

รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ปริญญานิพนธ์
ของ
วันนดา หมวดเอียด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2550

รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

บทคัดย่อ
ของ
วันนดา หมวดเอียด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2550

A CAUSAL RELATION STRUCTURAL MODEL OF FACTORS
EFFECTING ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG TEACHERS
UNDER THE JURISDICTION OF NAKORNNAYOK PROVINCIAL PRIMARY
EDUCATION OFFICE

AN ABSTRACT
BY
WANANDA MUADIAD

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Educational Degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
February 2007

รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ปริญญานิพนธ์
ของ
วันนดา หมดเอียด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศขอบคุณ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. งาม งามพัฒน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.วิรัตน์ กิตติพิชัย กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ในการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ และ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบปากเปล่าและได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในหลายแขนงให้แก่ผู้วิจัยทั้งทางด้านวิชาการ และการดำเนินชีวิตในอนาคต

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร แยมนิล อาจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง อาจารย์วีระศักดิ์ ทับทิมไทร และอาจารย์พล กุลสุขรังสรรค์ ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก และอาจารย์ระดับประถมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดาที่เป็นเสมือนเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการศึกษา ขอขอบคุณพี่ชาย พี่สาว น้องสาว และเพื่อนๆ ทุกคน รวมถึงคุณนัฐิ ไทยทองนุ่มที่คอยให้กำลังใจที่ดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

วนันดา หมวดเอียด

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการศึกษา	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	12
ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	12
แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	13
การวัดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	18
ผลของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	20
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	23
ความหมายของความพึงพอใจในงาน	23
แนวคิดและทฤษฎีของความพึงพอใจในงาน	24
องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา	30
ความหมายของการเสริมพลัง	30
ความหมายของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา	32
แนวคิดและทฤษฎีของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา	36
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง	38
ความหมายของการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง	38
แนวคิดและทฤษฎีการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง	39
กระบวนการเสริมพลังในการทำงานของครู	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ผลการเสริมพลังในการทำงานของครู.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง.....	46
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	48
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	48
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	72
การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด.....	74
การวิเคราะห์ขั้นตอนหลัก เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูล เชิงประจักษ์	81
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	94
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	97
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	98
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	106
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	149

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ขนาดโรงเรียนและจำนวนครูระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.....	49
2 จำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	50
3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา.....	63
4 ค่าความเชื่อมั่นและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร.....	74
5 ค่าความเชื่อมั่นและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันของตัวแปรความพึงพอใจในงาน.....	76
6 ค่าความเชื่อมั่นและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันของตัวแปรการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา.....	77
7 ค่าความเชื่อมั่นและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันของตัวแปรการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง.....	78
8 สรุปค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการวัด (Measurement model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	80
9 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามลักษณะ.....	81
10 ค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ความโด่ง ค่าความเชื่อมั่น และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	82
11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	84
12 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนปรับโมเดล).....	86
13 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดล).....	88
14 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสองของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..	90
15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	110
16 ค่าสถิติ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปร.....	113
17 ค่าคะแนนมาตรฐานความเบ้ ความโด่งและผลการทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติตัวแปรเดียว.....	114

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	10
2	ความต้องการที่สัมพันธ์กันระหว่างองค์การและสมาชิก.....	20
3	กรอบทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การของคานเตอร์.....	39
4	ทฤษฎีการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง.....	42
5	การเสริมพลังเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา.....	43
6	ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม.....	52
7	โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ก่อนปรับโมเดล).....	87
8	โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดล).....	89
9	ผลการตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง.....	115

วนันดา หมวดเอียด. (2550). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์, ดร. วิริทธิ์ กิตติพิชัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกจำนวน 523 คน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 4 ตัวแปรแฝงที่สามารถวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การทำความดีให้สังคม และการพัฒนาตนเอง 2) ตัวแปรความพึงพอใจในงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน 3) ตัวแปรการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การให้คุณค่ากับงาน ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ และผลกระทบ 4) การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การได้รับโอกาส การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 4 ฉบับประกอบด้วย 1) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 3) แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และ 4) แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการประเมินความสอดคล้องของโมเดลพบว่า พิสัยของค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.87 – 0.94 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทุกค่า ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม SPSS และ LISREL

ผลการวิจัยสรุปว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีความกลมกลืน $GFI = 0.98$ $AGFI = 0.97$ $RMSEA = 0.031$ ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับผลกระทบจากตัวแปรแฝงการเสริมพลังเชิงจิตวิทยามากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรแฝงการเสริมพลังเชิงโครงสร้างและความพึงพอใจในงาน โดยตัวแปรแฝงทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 44 จึงมีข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติคือ โรงเรียนหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในการทำงาน รู้สึกมีอิสระในการทำงาน เห็นคุณค่าหรือความสำคัญของงานที่ทำ และเชื่อว่าตนเองสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ จะส่งผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในที่สุด

Wananda Muadiad. (2007). A causal relation structural model of factors effecting on Organizational Citizenship Behaviors among teachers under the jurisdiction of Nakhonnayok Provincial Primary Education Office. Master of Educational (Educational Research and Statistics). Bangkok: Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assist.Prof. Dr. Ong-Art Naiyapatana, Dr. Wirin Kittipichai.

The objective of this study was to discover causal relation structural model of factors effecting on Organizational Citizenship Behaviors (OCB) among teachers under the jurisdiction of Nakhonnayok Provincial Primary Education Office. The sample consisted of 523 teachers. The variables were 4 latent variables which were measured from 19 observed variables: 1) OCB (helping behavior, courtesy, sportsmanship, civic virtue, and self-development), 2) Job satisfaction (work achievement, recognition, job attributer, responsibility, and job advancement), 3) Psychological Empowerment (meaning, confidence, self-determination, and impact), 4) Structural Empowerment (opportunity, resources, support, leadership, and decision making participation).

The research instruments were 4 questionnaires: 1) OCB 2) Job Satisfaction 3) Psychological Empowerment and 4) Structural Empowerment. Hypothetical measurements were fitted moderately with the empirical data. After evaluating the consistency of hypothetical models, range of latent variables were between 0.87- 0.94 with the weight of standard components ranging between 0.39 - 0.99 at significant level 0.001. The Structural Equation Modeling (SEM) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) of the hypothetical model were analyzed by using SPSS and LISREL programs.

In summary, organizational citizenship behaviors structural model was well consistent with empirical data by the index GFI = 0.98 AGFI = 0.97 RMSEA =0.031. The latent variables on OCB was most affected by latent variables of Psychological Empowerment, followed by Structural Empowerment, and Job Satisfaction. All latent variables could co-explain the variance of OCB up to 44 percent. Recommendation for practice was that the organizations should enhance teachers' Psychological Empowerment in order to improve their self-determination, job value, and self-confidence for work accomplishment. Consequently, OCB of the teachers were finally fulfilled.

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้งานครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง "ครู" เป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การได้รับการยกย่องนับถือในสถานภาพครู และการได้รับโอกาสการพัฒนาตนเองในเชิงวิชาชีพเป็น "ครูมืออาชีพ" ตามมาตรา 24 ของการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งในด้านคุณภาพการศึกษานั้นครูอาจารย์จะเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้ และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545)

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานในองค์กรของสก็อตต์ และ เจฟเฟ (ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. 2546: 10; อ้างอิงจาก Scott; & Jaffe.1991) พบว่า ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นภายในองค์กรคือบุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ลี้หลังในการทำงาน และเอาใจออกห่างองค์กร เนื่องจากองค์กรมีกฎระเบียบที่เข้มงวด ยึดถือเคร่งครัด และมีการเปลี่ยนแปลงยาก ทำให้บุคลากรขาดความมั่นคง ขาดความก้าวหน้าในงาน ได้รับค่าตอบแทนต่ำ ได้รับสวัสดิการไม่ดี และจากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนไทยโดยทั่วไปและพฤติกรรมการทำงานของครู มีพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เป็นผลดีต่อการพัฒนาองค์กร เช่น ขาดความริเริ่มในการทำงาน การไม่ให้ความสำคัญสำคัญกับงาน หรือการไม่จริงจังในการแก้ปัญหาต่างๆ ขาดการวางแผน ขาดระเบียบวินัย มีความเป็นปัจเจกชนสูง เป็นผลให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จได้ยาก (จุฑามาศ มุสิกเกิด. 2548: 38) สอดคล้องกับ ประยูรศักดิ์ ประทุมทิพย์ (2544: 58,66) ได้กล่าวถึงการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนว่าส่วนใหญ่จะพบแต่การทำงานที่รับผิดชอบเป็นรายบุคคล เวลาที่ครูคนใดไม่อยู่หรือลา จะไม่มีใครทำงานหรือสอนแทนได้ การทำงานเป็นกลุ่มหรือการทำงานเป็นทีมจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เกิดความอึดอัดหรือแข่งขันกัน ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้จากพฤติกรรมดังกล่าวของสมาชิกในองค์กรจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นหากสามารถพัฒนาให้สมาชิกมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ซึ่งเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra role) เป็นพฤติกรรมที่กระทำหรือแสดงออกด้วยความเต็มใจ นอกเหนือจากพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยบทบาทหน้าที่ ผลของการกระทำจะส่งเสริมประสิทธิผลในงานของตนเอง หน่วยงาน และสังคมโดยรวม ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. 2547: 16; วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. 2544: 38; อ้างอิงจาก Smith; Organ; & Near.1983: 653; citing Bateman; & Organ. 1982; Kate.1964) จากการศึกษากฎการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในโรงเรียน พบว่าพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูจะส่งผลใน 3 ระดับ คือ นักเรียน ครู และโรงเรียน (Somech; & Drach-Zahavy. 2000: 657) โดย

พฤติกรรมการณ์มีจิตสำนึกของครูในการช่วยเหลือและสนับสนุนนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นการสนับสนุนประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย (DiPaola; Tarter; & Hoy. 2004: 22)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. 2542: 80- 82; Bateman; & Organ. 1983: 587-595; Organ; & Ryan. 1995: 775-812) เพราะการดำเนินงานจะสำเร็จไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ นั้น ผู้ที่ปฏิบัติจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ งานนั้นจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่นหรืออาจไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (เสนห์ โอฐกรรม. 2541: 11) ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ (ประพิณพร ขจรบุญ. 2546: 60) และความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. 2544: 115-116; Somech; & Drach-Zahavy. 2000: 657)

ในการศึกษาการเสริมพลัง (Empowerment) พบว่า การเสริมพลังส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Bogler; & Somech. 2004: 277-289; Somech; & Drach-Zahavy. 2000: 657) และจากการศึกษาการเสริมพลังระดับบุคคล (Intrapersonal Empowerment) ของสปริตเซอร์ (Spreitzer. 1995a: 601-624) ซึ่งเป็นผลจากการประเมินค่างานเรียกว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) บุคคลจะมีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาถ้าบุคคลเห็นคุณค่าของงานที่ทำว่ามีความสำคัญ และมีความหมาย (Meaning) มีความเชื่อในความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ (Confidence) มีอิสระที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นด้วยตนเอง (Self-determination) และการรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าขององค์กรหรือหน่วยงาน (Impact) (Thomas; & Velthouse. 1990: 666-681) โดยพฤติกรรมการณ์จะเป็นการกระทำในรูปความขยันขันแข็ง ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้การเสริมพลังพิจารณาได้ทั้งกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นจากการทำงานและยังเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อองค์กรในทางบวก (ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. 2546: 14; อ้างอิงจาก ประวิต เอราวรรณ. 2539) ด้านกระบวนการเสริมพลังหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ ลาชซิงเกอร์; และคณะ (Lashinger; et al. 2001a, 2001b, 2003, 2005a, 2005b: Online) เรียกว่า การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง (Structural empowerment) โดยคานเตอร์ (Kanter. 1979: 65-75) กล่าวว่า โครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้บุคลากรได้รับโครงสร้างอำนาจ โครงสร้างโอกาส ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่ความสามารถในการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาและจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมพิเศษ นอกเหนือจากพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อย่างยั่งยืน และไม่ว่าบุคคลนั้นจะเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ หรืออาชีพไปในสังคมใด พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็จำเป็นสำหรับทุกๆ สังคมนั้นเสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 โดยมุ่งตอบคำถามการวิจัยที่สำคัญ คือตัวแปรแต่ละตัวในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อิทธิพลทางตรง (Direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) มีขนาดและทิศทางเป็นอย่างไร และรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยองค์ประกอบที่ศึกษามีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การได้รับโอกาส การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ได้แก่ การให้คุณค่ากับงาน ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ และ ผลกระทบ
3. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และ ความพึงพอใจในงานกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมขององค์ประกอบเสริมพลังเชิงโครงสร้าง การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบด้านการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์ประกอบด้านการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ได้แก่ การให้คุณค่ากับงาน ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ และผลกระทบ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การทำความดีให้สังคม และการพัฒนาตนเอง ของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก ผลที่ได้สามารถก่อให้เกิดผลประโยชน์ในเชิงทฤษฎี และทางปฏิบัติดังนี้

1. ในเชิงทฤษฎี ผลจากการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้าง (Structural Model) ทำให้ทราบแบบแผนของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ว่ามีการส่งอิทธิพลต่อกันมากน้อยเพียงใด ในทิศทางใด ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์คุณภาพของโมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้างที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว จะเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต และเพิ่มพูนองค์ความรู้ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป
2. ในเชิงวิชาชีพครู เพื่อให้เกิดความตระหนักในอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นำไปสู่การวางแผนนโยบายในการจัดการกับตัวแปรที่สำคัญได้อย่างตรงประเด็น และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในวิชาชีพครู
3. ในองค์การ ทำให้มีทราบรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การได้สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การได้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากขึ้นอันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 1,542 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 523 คน ได้มาจากการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two – stage random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่กำหนดเพื่อศึกษาอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของการของครู ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก คือ การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

- 1.1.1. การได้รับโอกาส
- 1.1.2. การได้รับทรัพยากร
- 1.1.3. การได้รับการสนับสนุน
- 1.1.4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 1.1.5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน คือ การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน

1.2.1. การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

- 1.2.1.1. การให้คุณค่ากับงาน
- 1.2.1.2. ความเชื่อมั่น
- 1.2.1.3. ความมีอิสระ
- 1.2.1.4. ผลกระทบ

1.2.2. ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

- 1.2.2.1. ความสำเร็จของงาน
- 1.2.2.2. การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2.2.3. ลักษณะของงาน
- 1.2.2.4. ความรับผิดชอบ
- 1.2.2.5. ความก้าวหน้าในงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

- 2.1 การให้ความช่วยเหลือ
- 2.2 การคำนึงถึงผู้อื่น
- 2.3 การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
- 2.4 การทำความดีให้สังคม
- 2.5 การพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง (Structural Empowerment) หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยการสนับสนุนทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร ให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยวัดจาก 5 ด้านดังนี้

1.1 การได้รับโอกาส (Opportunity) หมายถึง การที่ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความสามารถของตน และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 การได้รับทรัพยากร (Resources) หมายถึง การที่ครูได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายรวมถึง เงินและเวลาที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

1.3 การได้รับการสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคลากรฝ่ายต่างๆ ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อครู โดยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์การทำงานให้ครู กระตุ้นจิตใจให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงาน วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จของงานและประสิทธิผลของโรงเรียน

1.5 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making participation) หมายถึง การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณ และการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมหรือโครงการฝึกอบรมต่างๆ และร่วมกันวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วย

ในการวัดการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามทฤษฎีการเสริมพลังเชิงโครงสร้างของคานเตอร์ (Kanter.1979: 65-75) ทฤษฎีการเสริมพลังเชิงโครงสร้างของสก็อตต์; และ เจฟเฟ (Scott; & Jaffe.1991: 4-10) และ กระบวนการเสริมพลังการทำงานของครูของ ซอร์ท; และ ไรน์ฮาร์ต (Short; & Rinehart. 1992: 954) แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ การได้รับโอกาส จำนวน 5 ข้อ การได้รับทรัพยากรจำนวน 5 ข้อ การได้รับการสนับสนุนจำนวน 5 ข้อ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ข้อ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจำนวน 5 ข้อ

2. การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) หมายถึง ความรู้สึกทางจิตและการคิดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้ครูมีอิสระเลือกหรือกำหนดโดยตนเอง มีความสามารถในการทำงาน เน้นคุณค่าของงานและงานนั้นให้ผลตามที่ต้องการได้ โดยวัดจาก 4 ด้านดังนี้

2.1 การให้คุณค่ากับงาน (Meaning) หมายถึง ความรู้สึกทางจิตและการคิดที่เกี่ยวข้องกับงานของครูว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญกับตนเอง

2.2 ความเชื่อมั่น (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกทางจิตและการคิดที่เกี่ยวข้องกับงานของครูว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2.3 ความมีอิสระ (Self-determination) หมายถึง ความรู้สึกทางจิตและการคิดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้ครูรู้สึกเป็นอิสระในการเลือกวิธีการทำงานของครู

2.4 ผลกระทบ (Impact) หมายถึง ความรู้สึกทางจิตและการคิดที่เกี่ยวข้องกับงานของครูว่างานที่สามารถมีอิทธิพลหรือส่งผลตามที่ตั้งใจได้

ในการวัดการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นโดยศึกษาแนวคิดการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาของสปริทเซอร์ (Spreitzer, 1995b, 1996) ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การให้คุณค่ากับงานจำนวน 4 ข้อ ด้านความเชื่อมั่นจำนวน 4 ข้อ ด้านความมีอิสระจำนวน 4 ข้อ และด้านผลกระทบ จำนวน 4 ข้อ

3. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือทัศนคติโดยรวมที่ดีต่องานหรือต่อสภาวะแวดล้อมของงาน เป็นความรู้สึกที่ได้รับจากการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมในการทำงานว่า พอใจ ไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุข โดยวัดความพึงพอใจ 5 ด้าน คือ

3.1 ความสำเร็จของงาน (Work achievement) หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จด้วยดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการไว้วางใจไม่ว่าจากผู้บริหาร หรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้จะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถและคุณงามความดี

3.3 ลักษณะของงาน (Job attributer) หมายถึง การที่ครูได้ทำงานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่ม มีความท้าทาย และตรงกับความรู้ความสามารถของครู

3.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ครูมีหน้าที่หรือข้อผูกพันที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

3.5 ความก้าวหน้าในงาน (Job advancement) หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ในการวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นโดยศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก; และคณะ (Herzberg; et al. 1959) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ความสำเร็จของงานจำนวน 4 ข้อ การได้รับการยอมรับนับถือจำนวน 4 ข้อ ลักษณะของงานจำนวน 3 ข้อ ความรับผิดชอบจำนวน 4 ข้อ และความก้าวหน้าในงานจำนวน 5 ข้อ

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู (Organizational Citizenship Behaviors)

หมายถึง การปฏิบัติหรือพฤติกรรมของครูที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานหรือโรงเรียนและกระทำด้วยความสมัครใจ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของตนเอง หน่วยงานและโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่หน่วยงานหรือโรงเรียนกำหนด โดยจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 ด้านดังนี้

4.1 การให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) หมายถึง การที่ครูให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ การแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ และพฤติกรรมที่สนับสนุนในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานและโรงเรียน นอกจากนี้หมายรวมถึง การกระทำที่ช่วยเหลือการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล

4.2 การคำนึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การที่ครูคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา การให้เกียรติ การยกย่องเคารพในสิทธิของเพื่อนร่วมงาน โดยมีการแสดงออกทางกายและวาจาวจนถึงการมีความสำนึกในหน้าที่ เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ การตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานส่วนตัว และการดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ของโรงเรียน

4.3 การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การกระทำของครูที่แสดงถึงความเข้มแข็งในการทำงาน อดทนต่อความไม่สุขสบายในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหา และการเลิกละความสนใจส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน

4.4 การทำความดีให้สังคม (Civic virtue) หมายถึง การกระทำของครูที่ทำให้เกิดความสงบสุข มีบรรยากาศการทำงานที่ดี การสร้างสรรคงานเพื่อส่วนรวม ตลอดจนให้การสนับสนุนและเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์การ

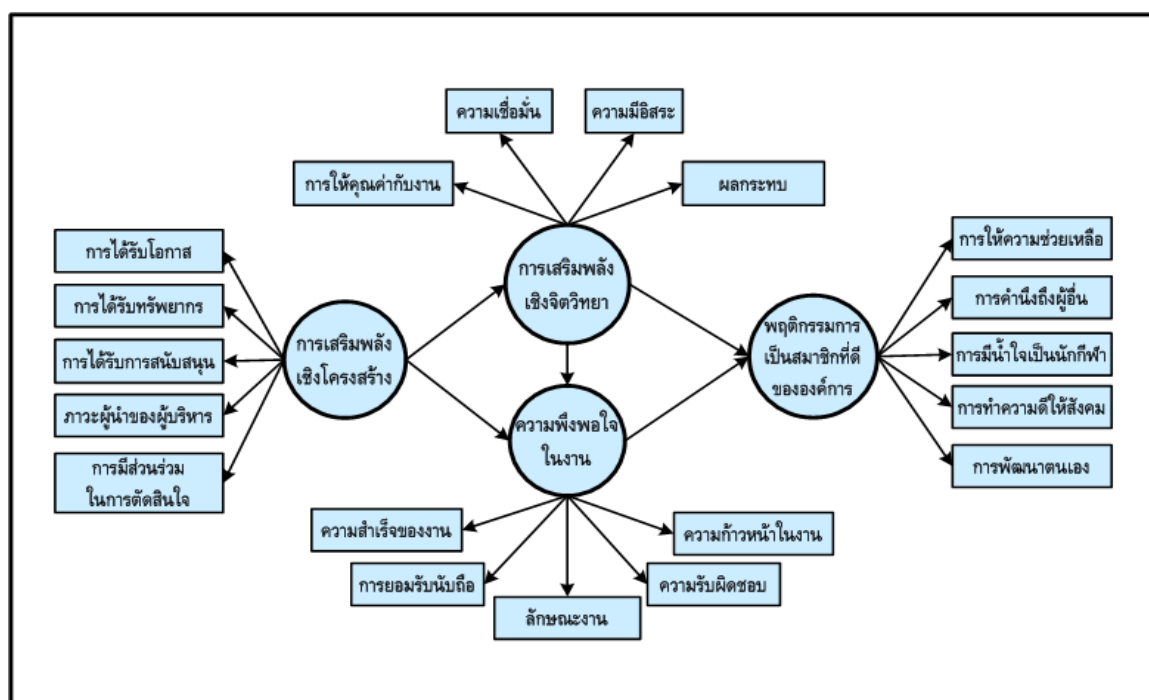
4.5 การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การกระทำของครูที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ให้แก่ตนเอง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

ในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี; งามตา วรินทร์; และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2547) นำมาปรับภาษาและสร้างข้อคำถามเพิ่มขึ้น และได้เพิ่มองค์ประกอบการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทของครูประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ จำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การให้ความช่วยเหลือจำนวน 5 ข้อ การคำนึงถึงผู้อื่นจำนวน 5 ข้อ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬาจำนวน 5 ข้อ การทำความดีให้สังคมจำนวน 5 ข้อ และการพัฒนาตนเองจำนวน 5 ข้อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ ที่บุคคลกระทำหรือแสดงออกด้วยความเต็มใจ เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบโดยไม่ตระหนักถึงผลตอบแทนในระบบรางวัลขององค์การ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำหน้าที่ในองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น (Organ.1988: 5) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลตั้งใจทำงาน เป็นสภาวะการณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (วิริณัธ ธรรมนารถสกุล . 2544: 115-116) และในการศึกษาการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) ที่เป็นผลจากการประเมินค่างาน ได้แก่ การให้คุณค่ากับงาน ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ และผลกระทบ ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในรูปแบบความขยันขันแข็ง ความมีสมาธิมุ่งมั่นในการทำงาน ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการเผชิญปัญหา หรือการมีพฤติกรรมยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน (Bogler; & Somech. 2004: 277-289; Newstrom; & Davis.1997: 227; Spreitzer.1995b: 1442-1465) ในการอธิบายการเสริมพลัง (Empowerment) สามารถพิจารณาจากกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานและยังเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อองค์การในทางบวก หากพิจารณากระบวนการหรือการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง (Structural Empowerment) ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ (Kanter.1979: 65-75) ทฤษฎีการเสริมพลังเชิงโครงสร้างของ สก็อตต์; และ เจฟเฟ (Scott; & Jaffe.1991: 4-10) และกระบวนการเสริมพลังการทำงานของครูของ ซอร์ท; และ ไรน์ฮาร์ท (Short; & Rinehart.1992: 954) ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อม และกระบวนการในการเสริมพลังประกอบด้วย การได้รับโอกาส การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การสร้างภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะส่งผลทางตรงไปยังการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน (Lashinger; et al. 2001a, 2001b, 2003, 2005a, 2005b: Online)

ดังนั้นกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ จึงได้แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาโดยผ่านความพึงพอใจในงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงโครงสร้างโดยผ่านการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัย

จากรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบกับการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 องค์ประกอบการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาโดยผ่านความพึงพอใจในงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงโครงสร้างโดยผ่านความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

ข้อที่ 3.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา

ข้อที่ 3.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาโดยผ่านความพึงพอใจในงาน

ข้อที่ 3.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงโครงสร้างโดยผ่านความพึงพอใจในงาน และการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 1.3 การวัดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 1.4 ผลของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีของความพึงพอใจในงาน
 - 2.3 องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน
 - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา
 - 3.1 ความหมายของการเสริมพลัง
 - 3.2 ความหมายของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา
 - 3.3 แนวคิดและทฤษฎีของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา
 - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง
 - 4.1 ความหมายของการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง
 - 4.2 แนวคิดและทฤษฎีการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง
 - 4.3 กระบวนการเสริมพลังในการทำงานของครู
 - 4.4 ผลของการเสริมพลังในการทำงานของครู
 - 4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB)

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ออร์แกน (Organ, 1988: 4) ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ 3 ประการ คือ เป็นการกระทำที่ 1) ตัดสินใจด้วยตนเอง 2) ไม่ตระหนักถึงผลตอบแทนในระดับองค์การ และ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำงานในที่ขององค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การ ตัวอย่างของพฤติกรรมเหล่านี้ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การรับอาสาทำ การเสนอความคิดสร้างสรรค์ และการฝึกฝนอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้เวลาสูญเปล่าเพื่อทุ่มเทในการทำงานของตนอยู่เสมอ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ยังรวมถึง พฤติกรรมที่บุคคลจะละเว้นจากการกระทำอะไรบางอย่าง เช่น จ้องจับผิดผู้ร่วมงานคนอื่น มีอารมณ์โกรธง่าย ขอบบ่นหรือต่อว่าในเรื่องเล็กน้อย ขอบโต้แย้งหรือโต้เถียงกับผู้อื่นแม้เป็นเรื่องที่ไม่สำคัญ สิ่งเหล่านี้รวมเรียกว่า Supra-role behaviors ซึ่งผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะละเว้นกระทำ

ออร์แกน; และ โคโนสกี (Organ; & Konovsky, 1989: 157) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ และไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างทางการ

สฎายุ ชีระวนิชตระกูล. (2547: 17) ให้ความหมายของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ว่าเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ นอกเหนือจากพฤติกรรมที่องค์การกำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ

วิรัตน์ กิตติพิชัย; และ คณะ (2549: 179) สรุปความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐว่า เป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำด้วยความเต็มใจ ไม่ได้เป็นการบังคับด้วยผลของการกระทำจะส่งเสริมประสิทธิภาพในงานของตนเอง หน่วยงาน องค์การและสังคมโดยรวม อย่างไรก็ดี พฤติกรรมนี้ไม่ได้มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการบังคับให้ปฏิบัติ ด้วยหากละเลยในการในการปฏิบัติแล้วก็จะได้รับการตักเตือน หรือเมื่อปฏิบัติแล้วก็อาจเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบได้ ด้วยถือว่าเป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีการปฏิบัติในสิ่งดีงาม ถูกต้องตามหลักจริยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการ

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู หมายถึง การปฏิบัติหรือพฤติกรรมของครูที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานหรือโรงเรียนและกระทำด้วยความสมัครใจ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของตนเอง หน่วยงาน และโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่หน่วยงานหรือโรงเรียนกำหนด

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เคทซ์ (Katz) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) บุคคลจะถูกชักจูงให้แสดงพฤติกรรมภายใต้ระบบงานขององค์การ 2) บุคคลจะปฏิบัติงานภายใต้บทบาทที่กำหนด และ 3) บุคคลจะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และทำกิจกรรมขึ้นเองเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (วิริณห์ กิตติพิชัย; และคณะ. 2549: 9; อ้างอิงจาก Bolon.1997; citing Katz.1964: 132) ซึ่งเป็นที่มาของแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra role) นอกเหนือจากการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยพฤติกรรมมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป็นการกระทำที่ 1) ตัดสินใจด้วยตนเอง 2) ไม่ตระหนักถึงผลตอบแทนในระดับองค์การ และ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำงานที่ในองค์การมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น (Organ.1988: 4) แนวคิดลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของ Dennis W. Organ ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา (Indiana University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เสนอว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะช่วยสร้างทุนทางสังคม (Social capital) และมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ (Organizational performance) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่องค์การกำหนดไว้ โดยพฤติกรรมนี้บุคคลจะเต็มใจปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การ (สภายุ ธีระวณิชตระกูล. 2547: 16; อ้างอิงจาก Organ.1988: 8-13)

ออร์แกน และ โคโนสกี (Spector.1996: 257; citing Organ; & Konovsky. 1989) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็น 2 รูปแบบดังนี้คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

ออร์แกน (Organ.1988: 8-12) ได้จำแนกรูปแบบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้เป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์การ ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานในงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจ ของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน

5. การทำความดีให้สังคม (Civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมการดำเนินงานขององค์กร เช่น มีส่วนร่วม สนใจเข้าร่วมการประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกรู้สีกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร

ในการศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้มีการศึกษาหลายแนวทางทั้งเป็นการศึกษาเพื่อหาปัจจัยนำเข้า ปัจจัยผล หรือการศึกษาในเชิงทดลองเพื่อมีการส่งเสริมให้เกิดการแสดง พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แม้ว่าการนิยามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะแตกต่างกันไปในรายละเอียดและที่มาของทฤษฎีในการศึกษา หากพิจารณาที่เนื้อหาของมิติในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม พบว่ามีความคล้ายคลึงกัน โดยพอดซาคอฟ; และ คณะ (Podsakoff; et al. 2000: 516-526) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ 7 ลักษณะคือ

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มใจเต็มใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ (Cheerleading) รวมถึง การกระทำที่ช่วยเหลือการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (Peacemaking)

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

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) การแสดงถึงการมีไม่ตรีจิตอันดีและการป้องกันองค์กร การสนับสนุนส่งเสริม และการปกป้องพิทักษ์โครงสร้างที่เป็นรูปธรรมขององค์กร รวมถึงการป้องกันเหตุจากปัจจัยภายนอก

4. การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) เป็นการติดตามกฎระเบียบและวิธีการรวมถึงกระบวนการทำงานที่ได้ซึมซับเข้าไปในตัวบุคคล ทำให้บุคคลนั้นยอมรับปฏิบัติตาม

ข้อปฏิบัติและวิธีการขององค์กร โดยกฎกติกาเหล่านั้นเป็นกฎกติกาที่ไม่มีบุคคลใดเฝ้าติดตามในการแสดงพฤติกรรม

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

6. การทำความดีให้สังคม (Civic virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร การเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้ บ่งบอกให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สีกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

7. การพัฒนาตนเอง (Self – development) เป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การเข้ารับอบรมต่าง ๆ เป็นต้น

แนวคิดในการศึกษาไทยที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของครูหรือข้าราชการที่พึงปรารถนาหรือลักษณะของครูที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น

การศึกษาพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (ประพิณพร ขจรบุญ. 2546: 10; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528: 21-35) ได้จัดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการ ไว้เป็นหมวดหมู่ 3 ประเภท คือ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ พฤติกรรมเฉพาะหน้าที่ราชการ โดยมีขอบข่ายความหมาย ดังนี้

1. พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้ที่มีลักษณะพฤติกรรมนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง ไม่ประพฤติผิดกฎระเบียบของสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ยึดถือกฎเกณฑ์และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มุ่งอนาคต คือ คาดการณ์ไกล อดได้ รอได้ มีจิตเกรง สุภาพ จิตดี มีความวิตกกังวลน้อย

2. พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่ได้ เช่น การพัฒนาอาชีพของตน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนั้นยังเป็นพฤติกรรมที่ทำเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน พฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบท เป็นต้น

3. พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ของส่วนตนหรือพวกพ้อง และมีความมานะบากบั่น

เอกลักษณ์ของครูตามผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กำหนดไว้ได้แก่ (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544: 63)

1. อดทน รู้จักผ่อนปรนต่อปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทั้งในเวลาและนอกเวลาสอน
2. รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อตนเอง สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้

3. เอาใจใส่ต่อการเรียน ความประพฤติ ความเป็นอยู่ และพิจารณาคุณค่าของศิษย์แต่ละคน ด้วยเหตุผล

4. ใฝ่หาความรู้ สำนวญ ปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ และมีเชาวนั้นในด้านการอบรมสั่งสอน
5. ขยันหมั่นเพียร รู้จัดคิตรีเริ่ม
6. มีความยุติธรรมและทำให้ศิษย์เกิดความอบอุ่นใจ
7. ดำรงตนอย่างเรียบง่าย ประหยัดและเหมาะสมกับสภาพอาชีพ
8. เป็นผู้มัวพัฒนธรรมและศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ
9. สุภาพเรียบร้อย ประพฤติดีสม่ำเสมอ เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์

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

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

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรของ นิคม ตั้งคะพิภาพ; และคณะ (2543: 96) ซึ่งตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่สามารถพัฒนาตนเองได้ มีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ พบว่าหลักการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อกำหนดคุณลักษณะของนักศึกษาครูเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพที่จะเป็นครูวิชาชีพต่อไปในอนาคต คือ

1. เป็นบุคคลที่มีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึกในศาสตร์ต่างๆ และศาสตร์ที่เป็นสาขาหลัก คือ วิชาเอกและวิชาชีพครู ตามลำดับ
2. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการจัดการเรียนการสอน และการสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน
3. เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้และตีความพฤติกรรมมนุษย์ได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพอันเป็นรากฐานทำให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นได้อย่างแท้จริง นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูชั้นวิชาชีพในอนาคต

4. เป็นบุคคลที่มีกระบวนการตัดสินใจอยู่บนรากฐานของเหตุผลเป็นผลรวมรากฐานทางความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า อันสืบเนื่องให้เกิดผลเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นคนมีเหตุผลตัดสินใจได้ถูกต้อง รอบคอบ ประณีต พิจารณาทั้งในส่วนย่อยและองค์รวมอย่างมีระบบที่เชื่อถือได้

5. เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเป็นผู้อยู่ในวิชาชีพ พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงเกิดจากรากฐานทางคุณธรรมแห่งวิชาชีพครู และคุณธรรมแห่งความเป็นคนดีของสังคมและวัฒนธรรมไทยด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ยังไม่มีการกำหนดแน่ชัดว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีกี่องค์ประกอบ ด้วยมีการศึกษาในบริบทเฉพาะ และในองค์กรต่างๆ ไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้อาศัยแนวคิดลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ.1988: 8-12) และพอดซาคอฟ; และ คณะ (Podsakoff; et al. 2000: 516-526) โดยอาศัยบริบทลักษณะของครูที่ดีตามทัศนะของนักการศึกษาไทย มาสรุปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ การแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ นอกจากนี้หมายถึง การกระทำที่ช่วยเหลือการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล

2. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพิงซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจ ของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน

3. การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง เป็นการแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจในการอดทนต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ การมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. การทำความดีให้สังคม (Civic virtue) หมายถึง เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปรับผิดชอบและมีส่วนร่วมการดำเนินงานขององค์กร เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมการประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกรับผิดชอบการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การรวมถึงการเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้ บ่งบอกให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

5. การพัฒนาตนเอง (Self – development) การที่ครูพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเข้าอบรมต่าง ๆ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน และพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน

1.3 การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถสรุปได้ 3 แนวทาง คือ 1) การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกจากการปฏิบัติตามหน้าที่ 2) แนวคิดด้านรัฐศาสตร์ที่พิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีใน 3 ลักษณะ คือ พฤติกรรมตามบทบาท พฤติกรรมบทบาทพิเศษตามหน้าที่ และพฤติกรรมด้านการปกครอง และ 3) การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของบุคคลในองค์กรนั้น

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ยึดตามแนวคิดที่ 1 เป็นเครื่องมือวัดที่ให้นิยามของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็น พฤติกรรมบทบาทพิเศษ ตามแนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกจากการปฏิบัติตามหน้าที่ เช่น สมิธ; ออร์แกน; และเนียร์ (Smith; Organ; & Near.1983) เป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขึ้น ประกอบด้วย 16 ข้อคำถาม การศึกษาของพอดซาคอฟ; และแมคเคนซี (Podsakoff; & MacKenzie.1997) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืน(GFI)มีค่าเท่ากับ .94 มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .70 -.85

สำหรับการสร้างเครื่องมือวัดในประเทศไทยที่ศึกษาแนวคิดของ พอดซาคอฟ; และ แมคเคนซี (Podsakoff; & MacKenzie.1997) เช่น วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2544: 41- 44) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากพฤติกรรมของพยาบาลในองค์กร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีสองตอบข้อคำถาม (IRT) และทฤษฎีคลาสสิก (CTT) พบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้นมี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาทและความสุภาพ ด้านการทำความดีให้สังคม และด้านความเข้มแข็งและมั่นคง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90 และความเชื่อมั่นแต่ละด้านเท่ากับ .80 ,.71,.69 และ .77 ตามลำดับ และเมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 = 139.92$, $df = 121$, $p\text{-value} = .11$) และดัชนีความสอดคล้อง GFI =.98, AGFI =.96 และ RMSEA =.016 และการศึกษาของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี; งามตา วรินทร์านนท์; และ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2547) ในโครงการวิจัยกรณีศึกษาของบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการและบุคคลตัวอย่าง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการและบุคคลตัวอย่าง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้

อื่น การอดทนอดกลั้น และการทำความดีให้สังคมในองค์กร โดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87 และความเชื่อมั่นแต่ละด้านเท่ากับ .71 , .66, .57 และ .69 ตามลำดับ และเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 = 411.74$, $df = 133$, $p\text{-value} = .00$) และดัชนีวัดความสอดคล้องของข้อมูล (RMSEA = .36, RMR = .041, SRMR = .032, GFI = .97, AGFI = .96, NFI = .98 และ NNFI = .99)

1.4 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลทางตรง ในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร (Organizational performance & success) ซึ่งจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ (สฤายุธีระวิชิตระกุล. 2547: 19; อ้างอิงจาก Podsakoff; Ahearne; & Mackenzie. 1997: 263-264) กล่าวคือ

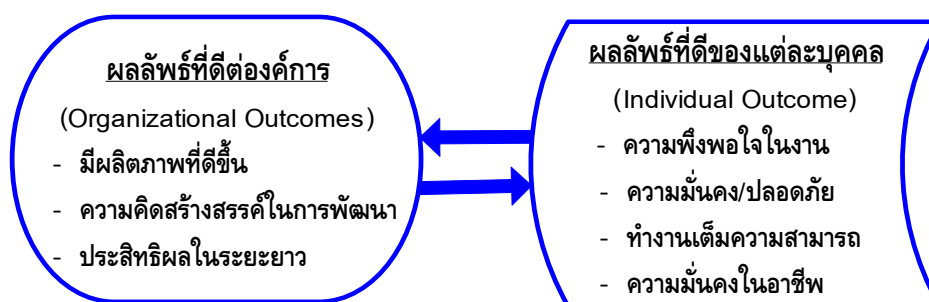
1. เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคล ใ้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท
2. ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ
3. มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน

3.1 มีการช่วยเหลือการทำงาน ของผู้ร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มงาน

3.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น

3.3 สามารถรักษา และดึงดูดใ้บุคลากรที่ดีใ้คงอยู่ในองค์กรสนับสนุนความคงที่ เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ยังมีความสอดคล้องกับการพัฒนาอาชีพ (Career development) (สฤายุธีระวิชิตระกุล. 2547: 24) เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะมีส่วนช่วยใ้องค์กรกับพนักงานปรับตัวเข้าหากันและปรับตัวเข้าสู่องค์กรได้มากขึ้น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ตาม ภาพประกอบ 2 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะช่วยใ้เกิดได้ทั้งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร และส่วนบุคคล (Organizational outcomes and Individual outcomes) เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น บุคคลจะทำงานเต็มความสามารถเพราะมีแรงจูงใจภายใน (Internal motivation) ที่ดี เมื่อนั้นองค์กรก็ย่อมมีผลิตภาพ (Productivity) ที่ดีขึ้น พนักงานก็มีความมั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้นด้วย จึงอาจสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะช่วยใ้ความต้องการขององค์กรและพนักงานมีความใกล้เคียงและใ้ไปด้วยกันได้ดี ท้ายสุดก็เกิดผลดี (Win win) แก่ทั้ง 2 ฝ่ายก็คือ ทั้งองค์กรและสมาชิคนั่นเอง



ภาพประกอบ 2 ความต้องการที่สัมพันธ์กันระหว่างองค์กรและสมาชิก

ที่มา: สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. 2547: 25 ; อ้างอิงจาก Human Resource Planning and Development

สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้กลไกการทำงานของสังคมภายในองค์กร มีความราบรื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน คนในองค์กรมีการปรับตัว มีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในประเด็นนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าการสร้างและสนับสนุนปัจจัยที่จะส่งผลให้ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนี้จะมีผลช่วยส่งเสริมให้องค์การทางการศึกษานั้นมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานดีขึ้นได้ (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. 2547: 20)

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานกับพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ของ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542: 80-82) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .14 ถึง .22 โดยส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .44 -.50 และพบว่าองค์ประกอบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรวมกันได้ร้อยละ 35.24 (ยกเว้น องค์ประกอบด้านความมีน้ำใจนักกีฬา) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภรณ์ ตันนุกิจ (2546: บทคัดย่อ) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 40 โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีต่อบุคคลมีความสัมพันธ์กับความชอบ และผลการประเมินการปฏิบัติงานสูงกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความชอบ และผลการประเมินการปฏิบัติงาน ($p < .01$) อรภา ตั้งสัตยาชีพ (2546: บทคัดย่อ)

การศึกษาคุณลักษณะที่ดีของครู จุฑามาศ มูลิเกิด (2548: 44) พบว่านอกจากครูจะต้องมีความรู้ในศาสตร์ต่างๆ โดยเฉพาะวิชาเอกต่างๆ ของตน สอนเก่ง เอาใจใส่ดูแลศิษย์ มีความประพฤติเรียบร้อยแล้ว ในด้านสภาพการทำงานครูจะต้องทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลาให้กับการทำงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ วางแผนในการทำงานล่วงหน้า และประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีของครูจะเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ และในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับพยาบาลของ วิริณห์ ธรรมนารถสกุล (2544: 109) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มตัวอย่างพยาบาล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาทและความสุภาพ ด้านการทำความดีให้สังคมในองค์กร และ ด้านความเข้มแข็งและความมั่นคง โดยเมื่อพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เป็นแบบสากลแล้ว พบว่า องค์ประกอบและเนื้อหาที่สอดคล้องกันได้แก่ องค์ประกอบด้านความช่วยเหลือ และด้านการทำความดีให้สังคมในองค์กร สำหรับด้านความเข้มแข็งและมั่นคงนั้น มีเนื้อหาบางส่วนใกล้เคียงกับองค์ประกอบด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาหรือด้านความอดทนอดกลั้น และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับคุณภาพการให้บริการของพนักงานบริษัทเอกชน เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบบุคลิกภาพ และ องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของพนักงาน และเพื่อพยากรณ์คุณภาพการบริการจากองค์ประกอบบุคลิกภาพ และองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เด่นที่สุด คือ ด้านการช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์กร องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน และโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริการสูง คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กร ($r = .76$) ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์กร ($r = .63$) และด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาในการทำงาน ($r = .53$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยพนักงานที่มีระดับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กรสูง มีระดับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง (อัมพร พิพิธเจริญพร. 2544)

งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยของต่างประเทศ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (DiPaola; Tarter; & Hoy. 2004: 22,24; citing Bateman; & Organ. 1983; Niehoff. 2000; Podsakoff; et al. 2000; Moorman. 2003; Bolino; & Turnley.2003) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Somech; & Drach-Zahavy. 2000: 652; citing Organ. 1990; Organ; & Konovsky. 1989; Organ; & Ryan.1995: 775-802) และส่งผลทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในองค์กร

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียนของ โซเมซ; และ ดรachs (Somech; & Drach-Zahavy. 2000: 657) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูจะ

ส่งผลทั้ง 3 ระดับ คือนักเรียน ครู และโรงเรียน โดยพฤติกรรมการณ์มีจิตสำนึกของครูในการช่วยเหลือและสนับสนุนนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ ถือเป็นการสนับสนุนประสิทธิผลของโรงเรียน (DiPaola; Tarter; & Hoy. 2004: 22)

แฮนนาม; และ จิมมี่ (Hannam; & Jimmieson. 2003: Online) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพิเศษและความท้าทายในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา: เพื่อพัฒนาแบบสอบถามพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับครูระดับประถมศึกษา 75 โรงเรียน มีครูจำนวน 500 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อการสำรวจ พบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการณ์ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือครูในโรงเรียน (Helping coworker) 2) การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กรรวมถึงช่วยเหลือการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (Courtesy and conscientiousness) 3) การทำงานในหน้าที่และการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะสัมพันธ์การพัฒนาวิชาชีพครู 4) การใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered) เช่น การทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจ การช่วยเหลือนักเรียนนอกเหนือเวลาที่สอนในห้องเรียน 5) พฤติกรรมการณ์ทำความดีให้สังคม (Civic virtue) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินอยู่ของโรงเรียน โดย พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครู จะส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการเรียนในห้องเรียนของนักเรียน โดยพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู เช่น บทบาทการทำให้ผู้เรียนมีความสุขและมีความสนใจตั้งใจเรียน กิจกรรมการจัดหลักสูตร และการพูดคุยแลกเปลี่ยนให้คำปรึกษากับนักเรียน (Hannam; & Jimmieson. 2003: Online; citing Leonard; Bourke; & Schofield.1999)

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า หากครูมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะเป็นการสนับสนุนในประสิทธิผลการทำงานของตนเอง และองค์กรรวมถึงคนที่ได้รับบริการ คือ นักเรียน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูจึงเป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ ที่ควรสนับสนุนในการแสดงออกของครู จากการศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับผลโดยตรงจากความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และได้รับผลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง โดยผ่านการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

2.1 ความหมายความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อบริบทของการทำงาน หรืออาจมองได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติ ซึ่งเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีความพึงพอใจแสดงว่าเป็นผู้ที่ชอบมากกว่าไม่ชอบงานที่ทำอยู่ (Jewell.1998: 211) จอร์จ; และ โจนส์ (George; & Jones.1999: 74) กล่าวว่าความพึงพอใจ เป็นการสะสมของความรู้สึกและความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยระดับของความพึงพอใจในงานสามารถบอกได้ถึงช่วงของความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน โดยบุคคลสามารถมีเจตคติที่มีต่องานที่ทำได้ในหลากหลายแง่มุม

นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังเป็นทั้งผลและพื้นฐานจากการรู้คิดของอารมณ์อันส่งผลให้มีอารมณ์ในทางบวก จากการประเมินการทำงานของบุคคลหรือประสิทธิภาพของบุคคล หรือจากลักษณะของงานทั้งหมด ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดผลตอบแทนความสำเร็จในงาน ความพอใจ ความคับข้องใจ และความไม่พึงพอใจในงาน (วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. 2544: 28; อ้างอิงจาก Natemeyer; et al.1997; citing Lock.1976: 1300; Churchill; et al.1974: 255) ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงมีความสัมพันธ์กับรูปแบบของพฤติกรรมอย่างแน่นนอน

ปิยะพร สร้อยทอง (2544: 35) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดทัศนคติชอบต่องานที่เขาปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ที่อาจจะมีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่ต่างกัน

พวงรัตน์ เกสรแพทย์; และ ดุษฎี โยเหลา (2546: 22) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานของครู ว่าหมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติโดยส่วนรวมที่ดีต่องานหรือต่อสภาวะแวดล้อมของงาน ความรู้สึกหรือเจตคติที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมในการทำงานว่า พอใจ ไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุข ซึ่งเกิดขึ้นจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่างๆ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู การที่ครูในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ข้อมูล ข่าวสาร ฯลฯ โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ปิยะธิดา วรญาโณปการณ. (2546: 156) ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ความรู้สึกยินดีของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งวัดได้จากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทาย น่าสนใจ การแสดงถึงความรับผิดชอบในงานที่ทำ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

วีริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544: 29) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานของพยาบาลว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่องานที่รับผิดชอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านภายในลักษณะงาน และด้านภายนอกงาน

สรุป ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติโดยส่วนรวมที่ดีต่องานหรือต่อสภาวะแวดล้อมของงาน เป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมในการทำงานว่า พอใจ ไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุข

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

มีแนวคิดทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในงาน 2 กลุ่มทฤษฎี คือ กลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหา ซึ่งมองความต้องการของบุคคลจากการกระทำ โดยเราสามารถคาดคะเนความต้องการจากการกระทำของบุคคลนั้น ตัวอย่าง เช่น ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow 's Theory) และทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก; และคณะ (Herzberg Theory) อีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มทฤษฎีเชิงกระบวนการ ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานมากกว่าจะให้ความสำคัญของความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยมองถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น ความคาดหวัง ความต้องการ ค่านิยม เป็นต้น ตัวอย่างทฤษฎีในกลุ่มนี้ คือ ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีกลุ่มอ้างอิง และทฤษฎีความต้องการและการตอบสนองค่านิยม โดยนักวิชาการทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (วีริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. 2544: 28)

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาในสาขาต่าง ๆ ทำการศึกษาค้นคว้า และตั้งเป็นทฤษฎีไว้มากมายในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจ (Motivator Theory) ของมาสโลว์ (Maslow.1954)

ทฤษฎีการจูงใจ (Motivator Theory) ของมาสโลว์ ซึ่งได้ให้ทัศนะว่ามนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ และความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) ออกเป็น 5 ขั้นคือ

1.1 ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้ได้รับการตอบสนองเลย มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใด

1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เป็นความต้องการที่อยู่ระดับสูงขึ้นไป จะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยเป็นเรื่องที่

เกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย ความสูญเสียทางเศรษฐกิจ และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกจากความต้องการที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้วยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ อีกด้วย

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้ จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ คนต้องการเพื่อนไม่ว่าจะเป็นเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน

1.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้บุคคลอื่น ยกย่องสรรเสริญ มีเกียรติ มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น และความต้องการทางด้านสถานภาพ เป็นต้น

1.5 ความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จสมหวังในชีวิตของตนเอง ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุดเป็นความต้องการที่ยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ความต้องการชนิดนี้มีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่บุคคลได้รับลำดับขั้นต้น ๆ ที่ผ่านมา เพราะเมื่อบุคคลได้รับความสำเร็จในระดับต้น ๆ ที่ผ่านมาก็จะเกิดความมานะและเห็นว่าความต้องการในระดับถัด ๆ ไป เป็นสิ่งท้าทายที่จะต้องเอาชนะให้ได้ เช่น ความต้องการได้ยศได้ตำแหน่งสูงสุด เป็นต้น

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก; และ คณะ (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg; et al.1959: 71-79)

เฮิร์ซเบิร์ก; และ คณะ ได้เสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และ ไม่พึงพอใจในการทำงาน รายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

2.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivational factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Work achievement) หมายถึง ผลของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจ และได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Job advancement) หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งมีโอกาสเข้ารับการอบรม ดูงาน ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม และได้รับวุฒิสูงขึ้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ

5. ลักษณะของงาน (Job attributer) ประเภทของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจยากปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานมี 5 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริการ (Policy and administration) หมายถึง หลักการ แผนการหรือแนวทางของการปฏิบัติงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การวินิจฉัย สั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง รายได้ประจำ และค่าตอบแทนประเภทอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานที่ร่วมกับผู้อื่น

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) สภาพแวดล้อมทั่วไปที่เป็นองค์ประกอบภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

2.3 องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

กิลเมอร์ (ปิยะพร สร้อยทอง. 2544: 42-44; อ้างอิงจาก Gilmer.1976: 367-369) ได้ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของการทำงาน การได้ทำงานอยู่ในหน่วยงานที่ความมั่นคง เช่น ความมั่นคงของการจ้างงาน

2. โอกาสความก้าวหน้า เป็นปัจจัยสำคัญของบุคลากรที่มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจะพบว่า ความสามารถและการศึกษาสูงจะให้ความสำคัญกับความก้าวหน้ามากกว่าระดับอื่น

3. สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน การได้ทำงานในหน่วยงานที่ดี มีชื่อเสียง การมีบทบาทในสังคม หรือสหภาพต่างๆ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

4. คำจ้าง/ผลตอบแทน โดยบุคคลจะให้ความสนใจในเรื่องนี้น้อยกว่าเรื่องอื่นๆ อย่างไรก็ตาม พบว่า ลูกจ้างในโรงงานจะให้ความสำคัญกับผลตอบแทนมากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานรัฐบาล

5. ลักษณะงานที่ทำ โดยลักษณะงานจะมีความสัมพันธ์สูงกับความสามารถและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน

6. การบังคับบัญชา เช่น การให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การช่วยเหลือสนับสนุน

7. ลักษณะทางสังคม เช่น การได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการได้รับการยอมรับจากสังคม

8. การติดต่อสื่อสาร เช่น การสั่งการ การแจ้งข้อมูล เพราะการสื่อสารจะทำให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้น

9. สภาพการทำงาน เช่น การทำงานที่ไม่มีความสะดวกเพียงพอ การคมนาคมลำบาก และปริมาณงานที่ได้รับซึ่งจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

10. ประโยชน์เกื้อกูล เช่น ผลตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ การเบิกค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ เป็นต้น

ลือค (ประพิณพร ขจรบุญ. 2546: 26; อ้างอิงจาก สมชาติ คงพิกุล. 2537: 22-23; อ้างอิงจาก Lock.1976:1302) พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่

1. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีระดับความน่าสนใจ มีระดับความยากง่าย เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

2. รายได้ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานความเป็นธรรมในการจัดสรรรายได้

3. ความก้าวหน้า ได้แก่ โอกาสที่จะเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการมีการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม

4. การให้การยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ดี ได้รับการไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ

5. ผลประโยชน์ ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ สิ่งตอบแทนในระหว่างปฏิบัติงานและเมื่อพ้นจากงาน

6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบายของอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ และชั่วโมงการทำงาน

7. การบังคับบัญชา ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพและการบริหารของผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำ การสอนและการปฏิบัติงาน

8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน ความมีน้ำใจไมตรีอันดีต่อกัน

9. องค์การและการบริหารงาน ได้แก่ ปริมาณบุคคล ที่มบริหาร การให้ความสนใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายในการบริหารงาน

สก็อต; และ ดินแฮม (Scott; & Dinham. 2003: 82-84) ได้พัฒนาแบบสอบถามองค์ประกอบความพึงพอใจของครู ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือระหว่าง 4 ประเทศ (The International teacher 2000 project)

คือ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา ซึ่งแต่ละประเทศใช้ตัวอย่างครูประเทศละ 3000 คน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยันของความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามแนวคิดความพึงพอใจของ เฮิร์ชเบิร์ก; และ คณะ ผลการสำรวจพบว่า องค์ประกอบความพึงพอใจในงานของครูในประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ อังกฤษ มีความสอดคล้องกัน มีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 1,718.15$, $df = 763$, $GFI = .87$, $AGFI = .84$, $NFI = .82$ และ $RMSEA = .049$ โดยองค์ประกอบความพึงพอใจในงานของครูมี 10 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นผู้นำ บรรยาการ และอำนาจในการตัดสินใจ
2. การได้รับโอกาสและการได้รับการสนับสนุน
3. โครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน
4. ชื่อเสียงของโรงเรียน
5. สถานะของครู
6. การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนักเรียน
7. ความสามารถในการเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียน
8. ภาระงานที่รับผิดชอบ
9. การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหาร
10. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546: 156) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของครู โดยศึกษาองค์ประกอบที่เกิดจากตัวงานหรือปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน มี 5 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Work achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จด้วยดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการไว้วางใจไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน
3. ลักษณะของงาน (Job attributer) หมายถึง ประเภทของงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ และตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง หน้าที่หรือข้อผูกพันที่บุคคลแสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
5. ความก้าวหน้า (Job advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กร

วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล (2544: 29) ได้จำแนกความพึงพอใจในงานเป็น 2 ด้าน คือ ด้านภายในลักษณะงาน และด้านภายนอกงาน

1. ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน เป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อลักษณะงาน การใช้ศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จ ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสในการทำเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระ โอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์

2. ความพึงพอใจภายนอกงาน เป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การบริหารนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ปริมาณงาน รายได้ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ในการอธิบายความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การคงไม่สามารถอธิบายตามทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง หากแต่เป็นการนำทฤษฎีต่างๆ ร่วมกันในการอธิบายความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาความพึงพอใจของครู โดยอาศัยปัจจัยจูงใจในทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก; และ คณะ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Work achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จด้วยดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการไว้วางใจไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

3. ลักษณะของงาน (Job attributer) หมายถึง ประเภทของงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ และตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง หน้าที่หรือข้อผูกพันที่บุคคลแสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ความก้าวหน้าในงาน (Job advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์การ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

งานวิจัยภายในประเทศ

การศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวมของครูระดับประถมศึกษาในประเทศไทยพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถจำแนกความสำเร็จของโรงเรียน (วันชัย ธรรมสังการ. 2543: 38; อ้างอิงจาก จันทราณี สงวนนาม. 2533) ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะการดำเนินงานจะสำเร็จไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ผู้ที่ปฏิบัติจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ งานนั้นจะดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้า

หมาย (เสนห์ โอฐกรรม. 2541: 11) โดยครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ (ประพิณพร ขจรบุญ. 2546: 60) และจากการศึกษาของ อัมพร พรพงษ์สุริยา (2545: บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542: 80 - 82) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การขนาดใหญ่ และอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรวมกันได้ร้อยละ 35.24 และจากการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544: 207) พบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .37 และ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

งานวิจัยต่างประเทศ

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับบทบาทพิเศษที่ส่งผลต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย ($r=0.41$) (Bateman; & Organ.1983: 587-595) ในการวิเคราะห์เมตาด้านวิจัย 55 เรื่องของ ออร์แกน; และไรอัล (Organ; & Ryan.1995: 775-812) พบว่าความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมบทบาทพิเศษ โดยมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงบวกและความเชื่อในวิชาชีพ (Organ.1988: 43-72) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับ สมิทซ์; ออร์แกน; และ เนียร์ (Smith; Organ; & Near.1983: 653-663) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ และการศึกษาในโรงเรียน พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ (Extra role) ทั้ง 3 ระดับ คือระดับนักเรียนเพื่อนร่วมงาน และโรงเรียน (Somech; & Drach-Zahavy. 2000: 657)

จากการศึกษางานวิจัย พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะการดำเนินงานจะสำเร็จไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ผู้ที่ปฏิบัติจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ งานนั้นจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่นหรืออาจไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงบวกและพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน จากการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา(Psychological Empowerment)

3.1 ความหมายของการเสริมพลัง

การเสริมพลัง (Empowerment) สามารถนิยามได้หลายความหมายขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ในงาน การหรือสาขาวิชาใด

คอนเจอร์; และ คานันโก (Conger; & Kanungo. 1988: 474) ได้อธิบายความหมายของการเสริมพลังว่าเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) โดยเฉพาะในสถานะการที่คนในองค์กรเกิดการไร้พลัง โดยกระบวนการที่จัดกระทำขึ้นในองค์กรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น บุคคลมีความต้องการอำนาจโดยอำนาจเป็นความต้องการภายในที่มีอิทธิพลและต้องการควบคุมตลอดจนการจัดการเหตุการณ์ในชีวิตได้ พลังในความหมายของ คอนเจอร์; และ คานันโก จึงเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรว่าตนเองมีความสามารถ ซึ่งการที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ความคาดหวังในความสามารถของตน และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura.1986: 391)

กิบสัน (Gibson.1991: 359) ได้สรุปความหมายของการเสริมพลังในบริบทของพยาบาลและคนไข้ หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลควบคุมปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพและเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้บุคคลควบคุมหรือกำหนดชีวิตของตนได้ สอดคล้องกับ แรพพอร์ท (Rappaport.1987: 121) ที่ได้ให้ความหมายของการเสริมพลังในบริบทของการพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลสามารถควบคุมชีวิตตนเองและการมีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตยในการดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน โดยการเสริมพลังจะเป็นการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และวางแผนไปสู่การปฏิบัติ กระจายอำนาจไปจากส่วนกลาง รวมถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ ทักษะ และความสามารถในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน ให้บุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่องค์การต้องการ (Scott; & Jaffe.1991:16)

สมชาย บุญศิริภักษ์ (2545: 34) ได้สรุปความหมายของการเสริมพลังการทำงานของครูว่า การเสริมพลังในการทำงาน หมายถึง กระบวนการจัดกระทำหรือการให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สถานการณ์ วิธี การต่างๆ ที่ช่วยให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตนในการทำงานด้านต่างๆ ให้เพิ่มสูงขึ้น และแสดงพลังให้ปรากฏเป็นผลทางการคิด เป็นพฤติกรรมการทำงานหรือเป็นผลงานที่แสดงพัฒนาการของพลังความสามารถที่ก้าวหน้า ที่ก่อให้เกิดเป็นคุณประโยชน์ต่อบุคคลและองค์การ

ในการศึกษาด้านองค์การและการจัดการได้มีนักวิชาการบางท่านได้ให้ทัศนะคิดว่า การเสริมพลัง หมายถึง กระบวนการใดก็ตามที่ช่วยให้พนักงานมีความเป็นตัวของตัวเอง โดยการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง จะช่วยให้พนักงานสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (Newstrom; & Davis.1997: 227) และเป็นการตั้งเป้าหมาย การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ส่วนกลางรวมถึง

การเชื่อมโยงคุณลักษณะ ทักษะ และความสามารถในแต่ละบุคคลหรือกลุ่มงาน และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Scott; & Jaffe.1991:16; Zimmerman; & Rappaport.1988: 7)

ดังนั้นการเสริมพลังเป็นแนวคิดที่พิจารณาได้ทั้งกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดจากการทำงานและยังเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อองค์การในทางบวก ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้หากพิจารณาทางด้านกระบวนการการเสริมพลังหรือโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเรียกว่า การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง (Structural Empowerment) ส่วนทางด้านผลลัพธ์หรือศักยภาพที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเลือกหรือกำหนดโดยตนเอง มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และมีความสามารถในการทำงาน และงานนั้นให้ผลตามที่ต้องการได้จะเรียกว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment)

3.2 ความหมายของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา

คอนเจอร์; และ คานันโก (Conger; & Kanungo.1988: 475) ให้นิยามของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ว่าเป็นกระบวนการจูงใจให้บุคคลากรรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาควรนิยามในภาพรวม (gestalt) ของความรู้สึกหรือมิติทางจิตที่มีหลายองค์ประกอบ ไม่ได้ประกอบขึ้นจากมิติเดียว ประกอบด้วย ด้านความหมาย ความสามารถ ความเป็นอิสระ และผลกระทบ (Spreitzer.1995b: 1443; citing Thomas; & Velthouse. 1990: 666 – 681) ซึ่งเป็นมิติที่ได้จากการประเมินค่างาน (Task assessments) ทางด้านความรู้สึก ได้แก่

1. ความหมาย (Meaningfulness) เป็นคุณค่าของงานที่บุคคลรับรู้ว่ามีเกี่ยวข้องกับ ความเชื่อ ทักษะ และคุณค่าส่วนบุคคล
2. ความเชื่อมั่น (Confidence) เป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ
3. ความมีอิสระ (Self-determination) คือ ความรู้สึกเป็นอิสระในการเลือกวิธีทำงานของบุคคล และส่งผลต่อความรู้สึกรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อการเลือกนั้น
4. ผลกระทบ (Impact) เป็นความเชื่อที่บุคคลสร้างผลตามที่ตั้งใจไว้ และมีการควบคุมผลลัพธ์ที่ต้องการได้จากพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

การศึกษาการเสริมพลังระดับบุคคล (Intrapersonal Empowerment) ของสปริทเซอร์ (Spreitzer. 1995a: 601-624) ซึ่งเป็นผลจากการประเมินค่างานเรียกว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) บุคคลจะมีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาถ้าบุคคลเห็นคุณค่าของงานที่ทว่ามีความสำคัญ และมีความหมาย (Meaningfulness) มีความเชื่อในความสามารถที่จะทำงานนั้นได้

(Competence) มีอิสระที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นด้วยตนเอง (Self-determination) และการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงาน (Impact) (Thomas; & Velthouse. 1990: 666-681)

กานเย; เซนีกัล; และ คอสทเนอร์ (Gagne; Senecal; & Koestner. 1997: 1222 - 1240) กล่าวว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาสะท้อนความรู้สึกมีประสิทธิผล ความรู้สึกในการควบคุม และความรู้สึกมีอิทธิพลและงานวิจัยของกานเย; เซนีกัล; และ คอสทเนอร์ ได้เน้นย้ำการเสริมพลังจิตวิทยาเป็นภาพรวมของมิติทางจิต 4 ประการ ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถ ความหมาย และผลกระทบ จากการศึกษายืนยันว่าโครงสร้างของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยามีหลายมิติ นอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะงาน (Job characteristics) ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ข้อมูลย้อนกลับจากงาน ข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนความเป็นตัวของตัวเอง ส่งผลต่อมิติทั้ง 4 ของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทโทรศัพท์ของประเทศแคนาดา

อรพินทร์ ชูชม; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี; และ อัจฉรา สุขารมณ (2546: 1-15) ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงาน: กรณีครูประถมศึกษา ได้ให้ความหมายของพลังจูงใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกทางจิตใจและการคิดที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ความเป็นอิสระ ความสามารถ ความหมาย และผลกระทบที่ทำให้บุคคลมีพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พลังจูงใจในการทำงานจึงเป็นองค์รวมของมิติความรู้สึกทางจิตใจและการคิด

กล่าวโดยสรุป การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา เป็นความรู้สึกและการคิดที่ทำให้ครุมีพลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยครูที่มีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาจะเห็นว่า ตนเองมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเลือกหรือกำหนดโดยตนเอง ได้รับการยอมรับ มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และมีความสามารถในการทำงาน และงานนั้นให้ผลตามที่ต้องการได้

3.3 แนวคิดและทฤษฎีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา

การศึกษาเกี่ยวกับการเสริมพลังได้รับความสนใจจากหลายสาขา ไม่ว่าจะเป็นด้านองค์การและการจัดการ ด้านการศึกษา ด้านการพยาบาลและสาธารณสุข ด้านจิตวิทยาโดยเฉพาะจิตวิทยาชุมชน ตลอดจนด้านการเมืองและการปกครอง เป็นต้น ในระยะต่อมานักวิชาการสนใจศึกษาแนวคิดการเสริมพลังที่เฉพาะเจาะจงลงไป เรียกว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) หรือการเสริมพลังภายในบุคคล (Intrapersonal Empowerment) (วันชัย ธรรมสังการ. 2543: 186)

สปริทเซอร์ (Spreitzer. 1995a: 605) ได้เสนอการเสริมพลังในบริบทของงาน โครงสร้างเริ่มแรกประกอบไปด้วยตัวแปรและมิติต่าง ๆ นั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการพลังเชิงจิตวิทยา (Psychological empowerment) ของ โทมัส; และ เวลท์เฮาส์ (Thomas; & Velthouse. 1990: 666 – 681) ที่ประกอบด้วย คุณลักษณะบุคลิกภาพและบริบทของงานที่เป็นตัวกำหนดการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และการ

เสริมพลังในการทำงานเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล โดยเครือข่ายโครงสร้างบางส่วนของเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ของสปริตเซอร์ประกอบด้วยปัจจัยเหตุ (Antecedents) และผลที่เกิดขึ้น (Consequences) ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา การเสริมพลังประกอบด้วยมิติ 4 มิติที่แยกจากกัน ได้แก่ ความหมาย ความสามารถ การกำหนดด้วยตนเอง และผลกระทบ และแต่ละมิติของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยามีส่วนอธิบายการเสริมพลังเชิงโครงสร้างในภาพรวม

2. ปัจจัยเหตุของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ปัจจัยเหตุของพลังเชิงจิตวิทยาประกอบด้วยตัวแปรบริบทของงานและคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 2 ลักษณะ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่ออำนาจในตน เป็นตัวปัจจัยเหตุของการเสริมพลังในการทำงานเพราะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลมองตนเองเช่นไรในสภาพการทำงาน ส่วนบริบทของงานที่มีอิทธิพลต่อพลังการเสริมพลังได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารและโครงสร้างของรางวัล

3. ปัจจัยผลของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Consequences of Psychological Empowerment) เครือข่ายนี้ได้กำหนดให้พฤติกรรมที่มีประสิทธิผลในการจัดการ และพฤติกรรมการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นผลของพลังทางจิต และจะเพิ่มความมุ่งมั่น มีสมาธิ การริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับตัวและยืดหยุ่นได้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้มีประสิทธิผลในการจัดการ

การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งในระดับบุคคล องค์การและชุมชน ซึ่งในระดับบุคคลจะมุ่งศึกษาคุณลักษณะภายในของบุคคล อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดภาวะการเสริมพลังในตัวบุคคลหรือพนักงานในองค์การ โดยนักวิชาการที่ระบุลักษณะดังกล่าวค่อนข้างชัดเจน คือ โทมัส; และ เวลท์เฮาส์ (วันชัย ธรรมสังการ. 2543:188; อ้างอิงจาก Thomas; & Velthouse .1990. *Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivations*. Academy of Management Review. 15, 666 – 681.) ให้ทัศนะว่า การเสริมพลังในบุคคลประกอบด้วย การเห็นคุณค่าในงานที่ทำว่ามีความสำคัญและความหมาย (Meaningfulness) การมีศักยภาพหรือมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ (Competence) การมีอิสระ (Autonomy) หรือตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้อย่างอิสระ และรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงาน (Impact) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักจิตวิทยาชุมชนที่เสนอแนวคิดเครือข่ายเชิงเหตุผลของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ของ ซิมเมอร์แมน (Zimmerman.1995: 588) ว่าประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ประการคือ

1. สมรรถนะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal competence) หมายถึง การรับรู้ที่จะสามารถควบคุมสถานการณ์บางอย่างได้ด้วยตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) รวมถึงการมีแรงจูงใจที่จะควบคุมตน (Motivation to control)

2. สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional competence) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในชุมชน รวมถึงการเข้าใจหรือประเด็นทางการเมือง (Sociopolitical) ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม

3. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competence) หมายถึง การกระทำที่นำไปสู่ผลที่พึงปรารถนา เช่น พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรหรือชุมชน พฤติกรรมการขบคิดเพื่อแก้ปัญหา เช่น พฤติกรรมการปรับตัวหรือการจัดการกับความเครียดหรือแรงกดดันจากสิ่งต่างๆ

ในปี 1990 ซิมเมอร์แมน (Zimerman.1995: 588) ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และการเสริมพลังภายในบุคคล (Intrapersonal) โดยได้เสนอรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลัง 2 ระดับ เรียกว่า เครือข่ายเชิงเหตุผลของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Nomological network for Psychological Empowerment) โดยการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบภายในบุคคล (Intrapersonal component) เช่น การได้รับการควบคุม การรับรู้ความสามารถของตนเอง การได้รับแรงจูงใจ และการรับรู้ทักษะหรือศักยภาพของตนเอง 2) องค์ประกอบระหว่างบุคคลหรือด้านปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal component) เช่น การตระหนักรู้ การเข้าใจเหตุผล การพัฒนาทักษะ และการประยุกต์การใช้งานในชีวิต และ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior component) เช่น การมีส่วนร่วมในชุมชน องค์กร และการมีพฤติกรรมความคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน

เป้าหมายของการเสริมพลังของสมชาย บุญศิริภัสส์ (2545: 32) ซึ่งเสนอว่าการให้การศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้คุณธรรม ความรู้ความสามารถ มีอิสระทางความคิดและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจกระทำในสิ่งที่คิดว่าดีที่สุด เพื่อเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ ความคิดให้เข้ากับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ชุมชน และสังคม ดังนั้นครูผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาจึงต้องมีความเชี่ยวชาญในงานของตน ต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ ต้องพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา จากภารกิจในงานด้านการศึกษา การเสริมพลังการทำงานของครูและบุคลากรจึงมีเป้าหมายดังนี้

1. ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการกิจ กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งานและนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
4. สร้างสรรค์กระบวนการจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับการทำงาน
5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจบุคลากรในที่ทำงาน ในองค์กร
6. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

7. ทำให้บุคลากรมีพลัง ต้องการที่จะทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
8. กระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังที่มีเพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และทำให้เกิดพลังที่สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาของ โทมัส; และ เวลท์เฮาส์ (Spreitzer, 1995b: 1443; citing Thomas; & Velthouse. 1990: 666 – 681) โดยอาศัยบริบทในการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วย

1. การให้คุณค่ากับงาน (Meaning) เป็นคุณค่าของงานที่ครูรับรู้ว่ามีเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ทัศนคติ และคุณค่าส่วนบุคคล
2. ด้านเชื่อมั่น (Confidence) เป็นความเชื่อในความสามารถของครูที่จะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ
3. ความมีอิสระ(Self-determination)คือ ความรู้สึกเป็นอิสระในการเลือกวิธีทำงานของครู และส่งผลต่อความรู้สึกรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อการเลือกนั้น
4. ผลกระทบ (Impact) ความเชื่อของครูว่างานที่ครูนั้นทำมีอิทธิพลหรือส่งผลตามที่ตั้งใจและมีการควบคุมผลลัพธ์ที่ต้องการได้จากพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา

งานวิจัยในประเทศ

การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงาน (อรพินทร์ ชูชม; วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี; และ อัจฉรา สุCHARมณ. 2546: 11) และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้ จำนวน 485 คน ผลการศึกษา พบว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง โดยการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน (รัตน ลือวานิช. 2539: บทคัดย่อ) และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการสูงขึ้นภายหลังการได้รับโปรแกรมการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และมีระดับความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม การเสริมพลังเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับเอกลักษณ์ทางการพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ($r = .513$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 (สายสมร เกลยกิตติ. 2545: 23-31) ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของคานเตอร์ ที่กล่าวถึงลักษณะการเสริมพลังเชิงโครงสร้างภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในงานช่วยเสริมสร้างพลังในการทำงาน การให้อำนาจและโอกาสเป็นการให้รับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร มีการจัดทรัพยากรที่เพียงพอ ให้การช่วยเหลือและสนับสนุน ให้ได้รับความก้าวหน้าและมีอิสระในการตัดสินใจ (อัญชลี ผ่องคำพันธ์. 2547: 74)

งานวิจัยต่างประเทศ

สปริทเซอร์ (Spreitzer. 1995a: 601-624) ได้พยายามศึกษาองค์ประกอบของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา การวัด และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ในบรรยากาศของสถานที่ทำงาน โดยวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันว่าการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาประกอบด้วย 4 ตัวแปรคือ การให้ความหมาย ความสามารถแห่งตน การกำหนดตนเอง และผลกระทบ โดยที่การเสริมพลังจิตวิทยาจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ในการทำงาน ในปีต่อมา สปริทเซอร์ (Spreitzer. 1996: 483-504) ได้ศึกษาการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการระดับกลางจำนวน 393 คน และพนักงานจำนวน 128 คนจากบริษัทประกันภัย โดยนำเสนอตัวแปรที่สังเคราะห์ใหม่จากทฤษฎานิพนธ์ คือ ลักษณะโครงสร้างทางสังคม (Social structural characteristics) ประกอบด้วย 6 ตัวแปรคือ การคลุมเครือในบทบาท ระดับการควบคุม การสนับสนุนทางสังคม การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร แหล่งทรัพยากร บรรยากาศองค์การ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ส่วนระดับการควบคุม การสนับสนุนทางสังคม การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา นอกจากนี้ ลูคัส; บราวน์; และ มาร์คัส (Lucas; Brown; & Markus. 1991: 56-62) ซึ่งได้ศึกษาการเสริมพลังการทำงานของครู พบว่า ต้องให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง การมีอิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียน จะส่งผลต่อโรงเรียนในลักษณะการสนับสนุนประสิทธิผลของโรงเรียน และช่วยลดบทบาทผู้บริหารโรงเรียนได้ (Dipaola; & Tshannen-Morgan. 2001: 434) และในการศึกษากลุ่มตัวอย่างพยาบาล ของ ลาซซิงเกอร์; และคณะ (Lashinger; et al. 2001a, 2001b, 2003, 2005a, 2005b: Online) ทำการศึกษาการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง โดยการทดสอบแนวคิดโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ ที่ส่งผลต่อความกดดันและความพึงพอใจในการทำงาน ผ่านการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา พบว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความกดดันในวิชาชีพของพยาบาล

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา พบว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาจะส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการที่มีประสิทธิผลในการทำงาน โดยการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาได้รับผลจากการเสริมพลังเชิงโครงสร้างที่กล่าวถึงลักษณะการเสริมพลังเชิงโครงสร้างภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมในงานช่วยเสริมสร้างพลังในการทำงาน การให้อำนาจและโอกาสให้บุคลากรรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์การ

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง (Empowerment Structural)

4.1 ความหมายของการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง

สมชาย บุญศิริภักษ์ (2545: 34) ได้สรุปความหมายของการเสริมพลังการทำงานหรือการเสริมพลังเชิงโครงสร้างของครูว่า หมายถึง กระบวนการจัดกระทำหรือการให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตนในการทำงานด้านต่างๆ ให้เพิ่มสูงขึ้น และแสดงพลังให้ปรากฏเป็นผลทางการคิด เป็นพฤติกรรมการทำงานหรือเป็นผลงาน ที่แสดงพัฒนาการของพลังความสามารถที่ก้าวหน้า ที่ก่อให้เกิดเป็นคุณประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร

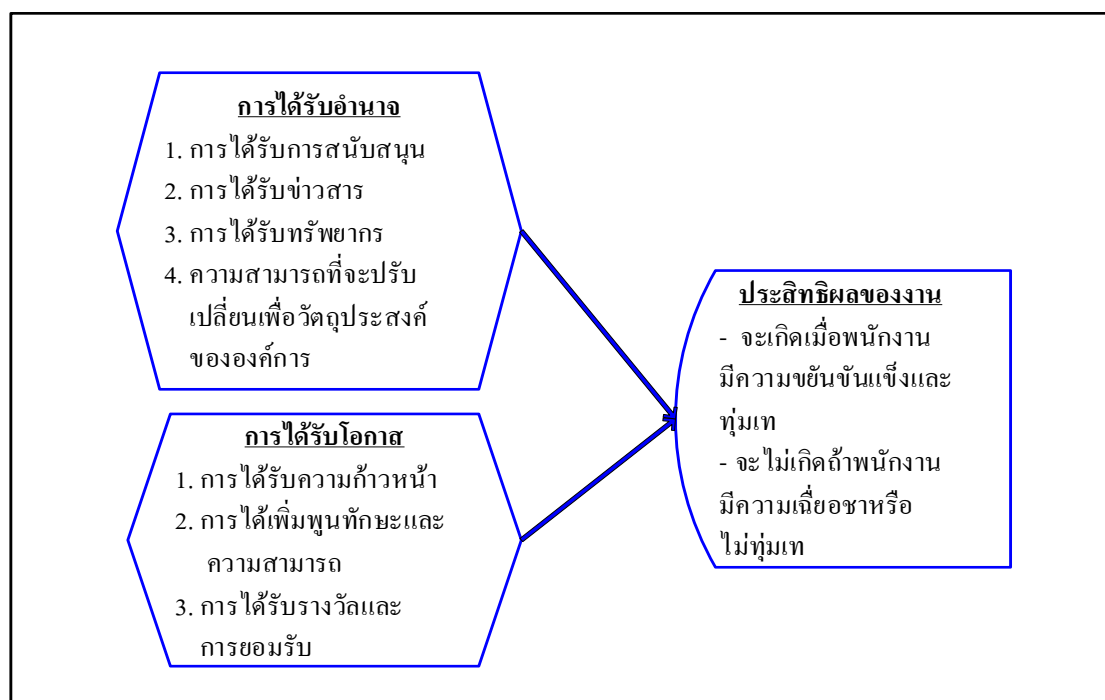
ปิยะธิดา วรรณโณปกรณ์ (2546: 155) ให้ความหมายของกระบวนการเสริมพลังการทำงานของครู หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยให้การสนับสนุนครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับครู รวมถึงให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในงาน รู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพครู ความเป็นอิสระ ได้รับการยอมรับในสถานภาพครู รวมถึงทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อโรงเรียน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้ ครูมีความตั้งใจมุ่งมั่น และร่วมมือกันปฏิบัติงานเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

กระบวนการเสริมพลังหรือการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง หมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยการสนับสนุนด้านทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมถึงกระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและทีมงานให้ครอบคลุมขอบข่ายและสภาพการทำงานทั้งหมดขององค์กร และผลลัพธ์ของการเสริมพลัง หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังซึ่งพิจารณาจากการพัฒนาตนเอง จนมีความมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง ความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของชีวิต สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนได้จนประสบความสำเร็จ (ปิยะธิดา วรรณโณปกรณ์. 2546: 14; อ้างอิงจาก ประวิต เอรารวรรณ์. 2539)

สรุปว่า โครงสร้างหรือกระบวนการเสริมพลังครู หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยการสนับสนุนให้ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร ให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมภาวะผู้นำ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของครู

4.2 แนวคิดและทฤษฎีการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง (Structural Empowerment)

แนวคิดการเสริมพลังเชิงโครงสร้างมีผู้สนใจและศึกษามากมาย แนวคิดที่ได้รับการยอมรับและศึกษาในระยะต่อมา คือ แนวคิดการเสริมพลังของคานเตอร์ (Kanter.1979: 65-75) โดยให้ความสำคัญในการสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมของบุคคลหรือพนักงาน ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การขึ้นโดยเสนอโครงสร้างปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิผลของบุคคลว่าประกอบด้วย อำนาจ (Power) และโอกาส (Opportunity) (วันชัย ธรรมสังการ. 2543: 189; อ้างอิงจาก Wilson; & Laschinger.1994: 40; citing Kanter. 1979: 65-75) โดยอำนาจมาจากการได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากรและความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์การ สำหรับปัจจัยด้านโอกาส คือ การได้รับความก้าวหน้า การได้เพิ่มพูนทักษะและความสามารถ และการได้รับรางวัลและการยอมรับ ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับอำนาจและโอกาสอย่างเพียงพอ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีพลัง มีขวัญและกำลังใจสูง ส่งผลต่อผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การ ดูรายละเอียดจากภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กรอบทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การของคานเตอร์

ที่มา: วันชัย ธรรมสังการ. 2543: 189; อ้างอิงจาก Wilson; & Lashinger.1994: 40; citing Kanter.1979: 65-75

แนวคิดโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ ประกอบด้วย

1. การได้รับอำนาจ (Power) หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้อำนาจซึ่งได้มาจากองค์การทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อำนาจอย่างเป็นทางการนั้นได้จากการทำงานที่เสี่ยงอันตราย งานที่ได้รับความคิดสร้างสรรค์ งานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนอำนาจที่ไม่เป็นทางการได้มาจากการมีความใกล้ชิดกับบุคลากรในองค์การ พันธมิตรทางการเมือง ผู้สนับสนุน ประกอบด้วย

1.1 การได้รับทรัพยากร (Resources) หมายถึง การที่ผู้บริหารจัดหาสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน ขอบเขต และเวลา (นารี แซ็ง. 2543: ออนไลน์; อ้างอิงจาก Sabiston; & Larchinger. 1995) บุคลากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ วัสดุ อุปกรณ์ ได้แก่ อาคารสถานที่ที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเงินทุน ได้แก่ งบประมาณที่องค์กรจัดสรรให้เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนกขอบเขต การเปิดช่องว่างหรือการขยายขอบเขตให้กว้างเพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเวลา ได้แก่ เวลาที่ผู้บริหารได้เอื้อประโยชน์ให้บุคคลสามารถใช้เวลาในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับงานของตนได้อย่างเหมาะสม

1.2 การได้รับสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และจากกลุ่มที่รวมตัวกันเพื่อทำงานบางอย่างให้บรรลุเป้าหมาย ให้การยอมรับในความสามารถ ให้การเห็นชอบตามกฎหมาย ให้ข้อมูลย้อนกลับและการยอมรับในความผิดพลาด (Chally. 1992: 117-120; citing Kanter. 1983. *The change masters corporate entrepreneurs at work*) รวมถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การให้โอกาสการตัดสินใจ การให้พัฒนางานหรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา การให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การแสดงความชื่นชมเมื่องานสำเร็จ การสนับสนุนให้สร้างเครือข่าย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน จะทำให้พนักงานรู้สึกสุขใจและมีคุณค่า อันเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร ส่งผลให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงานส่งผลให้พนักงานมีพลังในการทำงานเพิ่มขึ้น (วันชัย ธรรมลังการ. 2543: 197; อ้างอิงจาก Spreitzer. 1995a, 1995b, 1996; Gutierrez.1990; Manz.1990)

1.3 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) ข้อมูลข่าวสารถือเป็นความสำคัญและเป็นแหล่งความรู้ที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตและเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อเป็นศูนย์รวมความสำเร็จในบทบาทของทุกคนในองค์การ เช่น นโยบาย ทิศทางการดำเนินงานขององค์การ ในระดับผู้บริหารข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญในการช่วยเหลือสนับสนุนการตัดสินใจในการวางแผน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข่าวสารที่

เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น นโยบาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ และข่าวสารที่เกี่ยวกับวิธีการและแนวทางเพื่อให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จสูงสุด ซึ่งข้อมูลข่าวสารเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีการเสริมพลังในการทำงานเพิ่มขึ้น (วันชัย ธรรมสังการ. 2543: 198; อ้างอิงจาก Spreitzer. 1995a, 1995b, 1996)

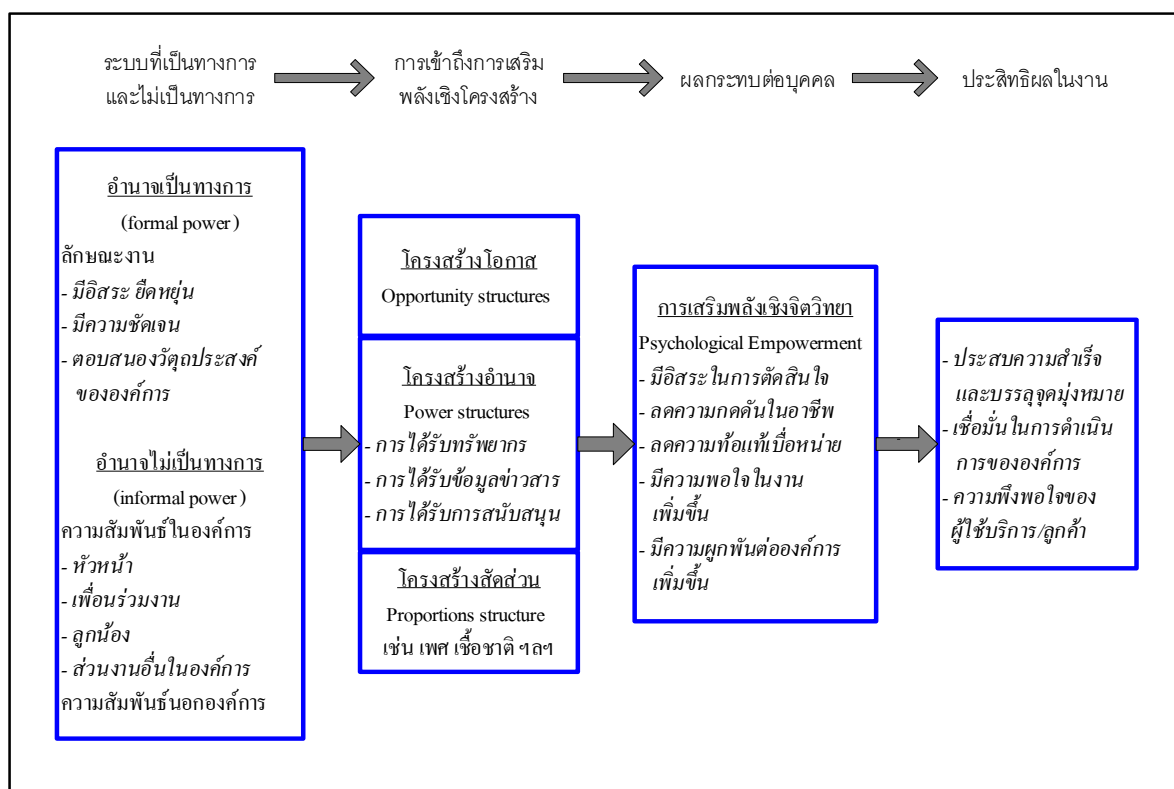
2. การได้รับโอกาส (Opportunity) โอกาส เป็นความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งมีโอกาสนในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะการได้รับโอกาส ตามแนวคิดของคานเตอร์ ได้แก่

2.1 การได้รับความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมหรือให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ผู้ปฏิบัติได้รับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งได้เลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชอบหรือมีความถนัด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกำลังใจ ทุ่มเทพพยายามในการปฏิบัติงาน มีความรักในองค์กร และเป็นการลดปัญหาการลาออกจากงาน

2.2 การได้รับการเพิ่มพูนสมรรถนะและทักษะ (Competence and skill) หมายถึง การที่ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม ศึกษาดูงาน หรือการได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในระดับสูง รวมถึงการได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ย่างยาก ซับซ้อนมากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 การได้รับรางวัลและการยอมรับ (Reward and recognition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ได้รับการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้างานระดับกลางในบริษัทประกัน พบว่า วิธีการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่พนักงานมีผลต่อลักษณะการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Spreitzer. 1995a: 1442 – 1465)

ในระยะต่อมามีผู้นำแนวคิดทฤษฎีของคานเตอร์ ไปเป็นกรอบทฤษฎีในการศึกษาวิจัยกันมากขึ้น มีการปรับปรุงและเพิ่มเติมรายละเอียดแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างอำนาจเป็นทางการ (Formal power) และไม่เป็นทางการ (Informal power) ซึ่งอำนาจอย่างเป็นทางการได้มาจากลักษณะงาน เช่น งานมีความชัดเจน มีอิสระและยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม เป็นงานที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนอำนาจไม่เป็นทางการได้มาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง ผู้ให้การสนับสนุนผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความอิสระ ลดความกดดันในอาชีพ ลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เกิดความพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร โดยลาซซิงเกอร์; และ คณะ (Laschinger; et al. 2001: Online; citing Laschinger. 1995) ได้พัฒนาเป็นทฤษฎีการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง ดูรายละเอียดในภาพประกอบ 4



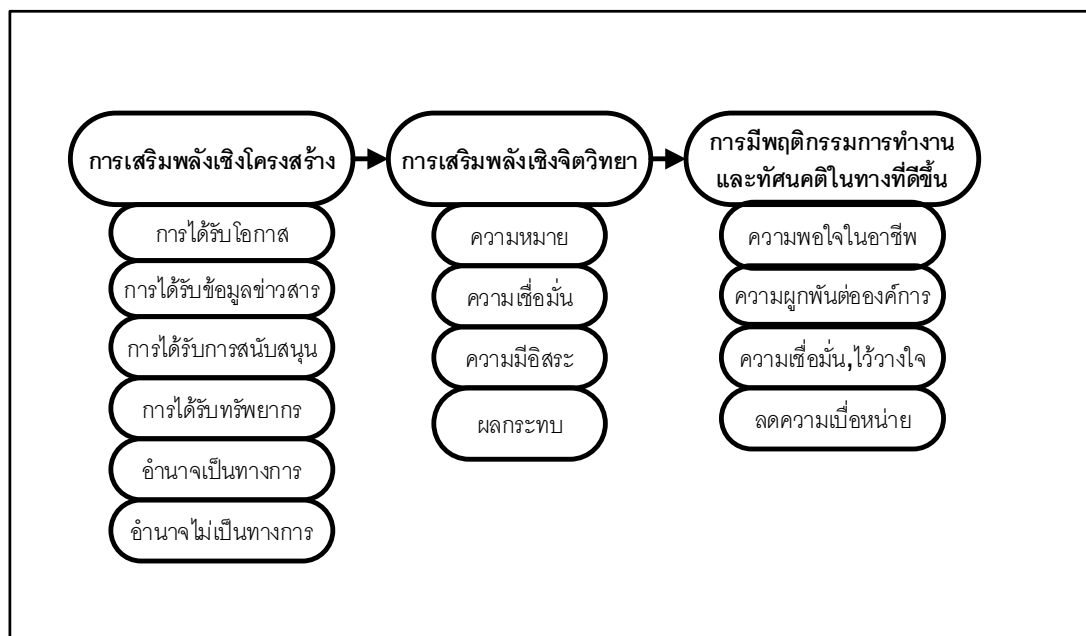
ภาพประกอบ 4 ทฤษฎีการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง

ที่มา Laschinger; et al. 2001: Online; citing Laschinger.1995.

ในบริบทของสถานที่ทำงาน (Workplace) ของหน่วยงานในองค์กร สปริงเชอร์ Spreitzer.1995a: 605) ได้ศึกษาความสัมพันธ์หรือเงื่อนไข ได้แก่ โครงสร้างทางสังคม (Social structural antecedents) การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) และผลต่อสิ่งซึ่งได้แก่ พฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยโครงสร้างทางสังคมของสปริงเชอร์ ประกอบด้วย การรับรู้บทบาท การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนและวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเสริมพลังระดับบุคคลที่ประกอบด้วย ความหมาย ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ และผลกระทบ โดยผลต่อสิ่งที่เกิดขึ้น คือการคิดและทำในสิ่งใหม่ (Innovation) และการมีประสิทธิภาพของงาน (Effectiveness)

ลาสชิ่งเกอร์; และ คณะ (Laschinger; et al. 2001a, 2001b, 2003, 2005a, 2005b: Online) ได้ทำการทดสอบแนวคิดโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ที่ส่งผลผ่านการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาไปยังความพึงพอใจในงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงาน ความกดดันในการทำงาน เป็นต้น โครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ ประกอบด้วย การได้รับโอกาส ได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน อำนาจเป็นทางการ และอำนาจไม่เป็นทางการ จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือทัศนคติในทางที่ดีขึ้น เช่น ความพึงพอใจในงาน

ความผูกพันต่อการ ลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน โดยผ่านการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ที่ประกอบด้วย ด้าน ความหมาย ด้านความสามารถ ด้านความอิสระ และด้านผลกระทบ รายละเอียดจากภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 การเสริมพลังเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาของ ลาสซิงเกอร์; และ คณะ (Lashinger; et al. 2001a, 2001b, 2003, 2005a, 2005b: Online)

ที่มา: Tenets of Work Empowerment ของ Laschinger; et al. 2004

4.3 กระบวนการเสริมพลังในการทำงานของครู

แนวคิดในเรื่องกระบวนการเสริมพลังของครูมีผู้สนใจได้เสนอไว้หลายแนวคิด เช่น

สก็อต; และ เจฟเฟ (Scott; & Jaffe.1991: 4-10) ได้เสนอรูปแบบการเสริมพลังในองค์การ ประกอบด้วย

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้องยุติธรรม ให้สารสนเทศ และให้การมีส่วนร่วม

1.1 การให้ความถูกต้องและยุติธรรม คือ การให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ตามความสนใจและความสามารถ

1.2 การให้สารสนเทศ คือ การให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเกี่ยวกับองค์การ

1.3 การมีส่วนร่วม คือ ผู้ปฏิบัติมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวเอง

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้การทำงาน การมีอิสระในการทำงาน สามารถควบคุมและตัดสินใจในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตัวเอง

3. การสร้างภาวะผู้นำ เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติ การตัดสินใจในทีมงานหรืองานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้รับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน

5. การสร้างทีมงาน เป็นเทคนิคที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นการวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน กระตุ้นให้แรงจูงใจ สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น

แนวทางการเสริมพลังการทำงานของครู ของ บลาส; และ บลาส (Blasé; & Blasé.1994: 1) ประกอบด้วย

1. การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานสถานศึกษา
2. การให้ความเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพของครู
3. การจัดโครงสร้างองค์การให้เอื้อต่อการทำงานของครู
4. การสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานของครูให้เพียงพอ
5. การสร้างบุคลิกภาพที่เอื้อประโยชน์ต่อการเสริมพลังการทำงานของครู
6. การสร้างกำลังใจให้ครูใช้ความเพียรฟันฝ่าอุปสรรคการทำงาน
7. การยอมรับในคุณค่าผลการทำงานของครู
8. การฝึกอบรมให้ครูมีทักษะความสามารถในการแก้ปัญหา
9. การส่งเสริมภาวะผู้นำ
10. การสนับสนุนให้ครูมีอิสระและใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

4.4 ผลของการเสริมพลังในการทำงานของครู

ลักษณะของครูในสถานศึกษาที่มีการเสริมพลังในการทำงาน (สมชาย บุญศิริภัสส์. 2545: 52; อ้างถึง Goens; & Clover.1991: 233) มีดังนี้

1. มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานหน้าที่ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ
2. มีมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับ
3. มีอำนาจหน้าที่และเป็นอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานได้

4. มีเวลาพิจารณาผลสะท้อนการปฏิบัติงานและคิดในสิ่งที่ต้องกระทำเพื่อการศึกษา
5. มีมาตรฐานการปฏิบัติและพัฒนางานในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา
6. มีระดับความสามารถ อำนาจหน้าที่ มีอิสระและความรับผิดชอบที่สมดุลสอดคล้องกัน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ผลสมบูรณ์
7. มีปณิธานการทำงาน มีการตรวจสอบความเชี่ยวชาญเช่นเดียวกับองค์การวิชาชีพอื่น

ในการศึกษาการเสริมพลังการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 8 ของสมชาย บุญศิริเกสซ์ (2545: 63) ได้กำหนดแนวความคิดผลของการเสริมพลังการทำงานของครู ดังนี้

1. ทำให้ผลการทำงานเป็นที่ยอมรับ
2. ทำให้บุคลากรมีความเพียรในการทำงาน
3. บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน
4. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน
5. บุคลากรเพิ่มพูนความมีคุณธรรมน้ำใจ

ลักษณะขององค์การ (ปิยะธิดา วรญาโนปกรณ์. 2546: 23 อ้างอิงจาก Finegan. 1993; citing Clutterbuck; & Kermaghan. 1995) ที่มีการเสริมพลังแก่บุคลากรจะมีลักษณะที่พบเห็นได้ ดังนี้

1. องค์การทุ่มเวลาและความสามารถในการฝึกฝน เพื่อมั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างอิสระ

2. สายการบังคับบัญชา มีลักษณะแบนราบ
3. มีคู่มือในการปฏิบัติงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขตหน้าที่ที่กำหนด
4. ตระหนักถึงภาระหน้าที่เป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ
5. มีความคาดหวังต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานสูง
6. มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง
7. ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในงาน
8. บุคลากรทุกคนในองค์การมีคุณค่า และได้รับการส่งเสริมสนับสนุน
9. บุคลากรตระหนักถึงความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ
10. ลักษณะของวัฒนธรรมเป็นลักษณะของความร่วมมือ

11. บุคลากรแต่ละคนพร้อมที่จะรับผิดชอบในงาน เพื่อความสำเร็จของตนเอง ทีมงานและองค์การ โดยองค์การและบุคลากรในองค์การที่มีการเสริมพลังจะมีพฤติกรรมแสดงให้เห็น ดังนี้ (Tebbitt. 1993: 18-23)

1. ผลผลิตหรือการบริการได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นจากการทดลองและประยุกต์วิธีการใหม่ ๆ หรือการบริหารจัดการวิธีการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานที่แตกต่างออกไป

2. การยอมรับความล้มเหลวว่าเป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กร เมื่อมีข้อผิดพลาดที่เกิดจากการตัดสินใจ หรือผลผลิตของโครงการ ผู้บริหารในองค์กรที่ได้รับการเสริมพลังจะยอมให้อภัย โดยมองความผิดพลาดเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดความพยายามในการทำงาน เพื่อสร้างความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและแผนกได้รับการพัฒนา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การบริการ หรือความพึงพอใจ ความร่วมมือ การประนีประนอมความเป็นเอกฉันท์ รวมถึงการเจรจาต่อรองแบบ ชนะ-ชนะระหว่างบุคคลและทีมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องทำให้เกิดขึ้น อีกทั้งปัญหาและบุคคลได้รับการแก้ไขอย่างตรงไปตรงมา ตลอดจนการหาวิธีการแก้ไขปัญหาจะเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน

4. การมีส่วนร่วม การลงทุน และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จะเกิดขึ้นได้ง่ายในองค์กรที่มีการเสริมพลังในงาน บทบาทผู้บริหารและการบริหารจัดการได้รับการยินยอมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกได้ด้วยตนเอง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและคาดหวังให้เกิดขึ้น สร้างทัศนคติ “ สามารถทำได้ ” ให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยผู้บริหารรับรู้ และให้ความเชื่อถือในผู้ปฏิบัติงาน

5. การแสดงความรู้สึก ความเจริญเติบโต และความสำนึกในตนเองถูกสนับสนุนให้เกิดขึ้นในองค์กร บุคลากรจะรู้บทบาทของตนเอง มีการฝึกหัดและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีความเชี่ยวชาญ มีการสร้างวิถีทางและโอกาสในตำแหน่งของแต่ละบุคคลให้เติบโตขึ้น

6. ความซื่อสัตย์ ความเคารพนับถือ ได้ส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับในการให้บริการแก่ผู้ให้บริการ มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรและทีมงานทั่วทั้งองค์กรด้วยความจริงใจ

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง

งานวิจัยในประเทศ

อติพร ทองหล่อ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาพัฒนารูปแบบการเสริมพลังของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า 1) ภายหลังการทดลองระยะที่ 1 อาจารย์กลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์กร คือ การยืดหยุ่นผูกพันองค์กร และด้านคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง คือ การรับรู้ถึงการมีพลังในตนเอง สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ภายหลังการทดลองระยะที่ 2 อาจารย์กลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์กร ได้แก่ การยืดหยุ่นผูกพันองค์กรและความพึงพอใจในงานและด้านคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง ได้แก่ การตระหนักในคุณค่าแห่งตนและการรับรู้ถึงการมีพลังในตนเอง สูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สายสมร เกลยกิตติ (2545: 23-31) พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการสูงขึ้นภายหลังการได้รับโปรแกรมการเสริมพลัง และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม และการเสริมพลังมีความสัมพันธ์กับเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ($r = .513$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

การศึกษาการเสริมพลังในการทำงานของครูของ ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546: บทคัดย่อ) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมพลังการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้รวม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นักวิชาการ จำนวน 80 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 700 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ผลการวิจัย พบว่า การเสริมพลังการทำงานของครู ประกอบด้วย 2 มิติ (กระบวนการและผลลัพธ์) 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วม ตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกมีคุณค่าในตน ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การเสริมพลังการทำงานของครู มีค่า $\chi^2 = 27.51$, $df = 61$, $p = 1.00$, $GFI = 1.00$, $AGFI = .99$, $CFI = 1.00$, $SRMR = .01$, $RMSEA = .00$ แสดงว่า โมเดลตัวบ่งชี้รวมการเสริมพลังการทำงานของครูมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาการเสริมพลังเชิงโครงสร้างโดยใช้แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ (Kanter. 1979: 65-75) พบว่า ผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้บุคลากรเข้าถึงโครงสร้างด้านอำนาจ และโอกาส ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะในตนเอง เพิ่มแรงจูงใจ เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดความเหนื่อยหน่าย เพิ่มการได้รับอิสรภาพในงาน เพิ่มความรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหาร เพิ่มความพึงพอใจในงาน เป็นผลให้เกิดความร่วมมือในองค์กร ผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จในงาน ผู้รับบริการพึงพอใจ และการศึกษาในกลุ่มพยาบาล (Wilson; & Lashinger.1994: 39-47) พบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ปัจจัยการช่วยเหลือสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร และโอกาส มีความสำคัญต่อความรู้สึกมีพลังและการรับรู้การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน สอดคล้องกับ ลาชซิงเกอร์; และคณะ (Lashinger; et al. 2001a, 2001b, 2003, 2005a, 2005b: Online) ได้ทำการศึกษาการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง โดยการทดสอบแนวคิดโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ ที่ส่งผลต่อความกดดันและความพึงพอใจในการทำงาน ผ่านการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา พบว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง พบว่าการเสริมพลังเชิงโครงสร้างที่ประกอบด้วย การได้รับโอกาส การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การสร้างภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลทางตรงต่อการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน และส่งผลทางอ้อมไปยังพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยผ่านการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูระดับชั้นประถมศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูระดับชั้นประถมศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 140 โรงเรียน มีประชากรครู 1,542 คน ซึ่งได้จำแนกขนาดของโรงเรียน ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) คือ

1. ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-300 คน มีจำนวน 123 โรงเรียน มีครู 1,070 คน
2. ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-1,000 คน มีจำนวน 16 โรงเรียน มีครู 390 คน
3. ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001-2,000 คน มีจำนวน 1 โรงเรียน มีครู 82 คน

จากการจัดสถานศึกษาตามขนาดตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2547: 30-31) สามารถจัดสถานศึกษาได้ 3 ขนาด ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ขนาดโรงเรียนและจำนวนครูระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ขนาดโรงเรียน	จำนวนครู (คน)
เล็ก	1,070
กลาง	390
ใหญ่	82
รวม	1,542

ที่มา: สำนักนโยบายและแผน การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูระดับชั้นประถมศึกษา ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2549 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 523 คน จากการสำรวจข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งทุติยภูมิ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก แล้วผู้วิจัยจัดทำกรอบของการสุ่ม (Sampling Frame) โดยอาศัยการแบ่งตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยพิจารณาถึงขนาดโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันตามขนาดของชุมชน สภาพสังคมและเศรษฐกิจ และขนาดสถานศึกษาในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้ครูมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence: $1 - \alpha$) ที่ .95 ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยอาศัยข้อมูลในการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- 1.1 ค่าประมาณความแปรปรวนของประชากร (σ^2) ของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งได้จากการนำแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไปทดลองใช้ (Try out) กับครูระดับชั้นประถมศึกษา ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2549 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 100 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง มีค่าความแปรปรวนเท่ากับ 3.67 จากนั้นผู้วิจัยได้นำค่าความแปรปรวนนี้ไปประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

- 1.2 ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า $e = .375$ ได้จากคะแนนเต็มของแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากการทดลองใช้ (Try out) พบว่ามีค่าความคลาดเคลื่อนใน

การประมาณค่า (S_x) ในภาพรวมเท่ากับ .1915 และผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นในการประมาณค่าเฉลี่ยที่ .95 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความคลาดเคลื่อน ($Z_{\frac{\alpha}{2}} S_x$) เท่ากับ .375 ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าเป็นขนาดที่เพียงพอในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจ

1.3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากข้อมูลประชากรของกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลในข้อ 1.1 และ 1.2 ผู้วิจัยนำไปคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นมีสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับสัดส่วนของประชากรในชั้นนั้นๆ กับจำนวนประชากรทั้งหมด มีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling unit) โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นของ มยุรี ศรีชัย (2538: 105) ซึ่งจากการคำนวณได้จำนวนโรงเรียน 29 โรงเรียน แบ่งเป็น ขนาดเล็ก 24 โรงเรียน ขนาดกลาง 4 โรงเรียน และ ขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน (เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีเพียง 1 โรงเรียน จึงใช้ครูทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง)

2. ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ตามจำนวนที่ได้จากขั้นตอนที่ 1.3 ซึ่งเพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลจะถือว่าถ้าสุ่มได้โรงเรียนใดแล้ว จะใช้ครูทั้งหมดในโรงเรียนนั้นมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 523 คน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนครูระดับชั้นประถมศึกษา ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2549 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 523 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)
ขนาดเล็ก	1	วัดโคกสว่าง	8
	2	วัดสุนทรพิชิตาราม	8
	3	วัดธรรมปัญญา	9
	4	วัดเลขธรรมจิตต์	10
	5	วัดดอนยอ	11
	6	วัดโพธิ์	11
	7	วัดท่าด่าน	12
	8	วัดพลอยกระจำศรี	12
	9	วัดหนองทราย	12
	10	อนุบาลเมืองนครนายก	12
	11	วัดคีรีวัน	13
	12	วัดพิบูลแก้ว	13
	13	บ้านเขาเพิ่ม	14

ตาราง 2 (ต่อ)

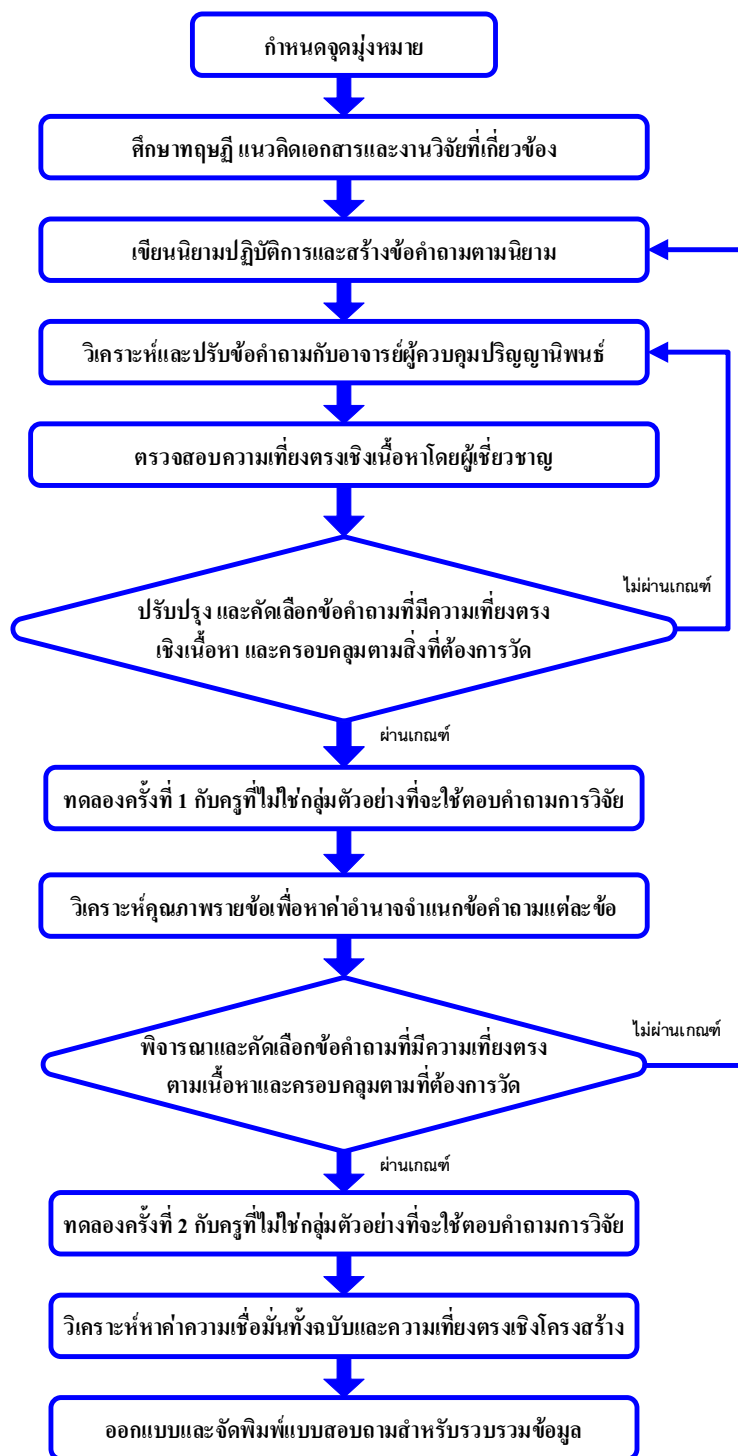
ขนาดโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)
ขนาดโรงเรียนเล็ก	14	บ้านคลอง 14	14
	15	บ้านโคกสว่าง	14
	16	วัดอรุณรังษี	14
	17	วัดสุทธธรรมาราม	15
	18	ดอนกลาง	16
	19	บ้านชุมพล	16
	20	วัดโพธิ์แก้วเบญจธาราม	16
	21	สาริกา	16
	22	บ้านเขาดิน(แสงสว่างวิทยา)	18
	23	วัดพรหมเพชร	19
	24	วัดบ้านพริก	22
ขนาดกลาง	25	วัดสันตยาราม	26
	26	อนุบาลองค์กรักษ์	31
	27	อนุบาลบ้านนา	34
	28	วัดทองย้อย	36
ขนาดใหญ่	29	อนุบาลนครนายก	71
รวม			523

การตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

ภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 523 คน ได้จากค่าความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีค่าเท่ากับ 2.5 2.34 และ 1.89 ตามลำดับ ซึ่งพบว่าความแปรปรวนที่ใช้ในการประมาณค่าดังกล่าวมีค่าน้อยกว่าความแปรปรวนที่ใช้ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อพิจารณาระดับความคลาดเคลื่อนที่กำหนดเป็นเกณฑ์ในการประมาณค่าที่ยอมรับได้ด้วยระดับความเชื่อมั่นของการประมาณค่าเฉลี่ยร้อยละ 95 ในการวางแผนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ .512 คะแนนนั้น ปรากฏว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่า (S_x) ในภาพรวมเท่ากับ .0785 และผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความคลาดเคลื่อน ($Z_{\frac{\alpha}{2}} S_x$) เท่ากับ .1538 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณที่วางแผนไว้เบื้องต้น จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่อนข้างใหญ่ ทำให้มีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรต่ำกว่าค่าประมาณที่กำหนดไว้ซึ่งทำให้การประมาณค่ามีความแม่นยำมากขึ้น

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม



ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง
2. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในงาน การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง
3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการจากนิยามและคุณลักษณะต่างๆ ที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. พัฒนาข้อคำถามสำหรับแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเขียนข้อคำถามความพึงพอใจในงาน การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และการเสริมพลังเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale)
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 5 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60 ถึง 1.00
7. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 6 ให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทพิจารณาอีกครั้ง แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท มีข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 35 ข้อ แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 25 ข้อ แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา 19 ข้อ และแบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง 35 ข้อ
8. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 7 ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ได้ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวมตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มีข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 25 ข้อ แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 20 ข้อ แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา 16 ข้อ และแบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง 25 ข้อ
9. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 8 ไปทดลองครั้งที่ 2 เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค และแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ในโปรแกรมลิสเรล (LISREL)
10. ออกแบบและจัดพิมพ์แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมีจำนวน 4 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้สร้างเอง 3 ฉบับ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และแบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง และผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา 1 ฉบับ คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้ง 4 ฉบับดังนี้

1. แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี; งามตา วนิทานนท์; และวิริณห์ ธรรมนารถสกุล. (2547) นำมาปรับภาษาและสร้างข้อคำถามเพิ่มขึ้น และได้เพิ่มองค์ประกอบการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทการทำงานของคุณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ จำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ คือการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 5 ข้อ การคำนึงถึงผู้อื่นจำนวน 5 ข้อ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬาจำนวน 5 ข้อ การทำความดีให้สังคม จำนวน 5 ข้อ และการพัฒนาตนเองจำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง คุณภาพเครื่องมือวัดภายหลังการทดลองใช้แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28 - .63 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในของครอนบาคเท่ากับ .87 ด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .31-.63 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .72 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28 - .60 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .69 ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .46-.58 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .73 ด้านการทำความดีให้สังคมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .43- .62 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .75 และด้านการพัฒนาตนเองมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .48- .54 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .71

ตัวอย่างข้อความ

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0.	การให้ความช่วยเหลือ					
	ข้าพเจ้าทำให้อุณหภูมิห้องเย็นเพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม.....					
00.	ข้าพเจ้าอาสาทำงานของโรงเรียนโดยไม่มีใครร้องขอ..					
0.	การคำนึงถึงผู้อื่น					
	ข้าพเจ้าให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนครูเสมอ.....					
00.	ข้าพเจ้าเคารพและปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน.....					

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0.	การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา					
	ข้าพเจ้าอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้.....					
00.	ข้าพเจ้ายอมรับข้อผิดพลาดด้วยความเต็มใจ.....					
0.	การทำความดีให้องค์กร					
	ข้าพเจ้าเต็มใจทำงานเพื่อสนับสนุนและเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียน.....					
00.	ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับของโรงเรียนได้.....					
0.	การพัฒนาตนเอง					
	ข้าพเจ้าปรับปรุงวิธีการสอนของตนเองอยู่เสมอ.....					
00.	ข้าพเจ้าเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือกต่อไปนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแปลความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย

การแปลความหมาย

4.51 – 5.00	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง
3.51 – 4.50	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2.51 – 3.50	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.50	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ

2. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ในการวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดย ศึกษาศาสตราจารย์แรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก; และ คณะ (Herzberg; et al. 1959) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ มาก ค่อนข้างมาก ปานกลาง ค่อนข้างน้อย น้อย จำนวน 20 ข้อ โดยวัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงานจำนวน 5 ข้อ การได้รับการยอมรับนับถือจำนวน 4 ข้อ ลักษณะของงานจำนวน 4 ข้อ ความรับผิดชอบจำนวน 3 ข้อ และความก้าวหน้าในงานจำนวน 4 ข้อ ภายหลังการทดลองใช้แบบสอบถามความ พึงพอใจในงาน พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .40 - .71 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้อง ภายในของครอนบักเท่ากับ .94 ด้านความสำเร็จของงานมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .51-.71 และค่าความเชื่อมั่น สอดคล้องภายในเท่ากับ .84 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .63 - .69 และค่าความ เชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .83 ด้านลักษณะของงานมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .65-.70 และค่าความเชื่อ มั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .85 ด้านความรับผิดชอบมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .40- .52 และค่าความเชื่อมั่น สอดคล้องภายในเท่ากับ .75 และด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .52- .68 และค่าความ เชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .78

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก	ค่อนข้าง มาก	ปานกลาง	ค่อนข้าง น้อย	น้อย
0.	ความสำเร็จของงาน					
00.	การปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้.....					
00.	การปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด.....					
0.	การได้รับการยอมรับนับถือ					
00.	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร.....					
00.	การได้รับมอบหมายงานพิเศษ นอกเหนือจากงาน ในหน้าที่.....					
0.	ลักษณะงาน					
00.	ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและจูงใจอยากให้ทำ					
00.	การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ....					
0.	ความรับผิดชอบ					
00.	การปรับปรุง/แก้ไขวิธีปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ.....					
00.	ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ.....					
0.	ความก้าวหน้าในงาน					
00.	โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถ					
00.	การขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือกต่อไปนี้

มาก	มีค่าน้ำหนัก	5	คะแนน
ค่อนข้างมาก	มีค่าน้ำหนัก	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าน้ำหนัก	3	คะแนน
ค่อนข้างน้อย	มีค่าน้ำหนัก	2	คะแนน
น้อย	มีค่าน้ำหนัก	1	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ความพึงพอใจในงาน และแปลความหมายของความพึงพอใจในงานตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	มีความพึงพอใจในงานระดับมาก
3.51 – 4.50	มีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างมาก
2.51 – 3.50	มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.50	มีความพึงพอใจในงานระดับน้อย

3. แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดการเสริมพลัง

เชิงจิตวิทยาของสปริทเซอร์ (Spreitzer, 1995b, 1996) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การให้คุณค่ากับงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความเชื่อมั่นจำนวน 4 ข้อ ด้านความมีอิสระจำนวน 4 ข้อ และด้านผลกระทบจำนวน 4 ข้อ ภายหลังการทดลองใช้แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .33-.62 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในของครอนบาคเท่ากับ .88 ด้านการให้คุณค่ากับงานมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .36-.56 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .70 ด้านความเชื่อมั่นมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .33 - .47 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .69 ด้านความมีอิสระมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .40-.56 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .74 และด้านผลกระทบมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .37 -.62 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .72

ตัวอย่างข้อความ

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0. 00.	การให้คุณค่ากับงาน ข้าพเจ้ารู้สึกถึงคุณค่าในความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ งานในหน้าที่รับผิดชอบมีความหมายต่อข้าพเจ้า อย่างมาก.....					
0. 00.	ความเชื่อมั่น ข้าพเจ้ามั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะ ทำงานให้สำเร็จ..... ข้าพเจ้ามีความคิดเชิงเหตุผลของตนเอง ไม่คล้อย ตามผู้อื่น.....					
0. 00.	ความมีอิสระ ข้าพเจ้ามีอิสระในการแก้ปัญหาการทำงาน..... ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาต่างๆ ในโรงเรียนได้อย่างอิสระ.....					
0. 00.	ผลกระทบ ข้าพเจ้ามีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จ ของโรงเรียน..... เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด โรงเรียนก็จะได้รับผล กระทบนั้นด้วย.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือกต่อไปนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการ
เสริมพลังเชิงจิตวิทยา และแปลความหมายการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	มีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในระดับสูง
3.51 – 4.50	มีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในระดับค่อนข้างสูง
2.51 – 3.50	มีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.50	มีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในระดับต่ำ

4. แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามทฤษฎีการเสริมพลังเชิงโครงสร้างของคานเตอร์ (Kanter.1979) การเสริมพลังในองค์การของ สก็อตต์ และ เจฟเฟ (Scott; & Jaffe.1991) และกระบวนการเสริมพลังการทำงานของ ชอร์ต; และไรน์ฮาร์ท (Short; & Rinehart. 1992: 954) แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือการได้รับโอกาส 5 ข้อ การได้รับทรัพยากร 5 ข้อ การได้รับการสนับสนุน 5 ข้อ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5 ข้อ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5 ข้อ ภายหลังการทดลองใช้แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .29 - .78 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในของครอนบาคเท่ากับ .93 ด้านการได้รับโอกาสมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .39-.63 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .72 ด้านการได้รับทรัพยากรมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .29-.60 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .69 ด้านการได้รับการสนับสนุนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .63-.77 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .80 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .75-.78 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .92 และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .50-.61 และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .76

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0.	การได้รับโอกาส					
00.	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม และศึกษาเพิ่มเติม ทัดเทียมกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน.....					
00.	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น.....					
0.	การได้รับทรัพยากร					
00.	ข้าพเจ้ามีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ.....					
00.	จำนวนครูในโรงเรียนมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน.....					

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0.	การได้รับการสนับสนุน					
00.	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานของข้าพเจ้า..					
00.	ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร.....					
0.	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
00.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่สามารถนำไปปฏิบัติได้					
00.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ.....					
0.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
00.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน.....					
00.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือกต่อไปนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง และแปลความหมายการเสริมพลังเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย

การแปลความหมาย

4.51 – 5.00	ได้รับการเสริมพลังเชิงโครงสร้างในระดับสูง
3.51 – 4.50	ได้รับการเสริมพลังเชิงโครงสร้างในระดับค่อนข้างสูง
2.51 – 3.50	ได้รับการเสริมพลังเชิงโครงสร้างในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ได้รับการเสริมพลังเชิงโครงสร้างในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.50	ได้รับการเสริมพลังเชิงโครงสร้างในระดับต่ำ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ติดต่อของหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ในการออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่ระบุไว้ในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูระดับชั้นประถมศึกษา ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากแต่ละโรงเรียน
4. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยจะตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบได้ถูกต้องสมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวน 523 ฉบับ
5. นำคะแนนที่ได้ในแต่ละด้านไปทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ความโด่ง ค่าความเชื่อมั่น และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้รวมทั้งตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS
2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อยืนยันว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นหรือเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างตามองค์ประกอบที่ได้กำหนดไว้ และเชื่อมั่นได้ว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้น เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ในโปรแกรม LISREL
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าที (t-test) เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างต่อไป
4. วิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้โปรแกรม LISREL ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประเมินค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีโลกลีสูงสุด (Maximum likelihood estimate: ML) เพื่อ

วิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ถ้าผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับแต่งโมเดลใหม่โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎี และดัชนีปรับโมเดล (Model Modification indices) เพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุดและค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

4.1 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าไค-สแควร์ (Chi-square goodness of-fit index) ถ้าค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) สูงกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องระหว่างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และถ้าค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเนื่องจากค่าไค-สแควร์ เป็นค่าที่มีขนาดความไวต่อกลุ่มตัวอย่าง ยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่มากก็จะส่งผลให้ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติด้วย ดังนั้นในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ คาร์ไมน์ และแมคเวอร์ (วริณห์ ธรรมนารถสกุล. 2547: 132; อ้างอิงจาก Bollen. 1989: 287; citing Carmine; & McIver.1981) เสนอว่า ควรพิจารณาค่าอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับระดับความเป็นอิสระ ซึ่งควรมีค่าต่ำกว่า 2-5 ในงานวิจัยนี้ กำหนดให้อัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับระดับความเป็นอิสระ มีค่าต่ำกว่า 2 ถือว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดล มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ดัชนี GFI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าที่เข้าใกล้ 1 สูงจะบ่งบอกว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูง (วริณห์ ธรรมนารถสกุล. 2544: 65; อ้างอิงจาก Bollen. 1989: 270)

4.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) เป็นการนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงระดับความเป็นอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

4.4 ดัชนีรากมาตรฐานค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual = SRMR) ดัชนี SRMR เป็นดัชนีบอกความคลาดเคลื่อนจากการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (วริณห์ ธรรมนารถสกุล. 2544: 65; อ้างอิงจาก Bollen. 1989: 257-258)

4.5 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation = RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลอิสระตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงไม่สอดคล้องกับความจริงและเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลง

เนื่องจากค่าสถิติตัวนี้ขึ้นอยู่กับประชากรและระดับความเป็นอิสระ ดังนั้น RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า .05 หรือไม่เกิน .08 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (วิธีวิธี ธรรมนารถสกุล. 2544: 65; อ้างอิงจาก Browne; & Cudeck. 1993: 141,162)

4.6 ค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่ระบุความเพียงพอของขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้สำหรับการทดสอบโมเดลมากกว่าการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล ที่ทำให้ค่า Fit function (F) ส่งผลให้การทดสอบไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงมีข้อเสนอแนะว่าค่า CN ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 200 (วิธีวิธี ธรรมนารถสกุล. 2544: 66; อ้างอิงจาก Bollen. 1989: 277; citing Hoelter.1993)

จากข้อ 4.1 ถึง 4.6 สามารถสรุปค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์ในการพิจารณา
Chi-square/df	< 2
Chi-square (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	> 0.90
ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR)	≤ 0.05
ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	≤ 0.05
ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (CN)	≥ 200

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตาราง 3 นั้น ใช้พิจารณาโมเดลตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะต้องทำการปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎี และค่าดัชนีปรับโมเดล (Model modification indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับ ค่าไค-สแควร์ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้ก็นำไปใช้ในการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. นำเสนอค่าอิทธิพลของตัวแปรในโมเดล โดยแสดงอิทธิพลทางตรง-ทางอ้อม (Direct-indirect effect) และอิทธิพลรวม (Total effect) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

6. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ในระดับความเชื่อมั่นที่ .95 (มยุรี ศรีชัย. 2538: 105)

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด
	k	แทน	จำนวนขนาดของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด
	S_g^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า
	N_g	แทน	จำนวนโรงเรียนในแต่ละชั้น
	W_g	แทน	$\frac{N_g}{N}$

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face validity) โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ลิ้น สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543: 248 - 249)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) คำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pedhazur.1997: 39)

$$r_{xy} = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	S_{xy}	แทน	ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนข้ออื่นๆที่เหลือ
	S_x	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อ
	S_y	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรวมข้ออื่นๆ ที่เหลือ

2.3 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543: 218)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนรายข้อ
	S^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
	Σ	แทน	ผลรวมทั้งหมด

2.4 การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity evidence) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในโปรแกรม LISREL

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

3.2 ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 314)

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

เมื่อ	r_{XY}	แทน	สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนตัวแปร 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	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ 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	ค่าการแจกแจงแบบที
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.4 สถิติที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีไลค์ลิฮูด (Maximum likelihood: ML) มีฟังก์ชันดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 49)

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

เมื่อ	F	แทน	ฟังก์ชันความสอดคล้อง
	S	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum$	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์
	k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด
	tr	แทน	ผลรวมของสมาชิกในแนวทแยงของเมตริกซ์

3.5 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square statistic) โดยมีสูตรดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 56)

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

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

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

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

เมื่อ GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนกับรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์
$F[S, \sum(\hat{\theta})]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบจากพารามิเตอร์ θ
$F[S, \sum(0)]$	แทน	ค่า F ของรูปแบบที่ไม่มีพารามิเตอร์ในโมเดล

3.7 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) โดยมีสูตรดังนี้ (Joreskog; & Sorbom. 1993: 123)

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

เมื่อ	AGFI	แทน	ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้
	k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดในโมเดล
	d	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้อักษรย่อและสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

OCB	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
OCB1	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ
OCB2	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น
OCB3	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
OCB4	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการทำความดีให้สังคม
OCB5	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการพัฒนาตนเอง
SAT	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
SAT1	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จของงาน
SAT2	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
SAT3	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน
SAT4	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ
SAT5	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน
PEM	หมายถึง	การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา
PEM1	หมายถึง	การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาด้านการให้คุณค่ากับงาน
PEM2	หมายถึง	การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาด้านความเชื่อมั่น
PEM3	หมายถึง	การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาด้านความมีอิสระ
PEM4	หมายถึง	การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาด้านผลกระทบ
SEM	หมายถึง	การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง
SEM1	หมายถึง	การเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านการได้รับโอกาส
SEM2	หมายถึง	การเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านการได้รับทรัพยากร
SEM3	หมายถึง	การเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านการได้รับการสนับสนุน
SEM4	หมายถึง	การเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
SEM5	หมายถึง	การเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
CV	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
Skewness	หมายถึง	ค่าความเบ้
Kurtosis	หมายถึง	ค่าความโด่ง
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
R^2	หมายถึง	ค่าความเชื่อมั่น
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	หมายถึง	ระดับความเป็นอิสระ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน
CN	หมายถึง	ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (Preliminary Data Analysis)

- 1.1 การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (Missing)
- 1.2 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร
- 1.3 การตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง (Extreams or Outliers)
- 1.4 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) ของตัวแปร

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด (Measurement model)

- 2.1 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
- 2.1 แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา
- 2.1 แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ขั้นตอนหลัก เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นการทดสอบภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นแล้ว

- 1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 1.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (Preliminary Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบถึงลักษณะธรรมชาติของข้อมูลว่าตัวแปร มีลักษณะการแจกแจงแบบใด ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นชนิดใด ตัวแปร มีข้อมูลขาดหาย (Missing) หรือไม่ จำนวนมากน้อยอย่างไร ข้อมูลมีค่าสุดโต่ง (Extremes or Outliers) บ้างหรือไม่ และข้อมูลมีลักษณะไม่สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ของสถิติที่จะใช้วิเคราะห์อย่างไรบ้าง (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 12-18) ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ดังนี้

1.1 การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (Missing)

เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นขาดหายหรือไม่อย่างไร เป็นการขาดหายโดยการสุ่ม หรือการขาดหายแบบมีระบบ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล เมื่อมีข้อมูลขาดหายควรใช้วิธีวิเคราะห์ประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายไปแทน (Replacement of missing data) (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 14) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าข้อมูลมีการขาดหายโดยการสุ่มจำนวน 16 ฉบับหรือประมาณ 3 เปอร์เซ็นต์ของแบบสอบถามทั้งหมด การตัดข้อมูลออก จะทำให้กลุ่มตัวอย่างลดลงและจะมีผลเสียต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีประมาณค่าข้อมูลส่วนที่ขาดหาย โดยการนำค่าเฉลี่ย (Mean) ของตัวแปรนั้นๆ มาเป็นคะแนนค่าประมาณของแต่ละตัวแปร ซึ่งการแก้ปัญหานี้จะไม่ทำให้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเดิมของตัวแปรเหล่านั้น เปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด แต่จะมีผลดีทำให้กลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวนเท่ากับตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ จำนวน 523 คน

1.2 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model) มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า การแจกแจงของตัวแปรโดยเฉพาะตัวแปรตามต้องเป็นการแจกแจงแบบโค้งปกติ ซึ่งจากการทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติแบบตัวแปร โดยมีตัวแปรผลลัพธ์ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การทำความดีให้สังคม และการพัฒนาตนเอง ส่วนตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน 2) การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ประกอบด้วย การให้คุณค่ากับงาน ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ และผลกระทบ 3) การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย การได้รับโอกาส การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการทดสอบพบว่า ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสถิติการแจกแจงของตัวแปรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการทำความดีให้สังคม 2) ความพึงพอใจในงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน 3) การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ด้านการให้คุณค่ากับงาน ความมีอิสระและผลกระทบ 4) การเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านการได้รับโอกาส การได้รับทรัพยากร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสถิติการแจกแจงของ

ตัวแปรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปร 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และการพัฒนาตนเอง 2) การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาด้านความเชื่อมั่น 3) การเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านการได้รับการสนับสนุน สำหรับตัวแปรการเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

จากผลการทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของตัวแปรทั้ง 19 ตัวแปร พบว่า ค่าสถิติของตัวแปรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ มีเพียงตัวแปรการเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่านั้น ที่ค่าการแจกแจงของตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นตัวแปรเดียวที่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงเป็นโค้งปกติของตัวแปร

1.3 การตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง (Extremes or Outliers)

ตัวแปรที่มีค่าของตัวแปรค่าหนึ่งค่าใดสูงมากหรือต่ำมากผิดปกติ แสดงว่ามีข้อมูลสุดโต่ง วิธีการตรวจสอบข้อมูลสุดโต่งอาจทำไปพร้อมกับการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและการตรวจสอบลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งจากการตรวจสอบข้อมูลสุดโต่งในภาพประกอบ 9 (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ค) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีลักษณะข้อมูลสุดโต่งมากที่สุด ทั้งนี้หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเมื่อมีและไม่มีข้อมูลสุดโต่ง (เนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 14) ผลการวิเคราะห์ไม่ได้แตกต่างกันมากนักจึงคงข้อมูลสุดโต่งไว้

1.4 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) ของตัวแปร

สถิติวิเคราะห์ทุกประเภทที่มีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์จากสหสัมพันธ์มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Inter-correlation) แต่ละคู่ต้องเป็นเส้นตรง จากผลการทดสอบในสมมติฐานข้อที่ 1 (หน้า 84) ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด (Measurement model) เป็นการแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เพื่อยืนยันว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นหรือเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างตามองค์ประกอบที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

2.1 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ตาราง 4 ค่าความเชื่อมั่น และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อคำถาม	Loading					R ²
	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	
1. ข้าพเจ้าอาสาสอนแทนเพื่อนครูที่ไม่ได้ทำงาน	.31					.28
2. ข้าพเจ้าพยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้ร่วมงาน		.28				.17
3. ข้าพเจ้าอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้			.28			.24
4. ข้าพเจ้าปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เสมอ					.34	.35
5. ข้าพเจ้าอาสาทำงานของโรงเรียนโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ	.37					.20
6. ข้าพเจ้ามักลืมนึกที่จะคิดก่อนพูด ซึ่งบางครั้งคำพูดนั้นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน		.32				.27
7. ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี				.34		.19
8. ข้าพเจ้าเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน		.25				.29
9. เมื่อมีปัญหาในงาน ข้าพเจ้ามุ่งแก้ไขปรับปรุงมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น			.33			.31
10. ในการประชุมเพื่อจัดกิจกรรมของโรงเรียน ข้าพเจ้าพร้อมที่จะแสดงความคิดเห็นเพื่อส่วนรวม				.3		.19
11. ข้าพเจ้าเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ					.39	.22
12. ข้าพเจ้าอาสาทำงานส่วนรวมเกินเวลาบ้าง เพื่อให้งานนั้นเสร็จทัน	.38					.42
13. ข้าพเจ้าเต็มใจทำงานเพื่อสนับสนุน และเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียน				.34		.49

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	Loading					R ²
	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	
14. ข้าพเจ้าเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง					.33	.39
15. ข้าพเจ้าทำให้ดูเหมือนงานยุ่ง เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม	.25					.36
16. ข้าพเจ้าเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยงานของโรงเรียน			.31			.15
17. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น งานประชุมวิชาการ				.29		.30
18. ข้าพเจ้าให้เกียรติและเคารพในความเห็นของเพื่อนครูเสมอ		.19				.22
19. ข้าพเจ้ายินดีทำงานเพิ่มจากงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าต้องใช้เวลาส่วนตัว			.37			.40
20. ข้าพเจ้าพยายามเรียนรู้ศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตัวเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					.35	.35
21. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนครูทำงานไม่ทันตามกำหนด	.31					.26
22. เมื่อมีการประสานงานกันผิดพลาด ข้าพเจ้าจะไม่กล่าวโทษเพื่อนครู		.31				.21
23. ข้าพเจ้ายอมรับข้อผิดพลาดของตัวเองด้วยความเต็มใจ			.21			.27
24. ในการแสดงออกต่อสาธารณชน ข้าพเจ้าคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ				.22		.27
25. ข้าพเจ้าจะวางแผนการเรียนรู้ของตนเองไว้เสมอ					.38	.42

2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ตาราง 5 ค่าความเชื่อมั่น และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ข้อคำถาม	Loading					R ²
	SAT1	SAT2	SAT3	SAT4	SAT5	
1. ความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ	.41					.39
2. การได้ปฏิบัติงานที่ตรงความสนใจ			.47			.41
3. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถ					.67	.51
4. การปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	.53					.59
5. การเข้าร่วมและเสนอผลงานต่อที่ประชุมของโรงเรียน		.59				.48
6. การได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและจูงใจอยากให้ทำ			.67			.65
7. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย				.33		.27
8. โอกาสในการลาศึกษาต่อ					.81	.38
9. การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	.44					.37
10. การได้รับการยกย่องชมเชยเรื่องผลงานจากเพื่อนครู		.66				.63
11. การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ			.60			.49
12. การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ				.44		.45
13. คุณภาพของงานที่ปฏิบัติ	.47					.56
14. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร		.62				.60
15. ความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ				.26		.20
16. การขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ					.69	.54
17 การได้รับมอบหมายงานพิเศษ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่		.62				.61
18. การได้ปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์			.64			.69
19. การปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	.52					.56
20. การได้เข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ					.59	.48

2.3 แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดของแบบสอบถามการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ตาราง 6 ค่าความเชื่อมั่น และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันของแบบสอบถามการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา

ข้อคำถาม	Loading				R ²
	PEM1	PEM2	PEM3	PEM4	
1. ข้าพเจ้ามั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จ		.38			.37
2. ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในโรงเรียนได้อย่างอิสระ			.43		.20
3. ข้าพเจ้ามีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จของโรงเรียน				.62	.29
4. งานในหน้าที่รับผิดชอบมีความหมายต่อตัวข้าพเจ้ามาก	.41				.50
5. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานโดยไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น		.48			.44
6. ข้าพเจ้ามีอิสระในการพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอน			.33		.23
7. ข้าพเจ้ามีส่วนอย่างมากในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน				.92	.78
8. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู	.26				.32
9. ข้าพเจ้าสามารถกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบได้			.45		.52
10. เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด โรงเรียนก็จะได้รับผลกระทบนั้นด้วย				.24	.33
11. ข้าพเจ้าเห็นคุณค่าของการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นผู้มีคุณธรรม	.34				.24
12. ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี		.33			.35
13. ข้าพเจ้ามีอิทธิพลอย่างมากต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน				.60	.24
14. ข้าพเจ้ารู้สึกถึงคุณค่าในความสำเร็จของงานที่ทำอยู่	.37				.48
15. ข้าพเจ้ามีความคิดเชิงเหตุผลของตนเองไม่คล้อยตามผู้อื่น		.33			.21
16. ข้าพเจ้ามีอิสระในการแก้ปัญหาการทำงานของตนเอง			.32		.23

2.4 แบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดของแบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ตาราง 7 ค่าความเชื่อมั่น และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันแบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง

ข้อคำถาม	Loading					R ²
	SEM1	SEM2	SEM3	SEM4	SEM5	
1. ข้าพเจ้ามีเวลาเพียงพอในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ		.28				.31
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานของข้าพเจ้า			.78			.66
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่สามารถนำไปปฏิบัติได้				.66		.66
4. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน					.48	.34
5. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	.62					.22
6. จำนวนครูในโรงเรียนมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน		.30				.44
7. ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร			.82			.65
8. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ				.62		.62
9. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนครูในการปฏิบัติงานร่วมกัน					.44	.40
10. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม และศึกษาเพิ่มเติมทัดเทียมกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน	.49					.30
11. ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน			.61			.59
12. ผู้บริหารจูงใจให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน/วิธีการทำงานใหม่ๆ เสมอ				.71		.77
13. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเลือกใช้แบบเรียนสำหรับการเรียนการสอน					.47	.29
14. ผู้บริหารให้โอกาสข้าพเจ้าเข้าร่วมอบรมสัมมนาวิชาการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	.68					.76
15. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม		.78				.65
16. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูพัฒนาความสามารถของตนเอง				.72		.79

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	Loading					R ²
	SEM1	SEM2	SEM3	SEM4	SEM5	
17. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียน					.95	.52
18. ข้าพเจ้ามีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	.33					.27
19. ผู้บริหารมีการจัดสรรอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอ		.80				.47
20. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นกับข้าพเจ้า ผู้บริหารจะชี้แจงให้ทราบ เพื่อแก้ไขปรับปรุงแทนการกล่าวโทษ			.63			.44
21. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงาน				.68		.64
22. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					.64	.43
23. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสปฏิบัติงานพิเศษหรือโครงการใหม่ๆ ของโรงเรียน	.58					.41
24. ข้าพเจ้าทราบวัตถุประสงค์ของแผนงานต่างๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อให้ครูทุกคนปฏิบัติร่วมกัน		.61				.53
25. ผู้บริหารให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานกับครูอยู่เสมอ			.81			.68

ตาราง 8 สรุปค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการวัด (Measurement model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติของโมเดลการวัด				ผลการพิจารณา
		OCB	SAT	PEM	SEM	
Chi-square/df	< 2	1.69	1.65	1.28	1.51	ผ่านเกณฑ์
P value of χ^2	> .05	.00	.00	.054	.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .05	.035	.034	.024	.031	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ .05	.037	.027	.036	.034	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ .90	.95	.96	.98	.96	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ .90	.92	.94	.96	.95	ผ่านเกณฑ์
CN	≥ 200	382.67	419.63	582.29	435.92	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ตาราง 8 พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี หรือคุณภาพของแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์น่าเชื่อถือ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ต่อค่าระดับความเป็นอิสระน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกฉบับ (เนื่องจากค่าไค-สแควร์เป็นค่าที่มีขนาดความไวต่อกลุ่มตัวอย่าง ยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่มากก็จะส่งผลให้ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติด้วย ทำให้ค่าความน่าจะเป็น ($p=.054$) ผ่านเกณฑ์เพียงฉบับเดียว) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI)และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ .90 และค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) และค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า .05 ค่า CN (Critical N) มีค่ามากกว่า 200 จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ขั้นตอนหลัก เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

1. จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตาราง 9
2. ค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ความโด่ง ค่าความเชื่อมั่น และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ แสดงในตาราง 10

ตาราง 9 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามลักษณะ

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=523)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	143	28
	หญิง	380	72
อายุ	23 - 30 ปี	41	7.84
	31-40 ปี	61	11.66
	41-50 ปี	238	45.51
	50 – 59 ปี	178	34.03
	ไม่ระบุ	5	.96
ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพครู	6 เดือน - 2 ปี	13	2.49
	มากกว่า 2 -10 ปี	53	1.13
	มากกว่า 10 -20 ปี	83	15.87
	มากกว่า 20 -30 ปี	275	52.58
	มากกว่า 30 - 40 ปี	97	18.55
	ไม่ระบุ	2	.38
ระยะเวลาปฏิบัติงานที่โรงเรียนปัจจุบัน	4 เดือน - 2 ปี	50	9.56
	มากกว่า 2 -10 ปี	220	42.07
	มากกว่า 10 -20 ปี	143	27.34
	มากกว่า 20 -30 ปี	93	17.78
	มากกว่า 30 – 40 ปี	14	2.68
	ไม่ระบุ	3	.57

จากตาราง 9 พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 523 คน เป็นเพศชายร้อยละ 28 และเพศหญิงร้อยละ 72 ช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปีมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.51 รองลงมา คือ ครูที่มีอายุ 50- 60 ปี และครูที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 และ 11.60 ตามลำดับ

ครูส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพครูมากกว่า 20 – 30 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52.58 รองลงมาคือ มากกว่า 30 - 40 ปีและมากกว่า 10- 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 18.55 และ 15.87 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนปัจจุบัน พบว่าครูส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานมากกว่า 2 – 10 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.07 รองลงมาคือมากกว่า 10 – 20 ปีและมากกว่า 20-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 27 และ 17.78 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ความโด่ง ค่าความเชื่อมั่น และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	$\bar{X}$	CV	ความเบ้	ความโด่ง	R^2	SE
ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร						
การให้ความช่วยเหลือ (OCB1)	4.36	.12	-.16	-.40	.58	.10
การคำนึงถึงผู้อื่น (OCB2)	4.49	.10	-.25	-.61	.41	.10
การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (OCB3)	4.46	.10	-.25	-.54	.57	.10
การทำความดีให้สังคม (OCB4)	4.61	.08	-.32	-.61	.64	.08
การพัฒนาตนเอง (OCB5)	4.47	.10	-.21	-.47	.60	.09
ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน						
ความสำเร็จของงาน (SAT1)	3.83	.07	-.02	-.15	.65	.09
การยอมรับนับถือ (SAT2)	4.36	.11	-.04	-.16	.71	.09
ลักษณะงาน (SAT3)	4.37	.12	-.08	-.27	.82	.10
ความรับผิดชอบ (SAT4)	4.22	.27	-.09	-.28	.41	.04
ความก้าวหน้าในงาน (SAT5)	4.92	.13	-.06	-.23	.67	.13
ตัวแปรแฝงการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา						
การให้คุณค่ากับงาน (PEM1)	3.83	.18	-.92	-.24	.48	.10
ความเชื่อมั่น (PEM2)	3.49	.17	-.18	-.45	.62	.11
ความมีอิสระ (PEM3)	3.50	.11	-.25	-.53	.15	.13
ผลกระทบ (PEM4)	3.52	.23	.00	-.17	.65	.19

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	CV	ความเบ้	ความโด่ง	R^2	SE
ตัวแปรแฝงการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง						
การได้รับโอกาส (SEM1)	4.08	.16	-.13	-.35	.37	.14
การได้รับทรัพยากร (SEM2)	3.90	.14	-.07	-.22	.29	.12
การได้รับการสนับสนุน (SEM3)	4.00	.19	-.14	-.38	.71	.18
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (SEM4)	4.18	.17	-.23	-.53	.45	.16
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (SEM5)	4.00	.17	-.11	-.33	.98	.16

ตาราง 10 เป็นค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา สามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรแฝงดังนี้

ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรค่อนข้างสูง ตัวแปรสังเกตได้การทำหน้าที่ให้สังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.61 แสดงว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านการทำหน้าที่ให้สังคมในระดับสูง ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานค่อนข้างมาก โดยความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.92 แสดงว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก ตัวแปรแฝงการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยายานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาด้านการให้คุณค่ากับงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.83 แสดงว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาด้านการให้คุณค่ากับงานค่อนข้างสูง ตัวแปรแฝงการเสริมพลังเชิงโครงสร้างพบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเสริมพลังเชิงโครงสร้างค่อนข้างสูง โดยการเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.18 แสดงว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับค่อนข้างสูง

ลักษณะการแจกแจงข้อมูลของที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) ส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับคะแนนของตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ยกเว้นตัวแปรการเสริมพลังจิตวิทยาด้านผลกระทบที่มีความเบ้เท่ากับ .00 แสดงว่ามีการแจกแจงของตัวแปรเป็นปกติ เมื่อพิจารณาด้านความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (ความโด่งเป็นลบ) แสดงว่า การแจกแจงของตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายมาก ทั้งนี้ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรด้านความเบ้และความโด่งของตัวแปรใกล้เคียงกับโค้งปกติอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ คือ ไม่เกิน $\pm .5$ (Meyer, Lawrence S; Gamst Glenn; & Guarino, A.J. 2006: 50)

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (N = 523)

ตัวแปร	SEM1	SEM2	SEM3	SEM4	SEM5	PEM1	PEM2	PEM3	PEM4	SAT1	SAT2	SAT3	SAT4	SAT5	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
SEM1	1																		
SEM2	.357***	1																	
SEM3	.496***	.720***	1																
SEM4	.468***	.616***	.898***	1															
SEM5	.611***	.526***	.653***	.649***	1														
PEM1	.322***	.095**	.213**	.214***	.189***	1													
PEM2	.289***	.130**	.130***	.103*	.213***	.454***	1												
PEM3	.477***	.132***	.216***	.166***	.341***	.477***	.556***	1											
PEM4	.177***	.143***	.147***	.096*	.272***	.085	.253***	.326***	1										
SAT1	.504***	.131***	.202***	.216***	.344***	.397***	.454***	.431***	.291***	1									
SAT2	.570***	.092**	.214***	.169***	.433***	.293***	.365***	.440***	.314***	.745***	1								
SAT3	.559***	.099**	.209***	.167***	.338***	.411***	.428***	.495***	.188***	.728***	.772***	1							
SAT4	.406***	.159***	.260***	.290***	.269***	.399***	.342***	.323***	.173***	.727***	.542***	.582***	1						
SAT5	.631***	.087**	.167***	.116***	.310***	.275***	.395***	.494***	.247***	.657***	.782***	.745***	.500***	1					
OCB1	.372***	.104**	.159***	.179***	.294***	.470***	.351***	.369***	.127***	.392***	.354***	.364***	.359***	.294***	1				
OCB2	.302***	.089**	.129***	.178***	.249***	.409***	.370***	.310***	.029	.342***	.259***	.312***	.370***	.285***	.517***	1			
OCB3	.390***	.174***	.244***	.263***	.313***	.402***	.431***	.332***	.116***	.350***	.328***	.330***	.392***	.284***	.598***	.664***	1		
OCB4	.358***	.153***	.257***	.282***	.348***	.498***	.371***	.398***	.096*	.342***	.273***	.247***	.312***	.199***	.599***	.534***	.610***	1	
OCB5	.448***	.091**	.138***	.180***	.304***	.536***	.530***	.497***	.157***	.468***	.405***	.444***	.403***	.407***	.592***	.497***	.576***	.625***	1
Mean	4.08	4.11	4.00	4.18	4.00	3.700	3.856	3.150	3.520	3.83	4.36	4.38	4.22	4.93	4.36	4.49	4.46	4.61	4.47
CV	.16	.14	.19	.17	.17	.18	.17	.11	.23	.07	.11	.12	.27	.13	.12	.10	.10	.08	.10

***p<.001, ** p<.01, *p<.05

ตอนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือองค์ประกอบของการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

จากตาราง 11 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ยกเว้น ตัวแปรการเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านการได้รับทรัพยากร กับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือการคำนึงถึงผู้อื่น และการพัฒนาตนเอง ตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงาน ตัวแปรการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาด้านการให้คุณค่ากับงานและความเชื่อมั่น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการทำความดีให้สังคมกับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาด้านผลกระทบ และตัวแปรการเสริมพลังเชิงโครงสร้างด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับตัวแปรการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาด้านความเชื่อมั่นและผลกระทบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาด้านการให้คุณค่ากับงานกับด้านผลกระทบ และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นกับตัวแปรการเสริมพลังจิตวิทยาด้านผลกระทบ

พิจารณาตัวแปรชุดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ด้าน (OCB1-OCB5) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอยู่ในช่วง .497-.664 เช่นเดียวกับกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน (SAT1- SAT5) ที่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .500-.745 ส่วนตัวแปรการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาทั้ง 4 ด้าน (PEM1-PEM4) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำถึงปานกลางอยู่ในช่วง .085 -.556 และตัวแปรในชุดองค์ประกอบของการเสริมพลังเชิงโครงสร้างทั้ง 5 ด้าน (SEM1-SEM5) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงค่อนข้างสูงอยู่ในช่วง .095 -.898

ตอนที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 คือ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสมมติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาโดยผ่านความพึงพอใจในงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงโครงสร้างโดยผ่านความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ก่อนปรับโมเดล)

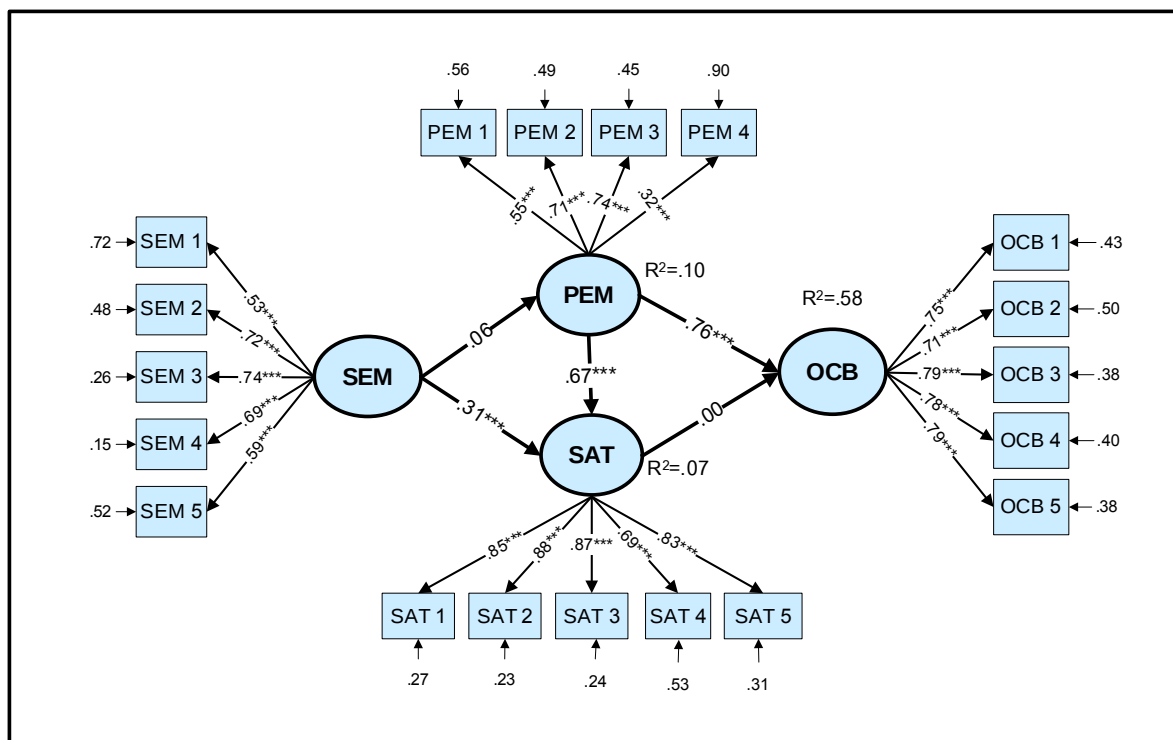
การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 12 และภาพประกอบ 7

ตาราง 12 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (ก่อนปรับโมเดล)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	1,263.62/147=8.59	ไม่ผ่านเกณฑ์
P value of χ^2	> .05	.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$\leq$.05	.12	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	$\leq$.05	.12	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq$.90	.80	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	$\geq$.90	.74	ไม่ผ่านเกณฑ์
CN	$\geq$ 200	81	ไม่ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ตาราง 12 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐาน การทดสอบค่าสถิติไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสถิติไค-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระมากกว่า 2 ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่า CN (Critical N) มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ

(SRMR) และค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่ามากกว่า .05 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่า โมเดลตามสมมติฐานยังไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



*** $p < .001$

ภาพประกอบ 7 โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ก่อนปรับโมเดล)

ในการนี้ผลการตรวจสอบพบว่า โมเดลตามสมมติฐานไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลโดยพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) เป็นแนวทางในการปรับโมเดลจนกว่าจะได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีปรับโมเดล เป็นดัชนีคาดคะเนการลดลงของค่าไค-สแควร์ (Joreskog; & Sorbom. 1993: 147) ถ้าพารามิเตอร์ที่กำหนดให้คงที่ตัวใดตัวหนึ่งถูกทำให้เป็นอิสระ แล้วมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลใหม่ จะทำให้โมเดลตามสมมติฐานเริ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการปรับค่าเฉลี่ยเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized residuals) จากดัชนีปรับโมเดลโดยพิจารณาปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน เช่น SAT1 SAT4, SEM1 SAT5, OCB2 OCB3, OCB5 PEM2, OCB3 PEM1 และ SAT2 SEM5 เป็นต้น (รายละเอียดการปรับโมเดลจากภาคผนวก ง) จนกว่าจะได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

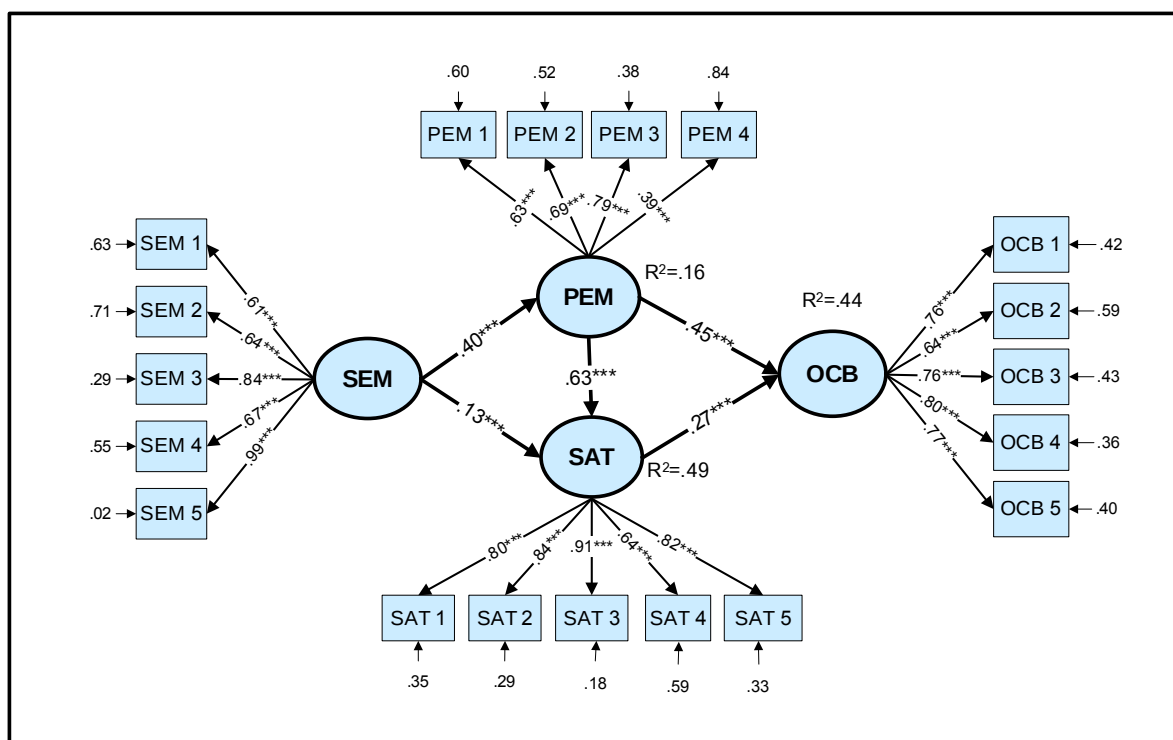
3.3.2 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (หลังปรับโมเดล)

จากการปรับโมเดล ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิเคราะห์ (หลังปรับโมเดล) ดังปรากฏในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (หลังปรับโมเดล)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	$119.89/80=1.49$	ผ่านเกณฑ์
P value of χ^2	$> .05$	.056	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$\leq .05$	.031	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$\leq .05$	.039	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq .90$	.95	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$\geq .90$	.92	ผ่านเกณฑ์
CN	≥ 200	490.10	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ตาราง 13 พบว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี หรือโมเดลมีความเที่ยงตรงสูง พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่า 119.89 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .056 สถิติไค-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .95 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .92 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ .90 และค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .039 และค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .031 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า .05 ค่า CN (Critical N) เท่ากับ 490.10 ซึ่งมีค่ามากกว่า 200 จึงสรุปได้ว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



***p<.001

ภาพประกอบ 8 โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดล)

จากภาพประกอบ 8 เมื่อพิจารณาโมเดลการวัด (Measurement model) พบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวสามารถใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ดี โดยน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โมเดลการวัดมีรายละเอียดที่สำคัญ คือ ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีน้ำหนักใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง .64 - .80 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน (SAT) มีน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีน้ำหนักใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง .64 - .91 ตัวแปรแฝงการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (PEM) มีน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีน้ำหนักอยู่ในช่วง .39 - .79 ตัวแปรแฝงการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง (SEM) มีน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีน้ำหนักอยู่ในช่วง .61 - .99

เมื่อพิจารณาโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าตัวแปรสาเหตุมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวก คือ การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .45 และ .27 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรแฝงภายในการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .63 และตัวแปรการเสริมพลังเชิงโครงสร้างมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพลเท่ากับ .40 และ .13 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .29

ตาราง 14 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	PEM			SAT			OCB		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
SEM	.40***	-	.40***	.13***	.25***	.28***	-	.29***	.29***
PEM	-	-	-	.63***	-	.63***	.45***	.17***	.62***
SAT	-	-	-	-	-	-	.27***	-	.27***
R^2	.16			.49			.44		

*** $p < .001$

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (PEM) รองลงมา คือ การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง (SEM) และความพึงพอใจในงาน (SAT) โดยตัวแปรสาเหตุทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 44

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .27 แสดงว่า ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .45 และ .17 ตามลำดับ แสดงว่าครูที่ได้รับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาจะส่งผลให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .29 แสดงว่า ครูที่มีการเสริมพลังเชิงโครงสร้างสูงหรือได้รับการโอกาส ทรัพยากร การสนับสนุนจากผู้บริหารและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง จะส่งผลให้ครูแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงด้วย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบด้านการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์ประกอบด้านการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ได้แก่ การให้คุณค่ากับงาน ความเชื่อมั่น ความมีอิสระและผลกระทบ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การทำความดีให้สังคม และการพัฒนาตนเอง ทำให้มีทราบบรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำให้ทราบแบบแผนของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ว่ามีการส่งอิทธิพลต่อกันมากน้อยเพียงใด ในทิศทางใด เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การได้ให้การสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การได้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากขึ้น อันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู และศึกษาตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู จากกลุ่มตัวอย่างครูระดับชั้นประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 523 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู 25 ข้อ แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 20 ข้อ แบบสอบถามการเสริมพลังจิตวิทยา 16 ข้อ และแบบสอบถามการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง 25 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎี และแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว แบบสอบถามแต่ละฉบับลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ และผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นโดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายในของครอนบาคอยู่ระหว่าง .8718 – .9402

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ความโด่ง และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows และการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย เป็นการสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการ

โครงสร้างเชิงเส้น ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL และ SPSS for windows ในการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูระดับชั้นประถมศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 523 คน เป็นเพศชาย 143 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และ เพศหญิง 380 คน คิดเป็นร้อยละ 72 ครูมีอายุระหว่าง 41-50 ปี และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพครูมากกว่า 20 – 30 ปี โดยปฏิบัติงานที่โรงเรียนปัจจุบัน มากกว่า 2 – 10 ปี จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) สูงที่สุด คือ การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (PEM) รองลงมาคือ การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง (SEM) และความพึงพอใจในงาน (SAT) ส่วนตัวแปรในชุดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน (OCB1-OCB5) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอยู่ในช่วง .497-.664 เช่นเดียวกับกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน (SAT1-SAT5) ที่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .500 -.745 ส่วนตัวแปรการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาทั้ง 4 ด้าน (PEM1-PEM4) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำถึงปานกลางอยู่ในช่วง .085-.556 และตัวแปรในชุดองค์ประกอบของการเสริมพลังเชิงโครงสร้างทั้ง 5 ด้าน (SEM1-SEM5) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงค่อนข้างสูง อยู่ในช่วง .095-.898

2. โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี หรือโมเดลมีความเที่ยงตรงสูง พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่า 119.89 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .056 สถิติไค-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระน้อยกว่า 2 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .95 และ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .92 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ .90 และค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .039 และค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .031 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า .05 ค่า CN (Critical N) เท่ากับ 490.10 ซึ่งมีค่ามากกว่า 200 จึงสรุปได้ว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เส้นทางอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลรวมสูงสุด จาก การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (PEM) รองลงมา คือ การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง (SEM) และความพึงพอใจในงาน (SAT) โดยตัวแปรสาเหตุทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 44 โดยมีรายละเอียดคือ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .27 แสดงว่า ครูที่มีความพึงพอใจ

ในงานสูง จะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .45 และ .17 ตามลำดับ แสดงว่า ครูที่ได้รับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา จะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.29 แสดงว่าครูที่มีการเสริมพลังเชิงโครงสร้างสูงหรือได้รับการโอกาส ทรัพยากร การสนับสนุนจากผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง จะส่งผลให้ครูแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงด้วย

อภิปรายผล

จากโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปรสาเหตุทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 44 ส่วนที่เหลือเป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้ามา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังจิตวิทยา ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาโดยผ่านความพึงพอใจในงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมการเสริมพลังเชิงโครงสร้างโดยผ่านความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($\beta = .27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นคือ การที่ครูมีทัศนคติที่ดีหรือมีความพึงพอใจในงาน ทั้งจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือความสนใจของครู งานที่ทำหายจูงใจอยากให้ทำ และต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานนั้น รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู และการรับรู้ถึงความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ จะทำให้ครูแสดงพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลในการทำงานร่วมกัน เช่น การทำความดีให้สังคม การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมิทท์; ออร์แกน; และ เนียร์ (Smith; Organ; & Near.1983: 653-663) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ (Extra role) ที่แสดงออกต่อ นักเรียน เพื่อนร่วมงาน และโรงเรียน (Somech; & Drach-Zahavy. 2000: 657) และการศึกษาของประพินพร ขจรบุญ. (2546: 60) พบว่า ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำกว่า เนื่องจากครูที่มีความพึงพอใจในงาน จะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกดีต่อลักษณะงานของครู มีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ดังนั้นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานก็จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงานอันจะทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จ และสอดคล้องกับการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนของ วิวัฒน์ ธรรมนารถสกุล. (2544: 115-116) พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ประกอบด้วยความพึงพอใจภายใน

ลักษณะงาน และความพึงพอใจภายนอกงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาพนักงานในองค์การขนาดใหญ่ ของ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542: 80 - 82) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .2016

2. การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($\beta = .45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และส่งผลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยผ่านความพึงพอใจในงาน โดยครูจะมีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาถ้าครูรู้สึกว่าตัวเองมีอิสระในการทำงาน เช่น มีอิสระในการแก้ปัญหาการทำงานของตัวเอง สามารถกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบของตัวเองได้ รวมทั้งการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ และเห็นงานที่ทำที่มีความสำคัญ มีความหมาย โดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ จะทำให้ครูแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่มีประสิทธิผลในการทำงาน ทฤษฎีที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้คือ ทฤษฎีของโทมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas: & Velthous.1990: 666-681) ที่กล่าวว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในการทำงานตามรูปแบบการรู้คิดที่ได้จากการประเมินค่างานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการให้คุณค่ากับงาน ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ และผลกระทบจะส่งผลต่อพฤติกรรมในรูปแบบความขยัน ความมีสมาธิมุ่งมั่นในการทำงาน ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการเผชิญปัญหา ซึ่งการมีพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน และจากการศึกษาของ ลูคัส; บราวน์; และ มาร์คัส (Lucas; Brown; & Markus.1991: 56-62) ที่ได้ศึกษาการเสริมพลังการทำงานของครู พบว่า ต้องให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง การมีอิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียน จะส่งผลต่อโรงเรียนในลักษณะการสนับสนุนประสิทธิผลของโรงเรียน

นอกจากนี้ยังพบว่าการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = .63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นคือ การที่ครูได้รับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา โดยการได้รับอิสระในการปรับปรุงงานด้วยตนเอง ครูมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ จะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจกับงานของตนเอง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ทำให้ครูรู้สึกถึงความสำเร็จของงานซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในข้าราชการครูประถมศึกษาของ อรพินทร์ ชูชม; วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี; และ อัจฉรา สุขารมณ (2546:9) พบว่าข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในระดับสูง จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิผล ครูจะทำงานด้วยความทุ่มเทเอาใจใส่ต่องานอย่างเต็มที่ มีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ สายสมร เกลยภักดี. (2545: 23-31) ที่พบว่าพยาบาลที่ได้รับการเสริมพลังเชิงจิตวิทยามีระดับความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการสูงขึ้นภายหลังการได้รับโปรแกรมการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และการเสริมพลังเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ($r = .513$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3. การเสริมพลังเชิงโครงสร้างส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผ่านความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา

การเสริมพลังเชิงโครงสร้างส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = .13$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นคือ การที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน รวมถึง การที่ครูได้รับโอกาส ได้รับทรัพยากรที่เพียงพอ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู สอดคล้องกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลของลาซิงเกอร์; และคณะ (Lashinger; et al. 2001a, 2001b, 2003, 2005a, 2005b: Online) โดยการศึกษาการเสริมพลังเชิงโครงสร้างตามแนวคิดโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ ที่ประกอบด้วย การได้รับโอกาส ได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน อำนาจเป็นทางการ และอำนาจไม่เป็นทางการ จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือทัศนคติในทางที่ดีขึ้น เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ลดความเบี่ยงเบนในการทำงาน โดยผ่านการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้ จำนวน 485 คน ของ รัตนา ลือวานิช. (2539) พบว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในการทำงานที่ประกอบด้วย การได้รับอำนาจ ได้รับโอกาส ได้รับความเคารพ ได้รับความไว้วางใจและได้รับอิสระจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

การเสริมพลังเชิงโครงสร้างส่งผลทางตรงต่อการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ($\beta = .40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นคือ การที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับโอกาส ได้รับทรัพยากรที่เพียงพอ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะทำให้ครูมีพลังทางเชิงจิตวิทยาเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลไปยังทัศนคติหรือการแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในข้าราชการครูประถมศึกษาของอรพินทร์ ชูชม; วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี; และ อัจฉรา สุขารมณ (2546: 10) ที่พบว่า การที่ครูได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนคอยให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จะเป็นแรงผลักดันให้ครูมีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในการทำงานมากขึ้น รวมถึงด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารจะช่วยให้ครูทำงานเป็นระบบ รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า มีความสามารถ รู้สึกมีอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และสอดคล้องกับการงานวิจัยของลาซิงเกอร์; และคณะ (Lashinger; et al. 2001a, 2001b, 2003, 2005a, 2005b: Online) ที่พบว่า โครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้บุคลากรได้รับโครงสร้างอำนาจ โครงสร้างโอกาส ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่ความสามารถในการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด คือ การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา รองลงมาคือการเสริมพลังเชิงโครงสร้างและความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ครูจะมีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในการทำงาน ถ้าครูรู้สึกมีอิสระในการทำงาน เห็นคุณค่าหรือความสำคัญของงานที่ทำ และเชื่อว่าตนเองสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ รวมทั้งการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของโรงเรียน และผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาพบว่า กลุ่มตัวแปรการเสริมพลังเชิงจิตวิทยามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มตัวแปรอื่นๆ ดังนั้น โรงเรียนหรือผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสในการแสดงศักยภาพของตนเองหรือมีอิสระที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานได้ด้วยตนเอง จะทำให้ครูแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการอยู่ร่วมกัน เช่น การแสดงความคิดเห็นเพื่อส่วนรวม การเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ตลอดจนให้การสนับสนุนและเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น

2. เนื่องด้วยข้อค้นพบจากงานวิจัยว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งการจะส่งเสริมให้ครูมีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ผู้บริหารควรสนับสนุนการเสริมพลังเชิงโครงสร้างให้กับครู ซึ่งได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น จัดสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนที่เพียงพอ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานทางสภาพแวดล้อมในการพัฒนาไปสู่การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาของครูและส่งผลไปยังการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในที่สุด

3. โรงเรียนหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานของครู เช่น เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้การยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยในเรื่องผลงาน และเปิดโอกาสได้ครูได้มีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อหรือเข้าร่วมงานสัมมนาต่างๆ เป็นต้น การที่ครูเห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญ ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนและให้การยอมรับ จะทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ส่งผลต่อการปฏิบัติตนหรือการกระทำที่แสดงออกถึงการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกของสังคมคาดหวังในการอยู่ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 44 ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่น่าจะเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น การทำงานเป็นทีม บรรยากาศการทำงาน ความชัดเจนหรือความคลุมเครือในบทบาท ความผูกพันในองค์การ เป็นต้น
2. เนื่องจากการเสริมพลังเชิงโครงสร้างเป็นปัจจัยพื้นฐานทางสภาพแวดล้อมในการพัฒนาไปสู่การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาของครู ซึ่งส่งผลไปยังพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากการเสริมพลังเชิงโครงสร้างหรือไม่อย่างไร
3. เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการอธิบายพฤติกรรมองค์การ จึงควรมีการศึกษาการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละระดับ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูต่อนักเรียน เพื่อนครู และโรงเรียน ที่สามารถส่งผลซึ่งกันและกันได้ หรือมีอิทธิพลที่ย้อนกลับได้ อันจะเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความจริงมากที่สุด
4. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนของรัฐบาลและเอกชน เนื่องจากโรงเรียนทั้งสองประเภทมีลักษณะและนโยบายการบริหารงานที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- จุฬามาศ มุสิกเกิด. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินิพนธ์ กศ. ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2541). พฤติกรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อความเป็นครูเก่งและครูดี: กรณีศึกษา ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ. ปรินิพนธ์ กศ. ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). ความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. ปรินิพนธ์ วท. ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- นารี แซ่เอ็ง. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินิพนธ์ พย.ม (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2548, จาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นิคม ดังคะพิภพ; และคณะ (2543). รายงานผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร
- ประพนธ์พร ขจรบุญ. (2546). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมที่แตกต่างกัน. ปรินิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ประยุทธ์ ประทุมทิพย์. (2544). โรงเรียนที่ปราศจากความล้มเหลว. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาความก้าวหน้ากรุงเทพมหานคร.

- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2546). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมพลังอำนาจครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินูญานิพนธ์ วท. ม (เทคโนโลยีวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. ปรินูญานิพนธ์ ศศ. ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย. (2547). คู่มือการจัดทำปรินูญานิพนธ์และสารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฯ.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสัมภาษณ์ตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พรินติ้ง.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. ปรินูญานิพนธ์ ศศ.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์; และ ดุษฎี โยเหลา. (2546, กันยายน). การศึกษาชาวอาร์มณในในฐานะตัวกำหนดความสำเร็จของผู้บริหาร. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 9(1): 17-35.
- ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการบริหารการพยาบาลกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2548, จาก ฐานข้อมูลปรินูญานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัตน ลือวานิช. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการสร้างเสริมพลังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้. ปรินูญานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ. ภาควิชาการวัดผลและการวิจัยทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันชัย ธรรมจักร. (2543). พฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้แก่พนักงานส่วนตำบล: การวัดและผลต่อเนื่อง. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วิรัตน์ กิตติพิชัย; และคณะ (2549). รายงานการวิจัย: โครงการรณรงค์เผยแพร่ค่านิยมรักความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อจัดทำคู่มือข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

- วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2547). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล. ปรินุณานิพนธ์ วท. ด (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2544). อิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาในอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก. ปรินุณานิพนธ์ วท. ด (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี; งามตา วนิทานนท์; และ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2547). รายงานการวิจัย: โครงการวิจัยกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2547, มิถุนายน-ตุลาคม). การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา. 16(1): 25-28.
- สมชาย บุญศิริภัสสร. (2545). การศึกษาการเสริมสร้างพลังการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม. ปรินุณานิพนธ์ วท. ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สมเดช อ่างศิลา. (2546). ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- สายสมร เหลือกิตติ. (2545). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 14(3): 23-31. สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2548, จาก ฐานข้อมูลปรินุณานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสน่ห์ โอฐกรรม. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ปรินุณานิพนธ์ ก ศ. ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการประกัน. กรุงเทพฯ: วิ. ที. ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2547). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาการศึกษาพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.

- อติพร ทองหล่อ. (2546). *การเสริมสร้างพลังในองค์กร*. ปรินซ์นิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2548, จาก [ฐานข้อมูลปรินซ์นิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย](#)
- อรพินท์ ชูชม; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี; และอัจฉรา สุขารมณ. (2546, กันยายน). *รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน: กรณีครูประถมศึกษา*. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 9(1): 1-6.
- อรภา ตั้งสัตยาชีฟ. (2546). *ผลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน*. ปรินซ์นิพนธ์ ศศ.ม (พัฒนามนุษย์และสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2548, จาก [ฐานข้อมูลปรินซ์นิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย](#)
- อัญชลี ผ่องคำพันธ์. (2547). *การเสริมสร้างพลัง ปัจจัยส่วนบุคคล กับเอกลักษณ์ทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต 2*. ปรินซ์นิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2548, จาก [ฐานข้อมูลปรินซ์นิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา](#)
- อัมพร พิพิธเจริญพร. (2544). *ลักษณะบุคลิกภาพแบบ “The Big Five” พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และคุณภาพการบริการของพนักงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้างาน: กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง*. ปรินซ์นิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2548, จาก [ฐานข้อมูลปรินซ์นิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์](#)
- อัมพร พรพงษ์สุริยา. (2545). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์*. ปรินซ์นิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2548, จาก [ฐานข้อมูลปรินซ์นิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย](#)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social - cognitive view*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Bateman, T. S.; & Organ, D. W. (1983). *Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship*. Academy of Management Journal. 26: 587-595.
- Blase, J.; & Blasé, J. R. (1994). *Empowering teachers: What successful principals do*. Thousand Oaks, CL: Corwin Press Inc.
- Bogler, R.; & Somech, A. (2004). *Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and Organizational Citizenship*

- Behavior in schools*. Teaching and Teacher Education 20: 277–289. Retrived October 5, 2005, from www.elsevier.com/locate/tate.
- Challey, P. S. (1992). *Empowerment through teaching*. Journal Nursing Education. 31(3): 117 – 120.
- Conger, J. A.; & Kanungo, R. N. (1988). *The empowerment process: Integrating theory and practice*. Academy of Management Review. 13: 471 – 482.
- DiPaola, M.; Tarter, John C.; & Hoy, Wayne K. (2004). *Measuring Organizational Citizenship of Cshools: The OCB Scale*. Measuring Organizational Citizenship: 1-24.
- DiPaola, M.; & Tschannen - Moran, M. (2001). *Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate*. Journal of School Leadership. 11: 424–447.
- Gagne, M.; Senegal, C. B.; & Koestner, R. (1997). *Proximal job characteristics, feeling of empowerment, and intrinsic motivation: A Multidimensional model*. Journal of Applied Social Psychology. 27: 1222 – 1240.
- George, Jannifer M; & Jones, Gareth R. (1999). *Understanding and Managing Oranizational Behavior*. 2nd ed. New York: Addison-Wesley.
- Gibson, C.H. (1991). *A concept analysis of empowerment*. Journal of Advanced Nursing. 16 (3): 354-361.
- Hannam; & Jimmieson. (2003). *The relationship between extra-role behaviours and job burnout for primary school teachers: A preliminary model and development of an organisational citizenship behaviour scale*. Retrived December 19, 2005, from <http://www.aare.edu.au/02pap/han02173.htm>
- Herzberg, Ferderick; Mausner Beanard; & Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. New York. John Wiley.
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary Industrail/Oranizational Psychology*. 3rd ed. New York: Brooks/Cole Publishing Company.
- Jores, Karl G.; & Sorbom, Dag. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software International, Inc.
- Kanter, R. M. (1979). *Power failure in management circuits*. Harvard Business Review. 57(4): 65-75.

- Laschinger, H. K. S.; et al. (2001a). *The impact of workplace empowerment and organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment*. Health Care Management Review. 26(3): 7-23. Retrived December 10, 2005 ,from <http://publish.uwo.ca>
- . (2001b). *Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's Model*. Journal of Nursing Administration, 31: 260-272. Retrived December 10,2005 ,from <http://publish.uwo.ca>
- Laschinger, H. K. S.; et al. (2003). *Workplace empowerment as a predictor of nurse burnout in restructured health care settings*. Longwoods Review, 1(3): 2-11. [Insert] Hospital Quarterly, 6(4). Retrived December 10, 2005, from <http://publish.uwo.ca>
- Laschinger, H. K. S.; et al. (2004). *A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction*. Journal of Organizational Behavior, 25: 527-545. Retrived January 9, 2006, from <http://publish.uwo.ca>
- Laschinger, H. K. S.; & Finegan, J. (2005a). *Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage*. Nursing Economics, 23 (1): 6-13. Retrived January 9, 2006, from <http://publish.uwo.ca>
- . (2005b). *Empowering nurses for work engagement and health in hospital settings*. Journal of Nursing Administration, 35, 439-449. Retrived January 9, 2006, from <http://publish.uwo.ca>
- Lucas, S.; Brown, G.; & Markus, F. W. (1991, October). *Principal's Perceptions of Site-Based Management and Teacher Empowerment*. NASSP Bulletin. 75: 56-62.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper Row.
- Meyer, Lawrence S; Gamst Glenn; & Guarino, A.J. (2006). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*. New York: Sage Publications, Inc.
- Newstrom, A; & Davis,C. (1997). *Organizational Behavior* New York: Prentice Hall.
- Oliva, Peter F. (1997). *Developing the Curriculum*. 4thed. New York: Longman.
- Organ, Dennis W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Massacusetts: Lexinton.
- Organ, Dennis W.; & Konovsky, M. (1989, February). *Cognitive Versus Affective Determinats of Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Applied Psychology. 74: 157-164.

- Organ, Dennis W.; & Ryan, K. (1995). *A Meta-analysis review of attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*. *Personal Psychology*. 48(4): 775 – 812.
- Pedhazur, E. J. (1982). *Multiple Regression in Behavioral Research: Explanation and Prediction*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Podsakoff, Philip M.; & Scott, B. MacKenzie. (1997). *Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggests for Future Research*. *Human Performance*. 10(2): 133-151.
- Podsakoff, Philip M.; Michael Ahearne.; & Scott B. MacKenzie. (2000, August). *Organizational Citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance*. *Journal of Marketing Research* 31: 351-363.
- Porter, L.W.; Lawler, E. E.; & Hackman, J. R. (1996). *Ways groups influence individual work effectiveness*, In R. M.
- Rappaport. (1987). *Term of Empowerment/Exemplar of Prevention: Toward a Theory for Community Psychology*. *American Journal of Community Psychology*. 15(2): 121-148
- Scott, C. ; & Jaffe, D. (1991). *Empowerment: Building a committed workforce*. California: Kogan Page.
- Scott, Catherine; & Dinham Stephen. (2003). *The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction*. *Journal of Educational Administration*. 41(1): 74-86.
- Short, P. M.; & Rinehart, J. S. (1992). *Participant empowerment Scale: Assessment of the level of participant empowerment in the school*. *Education and Psychological Measurement*. 54: 951-960.
- Smith, C. A.; Organ, D. W.; & Near, J. P. (1983). *Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents*. *Journal of Applied Psychology*. 68: 653-663.
- Somech, A.; & Drach-Zahavy, A. (2000). *Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction ,sense of efficacy, and teachers'extra-role behavior*. *Teaching and Teacher Education* 16: 649-659.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Spreitzer, Gretchen M. (1995a). *An Empirical Test of a Comprehensive Model of Intrapersonal Empowerment in the Workplace*. *American Journal of Community*. 25 (5): 601-629.
- (1995b). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. *Academy of Management Journal*, 38(5): 1442-1465.
- Spreitzer, Gretchen M. (1996). *Social structural characteristics of psychological empowerment*. *Academy of Management Journal*. 39(2): 483-504.
- Tebbitt, B. V. (1993). *Demystifying organizational empowerment*. *Journal of Nursing Administration*. 23(1): 18 – 23.
- Thomas, K. W.; & Velthouse, B. A. (1990). *Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivations*. *Academy of Management Review*. 15: 666 – 681.
- Wilson, B.; & Lashinger, H. K. S. (1994). *Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test of Kanter’s theory of structural power in organizations*. *Journal of Nursing Administration*. 24(45): 39-47.
- Yueh-Yun, Wu. (1994). *Relationships among teacher’s perceptions of empowerment, job satisfaction and organizational commitment in public schools*. Doctoral dissertation. The Pennsylvania State University.
- Zimmerman, M. A. (1995). *Psychological Empowerment. American: Issues and illustrations*. *American Journal of Community Psychology*. 23: 581-599.
- Zimmerman, M. A.; & Rappaport, Julian. (1988). *Citizen Participation, Perceived control and Psychological empowerment*. *American Journal of Community Psychology*. 16(5): 725-750.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|---|--|
| 1. ดร. อังคินันท์ อินทรกำแหง | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง | คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร แยมนิล | คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 4. อาจารย์ พล กุลสุขรังสรรค์ | อาจารย์พิเศษ คณะศิลปศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
ผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม
บริษัท อินเทลลิเจนท์ คอนซัลติ้ง เซอร์วิส จำกัด |
| 5. อาจารย์ วีระศักดิ์ ทับทิมไทร | อาจารย์ 2 ระดับ 5
โรงเรียนบ้านเขาไม้ไฟ จ.นครนายก |

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่า IOC			
	พฤติกรรมความเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	ความพึงพอใจในงาน	การเสริมพลัง เชิงจิตวิทยา	การเสริมพลัง เชิงโครงสร้าง
1.	0.8	0.6	1	0.8
2.	1	1	0.8	0.8
3.	0.8	1	0.8	1
4.	1	0.4*	0.2*	0.8
5.	0.8	0.6	1	0.4*
6.	0.8	0.8	1	0.8
7.	1	1	0.8	0.4*
8.	0.4*	1	1	0.6
9.	1	0.8	0.4*	0.4*
10.	0.4*	1	1	0.6
11.	0.8	1	0.8	1
12.	1	0.6	0.4*	0.4*
13.	0.8	1	0.8	0.4*
14.	0.2*	0.4*	0.4*	0.6
15.	0.8	1	1	0.6
16.	0.8	0.6	1	1
17.	1	1	0.4*	1
18.	0.8	0.6	0.8	1
19.	0.4*	0.4*	0.8	0.2*
20.	1	0.4*	0.8	0.4*
21.	1	1	1	1
22.	0.8	0.6	0.4*	0.8
23.	0.2*	0.2*	0.4*	0.4*
24.	0.8	0.4*	0.6	0.8
25.	0.4*	0.4*	0.8	0.8
26.	0.4*	0.4*	0.6*	0.4*

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า IOC			
	พฤติกรรมความเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	ความพึงพอใจในงาน	การเสริมพลัง เชิงจิตวิทยา	การเสริมพลัง เชิงโครงสร้าง
27.	1	0.4*	0.4*	0.2*
28.	0.4*	0.4*	0.8	0.4*
29.	0.8	1		0.8
30.	1	1		1
31.	0.8	1		0.4*
32.	0.4*	0.8		1
33.	0.4*	1		1
34.	1	0.8		1
35.	1	1		1
36.	0.2*			0.4*
37.	0.2*			0.8
38.	0.8			1
39.	0.6*			0.8
40.	0.8			0.4*
41.	1			1
42.	1			1
43.	1			1
44.	0.8			1
45.	0.2*			0.4*
46.	0.2*			1
47.	1			1
48.	1			1
49.	1			1
50.	1			1

* ข้อที่คัดลอก

ภาคผนวก ค
ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ผลตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของตัวแปร

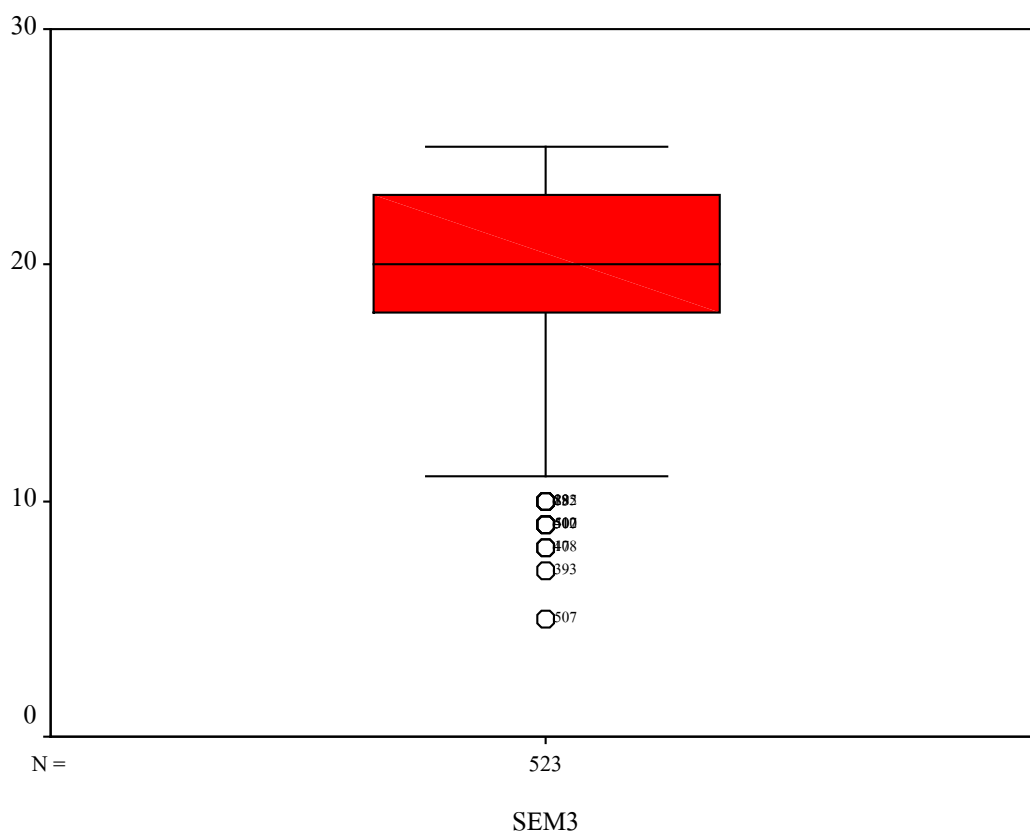
ตาราง 16 ค่าสถิติ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std.Error) ของค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปร

ตัวแปร	ความเบ้		ความโด่ง	
	ค่าสถิติ	SE	ค่าสถิติ	SE
การให้ความช่วยเหลือ (OCB1)	0.694	0.107	0.086	0.213
การคำนึงถึงผู้อื่น (OCB2)	-0.614	0.107	-0.477	0.213
การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (OCB3)	0.706	0.107	0.715	0.213
การทำความดีให้สังคม (OCB5)	0.798	0.107	-0.458	0.213
การพัฒนาตนเอง (OCB5)	0.699	0.107	0.357	0.213
ความสำเร็จของงาน (SAT1)	-0.044	0.107	-0.448	0.213
การยอมรับนับถือ (SAT2)	0.090	0.107	0.303	0.213
ลักษณะงาน (SAT3)	0.143	0.107	-0.125	0.213
ความรับผิดชอบ (SAT4)	-0.177	0.107	0.330	0.213
ความก้าวหน้าในงาน (SAT5)	0.028	0.107	0.438	0.213
การให้คุณค่ากับงาน (PEM1)	0.873	0.107	1.995	0.213
ความเชื่อมั่น (PEM2)	-0.573	0.107	-0.29	0.213
ความมีอิสระ (PEM3)	0.907	0.107	1.393	0.213
ผลกระทบ (PEM4)	-0.263	0.107	0.08	0.213
การได้รับโอกาส (SEM1)	0.462	0.107	-0.237	0.213
การได้รับทรัพยากร (SEM2)	-0.619	0.107	0.123	0.213
การได้รับการสนับสนุน (SEM3)	0.857	0.107	0.573	0.213
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (SEM4)	0.792	0.107	0.456	0.213
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (SEM5)	0.596	0.107	0.425	0.213

ตาราง 17 ค่าคะแนนมาตรฐานความเบ้-ความโด่งและผลการทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติตัวแปรเดียว

ตัวแปร	ความเบ้		ความโด่ง		ความเบ้และความโด่ง	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
OCB1	-1.493	0.135	-2.284	0.022	7.444	0.024
OCB2	-2.292	0.022	-4.107	0.059	22.121	0.012
OCB3	-2.352	0.019	-3.47	0.001	17.574	0.009
OCB4	-2.972	0.003	-4.143	0.083	25.999	0.086
OCB5	-1.927	0.054	-2.84	0.062	11.778	0.003
SAT1	-0.21	0.834	-0.664	0.507	0.485	0.785
SAT2	-0.338	0.735	-0.745	0.456	0.669	0.716
SAT3	-0.751	0.453	-1.392	0.164	2.501	0.286
SAT4	-0.823	0.411	-1.411	0.158	2.668	0.263
SAT5	-0.564	0.573	-1.14	0.254	1.618	0.445
PEM1	-7.499	0.068	-1.172	0.241	57.617	0.069
PEM2	-1.725	0.084	-2.665	0.008	10.08	0.006
PEM3	-2.36	0.018	-3.354	0.001	16.819	0.053
PEM4	0.002	0.999	-0.791	0.429	0.626	0.731
SEM1	-1.193	0.233	-1.934	0.053	5.166	0.076
SEM2	-0.625	0.532	-1.068	0.286	1.531	0.465
SEM3	-1.356	0.175	-2.096	0.036	6.23	0.044
SEM4	-2.182	0.029	-3.166	0.002	14.785	0.001
SEM5	-1.035	0.301	-1.748	0.08	4.128	0.127

ผลการตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง



ภาพประกอบ 9 ผลการตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง

ภาคผนวก ง

คำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำสั่งก่อนปรับโมเดล

```

Raw Data from file 'J:\LISREL\Data path.psf'
Sample Size = 523
Latent Variables  OCB SAT PEM  SEM
Relationships
OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5 = OCB
PEM1 PEM2 PEM3 PEM4 = PEM
SAT1 SAT2 SAT3 SAT4 SAT5 = SAT
SEM1 SEM2 SEM3 SEM4 SEM5 = SEM
OCB = SAT PEM
SAT = PEM SEM
PEM = SEM
Path Diagram
Iterations = 250
Method of Estimation: Maximum Likelihood
Lisrel outputs: mi rs ef ss sc ad = off
End of Problem

```

คำสั่งในการปรับโมเดล

Raw Data from file 'J:\LISREL\Data path.psf'

Sample Size = 523

Latent Variables OCB SAT PEM SEM

Relationships

OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5 = OCB

PEM1 PEM2 PEM3 PEM4 = PEM

SAT1 SAT2 SAT3 SAT4 SAT5 = SAT

SEM1 SEM2 SEM3 SEM4 SEM5 = SEM

OCB = SAT PEM

SAT = PEM SEM

PEM = SEM

Set the Error Covariance of SAT1 and SAT4 Free

Set the Error Covariance of SEM1 and SAT5 Free

Set the Error Covariance of OCB2 and OCB3 Free

Set the Error Covariance of OCB5 and PEM2 Free

Set the Error Covariance of OCB3 and PEM1 Free

Set the Error Covariance of SAT2 and SEM5 Free

Set the Error Covariance of OCB2 and PEM4 Free

Set the Error Covariance of OCB1 and PEM1 Free

Set the Error Covariance of OCB4 and SAT3 Free

Set the Error Covariance of PEM4 and SAT3 Free

Set the Error Covariance of OCB4 and SAT5 Free

Set the Error Covariance of PEM2 and SEM2 Free

Set the Error Covariance of OCB1 and SEM1 Free

Set the Error Covariance of PEM2 and SEM1 Free

Set the Error Covariance of OCB4 and PEM4 Free

Set the Error Covariance of OCB1 and SAT4 Free

Set the Error Covariance of PEM3 and SAT5 Free

Set the Error Covariance of SEM4 and SEM3 Free

Set the Error Covariance of SEM2 and SEM4 Free

Set the Error Covariance of SAT1 and SEM3 Free

Set the Error Covariance of SEM3 and SEM5 Free

Set the Error Covariance of SEM1 and SEM4 Free

Set the Error Covariance of SEM1 and SEM2 Free

Set the Error Covariance of PEM4 and SEM1 Free

Path Diagram

Iterations = 250

Method of Estimation: Maximum Likelihood

Lisrel outputs: mi rs ef ss sc ad = off

End of Problem

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม LISREL

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม LISREL

1. ผลการวิเคราะห์ Structural Model

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file J:\LISREL\Data for path\Syntax path.spj:

Raw Data from file 'J:\LISREL\Data path.psf'

Sample Size = 523

Latent Variables OCB SAT PEM SEM

Relationships

OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5 = OCB

PEM1 PEM2 PEM3 PEM4 = PEM

SAT1 SAT2 SAT3 SAT4 SAT5 = SAT

SEM1 SEM2 SEM3 SEM4 SEM5 = SEM

OCB = SAT PEM

SAT = PEM SEM

PEM = SEM

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	OCB	SAT	PEM
	-----	-----	-----
OCB1	1.91	- -	- -
OCB2	1.37 (0.10) 14.28	- -	- -
OCB3	1.72 (0.10) 16.97	- -	- -
OCB4	1.51 (0.08) 17.90	- -	- -
OCB5	1.66 (0.09) 17.62	- -	- -

PEM1	- -	- -	0.81
PEM2	- -	- -	1.38 (0.11) 12.46
PEM3	- -	- -	1.69 (0.13) 13.22
PEM4	- -	- -	1.34 (0.19) 7.18
SAT1	- -	2.12	- -
SAT2	- -	2.24 (0.09) 24.70	- -
SAT3	- -	2.40 (0.10) 23.55	- -
SAT4	- -	0.93 (0.04) 20.67	- -
SAT5	- -	2.63 (0.13) 21.01	- -

LAMBDA-X

	SEM

SEM1	1.99 (0.14) 13.91
SEM2	1.53 (0.12) 12.26
SEM3	3.25 (0.18) 17.93
SEM4	2.34 (0.16) 14.75
SEM5	3.42 (0.16) 21.03

BETA

	OCB	SAT	PEM
	-----	-----	-----
OCB	- -	0.27 (0.06) 4.18	0.45 (0.07) 6.34

SAT	- -	- -	0.63 (0.06) 10.05
-----	-----	-----	-------------------------

PEM	- -	- -	- -
-----	-----	-----	-----

GAMMA

	SEM

OCB	- -
SAT	0.13 (0.04) 3.40
PEM	0.40 (0.05) 7.51

Covariance Matrix of ETA and KSI

	OCB	SAT	PEM	SEM
	-----	-----	-----	-----
OCB	1.00			
SAT	0.58	1.00		
PEM	0.64	0.69	1.00	
SEM	0.29	0.39	0.40	1.00

PHI

	SEM

	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	OCB	SAT	PEM
	-----	-----	-----
	0.56 (0.06) 8.75	0.51 (0.05) 9.53	0.84 (0.12) 7.03

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	OCB	SAT	PEM
	-----	-----	-----
	0.44	0.49	0.16

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

	OCB	SAT	PEM
	-----	-----	-----
	0.08	0.15	0.16

Reduced Form

	SEM

OCB	0.29

(0.04)
 7.55
 SAT 0.39
 (0.05)
 8.11
 PEM 0.40
 (0.05)
 7.51

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	PEM1
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.58	0.41	0.57	0.64	0.60	0.40

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

PEM2	PEM3	PEM4	SAT1	SAT2	SAT3
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.48	0.62	0.15	0.65	0.71	0.82

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

SAT4	SAT5
-----	-----
0.41	0.67

Squared Multiple Correlations for X - Variables

SEM1	SEM2	SEM3	SEM4	SEM5
-----	-----	-----	-----	-----
0.37	0.29	0.71	0.45	0.98

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 80
 Minimum Fit Function Chi-Square = 119.89 (P = 0.056)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 118.86 (P = 0.031)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 38.86
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (13.57 ; 72.13)
 Minimum Fit Function Value = 0.23
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.074
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.026 ; 0.14)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.031
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.018 ; 0.042)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.65
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.60 ; 0.71)
 ECVI for Saturated Model = 0.73
 ECVI for Independence Model = 26.59
 Chi-Square for Independence Model with 171 Degrees of Freedom = 13841.10
 Independence AIC = 13879.10
 Model AIC = 338.86
 Saturated AIC = 380.00

Independence CAIC = 13979.04
 Model CAIC = 917.42
 Saturated CAIC = 1379.32

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.46
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 490.10

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.30
 Standardized RMR = 0.039
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.41

BETA

	OCB	SAT	PEM
OCB	- -	0.27	0.45
SAT	- -	- -	0.63
PEM	- -	- -	- -

GAMMA

	SEM
OCB	- -
SAT	0.13
PEM	0.40

Correlation Matrix of ETA and KSI

	OCB	SAT	PEM	SEM
OCB	1.00			
SAT	0.58	1.00		
PEM	0.64	0.69	1.00	
SEM	0.29	0.39	0.40	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	OCB	SAT	PEM
	0.56	0.51	0.84

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	SEM
OCB	0.29
SAT	0.39
PEM	0.40

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	OCB	SAT	PEM
	-----	-----	-----
OCB1	0.76	- -	- -
OCB2	0.64	- -	- -
OCB3	0.76	- -	- -
OCB4	0.80	- -	- -
OCB5	0.77	- -	- -
PEM1	- -	- -	0.63
PEM2	- -	- -	0.69
PEM3	- -	- -	0.79
PEM4	- -	- -	0.39
SAT1	- -	0.80	- -
SAT2	- -	0.84	- -
SAT3	- -	0.91	- -
SAT4	- -	0.64	- -
SAT5	- -	0.82	- -

LAMBDA-X

	SEM

SEM1	0.61
SEM2	0.54
SEM3	0.84
SEM4	0.67
SEM5	0.99

BETA

	OCB	SAT	PEM
	-----	-----	-----
OCB	- -	0.27	0.45
SAT	- -	- -	0.63
PEM	- -	- -	- -

GAMMA

	SEM

OCB	- -
SAT	0.13
PEM	0.40

Correlation Matrix of ETA and KSI

	OCB	SAT	PEM	SEM
	-----	-----	-----	-----
OCB	1.00			
SAT	0.58	1.00		
PEM	0.64	0.69	1.00	
SEM	0.29	0.39	0.40	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	OCB	SAT	PEM
	-----	-----	-----
	0.56	0.51	0.84

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	SEM

OCB	0.29 (0.04) 7.55
SAT	0.39 (0.05) 8.11
PEM	0.40 (0.05) 7.51

Indirect Effects of KSI on ETA

	SEM

OCB	0.29 (0.04) 7.55
SAT	0.25 (0.04) 6.74
PEM	- -

Total Effects of ETA on ETA

	OCB	SAT	PEM
	-----	-----	-----
OCB	- -	0.27 (0.06) 4.18	0.62 (0.05) 11.41
SAT	- -	- -	0.63 (0.06) 10.05
PEM	- -	- -	- -

Largest Eigenvalue of $B*B'$ (Stability Index) is 0.632

Indirect Effects of ETA on ETA

	OCB	SAT	PEM
	-----	-----	-----
OCB	- -	- -	0.17 (0.04) 3.88
SAT	- -	- -	- -
PEM	- -	- -	- -

2. ผลการวิเคราะห์ Measurement Model

2.1 ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X					
	F1	F2	F3	F4	F5
	-----	-----	-----	-----	-----
A1	0.31 (0.05) 6.33	- -	- -	- -	- -
A2	- -	0.28 (0.03) 9.22	- -	- -	- -
A3	- -	- -	0.28 (0.03) 8.46	- -	- -
A4	- -	- -	- -	- -	0.34 (0.03) 13.37
A5	0.37 (0.04) 10.19	- -	- -	- -	- -
A6	- -	0.32 (0.05) 5.98	- -	- -	- -
A7	- -	- -	- -	0.34 (0.03) 9.75	- -
A8	- -	0.25 (0.02) 12.12	- -	- -	- -
A9	- -	- -	0.33 (0.03) 12.66	- -	- -
A10	- -	- -	- -	0.30 (0.03) 10.00	- -
A11	- -	- -	- -	- -	0.39 (0.04) 10.67
A12	0.38 (0.03) 14.64	- -	- -	- -	- -
A13	- -	- -	- -	0.34 (0.02) 16.77	- -

A14	- -	- -	- -	- -	0.33 (0.02) 14.55
A15	0.25 (0.04) 5.73	- -	- -	- -	- -
A16	- -	- -	0.31 (0.04) 8.72	- -	- -
A17	- -	- -	- -	0.29 (0.02) 12.56	- -
A18	- -	0.19 (0.02) 10.59	- -	- -	- -
A19	- -	- -	0.37 (0.03) 14.62	- -	- -
A20	- -	- -	- -	- -	0.35 (0.03) 13.71
A21	0.31 (0.03) 11.42	- -	- -	- -	- -
A22	- -	0.31 (0.04) 7.38	- -	- -	- -
A23	- -	- -	0.21 (0.02) 9.30	- -	- -
A24	- -	- -	- -	0.22 (0.02) 11.80	- -
A25	- -	- -	- -	- -	0.38 (0.03) 15.05

PHI

	F1	F2	F3	F4	F5
	-----	-----	-----	-----	-----
F1	1.00				
F2	0.77 (0.05) 20.14	1.00			
F3	0.71 (0.05) 24.08	0.90 (0.05) 19.32	1.00		
F4	0.86 (0.04) 26.71	0.69 (0.04) 25.29	0.59 (0.03) 28.44	1.00	

F5	0.59 (0.04) 24.18	0.87 (0.04) 22.60	0.79 (0.04) 26.87	0.89 (0.03) 26.60	1.00
----	-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	------

Squared Multiple Correlations for X - Variables

A1	A2	A3	A4	A5	A6
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.28	0.17	0.24	0.35	0.20	0.27

Squared Multiple Correlations for X - Variables

A7	A8	A9	A10	A11	A12
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.19	0.29	0.31	0.19	0.22	0.42

Squared Multiple Correlations for X - Variables

A13	A14	A15	A16	A17	A18
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.49	0.39	0.36	0.15	0.30	0.22

Squared Multiple Correlations for X - Variables

A19	A20	A21	A22	A23	A24
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.40	0.35	0.26	0.21	0.27	0.27

Squared Multiple Correlations for X - Variables

A25

0.42

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 206

Minimum Fit Function Chi-Square = 350.31 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 335.94 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 129.94

90 Percent Confidence Interval for NCP = (83.64 ; 184.14)

Minimum Fit Function Value = 0.67

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.25

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.16 ; 0.35)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.035

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.028 ; 0.041)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.10

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.01 ; 1.20)

ECVI for Saturated Model = 1.25

ECVI for Independence Model = 22.33

Chi-Square for Independence Model with 300 Degrees of Freedom = 11607.83

Independence AIC = 11657.83

Model AIC = 573.94

Saturated AIC = 650.00

Independence CAIC = 11789.32

Model CAIC = 1199.83

Saturated CAIC = 2359.36

Normed Fit Index (NFI) = 0.97
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.67
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
 Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 382.67

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.019
 Standardized RMR = 0.037
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.60

2.2 ตัวแปรความพึงพอใจในงาน

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	SAT1	SAT2	SAT3	SAT4	SAT5
	-----	-----	-----	-----	-----
C1	0.41 (0.03) 14.86	- -	- -	- -	- -
C2	- -	- -	0.47 (0.03) 16.06	- -	- -
C3	- -	- -	- -	- -	0.67 (0.04) 18.04
C4	0.53 (0.03) 19.98	- -	- -	- -	- -
C5	- -	0.59 (0.03) 17.67	- -	- -	- -
C6	- -	- -	0.67 (0.03) 21.74	- -	- -
C7	- -	- -	- -	0.33 (0.03) 11.98	- -
C8	- -	- -	- -	- -	0.81 (0.05) 14.94
C9	0.44 (0.03) 14.56	- -	- -	- -	- -

C10	- -	0.66 (0.03) 21.02	- -	- -	- -
C11	- -	- -	0.60 (0.03) 18.03	- -	- -
C12	- -	- -	- -	0.44 (0.03) 14.80	- -
C13	0.47 (0.02) 19.29	- -	- -	- -	- -
C14	- -	0.62 (0.03) 20.66	- -	- -	- -
C15	- -	- -	- -	0.26 (0.03) 10.25	- -
C16	- -	- -	- -	- -	0.69 (0.04) 18.69
C17	- -	0.62 (0.03) 20.35	- -	- -	- -
C18	- -	- -	0.64 (0.03) 22.70	- -	- -
C19	0.52 (0.03) 19.49	- -	- -	- -	- -
C20	- -	- -	- -	- -	0.59 (0.03) 17.43

PHI

	SAT1	SAT2	SAT3	SAT4	SAT5
	-----	-----	-----	-----	-----
SAT1	1.00				
SAT2	0.86 (0.02) 45.04	1.00			
SAT3	0.86 (0.02) 42.44	0.84 (0.02) 57.01	1.00		
SAT4	0.73 (0.04) 28.35	0.83 (0.04) 20.13	0.61 (0.04) 22.35	1.00	
SAT5	0.83 (0.03) 31.26	0.78 (0.02) 52.94	0.76 (0.02) 45.96	0.82 (0.05) 18.07	1.00

Squared Multiple Correlations for X - Variables

C1	C2	C3	C4	C5	C6
-----	-----	-----	-----	-----	-----
.39	0.41	0.51	0.59	0.48	0.65

Squared Multiple Correlations for X - Variables

C7	C8	C9	C10	C11	C12
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.27	0.38	0.37	0.63	0.49	0.45

Squared Multiple Correlations for X - Variables

C13	C14	C15	C16	C17	C18
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.56	0.60	0.20	0.54	0.61	0.69

Squared Multiple Correlations for X - Variables

C19	C20
-----	-----
0.56	0.48

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 120

Minimum Fit Function Chi-Square = 198.20 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 191.35 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 71.35

90 Percent Confidence Interval for NCP = (37.56 ; 113.07)

Minimum Fit Function Value = 0.38

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.14

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.072 ; 0.22)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.034

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.024 ; 0.042)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.71

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.65 ; 0.79)

ECVI for Saturated Model = 0.80

ECVI for Independence Model = 41.53

Chi-Square for Independence Model with 190 Degrees of Freedom = 21639.17

Independence AIC = 21679.17

Model AIC = 371.35

Saturated AIC = 420.00

Independence CAIC = 21784.36

Model CAIC = 844.71

Saturated CAIC = 1524.51

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.63

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 419.63

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.017

Standardized RMR = 0.027

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.96

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.94

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.55

2.3 ตัวแปรการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X				
	PEM1	PEM2	PEM3	PEM4
	-----	-----	-----	-----
B1	- -	0.38 (0.03) 13.61	- -	- -
B2	- -	- -	0.43 (0.04) 9.78	- -
B3	- -	- -	- -	0.62 (0.06) 10.03
B4	0.41 (0.02) 16.41	- -	- -	- -
B5	- -	0.48 (0.03) 14.61	- -	- -
B6	- -	- -	0.33 (0.03) 10.17	- -
B7	- -	- -	- -	0.92 (0.07) 12.86
B8	0.16 (0.02) 10.22	- -	- -	- -
B9	- -	- -	0.45 (0.03) 15.16	- -
B10	- -	- -	- -	0.24 (0.06) 4.00
B11	0.10 (0.01) 7.99	- -	- -	- -
B12	- -	0.33 (0.03) 12.81	- -	- -
B13	- -	- -	- -	0.60 (0.06) 9.26
B14	0.37 (0.02) 15.98	- -	- -	- -

B15 - - 0.33 - - - -
 (0.05)
 6.95

B16 - - - - 0.32 - -
 (0.03)
 10.70

PHI

	PEM1	PEM2	PEM3	PEM4
PEM1	1.00			
PEM2	0.77 (0.04) 18.22	1.00		
PEM3	0.89 (0.05) 19.72	0.75 (0.05) 17.44	1.00	
PEM4	0.02 (0.09) 0.21	0.45 (0.06) 8.05	0.49 (0.06) 8.55	1.00

Squared Multiple Correlations for X - Variables

B1	B2	B3	B4	B5	B6
0.37	0.20	0.29	0.50	0.44	0.23

Squared Multiple Correlations for X - Variables

B7	B8	B9	B10	B11	B12
0.78	0.32	0.52	0.33	0.24	0.35

Squared Multiple Correlations for X - Variables

B13	B14	B15	B16
0.24	0.48	0.21	0.23

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 72

Minimum Fit Function Chi-Square = 92.33 (P = 0.054)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 93.84 (P = 0.043)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 21.84

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.80 ; 50.99)

Minimum Fit Function Value = 0.18

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.042

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0015 ; 0.098)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.024

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0046 ; 0.037)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.42

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.38 ; 0.48)

ECVI for Saturated Model = 0.52

ECVI for Independence Model = 8.08

Chi-Square for Independence Model with 120 Degrees of Freedom = 4186.48

Independence AIC = 4218.48

Model AIC = 221.84

Saturated AIC = 272.00

Independence CAIC = 4302.64

Model CAIC = 558.46

Saturated CAIC = 987.30

Normed Fit Index (NFI) = 0.98

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.59

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 582.29

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.028

Standardized RMR = 0.036

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.52

2.4 ตัวแปรการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	SEM1	SEM2	SEM3	SEM4	SEM5
	-----	-----	-----	-----	-----
D1	- -	0.28 (0.04) 7.71	- -	- -	- -
D2	- -	- -	0.78 (0.03) 22.31	- -	- -
D3	- -	- -	- -	0.66 (0.03) 22.34	- -
D4	- -	- -	- -	- -	0.48 (0.03) 14.12
D5	0.62 (0.06) 11.17	- -	- -	- -	- -
D6	- -	0.30 (0.06) 4.69	- -	- -	- -
D7	- -	- -	0.82 (0.04) 22.13	- -	- -

D8	- -	- -	- -	0.62 (0.03) 21.42	- -
D9	- -	- -	- -	- -	0.44 (0.03) 15.01
D10	0.49 (0.04) 12.93	- -	- -	- -	- -
D11	- -	- -	0.61 (0.03) 20.55	- -	- -
D12	- -	- -	- -	0.71 (0.03) 25.19	- -
D13	- -	- -	- -	- -	0.47 (0.04) 12.94
D14	0.68 (0.04) 19.19	- -	- -	- -	- -
D15	- -	0.78 (0.04) 21.57	- -	- -	- -
D16	- -	- -	- -	0.72 (0.03) 25.66	- -
D17	- -	- -	- -	- -	0.95 (0.05) 17.79
D18	0.33 (0.03) 10.78	- -	- -	- -	- -
D19	- -	0.80 (0.05) 17.55	- -	- -	- -
D20	- -	- -	0.63 (0.04) 16.69	- -	- -
D21	- -	- -	- -	0.68 (0.03) 21.91	- -
D22	- -	- -	- -	- -	0.64 (0.04) 16.21
D23	0.58 (0.04) 14.24	- -	- -	- -	- -
D24	- -	0.61 (0.03)	- -	- -	- -

19.29

D25	- -	- -	0.81 (0.04) 22.94	- -	- -
-----	-----	-----	-------------------------	-----	-----

PHI

	SEM1	SEM2	SEM3	SEM4	SEM5
SEM1	1.00				
SEM2	0.73 (0.03) 22.52	1.00			
SEM3	0.65 (0.03) 19.91	0.78 (0.01) 74.99	1.00		
SEM4	0.61 (0.03) 17.76	0.90 (0.02) 54.28	0.77 (0.01) 136.98	1.00	
SEM5	0.83 (0.03) 25.11	0.70 (0.02) 39.99	0.77 (0.03) 28.96	0.80 (0.03) 31.07	1.00

Squared Multiple Correlations for X - Variables

D1	D2	D3	D4	D5	D6
0.31	0.66	0.66	0.34	0.22	0.34

Squared Multiple Correlations for X - Variables

D7	D8	D9	D10	D11	D12
0.65	0.62	0.40	0.30	0.59	0.77

Squared Multiple Correlations for X - Variables

D13	D14	D15	D16	D17	D18
0.29	0.76	0.65	0.79	0.52	0.27

Squared Multiple Correlations for X - Variables

D19	D20	D21	D22	D23	D24
0.47	0.44	0.64	0.43	0.41	0.53

Squared Multiple Correlations for X - Variables

D25
0.68

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 178
 Minimum Fit Function Chi-Square = 269.82 (P = 0.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 267.67 (P = 0.00)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 89.67
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (49.64 ; 137.67)

 Minimum Fit Function Value = 0.52
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.17
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.095 ; 0.26)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.031
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.023 ; 0.038)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.08
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.00 ; 1.17)
 ECVI for Saturated Model = 1.25
 ECVI for Independence Model = 55.59

 Chi-Square for Independence Model with 300 Degrees of Freedom = 28967.10
 Independence AIC = 29017.10
 Model AIC = 561.67
 Saturated AIC = 650.00
 Independence CAIC = 29148.59
 Model CAIC = 1334.83
 Saturated CAIC = 2359.36

 Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.59
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.98

 Critical N (CN) = 435.92

 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.033
 Standardized RMR = 0.034
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.96
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.53

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการปฏิบัติงานในโรงเรียน

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของปฏิญานิพนธ์มหาบัณฑิต เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก” ของนิสิตปริญญาโทภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน เนื่องจากการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมทั้งหมด

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ไว้ ณ โอกาสนี้

วนันดา หมวดเอียด

นิสิตภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อมูลทั่วไปของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือกรอกข้อความที่เว้นไว้ให้

1. ชื่อโรงเรียน

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. สถานะ ☐ โสด ☐ แต่งงาน

4. อายุปี

5. ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับ.....

6. ระยะเวลาในการประกอบอาชีพครูปี

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียนนี้ปี

คำชี้แจง

แบบสอบถามการปฏิบัติงานในครั้งนี มีจำนวน 4 ตอน คือ

- | | |
|--|----------------|
| 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | มีจำนวน 25 ข้อ |
| 2) ความพึงพอใจในงาน | มีจำนวน 20 ข้อ |
| 3) การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา | มีจำนวน 16 ข้อ |
| 4) การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง | มีจำนวน 25 ข้อ |

ขอท่านโปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อให้เข้าใจ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อนะคะ)

ตอนที่ 1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้าอาสาสอนแทนเพื่อนครูที่ไม่ได้ทำงาน.....					
2. ข้าพเจ้าพยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้ร่วมงาน.....					
3. ข้าพเจ้าอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้.....					
4. ข้าพเจ้าปรับปรุงวิธีการสอนของตนเองอยู่เสมอ.....					
5. ข้าพเจ้าอาสาทำงานของโรงเรียนโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ.....					
6. ข้าพเจ้ามักลืมที่จะคิดก่อนพูด ซึ่งบางครั้งคำพูดนั้นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน.....					
7. ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับของโรงเรียนได้.....					
8. ข้าพเจ้าเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน.....					
9. เมื่อมีปัญหาในงาน ข้าพเจ้ามุ่งแก้ไขปรับปรุงมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น.....					
10. ในการประชุมเพื่อจัดกิจกรรมของโรงเรียน ข้าพเจ้าพร้อมที่จะแสดงความคิดเห็นเพื่อส่วนรวม.....					
11. ข้าพเจ้าเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ.....					
12. ข้าพเจ้าอาสาทำงานส่วนรวมเกินเวลาบ้าง เพื่อให้งานนั้นเสร็จทันกำหนด.....					
13. ข้าพเจ้าเต็มใจทำงานเพื่อสนับสนุน และเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียน.....					
14. ข้าพเจ้าเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง.....					

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
15. ข้าพเจ้าทำให้ดูเหมือนงานยุ่ง เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม.....					
16. ข้าพเจ้าเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยงานของโรงเรียน.....					
17. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น งานประชุมวิชาการ.....					
18. ข้าพเจ้าให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนครูเสมอ.....					
19. ข้าพเจ้ายินดีทำงานเพิ่มจากงานที่ได้รับมอบหมาย แม้จะต้องใช้เวลาส่วนตัว.....					
20. ข้าพเจ้าพยายามเรียนรู้ศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการในการทำงาน.....					
21. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนครูทำงานไม่ทันตามกำหนด.....					
22. เมื่อมีการประสานงานกันผิดพลาด ข้าพเจ้าจะไม่กล่าวโทษเพื่อนครู.....					
23. ข้าพเจ้ายอมรับข้อผิดพลาดของตัวเองด้วยความเต็มใจ					
24. ในการแสดงออกต่อสาธารณชน ข้าพเจ้าคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ.....					
25. ข้าพเจ้าจะวางแผนการเรียนรู้ของตนเองไว้เสมอ.....					

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจของข้าพเจ้า				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
1. ความสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ.....					
2. การได้ปฏิบัติงานที่ตรงความสนใจ.....					
3. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถ.....					
4. การปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้.....					
5. การเข้าร่วมและเสนอผลงานต่อที่ประชุมของโรงเรียน.....					
6. การได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและสนใจอยากให้ทำ.....					
7. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย.....					
8. โอกาสในการลาศึกษาต่อ.....					
9. การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน.....					
10. การได้รับการยกย่องชมเชยเรื่องผลงานจากเพื่อนครู.....					
11. การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ.....					
12. การปรับปรุง/แก้ไขวิธีปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ.....					
13. คุณภาพของงานที่ปฏิบัติ.....					
14. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร.....					
15. ความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ.....					
16. การขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ.....					
17. การได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่.....					
18. การได้ปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์.....					
19. การปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด.....					
20. การได้เข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ.....					

ตอนที่ 3 การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้ามั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จ.....					
2. ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในโรงเรียนได้อย่างอิสระ.....					
3. ข้าพเจ้ามีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จของโรงเรียน.....					
4. งานในหน้าที่รับผิดชอบมีความหมายต่อข้าพเจ้าอย่างมาก..					
5. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานโดยไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น.....					
6. ข้าพเจ้ามีอิสระในการพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอน.....					
7. ข้าพเจ้ามีส่วนอย่างมากในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน.....					
8. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจการประกอบอาชีพครู.....					
9. ข้าพเจ้าสามารถกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบได้					
10. เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด โรงเรียนก็จะได้รับผลกระทบนั้นด้วย.....					
11. ข้าพเจ้าเห็นคุณค่าของการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นผู้มีคุณธรรม.....					
12. ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี.....					
13. ข้าพเจ้ามีอิทธิพลอย่างมากต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน.....					
14. ข้าพเจ้ารู้สึกถึงคุณค่าในความสำเร็จของงานที่ทำอยู่.....					
15. ข้าพเจ้ามีความคิดเชิงเหตุผลของตนเอง ไม่คล้อยตามผู้อื่น.....					
16. ข้าพเจ้ามีอิสระในการแก้ปัญหาการทำงานของตนเอง.....					

ตอนที่ 4 การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้ามีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ.....					
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานของข้าพเจ้า.....					
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่สามารถนำไปปฏิบัติได้....					
4. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน.....					
5. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น.....					
6. จำนวนครูในโรงเรียนมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน.....					
7. ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร.....					
8. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
9. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนครู ในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน.....					
10. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม และศึกษาเพิ่มเติม ทัดเทียมกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน.....					
11. ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน.....					
12. ผู้บริหารจูงใจให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผล งาน/วิธีการทำงานใหม่ๆ เสมอ.....					
13. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเลือกใช้แบบเรียนสำหรับการ เรียนการสอน.....					
14. ผู้บริหารให้โอกาสข้าพเจ้าเข้าร่วมอบรมสัมมนาวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน.....					
15. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม..					

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
16. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูพัฒนาความสามารถของตนเอง...					
17. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียน.....					
18. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....					
19. ผู้บริหารมีการจัดสรรอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอ.....					
20. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นกับข้าพเจ้า ผู้บริหารจะชี้แจงให้ทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงแทนการกล่าวโทษ.....					
21. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงาน.....					
22. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน.....					
23. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสปฏิบัติงานพิเศษหรือโครงการใหม่ๆ ของโรงเรียน.....					
24. ข้าพเจ้าทราบวัตถุประสงค์ของแผนงานต่างๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อให้ครูทุกคนปฏิบัติร่วมกัน.....					
25. ผู้บริหารสนับสนุนความสะดวกในการปฏิบัติงานกับครูอยู่เสมอ.....					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาวนันดา หมวดเอียด
วันเดือนปีเกิด	14 กุมภาพันธ์ 2523
สถานที่เกิด	อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	324 ม.3 ต.โคกทราย อ.ป่าบอน จ.พัทลุง 93170
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิจัยตลาด
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนเอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน)

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์เกษตร อุตสาหกรรม และระหว่างประเทศ) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2550	กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ