประเทศต่างๆ ที่ไม่ได้นับถือลัทธิขงจื๊อ ก็ได้มีการนำมติดังกล่าวมาปรับใช้ด้วยเช่นกัน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษามิติทางวัฒนธรรมด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) และการมองการณ์ไกล (Long-term orientation) เพราะจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า มิติทางวัฒนธรรมทั้ง 3 ด้าน น่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน และจากการจำแนกมิติทางวัฒนธรรมข้างต้น ทำให้สรุปเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ได้ว่า

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) หมายถึง ระดับความเชื่อและยอมรับการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคมของสมาชิก สังคมที่มีค่า PDI (Power Distance Index) สูง แสดงว่า สมาชิกในสังคมเชื่อและยอมรับการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคมได้มาก ส่วนสังคมที่มีค่า PDI ต่ำ แสดงว่า สมาชิกในสังคมเชื่อและยอมรับการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคมได้น้อย

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึง ระดับการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนหรือความคลุมเครือของสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมของสมาชิก สังคมที่มีค่า UAI (Uncertainty Avoidance Index) สูง แสดงว่า สมาชิกในสังคมยอมรับความไม่แน่นอนหรือความคลุมเครือของสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมได้น้อย ส่วนสังคมที่มีค่า UAI ต่ำ แสดงว่า สมาชิกในสังคมยอมรับความไม่แน่นอนหรือความคลุมเครือของสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมได้มาก

การมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation) หมายถึง ระดับการให้คุณค่ากับกาลข้างหน้าหรืออนาคตของสมาชิก สังคมที่มีค่า LTO (Long-Term Orientation) สูง จะมีค่านิยม ประหยัดมัธยัสถ์ และมีความพากเพียรพยายาม ตรงข้ามกับสังคมที่มีค่า LTO ต่ำ ที่แสดงว่า สมาชิกให้คุณค่าและสนใจอยู่กับปัจจุบันมากกว่า โดยจะมีค่านิยม ยึดมั่นในประเพณี เคารพบรรพบุรุษทางสังคม และรักษาภาพลักษณ์ทางสังคม

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกลในสถาบันหรือองค์กร

การจำแนกวัฒนธรรมออกเป็นมิติต่างๆ ของฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1991a: 37-171) ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง และเป็นพื้นฐานของการศึกษาวัฒนธรรมในเวลาต่อมา เช่น นักวิจัยบางคนได้นำผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวมาจัดกลุ่มประเทศต่างๆ ที่มีความเหมือนกันทางวัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ซึ่งเป็นแต่ละมิติทางวัฒนธรรมที่ฮอฟสเต็ดเสนอ ในสถาบันหรือองค์กรนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)

ในทุกสังคม การกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันมีให้เห็นได้ทั่วไป ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในสังคมนั้นๆ นั่นเอง

สถาบันหรือองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ผังสถาบันหรือองค์กรก็จะประกอบไปด้วยลำดับชั้นหลายระดับ อำนาจการตัดสินใจและสั่งการขึ้นกับคนไม่กี่คน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างคาดหวังการได้รับคำสั่งในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งจะเป็นตัวกำหนดสถานภาพและบทบาทหน้าที่ หรือก็คือเป็นตัวกำหนดขอบเขตอำนาจที่มีของสมาชิกแต่ละคนในสังคมนั้นเอง ซึ่งผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า เช่น ระดับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือเจ้านายทั่วไป ก็จะมีอำนาจเหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกจ้าง หรือผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ซึ่งจะแสดงออกโดยการมีอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการ หรือการได้รับสิทธิพิเศษในเรื่องต่างๆ เช่น มียานพาหนะประจำตำแหน่ง มีที่จอดรถหรือที่รับประทานอาหารโดยเฉพาะ มีห้องน้ำแยกโดยเฉพาะ รวมถึงการได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่สูงกว่า ดีกว่า เป็นต้น ซึ่งถ้าหากสถาบันหรือองค์กรใดมีวัฒนธรรมในมิตินี้เป็นเช่นนั้น และสมาชิกให้การยอมรับและมีการแสดงออกหรือปฏิบัติเป็นไปในแนวทางตามที่ยอมรับเดียวกัน ก็แสดงว่าสถาบันหรือองค์กรนั้น สมาชิกเชื่อและยอมรับการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคม และยอมรับอำนาจที่เหนือกว่าได้สูง

สำหรับสถาบันหรือองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ก็จะมีลักษณะสังคมเป็นแบบตรงกันข้าม นั่นคือเน้นการให้คุณค่ากับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ตำแหน่งเป็นเพียงตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ เพื่อความเป็นระเบียบและสะดวกในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ในส่วนของอำนาจแล้วมีความแตกต่างกันน้อยมาก และบทบาทหน้าที่นี้ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ส่วนการจัดการภายในสถาบันหรือองค์กรก็จะจะเป็นแบบกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง ลำดับชั้นมีไม่มาก ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการปรึกษาหารือร่วมกัน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้างสามารถริเริ่มและแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้ ทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่มีใครมีสิทธิพิเศษเหนือใคร ทุกคนจะใช้สิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันหรือองค์กรจัดให้เหมือนๆ กัน เช่น ใช้ที่จอดรถเดียวกัน ใครมาถึงก่อนได้จอดก่อน ใช้ห้องอาหารเดียวกัน ห้องน้ำเดียวกัน รวมถึงการได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ในอัตราใกล้เคียงกันด้วย เหล่านี้เป็นต้น

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)

ในสังคมการทำงานย่อมต้องพบเจอกับความไม่แน่นอนหรือความไม่ปกติของสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกรู้สึกเครียดและเป็นกังวล จึงพยายามแสวงหาสิ่งที่จะช่วยขจัดความไม่แน่นอนนี้ออกไป หรือทำให้บรรเทาเบาบางลง หรืออาจป้องกันไม่ให้ความไม่แน่นอนเกิดขึ้นได้ ซึ่งในแต่ละสถาบันหรือองค์กรก็จะมีวิธีการจัดการกับความไม่แน่นอนแตกต่างกันไป

สถาบันหรือองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ก็จะมีการกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หรือข้อปฏิบัติต่างๆ ขึ้นมากมาย เพื่อใช้ควบคุมสิทธิและหน้าที่ทั้งของหัวหน้าและลูกน้อง สังคมลักษณะนี้จะเข้มงวดกับการทำงาน สมาชิกจึงดูเคร่งเครียดและไม่ค่อยผ่อนคลายเท่าที่ควร และสมาชิกส่วนใหญ่จะทำงานหนักหรืออย่างน้อยก็ต้องให้ตัวเองมีอะไรทำอยู่ตลอดเวลาเร่งรีบ ทำงานแข่งกับเวลา เพราะต้องการความมั่นคงในการทำงาน และไม่ยอมต้องออกจากงานจนบางครั้งดูเหมือนเป็นความกระวนกระวาย และอยู่ไม่ค่อยเป็นสุขนัก เช่น พนักงานบริษัทหรือลูกจ้าง ซึ่งดูเหมือนจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม จึงต้องมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา แต่ก็ทำให้สามารถทำสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและตรงต่อเวลาค่อนข้างสูง

สำหรับสถาบันหรือองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ก็จะมีกฎต่างๆ เท่าที่จำเป็นเท่านั้น สังคมลักษณะนี้จึงดูไม่เข้มงวดและเคร่งเครียดจนเกินไปนัก มีความยืดหยุ่น ผ่อนคลาย ขณะเดียวกันสมาชิกก็กลัวที่จะเสี่ยง โดยการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และต้องการความสำเร็จของงานด้วย ที่เป็นเช่นนี้เพราะสมาชิกในสังคมยอมรับในความเป็นไปตามธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ทำให้ไม่รู้สึกเครียดหรือกดดันมากนัก ทำงานแบบสบายๆ โดยปล่อยให้มันเป็นไปตามที่ควรจะเป็น ไม่เร่งรัดเรียกร้องหรือฝืนธรรมชาติจนเกินไป ทำให้บางครั้งก็ดูเหมือนเป็นคนเฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น หรือเกียจคร้านไปเลยก็มี หรืออีกเหตุผลหนึ่งก็คือ สมาชิกมีหน้าที่การงานที่มั่นคง ดังนั้นจึงไม่ต้องกังวลกับการต้องออกจากงาน เช่น ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีความมั่นคงทางอาชีพค่อนข้างสูง เป็นต้น

การมองการณ์ไกล (Long-term orientation)

ในสังคมการทำงาน หากสถาบันหรือองค์กรใดมีวัฒนธรรมแบบมองการณ์ไกลหรือมองการณ์ระยะยาว ก็จะทำให้คุณค่ากับกาลข้างหน้าหรืออนาคต โดยจะสนับสนุนให้สมาชิกยึดมั่นในเป้าหมาย มีความเพียรพยายาม อดทนแม้ผลที่ได้จะช้าหรือต้องใช้เวลานาน รู้จักประหยัดและเก็บออมเพื่อวันข้างหน้า ทำให้มีเงินออมสำหรับการลงทุนมาก

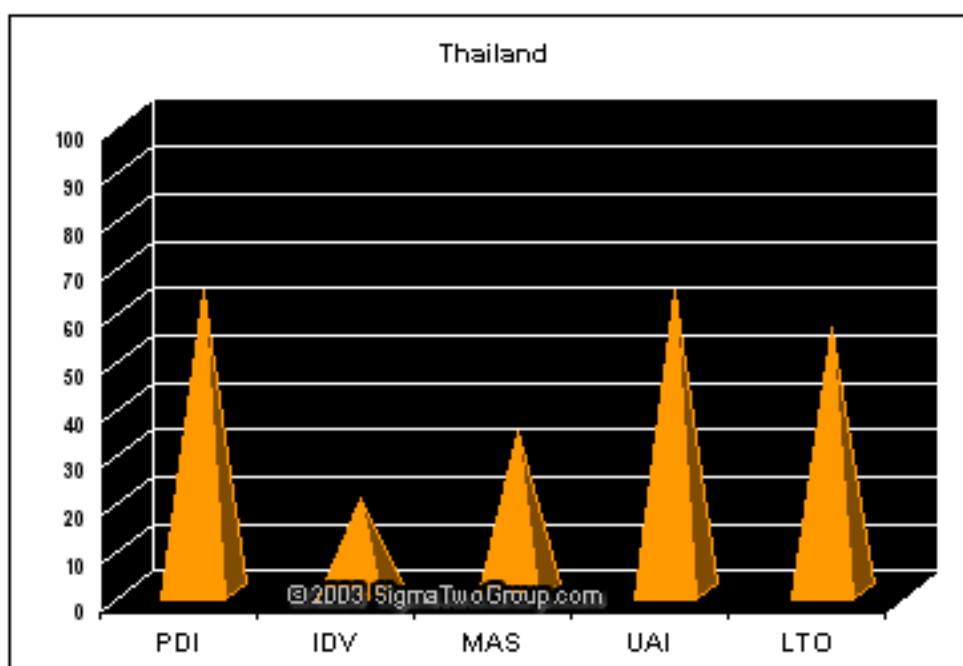
สำหรับสถาบันหรือองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบมองการณ์เพียงระยะใกล้ๆ หรือมองการณ์ระยะสั้น ก็จะทำให้คุณค่าและสนใจอยู่กับปัจจุบันมากกว่า โดยจะสนับสนุนเรื่องการยึดมั่นในประเพณี ห่วงเรื่องรักษาภาพลักษณ์ ทั้งด้านหน้าตาและสถานะทางสังคม มีการตอบแทนกันในสังคม เช่น คำทักทาย หรือของขวัญของฝาก ซึ่งโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่าสังคมลักษณะนี้เน้นเรื่องมารยาททางสังคมมากกว่าความสามารถ ซึ่งบางครั้งก็อาจมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของสถาบันหรือองค์กรนั้นๆ ได้ เช่น การยึดมั่นประเพณีมากเกินไป จนไม่เปิดรับแนวคิดวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้พลาดโอกาสในการรับนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งผลให้การพัฒนาของสถาบันหรือองค์กรเป็นไป

อย่างเชื่องช้าหรือถึงขั้นหยุดชะงัก เป็นต้น นอกจากนี้สมาชิกยังไม่ค่อยมีความพยายามและอดทนเท่าที่ควร คาดหวังผลงานในเวลารวดเร็ว รวมถึงไม่เห็นคุณค่าของการเก็บออมเพื่อวันข้างหน้า ทำให้มีเงินออมสำหรับการลงทุนน้อย

4.3 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกลกับสังคมไทย

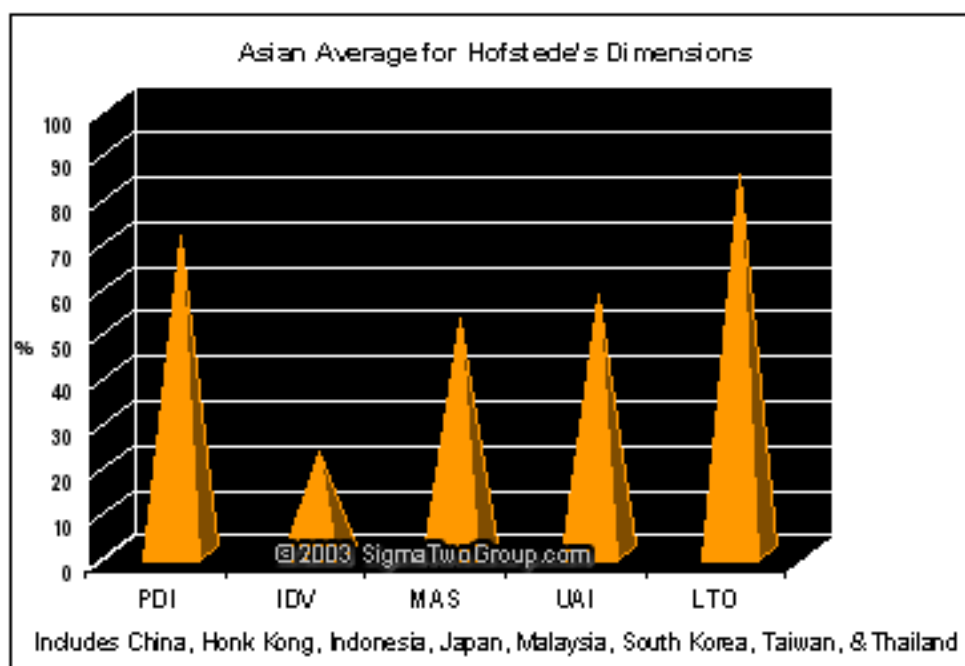
สถาบัน ITIM international ได้ทำการศึกษาวิจัย Cultural Dimensions ในกว่า 50 ประเทศทั่วโลก และสำหรับประเทศไทย ผลที่ได้เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศอาเซียน (ประกอบด้วยประเทศจีน ฮองกง อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น มาเลเซีย เกาหลีใต้ ไต้หวัน และไทย) (Hofstede, G. 1991b: Online) เป็นดังนี้

Geert Hofstede™ Cultural Dimensions



ภาพประกอบ 6 Cultural Dimensions ของประเทศไทย

ที่มา: Hofstede, G. 1991b. *Geert Hofstede™ Cultural Dimensions*. Online.



ภาพประกอบ 7 Cultural Dimensions ของกลุ่มประเทศอาเซียน (Average)

ที่มา: Hofstede, G. 1991b. *Geert Hofstede™ Cultural Dimensions*. Online.

จากภาพประกอบที่ 6 และ 7 สามารถสรุปเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกลในสังคมไทย ได้ว่า ประเทศไทยมีค่า PDI (Power Distance Index) อยู่ที่ระดับ 64 ซึ่งถือว่าสูง นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่า สังคมไทยมีความเหลื่อมล้ำทางสังคมอยู่มาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย PDI ของกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งอยู่ที่ระดับ 71 ก็ถือว่ายังต่ำกว่า เมื่อพิจารณาค่า UAI (Uncertainty Avoidance Index) พบว่า ประเทศไทยมีค่าดังกล่าวอยู่ที่ระดับ 64 ซึ่งถือว่าสูง นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่า สังคมไทยยอมรับในความไม่แน่นอนและความเสี่ยงต่างๆ ได้น้อย ดังจะเห็นได้จากการตั้งกฎเกณฑ์ต่างๆ ขึ้นมามากมาย เพื่อควบคุมทุกอย่างให้อยู่ในสภาวะปกติ สมาชิกในสังคมจะมีลักษณะไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และกลัวที่ต้องเสี่ยง และเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย UAI ของกลุ่มประเทศอาเซียน ก็พบว่าสูงกว่าเล็กน้อย โดยค่าเฉลี่ย UAI ของกลุ่มประเทศอาเซียน อยู่ที่ระดับ 58 และเมื่อพิจารณาค่า LTO (Long-Term Orientation) พบว่า ประเทศไทยมีค่าดังกล่าวอยู่ที่ระดับประมาณ 57 ซึ่งถือว่าปานกลาง นั้นแสดงให้เห็นว่า สังคมไทยให้คุณค่ากับกาลข้างหน้าหรืออนาคต พอๆ กับปัจจุบัน โดยสมาชิกจะยึดมั่นในเป้าหมาย มีความเพียรพยายาม อดทน และรู้จักประหยัดเก็บออมเพื่อวันข้างหน้าในระดับหนึ่ง ขณะเดียวกันก็จะยึดมั่นในประเพณี และห่วงเรื่องรักษาภาพลักษณ์ ทั้งด้านหน้าตาและสถานะทางสังคมในอีกระดับหนึ่งด้วยเช่นกัน ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย LTO ของกลุ่มประเทศอาเซียนแล้ว จะเห็นว่าต่ำกว่ามาก โดยค่าเฉลี่ย LTO ของกลุ่มประเทศอาเซียน อยู่ที่ระดับประมาณ 85 ซึ่งถือว่าสูงมาก

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน

เฮลริเจล สโลคัม และวูดแมน (Hellriegel, D.; Slocum, J.W.; & Woodman, R.W. 2001: 528-529) กล่าวว่า จากสมมติฐานพื้นฐาน วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กันโดยตรง ด้วยเหตุนี้จึงมีการพยายามในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม เพื่อเป็นการสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพให้มากขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของบริษัทในระยะยาว
2. วัฒนธรรมองค์การอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการตัดสินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของบริษัทในทศวรรษหน้าได้
3. วัฒนธรรมองค์การที่ขัดขวางผลการปฏิบัติงานในระยะยาว สามารถพัฒนาได้ง่ายในบริษัทที่เต็มไปด้วยคนที่มีสติปัญญาและเหตุผล
4. แม้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมก็สามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงได้ ถ้าผู้บริหารเข้าใจที่จะสนับสนุนวัฒนธรรม

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล

ฮอฟสเต็ด (Hofstede, G. 1991b: Online) ได้ศึกษาวิจัย Cultural Dimensions ในกว่า 50 ประเทศทั่วโลก และพบว่ามิติด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ประเทศที่มีวัฒนธรรมแบบ Power Distance สูง คือประเทศที่สมาชิกเชื่อฟังผู้มีอำนาจ เพราะยอมรับความจริงที่ว่า อำนาจในองค์กรถูกกระจายให้บุคคลต่าง ๆ อย่างไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งกลุ่มประเทศดังกล่าว ได้แก่ ลาตินและกลุ่มประเทศอาเซียน เช่น มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ ปานามา กัวเตมาลา เวเนซุเอลา เม็กซิโก เป็นต้น ส่วนประเทศที่มีวัฒนธรรมแบบ Power Distance ปานกลางถึงต่ำ เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา และประเทศในทวีปยุโรป เช่น เดนมาร์ก ออสเตรีย เป็นต้น

มิติที่ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ประเทศที่มีวัฒนธรรมแบบ Uncertainty Avoidance สูง ก็จะพยายามสร้างระบบหรือวิธีการเพื่อลดความเสี่ยงและจัดการกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ซึ่งประเทศดังกล่าว เช่น กรีซ อูรุกวัย กัวเตมาลา โปรตุเกส ญี่ปุ่น เกาหลี เป็นต้น ส่วนประเทศที่มีวัฒนธรรมแบบ Uncertainty Avoidance ต่ำ เช่น สิงคโปร์ สวีเดน สหรัฐอเมริกา แคนาดา เป็นต้น ซึ่งจะมีการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงสูงบ่อยครั้ง โดยบุคลากรจะไม่เครียด มีความเชื่อมั่นในความคิดของตัวเองในการทำงาน และยอมรับความไม่ลงรอยกันในหน้าที่ มิติด้านการมองการณ์ไกล (Long-Term Orientation) คือลักษณะที่คนมองการณ์ไกล หรือมุ่งสนใจอนาคต ตรงข้ามกับการมองการณ์ใกล้ (Short-Term Orientation) ซึ่งก็คือลักษณะที่คนมองการณ์เพียงระยะใกล้ ๆ หรือให้ความสนใจอยู่กับปัจจุบันมากกว่า ประเทศที่มีวัฒนธรรมแบบ Long-Term Orientation ปานกลางถึงสูง ได้แก่ ประเทศทางตะวันออก มีแนวโน้มที่จะให้คะแนนด้านนี้สูง เช่น

ไทย จีน เป็นต้น โดยจีนให้คะแนนสูงที่สุด ส่วนประเทศที่มีวัฒนธรรมแบบ Long-Term Orientation ต่ำ หรือ Short-Term Orientation สูง ได้แก่ ประเทศทางตะวันตก ซึ่งจะให้คะแนนต่ำ และประเทศที่พัฒนาน้อยกว่าจะให้คะแนนต่ำกว่ามากเช่น อเมริกา เป็นต้น โดยปากีสถานให้คะแนนต่ำที่สุด

นอกจากนี้ฮอฟสเต็ด ยังพบว่าปัจจัย Long-Term Orientation Index มีความสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ จากข้อมูลการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจปี 1965-1987 ที่ตีพิมพ์โดยธนาคารโลก

กัมพล พันธุ์เกษมสุข (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพและการจูงใจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE พบว่า ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยทางด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ จะไม่สามารถทำนายความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานได้

หทัยรัตน์ ดันสุวรรณ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์การสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จาก 155 โรงเรียน ซึ่งมีประชากรครูจำนวนทั้งสิ้น 12,779 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 597 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีรายละเอียดการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. สืบหาข้อมูลของประชากรจากแหล่งทุติยภูมิ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร แล้วจัดทำกรอบการสุ่ม (Sampling Frame) โดยการจำแนกกลุ่มครูออกตามขนาดของโรงเรียนที่ครูทำงานอยู่ ซึ่งการจำแนกขนาดโรงเรียนนั้น อาศัยเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2547: 30-31) โดยมีหลักการจำแนกดังนี้

1. ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-300 คน ในที่นี้มีจำนวน 6 โรงเรียน มีครูจำนวนทั้งสิ้น 86 คน
2. ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-1,000 คน ในที่นี้มีจำนวน 27 โรงเรียน มีครูจำนวนทั้งสิ้น 913 คน
3. ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001-2,000 คน ในที่นี้มีจำนวน 122 โรงเรียน มีครูจำนวนทั้งสิ้น 11,780 คน

จากการจำแนกขนาดโรงเรียนและกลุ่มครูข้างต้น สามารถแสดงข้อมูลได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ขนาดโรงเรียน จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู (คน)
เล็ก	6	86
กลาง	27	913
ใหญ่	122	11,780
รวม	155	12,779

ที่มา: สำนักนโยบายและแผน การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ออนไลน์.

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (มยุรี ศรีชัย. 2538: 105) ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 กำหนดระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence: $1 - \alpha$) ที่ 95%

2.2 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร (e) เท่ากับ 0.876 ได้จากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 100 คน โดยพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเฉลี่ยในการประมาณค่า ($S_{\bar{X}}$) ในภาพรวมของคะแนนแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งในที่นี้ $S_{\bar{X}} = 0.447$ และระดับความเชื่อมั่นในการประมาณค่าเฉลี่ยเท่ากับ .95 ดังนั้น ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร $Z_{\frac{\alpha}{2}} S_{\bar{X}}$ จึงเท่ากับ 0.876

2.3 กำหนดค่าประมาณความแปรปรวนของประชากร (σ^2) ของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เท่ากับ 58.865, 77.153 และ 101.070 ตามลำดับ ได้จากการทดลองใช้ เครื่องมือ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 100 คน เช่นกัน

2.4 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการ สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (มยุรี ศรีชัย. 2538: 105) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$n = \frac{\sum_{g=1}^k \frac{N_g^2 S_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{Z_{\alpha/2}^2} + \sum_{g=1}^k N_g S_g^2}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 477 คน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ เพียงพอสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3. ดำเนินการจัดกลุ่มประชากรโดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครแต่ละเขตถือเป็น 1 กลุ่ม ในที่นี้จำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม ตามการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3

4. ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ซึ่งกำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม และเมื่อพิจารณาถึงข้อจำกัด ด้านความเป็นไปได้ในการดำเนินการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการสุ่มมาจำนวน 1 เขตพื้นที่การศึกษา โดยมีเหตุผลว่า เมื่อกำหนดให้ 1 เขตพื้นที่การศึกษาถือเป็น 1 กลุ่ม (Cluster) และสมาชิกภายใน กลุ่มมีความแตกต่างกัน แต่ระหว่างกลุ่มมีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้นการสุ่มเขตพื้นที่การศึกษามา 1 เขต ก็น่าจะเป็นตัวแทนที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครได้ และในที่นี้สุ่มได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

5. จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่สุ่มได้ในขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัย นำมาดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็น ชั้นการสุ่ม (Strata) และโรงเรียนในแต่ละชั้นเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) แต่เนื่องจาก โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีโรงเรียนจำนวนน้อย โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวน 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวน 4 โรงเรียน ผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนทั้งหมดเพื่อสุ่มครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวน 37 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มาจำนวนร้อยละ 30 ของจำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งได้จำนวน 11 โรงเรียน

6. จากจำนวนโรงเรียนที่กำหนดในขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มครูแต่ละโรงเรียนโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตามที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 2.4 คือ 477 คน จำแนกจำนวนครูแต่ละขนาดโรงเรียนตามสัดส่วน (Proportional) ดังนี้คือ ครูจากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 15 คน ซึ่งเป็นจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีเพียงโรงเรียนเดียวและมีครูจำนวนไม่มากสะดวกต่อการเก็บข้อมูล ครูจากโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 40 คน และครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 422 คน

7. จากจำนวนครูแต่ละขนาดโรงเรียนที่กำหนดในขั้นตอนที่ 6 ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มครูแต่ละโรงเรียนโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งจะสุ่มเฉพาะครูจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่เท่านั้น เพราะโรงเรียนขนาดเล็กกำหนดเป็นครูทั้งหมดในโรงเรียน โดยจำนวนครูแต่ละโรงเรียนจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่กำหนดตามสัดส่วน (Proportional) ดังแสดงในตาราง 2

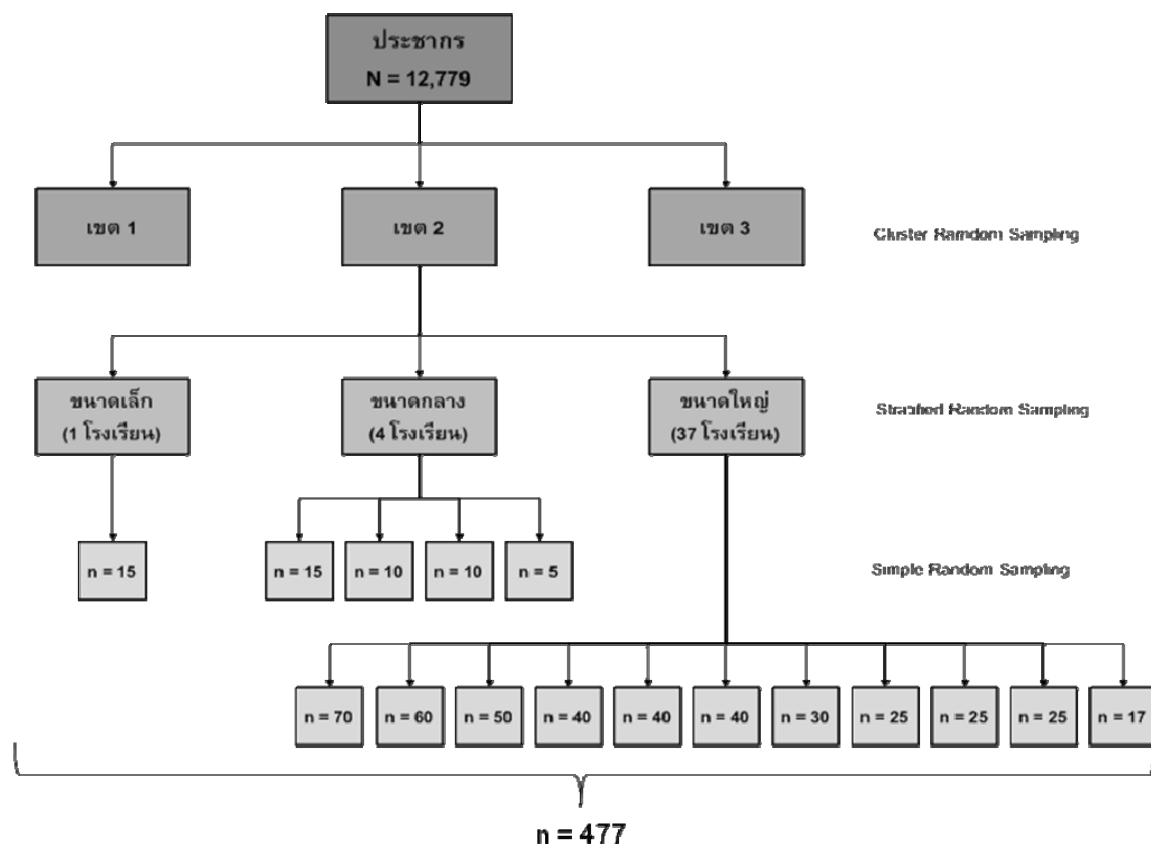
ตาราง 2 จำนวนครูแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551

ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)
ขนาดเล็ก	โรงเรียนวัดอู่ทอง	15
ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านหนองบอน (นัยนานนท์อนุสรณ์)	15
	โรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ)	10
	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๕ เฉลิมพระเกียรติ	10
	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์	5
ขนาดใหญ่	โรงเรียนสตรีวิทยา ๒	70
	โรงเรียนหอวัง	60
	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒	50
	โรงเรียนราชวินิตบางเขน	40
	โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	40
	โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา	40
	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช บางเขน	30
	โรงเรียนเทพศิลา	25

ตาราง 2 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)
ขนาดใหญ่	โรงเรียนบางบัว (เฟ่งตั้งตรงจิตรวิทยาคาร)	25
	โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ	25
	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒	17
รวม		477

จากขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สามารถแสดง
 ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากในการวิเคราะห์ข้อมูลต้องมีการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาทำการตรวจให้คะแนน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจำนวนมากกว่าที่กำหนด คือจำนวน 700 คน เพื่อเป็นการสำรองข้อมูลกรณีได้รับคืนไม่ครบตามจำนวนที่แจกไป ความไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หรือไม่สมารถนำข้อมูลมาใช้ได้ ซึ่งเมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีการตอบครบถ้วนทุกหน้า และไม่มีคำตอบแบบแสดงความคิดเห็นระดับเดียวทั้งฉบับ (เช่น กาช่องระดับมากที่สุดทุกข้อทั้งฉบับ หรือ กาช่องไม่แน่ใจทุกข้อทั้งฉบับ เป็นต้น) รวมถึงพิจารณารายละเอียดปลีกย่อยต่างๆ ในการคัดเลือก เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูลจริงๆ จนได้แบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกจำนวนทั้งสิ้น 597 ฉบับ ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าที่คำนวณไว้ในตอนต้น (477 คน) และผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามทั้งหมดในการวิเคราะห์ข้อมูล เพราะได้คัดเลือกความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว

การตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

ภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 597 คน พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเฉลี่ยในการประมาณค่า ($S_{\bar{x}}$) ในภาพรวมของคะแนนของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เท่ากับ 0.396 ดังนั้นค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร (e) เท่ากับ 0.776 ที่ระดับความเชื่อมั่นในการประมาณค่าเฉลี่ย .95 ซึ่งน้อยกว่าค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเฉลี่ยที่วางแผนไว้ตอนต้น (0.876) และเมื่อพิจารณาค่าประมาณความแปรปรวนของประชากร (σ^2) ของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เท่ากับ 52.340, 73.751 และ 98.964 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าค่าประมาณความแปรปรวนที่ใช้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (58.865, 77.153 และ 101.070) จึงสรุปได้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูล เพราะมีขนาดใหญ่ จึงทำให้มีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรต่ำกว่าค่าประมาณที่วางแผนไว้ตอนต้น ซึ่งจะทำให้การประมาณค่ามีความแม่นยำมากขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 4 ฉบับ โดยจำแนกเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของวิลาสลักษณ์ ชวัลลสี, งามตา วรินทร์ และวิรัตน์ ธรรมนารถสกุล (2547) และวันนดา หมวดเอียด (2550) นำมาปรับภาษาและสร้างข้อความเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมครบถ้วนตามองค์ประกอบของตัวแปรและเหมาะสมกับงานของผู้วิจัย โดยอาศัยแนวคิดลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ. 1987: 8-13) และ พ็อดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 2000: 516-526) รวมถึงอาศัย

บริบทลักษณะของครูที่ดีตามทัศนะของนักการศึกษาไทย มาเป็นแนวทางในการสรุปลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู เพื่อการพัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของวิริทธิ์ กิตติพิชัย และคนอื่นๆ (2549) นำมาปรับภาษาและสร้างข้อความเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมครบถ้วนตามองค์ประกอบของตัวแปรและเหมาะสมกับงานของผู้วิจัย โดยอาศัยทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของแอลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990: 1-18) เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้

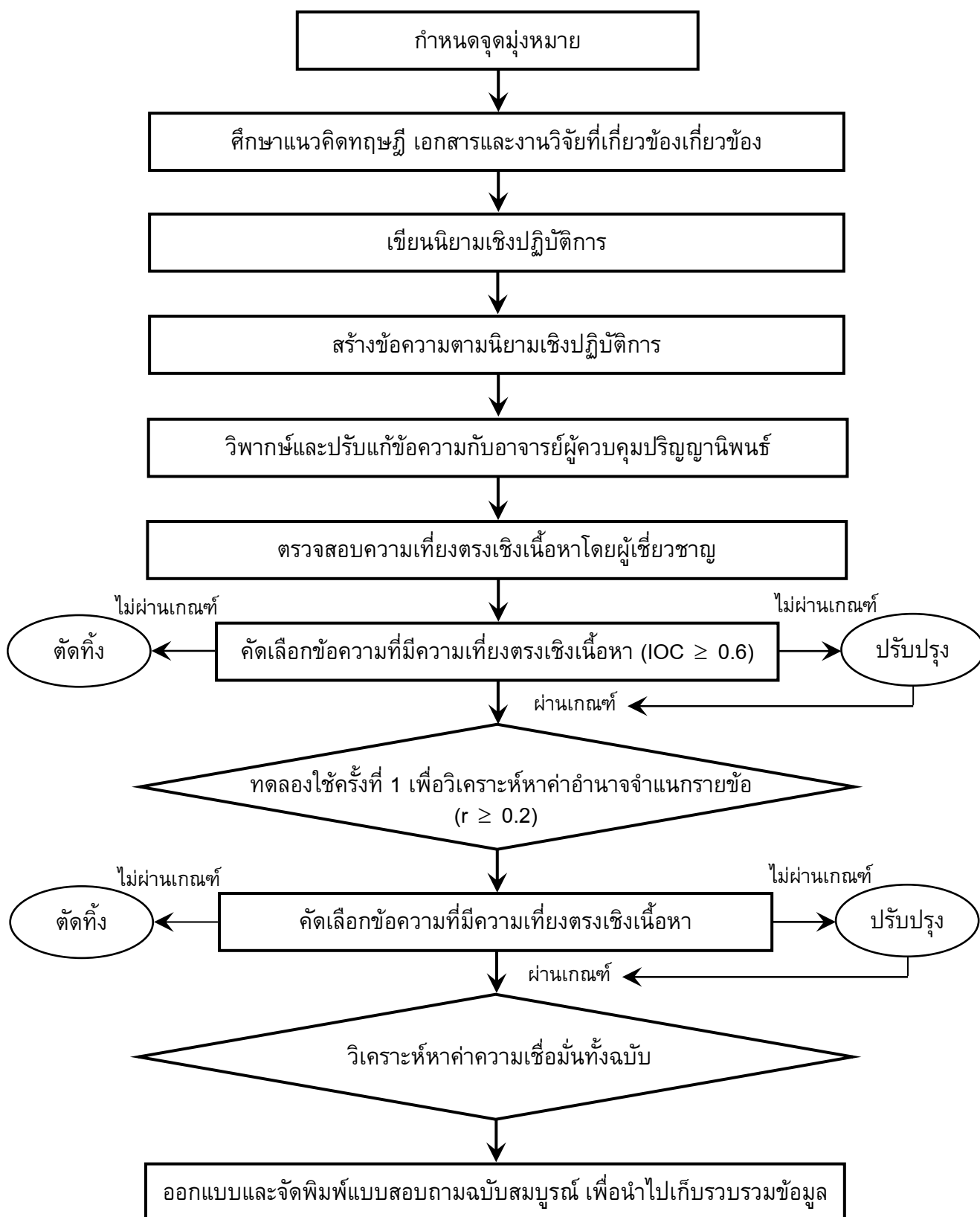
ฉบับที่ 3 แบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยแปลจากแบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสเต็ด (Hofstede. 1991a) ผู้ซึ่งศึกษาวิจัยและนำเสนอเกี่ยวกับเรื่องมิติทางวัฒนธรรม

ฉบับที่ 4 เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสร้างโดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก, มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg; Mausner; & Snyderman. 1959: 44-115) เป็นแนวทางในการสร้างข้อความ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรม และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

วิธีการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม



ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

จากภาพประกอบ 9 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนข้างต้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ คือ แบบสอบถามพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามมิติทาง วัฒนธรรม และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร มิติทาง วัฒนธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน

3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการจากนิยามและคุณลักษณะต่างๆ ที่ได้ศึกษาค้นคว้าจาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ

4. พัฒนาข้อความสำหรับแบบสอบถามพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 27 ข้อ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 17 ข้อ และแบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรม จำนวน 26 ข้อ และเขียนข้อความสำหรับแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับนิยาม เชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้ จำนวน 44 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5. เมื่อพัฒนาและสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว นำไปวิพากษ์และปรับแก้ข้อความกับ อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นตอนที่ 5 ไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจสอบ ซึ่งเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) เพื่อคัดเลือกและปรับปรุง แก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

7. คัดเลือกข้อความ โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อความแต่ละข้อ คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งจากการพิจารณาพบว่า แต่ละ ข้อความของแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ผ่าน เกณฑ์กำหนดทุกข้อ ผู้วิจัยจึงใช้ข้อความทุกข้อเป็นแบบสอบถาม โดยนำมาปรับปรุงแก้ไขภาษาให้ ถูกต้องเหมาะสมตามนิยามที่กำหนดและตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบวัด

8. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นตอนที่ 7 ไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 1 กับครูที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยการหาสหสัมพันธ์ แบบไบซีเรียล (Biserial Correlation) และคัดเลือกข้อความที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนกที่ ≥ 0.2 ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.337-0.671 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่า อำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.379-0.712 แบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรม มีค่าอำนาจ จำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.306-0.417 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าอำนาจ จำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.482-0.717 ผ่านเกณฑ์กำหนดทุกข้อ ผู้วิจัยจึงใช้ข้อความทุกข้อเป็น แบบสอบถาม

9. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นตอนที่ 8 ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.884 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.895 แบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.721 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

10. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นตอนที่ 9 มาออกแบบและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 4 ฉบับ โดยผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรม ส่วนแบบสอบถามอีกจำนวน 1 ฉบับ ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งรายละเอียดของเครื่องมือทั้ง 4 ฉบับ มีดังนี้

แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของวิลาสลักษ์ ชั่ววัลลี, งามตา วรินทร์านนท์ และ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) และ วนันดา หมวดเอียด (2550) นำมาปรับภาษา และสร้างข้อความเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมครบถ้วนตามองค์ประกอบของตัวแปรและเหมาะสมกับงานของผู้วิจัย โดยอาศัยแนวคิดลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ, 1987: 8-13) และ พ็อดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff; et al. 2000: 516-526) รวมถึงอาศัยบริบทลักษณะของครูที่ดีตามทัศนะของนักการศึกษาไทย มาเป็นแนวทางในการสรุปลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู เพื่อการพัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จำนวน 27 ข้อ โดยจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ จำนวน 6 ข้อ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 6 ข้อ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 4 ข้อ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น จำนวน 7 ข้อ และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง จำนวน 4 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือกดังนี้

ข้อความทางบวก			ข้อความทางลบ		
จริง	มีค่าน้ำหนัก	5	คะแนน	มีค่าน้ำหนัก	1
ค่อนข้างจริง	มีค่าน้ำหนัก	4	คะแนน	มีค่าน้ำหนัก	2
ไม่แน่ใจ	มีค่าน้ำหนัก	3	คะแนน	มีค่าน้ำหนัก	3
ค่อนข้างไม่จริง	มีค่าน้ำหนัก	2	คะแนน	มีค่าน้ำหนัก	4
ไม่จริง	มีค่าน้ำหนัก	1	คะแนน	มีค่าน้ำหนัก	5

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ผู้วิจัยใช้วิธีพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51-5.00	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง
3.51-4.50	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2.51-3.50	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00-1.50	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ

คุณภาพเครื่องมือวัด ภายหลังการทดลองใช้แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 27 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.337-0.671 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.884

ด้านพฤติกรรมการณ์สำนึกในหน้าที่ จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.424-0.648 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.808

ด้านพฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.511-0.664 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.803

ด้านพฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.504-0.676 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.789

ด้านพฤติกรรมการณ์อดทนอดกลั้น จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.385-0.586 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.739

และด้านพฤติกรรมการณ์พัฒนาตนเอง จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.596-0.730 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.815

ตัวข้อความ

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0.	พฤติกรรมการณ์สำนึกในหน้าที่					
	ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเต็มที่.....					
00.	ข้าพเจ้าสนองและสนับสนุนนโยบายของโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ.....					
0.	พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ					
	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเต็มที่.....					
00.	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมและเสนอความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน....					
0.	พฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ					
	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ.....					
00.	ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาและแนะนำเทคนิคการสอนแก่เพื่อนครู.....					
0.	พฤติกรรมการณ์อดทนอดกลั้น					
	เมื่อต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ที่กดดันหรือไม่เป็นดังใจในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะพยายามอดทนอย่างที่สุด.....					
00.	ข้าพเจ้ามองว่าปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน จะช่วยเพิ่มทักษะความสามารถให้กับข้าพเจ้า.....					
0.	พฤติกรรมการณ์พัฒนาตนเอง					
	ข้าพเจ้าอ่านหนังสือหรือค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน.....					
00.	ข้าพเจ้าพยายามหาโอกาสเข้ารับการอบรมเรื่องต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง.....					

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของวิริทธิ์ กิตติพิชัย และคนอื่นๆ (2549) นำมาปรับภาษาและสร้างข้อความเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมครบถ้วนตามองค์ประกอบของตัวแปรและเหมาะสมกับงานของผู้วิจัย โดยอาศัยทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ แอลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990: 1-18)

เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จำนวน 17 ข้อ โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 6 ข้อ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 6 ข้อ และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือกดังนี้

จริง	มีค่าน้ำหนัก	5	คะแนน
ค่อนข้างจริง	มีค่าน้ำหนัก	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	มีค่าน้ำหนัก	3	คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	มีค่าน้ำหนัก	2	คะแนน
ไม่จริง	มีค่าน้ำหนัก	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ผู้วิจัยใช้วิธีพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51-5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
3.51-4.50	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2.51-3.50	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00-1.50	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

คุณภาพเครื่องมือวัด ภายหลังการทดลองใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 17 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.379-0.712 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.895

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.304–0.639 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.741

ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.450-0.735 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.824

ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.410-0.680 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.774

ตัวอย่างข้อความ

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0.	ความผูกพันด้านจิตใจ					
	ข้าพเจ้าจะรู้สึกมีความสุข หากได้ทำงานที่นี่ไปจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน.....					
00.	ข้าพเจ้ารู้สึกยินดียินร้ายกับชาวดีหรือชาวร้ายของโรงเรียน.....					
0.	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร					
	การทำงานที่นี่ในขณะนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับข้าพเจ้า.....					
00.	การลาออกขณะนี้ จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของข้าพเจ้ามาก.....					
0.	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าโรงเรียนมีบุญคุณต่อข้าพเจ้า.....					
00.	ข้าพเจ้าคิดว่าควรต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน.....					

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยแปลจากแบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1991a) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำนวน 5 ข้อ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จำนวน 5 ข้อ และการมองการณ์ไกล จำนวน 6 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือกดังนี้

ข้อความแสดงลักษณะตามตัวแปร			ข้อความแสดงลักษณะตรงข้ามกับตัวแปร		
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าน้ำหนัก	5 คะแนน	มีค่าน้ำหนัก	1 คะแนน	
เห็นด้วย	มีค่าน้ำหนัก	4 คะแนน	มีค่าน้ำหนัก	2 คะแนน	
ไม่แน่ใจ	มีค่าน้ำหนัก	3 คะแนน	มีค่าน้ำหนัก	3 คะแนน	
ไม่เห็นด้วย	มีค่าน้ำหนัก	2 คะแนน	มีค่าน้ำหนัก	4 คะแนน	
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าน้ำหนัก	1 คะแนน	มีค่าน้ำหนัก	5 คะแนน	

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ผู้วิจัยใช้วิธีพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรม แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

ข้อ 1-5

คะแนนเฉลี่ย

การแปลความหมาย

4.51-5.00	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับสูง
3.51-4.50	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2.51-3.50	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00-1.50	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับต่ำ

ข้อ 6-10

คะแนนเฉลี่ย

การแปลความหมาย

4.51-5.00	มีการหลีกเลียงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับสูง
3.51-4.50	มีการหลีกเลียงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2.51-3.50	มีการหลีกเลียงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	มีการหลีกเลียงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00-1.50	มีการหลีกเลียงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับต่ำ

ข้อ 11-16

คะแนนเฉลี่ย

การแปลความหมาย

4.51-5.00	มีการมองการณ์ไกลอยู่ในระดับสูง
3.51-4.50	มีการมองการณ์ไกลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2.51-3.50	มีการมองการณ์ไกลอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	มีการมองการณ์ไกลอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00-1.50	มีการมองการณ์ไกลอยู่ในระดับต่ำ

คุณภาพเครื่องมือวัด ภายหลังการทดลองใช้แบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรม จำนวน 16 ข้อ พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.306-0.417 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.721

ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.615-0.751 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.857

ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.536-0.640 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.800

ด้านการมองการณ์ไกล จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.492-0.679 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.812

ตัวอย่างข้อความ

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0.	ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ					
	บุคคลที่มีตำแหน่งสูง โดยมากแล้วควรตัดสินใจโดยไม่ต้องปรึกษาบุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่า.....					
00.	บุคคลที่มีตำแหน่งสูงไม่ควรที่จะถามความเห็นของผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าบ่อยจนเกินไปนัก.....					
0.	การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน					
	การให้คำแนะนำพร้อมรายละเอียดเป็นสิ่งสำคัญ เพราะข้าพเจ้าจะได้รู้ตลอดเวลาว่าถูกคาดหวังให้ทำอะไร.....					
00.	การทำตามคำสั่งและขั้นตอนอย่างเคร่งครัดเป็นสิ่งสำคัญ.....					
0.	การมองการณ์ไกล					
	ข้าพเจ้าควรระมัดระวังในการบริหารจัดการด้านการเงิน.....					
00.	ข้าพเจ้าควรมีความมุ่งมั่นพยายามไม่ทอดทิ้ง.....					

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก, มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg; Mausner; & Snyderman. 1959: 44-115) คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) เป็นแนวทางในการสร้างโดยออกแบบแบบสอบถามเป็นลักษณะกำหนดเงื่อนไข/สภาพการณ์ แล้วให้ผู้ตอบตอบใน 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรก เงื่อนไข/สภาพการณ์นั้นเกิดขึ้นกับผู้ตอบมากน้อยเพียงไร และประเด็นที่สอง เป็นประเด็นที่ต่อเนื่องจากประเด็นแรก คือ เงื่อนไข/สภาพการณ์นั้นทำให้ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการทำงานมากน้อยเพียงไร ซึ่งการตอบแต่ละประเด็นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย ไม่เกิด จำนวน 44 ข้อ หรือ 44 เงื่อนไข/สภาพการณ์

ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน จำนวน 3 ข้อ การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 3 ข้อ ความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำนวน 3 ข้อ โอกาสเติบโตพัฒนา จำนวน 3 ข้อ นโยบายและการบริหาร จำนวน 4 ข้อ วิธีการบังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ สภาพการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ สถานะทางอาชีพ จำนวน 2 ข้อ ความมั่นคงในอาชีพ จำนวน 2 ข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 3 ข้อ และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือกดังนี้

มากที่สุด	มีค่าน้ำหนัก	5	คะแนน
มาก	มีค่าน้ำหนัก	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าน้ำหนัก	3	คะแนน
น้อย	มีค่าน้ำหนัก	2	คะแนน
ไม่เกิด	มีค่าน้ำหนัก	1	คะแนน

เนื่องจากแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบ 2 ประเด็น ต่อ 1 เงื่อนไข/สภาพการณ์ หรือทำเข้าใจง่าย ๆ ก็คือ 1 ข้อ ตอบ 2 ครั้ง ซึ่งคำตอบใน 2 ประเด็นนั้น ในแง่ของการตอบอาจมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน เป็นเหตุเป็นผลกัน หรืออาจไม่เกี่ยวข้องกันก็ได้ ดังนั้น ในการคำนวณคะแนน เพื่อให้การมีหรือไม่มี ความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันของการตอบดังกล่าว ไม่มีผลกระทบต่อการแปลความหมายคะแนน ผู้วิจัยจึงออกแบบให้น้ำคะแนนของทั้ง 2 ประเด็นมาคูณกัน ผลคูณที่ได้คือคะแนนรวมของแบบสอบถามข้อนั้นๆ

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ผู้วิจัยใช้วิธีพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
20.51-25.00	มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
15.51-20.50	มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
10.51-15.50	มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
5.51-10.50	มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00-5.50	มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

คุณภาพเครื่องมือวัด ภายหลังการทดลองใช้แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 44 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.482-0.717 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.639-0.679 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.809

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.736-0.794 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.876

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.720-0.798 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.867

ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.474-0.687 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.802

ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.651-0.773 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.843

ด้านโอกาสเติบโตพัฒนา จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.618-0.704 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.806

ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.666-0.791 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.875

ด้านวิธีการบังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.846-0.885 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934

ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.567-0.758 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.849

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.575-0.705 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.809

ด้านสถานะทางอาชีพ จำนวน 2 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) 0.846 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.916

ด้านความมั่นคงในอาชีพ จำนวน 2 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) 0.615 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.760

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.617-0.801 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.845

ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.548-0.657 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.790

ตัวอย่างข้อความ

ข้อ	เงื่อนไข/สภาพการณ์	เกิดขึ้นกับท่าน					ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด ← → ไม่เกิด					มากที่สุด ← → ไม่เกิด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0.	ความสำเร็จในงาน										
00.	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง										
0.	การได้รับการยอมรับนับถือ										
00.	การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชยเรื่องการทำงาน										
0.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ										
00.	งานที่ท้าทายและน่าสนใจ งานที่ทำเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์										
0.	ความรับผิดชอบ										
00.	การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ การมีอิสระที่จะคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่										
0.	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน										
00.	การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การคำนึงถึงโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต										
0.	โอกาสเติบโตพัฒนา										
00.	การได้ทำงานที่ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ การมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา หรือศึกษาดูงาน										

ตัวอย่างข้อความ (ต่อ)

ข้อ	เงื่อนไข/สภาพการณ์	เกิดขึ้นกับท่าน					ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด ← → ไม่เกิด					มากที่สุด ← → ไม่เกิด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0. 00.	นโยบายและการบริหาร โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ										
0. 00.	วิธีการบังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน										
0. 00.	สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานเหมาะสมและเพียงพอ										
0. 00.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นธรรม การได้รับสวัสดิการตรงตามความต้องการ										

ตัวอย่างข้อความ (ต่อ)

ข้อ	เงื่อนไข/สภาพการณ์	เกิดขึ้นกับท่าน					ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด ← → ไม่เกิด					มากที่สุด ← → ไม่เกิด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0. 00.	สถานะทางอาชีพ อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับทางสังคม อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี										
0. 00.	ความมั่นคงในอาชีพ อาชีพที่ทำทำให้ชีวิตมีความมั่นคง การไม่ต้องกังวลว่าจะถูกไล่ออกจากงาน										
0. 00.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนครู การได้ทำงานร่วมกับเพื่อนครู ปรึกษา และช่วยเหลือกัน										
0. 00.	ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การต้องเลิกงานช้ากว่าปกติ และ/หรือนำงานที่โรงเรียนมาทำต่อที่บ้าน ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกาย										

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้คือครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551
2. ติดต่อยื่นหนังสือต่อโรงเรียนที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูล และนัดหมายวัน เวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ ซึ่งให้เวลากลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1-2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยนัดหมายวันเวลารับแบบสอบถามคืนหรือตามเงื่อนไขที่โรงเรียนเสนอ และไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
5. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปผล และรายงานผลการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยการตรวจสอบข้อมูลขาดหาย ตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ รวมทั้งตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อไป
3. ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อยืนยันว่าเครื่องมือที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้น มีโครงสร้างตามองค์ประกอบที่ได้กำหนดไว้ และเชื่อมั่นได้ว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้น เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับตัวแปรแฝงที่กำหนด โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)
4. วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยการใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยเลือกใช้วิธีประมาณค่าแบบไลค์ลิฮูด (Maximum Likelihood: ML) เพราะวิธีนี้ทำให้โปรแกรมสามารถคำนวณดัชนีความกลมกลืน (Fit Indexes) ได้มากกว่า และถือว่ามีความเที่ยงตรงกว่าวิธีประมาณค่าแบบเดิม เนื่องจากเป็นวิธีประมาณค่าที่อาศัยข้อมูลจากตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสำหรับการประมาณ

ค่าพารามิเตอร์ (Full-Information Techniques) โดยไม่พิจารณาข้อมูลแยกเป็นส่วนๆ เหมือนแบบเดิม ซึ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ดังกล่าว มีดังนี้

4.1 ตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลสมมติฐาน (Model Identification) โมเดลสมมติฐานการวิจัยต้องมีลักษณะเป็นโมเดลระบุเกินพอดี (Over Identified Model) คือมีจำนวนสมการไม่น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์หรือสัมประสิทธิ์ที่จะประมาณค่า หรืออีกนัยหนึ่งคือมีเส้นทางไม่ครบทุกเส้นทางเหมือนกับโมเดลเต็มรูป (Full Model) ซึ่งเป็นโมเดลระบุพอดี (Just Identified Model) เนื่องจากโมเดลที่ระบุเกินพอดี จะสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้มากกว่า 1 ชุด ทำให้เปรียบเทียบและเลือกค่าพารามิเตอร์ชุดที่ดีกว่ากันได้ ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลสมมติฐานเพราะทำให้ทราบล่วงหน้าว่าโมเดลจะสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้หรือไม่ สำหรับเงื่อนไขที่ใช้พิจารณาตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้มี 2 เงื่อนไข (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537: 37–39) คือ

4.1.1 เงื่อนไขจำเป็น (Necessary Condition) โดยพิจารณาจากกฎที่ (T-Rule) ที่กำหนดว่า จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (Free Parameters) ต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน–ความแปรปรวนร่วม (Variance–Covariance Matrix) ของกลุ่มตัวอย่าง หรือ $t < \left(\frac{1}{2}\right)(NI)(NI+1)$ เมื่อ t คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าในโมเดลสมมติฐาน และ NI คือ จำนวนตัวแปรสังเกตได้

4.1.2 เงื่อนไขพอเพียง (Sufficient Condition) ของการระบุได้พอดี ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กฎสำหรับโมเดลที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด คือกฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) ที่กล่าวว่า เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายใน (Beta Matrix) ต้องเป็นเมทริกซ์ใต้แนวทแยง (Subdiagonal Matrix) และเมทริกซ์ความแปรปรวน–ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน (Psi Matrix) ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง (Diagonal Matrix)

หากผลการตรวจสอบเป็นไปตามเงื่อนไขทั้งสอง ก็สรุปได้ว่า โมเดลตามสมมติฐานการวิจัยนั้นสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้

4.2 ตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐาน (Validation of the Model) การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐาน ก็คือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลสมมติฐานการวิจัย หรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งทำได้โดยการวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือหลังจากได้ค่าประมาณสัมประสิทธิ์หรือค่าพารามิเตอร์แล้ว ต้องตรวจสอบว่าโมเดลที่ทดสอบนั้นมีความกลมกลืน (Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยเลือกใช้ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนดังกล่าวให้เหมาะสม ซึ่งดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลนั้นมีผู้แบ่งประเภทไว้หลายแนวทางด้วยกัน ในที่นี้ผู้วิจัยเลือกใช้ดัชนีจาก 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 ดัชนีความกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) เป็นดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐานการวิจัยโดยรวมทั้งโมเดล (Overall Model Fit) ดัชนีหรือค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีจำนวนหลายค่าด้วยกัน ในที่นี้ผู้วิจัยเลือกใช้ดัชนี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ค่าไค-สแควร์ χ^2 (Chi-Square) คือค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square goodness of fit index) ถ้าค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) มากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ถ้าค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่การทดสอบนัยสำคัญด้วยไค-สแควร์นั้นเป็นเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไป เนื่องจากค่าไค-สแควร์จะไม่มีนัยสำคัญก็ต่อเมื่อโมเดลนั้นมีความกลมกลืนโดยสมบูรณ์แบบ (เมื่อนำมาลบกันแล้วความแตกต่างก็คือ 0) ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ยากที่จะหาโมเดลที่มีความกลมกลืนอย่างสมบูรณ์ได้ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์ยังได้รับผลกระทบจากความซับซ้อนของโมเดล กล่าวคือ ถ้าโมเดลมีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก ก็มีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ หรือผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือถ้าโมเดลที่ทดสอบได้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ค่าไค-สแควร์ก็ยังมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ หรือจะเป็นผลกระทบจากการที่ค่าไค-สแควร์มีความไวต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบ Multivariate Normality (Joreskog; & Sorbom. 1996: 121-122)

ด้วยเหตุนี้ โจเรสค็อกจึงแนะนำให้พิจารณาค่าไค-สแควร์ในลักษณะที่เป็นเหมือนดัชนีบ่งบอกความแย่งของโมเดล (Badness of Measure) มากกว่าจะพิจารณาในลักษณะที่เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญความกลมกลืนของโมเดล ดังนั้นถ้าค่าไค-สแควร์มีค่ามาก ก็แสดงว่าโมเดลนั้นมีความกลมกลืนต่ำ

2) ดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ χ^2 กับระดับความเป็นอิสระ (df) ซึ่งควรมีค่าอยู่ระหว่าง 2-5 ซึ่งมูลเลอร์ (เลวี ชัดแซม. 2547: 29; อ้างอิงจาก Mueller. 1996) เสนอว่า ควรมีค่าน้อยกว่า 3

3) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (Goodness of Fit Index) ซึ่ง โจเรสค็อก (Joreskog; & Sorbom. 1996: 121-122) เป็นผู้พัฒนาขึ้น เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงร้อยละของ Observed Covariance Matrix (S) ที่สามารถอธิบายได้ด้วย Implied Covariance Matrix ($\Sigma(\hat{\theta})$) การตีความจึงคล้ายกับการตีความค่า R^2 ในการวิเคราะห์ถดถอย ดังนั้นจึงเกิดความสับสนและผิดพลาดในการตีความดัชนี GFI ว่าเป็นร้อยละความแปรปรวนของตัวแปรที่โมเดลสามารถอธิบายได้ ค่า GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน และค่าที่ผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ตัดสินความกลมกลืนของโมเดลก็คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.90

4) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) เป็นดัชนีที่ทำการปรับค่า GFI ด้วย df เนื่องจากโมเดลหากยิ่งเพิ่มเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์ก็มีแนวโน้มที่จะมีความกลมกลืนกับข้อมูลอยู่แล้ว เพราะเป็นการทำให้โมเดลนั้นเข้าใกล้โมเดลแบบ Just-Identified ดังนั้น ดัชนี AGFI จึงเป็นดัชนีที่พิจารณาถึงจำนวนเส้นอิทธิพลที่อยู่ในโมเดลด้วย โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ยิ่งมีค่ามากก็แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูล เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินความกลมกลืนของโมเดลก็คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 แต่เนื่องจากค่า AGFI จะเป็นค่าที่ต่ำกว่าค่า GFI ดังนั้นจึงมีบางคนแนะนำให้ใช้เกณฑ์ 0.80 หรือ 0.85 แทน ถ้าโมเดลใด ค่า GFI และค่า AGFI แตกต่างกันมาก แสดงว่าโมเดลนั้นมีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์ที่มีความสำคัญต่อโมเดลน้อยอยู่จำนวนมาก

5) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ RMR (Root Mean Squared Residuals) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบความกลมกลืนระหว่างโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ดัชนี RMR จะบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized RMR) ค่า RMR ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537: 46)

6) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน SRMR (Standardized Root Mean Squared Residual) เป็นดัชนีบอกความคลาดเคลื่อนจากการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7) ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation) เป็นดัชนีที่มีความคล้ายคลึงกับ RMR หรือ SRMR ตรงที่คำนวณจากความคลาดเคลื่อน แต่แตกต่างกันตรงที่ RMSEA เป็นการคำนวณเพื่อประมาณค่าความคลาดเคลื่อนของประชากร ไม่ใช่ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นจึงมีนัยถึงการอ้างอิงกลับไปยังประชากรด้วย นอกจากนี้ยังปรับค่า df ด้วย ดังนั้น RMSEA จึงเป็นค่าที่ไม่ได้รับผลกระทบในกรณีที่โมเดลมีค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก บราวน์ และคิวเดค (Brown; & Cudeck. 1993: 136-162) ได้แนะนำเกณฑ์การตัดสินความกลมกลืนของโมเดลโดยใช้ดัชนี RMSEA ว่า ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนสูงมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนดี ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน แต่ไม่ค่อยดีมากนัก แต่ถ้ามีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนต่ำ

ประเภทที่ 2 ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่เปรียบเทียบโมเดลที่ทดสอบกับโมเดลฐาน (Baseline Model) ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้โมเดลที่ตัวแปรในโมเดลไม่มีความสัมพันธ์กัน (Null Model) เพื่อดูว่าโมเดลที่ทดสอบนั้นดีกว่าโมเดลที่ไม่มีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด การตีความดัชนีประเภทนี้จะเป็นไปในลักษณะที่เหมือนกัน คือ ค่าพิสัยของดัชนีส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง 0-1 โดยหากค่าเข้าใกล้ 1 มาก ก็แสดงว่าโมเดลที่ทดสอบมีความกลมกลืนกว่าโมเดลที่ไม่มีความสัมพันธ์ ในที่นี้ผู้วิจัยเลือกใช้ดัชนี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ดัชนี NFI (Normed Fit Index) เป็นดัชนีที่ เบนท์เลอร์ และโบนเนท (Bentler; & Bonnet. 1980: 588-606) พัฒนาขึ้น มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 มาก โมเดลก็ยิ่งมีความกลมกลืน โดยค่าที่เบนท์เลอร์ และโบนเนทแนะนำก็คือ ต้องมากกว่า 0.90 การแปลค่าดัชนีก็จะแปลในลักษณะเปรียบเทียบกับโมเดลที่ไม่มีความสัมพันธ์ เช่น ถ้าได้ค่าดัชนี 0.90 ก็หมายความว่า โมเดลที่ทดสอบมีความกลมกลืนกว่าโมเดลที่ไม่มีความสัมพันธ์ 90%

2) ดัชนี IFI (Incremental Fit Index) เป็นดัชนีที่ โบลเลน (Bollen. 1989) พัฒนาขึ้น โดยการนำเอาดัชนี NFI มาปรับแก้ด้วยการเอาค่า df มาปรับแก้เฉพาะตรงส่วนตัวหารของ NFI ซึ่งจะแตกต่างจาก NNFI ที่เอาค่า df มาปรับแก้ทั้งส่วนตัวตั้งและตัวหาร ส่วนการตีความนั้นเป็นไปเช่นเดียวกัน คือมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 มาก โมเดลก็ยิ่งมีความกลมกลืน โดยเกณฑ์การตัดสินใจที่นิยมใช้ก็คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.90

3) ดัชนี CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่ เบนท์เลอร์ (Hu; & Bentler. 1995: 85; citing Bentler. 1989) พัฒนาขึ้น เพื่อปรับแก้ปัญหาของ RFI ทำให้ดัชนีมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ดัชนีนี้จึงเป็นดัชนีที่มาจากฐานของค่าไค-สแควร์แบบ Noncentrality ด้วยเช่นกัน และเป็นดัชนีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับสูง เนื่องจากเป็นอีกดัชนีที่ไม่ได้รับผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเกณฑ์การตัดสินใจที่นิยมใช้ก็คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.90

ประเภทที่ 3 ดัชนีความกลมกลืนเชิงประหยัด (Parsimonious Fit Index) เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดที่ว่าโมเดลหากยิ่งเพิ่มเส้นอิทธิพลก็ยิ่งมีแนวโน้มที่จะมีความกลมกลืน เพราะโมเดลนั้นเข้าใกล้การเป็นโมเดลแบบ Just-Identified นอกจากนี้โมเดลที่มีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรจำนวนมากก็ทำให้การแปลความยากลำบากด้วย ดังนั้นดัชนีประเภทนี้จึงเป็นดัชนีที่ใช้ช่วยตัดสินใจว่าโมเดลที่มีเส้นอิทธิพลจำนวนมากนั้นคุ้มค่ากับการเสีย Degree of Freedom หรือไม่ ซึ่งมีลักษณะเป็นการวัดความกลมกลืนของโมเดลกับจำนวนเส้นทางที่โมเดลต้องการน้อยที่สุดภายใต้ระดับความกลมกลืน (Level of Fit) ดังกล่าว โดยโมเดลที่มีความประหยัดจะเป็นโมเดลที่มีจำนวนเส้นทางน้อยที่สุด ในขณะที่อิทธิพลการอธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าวของตัวแปรอิสระไม่เปลี่ยนแปลง ในที่นี้ผู้วิจัยเลือกใช้ดัชนี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ดัชนี PGFI (Parsimonious Goodness of Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี GFI มาปรับเพื่อให้ดัชนีนั้นสะท้อนถึงความประหยัด กล่าวคือ ค่าดัชนีจะถูกปรับให้มีค่าลดน้อยลงโดยเปรียบเทียบกับจำนวนเส้นอิทธิพล ดัชนีนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 มาก

โมเดลก็ยิ่งมีความประหยัด อย่างไรก็ตาม ดัชนีประเภนี้ไม่มีเกณฑ์ในการตัดสินเหมือนดัชนีเชิงเปรียบเทียบที่มักใช้เกณฑ์ 0.90 แต่จะนำมาใช้เปรียบเทียบตัวเลขกับค่าดัชนีเดียวกันของโมเดลทางเลือกอื่น (Alternative Model) มากกว่า

2) ดัชนี PNFI (Parsimonious Normed Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี NFI มาปรับในเรื่องของความประหยัดของโมเดลเช่นเดียวกับ PGFI ดัชนีนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 มาก โมเดลก็ยิ่งมีความประหยัด แต่ดัชนีประเภนี้ก็ไม่มีเกณฑ์การตัดสินที่แน่นอน แต่จะนำมาใช้เปรียบเทียบตัวเลขกับค่าดัชนีเดียวกันของโมเดลทางเลือกอื่น (Alternative Model) มากกว่า

ประเภทที่ 4 ดัชนีวัดความพอเพียงของขนาดกลุ่มตัวอย่าง CN (Critical N)

ดัชนี CN (Critical N) เป็นดัชนีที่มีลักษณะแตกต่างจากดัชนีที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด เพราะดัชนีนี้ให้ความสนใจไปที่ความพอเพียงของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบโมเดลมากกว่าสนใจทดสอบความกลมกลืนของโมเดล วัตถุประสงค์ของการพัฒนาค่า CN ขึ้น ก็เพื่อการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอสำหรับทำให้โมเดลมีความกลมกลืนในการทดสอบไค-สแควร์ ค่า CN ควรจะมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 200 และน้อยกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบโมเดล (Bollen. 1989: 277; citing Hoelter. 1983)

จากนั้นตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะต้องทำการปรับโมเดลโดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎี และดัชนีปรับโมเดล (Model Modification indices) เพื่อให้ได้โมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด

4.3 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดในโมเดลความสัมพันธ์ ภายหลังจากการปรับโมเดลจนโมเดลโครงสร้างในภาพรวมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีแล้ว ก็ต้องตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดในโมเดลความสัมพันธ์นั้น โดยพิจารณาผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ นั่นก็คือ พิจารณาค่าประมาณพารามิเตอร์ (หรือค่าน้ำหนักเบต้า หรือค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง) ว่ามีนัยสำคัญหรือไม่ มีขนาดและทิศทางตรงตามข้อมูลจำเพาะที่ระบุไว้ในสมมติฐานการวิจัยหรือไม่ ถ้าค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ ซึ่งจากที่กล่าวมา สามารถสรุปการพิจารณาได้เป็นประเด็นหลักๆ ดังนี้

4.3.1 ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่

4.3.2 ประเมินค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) เป็นการประเมินความคงที่ภายในของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว โดยค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงจะเกิดจากการที่ชุดของตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวบ่งชี้ส่วนรวมกันในการวัดตัวแปรแฝง การที่ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าสูง แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้นมีความสัมพันธ์กันสูง

ซึ่งก็บ่งชี้ได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดกำลังวัดตัวแปรแฝงเดียวกัน และหากค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงลดลง แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ชุดนั้นไม่คงเส้นคงวา และอาจเป็นตัวบ่งชี้ที่ไม่ดีของตัวแปรแฝงนั้นๆ

4.3.3 ประเมินค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted) เป็นการประเมินความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงอีกวิธีหนึ่ง โดยการวัดค่าความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้ว่าถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงในภาพรวมร้อยละเท่าใด เป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้เหล่านั้นเป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝงที่ต้องการวัดหรือไม่

4.4 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) เพื่อทราบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลภายในโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ โดยถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ขนาดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficients of Determination: R^2) สูง แสดงว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความตรง เพราะได้รวมตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลในการอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามไว้ในโมเดลสมมติฐานแล้ว

4.5 นำเสนอค่าสถิติวิเคราะห์ต่างๆ ภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากค่าสถิติหรือดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล	เกณฑ์การพิจารณา
<u>Absolute Fit Index</u>	
Likelihood Ratio Chi-Square Statistic (χ^2)	$p > 0.050$
relative χ^2 (χ^2/df)	< 3.000
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.900
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	> 0.900

ตาราง 3 (ต่อ)

ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล	เกณฑ์การพิจารณา
Root Mean Squared Residuals (RMR)	< 0.050
Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR)	< 0.050
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	< 0.050
P-Value for Test of Close Fit	>0.050
<u>Incremental Fit Index</u>	
Normed Fit Index (NFI)	> 0.900
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.900
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.900
<u>Parsimonious Fit Index</u>	
Parsimonious Goodness of Fit Index (PGFI)	> 0.900
Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)	> 0.900
<u>Critical N (CN)</u>	
	≥ 200

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร ใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในระดับความเชื่อมั่นที่ .95 (มยุรี ศรีชัย. 2538: 105)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^k \frac{N_g^2 S_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{Z_{\alpha/2}^2} + \sum_{g=1}^k N_g S_g^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนครูทั้งหมด
	k	แทน	จำนวนขนาดของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด

S_g^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
$Z_{\alpha/2}^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร
e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า $(Z_{\alpha/2}^2 S_x^2)$
N_g	แทน	จำนวนครูในแต่ละชั้น
W_g	แทน	$\frac{N_g}{N}$

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 วิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) โดยพิจารณาจากค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency Index) (ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2543:
248-249)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมจากข้ออื่นๆ ที่เหลือทั้งหมด ด้วยการหาสหสัมพันธ์
แบบไบซีเรียล (Biserial Correlation) (ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2538: 214-215)

$$r_{bis} = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{S_t} \times \frac{pq}{y}$$

เมื่อ	r_{bis}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด
	$\bar{X}_H$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้ ด้วยตนเองสูง
	$\bar{X}_L$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้ ด้วยตนเองต่ำ
	S_t	แทน	คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบวัด ฉบับนั้น
	p	แทน	สัดส่วนของกลุ่มสูง
	q	แทน	สัดส่วนของกลุ่มต่ำ
	y	แทน	ค่า Ordinate เปิดจากตารางโค้งปกติ

2.3 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2543: 218)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
	$\sum$	แทน	ผลรวมทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2536: 170)

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน ตัวแปร X กับตัวแปร Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนน X กับ Y ทุกคู่
	N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 317; อ้างอิงจาก Welkowitz. 1971: 158)

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}} \quad ; \quad df = N - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที่
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4 สถิติที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ใช้วิธีประมาณค่าแบบไลค์ลิฮูด (Maximum likelihood estimate: ML) ซึ่งมีฟังก์ชันดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 49)

$$F = \log|\Sigma| + \text{tr}(S\Sigma^{-1}) - \log|S| + k$$

เมื่อ	F	แทน	ฟังก์ชันความกลมกลืน
	S	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากกลุ่มตัวอย่าง
	Σ	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์
	k	แทน	จำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด
	tr	แทน	ผลรวมของสมาชิกในแนวทแยงของเมตริกซ์

3.5 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square statistic) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 56)

$$\chi^2 = (n-1)F[s, \Sigma(\theta)]; df = \frac{k(k+1)}{2} - t$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$F[s, \Sigma(\theta)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ θ
	k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดในโมเดล
	df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
	t	แทน	จำนวนพารามิเตอร์อิสระ

3.6 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (Joreskog; & Sorbom. 1993: 123)

$$GFI = 1 - \frac{F[S, \Sigma(\hat{\theta})]}{F[S, \Sigma(0)]}$$

เมื่อ	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
	$F[S, \Sigma(\hat{\theta})]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ θ
	$F[S, \Sigma(0)]$	แทน	ค่า F ของโมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์ในโมเดล

3.7 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ RMR (Root Mean Squared Residuals) (Bollen. 1989: 257)

$$RMR = \sqrt{2 \sum_{i=1}^q \sum_{j=1}^i \frac{(s_{ij} - \hat{\sigma}_{ij})^2}{q(q+1)}}$$

3.8 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) (Joreskog; & Sorbom. 1993: 124)

$$RMSEA = \sqrt{\frac{\hat{F}_0}{d}}$$

3.9 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) โดยมีสูตรดังนี้ (Joreskog; & Sorbom. 1993: 123)

$$AGFI = 1 - \frac{k(k+1)}{2d}(1 - GFI)$$

เมื่อ	AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้
	K	แทน	จำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดล
	d	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

3.10 ดัชนี IFI (Incremental Fit Index) (Joreskog; & Sorbom. 1993: 125)

$$IFI = \frac{nFi - nF}{nFi - d}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	l	แทน	ตัวชี้บอกโมเดลอิสระ
	d	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
	F	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ θ

3.11 ดัชนี CFI (Comparative Fit Index) (Joreskog; & Sorbom. 1993: 125)

$$CFI = 1 - \frac{\tau}{\tau_i}$$

3.12 ดัชนีวัดความพอเพียงของกลุ่มตัวอย่าง (Critical N: CN) (Joreskog; & Sorbom. 1993: 126)

$$CN = \frac{\chi^2_{1-\alpha}}{F} + 1$$

3.13 ดัชนีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability/Composite Reliability)
(Hair; et al. 1995: 642)

$$\text{Construct reliability} = \frac{(\sum \text{std. loading})^2}{(\sum \text{std. loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

เมื่อ Std.loading	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\sum \varepsilon_j$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดของแต่ละตัวแปรสังเกตได้

3.14 ดัชนีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted) (Hair; et al. 1995: 642)

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std. loading}^2}{\sum \text{std. loading}^2 + \sum \varepsilon_j}$$

เมื่อ Std.loading	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\sum \varepsilon_j$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดของแต่ละตัวแปรสังเกตได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้อักษรย่อและสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ชื่อตัวแปรแฝง	ชื่อตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อที่ใช้
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	OCB
	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	CON
	พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	CIV
	พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	HEL
	พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง	SPO
		SEL
ความผูกพันต่อองค์กร		OC
	ความผูกพันด้านจิตใจ	AC
	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	CC
	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	NC
แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ		MF
	ความสำเร็จในงาน	ACH
	การได้รับการยอมรับนับถือ	REC
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	WOR
	ความรับผิดชอบ	RES
	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ADV
	โอกาสเติบโตพัฒนา	GRO
แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน		HF
	นโยบายและการบริหาร	POA
	วิธีการบังคับบัญชา	SUT
	สภาพการทำงาน	WOC
	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	SAL
	สถานะทางอาชีพ	STA
	ความมั่นคงในอาชีพ	JOS
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	INR
	ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	FPL

ชื่อตัวแปรแฝง	ชื่อตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อที่ใช้
-	ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	PDI
	การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	UAI
	การมองการณ์ไกล	LTO
ค่าสถิติ	อักษรย่อหรือสัญลักษณ์	
จำนวนข้อของแบบสอบถาม		K
ค่าเฉลี่ย		$\bar{X}$
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		SD
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเฉลี่ย		$SE_{\bar{x}}$
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย		CV
ค่าความเบ้		SK
ค่าความโด่ง		KU
ค่าสหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในบนตัวแปรแฝงภายใน		β_i
ค่าสหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในบนตัวแปรแฝงภายนอก		γ_i
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน		λ_i
ค่าสถิติที่	t-value	
ค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายใน		ε
ค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายนอก		δ
ค่าสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายได้ด้วย ความแปรปรวนของตัวแปรแฝง		SMC
ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง		ρ_c
ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้		ρ_v
ค่าอิทธิพลทางตรง		DE
ค่าอิทธิพลทางอ้อม		IE
ค่าอิทธิพลรวม		TE
ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย		R^2
ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์		χ^2
ค่าระดับความเป็นอิสระ		df
ค่าความน่าจะเป็น		p

ค่าสถิติ	อักษรย่อหรือสัญลักษณ์
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	GFI
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว	AGFI
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ	RMR
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน	SRMR
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์	RMSEA
ดัชนี Normed Fit Index	NFI
ดัชนี Incremental Fit Index	IFI
ดัชนี Comparative Fit Index	CFI
ดัชนี Parsimonious Goodness of Fit Index	PGFI
ดัชนี Parsimonious Normed Fit Index	PNFI
ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Critical N)	CN

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ประกอบด้วย

- 1.1 การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย
- 1.2 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล
- 1.3 การตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง
- 1.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้
- 1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด ประกอบด้วย

- 2.1 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- 2.2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ
- 2.4 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.1 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบถึงลักษณะธรรมชาติของข้อมูล ว่าตัวแปรมีลักษณะการแจกแจงแบบใด ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นชนิดใด ตัวแปรมีข้อมูลขาดหาย (Missing) หรือไม่ จำนวนเท่าไร ข้อมูลมีค่าสุดโต่ง (Extremes or Outliers) บ้างหรือไม่ อย่างไร และข้อมูลมีลักษณะไม่สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ของสถิติที่ใช้วิเคราะห์อย่างไรบ้าง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 12-18) ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ดังนี้

1.1 การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย

การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย พบว่า ข้อมูลมีการขาดหายในลักษณะแบบสุ่ม จำนวน 7 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 1.17 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด การตัดข้อมูลออกจะทำให้กลุ่มตัวอย่างลดลง และจะมีผลเสียต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ ประกอบกับเมื่อพิจารณาภาพรวมของแบบสอบถามฉบับนั้นๆ แล้ว พบว่ามีความสมบูรณ์ของการตอบมากกว่า 90% ดังนั้นผู้วิจัยจึงคงข้อมูลของแบบสอบถามฉบับนั้นไว้ แล้วใช้วิธีประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายใส่แทน (Replacement of missing data) โดยการนำค่าเฉลี่ย (Mean) ของตัวแปรนั้นๆ มาเป็นค่าประมาณคะแนนของแต่ละตัวแปร ซึ่งการแก้ปัญหาดังกล่าวนี้ ไม่ทำให้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเดิมของตัวแปรเหล่านั้นเปลี่ยนไป

1.2 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) นั้น มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า การแจกแจงของตัวแปรโดยเฉพาะตัวแปรตามควรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลจากค่าความเบ้ ความโด่ง และพิจารณาค่า p-value ของสถิติทดสอบ χ^2 ซึ่งต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะบ่งชี้ว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 25 ตัวแปร (CON-LTO) ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกเป็นตัวแปรสังเกตได้

ภายในจำนวน 22 ตัวแปร (CON-FPL) และตัวแปรสังเกตได้ภายนอกจำนวน 3 ตัวแปร (PDI-LTO) (ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางในภาคผนวก จ) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนมากมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ ซึ่งการแจกแจงที่ไม่เป็นโค้งปกติของตัวแปรเหล่านี้อาจจะมีผลต่อการแปลความหมายที่ได้จากข้อมูลคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการแปลงคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน เพื่อให้การแจกแจงของข้อมูลเข้าใกล้การแจกแจงเป็นโค้งปกติ ก่อนนำไปทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าข้อมูลต้องมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normal Distribution) แต่เนื่องจากการตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปรทำได้ยาก จึงตรวจสอบข้อมูลโดยพิจารณาจากการแจกแจงของข้อมูลที่ละตัวแปรแทน (Stevens. 1992: 2; citing Gnanadesikan. 1977: 168) ซึ่งเมื่อดำเนินการแปลงคะแนนให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานแล้วตรวจสอบการแจกแจงความเป็นโค้งปกติรายตัวแปร พบว่า ค่าไค-สแควร์ของตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติมากขึ้น ยกเว้นตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสุดท้ายตัวแปรการมองการณ์ไกล ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่อย่างไรก็ตามการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีขนาดค่อนข้างใหญ่เพียงพอให้ข้อมูลมีแนวโน้มของการแจกแจงเข้าใกล้การแจกแจงเป็นโค้งปกติ จึงอาจกล่าวได้ว่าข้อมูลจากตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 25 ตัวแปรหลังดำเนินการแปลงคะแนนเป็นคะแนนมาตรฐานแล้วสามารถนำไปใช้ในการประมาณค่าความน่าจะเป็นโดยวิธี ML ได้ตามข้อตกลงเบื้องต้น

1.3 การตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง

การตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง สามารถตรวจสอบไปพร้อมกับการตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลโดยการวิเคราะห์ด้วยแผนภาพต้น-ใบ (Stem and Leaf Plot) และแผนภาพการกระจาย ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่าข้อมูลที่มีลักษณะสุดโต่งมากที่สุดคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (CC) แต่เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเมื่อมีและไม่มีข้อมูลสุดโต่งพบว่าผลการวิเคราะห์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคงข้อมูลสุดโต่งไว้

1.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อให้ทราบภาพรวมของ คุณลักษณะต่างๆ ที่พิจารณาของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรสังเกต	K	$\bar{X}$	SD	$SE_{\bar{X}}$	CV	แปล ความหมาย
พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (CON)	6	28.28	2.24	0.09	7.92	สูง
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CIV)	6	27.38	2.62	0.11	9.59	สูง
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (HEL)	4	18.07	2.14	0.09	11.87	สูง
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (SPO)	7	27.58	3.46	0.14	12.53	ค่อนข้างสูง
พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (SEL)	4	17.92	2.10	0.09	11.70	สูง
ความผูกพันด้านจิตใจ (AC)	6	25.87	3.24	0.13	12.54	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (CC)	6	24.21	4.98	0.20	20.56	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC)	5	21.16	3.50	0.14	16.52	ค่อนข้างสูง
ความสำเร็จในงาน (ACH)	3	45.89	13.87	0.57	30.22	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ (REC)	3	45.50	15.72	0.64	34.55	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOR)	3	43.09	14.84	0.61	34.44	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ (RES)	4	50.52	17.93	0.73	35.49	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ADV)	3	37.16	15.43	0.63	41.51	ปานกลาง
โอกาสเติบโตพัฒนา (GRO)	3	41.34	14.10	0.58	34.11	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร (POA)	4	51.26	18.80	0.77	36.68	ปานกลาง
วิธีการบังคับบัญชา (SUT)	3	41.45	17.72	0.73	42.75	ปานกลาง
สภาพการทำงาน (WOC)	4	50.71	18.84	0.77	37.16	ปานกลาง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (SAL)	3	36.38	14.43	0.59	39.65	ปานกลาง
สถานะทางอาชีพ (STA)	2	33.94	12.47	0.51	36.74	สูง
ความมั่นคงในอาชีพ (JOS)	2	33.05	12.31	0.50	37.26	สูง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (INR)	3	46.99	16.13	0.66	34.33	สูง
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (FPL)	4	51.01	18.06	0.74	35.41	ปานกลาง
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI)	5	11.99	4.57	0.19	38.11	ค่อนข้างต่ำ
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI)	5	20.52	2.63	0.11	12.81	ค่อนข้างสูง
การมองการณ์ไกล (LTO)	6	25.64	3.27	0.13	12.75	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 4 พบว่า ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (CON-SEL) เกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (SPO) ที่ครูมีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กร (AC-NC) ครูมีในระดับสูงทุกด้าน แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (ACH-GRO) และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน (POA-FPL) ครูมีในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสถานะทางอาชีพ (STA) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (JOS) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (INR) ที่ครูมีในระดับสูง ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) ครูยอมรับความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจได้ในระดับค่อนข้างต่ำ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) ครูมีในระดับค่อนข้างสูง และการมองการณ์ไกล (LTO) ครูมีในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยแต่ละด้านแสดงดังตาราง 4 ข้างต้น

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล พบว่า ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (CON-SEL) มีตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (SPO) ที่มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด คือ 12.53 และตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (CON) มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด คือ 7.92

ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (AC-NC) มีตัวแปรสังเกตได้ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (CC) ที่มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด คือ 20.56 และตัวแปรสังเกตได้ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (AC) มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด คือ 12.54

ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (ACH-GRO) มีตัวแปรสังเกตได้ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ADV) ที่มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด คือ 41.51 และตัวแปรสังเกตได้ด้านความสำเร็จในงาน (ACH) มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด คือ 30.22

ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน (POA-FPL) มีตัวแปรสังเกตได้ด้านวิธีการบังคับบัญชา (SUT) ที่มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด คือ 42.75 และตัวแปรสังเกตได้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (INR) มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด คือ 34.33

ตัวแปรสังเกตได้ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) มีการกระจายของข้อมูล เท่ากับ 38.11

ตัวแปรสังเกตได้การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) มีการกระจายของข้อมูล เท่ากับ 12.81

ตัวแปรสังเกตได้การมองการณ์ไกล (LTO) มีการกระจายของข้อมูล เท่ากับ 12.75

1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาเพื่อยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีองค์ประกอบร่วมกัน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปร	CON	CIV	HEL	SPO	SEL	AC	CC	NC	ACH	REC	WOR	RES	ADV	GRO	POA	SUT	WOC	SAL	STA	JOS	INR	FPL	PDI	UAI	LTO
CON	1																								
CIV	0.689	1																							
HEL	0.479	0.623	1																						
SPO	0.431	0.416	0.388	1																					
SEL	0.486	0.566	0.528	0.439	1																				
AC	0.441	0.479	0.453	0.467	0.411	1																			
CC	0.292	0.341	0.292	0.261	0.300	0.578	1																		
NC	0.419	0.416	0.323	0.396	0.431	0.636	0.753	1																	
ACH	0.319	0.262	0.288	0.358	0.282	0.207	0.023	0.130	1																
REC	0.241	0.231	0.297	0.244	0.208	0.225	0.109	0.127	0.614	1															
WOR	0.279	0.298	0.349	0.366	0.307	0.282	0.155	0.247	0.722	0.639	1														
RES	0.270	0.229	0.269	0.326	0.160	0.354	0.247	0.249	0.571	0.590	0.651	1													
ADV	0.204	0.227	0.222	0.223	0.201	0.350	0.320	0.307	0.402	0.516	0.552	0.667	1												
GRO	0.213	0.230	0.282	0.207	0.216	0.322	0.245	0.282	0.467	0.521	0.589	0.622	0.716	1											
POA	0.234	0.207	0.234	0.240	0.202	0.411	0.332	0.379	0.357	0.417	0.423	0.579	0.611	0.617	1										
SUT	0.245	0.197	0.214	0.302	0.209	0.438	0.326	0.418	0.309	0.256	0.386	0.414	0.426	0.516	0.732	1									
WOC	0.177	0.134	0.198	0.275	0.204	0.332	0.238	0.302	0.386	0.331	0.402	0.465	0.446	0.478	0.664	0.692	1								
SAL	0.252	0.211	0.278	0.232	0.213	0.364	0.248	0.350	0.360	0.325	0.381	0.491	0.471	0.450	0.559	0.567	0.673	1							
STA	0.211	0.087	0.223	0.322	0.166	0.251	0.130	0.264	0.464	0.379	0.466	0.326	0.358	0.456	0.409	0.510	0.475	0.494	1						
JOS	0.259	0.149	0.235	0.275	0.121	0.228	0.087	0.161	0.413	0.450	0.422	0.367	0.287	0.368	0.351	0.429	0.432	0.521	0.727	1					
INR	0.339	0.269	0.279	0.412	0.241	0.337	0.186	0.280	0.525	0.500	0.535	0.539	0.471	0.547	0.479	0.497	0.543	0.497	0.609	0.627	1				
FPL	0.279	0.229	0.214	0.323	0.252	0.317	0.262	0.392	0.457	0.299	0.445	0.404	0.430	0.415	0.500	0.464	0.511	0.522	0.505	0.435	0.554	1			
PDI	-0.228	-0.166	-0.195	-0.367	-0.228	-0.108	-0.102	-0.060	-0.360	-0.223	-0.268	-0.148	-0.067	-0.143	-0.084	-0.141	-0.130	-0.179	-0.364	-0.385	-0.319	-0.188	1		
UAI	0.329	0.257	0.240	0.329	0.264	0.277	0.115	0.229	0.294	0.245	0.275	0.272	0.202	0.267	0.237	0.259	0.207	0.182	0.215	0.242	0.279	0.209	-0.172	1	
LTO	0.298	0.336	0.362	0.367	0.372	0.385	0.307	0.388	0.220	0.227	0.283	0.176	0.226	0.189	0.182	0.206	0.148	0.131	0.204	0.223	0.240	0.225	-0.183	0.516	1

หมายเหตุ: ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เกือบทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นตัวแปรความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวนั้นอยู่ระหว่าง -0.060 ถึง 0.753 ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($0.300 < r < 0.700$) ถึงสูง ($0.700 < r < 0.900$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทุกตัว ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร (AC-NC) องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (ACH-GRO) องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน (POA-FPL) องค์ประกอบของความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) องค์ประกอบของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) และองค์ประกอบของการมองการณ์ไกล (LTO) กับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (CON-SEL) พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยเกือบทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นองค์ประกอบของความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทุกตัวนั้นอยู่ระหว่าง 0.087 ถึง 0.479 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r < 0.300$) ถึงปานกลาง ($0.300 < r < 0.700$) เมื่อแยกพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.261 ถึง 0.479 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r < 0.300$) ถึงปานกลาง ($0.300 < r < 0.700$)

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.160 ถึง 0.366 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r < 0.300$) ถึงปานกลาง ($0.300 < r < 0.700$)

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.087 ถึง 0.412 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r < 0.300$) ถึงปานกลาง ($0.300 < r < 0.700$)

องค์ประกอบของความเหลื่อมล้ำของอำนาจทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.166 ถึง -0.367 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r < 0.300$) ถึงปานกลาง ($0.300 < r < 0.700$)

องค์ประกอบของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.240 ถึง 0.329 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r < 0.300$) ถึงปานกลาง ($0.300 < r < 0.700$)

องค์ประกอบของการมองการณ์ไกลทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.298 ถึง 0.372 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r < 0.300$) ถึงปานกลาง ($0.300 < r < 0.700$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกันมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.388 ถึง 0.689 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($0.300 < r < 0.700$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.578 ถึง 0.753 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($0.300 < r < 0.700$) ถึงสูง ($0.700 < r < 0.900$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.402 ถึง 0.722 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($0.300 < r < 0.700$) ถึงสูง ($0.700 < r < 0.900$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.351 ถึง 0.732 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($0.300 < r < 0.700$) ถึงสูง ($0.700 < r < 0.900$)

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด เพื่อตรวจสอบว่าเครื่องมือวัดตัวแปรที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้นสามารถวัด Constructs ได้ตรงตามที่ระบุไว้ในทฤษฎีหรือไม่ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยดัชนีวัดความกลมกลืน χ^2 , GFI, AGFI, SRMR และ RMSEA จากนั้นตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลการวัดโดยพิจารณาความมีนัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และตรวจสอบความเชื่อมั่นของการวัด (Reliability) ด้วยการพิจารณาค่าสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรแฝง (Square Multiple Correlation: SMC) พิจารณาร่วมกับค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการตรวจสอบ ดังนี้

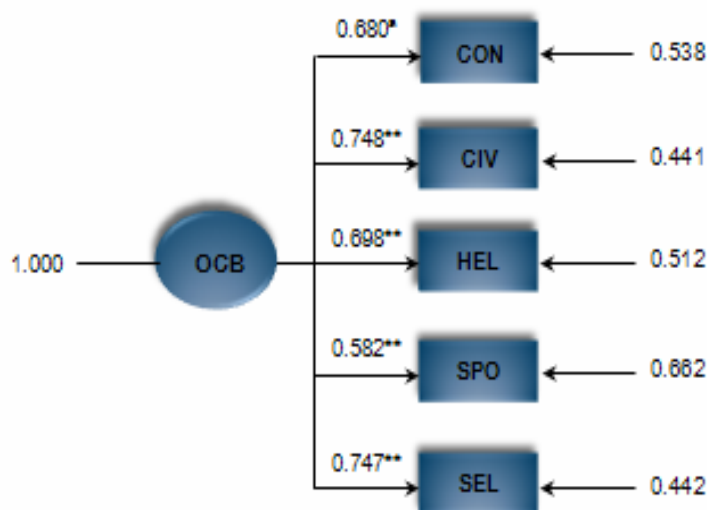
2.1 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการตรวจสอบแสดงดังตาราง 6 และภาพประกอบ 10

ตาราง 6 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปร แฝง	ตัวแปร สังเกตได้	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้			
		Factor Loading	t-value	$\mathcal{E}$	SMC
OCB	CON	0.680 ^a		0.538	0.462
	CIV	0.748**	17.628	0.441	0.559
	HEL	0.698**	13.119	0.512	0.488
	SPO	0.582**	11.595	0.662	0.338
	SEL	0.747**	13.598	0.442	0.558
$\chi^2 = 6.648$ df = 3 p = 0.084 GFI = 0.996 AGFI = 0.978 SRMR = 0.013 RMSEA = 0.045					
คุณภาพตัวแปรแฝง (OCB)		Construct Reliability: $\rho_c = 0.773$		Variance Extracted: $\rho_v = 0.462$	

หมายเหตุ: a คือค่าอ้างอิง, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 10 ค่าสถิติวิเคราะห์ในโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากตาราง 6 และภาพประกอบ 10 พบว่า ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ซึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ดังนี้คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 6.648 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = 0.084$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.996 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.978 ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะมากกว่า 0.900 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.013 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.045 ผ่านเกณฑ์กำหนด (< 0.050) เพราะน้อยกว่า 0.050 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.582 ถึง 0.748 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.441 ถึง 0.662 และค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.338 ถึง 0.559 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (CIV) รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง (SEL) พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (HEL) พฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ (CON) และ พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น (SPO) ตามลำดับ โดยมีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรร้อยละ 55.90, 55.80, 48.80, 46.20 และ 33.80 ตามลำดับ โดยภาพรวมโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.773 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.462 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

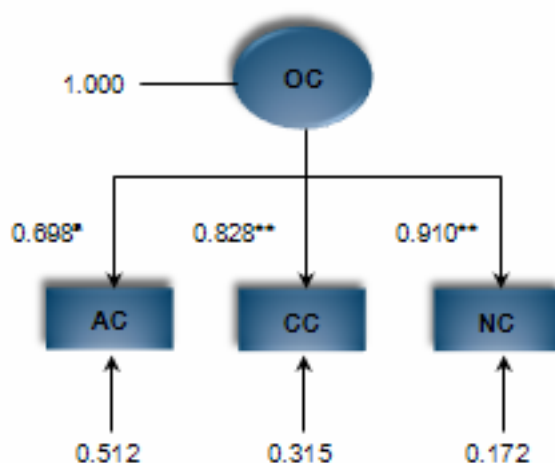
2.2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ผลการตรวจสอบแสดงดังตาราง 7 และภาพประกอบ 11

ตาราง 7 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร แฝง	ตัวแปร สังเกตได้	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้			
		Factor Loading	t-value	$\mathcal{E}$	SMC
OC	AC	0.698 ^a		0.512	0.488
	CC	0.828**	18.079	0.315	0.685
	NC	0.910**	18.016	0.172	0.828
$\chi^2 = 0$ df = 0 p = 1.000					
คุณภาพตัวแปรแฝง (OC)		Construct Reliability: $\rho_c = 0.856$		Variance Extracted: $\rho_v = 0.667$	

หมายเหตุ: a คือค่าอ้างอิง, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 11 ค่าสถิติวิเคราะห์ในโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

จากตาราง 7 และภาพประกอบ 11 พบว่า ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (OC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ซึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบสมบูรณ์ (Perfect Fit) พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ดังนี้คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = 1.000$) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.698 ถึง 0.910 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.172 ถึง 0.512 และค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.488 ถึง 0.828 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC) รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (CC) และความผูกพันด้านจิตใจ (AC) ตามลำดับ โดยมีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 82.80, 68.50 และ 48.80 ตามลำดับ โดยภาพรวมโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.856 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.667 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

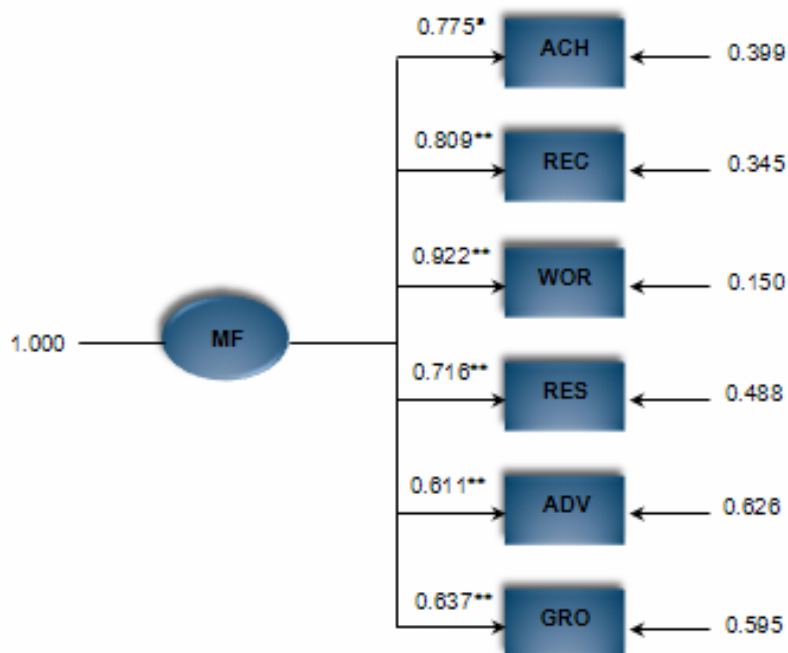
2.3 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ผลการตรวจสอบแสดงดังตาราง 8 และภาพประกอบ 12

ตาราง 8 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

ตัวแปร แฝง	ตัวแปร สังเกตได้	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้			
		Factor Loading	t-value	$\mathcal{E}$	SMC
MF	ACH	0.775 ^a		0.399	0.601
	REC	0.809**	17.734	0.345	0.655
	WOR	0.922**	20.433	0.150	0.850
	RES	0.716**	18.543	0.488	0.512
	ADV	0.611**	14.577	0.626	0.374
	GRO	0.637**	16.155	0.595	0.405
$\chi^2 = 6.488$ df = 4 $p = 0.166$ GFI = 0.996 AGFI = 0.981 SRMR = 0.010 RMSEA = 0.032					
คุณภาพตัวแปรแฝง (MF)		Construct Reliability: $\rho_c = 0.883$		Variance Extracted: $\rho_v = 0.654$	

หมายเหตุ: a คือค่าอ้างอิง, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 12 ค่าสถิติวิเคราะห์ในโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

จากตาราง 8 และภาพประกอบ 12 พบว่า ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (MF) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ซึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ดังนี้คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 6.488 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = 0.166$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.996 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.981 ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะมากกว่า 0.900 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.010 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.032 ผ่านเกณฑ์กำหนด (< 0.050) เพราะน้อยกว่า 0.050 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.611 ถึง 0.922 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.150 ถึง 0.626 และค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.374 ถึง 0.850 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOR) รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (REC) ความสำเร็จในงาน (ACH) ความรับผิดชอบ (RES) โอกาสเติบโตพัฒนา (GRO) และ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ADV) ตามลำดับ โดยมีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจร้อยละ 85.00, 65.50, 60.10, 51.20, 40.50 และ 37.40 ตามลำดับ โดยภาพรวมโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.883 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.654 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

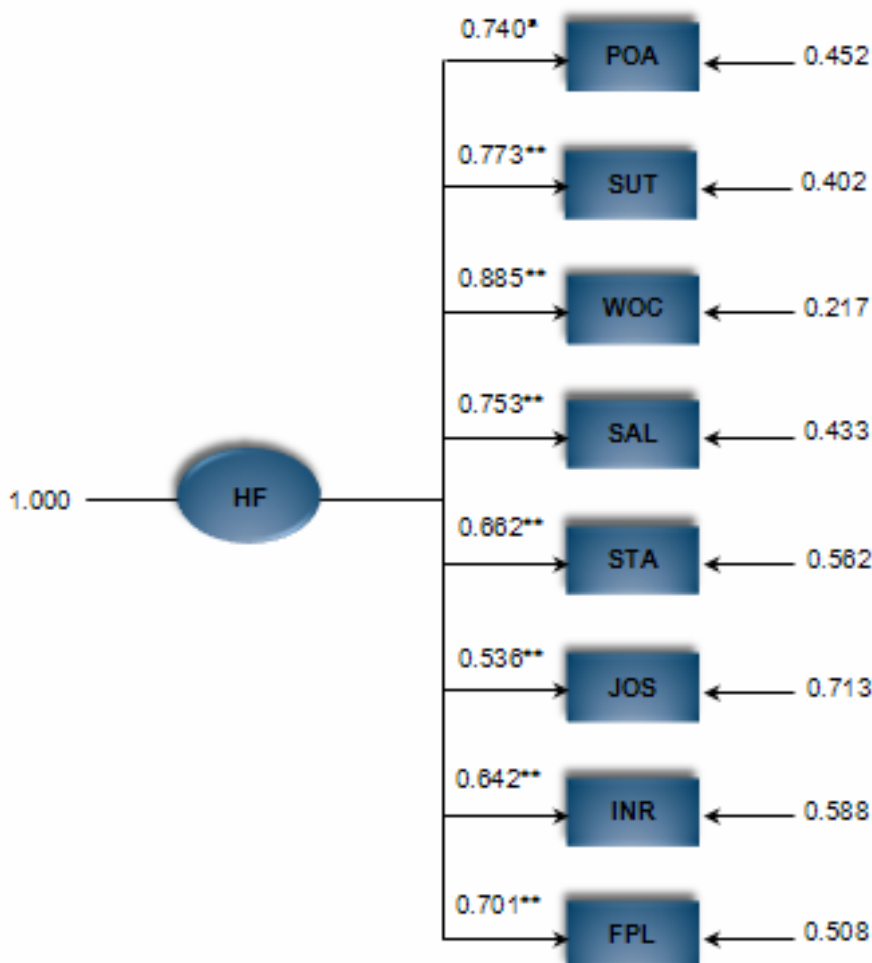
2.4 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน โดยการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน ผลการตรวจสอบแสดงดังตาราง 9 และภาพประกอบ 13

ตาราง 9 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน

ตัวแปร แฝง	ตัวแปร สังเกตได้	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้			
		Factor Loading	t-value	$\mathcal{E}$	SMC
HF	POA	0.740 ^a		0.452	0.548
	SUT	0.773**	23.446	0.402	0.598
	WOC	0.885**	19.982	0.217	0.783
	SAL	0.753**	18.283	0.433	0.567
	STA	0.662**	14.293	0.562	0.438
	JOS	0.536**	12.175	0.713	0.287
	INR	0.642**	15.164	0.588	0.412
	FPL	0.701**	15.549	0.508	0.492
$\chi^2 = 15.722$ df = 9 p = 0.073 GFI = 0.993 AGFI = 0.974 SRMR = 0.018 RMSEA = 0.035					
คุณภาพตัวแปรแฝง (HF)		Construct Reliability: $\rho_c = 0.868$		Variance Extracted: $\rho_v = 0.624$	

หมายเหตุ: a คือค่าอ้างอิง, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 13 ค่าสถิติวิเคราะห์ในโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน

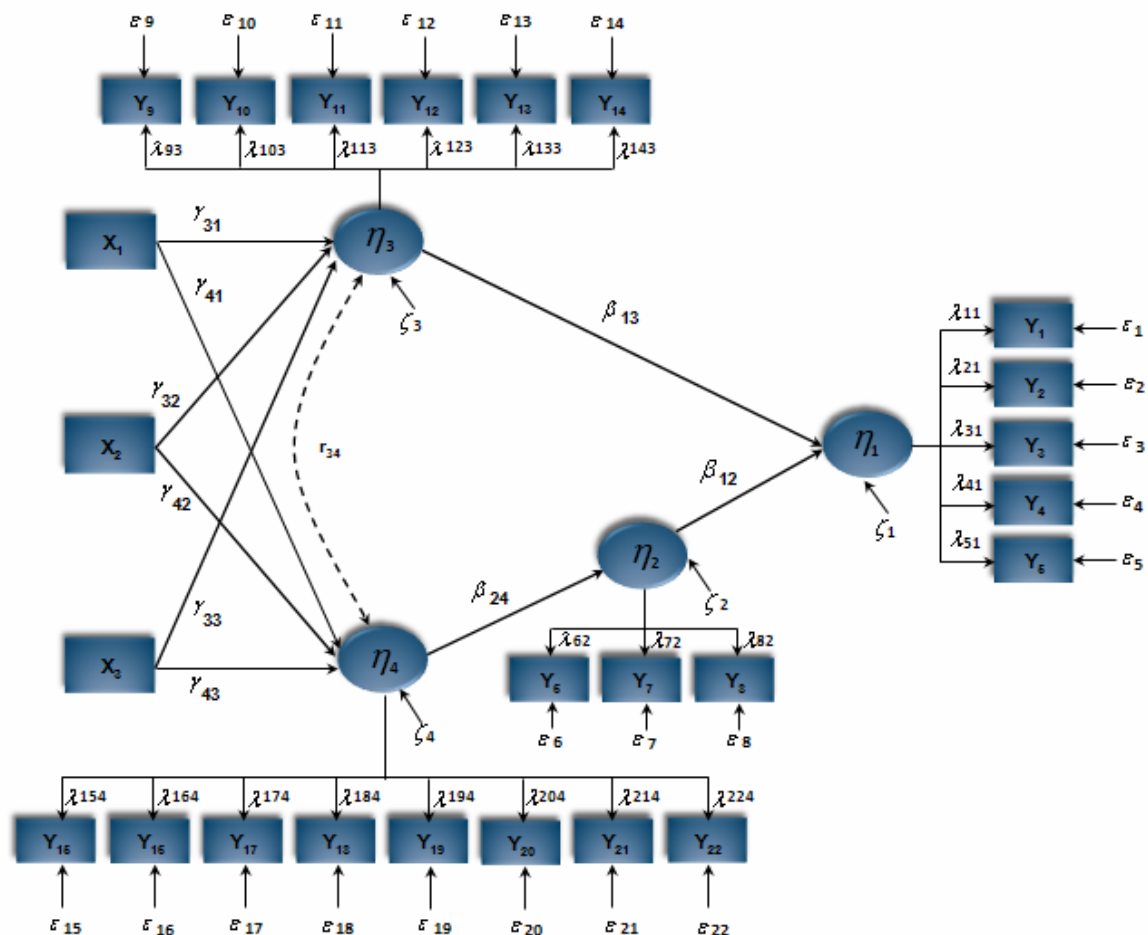
จากตาราง 9 และภาพประกอบ 13 พบว่า ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน (HF) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ซึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ดังนี้คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 15.722 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = 0.073$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.993 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.974 ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะมากกว่า 0.900 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.018 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.035 ผ่านเกณฑ์กำหนด (< 0.050) เพราะน้อยกว่า 0.050 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.536 ถึง 0.885 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.217 ถึง 0.713 และค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.287 ถึง 0.783 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ สภาพการทำงาน (WOC) วิธีการบังคับบัญชา (SUT)

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (SAL) นโยบายและการบริหาร (POA) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (FPL) สถานะทางอาชีพ (STA) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (INR) และ ความมั่นคงในอาชีพ (JOS) ตามลำดับ โดยมีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยห้าจำนวนร้อยละ 78.30, 59.80, 56.70, 54.80, 49.20, 43.80, 41.20 และ 28.70 ตามลำดับ โดยภาพรวมโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยห้าจำนวนมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (ρ_e) เท่ากับ 0.868 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.624 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยห้าจำนวนมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

สรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวแปรมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดลแต่ละชุดตัวแปรนั้น โดยรวมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ดี โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOR) มีค่า 0.922 รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC) มีค่า 0.910 ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ความมั่นคงในอาชีพ (JOS) มีค่า 0.536 รองลงมาคือ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (SPO) มีค่า 0.582

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการตรวจสอบภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นแล้ว เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คือ เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสมมติฐานข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยห้าจำนวน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามสมมติฐาน แสดงดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสมมติฐาน

จากภาพประกอบ 14 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสมมติฐาน นำมาซึ่งการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีความกลมกลืนกันหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติและดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์ ได้แก่ ดัชนีความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) ดัชนีความกลมกลืนเชิงประหยัด (Parsimonious Fit Index) และดัชนีวัดความพอเพียงของขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Critical N) โดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

3.1.1 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก่อนปรับโมเดล แสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าสถิติวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก่อนปรับโมเดล

Goodness of Fit Measure	เกณฑ์	Calculation of Measure: Hypothesized Model	ผลการพิจารณา
<u>Absolute Fit Index</u>			
Likelihood Ratio Chi-Square Statistic (χ^2)	$P > 0.050$	2449.445 ($p = 0.000$)	ไม่ผ่านเกณฑ์
relative χ^2 (χ^2/df)	< 3.000	9.208	ไม่ผ่านเกณฑ์
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.900	0.727	ไม่ผ่านเกณฑ์
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	> 0.900	0.667	ไม่ผ่านเกณฑ์
Root Mean Squared Residuals (RMR)	< 0.050	0.165	ไม่ผ่านเกณฑ์
Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR)	< 0.050	0.166	ไม่ผ่านเกณฑ์
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	< 0.050	0.126	ไม่ผ่านเกณฑ์
P-Value for Test of Close Fit	> 0.050	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
<u>Incremental Fit Index</u>			
Normed Fit Index (NFI)	> 0.900	0.900	ไม่ผ่านเกณฑ์
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.900	0.910	ผ่านเกณฑ์
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.900	0.910	ผ่านเกณฑ์
<u>Parsimonious Fit Index</u>			
Parsimonious Goodness of Fit Index (PGFI)	> 0.900	0.595	ไม่ผ่านเกณฑ์
Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)	> 0.900	0.798	ไม่ผ่านเกณฑ์
<u>Critical N (CN)</u>	≥ 200	79.490	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 10 แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก่อนปรับโมเดล พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ดังนี้คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 2449.445 ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนดเพราะมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (p-value of $\chi^2 = 0.000$) ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ต่อระดับความเป็นอิสระ เท่ากับ 9.208 ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด (< 3.000) เพราะมากกว่า 3.000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.727 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.667 ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะน้อยกว่า 0.900 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.165 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.166 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.126 ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด (< 0.050) เพราะมากกว่า 0.050 ส่วนการทดสอบ Closeness of fit มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ถือว่ายังไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.050) เพราะน้อยกว่า 0.900 ดัชนี NFI เท่ากับ 0.900 ซึ่งเท่ากับเกณฑ์กำหนด ดัชนี IFI และ ดัชนี CFI เท่ากับ 0.910 ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะมากกว่า 0.900 ดัชนี PGFI เท่ากับ 0.595 ดัชนี PNFI เท่ากับ 0.798 ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะน้อยกว่า 0.900 และดัชนี CN เท่ากับ 79.490 ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด (≥ 200) เพราะน้อยกว่า 200

3.1.2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหลังปรับโมเดล แสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสถิติวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหลังปรับโมเดล

Goodness of Fit Measure	เกณฑ์	Calculation of Measure: Last Trimming Model	ผลการพิจารณา
Absolute Fit Index			
Likelihood Ratio Chi-Square Statistic (χ^2)	$p > 0.050$	357.816 ($p = 0.000$)	ไม่ผ่านเกณฑ์
relative χ^2 (χ^2/df)	< 3.000	2.117	ผ่านเกณฑ์
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.900	0.954	ผ่านเกณฑ์
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	> 0.900	0.911	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 11 (ต่อ)

Goodness of Fit Measure	เกณฑ์	Calculation of Measure: Last Trimming Model	ผลการพิจารณา
Root Mean Squared Residuals (RMR)	< 0.050	0.047	ผ่านเกณฑ์
Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR)	< 0.050	0.048	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	< 0.050	0.044	ผ่านเกณฑ์
P-Value for Test of Close Fit	>0.050	0.948	ผ่านเกณฑ์
<u>Incremental Fit Index</u>			
Normed Fit Index (NFI)	> 0.900	0.985	ผ่านเกณฑ์
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.900	0.992	ผ่านเกณฑ์
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.900	0.992	ผ่านเกณฑ์
<u>Parsimonious Fit Index</u>			
Parsimonious Goodness of Fit Index (PGFI)	> 0.900	0.496	ไม่ผ่านเกณฑ์
Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)	> 0.900	0.555	ไม่ผ่านเกณฑ์
<u>Critical N (CN)</u>	≥ 200	358.593	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 11 แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหลังจากปรับโมเดลแล้ว ซึ่งพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ดังนี้คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ต่ระดับความเป็นอิสระ เท่ากับ 2.117 ผ่านเกณฑ์กำหนด (< 3.000) เพราะน้อยกว่า 3.000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.954 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.911 ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะมากกว่า 0.900 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.047 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.048 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.044 ผ่านเกณฑ์กำหนด (< 0.050) เพราะน้อยกว่า 0.050 ส่วนการทดสอบ Closeness of fit ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($p = 0.948$) ถือว่าผ่านเกณฑ์กำหนด (>0.050) ดัชนี NFI เท่ากับ 0.985 ดัชนี IFI และ ดัชนี CFI เท่ากับ 0.992 ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะมากกว่า 0.900 และดัชนี CN เท่ากับ 358.593 ซึ่งผ่านเกณฑ์กำหนด

(≥ 200) เพราะมากกว่าหรือเท่ากับ 200 ส่วนดัชนี PGFI เท่ากับ 0.496 ดัชนี PNFI เท่ากับ 0.555 ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะน้อยกว่า 0.900 และค่าไค-สแควร์ (χ^2) ก็ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนดเช่นกัน เพราะมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (p-value of $\chi^2 = 0.000$) ซึ่งการที่ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น อาจเนื่องมาจากการได้รับผลกระทบจากความซับซ้อนของโมเดล กล่าวคือ ถ้าโมเดลมีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก ก็มีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ หรือผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือถ้าโมเดลที่ทดสอบได้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ค่าไค-สแควร์ ก็ยังมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ หรือจะเป็นผลกระทบจากการที่ค่าไค-สแควร์มีความไวต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบ Multivariate Normality (Joreskog; & Sorbom. 1996: 121-122) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถเปรียบเทียบค่าสถิติวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลระหว่างก่อนและหลังปรับโมเดล ได้ดังตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าสถิติวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่างก่อนและหลังปรับโมเดล

Goodness of Fit Measure	เกณฑ์	Calculation of Measure: Hypothesized Model	Calculation of Measure: Last Trimming Model
Absolute Fit Index			
Likelihood Ratio Chi-Square Statistic (χ^2)	$p > 0.050$	2449.445 ($p = 0.000$)	357.816 ($p = 0.000$)
relative χ^2 (χ^2/df)	< 3.000	9.208	2.117
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.900	0.727	0.954
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	> 0.900	0.667	0.911
Root Mean Squared Residuals (RMR)	< 0.050	0.165	0.047
Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR)	< 0.050	0.166	0.048
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	< 0.050	0.126	0.044
P-Value for Test of Close Fit	> 0.050	0.000	0.948

ตาราง 12 (ต่อ)

Goodness of Fit Measure	เกณฑ์	Calculation of Measure: Hypothesized Model	Calculation of Measure: Last Trimming Model
<u>Incremental Fit Index</u>			
Normed Fit Index (NFI)	> 0.900	0.900	0.985
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.900	0.910	0.992
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.900	0.910	0.992
<u>Parsimonious Fit Index</u>			
Parsimonious Goodness of Fit Index (PGFI)	> 0.900	0.595	0.496
Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)	> 0.900	0.798	0.555
<u>Critical N (CN)</u>	≥ 200	79.490	358.593

จากตาราง 12 จะเห็นว่าเมื่อมีการปรับให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการตรวจสอบภายหลังจากที่มีการปรับโมเดลความสัมพันธ์ให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว เพื่อประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล โดยการพิจารณาจากคามมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ประเมินค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ และค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงที่ศึกษา ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดดังกล่าว แสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปร แฝง	ตัวแปร สังเกต ได้	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้			
		Factor Loading	t-value	(ϵ, δ)	SMC
OCB	CON	0.636 ^a		0.596	0.404
	CIV	0.628**	16.706	0.606	0.394
	HEL	0.639**	12.274	0.592	0.408
	SPO	0.644**	12.786	0.586	0.414
	SEL	0.626**	12.930	0.608	0.392
คุณภาพตัวแปรแฝง (OCB)		$(\rho_c) = 0.732$		$(\rho_v) = 0.405$	
OC	AC	0.731 ^a		0.465	0.535
	CC	0.496**	12.736	0.754	0.246
	NC	0.665**	16.640	0.557	0.443
คุณภาพตัวแปรแฝง (OC)		$(\rho_c) = 0.668$		$(\rho_v) = 0.408$	
MF	ACH	0.784 ^a		0.385	0.615
	REC	0.746**	18.681	0.444	0.556
	WOR	0.832**	24.256	0.309	0.691
	RES	0.789**	19.500	0.378	0.622
	ADV	0.707**	15.851	0.500	0.500
	GRO	0.739**	16.937	0.454	0.546
คุณภาพตัวแปรแฝง (MF)		$(\rho_c) = 0.868$		$(\rho_v) = 0.621$	
HF	POA	0.721 ^a		0.480	0.520
	SUT	0.689**	19.803	0.525	0.475
	WOC	0.694**	17.765	0.519	0.481
	SAL	0.714**	15.581	0.490	0.510
	STA	0.702**	14.291	0.507	0.493
	JOS	0.625**	12.988	0.609	0.391
	INR	0.802**	15.985	0.357	0.643
	FPL	0.694**	15.623	0.518	0.482
คุณภาพตัวแปรแฝง (HF)		$(\rho_c) = 0.798$		$(\rho_v) = 0.496$	

หมายเหตุ: a คือค่าอ้างอิง, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า ตัวแปรแฝงในโมเดลจำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรผล 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ตัวแปรคั่นกลาง 3 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อองค์กร (OC) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (MF) และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน (HF) ซึ่งตัวแปรแฝงแต่ละตัวดังกล่าวมีตัวแปรสังเกตได้เป็นองค์ประกอบ ซึ่งรายละเอียดองค์ประกอบของตัวแปรแฝงแต่ละตัว และผลการประเมินความสามารถขององค์ประกอบหรือตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล มีดังนี้

ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.732 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.405 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.626 ถึง 0.644 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.586 ถึง 0.608 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.392 ถึง 0.414 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (SPO) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนมากที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดต่ำที่สุด ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (SEL)

ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (OC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.668 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.408 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.496 ถึง 0.731 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.465 ถึง 0.754 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.500 ถึง 0.691 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (AC) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนมากที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดต่ำที่สุด ซึ่งได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (CC)

ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (MF) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.868 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.621 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.707 ถึง 0.832 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.309 ถึง 0.500 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.246 ถึง 0.535 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOR) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนมากที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดต่ำที่สุด ซึ่งได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ADV)

ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจุน (HF) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.798 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.496 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.625 ถึง 0.802 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.357 ถึง 0.609 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.391 ถึง 0.643 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (INR) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนมากที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดต่ำที่สุด ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ (JOS)

สรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดลแต่ละชุดตัวแปรนั้น โดยรวมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ดี โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOR) มีค่า 0.832 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (INR) มีค่า 0.802 ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (CC) มีค่า 0.496 รองลงมาคือ ความมั่นคงในอาชีพ (JOS) มีค่า 0.625

3.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total effect: TE) เพื่อทราบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลภายในโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์อิทธิพลจำแนกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ผลของอิทธิพลทางตรง ผลของอิทธิพลทางอ้อม และผลของอิทธิพลรวม โดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

3.3.1 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 อิทธิพลทางตรงภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรแฝงภายใน			ตัวแปรผล
		HF	MF	OC	OCB
ตัวแปรภายนอก	PDI	-0.201**	-0.202**		
	UAI	0.214**	0.224**		
	LTO	0.166**	0.166**		
ตัวแปรแฝงภายใน	HF			0.568**	-
	MF			-	0.136**
	OC			-	0.932**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 สามารถแยกอธิบายแต่ละสมการโครงสร้างได้ดังนี้

สมการโครงสร้างที่ 1 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากตัวแปรแฝงภายในคือ ความผูกพันต่อองค์กร (OC) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.932 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (MF) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.136 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

สมการโครงสร้างที่ 2 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากตัวแปรแฝงภายในเพียงตัวเดียวคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (HF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.568 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

สมการโครงสร้างที่ 3 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (MF) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากตัวแปรภายนอกคือ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.224 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

รองลงมาคือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) ซึ่งได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.202 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และสุดท้ายการมองการณ์ไกล (LTO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.166 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

สมการโครงสร้างที่ 4 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน (HF) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากตัวแปรภายนอกคือ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.214 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) ซึ่งได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.201 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และสุดท้ายการมองการณ์ไกล (LTO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.166 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

3.3.2 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรแฝงภายใน									ตัวแปรผล		
		HF			MF			OC			OCB		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ตัวแปรภายนอก	PDI	-0.201	-	-0.201	-0.202	-	-0.202	-	-0.114	-0.114	-	-	-0.134
	UAI	0.214	-	0.214	0.224	-	0.224	-	0.122	0.122	-	-	0.144
	LTO	0.166	-	0.166	0.166	-	0.166	-	0.094	0.094	-	-	0.111
ตัวแปรแฝงภายใน	HF							0.568	-	0.568	-	0.530	0.530
	MF							-	-	-	0.136	-	0.136
	OC							-	-	-	0.932	-	0.932
	R ²	0.174			0.180			0.323			0.970		

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้างที่ 1 พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากความผูกพันต่อองค์กร (OC) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจุน (HF) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (MF) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) และการมองการณ์ไกล (LTO) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.932, 0.530, 0.136, 0.144, -0.134 และ 0.111 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ โดยตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในทิศทางบวก ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) ที่มีอิทธิพลในทิศทางลบ

สำหรับอิทธิพลทางตรงนั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันต่อองค์กร (OC) มากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (MF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.932 และ 0.136 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ

และสำหรับอิทธิพลทางอ้อม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยเพียงตัวเดียวคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจุน (HF) โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.530 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

สัดส่วนความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยมีค่าเท่ากับร้อยละ 97.00

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้างที่ 2 พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจุน (HF) รองลงมาได้แก่ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) และการมองการณ์ไกล (LTO) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.568, 0.122, -0.114 และ 0.094 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ โดยตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในทิศทางบวก ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) ที่มีอิทธิพลในทิศทางลบ

สำหรับอิทธิพลทางตรงนั้น ความผูกพันต่อองค์กร (OC) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจุน (HF) เพียงตัวเดียว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.568 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

และสำหรับอิทธิพลทางอ้อม ความผูกพันต่อองค์กร (OC) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดจากการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) รองลงมาได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) และการมองการณ์ไกล (LTO) โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจุน (HF) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.122, -0.114 และ 0.094 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ โดยตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในทิศทางบวก ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) ที่มีอิทธิพลในทิศทางลบ

สัดส่วนความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร (OC) ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยมีค่าเท่ากับร้อยละ 32.30

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (MF) เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้างที่ 3 พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรภายนอกคือ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) รองลงมาได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) และการมองการณ์ไกล (LTO) ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.224, -0.202 และ 0.166 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ โดยตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในทิศทางบวก ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) ที่มีอิทธิพลในทิศทางลบ

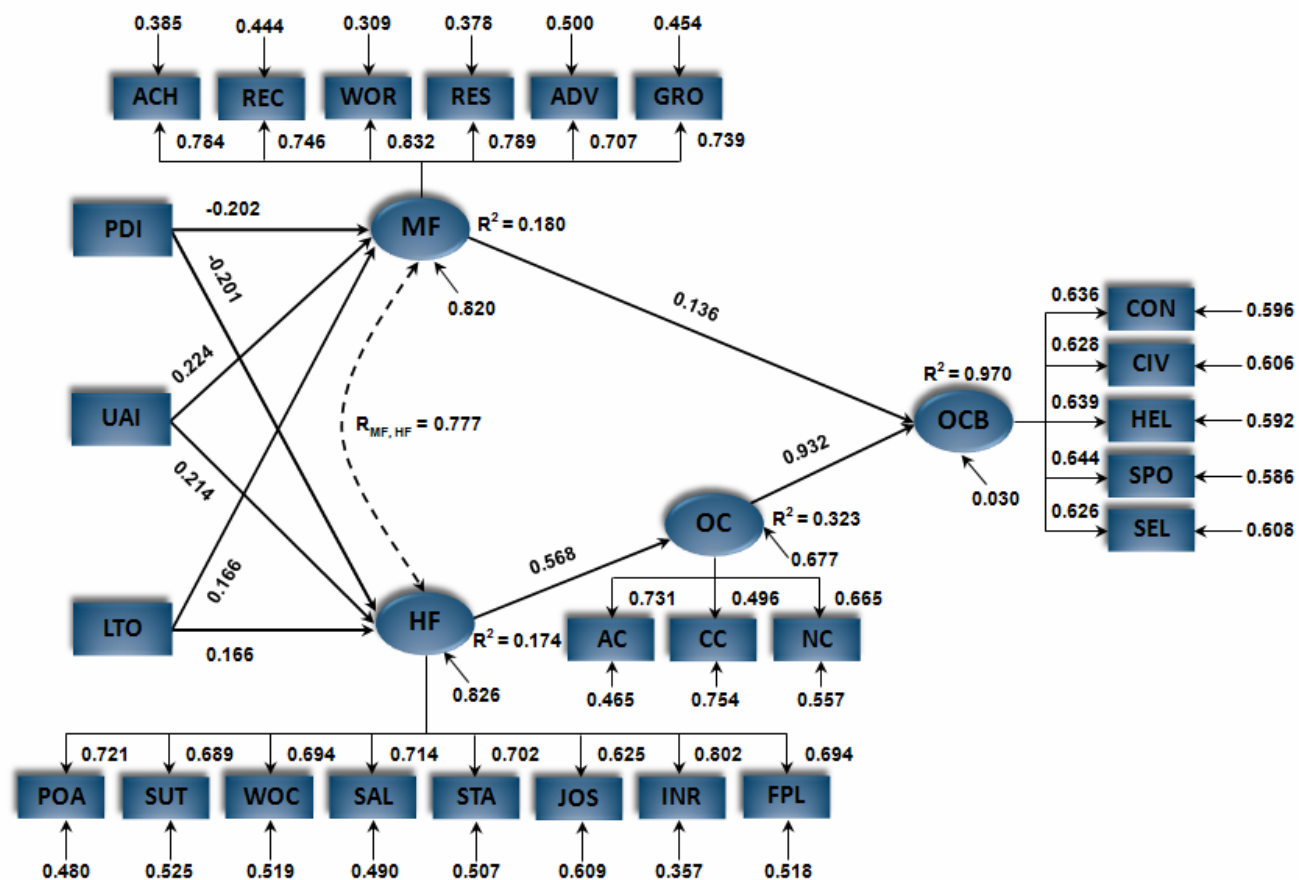
สัดส่วนความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (MF) ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยมีค่าเท่ากับร้อยละ 18.00

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน (HF) เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้างที่ 4 พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรภายนอกคือ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) รองลงมาได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) และการมองการณ์ไกล (LTO) ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.214 -0.201 0.166 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ โดยตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในทิศทางบวก ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) ที่มีอิทธิพลในทิศทางลบ

สัดส่วนความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน (HF) ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยมีค่าเท่ากับร้อยละ 17.40

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (MF) และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน (HF) พบว่า มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777

จากข้อมูลที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สามารถแสดงค่าสถิติวิเคราะห์ต่างๆ ในโมเดลดังภาพประกอบ 15



หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 15 ค่าสถิติวิเคราะห์ภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญในภาพรวมของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็นบทสรุปย่อการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย สมมติฐานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นจะเป็นการนำเสนอการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยงูใจ แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจุน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลียงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์กร แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยงูใจ แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจุน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลียงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 597 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

สมมติฐานการวิจัย มีดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยงูใจ แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจุน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลียงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์กร แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยงูใจ แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจุน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลียงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีสมมติฐานย่อย ดังนี้

3.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันต่อองค์กร

3.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

3.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร

3.4 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูง

3.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

3.6 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงและความผูกพันต่อองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวนทั้งสิ้น 4 ฉบับ โดยจำแนกเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ วิลาสลักขณ์ ชีวลลิต, งามตา วณิชทานนท์ และ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) และ วันันดา หมวดเอียด (2550) จำนวน 27 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.884 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของวิริทธิ์ กิตติพิชัย และคนอื่นๆ (2549) จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.895 ฉบับที่ 3 แบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยแปลจากแบบสอบถามมิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1991a) จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.721 และฉบับที่ 4 เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสร้างโดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) ของ เฮอริชเบิร์ก, มอสส์เนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg; Mausner; & Snyderman, 1959: 44-115) เป็นแนวทางในการสร้างข้อความ จำนวน 44 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 700 คน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจำนวนมากกว่าที่กำหนดเพื่อสำรองข้อมูลกรณีได้รับคืนไม่ครบตามจำนวนที่แจกไป ความไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หรือไม่สามารณำข้อมูลมาใช้ได้ จากนั้นเมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อทำการตรวจให้คะแนน ซึ่งได้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 597 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.29

ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไป และมีจำนวนมากกว่าที่คำนวณไว้ในตอนต้น ซึ่งผู้วิจัยตัดสินใจใช้แบบสอบถามทั้งหมดดังกล่าวจำนวน 597 ฉบับ มาทำการตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการประมาณค่า ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ความโด่ง และตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในโมเดล จากนั้นตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด ตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดล ได้แก่ ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน แล้วจึงทำการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งใช้ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลจาก 4 ประเภท ได้แก่ ดัชนีความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ประกอบด้วย χ^2 , relative χ^2 , GFI, AGFI, RMR, SRMR และ RMSEA ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) ประกอบด้วย NFI, IFI และ CFI ดัชนีความกลมกลืนเชิงประหยัด (Parsimonious Fit Index) ประกอบด้วย PGFI และ PNFI และ ดัชนีวัดความพอเพียงของขนาดกลุ่มตัวอย่าง CN (Critical N) จากนั้นตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสุดท้ายวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) และอิทธิพลรวม (Total effect) ของตัวแปรต่างๆ ภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยโดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของข้อมูล พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนั้น ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 597 คน เป็นเพศชายร้อยละ 17.60 และเพศหญิงร้อยละ 82.40 ด้านสถานภาพ ครูส่วนมากมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.50 อีกร้อยละ 35.50 มีสถานภาพโสด ด้านอายุ ครูส่วนมากมีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.30 ด้านระดับการศึกษา ครูส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.40 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 22.1 ด้านประสบการณ์การประกอบวิชาชีพครู ครูส่วนมากมีประสบการณ์ระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.6 รองลงมาคือประสบการณ์ระหว่าง

26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 และด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานที่โรงเรียนปัจจุบัน ครูส่วนมากมีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมาคือประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.9 ในด้านข้อมูลต่อองค์การ พบว่า ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (CON-SEL) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (SPO) ที่ครูมีอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์การ (AC-NC) ครูมีในระดับมากทุกด้าน แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (ACH-GRO) และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจำจูง (POA-FPL) ครูมีในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก และสุดท้ายมิติทางวัฒนธรรม (PDI-LTO) ครูมีในระดับปานกลางถึงมาก

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เกือบทุกตัว มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นตัวแปรความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวนั้นอยู่ระหว่าง -0.060 ถึง 0.753 ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงสูง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยเกือบทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นองค์ประกอบของความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทุกตัวนั้นอยู่ระหว่าง 0.087 ถึง 0.479 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง

3. การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด จำแนกเป็น

3.1 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ซึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ดังนี้คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 6.648 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = 0.084$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.996 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.978 ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะมากกว่า 0.900 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.013 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.045 ผ่านเกณฑ์กำหนด (< 0.050) เพราะน้อยกว่า 0.050 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.582 ถึง 0.748 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.441 ถึง 0.662

และค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.338 ถึง 0.559 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CIV) รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (SEL) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (HEL) พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (CON) และ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (SPO) ตามลำดับ โดยมีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การร้อยละ 55.90, 55.80, 48.80, 46.20 และ 33.80 ตามลำดับ โดยภาพรวมโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.773 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.462 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

3.2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ (OC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ซึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบสมบูรณ์ (Perfect Fit) พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ดังนี้คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = 1.000$) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.698 ถึง 0.910 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.172 ถึง 0.512 และค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.488 ถึง 0.828 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC) รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (CC) และความผูกพันด้านจิตใจ (AC) ตามลำดับ โดยมีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การร้อยละ 82.80, 68.50 และ 48.80 ตามลำดับ โดยภาพรวมโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.856 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.667 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

3.3 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (MF) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ซึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ดังนี้คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 6.488 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = 0.166$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.996 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.981 ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะมากกว่า 0.900 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.010 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.032 ผ่านเกณฑ์กำหนด (< 0.050) เพราะน้อยกว่า 0.050 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.611 ถึง 0.922 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.150 ถึง 0.626 และค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.374 ถึง 0.850 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOR) รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (REC) ความสำเร็จในงาน (ACH) ความรับผิดชอบ (RES) โอกาสเติบโตพัฒนา (GRO) และ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ADV) ตามลำดับ โดยมีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจร้อยละ 85.00, 65.50, 60.10, 51.20, 40.50 และ 37.40 ตามลำดับ โดยภาพรวมโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.883 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.654 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

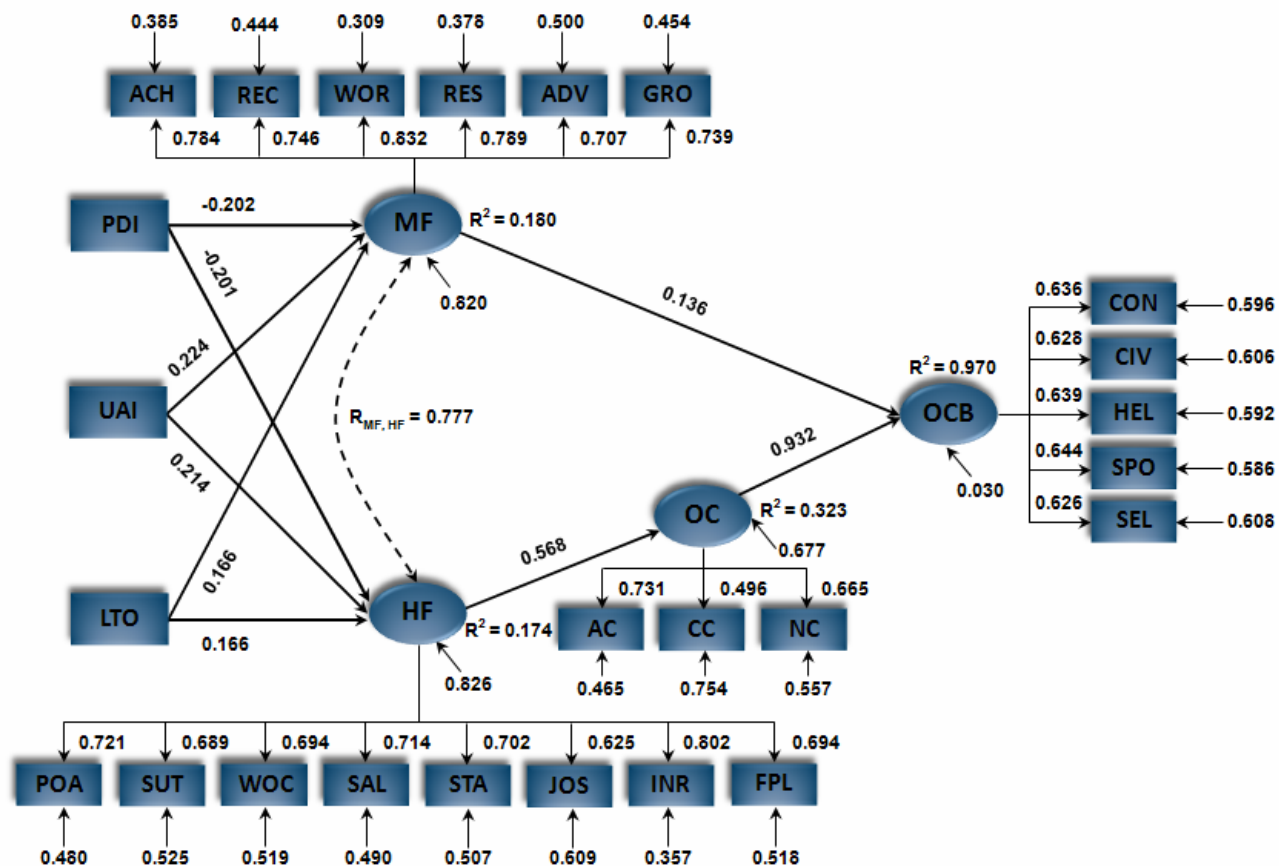
3.4 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (HF) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ซึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไครเอ่อร์ที่ดังนี้คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 15.722 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = 0.073$) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.993 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.974 ผ่านเกณฑ์กำหนด (> 0.900) เพราะมากกว่า 0.900 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.018 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.035 ผ่านเกณฑ์กำหนด (< 0.050) เพราะน้อยกว่า 0.050 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.536 ถึง 0.885 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 0.217 ถึง 0.713 และค่าความเชื่อมั่นของการวัดอยู่ระหว่าง 0.287 ถึง 0.783 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด จะมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นของการวัดสูงที่สุด ซึ่งได้แก่ สภาพการทำงาน (WOC) วิธีการบังคับบัญชา (SUT) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (SAL) นโยบายและการบริหาร (POA) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (FPL) สถานะทางอาชีพ (STA) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (INR) และ ความมั่นคงในอาชีพ (JOS) ตามลำดับ โดยมีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจร้อยละ 78.30, 59.80, 56.70, 54.80, 49.20, 43.80, 41.20 และ 28.70 ตามลำดับ โดยภาพรวมโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.868 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.624 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด

สรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวแปรมีคุณภาพผ่านเกณฑ์กำหนด ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดลแต่ละชุดตัวแปรนั้น โดยรวมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ดี โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOR) มีค่า 0.922 รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC) มีค่า 0.910 ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ความมั่นคงในอาชีพ (JOS) มีค่า 0.536 รองลงมาคือ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (SPO) มีค่า 0.582

4. การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกเป็น

4.1 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานก่อนทำการปรับโมเดลยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ซึ่งผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนี้คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ต่ระดับความเป็นอิสระ เท่ากับ 2.117 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.954 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.911 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.047 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.048 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.044 ส่วนการทดสอบ Closeness of fit ไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ($p = 0.948$) ดัชนี NFI เท่ากับ 0.985 ดัชนี IFI และ ดัชนี CFI เท่ากับ 0.992 และดัชนี CN ซึ่งเป็นดัชนีวัดความพอเพียงของขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 358.593 ส่วนดัชนี PGFI และ ดัชนี PNFI ซึ่งเป็นดัชนีความกลมกลืนเชิงประจักษ์ เท่ากับ 0.496 และ 0.555 ตามลำดับ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด รวมถึงค่าไค-สแควร์ (χ^2) ก็ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนดเช่นกัน เพราะมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($p\text{-value of } \chi^2 = 0.000$) ซึ่งการที่ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากการได้รับผลกระทบจากความซับซ้อนของโมเดล กล่าวคือ ถ้าโมเดลมีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก ก็มีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ หรือผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือถ้าโมเดลที่ทดสอบได้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ค่าไค-สแควร์ก็ยังมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ หรือจะเป็นผลกระทบจากการที่ค่าไค-สแควร์มีความไวต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบ Multivariate Normality (Joreskog; & Sorbom. 1996: 121-122) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรต่างๆ ภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ ดังภาพประกอบ 16



หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 16 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรต่างๆ ภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากภาพประกอบ 16 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุด จากความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาได้แก่แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และการมองเห็นโอกาส โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.932, 0.530, 0.136, 0.144, -0.134 และ 0.111 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ โดยตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางบวก ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจที่มีอิทธิพลในทิศทางลบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.932 และ 0.136 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง รองลงมาได้แก่ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และการมองเห็นโอกาส โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.530, 0.144, -0.134 และ 0.111 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ และปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งหมด ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 97.00 โดยมีสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัย เท่ากับร้อยละ 32.30, 18.00 และ 17.40 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย จำแนกการพิจารณาออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

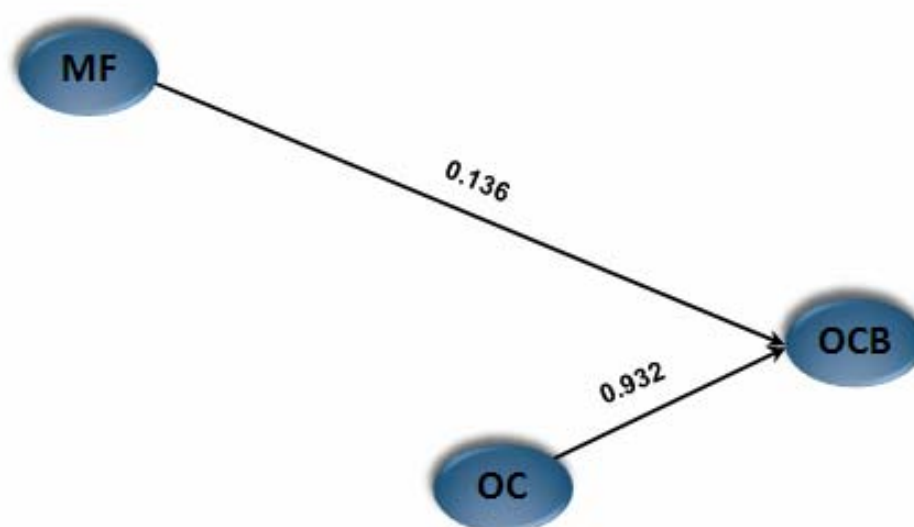
ประเด็นที่ 1 มุ่งเน้นความสำคัญของการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ประเด็นที่ 2 มุ่งเน้นความสำคัญของการทดสอบความสามารถในการอธิบายขนาดและทิศทางอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นำมาซึ่งกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐานที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากนั้นจึงมีการสร้างโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร แล้วจึงมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุดังกล่าว ซึ่งผลการตรวจสอบ พบว่า ในเบื้องต้นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าวยังไม่กลมกลืนกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลความสัมพันธ์ โดยการยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งจะส่งผลให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงนั้นสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากขึ้น ซึ่งภายหลังจากการปรับโมเดลความสัมพันธ์แล้ว ก็ส่งผลให้โมเดลความสัมพันธ์มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 97.00 ส่วนที่เหลือเป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ภายในโมเดลศึกษา โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และการมองการณ์ไกล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.932, 0.530, 0.136, 0.144, -0.134 และ 0.111 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ โดยตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางบวก ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจที่มีอิทธิพลในทิศทางลบ จากนั้นจึงวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูนโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งอิทธิพลทางอ้อมจากความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยจำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

1. พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 ผลการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 3.1-3.2

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในที่นี้หมายถึง ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูส่งผลให้ครูแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนออกมา กล่าวคือ เมื่อครูรู้สึกมีความผูกพันกับโรงเรียน ครูก็จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนออกมาด้วย ซึ่งก็คือ การเต็มใจทำงานต่างๆ เพื่อโรงเรียน รวมถึงการแสดงพฤติกรรมที่ดีและมีประโยชน์ต่อโรงเรียน โดยสิ่งต่างๆ เหล่านี้ โรงเรียนไม่ได้กำหนดให้ต้องปฏิบัติ แต่ครูเต็มใจปฏิบัติเอง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของโรงเรียน เป็นไปตามที่นักการศึกษาเรื่องดังกล่าวได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การใจความสรุปได้ว่า การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น เป็นสิ่งนอกเหนือจากที่องค์การกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการทำงานของตนเองและองค์การให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Allen; & Rush. 1998: 247; DuBrin. 1994: 256, 427; Organ. 1987: 4; Organ; & Konovsky. 1989: 157; Schnake; & Dumler. 1997: 216-229; เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. 2542: 12; วณิดา หมวดเอียด. 2550: 12; วิรัตน์ กิตติพิชัย และคนอื่นๆ. 2549: 179; และสฎายุ ธีระวณิชตระกูล. 2547: 17) ซึ่งสอดคล้องกับแวน และคนอื่นๆ (Turnipseed. 2002: 2; citing Van; et al. 1994) ที่ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ว่า เป็นการแสดงถึงความเป็นตัวตนที่ดีขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์ ไม่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การอย่างไม่คุ้มค่า ไม่หลีกเลี่ยงงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองโดยตรง ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในสิ่งที่สร้างสรรค์กับบุคคลอื่นๆ เสมอ และร่วมแสดงความคิดเห็นในโครงการใหม่ๆ เช่นเดียวกันกับเชนค (Spector. 1996: 257; citing Schnake. 1991) ซึ่งได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้เช่นกันว่า เป็นคนตรงต่อเวลา ให้ความช่วยเหลือคนอื่น ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง

ด้วยความสมัครใจ ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ต่าง ๆ และไม่เสียเวลาในการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น เป็นพฤติกรรมที่ดีและมีประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กรอย่างยิ่ง ซึ่งการที่บุคคลจะปฏิบัติเช่นนี้ได้ ย่อมต้องมีพื้นฐานมาจากเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร รู้สึกรักอยากมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งก็คือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง เพราะความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็คือการที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กรและนายจ้าง มีพฤติกรรมความตั้งใจและเต็มใจทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือหน้าที่ตน เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป (Greenberg; & Robert 1996: 103; Smith, C.A.; Organ, D.W.; & Near, J.P. 1983: 653-663; Steers; & Porter. 1983: 426-442; และภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์, คุณหญิง. 2529: 94) โดยเมื่อบุคคลมีความรู้สึกดังกล่าวข้างต้นก็ย่อมเต็มใจปฏิบัติดีและทำประโยชน์เพื่อองค์กร สอดคล้องกับที่บุชชานแน (Buchanan. 1974) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กร และมีส่วนร่วมสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์กรนั่นเอง เช่นเดียวกับบาร์รอน (Baron. 1986: 164) ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรปรากฏเห็นได้จากแง่มุมต่าง ๆ ในพฤติกรรมการทำงาน คือ บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะมีอัตราการขาดงานและการย้ายงานต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรปรากฏให้เห็นจากความสัมพันธ์ของความพยายามและการปฏิบัติงาน เพียส และเกรเกอร์เซน (Pearce; & Gregersen. 1991: 838-844) ได้ศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์กร (Extrarole Behavior) พบว่า การสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา สภาพการณ์ของงานในบางลักษณะ เช่น งานที่ต้องพึ่งพากัน เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลถึงพฤติกรรมเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจกระทำเพื่อองค์กรอีกด้วย เช่นเดียวกับสโคโบรเชค และมิเชล (Schaubroeck; & Michael. 1989: 366) ที่ศึกษาเหตุผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแมลินาค (Malinak. 1993: 593) ที่ได้ศึกษาปฏิกริยาของแรงจูงใจภายในความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้เช่น และแฟรนซ์ เซสโก (วรมน เดชเมธาวิพงศ์. 2544; อ้างอิงจาก Chen; & Francesco. 1999) ที่ศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ต่อผลการ

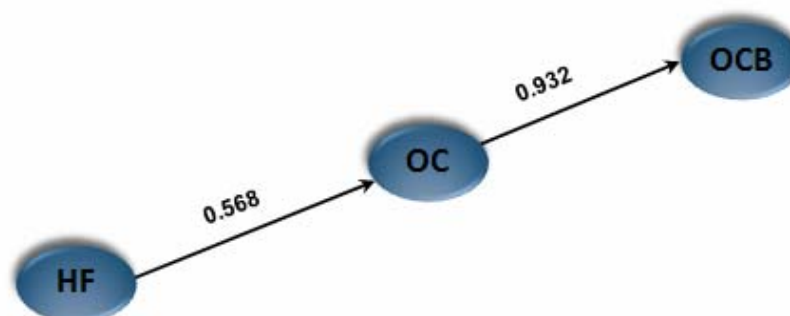
ปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ยังพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับวรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 19 ดังนั้นจากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าหากครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูง ก็ย่อมแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนออกมาสูงด้วยเช่นกัน

นอกจากความผูกพันต่อโรงเรียนจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนของครูแล้ว จากผลการตรวจสอบยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ก็ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนของครูเช่นกัน แม้จะมีอิทธิพลไม่มากเท่ากับความผูกพันต่อองค์การก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจนั้นตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก, มอสส์เนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg; Mausner; & Snyderman. 1959: 44-115) ประกอบด้วยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยจะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน และโอกาสเติบโตพัฒนา และเพราะเหตุว่าการทำงานเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาลนั้นเป็นการทำงานในลักษณะเดิมๆ ครูรับผิดชอบงานเหมือนเดิมทุกปีการศึกษา โอกาสก้าวหน้าในอาชีพค่อนข้างเป็นแบบแผน ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของครูจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนในลักษณะเป็นไปตามสัญชาตญาณพื้นฐานที่เป็นคุณลักษณะประจำตนมากกว่าจะมาจากการได้รับสิ่งจูงใจมากระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว ฉะนั้นจึงมีอิทธิพลไม่มากเหมือนความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตามถือว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของครูนั้นก็ยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนของครู เพราะแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลกระตุ้นเร้าให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และธำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมการทำงาน (Steers; & Porter. 1983) เป็นเสมือนแรงขับที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมการทำงาน

ทำงานในทางที่เหมาะสมและเป็นไปตามที่องค์การคาดหวังไว้ ซึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงย่อมมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและเป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับออร์แกน และ โคโนสกี (Organ; & Konovsky. 1989: 157-164) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน (เช่น หงุดหงิด กระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ความคิดต่องาน ทั้งการประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการรับรู้ว่าการได้รับค่าจ้างและโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ นักจิตวิทยายังเชื่อว่า การที่บุคคลจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจทำแค่ไหน และถ้ามีสิ่งกระตุ้นที่ตรงกับความต้องการหรือความต้องการของเขา ย่อมทำให้เขาทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2547: 116-118) สอดคล้องกับเดซี (Deci. 1975) ที่เชื่อว่าบุคคลมีแรงจูงใจภายในที่จะกระทำกิจกรรมเพื่อให้ตนเองรู้สึกว่ามีความสามารถและตนเองเป็นผู้ที่ลิขิตชีวิตตนเอง เมื่อไรที่สามารถทำงานได้สำเร็จก็จะเกิดความพอใจ และจากที่ผู้วิจัยกล่าวไปข้างต้นที่ว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของครูนั้นมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนในลักษณะเป็นไปตามสัญชาตญาณพื้นฐานที่เป็นคุณลักษณะประจำตนมากกว่าจะมาจากการได้รับสิ่งจูงใจมากระตุ้นเร้าให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าวนั้น หากมองในแง่จรรยาบรรณความเป็นครูแล้ว ก็อาจเป็นเรื่องที่เหมาะสมและพึงที่จะเป็นไปตามนั้นอยู่แล้ว เนื่องจากว่าอาชีพของครูนั้นเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคม กล่าวคือการอบรมสั่งสอนปลูกฝังความรู้และคุณธรรม จริยธรรมแก่เด็กซึ่งจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีต่อไป ดังนั้นพฤติกรรมอันดีงามของครูจึงควรเกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายในมากกว่าภายนอก นั่นคือคนเป็นครูควรจะคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนมากกว่าประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งก็สอดคล้องกับเดซีที่กล่าวว่า การใช้แรงจูงใจภายนอกกระตุ้นให้บุคคลทำงานเป็นการขัดขวางการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน และการให้รางวัลจะเป็นการทำให้แรงจูงใจภายในที่จะทำงานด้วยความชอบ ความพอใจในงานที่ทำลดลง เนื่องจากรางวัลทำให้บุคคลหวังแต่สิ่งตอบแทน ถ้าไม่ได้รางวัลก็จะไม่ทำ หรือทำอย่างไม่ตั้งใจ แต่อย่างไรก็ตาม เดซีก็ยังเห็นด้วยที่ว่า การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจภายนอกสามารถเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานได้เป็นอย่างดี แต่ถ้ามุ่งให้รางวัลเพียงอย่างเดียวอาจล้มเหลวได้เมื่อไม่มีผู้คอยควบคุมดูแลหรือเมื่อไม่มีรางวัลให้อีก เดซีเสนอว่าควรให้บุคคลเลือกกระทำพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่เขาต้องการจะดีกว่าการใช้รางวัลหรือสิ่งจูงใจภายนอกควบคุมเขาให้ทำงานตามที่ต้องการปรารถนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก, มอสส์เนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg; Mausner; & Snyderman. 1959: 44-115) ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) ที่เห็นตรงกันว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรจูงใจพนักงานด้วยแรงจูงใจภายใน ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ อยากทำ ทำด้วยใจรัก และทำงานเพื่อความสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง ดังนั้นจากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจนั้นส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนของครู หากครูมีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจสูง ก็ย่อมแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนออกมาสูงด้วยเช่นกัน

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงดังภาพประกอบ 18

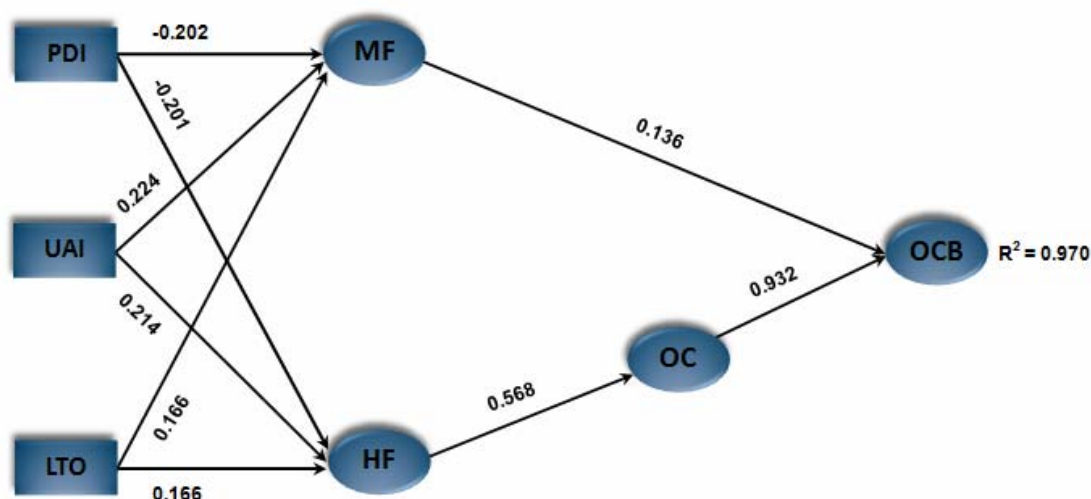


ภาพประกอบ 18 ผลการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 3.3

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของครูนั้นส่งผลให้ครูแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนออกมาโดยผ่านความผูกพันต่อโรงเรียน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจนั้นตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก, มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg; Mausner; & Snyderman. 1959: 44-115) ประกอบด้วยปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งถ้าหากว่าครูได้รับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยเหล่านี้ ก็จะทำให้เห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากโรงเรียน ส่งผลให้มีความรู้สึกด้านบวกต่อโรงเรียนและนำมาซึ่งความผูกพันต่อโรงเรียนไปในที่สุด และเมื่อมีความผูกพันต่อโรงเรียนแล้ว การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนก็จะตามมา สอดคล้องกับมาร์ติน และฮาเฟอร์ (Martin; & Hafer. 1995: 111) ที่ได้ศึกษาถึงความเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนแปลงงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การเปลี่ยนแปลงงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยความต้องการภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับวัฒนา ศรีสม (2542: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้า และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การด้วย พิจารณาได้จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิ่ตต้องาน (การประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต้องาน (เช่น หงุดหงิด กระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของออร์แกน และโคโนสกี (Organ; & Konovsky. 1989: 157-164) ที่พบว่า ความคิ่ตต้องาน ทั้งการประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการรับรู้ว่าการได้รับค่าจ้างและโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้เพียส และ เกรเจอร์เซน (Pearce; & Gregersen. 1991: 838-844) ยังศึกษาพบว่า การสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าเมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์การไม่ว่าจะเป็นด้านจิตใจที่รู้สึกดีต่อการสนับสนุนเกื้อกูลที่ได้รับ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ที่เมื่อมีผู้สนับสนุนส่งเสริมดีก็ไม่อยากเปลี่ยนงานหรือย้ายไปที่แห่งใหม่ และด้านบรรทัดฐานที่เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนเกื้อกูลก็ย่อมรู้สึกซาบซึ้งบุญคุณและจะรู้สึกผิดหากต้องทิ้งองค์การไป ซึ่งเมื่อมีความรู้สึกดังกล่าวมานี้ ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามมานั่นเอง นอกจากนี้ยังพบว่าหากต้องทำงานที่ต้องพึ่งพากัน ก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและส่งผลถึงพฤติกรรมเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจกระทำเพื่อองค์การอีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของมัวร์แมน (Moorman. 1991: 845-855) ที่เน้นถึงความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชาและจากการได้รับค่าตอบแทน ซึ่งพบว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม จะทำนายพฤติกรรมเพื่อองค์การที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ได้ และพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอีกมากมายที่สนับสนุนว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยเฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (จรัญ อูสาหะ. 2542: บทคัดย่อ; นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533: บทคัดย่อ; ปวีณา บุญเจริญ. 2539: 76-85; พรพรรณ ศรีใจวงศ์. 2541: บทคัดย่อ; ศิริพงษ์ เจริญสุข. 2545: 73; สุภาณี กลิ่นหอม. 2545: 69; สุวรรณ คณานุวัฒน์. 2536: 98; และ สุวัฒน์ นลภิญโญ. 2547: 64) และจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย สอดคล้องกับมาร์ช และแมนนารี (เกศรี คีรีเสถียร. 2543: 19; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 51-57) ที่ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์การด้วยทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ ธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงานกับองค์การ สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ หากองค์การสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้แก่บุคคลได้ เขาก็จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นจากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าหากครูมีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ก็ย่อมมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน และย่อมแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนออกมาด้วยเช่นกัน

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 ผลการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 3.5-3.6

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจภายในโรงเรียนส่งผลทางลบต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนของครูโดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กร นั้นหมายความว่า ครูเชื่อและยอมรับการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันภายในโรงเรียนและยอมรับอำนาจที่เหนือกว่าได้ต่ำ และการยอมรับก็ไม่ได้หมายความว่าต้องการหรือเต็มใจให้เป็นเช่นนั้น เพราะโดยทั่วไปแล้วไม่ว่าใครก็ย่อมต้องการความเท่าเทียมกันในสังคม ฉะนั้นเมื่อเกิดความเหลื่อมล้ำของอำนาจขึ้นในโรงเรียน ก็ย่อมบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลไปถึงความผูกพันต่อโรงเรียนที่ลดลง และทำให้ครูแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนได้ต่ำด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมิติทางวัฒนธรรมของประเทศต่างๆ กว่า 50 ประเทศทั่วโลกของฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1991ข. Online) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า มิติด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจในประเทศไทยมีค่า PDI (Power Distance Index) อยู่ที่ระดับ 64 ซึ่งถือว่าสูง นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่า สังคมไทยมีความเหลื่อมล้ำทางสังคมอยู่มาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย PDI ของกลุ่มประเทศอาเซียนซึ่งอยู่ที่ระดับ 71 ก็ถือว่ายังต่ำกว่า เมื่อเกิดความเหลื่อมล้ำของอำนาจก็นำมาซึ่งความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ภายในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน หากมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจค่อนข้างสูง ผังของโรงเรียนก็จะประกอบไปด้วยลำดับชั้นหลายระดับ อำนาจการตัดสินใจและสั่งการขึ้นกับคนไม่กี่คน

ผู้ได้บังคับบัญชาหรือครูคาดหวังการได้รับคำสั่งในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งจะเป็นตัวกำหนดสถานะภาพและบทบาทหน้าที่ หรือก็คือเป็นตัวกำหนดขอบเขตอำนาจที่มีของครูแต่ละคนในโรงเรียนนั่นเอง ซึ่งผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า เช่น ผู้บริหาร ก็จะมีอำนาจเหนือกว่าผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะแสดงออกโดยการมีอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการ หรือการได้รับสิทธิพิเศษในเรื่องต่างๆ เช่น มียานพาหนะประจำตำแหน่ง มีที่จอดรถหรือที่รับประทานอาหารโดยเฉพาะ มีห้องน้ำแยกโดยเฉพาะ รวมถึงการได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่สูงกว่า ดีกว่า เป็นต้น นำมาซึ่งการขาดแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ ก็อาจรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนต่ำลงไปด้วย ฉะนั้นเมื่อปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นต่ำลง ก็ส่งผลให้การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนของครูต่ำลงตามไปด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับแอลฟิน (นพคุณ ขอบดี. 2548: 26; อ้างอิงจาก Halpin. 1966: 174-181) ที่ได้กล่าวถึงบรรยากาศในสถานที่ทำงานแบบบรรยากาศรวมอำนาจ (The Paternal Climate) ว่าเป็นบรรยากาศที่ผู้บังคับควบคุม ตรวจสอบตราการทำงานของคนครูอย่างใกล้ชิดโดยทำให้เป็นผู้รู้เสียทุกอย่าง จึงไม่เชื่อและไว้วางใจคนทำงาน คนทำงานเบื่อหน่ายต่อคำสั่ง แบ่งออกเป็นก๊กเป็นเหล่า ไม่สนิทสนมกัน ขวัญและกำลังใจของคนทำงานต่ำ ผลงานประสบความล้มเหลว ตรงกันข้ามหากสังคมภายในโรงเรียนเป็นสังคมที่เน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ลำดับชั้นมีไม่มาก ผู้บริหารสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการปรึกษาหารือร่วมกัน มีการเปิดโอกาสให้ครูริเริ่มและแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้ทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่มีใครมีสิทธิพิเศษเหนือใคร โดยเฉพาะการได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ในอัตราใกล้เคียงกัน เหล่านี้ก็จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกผูกพันกับโรงเรียน และต้องการแสดงออกแต่สิ่งที่ดีๆ ออกมา ไม่ว่าจะต่อบุคคลหรือต่อโรงเรียน ดังนั้นจากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าหากสังคมภายในโรงเรียนมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ครูก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ และเมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ ก็ส่งผลให้ครูรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนไม่สูงเท่าที่ควร และจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนออกมาได้ต่ำด้วยเช่นกัน

ผลการตรวจสอบตัวแปรการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนแสดงให้เห็นว่า การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนของครูส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนของครูโดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์การ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะในสังคมการทำงานย่อมต้องพบเจอกับความไม่แน่นอนหรือความไม่ปกติของสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกรู้สึกเครียดและเป็นกังวล จึงเกิดแรงจูงใจในการพยายามแสวงหาสิ่งที่เชื่อว่าจะช่วยขจัดความไม่แน่นอนนี้ออกไป หรือทำให้บรรเทาเบาบางลง หรืออาจป้องกันไม่ให้ความไม่แน่นอนเกิดขึ้นได้ (Hofstede. 1991a: 37-171) โดยแต่ละสถาบันหรือองค์การก็จะมีวิธีการจัดการกับความไม่แน่นอนแตกต่างกันไป ในประเทศไทยนั้นมิติด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่า UAI (Uncertainty Avoidance Index) อยู่ในระดับ 64 ซึ่งถือว่าสูง นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่า สังคมไทยยอมรับในความไม่แน่นอนและความเสี่ยงต่างๆ ได้น้อย ดังจะเห็นได้จากการตั้งกฎเกณฑ์ต่างๆ ขึ้นมามากมาย เพื่อควบคุมทุกอย่างให้อยู่ในสภาวะปกติ สมาชิกในสังคมจะมี

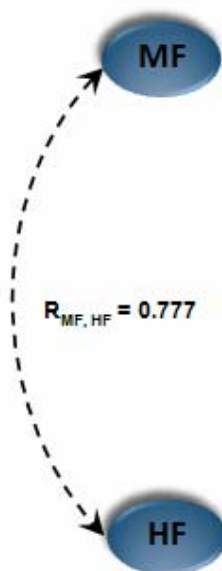
ลักษณะไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และกลัวที่ต้องเสี่ยง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย UAI ของกลุ่มประเทศอาเซียน ก็พบว่าสูงกว่าเล็กน้อย โดยค่าเฉลี่ย UAI ของกลุ่มประเทศอาเซียน อยู่ที่ระดับ 58 (Hofstede. 1991ข. Online) สังคมภายในโรงเรียนก็เช่นกัน หากครูรู้สึกต้องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนในสถานการณ์ใดๆ ก็ต้องพยายามทำในสิ่งที่คิดว่าจะลดความเสี่ยงได้ เช่น ถ้าไม่ต้องการให้ผู้บริหารตำหนิ ก็พยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด หรือถ้าไม่ต้องการให้ผู้ปกครองตำหนิเรื่องการแต่งกายหรือการวางตน ก็ต้องพยายามแต่งกายให้เหมาะสมกับความเป็นครูและวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เป็นต้น ซึ่งหากพิจารณาถึงเหตุและผลของการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวของครูแล้ว จะเห็นว่าส่วนหนึ่งเกิดจากแรงจูงใจ ตามที่พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2547: 115) ได้กล่าวว่า แรงขับหรือแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ และหนึ่งในนั้นก็คือ แรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้ (learned Drives) เป็นแรงขับทุติยภูมิ (Secondary) ที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการการยอมรับ เป็นต้น ซึ่งในที่นี้ส่วนหนึ่งก็เกิดจากความต้องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนต่างๆ นั่นเอง นอกจากนี้ยังส่งผลไปถึงความผูกพันต่อองค์กรด้วย โดยอาจจะมีผลในด้านของการคงอยู่กับองค์กร เช่น เมื่อครูกังวลว่าจะต้องออกจากงาน ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจด้านความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และนำมาซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนในที่สุด เหล่านี้เป็นต้น แต่จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวมีค่าไม่มากเท่าที่ควร ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากงานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงทางอาชีพค่อนข้างสูง ครูจึงไม่ต้องกังวลว่าต้องออกจากงานหรือกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพเท่าที่ควร ดังนั้นจากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าหากสังคมภายในโรงเรียนมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ครูก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูง และเมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็ส่งผลให้ครูรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนสูงด้วย และจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนออกมาสูงตามด้วยเช่นกัน

ผลการตรวจสอบตัวแปรการมองการณ์ไกลแสดงให้เห็นว่า การมองการณ์ไกลของครูส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนของครูโดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กร ที่เป็นเช่นนี้ เพราะในสังคมไทยนั้นให้คุณค่ากับกาลข้างหน้าหรืออนาคต โดยจะสนับสนุนให้สมาชิกยึดมั่นในเป้าหมาย มีความเพียรพยายาม อดทนแม้ผลที่ได้จะช้าหรือต้องใช้เวลานาน รู้จักประหยัดและเก็บออมเพื่อวันข้างหน้า ทำให้มีเงินออมสำหรับการลงทุนมาก ครูเองก็เช่นกัน ย่อมต้องคำนึงถึงอนาคตให้มีความสำคัญกับการทำงาน การใช้จ่าย และการเก็บออมเพื่อวันข้างหน้าอยู่ในระดับหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้ ย่อมจูงใจให้ครูตั้งใจทำงาน รู้สึกผูกพันกับโรงเรียนโดยเฉพาะด้านการคงอยู่กับองค์กร เพราะถ้าหากต้องออกจากงานก็จะขาดรายได้ อนาคตก็อาจลำบากได้ ในที่สุดสิ่งดังกล่าวก็จะหล่อหลอมให้ครูแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนออกมาได้เอง แต่จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวมีค่าไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ

ฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1991ข. Online) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า มิติด้านการมองการณ์ไกลนั้น ประเทศไทยมีค่า LTO (Long-Term Orientation) อยู่ในระดับประมาณ 57 ซึ่งถือว่าปานกลาง นั้นแสดงให้เห็นว่าสังคมไทยให้คุณค่ากับกาลข้างหน้าหรืออนาคต พอๆ กับปัจจุบัน โดยสมาชิกจะยึดมั่นในเป้าหมาย มีความเพียรพยายาม อดทน และรู้จักประหยัดเก็บออมเพื่อวันข้างหน้าในระดับหนึ่ง ขณะเดียวกันก็จะยึดมั่นในประเพณี และห่วงเรื่องรักษาภาพลักษณ์ ทั้งด้านหน้าตาและสถานะทางสังคมในอีกระดับหนึ่งด้วยเช่นกัน ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย LTO ของกลุ่มประเทศอาเซียนแล้ว จะพบว่าต่ำกว่ามาก โดยค่าเฉลี่ย LTO ของกลุ่มประเทศอาเซียน อยู่ในระดับประมาณ 85 ซึ่งถือว่าสูงมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าคนไทยนั้นคำนึงถึงอนาคต แต่ไม่อาจจะเลยความสุขสนุกในปัจจุบันได้ ดังนั้นจึงสะท้อนออกมาในลักษณะการให้คุณค่ากับกาลข้างหน้าหรืออนาคต พอๆ กับปัจจุบัน ดังนั้นจากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าหากครูมีการมองการณ์ไกลสูง ก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูง และเมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็ส่งผลให้ครูรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนสูงด้วย ส่งผลให้ครูแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนออกมาสูงตามด้วยเช่นกัน

ในด้านของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยเพื่อตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 3.5-3.6 นั้น ส่วนมากจะเป็นการศึกษาวิจัยในภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กร แต่ก็ยังสามารถอ้างอิงถึงกันได้ เพราะทั้งความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ต่างก็เป็นแต่ละมิติของวัฒนธรรม โดยเฮลริเจล สโลคัม และวูดแมน (Hellriegel, D.; Slocum, J.W.; & Woodman, R.W. 2001: 528-529) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของบริษัทในระยะยาว และอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการตัดสินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของบริษัทในทศวรรษหน้าได้ รวมถึงหากแม้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมก็สามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงได้ ถ้าผู้บริหารเข้าใจที่จะสนับสนุนวัฒนธรรม สอดคล้องกับที่กัมพลพันธ์เกษมสุข (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและการจูงใจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE พบว่า ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยทางด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแน่นอนว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ก็ย่อมนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร และการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกมาด้วยในที่สุด นอกจากนี้จากการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ของหทัยรัตน์ ดันสุวรรณ (2550: บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

4. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 แสดงดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 ผลการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 3.4

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างสูง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคล จะทำให้บุคคลได้รับประโยชน์รวมทั้งรู้สึกมีคุณค่า ในด้านการผลิตคนงานจะได้รับค่าจ้างทำให้สามารถนำไปซื้ออาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย รวมทั้งสิ่งอื่นๆ ที่จำเป็น ทำให้เกิดความสะดวกสบายในชีวิต ในด้านความต้องการทางด้านสังคม บุคคลก็ได้จากสถานที่ทำงาน จากการได้พบปะปฏิสัมพันธ์กัน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การทำงานอาจนำมาซึ่งโอกาสต่างๆ สำหรับแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในด้านการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ความปลอดภัย รวมทั้งความร่ำรวย ความมีชื่อเสียง ความสุข ความหมายในชีวิต และการมีเพื่อน ซึ่งสิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้องค์กระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างมีเป้าหมาย ดังจะเห็นได้จากพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ที่บางคนขยันทำงาน บางคนเฉื่อยชา มาทำงานสาย หรือขาดงาน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจาก “แรงจูงใจ” (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2547: 116-118) นั่นเอง โดยคนที่ขยันมุ่งมั่นทำงาน ก็แสดงว่ามีแรงจูงใจในการทำงานสูง สอดคล้องกับสตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1983) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลกระตุ้นเร้าให้พนักงานเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และชำระไว้ซึ่งพฤติกรรมการทำงาน เป็นเสมือนแรงขับที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมการทำงานในทางที่เหมาะสมและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้

ดังนั้น จะเห็นว่าเมื่อแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลก็เป็นไปเพื่อเป้าหมายคือประโยชน์และคุณค่าต่าง ๆ อันเป็นผลจากการทำงาน ฉะนั้นแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจย่อมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงสูง เพราะต่างก็เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากฐานเดียวกันคือเพื่อเป้าหมายด้านประโยชน์และคุณค่ารวมทั้งโอกาสต่าง ๆ อันเป็นผลจากการทำงาน ซึ่งไม่ว่าจะพิจารณาในแง่มุมใดก็ล้วนเกี่ยวข้องมีผลถึงกันไปหมด และจากเหตุผลทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นนี้เอง ที่แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงสูง เพราะต่างก็ว่าด้วยเรื่องของประโยชน์และคุณค่ารวมทั้งโอกาสต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงานเหมือนกันนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูง ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ดังนั้นผู้วิจัยคิดว่าผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร โดยเฉพาะบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยสามารถนำข้อค้นพบหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้หรือเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของตัวบุคคลและองค์กร รายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูง ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกล ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูมาก ดังนั้นผู้บริหารตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงไม่ควรละเลยปัจจัยดังกล่าว แต่ควรศึกษาถึงรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความหมาย แนวคิด ปัจจัย ผลของพฤติกรรม หรือแม้กระทั่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมถึงศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเองด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าวกับบุคลากรในองค์กรอย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอย่างมาก ถ้าหากครูมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนมาก ก็แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกมาเมื่ออยู่ในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรหาแนวทางในการส่งเสริมให้ครูรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน

เช่น หาสิ่งจูงใจครูให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากโรงเรียน เพราะจากผลการวิจัยก็แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย ซึ่งการจะส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานก็ต้องหาสิ่งจูงใจที่เหมาะสมมาใช้ในการจูงใจครู หากทำเช่นนั้นได้ก็จะทำให้ครูมีทั้งแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อโรงเรียน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวครูเอง โรงเรียน รวมถึงนักเรียนด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับครู

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งผลจากพฤติกรรมทั้งสองดังกล่าวก็จะเป็นประโยชน์ต่อตัวครูเอง ดังนั้นครูควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นอยู่ตลอด แม้ว่าอาจจะไม่มีสิ่งจูงใจจากผู้บริหารหรือโรงเรียนมาเป็นสิ่งกระตุ้นเร้าก็ตาม โดยครูสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง อีกทั้งยังมองหาสิ่งกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงจูงใจได้โดยทั่วไป เช่น การคำนึงถึงเป้าหมายในชีวิต การคำนึงถึงโอกาสการพัฒนาและความก้าวหน้าในอนาคต หรือจะเป็นความรู้สึกที่ดีเมื่อมองเห็นการพัฒนาและความก้าวหน้าของลูกศิษย์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ครูสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานได้ แล้วประโยชน์ก็จะบังเกิดกับตัวครูและบุคคลรอบข้างเอง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับบุคคลและองค์กรทั่วไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ แม้จะศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู แต่ผลจากการศึกษาวิจัยก็สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานสำหรับบุคคลและองค์กรทั่วไปได้ เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น ล้วนมีผลในด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ดังนั้นบุคคลและองค์กรทั่วไปสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนและพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และการมองการณ์ไกลคือแต่ละมิติทางวัฒนธรรมที่ส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาว่ามิติทางวัฒนธรรมดังกล่าวส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่อย่างไร

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับครูในโรงเรียนรัฐบาล การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษากับครูในโรงเรียนเอกชน หรือศึกษาในลักษณะเปรียบเทียบระหว่างครูในโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชน เนื่องจากโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชนมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน บรรยากาศภายในชั้นเรียนหรือโรงเรียน หรือด้านอื่นๆ

จึงเป็นเรื่องน่าสนใจว่า ภายใต้บริบทที่แตกต่างกันนั้นจะมีผลทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูระหว่างครูในโรงเรียนรัฐบาลกับครูในโรงเรียนเอกชนแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับประชากรครู การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษากับประชากรอื่นๆ เช่น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานอื่นๆ ทั่วไป เนื่องจากว่าตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น เป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลและองค์กร ดังนั้นจึงไม่จำเป็นว่าต้องศึกษากับประชากรครูเท่านั้น ผู้วิจัยอาจเลือกศึกษากับประชากรกลุ่มอื่นๆ ที่น่าสนใจได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันยา ฟิรพัฒนานันท์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัมพล พันธุ์เกษมสุข. (2548). วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ และการจูงใจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกศรี คีรีเสถียร. (2543). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัตติยา ดั่งสำราญ. (2543). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จूरีย์ อูสาหะ. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารโรงพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐยา ไพโรสบ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย. (2543). จรรยาบรรณของอาจารย์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2551, จาก <http://www.ku.ac.th/personal/conduct.html>.
- ธนายุส นาคเพ็ชร. (2539). การเสริมสร้างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบทั่วไป ธนาคารนครน จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2541). พฤติกรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อความเป็นครูเก่งและครูดี: กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). ความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2542). โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพคุณ ชอบดี. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท วิจัยการตลาด. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิคม ตั้งคะพิภพ; และคนอื่นๆ. (2543). รายงานผลงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ปวีณา บุญเจริญ. (2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์จันทร์ ภูพานิชย์. (2547). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- (2537). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, คุณหญิง. (2529). การประเมินประสิทธิผลของโครงการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสัมภาษณ์ตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: วิ.เจ. พรินติ้ง.
- มาลินี แซ่เตี๋. (2534). ทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2536). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการวัดผลและการวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วนันดา หมดเอียด. (2550). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรมน เดชเมธาวีพงศ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา ศรีสม. (2542). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไปโอ คอนซูเมอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ กิตติพิชัย; และคนอื่นๆ. (2549). รายงานการวิจัย: โครงการรณรงค์เผยแพร่ค่านิยมรักความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อจัดทำคู่มือข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. (2544). อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาในอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี; งามตา วรินทร์านนท์; และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2547). รายงานการวิจัย: โครงการวิจัยกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลพร คัมภีร์รักษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์การ และผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายวิศวกรรม. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2547, มิถุนายน-ตุลาคม). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 16(1): 17-28.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2541). แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักนโยบายและแผน การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). สืบค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2551, จาก <http://doc.obec.go.th/dataonweb/inputkhet/index.html>
- สุภาณี กลิ่นหอม. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ จัยทอง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.

- สุวรรณนิ คณานวัณ. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัณ ฉลภัญญ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสรี ชัดเข้ม. (2548). โมเดลสมการโครงสร้าง (เอกสารคำสอน). ชลบุรี: ภาควิชาการวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยรัตน์ ดันสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อำนวย แสงสว่าง. (2536). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness & Growth*. New York: Free Press.
- Allen, T.D.; & Meyer, J.P. (1990, January). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Allen, T.D.; & Rush, M.C. (1998, April). The Effects of Organizational Citizenship Behavior on Performance Judgments: A Field Study and a Laboratory Experiment. *Journal of Applied Psychology*. 83(2): 247-260.
- Baron, R.A. (1986). *Behavior in Organizations*. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Bentler, P.M.; & Bonnet, D.C. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*. 88(3): 588-606.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Bolon, D.S. (1997, Summer). Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commit. *Hospital & Health Services Administration*. 42: 221-242.
- Browne, M.W.; & Cudeck, R. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit. In: Bollen, K.A.; & Long, J.S. (Eds.) *Testing Structural Equation Models*. Beverly Hills, CA: Sage. 136-162.

- Buchanan, I.B. (1974, March). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*. 19(4): 533–546.
- Deci, E.L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum Press.
- DuBrin, A.J. (1994). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dunham, R.B.; Grube, J.A.; & Castaneda, M.B. (1994, June). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*. 79: 370-380.
- Glisson, C.; & Durick, M. (1988, February). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 33: 61–81.
- Greenberg, J.; & Robert, A.B. (1996). *Behavior in Organizations*. 4th ed. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Hellriegel, D.; Slocum, J.W.; & Woodman, R.W. (2001). *Organizational Behavior*. 9th ed. Ohio: South-Western College Publishing.
- Herzberg, F.; Mausner, B.; & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hofstede, G. (1991a). *Cultures and Organization: Software of the Mind*. London: Cambridge University Press.
- (1991b). *Geert Hofstede™ Cultural Dimensions*. Retrieved March 12, 2008, from <http://www.geert-hofstede.com>.
- Hu, L.; & Bentler, P.M. (1995). Evaluating model fit. In: Hoyle RH, editor. *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Newbury Park, CA: Sage. 76–99.
- Hair, Joseph F.; et al. (1995). *Multivariate Data Analysis with Reading*. 4th ed. USA: Prentice Hall.
- Irving, P.G.; Coleman, D.F.; & 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.
- Johns, G. (1996). *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work*. 4th ed. USA: Harper Collin Publishers.

- Joreskog, K.G.; & Sorbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software International.
- (1996). *LISREL 8: User's reference guide*. Chicago: Scientific Software International.
- MacKenzie, S.B.; Podsakoff, P.M.; & Fetter, R. (1991). Organizational Citizenship Behavior and Objective Productivity as Determinants of Managers' Evaluations of Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50: 1-28.
- Malinak, Joyce A. (1993). The Relationship Between Intrinsic Motivation, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Dissertation Abstracts International*. 593.
- Martin, N. Thomas; & Hafer, C. John. (1995, June). Turnover is Linked to Job Involvement and Organizational Commitment. *Telemarketing*. 16: 111.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper & Row.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: N.J. Van Nostrand.
- Meyer, J.P.; Allen, N.J.; & Smith, C.A. (1993, August). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4): 538-551.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial- Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Moorman, R.H. (1991, December). Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*. 76: 845-855.
- Mowday, R.T.; Steers, R.M.; & Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224-247.
- 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.; & Konovsky, M. (1989, February). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 74: 157-164.
- Organ, D.W.; & Ryan, K. (1995). A Meta-Analysis Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personal Psychology*. 48(4): 775-802.

- Pearce, J.; & Gregersen, H.B. (1991, December). Task Independence and Extrarole Behavior, A Test of The Mediating Effect of Responsibility. *Journal of Applied Psychology*. 76: 838-844.
- Podsakoff, P.M.; & MacKenzie, S.B. (1997). The impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*. 10: 133-151.
- Podsakoff, P.M.; Ahearne, M.; & MacKenzie, S.B. (1997, April). Organizational Citizenship Behavior and Quaility of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*. 82: 263-264.
- Podsakoff, P.M.; MacKenzie, S.B.; Paine, J.B.; & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. 26: 513-563.
- Roberts, K.H.; & Hunt, D.M. (1991). *Organizational Behavior*. Boston: PWS.
- Schaubrocek; & Michael, J. (1989). An Inventigation of the Construct Validity of Organizational Citizenship Behavior. *Dissertation Abstracts International*. 366.
- Schnake, M.; & Dumler, M. P. (1997, Summer). Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Rewards and Reward Practice. *Journal of Managerial Issues*. 9: 216-229.
- Shore, L.; & Wayne, S.J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 78(5): 774-780.
- Smith, C.A.; Organ, D.W.; & Near, J.P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 68: 653-663.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R.M.; & Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stevens, J. (1992). *Applied Multivariate Statistics for the Social Science*. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Turnipseed, D.L. (2002). Are Good Soldiers Good? Exploring the Link Between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics. *Journal of Business Research*. 55: 1-15.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชาสลักษณ์ ชั่ววัลลี | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร. อุไร จักษ์ตรีมงคล | สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล | ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 4. อาจารย์ ดร. วิรินทร์ กิตติพิชัย | ภาควิชาอนามัยครอบครัว
คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร สิงห์หัต | ภาควิชาทดสอบและวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่า IOC			
	พฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีของ องค์กร	ความผูกพันต่อ องค์กร	มิติทางวัฒนธรรม	แรงจูงใจในการ ทำงาน
1	1.0	1.0	1.0	1.0
2	0.8	1.0	1.0	1.0
3	1.0	1.0	1.0	1.0
4	1.0	1.0	1.0	0.8
5	0.8	1.0	1.0	0.8
6	1.0	1.0	1.0	1.0
7	0.8	1.0	1.0	1.0
8	1.0	0.8	1.0	0.6
9	1.0	0.8	1.0	1.0
10	1.0	0.6	1.0	1.0
11	0.6	1.0	1.0	1.0
12	1.0	1.0	1.0	0.8
13	1.0	1.0	1.0	1.0
14	1.0	1.0	1.0	1.0
15	1.0	1.0	1.0	1.0
16	1.0	1.0	1.0	1.0
17	1.0	1.0		1.0
18	0.8			1.0
19	0.6			1.0
20	1.0			0.8
21	1.0			1.0
22	0.6			1.0
23	0.6			1.0

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า IOC			
	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร	มิติทางวัฒนธรรม	แรงจูงใจในการทำงาน
24	1.0			1.0
25	1.0			0.8
26	0.8			0.6
27	1.0			1.0
28				1.0
29				0.8
30				1.0
31				0.8
32				1.0
33				1.0
34				1.0
35				1.0
36				1.0
37				1.0
38				0.8
39				0.8
40				1.0
41				0.6
42				0.6
43				0.6
44				1.0

หมายเหตุ: แบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ พิจารณาจากค่า IOC ≥ 0.6

ภาคผนวก ค
ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)			
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร	มิติทางวัฒนธรรม	แรงจูงใจในการทำงาน
1	.618	.461	.615	.679
2	.638	.304	.616	.657
3	.648	.560	.751	.639
4	.552	.609	.733	.759
5	.615	.639	.650	.794
6	.424	.476	.544	.736
7	.563	.450	.585	.720
8	.618	.528	.640	.798
9	.561	.735	.616	.724
10	.664	.627	.536	.474
11	.514	.622	.492	.686
12	.511	.658	.658	.687
13	.639	.564	.679	.625
14	.628	.612	.675	.773
15	.676	.410	.501	.709
16	.504	.680	.522	.651
17	.559	.598		.618
18	.586			.704
19	.404			.648
20	.527			.756
21	.539			.791
22	.535			.666
23	.385			.719

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)			
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร	มิติทางวัฒนธรรม	แรงจูงใจในการทำงาน
24	.596			.860
25	.625			.885
26	.730			.846
27	.603			.705
28				.758
29				.723
30				.567
31				.701
32				.705
33				.575
34				.846
35				.846
36				.615
37				.615
38				.726
39				.801
40				.617
41				.548
42				.564
43				.657
44				.629

หมายเหตุ: แบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ผ่านเกณฑ์กำหนดทุกข้อ
พิจารณาจากค่า $r \geq 0.2$

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการปฏิบัติงานในโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามการปฏิบัติงานในโรงเรียนฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัว พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร มิติทางวัฒนธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน ให้ท่านตอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย
3. อายุ ปี
4. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ สูงกว่าปริญญาโท
5. ประสบการณ์การประกอบวิชาชีพครู ปี
6. ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่โรงเรียนนี้ ปี

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1	ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเต็มที่					
2	ข้าพเจ้าสนองและสนับสนุนนโยบายของโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ					
3	ข้าพเจ้าช่วยดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
4	ข้าพเจ้ารับผิดชอบทำงานเสร็จและส่งงานตามกำหนดเวลา					
5	ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติงานเกินเวลา เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน					
6	ข้าพเจ้าไม่ใช้เวลาทำงานไปกับการทำงานส่วนตัว					
7	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเต็มที่					
8	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมและเสนอความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน					
9	ข้าพเจ้ารักษาความลับของโรงเรียน และไม่พาดพิงหรือกล่าวถึงโรงเรียนในทางเสียหาย					
10	ข้าพเจ้าคิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของโรงเรียน					
11	ข้าพเจ้าคิดหาข้อบกพร่องของโรงเรียนและวิธีการแก้ไข					
12	ข้าพเจ้าช่วยเป็นหูเป็นตาดูแลความเรียบร้อยภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เช่น ปิดน้ำ ปิดไฟ เป็นต้น					
13	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ					
14	ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาและแนะนำเทคนิคการสอนแก่เพื่อนครู					
15	ข้าพเจ้าพูดให้กำลังใจเพื่อนครูในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ					

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
16	ข้าพเจ้าพยายามป้องกันและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในโรงเรียน					
17	เมื่อต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ที่กดดัน หรือไม่เป็นดั่งใจ ในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะพยายามอดทนอย่างที่สุด					
18	ข้าพเจ้ามองว่าปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน จะช่วยเพิ่มทักษะความสามารถให้กับข้าพเจ้า					
19	ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่อยากทำงาน					
20	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าบางความคิดเห็นจะขัดแย้งกับข้าพเจ้าก็ตาม					
21	เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น ข้าพเจ้าจะไม่กล่าวโทษผู้ใดแต่จะเร่งแก้ไขโดยเร็ว					
22	ข้าพเจ้าเสียสละความสนใจหรือความชอบส่วนตัว เพื่อให้เกิดผลดีกับงานได้					
23	ข้าพเจ้าจะพูดบ่นหรือแสดงอาการต่างๆ อย่างเปิดเผย เมื่อรู้สึกว่าภาระงานที่ได้รับมีมากเกินไป					
24	ข้าพเจ้าอ่านหนังสือหรือค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน					
25	ข้าพเจ้าพยายามหาโอกาสเข้ารับการอบรมเรื่องต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง					
26	ข้าพเจ้าคิดหาเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้จัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์					
27	ข้าพเจ้าใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การออกแบบนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ การคิดแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ เกี่ยวกับงาน เป็นต้น					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1	ข้าพเจ้าจะรู้สึกมีความสุข หากได้ทำงานที่นี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกยินดียินร้ายกับข่าวดีหรือข่าวร้ายของโรงเรียน					
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปัญหาของโรงเรียนก็คือปัญหาของข้าพเจ้าด้วย					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
5	โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า					
6	ข้าพเจ้ามักพูดเล่าเรื่องดีของโรงเรียนให้บุคคลทั่วไปฟัง					
7	การทำงานที่นี้ในขณะนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับข้าพเจ้า					
8	การลาออกขณะนี้จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของข้าพเจ้ามาก					
9	แม้ว่าต้องการเปลี่ยนงาน แต่ข้าพเจ้าก็ไม่คิดลาออกจากที่นี้ในขณะนี้					
10	การลาออกจากที่นี้เป็นทางเลือกที่ไม่ก่อประโยชน์ใดๆต่อข้าพเจ้า					
11	การได้ทุ่มเทอย่างมากให้กับโรงเรียน ทำให้ข้าพเจ้าไม่คิดจะย้ายไปจากที่นี้					
12	การลาออกจากที่นี้เป็นทางเลือกที่จะไม่เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า					
13	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าโรงเรียนมีบุญคุณต่อข้าพเจ้า					
14	ข้าพเจ้าคิดว่าควรต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน					
15	ข้าพเจ้ายึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรใด ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น					
16	แม้ว่าการลาออกจากโรงเรียนในขณะนี้จะให้ประโยชน์แก่ข้าพเจ้า แต่ข้าพเจ้ารู้สึกที่ไม่สมควรทำ					
17	ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิด หากลาออกจากโรงเรียนในขณะนี้					

ตอนที่ 4 มิติทางวัฒนธรรม

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1	บุคคลที่มีตำแหน่งสูง โดยมากแล้วควรตัดสินใจโดยไม่ ต้องปรึกษาบุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่า					
2	บุคคลที่มีตำแหน่งสูงไม่ควรที่จะถามความเห็นของผู้ที่ มีตำแหน่งต่ำกว่าบ่อยจนเกินไปนัก					
3	บุคคลที่มีตำแหน่งสูงควรหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์ ทางสังคมกับบุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่า					
4	บุคคลที่มีตำแหน่งต่ำไม่ควรโต้แย้งการตัดสินใจของ บุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่า					
5	บุคคลที่มีตำแหน่งสูงไม่ควรมอบหมายงานสำคัญให้กับ บุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่ารับผิดชอบ					
6	การให้คำแนะนำพร้อมรายละเอียดเป็นสิ่งสำคัญ เพราะ ข้าพเจ้าจะได้รู้ตลอดเวลาว่าถูกคาดหวังให้ทำอะไร					
7	การทำตามคำสั่งและขั้นตอนอย่างเคร่งครัดเป็นสิ่ง สำคัญ					
8	กฎและข้อบังคับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่บอกให้ ข้าพเจ้ารู้ว่าถูกคาดหวังให้ทำอะไรบ้าง					
9	ขั้นตอนการทำงานที่เป็นมาตรฐานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ					
10	คำแนะนำต่างๆ สำหรับการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ					
11	ข้าพเจ้าควรระมัดระวังในการบริหารจัดการด้านการเงิน					
12	ข้าพเจ้าควรมีความมุ่งมั่นพยายามไม่ทอดทิ้ง					
13	ข้าพเจ้าควรสร้างความมั่นคงและความมีเสถียรภาพ ให้กับตนเอง					
14	ข้าพเจ้าควรมีการวางแผนในระยะยาว					
15	ข้าพเจ้าควรละทิ้งความสนุกในวันนี้เพื่อความสำเร็จใน อนาคต					
16	ข้าพเจ้าควรทำงานอย่างหนักเพื่อความสำเร็จใน อนาคต					

ตอนที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน มีจำนวน 44 ข้อ โดยแต่ละข้อมีเงื่อนไขการตอบ 2 เงื่อนไข ดังนี้

เงื่อนไขที่ 1 เกิดขึ้นกับท่าน (มากที่สุด $\longleftrightarrow$ ไม่เกิด)

เงื่อนไขที่ 2 ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน (มากที่สุด $\longleftrightarrow$ ไม่เกิด)

ให้ท่านตอบโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพจริงและความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยตอบหนึ่งข้อสองเงื่อนไข

ตัวอย่าง

ข้อ	เงื่อนไข/สภาพการณ์	เงื่อนไขที่ 1 เกิดขึ้นกับท่าน					เงื่อนไขที่ 2 ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด $\longleftrightarrow$ ไม่เกิด					มากที่สุด $\longleftrightarrow$ ไม่เกิด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0.	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง		✓				✓				
00.	การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง				✓					✓	

ข้อ	เงื่อนไข/สภาพการณ์	เงื่อนไขที่ 1 เกิดขึ้นกับท่าน					เงื่อนไขที่ 2 ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด ← → ไม่เกิด					มากที่สุด ← → ไม่เกิด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง										
2	การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง										
3	การคิดหาทางป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงานไม่ให้เกิดขึ้น										
4	การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน										
5	การได้รับการยกย่องชมเชยเรื่องการทำงาน										
6	การได้รับความสนใจในการปฏิบัติงานจากบุคคลรอบข้าง										
7	งานที่ทำมีความน่าสนใจและท้าทาย										
8	งานที่ทำเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์										
9	งานที่ทำเป็นงานที่มีการเรียนรู้อยู่ตลอด ไม่หยุดนิ่ง										
10	การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ										
11	การมีอิสระที่จะคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่										
12	ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม										
13	การแบ่งภาระงานมีความยุติธรรม										

ข้อ	เงื่อนไข/สภาพการณ์	เงื่อนไขที่ 1 เกิดขึ้นกับท่าน					เงื่อนไขที่ 2 ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด ← → ไม่เกิด					มากที่สุด ← → ไม่เกิด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14	การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน										
15	การคำนึงถึงโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต										
16	การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม										
17	การได้ทำงานที่ส่งเสริมให้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ										
18	การมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา หรือศึกษาดูงาน										
19	การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง										
20	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ										
21	โรงเรียนมีการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ										
22	การติดต่อสื่อสารระหว่างกันในการทำงานมีความชัดเจน										
23	โรงเรียนมีการกำหนดกฎระเบียบไว้อย่างชัดเจน										
24	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้										
25	ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน										
26	ผู้บริหารโรงเรียนมีความชัดเจนและยุติธรรมในการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน										

ข้อ	เงื่อนไข/สภาพการณ์	เงื่อนไขที่ 1 เกิดขึ้นกับท่าน					เงื่อนไขที่ 2 ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด ← → ไม่เกิด					มากที่สุด ← → ไม่เกิด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
27	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน										
28	โรงเรียนมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานเหมาะสมและเพียงพอ										
29	การรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน										
30	สัดส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกัน										
31	การได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นธรรม										
32	การได้รับสวัสดิการตรงตามความต้องการ										
33	รายได้จากการทำงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายต่างๆ										
34	อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับทางสังคม										
35	อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี										
36	อาชีพที่ทำทำให้ชีวิตมีความมั่นคง										
37	การไม่ต้องกังวลว่าจะถูกไล่ออกจากงาน										
38	การมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนครู										

ข้อ	เงื่อนไข/สภาพการณ์	เงื่อนไขที่ 1 เกิดขึ้นกับท่าน					เงื่อนไขที่ 2 ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน				
		มากที่สุด ← → ไม่เกิด					มากที่สุด ← → ไม่เกิด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
39	การได้ทำงานร่วมกับเพื่อนครู ปรึกษา และช่วยเหลือกัน										
40	การได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนครู เช่น การแข่งขันกีฬา การท่องเที่ยวประจำปี										
41	การต้องเลิกงานช้ากว่าปกติ และ/หรือนางานที่โรงเรียนมาทำต่อที่บ้าน										
42	ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกาย										
43	การทำงานไม่มีผลกระทบกับเวลาส่วนตัว										
44	การทำงานไม่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว										

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของข้อมูล

ตาราง 18 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis	Minimum	Freq.	Maximum	Freq.
CON	28.281	2.239	308.684	-0.633	-0.565	20.915	2	30.400	273
CIV	27.375	2.625	254.836	-0.318	-0.578	19.147	2	30.708	162
HEL	18.067	2.145	205.834	-0.410	-0.631	12.034	6	20.530	200
SPO	27.581	3.457	194.960	-0.033	-0.158	17.079	2	34.856	28
SEL	17.925	2.097	208.822	-0.419	-0.622	11.229	2	20.295	206
AC	25.869	3.244	194.849	-0.204	-0.488	15.177	1	30.601	114
CC	24.206	4.978	118.817	-0.197	-0.488	8.877	2	31.550	110
NC	21.156	3.496	147.876	-0.314	-0.581	9.478	1	25.597	161
ACH	45.888	13.867	80.852	-0.051	-0.196	3.867	2	73.859	34
REC	45.497	15.719	70.720	-0.078	-0.248	-5.519	1	74.890	48
WOR	43.089	14.839	70.949	-0.050	-0.186	-5.011	1	73.066	34
RES	50.516	17.930	68.841	-0.012	-0.097	0.283	4	93.944	12
ADV	37.157	15.425	58.858	-0.027	-0.156	-4.108	6	71.044	22
GRO	41.335	14.101	71.625	-0.042	-0.147	-4.370	1	71.410	26
POA	51.260	18.805	66.604	-0.019	-0.097	-5.601	2	95.785	14
SUT	41.449	17.721	57.149	-0.090	-0.301	-8.672	4	73.276	57
WOC	50.709	18.843	65.753	-0.020	-0.089	-10.087	1	95.282	14
SAL	36.384	14.427	61.620	-0.029	-0.127	-5.499	3	68.625	20
STA	33.936	12.469	66.498	-0.281	-0.543	-7.624	1	50.399	148
JOS	33.045	12.313	65.574	-0.264	-0.535	-7.788	1	49.689	139
INR	46.993	16.132	71.178	-0.117	-0.340	-5.600	1	74.394	70
FPL	51.007	18.061	69.002	-0.013	-0.077	-7.275	1	94.771	12
PDI	11.987	4.568	64.121	0.065	-0.257	3.215	43	24.248	6
UAI	20.519	2.629	190.711	-0.087	-0.259	11.929	1	25.257	57
LTO	25.637	3.268	191.690	-0.199	-0.475	15.533	2	30.411	114

ตาราง 19 ค่าความเบ้-ความโด่ง และผลการทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของตัวแปร

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
CON	-5.885	0.000	-3.932	0.000	50.086	0.000
CIV	-3.133	0.002	-4.063	0.000	26.319	0.000
HEL	-3.976	0.000	-4.636	0.000	37.301	0.000
SPO	-0.332	0.740	-0.773	0.440	0.707	0.702
SEL	-4.060	0.000	-4.538	0.000	37.074	0.000
AC	-2.038	0.042	-3.187	0.001	14.314	0.001
CC	-1.966	0.049	-3.187	0.001	14.024	0.001
NC	-3.091	0.002	-4.091	0.000	26.287	0.000
ACH	-0.517	0.605	-1.006	0.314	1.280	0.527
REC	-0.785	0.432	-1.338	0.181	2.407	0.300
WOR	-0.508	0.611	-0.945	0.345	1.152	0.562
RES	-0.119	0.905	-0.419	0.675	0.190	0.909
ADV	-0.273	0.785	-0.761	0.447	0.653	0.721
GRO	-0.425	0.671	-0.709	0.479	0.683	0.711
POA	-0.187	0.852	-0.424	0.672	0.214	0.898
SUT	-0.907	0.365	-1.702	0.089	3.718	0.156
WOC	-0.203	0.839	-0.376	0.707	0.182	0.913
SAL	-0.297	0.766	-0.593	0.553	0.440	0.802
STA	-2.776	0.006	-3.708	0.000	21.452	0.000
JOS	-2.617	0.009	-3.630	0.000	20.023	0.000
INR	-1.171	0.242	-1.979	0.048	5.287	0.071
FPL	-0.132	0.895	-0.313	0.754	0.115	0.944
PDI	0.652	0.514	-1.396	0.163	2.375	0.305
UAI	-0.875	0.381	-1.415	0.157	2.767	0.251
LTO	-1.983	0.047	-3.074	0.002	13.381	0.001

ตาราง 20 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรสังเกต	K	$\bar{X}$	SD	$SE_{\bar{X}}$	CV	แปล ความหมาย
พฤติกรรมกรรมการสำนักในหน้าที่ (CON)	6	28.28	2.24	0.09	7.92	สูง
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CIV)	6	27.38	2.62	0.11	9.59	สูง
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (HEL)	4	18.07	2.14	0.09	11.87	สูง
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (SPO)	7	27.58	3.46	0.14	12.53	ค่อนข้างสูง
พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (SEL)	4	17.92	2.10	0.09	11.70	สูง
ความผูกพันด้านจิตใจ (AC)	6	25.87	3.24	0.13	12.54	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (CC)	6	24.21	4.98	0.20	20.56	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC)	5	21.16	3.50	0.14	16.52	ค่อนข้างสูง
ความสำเร็จในงาน (ACH)	3	45.89	13.87	0.57	30.22	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ (REC)	3	45.50	15.72	0.64	34.55	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOR)	3	43.09	14.84	0.61	34.44	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ (RES)	4	50.52	17.93	0.73	35.49	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ADV)	3	37.16	15.43	0.63	41.51	ปานกลาง
โอกาสเติบโตพัฒนา (GRO)	3	41.34	14.10	0.58	34.11	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร (POA)	4	51.26	18.80	0.77	36.68	ปานกลาง
วิธีการบังคับบัญชา (SUT)	3	41.45	17.72	0.73	42.75	ปานกลาง
สภาพการทำงาน (WOC)	4	50.71	18.84	0.77	37.16	ปานกลาง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (SAL)	3	36.38	14.43	0.59	39.65	ปานกลาง
สถานะทางอาชีพ (STA)	2	33.94	12.47	0.51	36.74	สูง
ความมั่นคงในอาชีพ (JOS)	2	33.05	12.31	0.50	37.26	สูง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (INR)	3	46.99	16.13	0.66	34.33	สูง
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (FPL)	4	51.01	18.06	0.74	35.41	ปานกลาง
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (PDI)	5	11.99	4.57	0.19	38.11	ค่อนข้างต่ำ
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI)	5	20.52	2.63	0.11	12.81	ค่อนข้างสูง
การมองการณ์ไกล (LTO)	6	25.64	3.27	0.13	12.75	ค่อนข้างสูง

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 21 ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	105	17.6
	หญิง	492	82.4
สถานภาพ	โสด	178	29.8
	สมรส	385	64.5
	หม้าย	34	5.7
อายุ	21-30	91	15.2
	31-40	69	11.6
	41-50	145	24.3
	51-60	290	48.6
	ตั้งแต่ 60 ขึ้นไป	2	0.3
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	2
	ปริญญาตรี	450	75.4
	ปริญญาโท	132	22.1
	สูงกว่าปริญญาโท	3	0.5
ประสบการณ์การประกอบวิชาชีพครู			
	1-5	107	17.9
	6-10	33	5.5
	11-15	25	4.2
	16-20	65	10.9
	21-25	63	10.6
	26-30	135	22.6
	31-35	141	23.6
	36-40	25	4.2
	41-45	3	0.5

ตาราง 21 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่โรงเรียนนี้		
1-5	193	32.3
6-10	86	14.4
11-15	101	16.9
16-20	69	11.6
21-25	50	8.4
26-30	66	11.1
31-35	31	5.2
36-40	1	0.2

จากตาราง 21 แสดงข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนครู 597 คน จำแนกเป็นเพศชายร้อยละ 17.6 และเพศหญิงร้อยละ 82.4

ด้านสถานภาพ ครูส่วนมากมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.5 อีกร้อยละ 29.8 มีสถานภาพโสด และอีกร้อยละ 5.7 มีสถานภาพหม้าย

ด้านอายุ ครูส่วนมากมีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.3 ต่อมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 15.2 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 11.6 และอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 0.3

ด้านระดับการศึกษา ครูส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.4 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 22.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 2.0 และระดับสูงกว่าปริญญาโท มีเพียงร้อยละ 0.5

ด้านประสบการณ์การประกอบวิชาชีพครู ครูส่วนมากมีประสบการณ์ระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.6 รองลงมาคือประสบการณ์ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 ต่อมาคือประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 17.9 ประสบการณ์ระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 10.9 ประสบการณ์ระหว่าง 21-25 ปี ร้อยละ 10.6 ประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 5.5 ประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี และระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 4.2 และประสบการณ์ระหว่าง 41-45 ปี มีเพียงร้อยละ 0.5

ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานที่โรงเรียนปัจจุบัน ครูส่วนมากมีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมาคือประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.9 ต่อมาคือประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 14.4 ประสบการณ์ระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 11.6 ประสบการณ์ระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 11.1 ประสบการณ์ระหว่าง 21-25 ปี ร้อยละ 8.4 ประสบการณ์ระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 5.2 และประสบการณ์ระหว่าง 36-40 ปี มีเพียงร้อยละ 0.2

ภาคผนวก ข

คำสั่งในการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์ก่อนและหลังปรับโมเดล

คำสั่งในการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรม
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก่อนปรับโมเดล

TI PATH ANALYSIS

!DA NI=25 NO=597 NG=1 MA=KM

POA_1 SUT_2 WOC_3 SAL_4 STA_5 JOS_6 INR_7 FPL_8 ACH_9 REC_10 WOR_11

RES_12 ADV_13 GRO_14 AC_15 CC_16 NC_17 CON_18 CIV_19 HEL_20 SPO_21

SEL_22 PDI UAI LTO

SY='C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\PATH\path_ana.dsf' NG=1

SE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 /

MO NY=22 NX=3 NE=4 LY=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR PS=DI,FR TE=DI,FR

LE

HF MF OC OCB

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,1) LY(8,1) LY(9,2) LY(10,2) LY(11,2)

FR LY(12,2) LY(13,2) LY(14,2) LY(15,3) LY(16,3) LY(17,3) LY(18,4) LY(19,4) LY(20,4)

FR LY(21,4) LY(22,4)

FR BE(3,1) BE(4,2) BE(4,3)

FR GA(1,1) GA(1,2) GA(1,3) GA(2,1) GA(2,2) GA(2,3)

PD

OU ME=ML IT=250 ND=3 AM RS EF FS SC AD=OFF

คำสั่งในการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรม
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหลังปรับโมเดล

TI PATH ANALYSIS

IDA NI=25 NO=597 NG=1 MA=KM

POA_1 SUT_2 WOC_3 SAL_4 STA_5 JOS_6 INR_7 FPL_8 ACH_9 REC_10 WOR_11

RES_12 ADV_13 GRO_14 AC_15 CC_16 NC_17 CON_18 CIV_19 HEL_20 SPO_21

SEL_22 PDI UAI LTO

SY='C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\PATH\path_ana.ds' NG=1

SE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 /

MO NY=22 NX=3 NE=4 LY=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR PS=FU,FI TE=FU,FI

LE

HF MF OC OCB

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,1) LY(8,1) LY(9,2) LY(10,2) LY(11,2)

FR LY(12,2) LY(13,2) LY(14,2) LY(15,3) LY(16,3) LY(17,3) LY(18,4) LY(19,4) LY(20,4)

FR LY(21,4) LY(22,4)

FR BE(3,1) BE(4,2) BE(4,3)

FR GA(1,1) GA(1,2) GA(1,3) GA(2,1) GA(2,2) GA(2,3)

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 TE 11 11

FR TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14 TE 15 15 TE 16 16 TE 17 17 TE 18 18 TE 19 19 TE 20 20

FR TE 21 21 TE 22 22 TE 6 5 TE 14 13 TE 2 1 TE 17 16 TE 13 12 TE 19 18 TE 14 12 TE 7 6

FR TE 7 5 TE 12 5 TE 19 5 TE 20 19 TE 22 12 TE 10 6 TE 10 1 TE 6 4 TE 4 3 TE 3 2 TE 3 1

FR TE 16 15 TE 20 17 TE 17 15 TE 13 1 TE 12 1 TE 14 1 TE 14 2 TE 13 9 TE 11 9 TE 7 4

FR TE 10 8 TE 10 2 TE 9 8 TE 14 9 TE 21 4 TE 17 8 TE 20 13 TE 21 7 TE 18 6 TE 21 12

FR TE 22 19 TE 18 7 TE 16 9 TE 14 7 TE 13 4 TE 17 9 TE 15 9 TE 12 4 TE 21 20 TE 5 1

FR TE 7 1 TE 16 13 TE 6 1 TE 7 2 TE 15 2 TE 10 7 TE 4 2 TE 17 2 TE 19 3 TE 17 4 TE 16 2

FR TE 18 3 TE 9 2 TE 18 11 TE 16 11 TE 15 11 TE 21 14 TE 17 5 TE 20 4 TE 22 20 TE 22 15

FR TE 22 18

FR TH 1 16 TH 1 21 TH 1 9 TH 1 5 TH 1 6 TH 1 7 TH 2 17 TH 2 18 TH 2 16 TH 3 12 TH 3 16

FR TH 3 14 TH 3 17 TH 1 22 TH 3 15 TH 3 22 TH 1 17 TH 1 18 TH 2 9 TH 3 20 TH 3 21

FR TH 3 19 TH 2 21 TH 3 18 TH 3 4 TH 2 22

FR PS 1 1 PS 2 2 PS 3 3 PS 2 1

PD

OU ME=ML IT=250 ND=3 AM RS EF FS SC AD=OFF

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววนิดา กัปกั้ว
วันเดือนปีเกิด	16 มีนาคม พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	70/45 หมู่บ้านพฤษภา 39 หมู่ที่ 5 ซอยแก้วอินทร์ ถนนเฉลิมพระเกียรติ ตำบลเสาธงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการเผยแพร่
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กรมป่าไม้ เขตจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา จังหวัดชุมพร
พ.ศ. 2544	กศ.บ. (การวัดผลทางการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2552	กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ