



โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

MODEL OF EMPOWERING LEADERSHIP TO AFFECT ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS.

ภาวินี อนุมัย

โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MODEL OF EMPOWERING LEADERSHIP TO AFFECT ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS.



PAWINEE ANAMAI

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของ
ภาวินี อนามัย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล)

..... ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.สมบุญ บุญศิริรักษ์)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์)

..... กรรมการ

(เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ร.น.)

ชื่อเรื่อง	โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	ภาวินี อนามัย
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ กุลนภาดล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 400 คน ประกอบด้วย ใช้วิธีคัดเลือกแบบสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยประกอบด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าความกลมกลืนทางสถิติของโมเดลภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ X^2 272.11 P-value!- 0.68, $af = 2:83$, $GFI=0.96$, $AGFI = 0.93$ $CHI=11.00$ $SRMR - 0.04$, $RMSEA -0.00$ 2) ตัวแปรภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรปัจจัยต่างๆไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอธิบายได้คิดเป็นร้อยละ 94

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Title	MODEL OF EMPOWERING LEADERSHIP TO AFFECT ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS.
Author	PAWINEE ANAMAI
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Taweasil Koolnaphadol
Co Advisor	Dr. Somboon Burasirirak

The objectives of this research are as follows: (1) to study the causal model of empowered leadership that affects the organizational membership behavior of teachers in primary schools; and (2) to examine the coherence of the causal model of empowered leadership affecting the organizational membership behavior of teachers in basic educational institutions with empirical data. The research model was quantitative research. The research area was Phetchaburi Secondary Education Service Area Office. The samples used in the study were 400 teachers and administrators of educational institutions under the authority of the Phetchaburi Secondary Educational Service Area Office. The research tools included a five-level estimation scale questionnaire, and data analysis using basic statistics, such as percentage, mean and standard deviation and structural equation model analysis. Multi-Stage Random Sampling was also used in this study. The results were as follows: (1) the results of the analysis and harmonization of the theoretical model of the causal relationship structure model of empowered leadership affecting the organizational membership behavior of teachers in basic education institutions were consistent with the empirical data. The statistical harmonization of the empowered leadership model affected the organizational membership behavior of teachers in basic education institutions is as follows: $\chi^2 = 272.11$, P-Value = 0.668, df = 283, GFI = 0.96, AGFI = 0.93, CFI = 1.00, SRMR = 0.04, RMSEA = 0.00; (2) the latent variables of empowerment leadership that indirectly influenced various factor variables regarding good organizational membership behavior among teachers in basic education institutions, can be described as 94%.

Keyword : Empowering leadership, Organizational Citizenship Behavior, Basic Education Institutions

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ กุลนภาดล และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร. สมบุญ บุรศิริรักษ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางการศึกษาวิจัย ปรับแก้ข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ให้ปริญญาานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จตุพล ยงศร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนันภรณ์ อารีกุล รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒผล และ ดร. สายัณห์ ต่ายหลี ที่กรุณาตรวจสอบ แก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการเก็บข้อมูลวิจัย รวมทั้งผู้สนับสนุนในการประสานงานและให้ข้อมูลต่อผู้วิจัยทุกท่านที่ได้เอื้อนามในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาของผู้มีพระคุณทุกท่าน

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาคการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ถ่ายทอดประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และการดำเนินชีวิต ตลอดจนขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ รวมถึงเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ระดับการศึกษาดุขภูบัณฑิตและกัลยาณมิตรทุกท่านที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้กราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอบรมเลี้ยงดู ให้ความรัก ความห่วงใย ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนทุกอย่างในชีวิตผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบคุณนายสุพล อนามัย ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนในการทำวิจัยจนสำเร็จ คุณความดีอันเกิดจากประโยชน์ของปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน

ภาวินี อนามัย

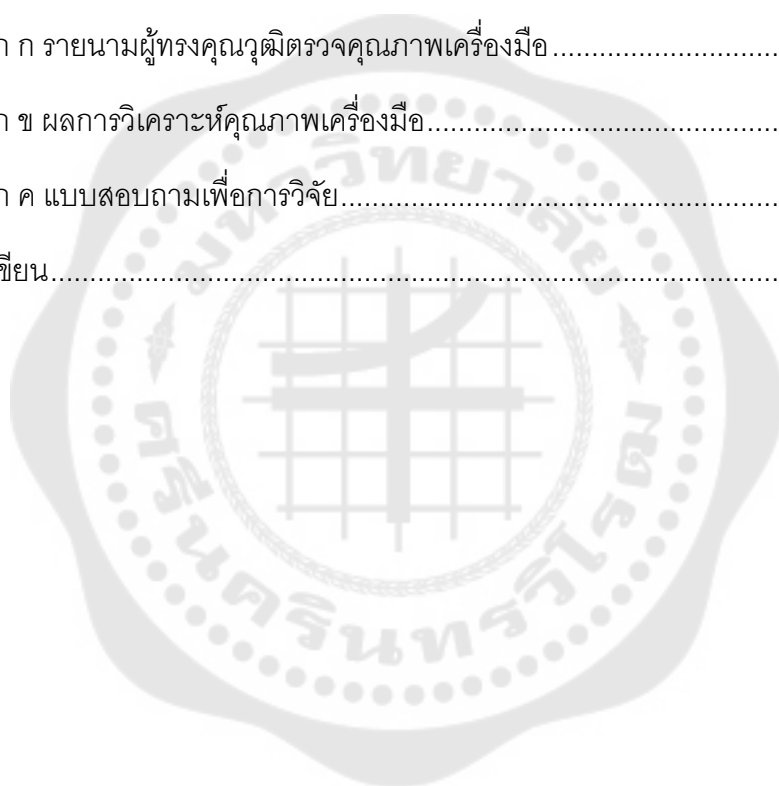
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดงานวิจัย	9
สมมติฐานงานวิจัย.....	15
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	17
1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)	18
1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	20
1.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	21
1.3 ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	30

2. การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - esteem/ Employee motivation).....	32
2.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง	34
2.2 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	37
2.3 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	43
3.ความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Ownership / Partnership).....	44
3.1 ความหมายของความเป็นเจ้าของทางองค์กร	48
3.2 องค์ประกอบของความเป็นเจ้าของทางองค์กร	48
4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy)	52
4.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	59
4.2 องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเอง	60
5. ประสิทธิภาพของทีม (Team efficacy)/(Teamwork).....	61
5.1 ความหมายของประสิทธิภาพของทีม	62
5.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพของทีม.....	63
6. การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful work)	69
6.1 ความหมายของการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง	70
6.2 องค์ประกอบของการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง	74
7. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)	76
7.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	77
7.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	79
7.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	82
8. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership)	85
8.1 ความหมายภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ.....	87
8.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ	88

9. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	91
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	96
10.1 งานวิจัยในประเทศ	96
10.2 งานวิจัยต่างประเทศ	99
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	103
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	103
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	105
การเก็บรวบรวมข้อมูล	109
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	110
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	111
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	114
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	116
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา ชั้น พื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี	119
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน	122
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	146
ความมุ่งหมายของการวิจัย	146
วิธีการดำเนินการวิจัย	146
การเก็บรวบรวมข้อมูล	147

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	148
สรุปผลการวิจัย.....	148
อภิปรายผลการวิจัย.....	151
ข้อเสนอแนะ.....	154
บรรณานุกรม.....	156
ภาคผนวก.....	172
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือ.....	173
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ.....	175
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	179
ประวัติผู้เขียน.....	191



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงรายชื่อสถานศึกษา จำนวน 22 โรงเรียน	104
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี.....	105
ตาราง 3 ความถี่ และร้อยละเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (n = 400 คน).....	114
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	116
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี	119
ตาราง 6 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	123
ตาราง 8 ค่าสถิติใช้วัดความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบ เพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนการพัฒนา)	137
ตาราง 9 ค่าสถิติใช้วัดความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ แบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลังการพัฒนา)	141
ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลัง อำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	142

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคุณและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. 14	
ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ	125
ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง	126
ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร	127
ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	128
ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม	129
ภาพประกอบ 7 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง	131
ภาพประกอบ 8 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	132
ภาพประกอบ 9 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคุณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	133
ภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคุณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ก่อนการพัฒนา)	135

ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลัง
อำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลังการพัฒนา) 138



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและปัญหา

การศึกษาไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ให้สอดคล้องทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน การจัดการศึกษาควรจะมี ความชัดเจนในเรื่องของบทบาทหน้าที่ ระบบการบริหารจัดการที่เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ ซึ่งแนวทางในการพัฒนา คือ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เพื่อพัฒนาครูพัฒนาองค์กร หนึ่งในภารกิจหลักในการบริหารสถานศึกษา คือ บริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจนำไปสู่การบริการครูทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป ดังนั้นนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 อาศัยตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษากำหนดให้มีการพัฒนาเด็กตั้งแต่วัยปฐมวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดี สมวัยทุกด้านโดยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย มีเป้าหมายให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีจิตสาธารณะ โดยเฉพาะในด้านที่ 3 ด้านคุณภาพ ข้อ 3.4 พัฒนาครูทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดเรียนการสอนตามหลักสูตรสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู การบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษามุ่งที่จะปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาของไทยโดยยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในทางปฏิบัติ

มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยตรงเพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดผลตามที่กล่าวมาข้างต้นจึงได้กำหนดบทบาทของสถานศึกษาไว้ครบทุกด้าน เช่น แนวการจัดกระบวนการเรียนรู้การประเมิน ผู้เรียน การจัดทำสาระของหลักสูตร การบริหาร วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป การจัดระบบการประกันคุณภาพ ภายในการระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน การให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาให้อิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา เป็นต้น การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เป็นแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา

การรองรับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นบุคคลสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งคือ ผู้นำของโรงเรียนในการนำพาขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในด้านการบริหารงานและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหาร และมาตรฐานตามตำแหน่งมีภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ในการบริหารโรงเรียน โดยการบริหารจัดการที่ดี มีความสำคัญกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารมีความสำคัญ การจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้ของนักเรียนภาวะผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนเมื่อมีการกระจายภาวะผู้นำ อยู่ทั่วโรงเรียน (Leithwood & Jantzi, 2006) การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้ บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติซึ่งเป็นการเสริมพลัง อำนาจ (Empowerment) ต้องดำเนินการตั้งแต่เป้าหมาย กำหนดแนวทางและวางแผนไปสู่การ ปฏิบัติ เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดย กระจายอำนาจตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติและ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานเป็นทีม ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของ องค์กร โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่องในระดับองค์กร จะเห็นได้ว่าการเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางสังคมที่ เสริมสร้างให้บุคคล ทีมงาน องค์กรมีพลัง มีความสามารถในการควบคุม ร่วมมือกันในการ เปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการเสริมพลังอำนาจ ของครูในสถานศึกษา

บุคลากรที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ต้องมีพฤติกรรมที่ดี แต่สภาพการณ์ปัจจุบัน ปรากฏเหตุการณ์ที่ครูมีพฤติกรรมก้าวร้าวจริยธรรมทางจรรยาบรรณวิชาชีพ มีแนวโน้มเกิดความ เบี่ยงเบนทางพฤติกรรม เช่น ปฏิบัติตนไม่เหมาะสม แสดงกริยาวาจาเสื่อมเสีย ควบคุมตนเองไม่ได้

ขาดความอดทน ขัดคำสั่งไม่ปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา ก้าวร้าว ดุหมั่น ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงานหรืออาจรวมไปถึงผู้ปกครองนักเรียนและการลงโทษนักเรียนด้วยอารมณ์กระทำการที่เกินกว่าเหตุ ซึ่งผลให้ค่านิยมและความศรัทธาลดทอนลด พฤติกรรมดังกล่าวล้วนแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมด้านลบของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและบุคคลรอบข้าง ดังนั้นจึงเห็นควรให้มีการพัฒนาครูในด้านพฤติกรรมของครูเพราะครูถือเป็นแม่พิมพ์ของชาติจึงเห็นควรที่จะสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดจิตสำนึกที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพและก่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดอบรมพัฒนาคูรุ่นต่อ ๆ ไป (Thainews, 2021; Voice Online, 2018; ไทยรัฐฉบับพิมพ์, 2564)

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรูปแบบการเสริมแรง (Synergistic Paradigm) เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดแลกเปลี่ยนความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เป็นกระบวนการของการใช้ประโยชน์ร่วมกัน (Mutually Beneficial Interactions) และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Gibson, 1991) ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม เช่น เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญแรงใจความร่วมมือ สามารถจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน สามารถขยายเครือข่ายวิชาชีพได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น (Tebbit, 1993) รวมทั้งยังส่งผลให้บุคคลเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีการช่วยเหลือเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และสามารถตั้งศักยภาพของตนเองไปสู่การทำงานได้อย่างเต็มที่ (Hokanson, 1992) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการจัดการศึกษาของประเทศทั้งทางด้านปรัชญาการศึกษา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การนิเทศและการพัฒนาบุคลากร รูปแบบการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ บทบาทของผู้บริหารและบุคลากรครูผู้สอน การบริหารการศึกษามีแนวโน้มไปในลักษณะเดียวกับการบริหารธุรกิจที่มุ่งศักยภาพของรัฐไม่พอต้องอาศัยเอกชนซึ่งช่วยทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างจริงจัง ดังจะเห็นได้จากการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมทรัพยากรอันมีค่าของประเทศออกสู่ยุคสมัยแห่งการพัฒนาประเทศในอนาคต

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเป็นเจ้าของทางองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประสิทธิภาพของทีม การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคุณ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่

2. โมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคุณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคุณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคุณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญในเชิงทฤษฎีที่สามารถนำสู่การปฏิบัติในเรื่องของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคุณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความสำคัญดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. หน่วยงานทั้งสถานศึกษาภาครัฐ เอกชน สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคุณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือเพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำของคุณและผู้บริหารในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 22 โรงเรียน ครู จำนวน 975 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 11 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ Yamane' (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 4 จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยสุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเพชรบุรี มาจำนวน 11 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากรายชื่อสถานศึกษา และขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่าง ครูตามสัดส่วนจำนวนครูในสถานศึกษา โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากรายชื่อครูในสถานศึกษา จำนวนตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนของครูที่มีอยู่

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรแฝงภายใน (Internal latent variable) ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)
2. การเห็นคุณค่าในตนเอง (self - esteem)/ (Employee motivation)
3. ความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Ownership / Partnership)
4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy)
5. ประสิทธิภาพของทีม (Team efficacy)/(Teamwork)
6. การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful work)
7. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

ตัวแปรแฝงภายนอก (External latent variable) คือ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering Leadership)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาด้วยความเต็มใจโดยไม่คำนึงถึงรางวัลจากสถานศึกษา การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

ประกอบด้วย พฤติกรรม 5 ด้าน ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยความเต็มใจไม่หวังรางวัล ช่วยแบ่งเบาภารกิจของเพื่อนครู ให้คำแนะนำแนวทางการทำงานแก่ครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า แบ่งปันอุปกรณ์การเรียนการสอน

1.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ใส่ใจความรู้สึกของเพื่อนครูเพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน แบ่งปันอุปกรณ์การเรียนการสอนแก่เพื่อนครู

1.3 พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่สามารถรับมือกับปัญหาและพร้อมที่จะหาวิธีหรือทางออกในการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากกว่าการขอคำปรึกษาจากผู้บริหาร

1.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของครูในการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา ให้คำแนะนำในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ยินยอมปฏิบัติตามข้อบังคับด้วยความเต็มใจ ดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษา ตระหนักในอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ใช่เวลางานกับเรื่องส่วนตัว

2. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการมอบหมายงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตของงานแก่ครู เพิ่มศักยภาพแก่ครู ส่งเสริมช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ครูซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน

2.1 การรับรู้ความหมาย หมายถึง หน้าที่ ขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ

2.2 ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความชำนาญในการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอน การกำหนดออกแบบหลักสูตร

2.3 การตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง ครูมีวิธีการสอนในแบบของตัวเอง วิธีการสอน
สื่อการเรียนการสอน

2.4 ผลกระทบ หมายถึง ผลสะท้อนที่ครูได้รับจากการจัดการเรียนการสอน การ
ออกแบบหลักสูตร ซึ่งส่งผลแตกต่างกันตามสถานการณ์

3. การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ครูยอมรับตนเอง รู้ข้อดีข้อเสียของตนเอง เชื่อมั่น
และรู้ในความสามารถของตนเอง ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่และแก้ไขปัญหา
ปรับปรุงความผิดพลาด รับฟังคำติชมจากเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
องค์ประกอบ 2 ด้าน

3.1 การเห็นคุณค่าในตนเองภายใน (Inner Self-Esteem) หมายถึง การที่ครูใช้
ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานให้ได้ผลตามที่ตนเองคาดหวังไว้ ครูมีความพยายามในการ
ทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ครูสามารถควบคุมและจัดการกับปัญหาตลอดจนแก้ไขปัญหาได้

3.2 การเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก (Functional Self-Esteem) หมายถึง การที่ครู
ได้รับการยอมรับ ครูได้คำชม รางวัลจากเพื่อนครูหรือผู้บริหาร ครูสามารถรับมือและจัดการกับ
ปัญหาได้ ครูมีกำลังใจในการทำงาน ครูมีแรงกระตุ้นในการเรียนการสอน

4. ความเป็นเจ้าของทางองค์กร หมายถึง ระดับของความคิดและความรู้สึกของครูที่มีต่อ
การพัฒนาตนเอง (Self - Development) ในบริบทของงานที่อยู่ในรับผิดชอบและเกิดความรู้สึกว่า
ตนเองมีคุณค่าหรือความสำคัญในบทบาทที่รับผิดชอบอยู่ในองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ
5 ด้าน

4.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy) หมายถึง ครูมีความมั่นใจในการ
เรียนการสอน มีความเชื่อมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ครูกล้าที่จะแสดงความคิด
เห็นในการทำงานร่วมกับเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร (Belongingness) หมายถึง ครูรู้สึก
ตนเองมีความคุณค่ามีความสำคัญต่อสถานศึกษา ครูมีทัศนคติที่ดีมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา
ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ครูให้ความสำคัญกับสถานศึกษา

4.3 ด้านเอกลักษณ์แห่งตน (Self-identity) หมายถึง ครูรู้ในความสามารถและความ
ถนัดของตนเอง รู้ถึงสิ่งที่ควรพัฒนาและแก้ไขในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่

4.4 ด้านการครอบครองอาณาเขตพื้นที่ (Territoriality) หมายถึง ครูมีพื้นที่ อนุภรณ์
เป็นของของส่วนตัวเฉพาะบุคคล ครูมีขอบเขตส่วนตัว ครูมีอำนาจหน้าที่ สิทธิที่ตามที่ได้รับ
มอบหมาย ครูมีรูปแบบการเรียนการสอนอย่างอิสระเสรี

4.5 การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ครูผู้ในขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย ครูมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและพัฒนาสถานศึกษา ครูมีอำนาจ หน้าที่ มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

5. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ศักยภาพของครูในคิด วิเคราะห์ วางแผนการทำงาน การจัดการเรียนการสอน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน

5.1 การรับรู้ความสามารถของตนทางการเรียนหรือวิชาการ (Academic self-efficacy) หมายถึง ศักยภาพของครูหรือความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน อบรมพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา

5.2 การรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม (Social self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นของครูต่อเพื่อนครูต่อผู้บริหาร ทักษะคติของครูที่มีต่อเพื่อนครูและผู้บริหาร ความเชื่อมั่นของครูในการทำงานร่วมกับเพื่อนครูและผู้บริหาร

5.3 การรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง (Self-regulatory efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นในการจัดการกับปัญหา ความเครียด ความกดดัน การตัดสินใจ ในการเรียนการสอน หรือการทำงานกับเพื่อนครูและผู้บริหาร

6. ประสิทธิภาพผลของทีม หมายถึง ครูหลาย ๆ คนมาร่วมกันทำงานภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน

6.1 ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลผลิต หมายถึง ครูช่วยกันออกแบบรูปแบบการเรียนการสอนที่นำไปสู่เป้าหมายหรือนำไปใช้สอนได้จริง ตั้งกฎกติกาเพื่อเป็นตัวชี้วัดผลในของทีม

6.2 ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ครูช่วยกันออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน ช่วยกันปฏิบัติตามภารกิจ ครูมีทัศนคติที่ดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้ในอนาคต

6.3 ประสิทธิภาพของทีมในเชิงบวก หมายถึง ครูเรียนรู้พฤติกรรมของเพื่อนร่วมทีมแต่ละคน ช่วยกันทำภารกิจงานให้บรรลุเป้าหมาย ครูมีความสุขในการทำงาน การสอน

7. การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง หมายถึง การที่ครูเข้าใจในเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงบวกต่อสถานศึกษาส่งผลให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน

7.1 มีความถูกต้องทางศีลธรรม (moral correctness) หมายถึง การทำงานภายใต้ สติทิวส่วนบุคคล มีความเสมอภาคและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

7.2 ให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development opportunities) หมายถึง ให้การส่งเสริมความก้าวหน้า ต่อยอดเพื่อให้ครุมีศักยภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.3 ให้อิสระในการทำงาน (autonomy) หมายถึง ครุมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิสระ ในการตัดสินใจเมื่อเจอสถานการณ์ต่าง ๆ

7.4 การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive relationships) หมายถึง ความรู้สึก ในทางที่ดี ความรู้สึกเชิงบวกแก่เพื่อนครุที่ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน ความสามัคคีปรองดอง

7.5 วัตถุประสงค์ทางสังคม (Social purpose) หมายถึง การดำเนินงานที่เอื้อประโยชน์ต่อ ผู้อื่น อาจหมายรวมถึงบุคลากรนอกสถานศึกษา

7.6 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย หรือ ได้รางวัลอันเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกครุในทางบวกต่อสถานศึกษาที่สังกัด ในเรื่องของสวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน การดำเนินงาน ค่านิยม และเต็มใจในการทำงานอย่าง เต็มความสามารถ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน

8.1 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความพอใจในสวัสดิการ ค่าตอบแทน แรงจูงใจในเชิงบวกของสถานศึกษา

8.2 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกของครุต่อเพื่อนครุ ความสัมพันธ์ ที่ดีต่อเพื่อนครุ ความเป็นมิตร การให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา

8.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของครุที่มีต่อเพื่อนครุอันมีผล มาจากการกระทำ

กรอบแนวคิดงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครุในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี ต่าง ๆ แล้ว จึงวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครุในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการวางตัว แปรที่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับตัวแปรทั้งหมดได้มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย องค์ประกอบและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสามารถจัดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ของ (Organ, 1991) แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.1 ครูมีพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism)
- 1.2 ครูมีการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
- 1.3 ครูมีพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
- 1.4 ครูมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)
- 1.5 ครูมีพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

2. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย องค์ประกอบและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสามารถจัดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering Leadership) ของ (Spreitzer, 1995) แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 2.1 การรับรู้ความหมาย (Meaning)
- 2.2 ความสามารถในการทำงาน (Competence)
- 2.3 การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination)
- 2.4 ผลกระทบ (Impact)

3. การเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย องค์ประกอบและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านการการเห็นคุณค่าในตนเอง จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสามารถจัดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านการการเห็นคุณค่าในตนเอง ของ (อรรธมา สงวนญาติ, 2544) แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 การเห็นคุณค่าในตนเองภายใน (Inner Self-Esteem)

3.2 การเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก (Functional Self-Esteem)

4. ความเป็นเจ้าของของทางองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย องค์ประกอบและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านความเป็นเจ้าของของทางองค์กร จาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสามารถ จัดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยผ่านความเป็นเจ้าของของทางองค์กร ของ (Avey, Luthans, & Jensen, 2009) แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

4.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy)

4.2 การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability)

4.3 ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร (Belongingness)

4.4 เอกลักษณ์แห่งตน (Self-identity)

4.5 การครอบครองอาณาเขตพื้นที่ (Territoriality)

5. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย องค์ประกอบและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และ สามารถจัดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ของ (Bandura, 1996) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

5.1 การรับรู้ความสามารถของตนทางด้านการเรียนหรือวิชาการ (Academic self-efficacy)

5.2 การรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม (Social self-efficacy)

5.3 การรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง (Self-regulatory efficacy)

6. ประสิทธิภาพของทีม ซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย องค์ประกอบและ ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านประสิทธิผลของทีม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสามารถจัดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ

พฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผ่านประสิทธิผลของ ทีม ของ (Jacqueline & Catherine, 2013) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

6.1 ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลผลิต Create Outputs

6.2 ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ Work Together

6.3 ประสบการณ์ของทีมในเชิงบวก Team Experience

7. การทำงานงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ ศึกษาความหมาย องค์ประกอบและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านการทำงานงานที่ มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสามารถจัดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรการเป็น สมาชิกที่ดี ขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผ่านการทำงานงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อ ตนเองของ (Morin, 2008) แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

7.1 มีความถูกต้องทางศีลธรรม (moral correctness)

7.2 ให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development opportunities)

7.3 ให้อิสระในการทำงาน (autonomy)

7.4 การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive relationships)

7.5 วัตถุประสงค์ทางสังคม (Social purpose)

7.6 การได้รับการยอมรับ (Recognition)

8. ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย องค์ประกอบ และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสามารถจัดองค์ประกอบที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผ่านความ ผูกพันต่อองค์กร ของ (ปีทมวรรณ ชูสาย, 2547) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

8.1 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

8.2 ความผูกพันด้านความรู้สึก

8.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล

9.1 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior) ผ่านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) (Kim & Beehr, 2018)

9.2 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior) ผ่านความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Ownership) (Kim & Beehr, 2017)

9.3 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior) ผ่านการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy) (Kim & Beehr, 2017)

9.4 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior) ผ่านประสิทธิผลของทีม (Team efficacy / Teamwork) (Hui-Ling Tung & Yu-Hsuan Chang, 2011; กัลยรักษ์ วิริยมาโน, 2563)

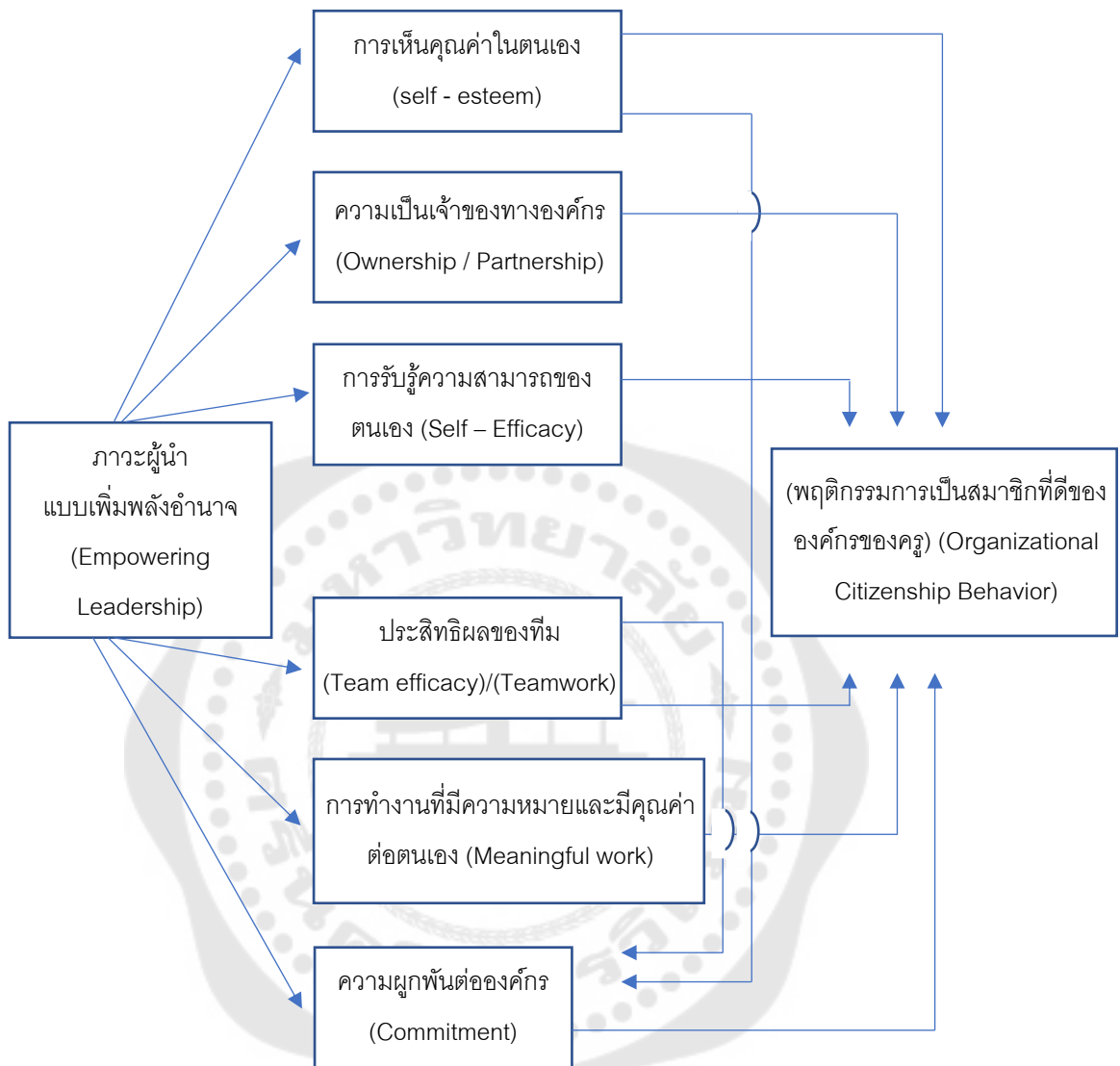
9.5 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior) ผ่านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful work) (Kim & Beehr, 2018)

9.6 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior) ผ่านความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) (Kim & Beehr, 2018)

9.7 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) (Johar, Yusoff, & Ismail, 2018)

9.8 ประสิทธิผลของทีม (Team efficacy /Teamwork) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) (Palmiano, 2019)

ซึ่งผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

สมมติฐานงานวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering Leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)

1.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - Esteem) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)

1.3 ความเป็นเจ้าของทางด้านองค์กร (Ownership / Partnership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)

1.4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)

1.5 ประสิทธิภาพของทีม (Team efficacy)/(Teamwork) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)

1.6 การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful work) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)

1.7 ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)

1.8 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem)

1.9 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior) ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

1.10 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior) ผ่านประสิทธิผลของทีม (Team efficacy /Teamwork)

1.11 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior) ผ่านความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Ownership)

1.12 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior) ผ่านการการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful work)

1.13 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior) ผ่านความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

1.14 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Efficacy) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

1.15 ประสิทธิผลของทีม (Team efficacy /Teamwork) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

2. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)

- 1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 1.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 1.3 ความสำคัญของพฤติกรรมการการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. การเห็นคุณค่าในตนเอง (self - esteem)/ (Employee motivation)

- 2.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง
- 2.2 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง
- 2.3 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

3. ความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Ownership /Partnership)

- 3.1 ความหมายของความเป็นเจ้าของทางองค์กร
- 3.2 องค์ประกอบของความเป็นเจ้าของทางองค์กร
- 3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเจ้าของทางองค์กร

4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy)

- 4.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- 4.2 องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- 4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- 4.4 คุณลักษณะของทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

5. ประสิทธิภาพของทีม (Team efficacy)/(Teamwork)

- 5.1 ความหมายของประสิทธิภาพของทีม
- 5.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีม

6. การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful work)

6.1 ความหมายการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง

6.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อ

ตนเอง

7. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

7.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

7.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

7.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

7.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

8. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership)

8.1 ความหมายภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ

8.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ

8.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ

9. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10.1 งานวิจัยในประเทศ

10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สมาชิกขององค์กรจะแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากน้อยเพียงใด ก็จะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร สถานศึกษาก็เช่นเดียวกันถ้าครูและบุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

การศึกษาวิวัฒนาการเกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรตั้งแต่อดีตเป็นต้นมา จะทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบและเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ด้านพฤติกรรมองค์กร การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การบริหารจัดการ ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรในอดีต ความรู้ดังกล่าวเป็นข้อมูลสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร เป็นประโยชน์และแนวทางในการแก้ไขปัญหาในองค์กรต่อไป

ทอร์นไดก์ (Thorndike, 1975) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องกฎแห่งผล (Law of Effect) ได้อธิบายว่า เมื่อมีสิ่งมากระตุ้นในทางบวกซ้ำกันหลาย ๆ ครั้งจะทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ซึ่งจะทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาที่เรียกว่าเสริมแรง (Reinforcement) หรือเป็นแรงจูงใจ ดังนี้

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) เป็นการแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่พนักงานมีความพึงพอใจ ทำให้มีการทำพฤติกรรมนี้เพิ่มขึ้น เช่น การประเมินผลการทำงานของพนักงานเป็นที่น่าพอใจส่งผลให้พนักงานได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น เป็นการจูงใจให้พนักงานแสดงพฤติกรรมออกมาในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

2. เสริมแรงในทางลบ (Negative Reinforcement) มักมาในรูปแบบของการลงโทษพนักงานเพื่อไม่ให้กระทำการ หรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีที่เป็นสิ่งไม่พึงประสงค์ขององค์กร โดยการลงโทษอาจมาในรูปแบบของการไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนค่าตอบแทน สิ่งเหล่านี้เป็นการลงโทษเพื่อให้เขาตระหนักรู้และไม่กระทำการที่ไม่ดีอีก

3. การลงโทษ (Punishment) เป็นการลงโทษพนักงานที่ทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การขาดงาน การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

4. ไม่กระทำเสริมแรง (Extinction) คือ ผู้บริหารไม่กระทำเสริมแรงใด ๆ ทั้งนั้น ไม่ว่าจะเป็นเสริมแรงในทางบวก คือการเพิ่มค่าจ้างหรือยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานกระทำในสิ่งที่ดี ในการเพิ่มเสริมแรงทางบวกและทางลบให้แก่พนักงาน ได้มีข้อสรุปว่า การเสริมแรงทางบวกส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ดี ส่งผลที่ดีต่อองค์กร แต่พนักงานจะหลีกเลี่ยงพฤติกรรมในทางลบ เพราะไม่อยากโดนลงโทษ

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational citizenship behavior; OCB) เริ่มต้นจากแนวคิดของเคทซ์ แวนดิก, โกรจัน, คริสต์, และวิเซค (Van Dick, Grojean, Christ, & Wieseke, 2006) ที่ได้เสนอไว้ในหนังสือ “แรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร (The Motivational Basis of Organizational Behavior)” ซึ่งได้เสนอแนวคิดพฤติกรรมของพนักงานที่จำเป็นต่อองค์กรไว้ 3 ประการ ได้แก่ พนักงานมีความต้องการที่จะคงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานมีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพนักงานสามารถสร้างสรรค์งานได้ด้วยตนเองและปฏิบัติงานได้มากกว่าขอบเขตหน้าที่งานกำหนด จากแนวคิดนี้ออร์แกนจึงได้นำรูปแบบพฤติกรรมประการที่ 3 มาศึกษาและเรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ออร์แกน (Organ, 1988) ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ชื่อเรียกต่าง ๆ กันไป อาทิ พฤติกรรมการทำงานด้วยตนเอง (Organizational spontaneity)

จอร์จและโจนส์ (George & Jones, 1997) พฤติกรรมเอื้อประโยชน์ต่อสังคมในองค์กร (Pro-social organizational behavior) บริฟและโมโตวิดโล (Brief & Motowidlo, 1986) และการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual performance) บอร์แมนและโมโตวิดโล (Borman & Motowidlo, 1993)

ทั้งนี้ออร์แกน (D.W. Organ, 1988) ได้อธิบายว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-role behavior) ที่พนักงานเต็มใจกระทำด้วยตนเองโดยไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประสิทธิผลขององค์กร สาเหตุที่ออร์แกนสรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ สืบเนื่องมาจากการอธิบายของเคทซ์ที่ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์งานที่กระทำด้วยตนเอง จึงส่งผลให้นิยามของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถูกแยกส่วนออกจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามปกติที่อยู่ในระบบการให้รางวัลขององค์กร ซึ่งตามหลักการนี้พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอาจถูกพิจารณาว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หากการช่วยเหลือนั้นเกิดประโยชน์ต่อประสิทธิผลขององค์กร

งานวิจัยที่ทำให้ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย ได้แก่ งานวิจัยเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ธรรมชาติและปัจจัยนำของ สมิท, ออร์แกน, และเนียร์ (Smith, Organ, & Near, 1983) โดยมีพื้นฐานแนวคิดจากการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง (Innovative and Spontaneous Activity) ของดาเนียล แคทซ์ (Daniel Katz) ร่วมกับการศึกษาความตั้งใจในการให้ความร่วมมือ (Willingness to cooperation) ของเชสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester Barnard) ซึ่งสมิท, ออร์แกน, และเนียร์ได้ให้นิยามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) พนักงานต้องตัดสินใจกระทำพฤติกรรมด้วยตนเองด้วยความเต็มใจ (2) เป้าหมายของพฤติกรรมนั้นต้องไม่ได้คาดหวังผลตอบแทนทางตรงตามระบบการให้รางวัลขององค์กร (3) เป้าหมายของการกระทำพฤติกรรมมุ่งที่ประสิทธิผลขององค์กร ออร์แกน (Organ, 1988)

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายซึ่งมีทั้งความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน

แคทซ์และคานส์; พอดซาคอฟฟ์, แมคเคนซี, เพน, และบาชราช; สเปกเตอร์ (Katz & Kahn, 1978; Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000; Spector, 1996) กรีนเบิร์กและบาร์อน; ร็อบบิ้นส์ (Greenberg & Baron, 1997; Robbins, 2001) ได้ให้ความหมายของ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรไปในทางเดียวกันว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัตินอกเหนือบทบาทที่ถูกกำหนดหรือตกลงไว้ อาจเป็นไปได้ที่ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรนี้อาจถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่จะพบเพียงส่วนน้อย เท่านั้น แคทซ์และคานส์ (Katz & Kahn, 1978) และไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือลงโทษ พอดซาคอฟฟ์และคณะ (Podsakoff et al., 2000) พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็น พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองอย่างไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือให้ความช่วยเหลือ และให้ความ เป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน แคทซ์และคานส์ (Katz & Kahn, 1978) โดยบุคลากรมีความเต็มใจ ปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร พอดซาคอฟฟ์และคณะ; สเปกเตอร์(Podsakoff et al., 2000; Spector, 1996) รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่มีการ ปรับเปลี่ยนตลอดเวลาบุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น รอบบินส์(S. P. Robbins, 2001) และพฤติกรรมนี้ยังช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินงานไปอย่างราบรื่น กรีน เบิร์กและบารอน(Greenberg & Baron, 1997) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการที่บุคลากรแสดงออกถึง พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถอยู่รอดและประสบผลสำเร็จ รอบ บินส์ (Robbins, 2001) จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินการขององค์กร เนื่องจากถ้าขาดพฤติกรรมนี้แล้วระบบต่าง ๆ ขององค์กรจะไม่สามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี แคทซ์และคานส์ (Katz & Kahn, 1978) พฤติกรรมเหล่านี้ได้แก่พฤติกรรมตรงต่อเวลา การ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การอาสาช่วยทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่ต้องร้องขอการให้คำแนะนำที่ สร้างสรรค์ต่อการพัฒนาปรับปรุงหน่วยงาน และการไม่ปล่อยเวลางานให้สูญเปล่า สเปกเตอร์ (Spector, 1996)

สรุปได้ว่า การศึกษาเรื่องของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคคลและกลุ่มบุคคลภายในองค์กร ซึ่งมีผลต่อกระบวนการทำงาน ขององค์กร โดยการศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีจุดมุ่งหมายเพื่อการ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และทำให้เข้าใจบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคคล ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข

1.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีนักวิชาการเสนอการจำแนก องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนี้ ออร์แกน, พอดซาคอฟฟ์, และแมคเคนซี (Organ, Podsakoff, & Mackenzie, 2006) จำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่ให้ความช่วยเหลือแก่องค์กร เช่น การปฏิบัติงานแทนผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถทำได้ การสมัครใจช่วยเหลือนงานโดยไม่ได้ร้องขอ การช่วยสอนงานแก่บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ การช่วยเหลือนงานผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (General Compliance) เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความสำคัญต่อหน้าที่ มีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลาว่างไปทำประโยชน์ส่วนตัว การเอาใจใส่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรที่ดีขององค์กรควรปฏิบัติ

โบลอน (Bolton, 1997) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็น 2 แบบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อบุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individual: OCBDTI) เป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์เฉพาะต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานหรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับองค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization: OCBDO) เป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป เช่น การอุทิศเวลาให้กับองค์กร การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร การปกป้ององค์กร และรักษาชื่อเสียงขององค์กร เป็นต้น

ออร์แกน (Organ, 1991) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ในรูปแบบที่ชัดเจนยิ่งขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 5 พฤติกรรม ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในกรณีที่ทำงานไม่เสร็จตามกำหนด หรือมีงานล้นมือ ช่วยแนะนำผู้มาปฏิบัติงานใหม่ ในการใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในการเคารพสิทธิของผู้อื่น คำนึงถึงผู้อื่น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน เนื่องจากการทำงานทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การกระทำหรือการตัดสินใจของบุคคลหนึ่ง

สามารถส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงานได้ ดังนั้นต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่ต่อความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น รวมทั้งการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมความอดทนต่อปัญหา ความยากลำบาก ความเครียด และความกดดันด้วยความเต็มใจ ทั้งที่สามารถเรียกร้องความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่การร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและอาจเกิดการโต้เถียงกันจนละเลยการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงอดทนอดกลั้นด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ เข้าร่วมประชุม รวมทั้งเสนอข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กร เป็นผู้ที่ยึดในแนวทางการพัฒนาองค์กร

5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรยอมรับกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความตรงต่อเวลาทำงาน อยู่ในความเป็นระเบียบเรียบร้อยดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร รวมถึงไม่ใช้เวลาว่างไปทำกิจกรรมส่วนตัว

พอดซากอฟฟ์และคณะ (Podsakoff et al., 2000) อธิบายถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือต่อผู้อื่น (Helping and Cooperating with Other) ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ผู้ใช้บริการ รวมทั้งการคำนึงถึงผู้อื่น

2. การอดทนอดกลั้น การสนับสนุน และปกป้ององค์กร (Enduring, Supporting and Defending Organization) ได้แก่ พฤติกรรมจงรักภักดีต่อองค์กร คำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการเป็นตัวแทนขององค์กรด้วยความเต็มใจ

3. การเคารพกฎระเบียบและข้อปฏิบัติ (Following Organizational Rules and Procedures) ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎข้อกำหนด และนโยบายขององค์กร

4. ความศรัทธาและความพยายาม (Persisting with Enthusiasm and Extra Effort) ได้แก่ การมีความพยายามในการทำงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้จะต้องพบอุปสรรคหรือความไม่สะดวกสบายต่าง ๆ

5. อาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน (Volunteering to Carry Out Task Activity) ได้แก่ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรเป็นผู้ริเริ่มและรับผิดชอบแม้กิจกรรมนั้นจะเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่

นอกจากนี้ในบริบททางสังคมที่ต่างออกไป ฟาร์, จง, และออร์แกน (Farh, Zhong, & Organ, 2004) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามวัฒนธรรมจีนแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมของตนเอง พฤติกรรมต่อกลุ่ม พฤติกรรมขององค์กร และ พฤติกรรมต่อสังคม

1. พฤติกรรมของตนเอง (Self-Domain) ประกอบไปด้วย (1) การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) คือ การมีพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ปรับปรุงและพัฒนาทักษะการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเพื่อนำทักษะเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้กับองค์กร (2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Taking Initiative) คือ ความตั้งใจและอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร อาทิเช่น การให้ความร่วมมือในการทำงาน การทำงานเกินเวลา การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ในการทำงาน (3) การรักษาความสะอาด (Keeping Workplace Clean) คือ การช่วยรักษาความสะอาดในองค์กร

2. พฤติกรรมต่อกลุ่ม (The Group Domain) ประกอบไปด้วย (1) ความสามัคคี (Interpersonal Harmony) คือ พฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่ช่วยให้เกิดความสมานฉันท์หรือความสามัคคีในที่ทำงาน (2) การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (Helping Co-Workers) คือ พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจให้การช่วยเหลือบุคคลอื่นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องในการทำงานและไม่เกี่ยวข้องในการทำงานของตน

3. พฤติกรรมขององค์กร (The Organization Domain) ประกอบไปด้วย (1) การแสดงความคิดเห็น (Voice) คือ ความกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อที่จะปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น (2) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation in Group Activities) คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือกับองค์กรในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างรับผิดชอบ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมในกลุ่มสายงานเดียวกันหรือกิจกรรมที่กระทำร่วมกันทั้งองค์กร (3) การส่งเสริมชื่อเสียงขององค์กร (Promotion Company) คือ การสร้างการสนับสนุนการรักษา และการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดีอยู่เสมอ (4) การป้องกันและการประหยัดทรัพยากรขององค์กร (Protecting and Saving Company Resources) คือ พฤติกรรมการชั่งององค์กรประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงิน ข้อมูล ทูนาทางสังคม นอกจากนี้ยังรวมถึงการช่วยเหลือและป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม

4. พฤติกรรมต่อสังคม (Society Domain) ประกอบไปด้วย (1) การเข้าร่วมทำสวัสดิการทางสังคม (Social Welfare Participation) คือ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการบริการสาธารณะชนขององค์กรอย่างรับผิดชอบ (2) การยอมรับบรรทัดฐานของสังคม

(Compliance with Social Norms in the Society) คือ การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบรรทัดฐานหรือกฎระเบียบต่าง ๆ ในสังคม เช่น ความซื่อสัตย์ การรักษาสัญญา

ฟาร์ (Farh et al., 2004) ได้อธิบายองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมต่อสังคม (Society Domain) ซึ่งประกอบด้วย การเข้าร่วมทำสวัสดิการทางสังคม (Social Welfare Participation) และการยอมรับบรรทัดฐานทางสังคม (Compliance with Social Norms in the Society) ว่าเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรในประเทศจีนเท่านั้น เนื่องจากประเทศจีนเคยมีการปกครองในรูปแบบสังคมนิยมวินิสต์ที่มีรัฐบาลส่วนกลางที่มีมาตรการให้ผู้ประกอบการต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นการร่วมกันปลูกต้นไม้ การร่วมกันบริจาคเลือดของพนักงานในองค์กร โดยมาตรการนี้มีไว้เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างรัฐบาลกับผู้ประกอบการส่งผลให้พนักงานในแต่ละองค์กรต้องร่วมกันช่วยเหลือองค์กรของตนให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับอย่างครบถ้วนตามที่รัฐบาลมอบหมาย

สรุปได้ว่าการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรจากนักวิชาการทั้งหลายข้างต้น สามารถนำมาวิเคราะห์การแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรได้ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ ของ ออร์แกน (D. W. Organ, 1991) ได้แก่ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และ 5) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

การศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนักวิชาการที่ศึกษาและจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้หลากหลาย ในการศึกษาของออร์แกน (D. W. Organ et al., 2006) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการกระทำที่มุ่งช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ต้องการความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ได้แก่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นพนักงานใหม่ที่ประสบปัญหาการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มึนงานล้นมือทำงานไม่ทันเวลา

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการกระทำเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้อื่นที่มีสาเหตุมาจากตนด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพราะการกระทำสิ่งต่าง ๆ อาจส่งผลกระทบให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการคำนึงถึงบุคคลอื่นจึงเป็นความเอาใจใส่และการ

ตระหนักถึงผลกระทบที่ผู้ร่วมงานจะได้รับจากการกระทำของตน รวมถึงการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการทำงาน

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการกระทำที่สะท้อนถึงความอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพราะเมื่อพนักงานต้องเผชิญกับความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบายหรือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความตึงเครียด พนักงานมีสิทธิ์ที่จะร้องทุกข์แสดงความไม่พอใจของตนเอง โดยมองว่าการร้องทุกข์จะเป็นการเพิ่มปัญหาของฝ่ายบริหาร ส่งผลทำให้ฝ่ายบริหารสูญเสียพลังที่ต้องใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน แม้พนักงานจำเป็นต้องยื่นข้อร้องทุกข์ให้มีการแก้ไขความไม่สะดวกสบายนั้น ก็จะต้องสงบนิ่งและอดทนรอคอยอย่างสุภาพและมีน้ำใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นการกระทำที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือกับกระบวนการบริหารภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และกระทำด้วยความเต็มใจ พนักงานเต็มใจที่จะเข้าร่วมการประชุม การอ่านอีเมลแจ้งเตือนข่าวสารภายในองค์กร พนักงานให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อองค์กร พนักงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดด้วยความเต็มใจ ยึดถือความตรงต่อเวลา การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในที่ทำงาน การรักษาทรัพย์สินขององค์กร และการใช้เวลาการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งโดยปกติกฎระเบียบรวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรจะได้รับการเอาใจใส่ในระดับต่ำสุด ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีความสำนึกในหน้าที่ซึ่งจะปฏิบัติตนเพื่อรักษากฎระเบียบขององค์กรในระดับสูงด้วยความเต็มใจ

ในส่วนการศึกษาของพอดซาคอฟฟ์และคณะ (Podsakoff et al., 2000) ได้ศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน และได้สรุปเป็นองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมช่วยเหลือ (Helping Behavior) เป็นการกระทำที่มุ่งช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะส่งผลต่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ขอบเขตขององค์ประกอบแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการช่วยเหลือโดยการแก้ไขปัญหาการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตรงกับองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) การช่วยเหลือและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (Peacemaking) การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน (Cheerleading) ออร์แกน (Organ, 1988) การช่วยเหลือระหว่างบุคคล

(Interpersonal helping) กราแฮม (Graham, 1989) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มุ่งเน้นตัวบุคคล (OCB-I) วิลเลียมและแอนเดอสัน (Williams & Anderson, 1991) การอำนวยความสะดวกระหว่างบุคคล (Interpersonal facilitation) แวน สก็อตเตอร์และโมโตวิดโล (Van Scotter & Motowidlo, 1996) และการช่วยเหลือบุคคลอื่น (Helping other) จอร์จและโจนส์, จอร์จและบริฟ (George & Jones, 1997; George & Brief, 1992) และส่วนที่สองเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยการป้องกันปัญหาในการทำงานซึ่งอาจจะเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานซึ่งตรงกับองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ออร์แกน (Organ, 1988)

2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการกระทำที่สะท้อนถึงความอดทนอดกลั้นต่อความไม่สะดวกสบาย และการเผชิญกับปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ โดยที่พนักงานเต็มใจที่จะไม่ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ ออร์แกน (Organ, 1990) เต็มใจที่จะเผชิญกับความคับข้องใจที่ได้รับจากบุคคลอื่น โดยที่ยังคงมีทัศนคติในเชิงบวกต่องานถึงแม้ว่างานจะไม่ได้เป็นไปตามที่ตนต้องการ หรือแม้ว่าบุคคลอื่นจะไม่กระทำตามคำชี้แนะของตน พนักงานยังคงเต็มใจที่จะเสียสละความสนใจส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม โดยที่ไม่มีอารมณ์ขุ่นเคืองและไม่ปฏิเสธ โดยยึดถือความคิดเห็นส่วนตัว หลักฐานจากการศึกษาได้พิสูจน์ให้เห็นว่าองค์ประกอบนี้แตกต่างจากองค์ประกอบด้านอื่น ๆ แมคเคนซี, พอดซาคอฟฟ์, และเพทเตอร์ (MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1993) โดยมีปัจจัยนำที่ต่างกัน พอดซาคอฟฟ์, แมคเคนซี, และบอมเมอร์ (Podsakoff, MacKenzie, & Bommer, 1996) และมีตัวแปรผลที่แตกต่างกัน พอดซาคอฟฟ์, อะเฮียร์น, และแมคเคนซี; วอลซ์และนีชฮอฟฟ์ (Podsakoff, Ahearne, & MacKenzie, 1997; Walz & Niehoff, 2000)

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) เป็นการกระทำที่สะท้อนถึงความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อองค์กร กราแฮม (Graham, 1989) โดยการรักษาและเผยแพร่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร จอร์จและโจนส์, จอร์จและบริฟ (George & Jones, 1997; George & Brief, 1992) ให้การสนับสนุนและปกป้องโครงสร้างที่เป็นรูปธรรมขององค์กร บอร์แมนและโมโตวิดโล (Borman & Motowidlo, 1993) รวมทั้งส่งเสริมองค์กรต่อบุคคลภายนอก ปกป้องและพิทักษ์องค์กรจากภัยคุกคามจากภายนอก อีกทั้งยังคงยึดมั่นผูกพันกับองค์กรแม้องค์กรอยู่ในสภาพที่น่าหัววินิตก

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) เป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดถึงแม้จะไม่มีผู้สังเกตหรือควบคุมก็ตาม ทั้งนี้เนื้อหาขององค์ประกอบตรงกับองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตาม

กฎระเบียบโดยทั่วไป (General compliance) สมิท, ออร์แกน, และเนียร์ (Smith et al., 1983) การเคารพเชื้อพ้ององค์กร (Organizational Obedience) กราแฮม (Graham, 1991) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมุ่งเน้นองค์กร (OCB-O) วิลเลียมและแอนเดอสัน (Williams & Anderson, 1991) และการปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการขององค์กร (Following organizational rules and procedures) บอร์แมนและโมโตวิดโล (Borman & Motowidlo, 1993) และเนื้อหาบางส่วนขององค์ประกอบด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Job dedication) แวน สก็อตเตอร์และโมโตวิดโล (Van Scotter & Motowidlo, 1996)

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual initiative) เป็นการกระทำที่มุ่งใช้ความคิดสร้างสรรค์ในระดับขั้นสูงเพื่อการผลิตผลงานและนวัตกรรมที่ช่วยพัฒนาการทำงานของตนเองและผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความเต็มใจ มีความเต็มใจที่จะรับมอบหมายหน้าที่งานและความรับผิดชอบเพิ่มเติม อีกทั้งสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานกระทำเช่นเดียวกับตน พนักงานพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของตน ทั้งนี้มีขอบเขตของเนื้อหาใกล้เคียงกับองค์ประกอบด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ของออร์แกน (Organ, 1988) ด้านการสร้างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Personal industry) และความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual Initiative) กราแฮม (Graham, 1989) ด้านการให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์แก่องค์กร (Making constructive suggestions) จอร์จและโจนส์; จอร์จ และบริฟ (George & Jones, 1997; George & Brief, 1992) ด้านความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Persisting with enthusiasm and extra effort) ด้านความสมัครใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุ่่วง (Volunteering to carry out task activities) บอร์แมน และ โมโตวิดโล (Borman & Motowidlo, 1993) ด้านความพยายามสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Taking charge at work) มอริสันและเฟลป์ส (Morrison & Phelps, 1999) และบางส่วนของด้านการอุทิศตนในงาน (Job dedication) แวน สก็อตเตอร์และโมโตวิดโล (Van Scotter & Motowidlo, 1996) ทั้งนี้ออร์แกน (Organ, 1988) ได้ให้ความเห็นว่าพฤติกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์นี้ยากที่จะแยกออกจากพฤติกรรมการทำงาน ตามหน้าที่งาน ตามปกติของพนักงาน เพราะเป็นความแตกต่างในเชิงระดับความเข้มข้นของการใช้ความคิดสร้างสรรค์มากกว่าที่จะเป็นความแตกต่างในเชิงรูปแบบ จึงเป็นเหตุผลทำให้นักวิจัยบางส่วนเลี้ยงที่จะนำองค์ประกอบด้านนี้ไปใช้ในการศึกษา แมคเคนซี, พอดซาคอฟฟ์, และเฟ็ตเตอร์ (MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1991) แมคเคนซีและคณะ (MacKenzie et al., 1993) เพราะพฤติกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์นี้ยากที่จะแยกความแตกต่างออกจากพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่งานปกติของพนักงาน โมโตวิดโล, บอร์แมน,

และชมิท; แวน สก็อตเตอร์และโมโตวิดโล (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997; Van Scotter & Motowidlo, 1996)

6. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) เป็นการกระทำที่แสดงถึงความกระตือรือร้นของพนักงานที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการบริหารองค์กรด้วยความเต็มใจ อาทิ เช่น การเข้าร่วมการประชุมเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับนโยบายองค์กร การใช้ความพยายามในการค้นหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อาจคุกคามหรือเป็นโอกาสของความสำเร็จขององค์กร เช่น ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงด้านปัจจัยการผลิตที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร สาเหตุของพฤติกรรมนี้เกิดจากความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบในบทบาทของการเป็นสมาชิกองค์กร เนื้อหาขององค์ประกอบนี้ตรงกับเนื้อหาขององค์ประกอบด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) ออร์แกน (Organ, 1988) การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Organizational participation) กราแฮม (Graham, 1989) และการปกป้ององค์กร (Protecting the organization) จอร์จและบรีฟ (George & Brief, 1992)

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นการกระทำที่มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง รวมทั้งการแสวงหาโอกาสเพื่อที่จะเข้าร่วมในการฝึกอบรม ทักษะขั้นสูง เพื่อให้ตนเองได้เรียนรู้วิทยาการล่าสุดในสาขาวิชาของตน หรือได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่ทำให้ตนเองสามารถที่จะช่วยเหลือและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้นด้วยความเต็มใจ มีพื้นฐานแนวคิดขององค์ประกอบมาจากองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Developing oneself) จอร์จและบรีฟ; แคทซ์ (George & Brief, 1992; Katz, 1964)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของ ออร์แกน (Organ, 1991) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในกรณีที่ทำงาไม่เสร็จตามกำหนด หรือมีงานล้นมือ ช่วยแนะนำผู้มาปฏิบัติงานใหม่ ในการใช้เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของสมาชิกในการเคารพสิทธิของผู้อื่น คำนึงถึงผู้อื่น เนื่องจากทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การกระทำหรือการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงานได้ ดังนั้นต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่ต่อความรู้สึกของผู้อื่น

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมความอดทนต่อปัญหา ความยากลำบาก ความเครียด และความกดดันด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ เข้าร่วมประชุมรวมทั้งเสนอข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กร เป็นผู้ที่ยึดในแนวทางการพัฒนาองค์กร

5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรยอมรับกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความตรงต่อเวลาทำงาน อยู่ในความเป็นระเบียบเรียบร้อยดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร รวมถึงไม่ใช้เวลางานไปทำกิจกรรมส่วนตัว

1.3 ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอาจช่วยเพิ่มผลสำเร็จขององค์กรเพราะ พฤติกรรมดังกล่าวเปรียบเสมือนสิ่งหล่อลื่น กลไกทางสังคม (Social Machinery) เนื่องจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีลดความจำเป็นในการดูแลรักษาทรัพยากรขององค์กร ลดความเสียหาย รวมทั้งการซ่อมแซมบำรุงรักษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรโดยเกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ช่วยให้เกิดแนวทางและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพโดยการประสานกิจกรรมระหว่างสมาชิกในทีมงานและเข้ากลุ่มงาน ช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรที่จะดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีที่สุด (Talent) โดยการทำให้องค์กรเป็นสถานที่น่าทำงานมากขึ้น บอร์แมนและโมโตวิดโล; พอดซาคอฟฟ์และคณะ; สมิทและคณะ (Borman & Motowidlo, 1993; Podsakoff et al., 1997; Smith et al., 1983)

นอกจากความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามที่ (Podsakoff et al., 1997) ได้กล่าวไว้ข้างต้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังมีอิทธิพลทางบวกต่อ พฤติกรรมอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอีกด้วย เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ในองค์กร รามาสามีและทามาไรเซลวาน (Ramasamy & Thamaraiselvan, 2011)

เนื่องจากการบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น และการบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดการองค์กร และควบคุมปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การที่จะบริหารจัดการให้มนุษย์ทำงานได้สำเร็จเกิดประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้องค์กรอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจและ

สามารถทำนายพฤติกรรมในองค์กร สามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ทั้งนี้ การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารดังต่อไปนี้ คือ

1. ทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง ทราบจุดอ่อนจุดแข็ง ตลอดจนปัจจัยที่สามารถทำนายหรือควบคุมพฤติกรรมของตน เช่น นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรม การตอบสนอง การตอบสนอง การควบคุมอารมณ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารในอาชีพของตน

2. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดการองค์กร และการควบคุมให้มีการทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในองค์กรด้วยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เนื่องจาก ในขอบนการทำงานนั้น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ การทำความเข้าใจความแตกต่างของกันและกัน วัฒนธรรมในองค์กร อีกทั้งอำนาจและการเมืองภายในจะทำให้สามารถทำนายและนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. ทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปย่อมมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมา และบุคคลอื่น ๆ และสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้น รวมทั้งคู่แข่ง (Competitors) ผู้ส่งวัตถุดิบให้ (Suppliers) และลูกค้าขององค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบายขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดการองค์กร และการควบคุมให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์กรได้

2. การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - esteem/ Employee motivation)

การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตในทุกช่วงวัยเนื่องจากการรับรู้คุณค่าของตนเองในการดำเนินชีวิต และการทำงาน เช่นเดียวบุคคลากรทางการศึกษาจึงควรรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองเพื่อใช้ในการพิจารณาและเมินตนเองในการทำงาน อีกทั้งในการรับรู้คุณค่าของตนเองนั้นจะสามารถช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดจนพัฒนาศักยภาพของบุคคลากรให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าของตนเอง ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2544) เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์และพบว่าความต้องการของคนเรานั้นจะสามารถเรียงลำดับขั้นตอนได้ตามความสำคัญ โดยเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานเรื่อยไปจนถึงความต้องการที่จะเกิดความตระหนักแท้ในตนเอง ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) มนุษย์ต้องการได้รับการตอบสนองทางสรีรวิทยาเป็นปฐมฐานก่อน เช่น มีอาหารรับประทานไม่หิวโหย มีที่อยู่อาศัย มียารักษาโรค มีเครื่องนุ่งห่มกันร้อนกันหนาว จึงพัฒนาความต้องการประเภทอื่น ๆ ตามมาได้ ถ้าความต้องการอันดับแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองพอเพียงแรงจูงใจประเภทอื่น ๆ ก็ยากที่จะบังเกิดขึ้นได้
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการอันดับแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ต่อมาก็เกิดความต้องการที่จะรักษาชีวิตของคน ทรัพย์สินของตนให้มั่นคง ปลอดภัย ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะเกิดความกลัว ไม่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิต
3. ความต้องการทางสังคมหรือแรงจูงใจเพื่อเป็นเจ้าเข้าเจ้าของ (Social Needs) คือการที่บุคคลต้องการถึงการมีตัวตนในสังคม เช่น ความรู้สึกว่ามีชาติตระกูล มีครอบครัว มีสถาบัน มีครูมีโรงเรียน มีที่ทำงานกับความถูกต้อง การถูกรักและได้รักผู้อื่น
4. ความต้องการที่จะได้รับเกียรติและการนับถือ (Esteem Needs) คือแรงจูงใจแสวงหาและรักษาศักดิ์ศรีเกียรติยศ และได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้อื่น มีหน้ามีตา ได้รับเกียรติ มาสโลว์กล่าวว่าศักดิ์ศรีสำคัญต่อสุขภาพจิตคือความรู้สึกนับถือและเคารพตนเอง และการได้รับการนับถือจากผู้อื่น
5. ความต้องการความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ความต้องการสัจการแห่งตน (Self Actualized Needs) คือแรงจูงใจเพื่อตระหนักถึงความสามารถของตน ว่าสามารถทำประโยชน์ให้กับบุคคลอื่นและสังคมได้อย่างไร มาสโลว์เชื่อว่าทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิตเพื่อจะบรรลุถึงความปรารถนาระดับนี้ทั้งนั้น เพื่อจะเป็นคนเต็มโดยสมบูรณ์

นอกจากนั้น มาสโลว์ แบ่งความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง การยอมรับนับถือและการประเมินค่า ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือความต้องการมีความเข้มแข็ง (strength) ผลสัมฤทธิ์ (achievement) ความสามารถเพียงพอสำหรับการทำสิ่งต่าง ๆ (adequacy) ความเชี่ยวชาญและความสามารถ (mastery and competence) ความเชื่อมั่น (confidence) ความมีอิสระเสรีและความเป็นไทแก่ตนเอง (Independence and freedom)

2. ประเภทที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความเห็นคุณค่าจากผู้อื่น เป็นความต้องการมีชื่อเสียงหรือเกียรติยศ ตำแหน่งความรุ่งเรือง มีอำนาจเหนือผู้อื่น ได้รับการยอมรับและสนใจ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรีหรือเป็นที่น่าชมเชยของผู้อื่น (Coopersmit, 1981)

วรรณเพ็ญ ประสิทธิ์ (2550) กล่าวถึงสาเหตุของการเห็นคุณค่าในตนเองว่ามาจากแหล่งสำคัญซึ่งบุคคลใช้เป็นสิ่งตัดสินความสำเร็จของตนเอง 4 แหล่ง คือ

1. การมีอำนาจ (Power) หมายถึง การที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่นได้

2. การมีความสำคัญ (Significance) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ได้รับการเอาใจใส่รวมทั้งได้รับความรักใคร่จากบุคคลอื่น

3. การมีคุณความดี (Virtue) หมายถึง การยึดมั่นตามมาตรฐานทางจริยธรรมและศีลธรรมของสังคม

4. การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง การประสบความสำเร็จในการทำสิ่งต่าง ๆ

กชกร ภัททวงศ์ (2542) การเห็นคุณค่าในตนเองตามแนวคิดของโรเซนเบิร์กแยกออกเป็น 2 มิติ คือ

1. การตระหนักรู้ด้วยตนเอง (Cognitive self) เป็นความรู้ความเข้าใจที่บุคคลมีต่อตนเองและที่บุคคลได้รับจากสังคมทำให้บุคคลรู้ว่าเขาเป็นใคร

2. การประเมินตนเอง (Evaluative self) ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลนำตนเองไปประเมินกับสิ่งหรือคนอื่นเพื่อที่จะให้บุคคลรู้ว่าเขามีคุณค่าหรือมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงต่ำเพียงไร มักจะเกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยพบว่าการที่บุคคลรู้สึกต่อตนเองในเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเองอย่างไรก็จะนำไปสู่พฤติกรรมเช่นนั้น

โรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1979) อธิบายกระบวนการรับรู้ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้แต่ละบุคคลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน 3 ประการ

1. หลักการประเมินแบบสะท้อนกลับ (The principle of reflected appraisal) คือการประเมินตนเองว่ามีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือต่ำมาจากการรับรู้ ร่วมทั้งการตอบสนองของผู้อื่นที่มีต่อตนเองแล้วก่อให้เกิดอหังการภาพต่อตน โดยบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้เหล่านี้ ได้แก่ บิดา มารดา ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อน แต่หากผู้อื่นแสดงกิริยาที่ถูกเหยียดหยามเราจะเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำไปด้วย

2. หลักการเปรียบเทียบกับสังคม (The principle of social comparison) การที่บุคคลจะประเมินตนเองตามแนวความคิดการประเมินทางสังคม การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่น มีทั้งทางบวกและทางลบ อาจตัดสินตนเองกับมาตรฐาน ค่านิยม หรือความเชื่อโดยรวมที่บุคคลในสังคมนั้น ๆ ยึดถือ เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มคนในอาชีพเดียวกันหรือกลุ่มคนที่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป การที่บุคคลนำตนเองไปเปรียบเทียบกับคนอื่น ผลการเปรียบเทียบจะนำไปสู่การมองตนเองในแง่บวกหรือลบ สิ่งเหล่านี้มักส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลนั้น ๆ

3. หลักคุณสมบัติของบุคคล (The principle of self attribution) การประเมินคุณสมบัติของบุคคลเป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์ภายในจากผลของการกระทำในอดีตที่ผ่านมา หากในอดีตประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าในตนเองสูง แต่หากถ้าในอดีตที่กายมาเกิดความล้มเหลวไม่เป็นอย่างที่คาดการณ์ไว้ย่อมส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองลดลงไปด้วย

2.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายซึ่งมีทั้งความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน คาลอส บัญญา (2562) ได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

ความหมายที่ 1 ให้ความเห็นว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองตามความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อตนเอง เป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง เป็นการประเมินโดยพิจารณาจากประสบการณ์ที่ผ่าน ๆ มาของบุคคล ในเรื่องของความสำเร็จ ความล้มเหลว ตลอดจนการตัดสินใจของบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ เช่น คนรอบตัวอาจมองว่าเราฉลาดหรือมองว่าเราโง่

ความหมายที่ 2 ให้ความเห็นว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การยกย่องตนเองซึ่งมีผลมาจากการประเมินตนเองและจากผู้อื่น คนรอบข้าง ทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเป็นที่รักหรือเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งการเห็นคุณค่าตนเองนั้นจะต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างขึ้นมาจากแต่เกิดจากการสะสมมาตั้งแต่อดีต ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

ความหมายที่ 3 ให้ความเห็นว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง แนวทางที่บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับตนเองและบุคคลอื่น โดยวัดจากการกระทำของตนเองโดยการประเมินจากประสบการณ์ชีวิต เช่น การประสบความสำเร็จ ความล้มเหลว ต่อให้ในสายตาของคนอื่นไม่ได้มองว่าตนเองเป็นคนล้มเหลว แต่หากเจ้าตัวมองว่าตนเองล้มเหลวก็จะมีคุณค่าในตนเองที่ต่ำลง

ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นการประเมินตนเองผ่านประสบการณ์สถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วผ่านจิตสำนึก นอกจากนี้ยังเป็นการประเมินตนเองจากคนรอบข้าง สังคมก็จะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของตัวบุคคลนั้น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน

โดยปกติแล้วลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนมากเรามักจะรู้จักกันอยู่แล้วว่ามี ความมั่นใจในตนเอง เชื่อมั่นในตนเองสูง เช่นเดียวกับคนที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ก็จะไม่มีความมั่นใจในตนเอง แต่ยังมีลักษณะอื่น ๆ ที่ ซาเทีย (Satir, 1991) และ ลินเดนฟิลด์ (Lindenfield, 1995) ที่มีความเห็นสอดคล้องกันได้อธิบายเอาไว้ คาออส บุญสุภา (2562)

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นส่วนหนึ่งของของจิตใจ เป็นความรู้สึกและความคิดที่มีต่อตนเอง ลินเดนฟิลด์ (Lindenfield, 1995) เป็นการเชื่อมโยงระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนเองและการแสดงออกของตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองมีผู้ศึกษาไว้หลายด้าน โดยมีคำที่ให้ความหมายคล้ายคลึงกันในส่วนกับการเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) การรับรู้คุณค่าของตนเอง (Self-Worth) การเคารพนับถือตนเอง (Self-Respect) พาลลาดีโน (Palladino, 1994) ได้มีผู้ให้คำจำกัดความและความหมายของ Self-Esteem ไว้ต่างกันมากมาย เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง การยอมรับตนเอง การหยิ่งในศักดิ์ศรีของตนเอง และการเห็นคุณค่าในตนเองสำหรับงานวิจัยครั้งนี้เลือกใช้คำว่า “การเห็นคุณค่าในตนเอง” ได้มีผู้ให้ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนี้

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ให้ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเห็นว่าตนเองมีความเข้มแข็ง มีคุณค่า มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการกระทำภารกิจต่าง ๆ

คูเปอร์สมิท (Coopersmit, 1984) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่าหมายถึง การที่บุคคลรับรู้และประเมินตนเองแล้วแสดงออกในแง่ของการยอมรับ หรือไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงของเขตความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความมีคุณค่าของตนเอง รวมไปถึงการรับรู้จากการประเมินของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง

ศศิวิมล นูราณทวิคุณ (2547) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นผลของการประเมินตนเองด้วยส่วนประกอบของการรับรู้ถึงการยอมรับความรักและความพอใจใกล้ชิด

พาลาดิโน (Palladino, 1994) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกและความคิดที่มีต่อตนเอง เป็นการเชื่อมโยงความคิดเกี่ยวกับตนเองและการแสดงออกของตนเอง

พรทิพย์ ตั้งไชยวรวงษ์ (2540) ได้สรุปความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึงการประเมินคุณค่าของตนตามทักษะและแสดงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองในเรื่องความสามารถ ความสำคัญ การประสบความสำเร็จ การประสบความสำเร็จล้นเหลือ และการยอมรับว่าตนเองมีคุณค่าในสังคม

นุชลดดา โรจนประภาพรรณ (2541) หมายถึง เป็นความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ว่ามีความสามารถ พึงพอใจในตนเอง และการยอมรับของสังคมซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติในทางที่เหมาะสมถูกต้องและประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของตน

ซีนทิพย์ อารีสมาน (2545) ได้สรุปความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินตนเอง ความรู้สึกของตนเองว่าเป็นคนที่มีคุณค่า มีความสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน เข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง มีอำนาจในการควบคุมตนเอง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สมพงษ์ จินดารุ่งเรืองรัตน์ (2546) ได้กล่าวสรุปความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองว่า หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีค่าหรือเป็นการตัดสินคุณค่าของตนเอง รวมถึงการยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญและมีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งของตน มองตนเองว่ามีคุณค่า มีความสามารถ มีความสำคัญ ยอมรับและเรียนรู้ความล้มเหลวที่ได้รับ ถ้าที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่หรือเป้าหมายที่วางไว้โดยได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

2.2 องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง

มีหลายทฤษฎีที่แบ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งจะแบ่งออกอย่างกว้าง เป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก คูเปอร์สมีท (Coopersmit, 1984)

1. องค์ประกอบภายใน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล

- ลักษณะทางกายภาพ มีผลอย่างมากต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น ความสวยงาม การมีรูปร่างหน้าตาที่ดี (ตามค่านิยม) หรือลักษณะทางกายภาพบางครั้งเอื้อให้บุคคลประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ เช่น ความแข็งแรงและความรวดเร็ว ซึ่งลักษณะทางกายภาพจะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองมากน้อยเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมนั้น หรือค่านิยมในยุคนั้น ๆ เช่น ในสมัยก่อนคนนิยมผู้หญิงที่รูปร่างอวบ แตกต่างกับปัจจุบันที่นิยมผู้หญิงรูปร่างผอม

- ความสามารถของบุคคล มีผลอย่างมากเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในโรงเรียน ครอบครัวหรือสังคม โดยมีระดับสติปัญญาเป็นตัวช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมหรือการกระทำนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เมื่อประสบความสำเร็จ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จย่อมทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ถ้าล้มเหลวการเห็นคุณค่าในตนเองก็จะลดลง

- สภาวะทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นสุข ความวิตกกังวล สภาวะทางอารมณ์จะเกิดขึ้นเมื่อเรามีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นแล้วส่งผลให้เราประเมินตนเอง กล่าวคือ ถ้าเราประเมินตนเองในทางที่ดีก็จะรู้สึกดีหรือพึงพอใจ เช่น คนอื่นยืมให้เรา เราจึงรู้สึกมีความสุข ซึ่งมาจากการที่เราประเมินตนเองออกมา แต่ถ้าคนอื่นตำหนิว่าเรา เราจะรู้สึกแย่ ซึ่งเช่นเดียวกัน ก็มาจากการประเมินตนเองของเราเอง การที่เรามีสภาวะทางอารมณ์เป็นบวกหรือเป็นสุขก็ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

- ค่านิยมส่วนบุคคล เป็นการที่เราประเมินตนเองกับสิ่งที่ตนเองให้คุณค่า ซึ่งสิ่งเหล่านั้นสอดคล้องกันกับสิ่งที่สังคมรอบ ๆ ตัวเราให้คุณค่าด้วยเช่นกัน เช่น ถ้าเราประกอบอาชีพหมอ เราารู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าการที่เราประกอบอาชีพพิธีกร โพรดิวเซอร์ หรือเอเจนซี่โฆษณา นอกจากการประกอบอาชีพก็ยังเป็นการปฏิบัติตัวไปตามค่านิยมของสังคม เช่น การแต่งตัว การพูดเจรจา อย่างไรก็ตาม สังคมในปัจจุบันเริ่มมีการฉีกออกระหว่างช่วงวัย (Generation) ค่านิยมของสังคมแต่ละวันก็จะแตกต่างกันไป

- ความทะเยอทะยาน คือ การประเมินตนเองของเราที่เปรียบเทียบระหว่างผลงานความสามารถ กับมาตรฐานส่วนตนที่ตั้งไว้ การที่เราสามารถทำผลงานหรือความสามารถได้ตามเป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้ เราจะเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ซึ่งมาตรฐานนี้จะมากขึ้นตามการ

ประสบความสำเร็จในอดีตของเรา เช่น ได้เกรด 3 สำเร็จแล้ว ต่อไปก็จะตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่ำนั้น ในทางกลับกันถ้าไม่เป็นไปตามเป้าเราจะเห็นคุณค่าในตนเองน้อยลง จึงมีคำพูดว่าถ้าเราไม่คาดหวังกับชีวิตมาก ไม่ตั้งเป้าหมายไว้ไกลมาก เราจะมีสุขมากขึ้นเพราะเราจะไม่มี การเห็นคุณค่าในตนเองที่ลดลง (การเห็นคุณค่าในตนเองสัมพันธ์กับความสุข) (คาลอส นูญเสกา, 2562)

2. องค์ประกอบภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลสัมผัสสัมพันธ์ด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลนั้น ๆ

- ความสัมพันธ์กับครอบครัว เป็นเรื่องราวที่เข้าใจได้ทั่วไปว่าสิ่งที่ทำมาในอดีตส่งผลต่อปัจจุบัน ดังนั้นประสบการณ์ที่ได้รับมาจากวัยเด็ก พ่อ แม่ หรือสิ่งแวดล้อมภายในครอบครัวมีผลอย่างมากต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ยกตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การที่พ่อแม่ยอมรับความคิด ความรู้สึก กฎระเบียบต่าง ๆ สิทธิและคุณค่าของเด็ก

- โรงเรียนและการศึกษา มีส่วนอย่างมากและต่อเนื่องมาจากครอบครัว เพราะเป็นสถานที่ที่เด็กใช้เวลาเยอะรองลงมาจากที่บ้าน ประสบการณ์วัยเด็กที่ได้รับจากโรงเรียน จะเสริมให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะโรงเรียนมีหน้าที่อบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ มีความเชื่อมั่น มีทักษะและมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง อย่างไรก็ตามโรงเรียนก็มีส่วนอย่างมากในการทำลายการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็ก เนื่องจากค่านิยมของเด็กดีคือ เรียนเก่ง และด้วยบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไปทำให้เด็กบางคนเรียนเก่งด้วย เด็กบางคนเล่นกีฬาเก่ง เด็กบางคนเล่นเกมเก่ง เด็กบางคนทำอาหารเก่ง เด็กบางคนพูดเก่ง โรงเรียนจึงมีหน้าที่ให้แสดงความสามารถต่าง ๆ ออกมาและจะต้องชี้ให้เด็กเหล่านั้นเห็นคุณค่าในตนเองออกมาให้ได้

- สถานภาพทางสังคม เป็นสิ่งที่แสดงถึงสถานภาพของตัวบุคคลในสังคม โดยจะพิจารณาจากลักษณะอาชีพ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน บทบาททางสังคม รายได้หรือสถานะทางเศรษฐกิจ บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมในระดับสูงจะได้รับการปฏิบัติทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

- กลุ่มเพื่อน การรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเกิดจากการที่เราารู้สึกหรือประเมินตนเอง โดยเราจะประเมินจากคนรอบข้าง เช่น เพื่อนของเรา (เปรียบเทียบ) ว่าตนเองมีความสามารถ ทักษะ การเรียน ความถนัด อะไรมากกว่าเพื่อนในวัยเดียวกัน หากเรามีมากกว่าเราก็มองเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าเราเปรียบเทียบแล้วน้อยกว่าก็มองเห็นคุณค่าในตนเองลดลง

การเห็นคุณค่าในตนเองจึงอยู่ที่การประเมินความรู้สึกของตัวบุคคลเอง ถ้าเราคิดว่าเรามีความสามารถ ความรู้ ความถนัด มีบุคลิกภาพที่ดี โดยการเปรียบเทียบจากคนรอบข้างเราก็จะเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบนั้นเป็นธรรมชาติของมนุษย์ แต่เราจะต้องพึงรับรู้เอาไว้ว่า มนุษย์เราแตกต่างกัน มีข้อดี นิสัย ลักษณะ ทักษะ ค่านิยม ต่างกัน เราจะต้องหาจุดเด่น ข้อดีของเราออกมาซึ่งสิ่งที่จะสามารถช่วยได้คือครอบครัว พ่อแม่อาจค้นหาทักษะให้พัฒนาและส่งเสริม คุณครูที่โรงเรียนอาจจะช่วยทำให้เด็กเกิดการตระหนักรู้ในข้อดีของตนเองและส่งเสริม ชมเชยให้ทำกิจกรรม ให้เด็กมีการเห็นคุณค่าของตนเองให้ออก และพัฒนาส่งเสริมให้เราารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น เราก็จะมีความสุขกับการใช้ชีวิตมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

รัศมี โพนเมืองหล้า (2543) ได้แบ่งองค์ประกอบของตนออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ภาพพจน์ของตนเอง (Self Image) เป็นลักษณะของบุคคลที่ปรากฏออกมาในช่วงแรกของชีวิต ซึ่งภาพพจน์จากบุคคลอื่นโดยเฉพาะจากบิดามารดา สมาชิกในครอบครัวและเพื่อน ๆ ตามลำดับ

2. ตนในอุดมคติ (Ideal Self) เป็นภาพที่บุคคลต้องการจะเป็นตนในอุดมคติ มีจุดเริ่มต้นจากการที่มีบุคคลอื่น ๆ เป็นแบบอย่างและจะสร้างแบบอย่างของตนขึ้นมา (Model Self) ในเด็กเล็กจะมีแบบอย่างของตนเองโดยเริ่มจากบิดามารดา หรือบุคคลใกล้ชิด

3. การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) เป็นความรู้สึกที่มีต่อตนเองหรือตนในอุดมคติ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการตัดสินคุณค่าในตนเองและเกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างภาพลักษณ์แห่งตนกับตนในอุดมคติ

บาร์รี (Barry, 1988) แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้สึกต่อร่างกายของตนเอง (The Body Self) หมายถึง บุคคลคิดและรู้สึกต่อรูปร่างและหน้าที่ของร่างกาย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น (The Interpersonal Self) หมายถึง เป็นส่วนหนึ่งของความภาคภูมิใจในตนเองที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับวิธีที่เขามีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคนสนิทสนมคุ้นเคยหรือบุคคลที่พบกันโดยบังเอิญ

3. ความสำเร็จของตน (The Achieving Self) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถของเขาคือจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตครอบครัว การทำงาน การศึกษา

4. ความเป็นเอกลักษณ์ของตน (The Identification Self) หมายถึง เป็นความรู้สึกทางนามธรรม และพฤติกรรม แสดงความสนใจทางศีลธรรมและจิตวิญญาณ

ออร์ชุนา ฟุ่มสวัสด์ (2538) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่ามี 2 ด้าน คือ องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกตนเอง

1. องค์ประกอบภายในตนเอง คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนที่มีผลทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองและบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันไป ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical Attributes) เช่น ความสวยงามของรูปร่างหน้าตา ความคล่องแคล่วว่องไว บุคลิกที่มีลักษณะทางกายภาพดีจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ด้อย อย่างไรก็ตามลักษณะทางกายภาพใด ๆ จะส่งผลต่อ การเพิ่มคุณค่าในตนเองหรือไม่เพียงใด ยังขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมนั้นอีกด้วย

1.2 สมรรถภาพ ความสามารถ และผลงาน (General Capacity, Ability and Performance) องค์ประกอบทั้ง 3 มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความถี่ของการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในสิ่งที่กระทำ โดยจะมีเรื่องสติปัญญาเข้ามาเกี่ยวข้องกันด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในวัยเรียน ซึ่งจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สติปัญญาจะส่งผลต่อสมรรถภาพและผลการเรียนของนักเรียนด้วยอันจะนำไปสู่การเพิ่มคุณค่าในตนเอง

1.3 ภาวะทางอารมณ์ (Affective States) เป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกเห็นคุณค่า ความเป็นสุข ความวิตกกังวล หรือภาวะอื่นที่อยู่ในตัวบุคคล อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการประเมินถึงสิ่งที่ตนประสบและเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นแล้วมีผลต่อการประเมินตนเองในเวลาต่อมา

1.4 ค่านิยมส่วนตัว (Self Values) โดยทั่วไปบุคคลจะให้ความพอใจในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป บุคคลจะมีแนวโน้มจะใช้ค่านิยมของสังคมเป็นตัวตัดสินการเห็นคุณค่าในตนเอง ถ้าค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับสังคมจะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มมากขึ้น แต่ถ้าค่านิยมของตนไม่สอดคล้องกับสังคม การเห็นคุณค่าในตนเองจะต่ำลง

1.5 ความปรารถนาของบุคคล (Aspiration) การตัดสินการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลเกิดจากการเปรียบเทียบผลงานและความสามารถของตนเองกับเกณฑ์ความสำเร็จในตนเองไว้ ถ้าผลงานและความสามารถเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตนเองตั้งไว้หรือดีกว่าจะทำให้บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าผลงานและความสามารถไม่เป็นไปตามเกณฑ์หรือต่ำกว่าเกณฑ์บุคคลจะคิดว่าตนเองไร้ค่า

1.6 เพศ (Sex) สังคมและวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเพศชาย การประสบความสำเร็จของเพศชายมักจะถูกมองว่าเกิดจากความสามารถ แต่ถ้าเป็นหญิงกลับถูก

มองว่าเป็นเพราะความพยายามหรือความโชคดี ดังนั้นจึงพบว่าส่วนใหญ่เพศชายมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าเพศหญิง

1.7 ปัญหาต่าง ๆ และพยาธิสภาพ (Problems and Pathology) ได้แก่ ปัญหาสุขภาพจิตทั่ว ๆ ไปอาการทางกายมีสาเหตุมาจากจิตใจ (Psychosomatic Symptoms) กล่าวคือ ผู้ที่มีปัญหาดังกล่าวสูงจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ และจะแสดงออกมาในรูปความวิตกกังวล มีความทุกข์ในทางตรงข้ามกับผู้ที่มีปัญหาดังกล่าวน้อยจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

2. องค์ประกอบภายนอกตนเอง คือ สภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 ความสัมพันธ์กับครอบครัวและพ่อแม่ ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ลูก เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมาก ดังนั้นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากความสัมพันธ์ภายในครอบครัวจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในชีวิต เด็กได้รับความรัก ความอบอุ่น การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้เสรีภาพ ในการกระทำของเด็ก ระเบียบกฎเกณฑ์ที่พ่อแม่ใช้ปกครองลูก และการจัดการดูแลให้เด็กมีอิสระ ในขอบเขตที่กำหนด สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เด็กสามารถพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองได้

2.2 โรงเรียนและการศึกษาเป็นสถานที่พัฒนาการให้เห็นคุณค่าในตนเองต่อบ้านโรงเรียนมีหน้าที่ช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในทักษะ ความสามารถและการเห็นคุณค่าในตนเองเมื่ออยู่ในชั้นเรียน เช่น ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งไม่ขัดกฎระเบียบที่โรงเรียนกำหนดไว้ การฝึกนักเรียนให้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีความมั่นใจในตนเอง

2.3 สถานภาพทางสังคมเป็นการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น โดยพิจารณาจากอาชีพ ตำแหน่งการงาน บทบาททางสังคม สถานะทางเศรษฐกิจ วงศ์ตระกูล บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมสูงจะได้รับการปฏิบัติที่ทำให้เขารู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมระดับปานกลางและต่ำ

2.4 สังคมและกลุ่มเพื่อน การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและเพื่อนจะช่วยในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง การที่บุคคลไม่ได้รับการยอมรับ ไม่เป็นที่ประทับใจในกลุ่มเพื่อนจะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะกลายเป็นคนที่เสียบขมับ ซอบเก็บตัวและไม่เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อน

อุมพร ตรังคสมบัติ (2543) แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความนับถือตนเอง ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น รูปร่าง หน้าตา ถ้ามีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงก็จะมีคามภูมิใจในตนเอง เด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อมั่นในศักยภาพและประสิทธิภาพของตนเองก็จะทำให้เกิดความนับถือตนเอง

2. ปัจจัยภายนอก หมายถึง สิ่งที่อยู่แวดล้อมตัวเด็ก ประกอบด้วย ครอบครัว เพื่อนฝูง ครู สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นตัวกำหนดความนับถือตนเองของเด็ก ถ้าเด็กคนใดได้รับการยอมรับ พ่อแม่มีการกล่าวชมเชยเวลาทำอะไรสักอย่าง เด็กก็จะมีคามภูมิใจและมีความนับถือในตนเองสูง แต่ในทางกลับกันถ้าไม่ได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง ก็มักจะรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองไร้ค่า ทำให้ไม่เกิดความภูมิใจในตนเองและไม่เกิดการนับถือตนเอง

อรอุมา สงวนญาติ (2544) ได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ประเภท เช่นเดียวกัน ดังนี้

1. การเห็นคุณค่าในตนเองภายใน (Inner Self-Esteem) คือ การที่บุคคลมีความสามารถ มีสมรรถนะและการกระทำในสิ่งที่ตนต้องการแล้วได้ผลตามที่ตนปรารถนา กระบวนการประเภทนี้ได้มาจากการรับรู้ของตนเองจากสิ่งแวดล้อม โดยเกี่ยวข้องกับการกระทำ การควบคุมและกำลังความสามารถ สิ่งนี้จะเป็นพื้นฐานของคุณสมบัติแห่งตน (Self-Efficacy) การเห็นคุณค่าในตนเองขั้นพื้นฐานนั้นจะถูกสร้างขึ้นอย่างถาวรจากประสบการณ์ตั้งแต่ช่วงแรกของชีวิต

2. การเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก (Functional Self-Esteem) การเห็นคุณค่าในตนเองชนิดนี้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือสังคม การเห็นคุณค่าในตนเองชนิดนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับความคาดหวังต่อบทบาททางสังคมและความสามารถในการเผชิญปัญหา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย 2 ด้านคือ องค์ประกอบภายใน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลแต่ละคนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน เช่น รูปร่างหน้าตา เพศ ภาวะทางอารมณ์ และ องค์ประกอบภายนอกคือสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลให้เห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันด้วย เช่น ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ ฐานะทางเศรษฐกิจ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของ ออร์อุมา สงวนญาติ (2544) ซึ่งได้จำแนกองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 2 ด้าน ดังนี้

1. การเห็นคุณค่าในตนเองภายใน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถ รับรู้ความสามารถของตนเอง กระทำการในสิ่งที่ตนเองปรารถนา สิ่งนี้จะเป็นพื้นฐานของคุณสมบัติแห่งตน (Self-Efficacy) การเห็นคุณค่าในตนเองขั้นพื้นฐานนั้นจะถูกสร้างขึ้นอย่างถาวรจากประสบการณ์ตั้งแต่ช่วงแรกของชีวิต

2. การเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก หมายถึง การเห็นคุณค่าในตนเองชนิดนี้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือสังคม การเห็นคุณค่าในตนเองชนิดนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับความคาดหวังต่อบทบาททางสังคมและความสามารถในการเผชิญปัญหา

2.3 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นมีความสำคัญต่อทุกช่วงชีวิตของเด็ก เด็กที่มีความนับถือตนเองต่ำหรือมีความรู้สึกไม่ดีต่อตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองจึงมีความสำคัญต่อคนเราทุก ๆ ช่วงชีวิต โดยการอบรมเลี้ยงดูในช่วงวัยเด็กมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองรู้ว่าตนเองมีคุณค่ามักจะมีการประเมินตนเองในด้านดี ในตรงกันข้ามถ้าบุคคลไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับ ไม่มีใครสนใจ หรือไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ บุคคลก็จะเกิดความไม่เชื่อมั่นในตนเอง ย่อมส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองตามมาด้วย จึงมีผลต่อความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล นิวแมน (Newman, 1986)

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2540) ได้กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองว่าเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับตนเอง ส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่นมีความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะได้เด็ดความภูมิใจในตนเอง และเกิดความรู้สึกดีกับตนเอง เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง

ชินทิพย์ อารีสมาน (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเองว่ามีความสำคัญต่อบุคคลในการดำเนินชีวิต การมีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สามารถยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

รัศมี โพนเมืองหล้า (2543) กล่าวว่า การที่บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการนับถือตนเองและผู้อื่น ซึ่งสิ่ง

เหล่านี้จะ เสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถเผชิญกับปัญหา แก้ปัญหาและอุปสรรคได้ เป็นอย่างดี ซึ่งความรู้สึกที่ดีต่อตนเองนี้จะส่งผลต่อผู้อื่นในทางที่ดีด้วย

จากที่กล่าวมาชี้ให้เห็นว่าการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญต่อเด็กเพราะเป็นการรับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริงของชีวิต และเป็นพื้นฐานการมองชีวิตให้ดำรงอยู่อย่างมีคุณค่า เด็กที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงสามารถเผชิญอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถยอมรับพร้อมหาแนวทางแก้ปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดี ส่วนเด็กที่เห็นคุณค่าตนเองต่ำจะมองตนในแง่ลบ ท้อแท้ใจ รู้สึกว่าตนเองไร้ค่า ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เด็กวัยรุ่นควรจะต้องมี และทำให้เด็กสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

3.ความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Ownership / Partnership)

ความเป็นมาของทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางองค์กร

ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนาทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางองค์กร เป็นการเสนอแบบจำลองการสร้างความเป็นเจ้าของแก่พนักงาน (A Model of Employee Ownership) โดย เพียส์, รูเบนฟีลด์, และมอร์แกน (Pierce, Rubenfeld, & Morgan, 1991) ได้เสนอแบบจำลองตัวแปรพหุมิติแสดงผลลัพธ์ของการให้พนักงานเป็นเจ้าของหุ้นส่วนขององค์กร สาระสำคัญของแบบจำลองอธิบายว่าการให้พนักงานเป็นเจ้าของหุ้นส่วนขององค์กรส่งผลทำให้พนักงานเกิดความ เป็นเจ้าของทางองค์กร มีผลทำให้พนักงานหลอมรวมตนเองเข้ากับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึก แรงจูงใจและพฤติกรรมของพนักงานและส่งผลต่อตัวแปรด้านกลุ่มงานทำให้เกิดพฤติกรรมความร่วมมือและบรรทัดฐานของกลุ่มและแรงผลักดันจากสมาชิกภายในกลุ่มงาน

ต่อจากนั้น ในปี ค.ศ. 2001 เพียส์, คอสโตวา, และเดิร์ส (Pierce, Kostova, & Dirks, 2001) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางองค์กร ในวารสารชื่อ “Academy of Management Review” โดยอธิบายว่าความเป็นเจ้าของทางองค์กรเป็นความรู้สึกนึกคิดของพนักงานว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรซึ่งเกิดขึ้นจากแรงจูงใจสาเหตุของพนักงานทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรความรู้สึกเป็นเจ้าของนี้ช่วยให้พนักงานได้ขยายความเป็นตนเอง (Self) ช่วยให้พนักงานสามารถค้นหาเอกลักษณ์แห่งตนและนิยามตนเองจากสิ่งที่ตนรู้สึกเป็นเจ้าของโดยไม่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการเป็นเจ้าของทางด้านตัวเงิน

นักวิชาการบางส่วนมีแนวคิดความเป็นเจ้าของทางองค์กรเกิดขึ้นจากความต้องการครอบครองซึ่งเป็นสิ่งที่มีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดของมนุษย์ เพียส์และคณะ (Pierce et al., 2001) ได้รวบรวมแนวความคิดไว้ดังนี้

แนวความคิดที่ 1 อธิบายว่า ความต้องการครอบครองนี้เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเก็บรวบรวมสะสมสิ่งต่าง ๆ ที่ตนพอใจไว้เป็นของตน ซึ่งถือเป็นสัญชาตญาณตามธรรมชาติของมนุษย์ ส่วนนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งกลับโต้แย้งแนวคิดนี้โดยอ้างเหตุผลว่าเอกสารทางวิชาการที่ยืนยันว่าความต้องการด้านการครอบครองเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์นั้นมีอยู่เพียงส่วนน้อยและส่วนกลุ่มนักวิชาการด้านพัฒนาการมนุษย์

แนวความคิดที่ 2 อธิบายว่าความเป็นเจ้าของทางองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และสิ่งที่พัฒนามาตั้งแต่ช่วงต้นชีวิตของมนุษย์ ทำให้เด็กเรียนรู้ว่าสิ่งที่ตนสามารถควบคุมได้เป็นส่วนหนึ่งของตน กลับกันสิ่งที่ตนไม่สามารถควบคุมได้จะไม่ถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของตน

แนวความคิดที่ 3 ได้อธิบายว่าความเป็นเจ้าของทางองค์กรเป็นการตอบสนองแรงจูงใจตามธรรมชาติของมนุษย์ (Motive) ซึ่งเกิดขึ้นมาจากปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยด้านพันธุกรรม (Genetic) และปัจจัยด้านประสบการณ์ (Experiences) แต่อย่างไรก็ดีไม่พบว่าแนวคิดใดที่อธิบายปัจจัยสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางองค์กรไว้อย่างชัดเจนครอบคลุม จนกระทั่งเพียร์สและคณะ (Pierce et al., 2001) ได้ศึกษาและสรุปแนวคิดเป็นทฤษฎี คือ ทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางองค์กร

ทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางองค์กร ซึ่งเพียร์สและคณะ (Pierce et al., 2001) ได้ อธิบายว่าความเป็นเจ้าของทางองค์กร เกิดขึ้นจากแรงจูงใจที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ซึ่งเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมจะทำให้บุคคลมีประสบการณ์เป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวโดยที่ได้อธิบายว่าความเป็นเจ้าของทางองค์กร มีแรงจูงใจสาเหตุประกอบด้วย 3 ประการได้แก่ แรงจูงใจด้านประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ (Efficacy and effectance) แรงจูงใจด้านเอกลักษณ์แห่งตน (Self-identity) และแรงจูงใจด้านการครอบครองพื้นที่ส่วนตน (Having a place) โดยที่แรงจูงใจด้านประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ เป็นความต้องการของบุคคลในการสำรวจและเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งที่เป็นเจ้าของ ทั้งนี้หากบุคคลสามารถที่จะควบคุมสิ่งที่ตนเป็นเจ้าของและรับรู้ผลจากการกระทำของตน ก็จะส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ด้วยเหตุนี้บุคคลจึงพยายามที่จะครอบครองสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ตนสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งนั้นให้อยู่ในรูปแบบที่ตนต้องการ ซึ่งหากสามารถรับรู้ประสิทธิผลของตนเองที่มีต่อสิ่งนั้นก็จะทำให้เกิดความเป็นเจ้าของทางองค์กรเพิ่มมากขึ้น ส่วนแรงจูงใจทางด้านเอกลักษณ์แห่งตนเป็นความต้องการค้นหาเอกลักษณ์ของตนเอง โดยที่บุคคลจะใช้สิ่งที่ตนเป็นเจ้าของแสดงเอกลักษณ์แห่งตน ดังนั้นความเป็นเจ้าของทางองค์กรจึงเป็นความเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของสิ่งนั้นกับเอกลักษณ์แห่งตนของบุคคลนั้น รวมทั้งบุคคลจะค้นหาเอกลักษณ์แห่งตนโดยยืนยันจากความไม่แปรเปลี่ยนตามเวลาจนเกิดเป็นนิยามที่บุคคลมีต่อตนเอง ส่วน

แรงจูงใจด้านการครอบครองพื้นที่ส่วนตนเป็นความต้องการของบุคคลในการครอบครองอาณาเขตหรือพื้นที่อาศัยอันจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าพื้นที่นั้นคือ “บ้าน” (Home) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอบอุ่น มั่นคงปลอดภัย เกิดความรู้สึกว่าพื้นที่นั้นเป็นส่วนหนึ่งของตน ไม่ใช่เป็นเพียงที่อยู่อาศัย ดังนั้นบุคคลจึงพยายามทุ่มเทสิ่งต่าง ๆ เพื่อครอบครองพื้นที่ของตนเองและพยายามรักษาอาณาเขตพื้นที่ของตนไว้

โดยทฤษฎีความเป็นเจ้าของของทางองค์กร นั้น เพียร์สและคณะ (Pierce et al., 2001) ได้อธิบายช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของขององค์กร ไว้ 3 ช่องทาง ได้แก่ การให้พนักงานได้มีโอกาสควบคุมในการทำงาน (Controlling the target) การให้พนักงานได้มีโอกาสรู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง (Coming to intimately know the target) และการให้พนักงานได้มีโอกาสทุ่มเทตนเองในการทำงาน (Investing the self into the target) โดยได้อธิบายหลักการและเหตุผลไว้ดังนี้

ประการที่ 1 การให้พนักงานได้มีโอกาสควบคุมในการทำงาน (Controlling the target) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานจัดสิ่งทีตนสามารถควบคุมได้ให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของตน ดังนั้นหากพนักงานมีส่วนร่วมในการควบคุมงานมากเท่าใดย่อมส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากขึ้นตามลำดับ ในทางกลับกันหากพนักงานไม่สามารถมีส่วนร่วมในการควบคุมหรืออาจถูกควบคุมโดยบุคคลอื่นย่อมส่งผลขัดขวางความรู้สึกเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจและขัดขวางความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของตน

ประการที่ 2 การให้พนักงานได้มีโอกาสรู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง (Coming to intimately know the target) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รู้จักองค์กร รับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์กรและสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กรอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรทำให้พนักงานถูกล้อมรวมเข้ากับองค์กรซึ่งช่วยพัฒนาความเป็นเจ้าของทางองค์กร ที่พนักงานมีต่อองค์กร

ประการที่ 3 การให้พนักงานได้มีโอกาสทุ่มเทตนเองในการทำงาน (Investing the self into the target) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทุ่มเทความสามารถของตนเองในการทำงาน ได้ทุ่มเทพลังของตนเองในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าผลลัพธ์ของงานเป็นของตนทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานนั้นดังนั้นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทุ่มเทตนเองทั้งทางด้านพลังทางด้านร่างกาย จิตใจ เวลา ความพยายาม ความสามารถและเอกลักษณ์ของตนลงไปในงานย่อมส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน อีกทั้งยังช่วยพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของที่มีต่องาน

ทฤษฎีความเป็นเจ้าของของทางองค์กร โดยเพียร์สและคณะ (Pierce et al., 2001) ได้ อธิบายผลกระทบของความเป็นเจ้าของของทางองค์กร ที่มีต่อองค์กร (Organizational effects of psychological ownership) 3 ประการ คือ ความคาดหวังต่อสิทธิความรับผิดชอบและการ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและผลกระทบเชิงลบของความเป็นเจ้าของทางองค์กรที่มี ต่อองค์กร โดยได้อธิบายเหตุผลไว้ดังนี้

ประการที่ 1 ความคาดหวังต่อสิทธิและความรับผิดชอบ (Expected rights and presumed responsibilities) เป็นคาดหวังของพนักงานที่มีต่อสิทธิด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและ การมีอำนาจการตัดสินใจในการทำงานของตนโดยพนักงานจะต้องรู้สึกว่ามีสิทธิที่จะรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่การงานของตนจึงจะสนับสนุนให้พนักงานเกิดความเป็นเจ้าของ ทางองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกต้องการแบ่งเบาภาระขององค์กร องค์กรที่มุ่งสร้างความเป็น เจ้าของทางองค์กร จะต้องให้อำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงานรวมทั้งสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่งานของพนักงานจึงจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีความเชื่อมโยง ใกล้ชิดองค์กร เกิดแรงจูงใจที่จะบำรุงรักษาองค์กร เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน เกิดความ ต้องการทุ่มเทพลังทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อทำงานขององค์กรอย่างเต็มที่

ประการที่ 2 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Organizational change) เป็นปฏิกิริยาของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงการสนับสนุนและการต่อต้าน โดยที่ความเป็นเจ้าของทางองค์กร จะส่งผลสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เป็นการริเริ่มด้วยตนเอง (ซึ่งช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านการควบคุมประสิทธิภาพแห่งตน) รวมทั้งส่งผลสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ (ซึ่งช่วยสนับสนุนความรู้สึกทางด้านความต่อเนื่องแห่งตน (Self-continuity)) รวมทั้งส่งผลสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงแบบแต่งเสริม (ซึ่งช่วยตอบสนองความ ต้องการด้านการควบคุมส่วนตนการเพิ่มคุณค่าแห่งตน (Self-enhancement) และความรู้สึก ประสิทธิภาพแห่งตน) ในทางกลับกันความเป็นเจ้าของทางองค์กรอาจส่งผลทำให้เกิดการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงเชิงบังคับ (เพราะส่งผลคุกคามความรู้สึกทางด้านการควบคุมส่วนตน) ต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ (เพราะเป็นการคุกคามความรู้สึกด้านความต่อเนื่องแห่งตน) และ ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงแบบลดทอน (เพราะทำให้สิ่งเป้าหมายเชื่อมโยงกับตนน้อยลง)

ประการที่ 3 ผลกระทบเชิงลบของความเป็นเจ้าของทางองค์กรที่มีต่อองค์กร (Pathological effects) เป็นผลกระทบของความเป็นเจ้าของทางองค์กรที่ทำให้เกิดปัญหาภายใน องค์กร เช่น พนักงานปฏิเสธการแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเป็นเจ้าของแก่ผู้อื่นเพราะต้องการรักษา ความสมบูรณ์ดีเยี่ยมในงานของตนทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกับทีมงานและเพื่อนร่วมงาน

ปัญหาการไม่กระจายอำนาจเพราะรู้สึกว่าการตัดสินใจเป็นงานของตนทำให้เกิดอุปสรรคกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน รวมทั้งพนักงานอาจต่อต้านไม่ให้ผู้อื่นเข้าถึงข้อมูลของตนทำให้เกิดปัญหาต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงานและพนักงานที่สูญเสียการครอบครองเกิดความรู้สึกคับข้องใจ รู้สึกตึงเครียดเป็นสาเหตุทำให้พนักงานลดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความเป็นเจ้าของทางองค์กร

ความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Ownership) หมายถึง ระดับของความคิดและความรู้สึกของตนเองที่มีต่อการพัฒนาตนเอง (Self - Development) ในบริบทของงานที่อยู่ในรับผิดชอบ และเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าหรือความสำคัญในบทบาทที่รับผิดชอบอยู่ในองค์กร

3.2 องค์ประกอบของความเป็นเจ้าของทางองค์กร

ในด้านการจำแนกองค์ประกอบการวัดความเป็นเจ้าของทางองค์กร พบว่าในการศึกษาของอเวย์และคณะ (Avey et al., 2009) ได้จำแนกองค์ประกอบของความเป็นเจ้าของทางองค์กร เป็น 5 ด้าน โดยที่องค์ประกอบ 3 ด้านแรกมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางองค์กร เพียร์ส, คอสโตวา, และเดิร์ส (Pierce et al., 2001) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร และด้านเอกลักษณ์แห่งตน ส่วนองค์ประกอบอีก 2 ด้าน ได้ถูกเพิ่มเติมเข้ามาคือองค์ประกอบด้านการครอบครองอาณาเขตพื้นที่และการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งนี้อเวย์และคณะ (Avey et al., 2009) ได้จำแนกองค์ประกอบทั้งหมดเป็น 2 กลุ่ม คือ องค์ประกอบด้านการสนับสนุน (Promotion-oriented) ซึ่งมีอยู่ 4 ด้าน คือ การรับรู้ความสามารถของตน การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร และเอกลักษณ์แห่งตนและองค์ประกอบด้านการป้องกัน (Prevention-oriented) 1 ด้าน คือ ด้านการครอบครองอาณาเขตพื้นที่โดยที่อธิบายความหมายขององค์ประกอบแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตน (Self efficacy) เป็นความเชื่อมั่นของพนักงานว่าตนสามารถที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายไว้ให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เหตุผลที่สนับสนุนว่าการรับรู้ความสามารถของตนเป็นองค์ประกอบของความเป็นเจ้าของทางองค์กร เป็นเพราะความเป็นเจ้าของทางองค์กรเกิดจากแรงจูงใจด้านประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความต้องการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้นการสร้างความเป็นเจ้าของทางองค์กร จึงต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้พนักงานได้รับรู้ความสามารถของตนเอง เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถที่จะทำงานนั้นให้ได้สำเร็จ แบนดูรา (Albert Bandura., 1977)

2. การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability) เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีหน้าที่ต้องปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร รู้สึกคาดหวังความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองมีสิทธิที่จะเรียกร้องความรับผิดชอบต่อหน้าที่งานของบุคคลอื่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่จึงเป็นความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งในกรณีนี้อเวย์และคณะ (Avey et al., 2009) ได้อธิบายว่าพนักงานที่มีความเป็นเจ้าของทางองค์กรจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีสิทธิที่จะเรียกร้องความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคคลอื่น รวมทั้งคาดหวังต่อความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เกิดความรู้สึกต้องการแบ่งเบาภาระขององค์กร

3. ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร (Belongingness) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร ซึ่งช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของพนักงาน อเวย์และคณะ (Avey et al., 2009) ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัย รู้สึกว่าองค์กรคือ “บ้าน” (Home) ดังนั้นความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรจึงเป็นแรงยึดเหนี่ยวที่พนักงานมีต่อองค์กร เพียร์สและคณะ (Pierce et al., 2001) ทำให้พนักงานรู้สึกว่าสังคมภายในองค์กรคือพื้นที่ของตน (Having a place)

4. เอกลักษณ์แห่งตน (Self-identity) เป็นการที่พนักงานได้ค้นพบเอกลักษณ์แห่งตนจากองค์กร ได้รู้จักและเข้าใจความหมายของตนเองเกิดความรู้สึกตนเองมากขึ้น มีความสุขรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้แสดงเอกลักษณ์ของตนให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ ทำให้เกิดความรู้สึกต่อเนื่องด้านเอกลักษณ์แห่งตน เพียร์ส, คอสโตวา, และดิร์ส (Pierce, Kostova, & Dirks, 2003) เหตุผลที่แสดงได้ว่าเอกลักษณ์แห่งตนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความเป็นเจ้าของทางองค์กร เป็นเพราะองค์กรคือสัญลักษณ์อย่างหนึ่งที่แสดงถึงเอกลักษณ์แห่งตนของพนักงาน พนักงานจะสร้างและรักษาเอกลักษณ์แห่งตนจากการได้ครอบครองทั้งสิ่งที่จับต้องได้และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ภายในองค์กร ซึ่งเป็นแรงขับที่จะปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้ซึมซับเอกลักษณ์ขององค์กรเข้ามาเป็นนิยามที่มีต่อตนเอง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความหมายและมีความสำคัญมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กร อเวย์และคณะ (Avey et al., 2009)

5. การครอบครองอาณาเขตพื้นที่ (Territoriality) เป็นความต้องการที่จะป้องกันไม่ให้บุคคลอื่นล่วงล้ำเข้ามาในพื้นที่ของตน อาทิอาณาเขตพื้นที่ทางกายภาพ โต๊ะทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือทรัพยากรในการทำงาน ข้อมูลข่าวสารและกลุ่มทางสังคม โดยที่พนักงานจะแสดงสัญลักษณ์บ่งบอกอาณาเขตพื้นที่ของตนเพื่อให้บุคคลอื่นได้รับรู้และรักษาการครอบครองอาณาเขตพื้นที่ของตนไว้ ซึ่งการครอบครองอาณาเขตพื้นที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลส่วน

บุคคลและการคงอยู่ของพนักงาน แต่อาจส่งผลเชิงลบต่อการแบ่งปันในรูปแบบต่าง ๆ อเวย์และคณะ (Avey et al., 2009)

จากการจำแนกองค์ประกอบของความเป็นเจ้าของทางองค์กร ออกเป็น 5 ด้าน คือ องค์ประกอบทางด้านการสนับสนุน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตน ด้านการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรและด้านเอกลักษณ์แห่งตน ส่วนอีกองค์ประกอบหนึ่งเป็นองค์ประกอบด้านการป้องกัน คือ ด้านการครอบครองอาณาเขตพื้นที่

โดยสรุปทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางองค์กร อธิบายความรู้สึกนึกคิดของพนักงานว่าตนเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจสาเหตุ 3 ประการ คือ แรงจูงใจด้านประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ แรงจูงใจด้านเอกลักษณ์แห่งตน และแรงจูงใจด้านการครอบครองพื้นที่ส่วนตน รวมทั้งได้อธิบายช่องทางในการสร้างความเป็นเจ้าของทางองค์กร ไว้ 3 ช่องทาง ได้แก่ การได้มีโอกาสควบคุมในการทำงาน การได้มีโอกาสรู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้งและการได้มีโอกาสทุ่มเทตนเองในการทำงาน โดยที่ปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ แรงจูงใจสาเหตุซึ่งเทียบเคียงได้ว่าปัจจัยด้านพันธุกรรม (Genetic) และช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางองค์กร ซึ่งเทียบเคียงได้เป็นปัจจัยด้านประสบการณ์ (Experiences) ซึ่งตามความเห็นของทฤษฎีพิจารณาว่าแรงจูงใจสาเหตุทั้ง 3 ประการเป็นความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ ดังนั้นการที่พนักงานมีความเป็นเจ้าของทางองค์กรแตกต่างกันย่อมมีส่วนมาจากความแตกต่างกันของปัจจัยด้านประสบการณ์ รวมทั้งจากการทบทวนเอกสารพบแนวคิดที่อธิบายความเชื่อมโยงของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานกับแรงจูงใจสาเหตุทั้ง 3 ประการ และช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางองค์กรทั้ง 3 ช่องทาง เป็นแนวคิดพื้นฐานที่ทำให้เห็นว่าความเป็นเจ้าของทางองค์กร เป็นผลมาจากปัจจัยด้านประสบการณ์ ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผ่านตัวแปร ช่องทางการสร้างความเป็นเจ้าของทางองค์กร ทั้ง 3 ตัวแปร

จากการวิจัยผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของ (Avey et al., 2009) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของความเป็นเจ้าของทางองค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นของพนักงานว่าตนสามารถที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายไว้ให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เหตุผลที่สนับสนุนว่าการรับรู้ความสามารถของตนเป็นองค์ประกอบของความเป็นเจ้าของทางองค์กร เป็นเพราะความเป็นเจ้าของทางองค์กรเกิดจากแรงจูงใจด้านประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความต้องการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้นการสร้างความเป็นเจ้าของทางองค์กร จึงต้องเปิด

โอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้พนักงานได้รับรู้ความสามารถของตนเอง เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถที่จะทำงานนั้นให้ได้สำเร็จ

2. การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีหน้าที่ต้องปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร รู้สึกคาดหวังความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองมีสิทธิที่จะเรียกร้องความรับผิดชอบต่อหน้าที่งานของบุคคลอื่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่จึงเป็นความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานที่มีความเป็นเจ้าของทางองค์กร จะมีความรู้สึกที่ตนเองมีสิทธิที่จะเรียกร้องความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคคลอื่น รวมทั้งคาดหวังต่อความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เกิดความรู้สึกต้องการแบ่งเบาภาระขององค์กร

3. ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร ซึ่งช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัย รู้สึกว่าองค์กรคือ “บ้าน” (Home) ดังนั้นความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรจึงเป็นแรงยึดเหนี่ยวที่พนักงานมีต่อองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าสังคมภายในองค์กรคือพื้นที่ของตน (Having a place)

4. เอกลักษณะแห่งตน หมายถึง การที่พนักงานได้ค้นพบเอกลักษณ์แห่งตนจากองค์กร ได้รู้จักและเข้าใจความหมายของตนเองเกิดความรู้สึกที่ตนเองมากขึ้น มีความสุขรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้แสดงเอกลักษณ์ของตนให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ ทำให้เกิดความรู้สึกต่อเนื่องด้านเอกลักษณ์แห่งตน เหตุผลที่แสดงได้ว่าเอกลักษณ์แห่งตนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความเป็นเจ้าของทางองค์กร เป็นเพราะองค์กรคือสัญลักษณ์อย่างหนึ่งที่แสดงถึงเอกลักษณ์แห่งตนของพนักงาน พนักงานจะสร้างและรักษาเอกลักษณ์แห่งตนจากการได้ครอบครองทั้งสิ่งที่จับต้องได้ และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ภายในองค์กร ซึ่งเป็นแรงขับที่จะปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้ซึมซับเอกลักษณ์ขององค์กรเข้ามาเป็นนิยามที่มีต่อตนเอง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความหมายและมีความสำคัญมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กร

5. การครอบครองอาณาเขตพื้นที่ หมายถึง ความต้องการที่จะป้องกันไม่ให้บุคคลอื่นล่วงล้ำเข้ามาในพื้นที่ของตน อาทิอาณาเขตพื้นที่ทางกายภาพ โต๊ะทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือทรัพยากรในการทำงาน ข้อมูลข่าวสารและกลุ่มทางสังคม โดยที่พนักงานจะแสดงสัญลักษณ์บ่งบอกอาณาเขตพื้นที่ของตนเพื่อให้บุคคลอื่นได้รับรู้และรักษาการครอบครองอาณาเขตพื้นที่ของตนไว้ ซึ่งการครอบครองอาณาเขตพื้นที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลส่วนบุคคลและการคงอยู่ของพนักงาน แต่อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อการแบ่งปันในรูปแบบต่าง ๆ

4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อมั่นในพฤติกรรม การกระทำ ในการดำเนินงานการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นจะช่วยผลักดันให้สามารถตั้งศักยภาพที่มีมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนี้

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2541) มีความเชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีผลต่อการกระทำของบุคคล ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกัน ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกันเช่นกัน

แบนดูรา (Bandura, 1989) กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ว่ามนุษย์มีความพยายามในการปรับปรุงชีวิตของตนโดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนก็เป็นตัวกำหนดที่สำคัญตัวหนึ่งของการกระทำของมนุษย์ที่จะนำไปสู่ผลที่พึงปรารถนา Bandura มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้นั้น ประกอบด้วยปัจจัยทางสภาพแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วย และอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 3 นั้นไม่ได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหากแต่ต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น ๆ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550) ทฤษฎีความสามารถของตนเองประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ คือ การรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติซึ่งความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcome Expectation) ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถตนเองนั้น มีอยู่ด้วยกัน 4 ปัจจัย (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550) คือ

1.1 การประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) คือการที่บุคคลเชื่อในประสิทธิภาพความสามารถของตนเอง มีการฝึกฝนทักษะ ไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ มีความพยายามในการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

1.2 การใช้ตัวแบบ (Modeling) ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลอย่างสูงต่อความรู้สึกว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้นั้น ได้แก่ การแก้ปัญหาของบุคคลที่มีความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ โดยที่ให้คุณตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเองก็สามารถทำให้ลดความกลัวต่าง ๆ เหล่านั้นได้ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550) การเสนอตัวแบบหลาย ๆ ตัวจะช่วยให้มีการเสนอตัวแบบที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผู้สังเกตจะพบว่า มีตัวแบบบางตัวมีลักษณะคล้ายกับ

ตนตลอดจนทำให้ได้เรียนรู้การแสดงพฤติกรรมหลาย ๆ อย่าง ทำให้ผู้สังเกตมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการแสดงออกในหลาย ๆ สภาพการณ์

1.2.1 ตัวแบบนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1.2.1.1 ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง ๆ (Live Model) คือ ตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์โดยตรง

1.2.1.2 ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่าง เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การ์ตูน หรือหนังสือนวนิยาย

1.2.2 แนวทางการเลือกตัวแบบนั้นมีหลักการในการเลือกอย่างกว้าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.2.2.1 ตัวแบบควรจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับผู้สังเกตทั้งในด้านเพศ เชื้อชาติ และทัศนคติ

1.2.2.2 ตัวแบบควรจะเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสายตาของผู้สังเกต แต่ถ้ามีชื่อเสียงมากเกินไปก็จะทำให้เขามีความรู้สึกว่าพฤติกรรมที่ตัวแบบกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ไม่น่าจะเป็นจริงสำหรับเขาได้

1.2.2.3 ระดับความสามารถของตัวแบบนั้นควรจะมีระดับที่ใกล้เคียงกับผู้สังเกต เพราะถ้าใช้ตัวแบบที่มีความสามารถสูงมากก็จะทำให้ผู้สังเกตคิดว่าเขาไม่น่าจะทำตามได้ ทำให้เขาปฏิเสธที่จะทำตามนั้น ควรจะเลือกตัวแบบที่มีความสามารถสูงกว่าผู้สังเกตเพียงเล็กน้อยหรือเริ่มจากสภาพการณ์ที่คล้ายคลึงกับผู้สังเกตแล้วค่อย ๆ เพิ่มความสามารถขึ้นไป

1.2.2.4 ตัวแบบนั้นควรจะมีลักษณะที่เป็นกันเองและอบอุ่น

1.2.2.5 ตัวแบบเมื่อแสดงพฤติกรรมแล้วได้รับการเสริมแรงจะทำให้ได้รับความสนใจจากผู้สังเกตมากขึ้น

1.3 การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ โดยคำพูดชักจูงนั้นมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อบุคคล ๆ หนึ่ง แต่คำพูดเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ มักต้องควบคู่ไปกับการพยายามลงมือทำและใช้คำพูดในการเสริมแรง ชักจูงให้พัฒนาความสามารถของตนเอง

1.4 การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตน บุคคลที่ถูกกระตุ้นทางอารมณ์ทางลบ อาจจะทำให้เกิดความกลัวและจะนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนต่ำลง แต่ถ้าบุคคลสามารถลดหรือระงับการถูก

กระตุ้นอารมณ์ทางลบได้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนดีขึ้นอันจะทำให้การแสดงออกถึงความสามารถดีขึ้น (สุปรียา ตันสกุล, 2548)

2. ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (Outcome expectation) หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลประเมินค่าพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่เป็นปฏิบัติ อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในสิ่งที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้กระทำ ประกอบไปด้วยความคาดหวังทางบวกคือสิ่งจูงใจให้กระทำ และทางลบคือสิ่งที่ไม่จูงใจให้กระทำ ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติยังแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้ (สุชาติ ภัณฑารักษ์สกุล, 2546)

2.1 ด้านกายภาพ (Physical effects) หมายถึง ความเชื่อว่าภายหลังปฏิบัติหรือกระทำสิ่งนั้นแล้วจะส่งผลต่อร่างกายทางบวก ทางบวกคือทำให้สุขภาพสบายใจ ส่วนทางลบคือทำให้เกิดความไม่สบายกายสบายใจ

2.2 ด้านสังคม (Social effects) หมายถึง การเชื่อมั่นว่าจะได้รับการยอมรับและการได้รับความสนใจจากสังคม

2.3 ด้านการประเมินด้วยตนเอง (Self evaluation) หมายถึง ความเชื่อว่าภายหลังการปฏิบัติหรือการกระทำสิ่งนั้นจะส่งผลต่อตนเองทางบวก เช่น ความพึงพอใจตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทางลบ เช่น การตำหนิตนเอง ความรู้สึกไม่พอใจตนเอง

ผู้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาทฤษฎีความสามารถตนเอง คือ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวแคนาดาที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ตามแนวทฤษฎีของสกินเนอร์ (Skinner) ในระยะแรกจากนั้นพัฒนาเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) ในปี ค.ศ.1962 ต่อมาในปีค.ศ.1986 แบนดูราได้ขยายเป็นทฤษฎีใหม่ คือ ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy Theory) (Bandura, 1977)

องค์ประกอบความสามารถของตน แบนดูรา (Bandura, 1977) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนและทำการหาความเที่ยงตรงของโครงสร้างด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาของแบนดูราพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การรับรู้ความสามารถของตนทางการเรียนหรือทางวิชาการ (Academic self-efficacy) ซึ่งรวมข้อวัดที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถต่อการจัดการเรียนรู้อาชีพของตนเอง จัดการกับการเรียนในวิชา และจัดการกับความคาดหวังทางการเรียนของตนเอง บิดามารดา และครู

2. การรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม (Social Self-efficacy) ข้อวัดขององค์ประกอบนี้เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อน การยืนหยัดในตนเองและการทำกิจกรรมในเวลาว่าง

3. การรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง (Self-regulatory efficacy) ซึ่งวัดจากข้อวัดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถที่จะอดทนต่อความกดดันจากเพื่อนและการรับมือกับเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง

ตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมนั้น แบนดูรามีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีปัจจัยส่วนบุคคล (ปัญญาชีววิทยาและสิ่งภายในอื่น ๆ) ร่วมด้วยและการร่วมกันของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะร่วมกันในลักษณะที่กำหนดการพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม

การที่ปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่ซึ่งกันและกัน แต่ไม่ได้มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน บางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าอีกบางปัจจัย และปัจจัยทั้ง 3 ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหากแต่ต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น ๆ (เบญจวรรณ ชุนฤทธิ์, 2559) จากแนวคิดที่กล่าวมา แบนดูราได้พัฒนามาเป็นทฤษฎีความสามารถตนเอง (Self-Efficacy Theory)

แบนดูรามีความเชื่อว่าการรับรู้ความสามารถตนเองนั้นมีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคลอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกันแต่อาจมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันแม้แต่ในบุคคลเดียวกัน หากรับรู้ความสามารถตนเองในสภาพการณ์ที่ต่างก็อาจแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันได้เช่นกัน ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถตนเอง (Perceived Self-Efficacy) และคนที่มีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทนอดสาหัสไม่ทำถอยและจะประสบความสำเร็จ จากแนวคิดดังกล่าวนี้ แบนดูราได้พัฒนาและทดสอบทฤษฎีความสามารถตนเอง (Self-Efficacy Theory) โดยมีสมมติฐานของทฤษฎี คือ ถ้าบุคคลสามารถมีความคาดหวังหรือมีความเชื่อในความสามารถตนเองโดยทราบว่าต้องทำอะไรบ้าง และเมื่อทำแล้วได้ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ บุคคลนั้นก็จะปฏิบัติตาม (เบญจวรรณ ชุนฤทธิ์, 2559)

การรับรู้ความสามารถตนเองเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นเป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว การรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์นั้นมีความสัมพันธ์กันมากโดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ความหวังในผลลัพธ์ สูง ต่ำ การรับรู้ความสามารถตนเอง สูง ต่ำ

จะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวังผลลัพธ์ได้ว่าถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงและมีความคาดหวังในผลลัพธ์สูงด้วยเช่นกัน บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำและมีความคาดหวังในผลลัพธ์ต่ำ บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้นหรือถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำหรือความคาดหวังในผลลัพธ์ต่ำ บุคคลจะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น ๆ อีกเช่นกัน

โดยสรุปทฤษฎีความสามารถตนเองมีหลักการมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเมื่อ บุคคลมีทักษะที่จะปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสมและมีกำลังเพียงพอ การรับรู้ความสามารถตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำนายหรือตัดสินใจว่าบุคคลจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างต่อเนื่องต่อไป

ปัจจัยที่ทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตน แบบดูราได้อธิบายถึงพฤติกรรมของ บุคคลเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลกัน (Reciprocal determinism) ระหว่างปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal personal factors) ปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavior factors) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment factors)

แบบดูรา (Bandura, 1977) กล่าวว่า “มนุษย์จะได้รับพฤติกรรมโดยอ้อมขึ้นอยู่กับ ปัจจัย 2 ประการ คือ การรับรู้ความสามารถของตน (Efficacy expectation) หมายถึง ความมั่นใจ ของบุคคลว่าจะสามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้น ก่อนการกระทำพฤติกรรมและและ ความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome expectation) หมายถึง การคาดคะเนของบุคคลถ้าทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่ตนคาดหวัง” เป็นการ คาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรม แบบดูรา (Bandura, 1977) บุคคลจะกระทำ พฤติกรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น และเมื่อ กระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้ผลตามที่ตนเองต้องการหรือไม่โดยความคาดหวังว่าตนเองมี ความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรม มิติของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ ความสามารถของตนของบุคคลจะมีความแตกต่างกันใน 3 มิติ ได้แก่ แบบดูรา (Bandura, 1977) มิติที่ 1 ระดับความยากง่ายของพฤติกรรม (Magnitude or level) คือการตัดสินใจความสามารถใน การกระทำและมีพฤติกรรมตามสถานการณ์นั้น มิติที่ 2 ระดับความมั่นใจหรือระดับความเข้มแข็ง (Strength) หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นได้สำเร็จ เมื่อ บุคคลมีความเชื่อว่าจะกระทำกิจการได้สำเร็จ บุคคลจะมีความอดสาหะถึงแม้ว่าจะมี ความยุ่งยากหรือมีอุปสรรค มิติที่ 3 ความเป็นสากล (Generality) หมายถึง บุคคลที่มี

ความสามารถในการนำประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติหรือกิจกรรมที่คล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จของตนเองมาเผชิญสถานการณ์ใหม่ซึ่งบุคคลจะตัดสินใจความสามารถของตนเองบางสถานการณ์หรือบางกิจกรรมเท่านั้น วิธีการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง การพัฒนาการรับรู้ความสามารถในบุคคลมีกระบวนการดังนี้

1. รูปแบบที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคล คือ พฤติกรรมการปฏิบัติ ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก แบนดูรา (Bandura, 1977) ระบุว่า เราจะสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อเรื่องใดนั้นเกิดจากการเรียนรู้ข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ การกระทำเพื่อผลสำเร็จของตนเอง กิจกรรมที่บุคคลกระทำสำเร็จจะส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ยิ่งสามารถกระทำสำเร็จได้หลาย ๆ ครั้งจะยิ่งสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามในการกระทำกิจกรรมที่กำหนดแม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ

2. การสังเกตจากตัวแบบ (Modal) หรือการสังเกตประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) ที่ประสบความสำเร็จจะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของผู้สังเกต โดยเฉพาะตัวแบบและสถานการณ์คล้ายคลึงกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้สังเกต เนื่องจากจะทำให้เขามีความพยายามโดยไม่ย่อท้อ กระบวนการสังเกตตัวแบบมี 4 กระบวนการ คือ

2.1 กระบวนการตัดสินใจ (attentional process) บุคคลสามารถเรียนรู้จากการสังเกตอย่างแม่นยำถ้าเขาตั้งใจ องค์กรประกอบที่มีผลต่อความตั้งใจสังเกตจากตัวแบบ ตัวแบบต้องมีลักษณะเด่นชัดพฤติกรรมที่แสดงออกไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย มีคุณค่านำไปใช้ประโยชน์จะทำให้ผู้สังเกตเกิดความพึงพอใจ นอกจากนั้นความสามารถของผู้สังเกตยังต้องมีความสามารถในการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสรวมถึง การเห็น การได้ยิน การรับรู้รส กลิ่นและสัมผัส รวมทั้งระดับของการรับรู้ความสามารถทางปัญญา ระดับของการตื่นตัวและความพึงพอใจ

2.2 กระบวนการเก็บจำ (retention process) บุคคลจะจดจำลักษณะตัวแบบแล้วแปลงข้อมูลจากตัวแบบในรูปของสัญลักษณ์และโครงสร้างเพื่อให้จดจำง่าย บุคคลที่มีการเก็บจำจะสามารถมีพฤติกรรมเลียนแบบภายหลังการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบผ่านไประยะเวลาหนึ่ง

2.3 กระบวนการทำ (production process) เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดจากการแปลงสัญลักษณ์จากการเก็บจำและได้ข้อมูลย้อนกลับจากการเปรียบเทียบการกระทำกับภาพที่จดจำจากตัวแบบทำให้บุคคลมีการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมเลียนแบบของตนจนเป็นที่พอใจ

2.4 กระบวนการจูงใจ (motivational process) พฤติกรรมเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบจะขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจ ถ้าผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำตามตัวแบบเป็นที่พอใจสามารถหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจจะเกิดการเลียนแบบได้ในระดับสูง เนื่องจากบุคคลเกิดความคาดหวังในผลลัพธ์ที่น่าพอใจ

ตัวแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท แบบดูรา (Bandura, 1977) ได้แก่ ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง (live modeling) เป็นตัวแบบที่บุคคลมีโอกาสสังเกตและมีปฏิสัมพันธ์ได้ด้วยและตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (symbolic modeling) เป็นตัวแบบผ่านสื่อ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือ การ์ตูน ภาพพลิก (สมโภชน์ เขียมสุภาษิต, 2541) ตัวแบบที่จะนำมาต้องมีลักษณะเด่น พฤติกรรมที่แสดงออกไม่ซับซ้อน มีคุณค่าในการนำมาใช้ประโยชน์มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ แบบดูรา (Bandura, 1977)

3. การได้รับคำแนะนำหรือพูดชักจูงด้วยคำพูด (verbal persuasion) เป็นการใช่วิธีการพูดชักจูงจากบุคคลที่มีความสำคัญหรือเป็นที่เคารพนับถือของบุคคลอื่น (significant persuasion) โดยที่บุคคลมีความสำคัญกล่าวถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลที่ต้องการให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมว่าเขาสามารถกระทำพฤติกรรมที่กำหนดได้ เป็นการพูดชักจูงให้เขามีความเชื่อในความสามารถของตนเอง เกิดกำลังใจและความพยายามที่จะกระทำให้สำเร็จ

4. สภาวะทางสรีระและอารมณ์ (physiological and affective states) การตัดสินใจความสามารถของบุคคลจะขึ้นอยู่กับสภาวะทางกายและอารมณ์เมื่อเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ที่คุกคามจะมีผลต่อความรู้สึกทางลบ มีความกลัว ความวิตกกังวลทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง นอกจากนั้นยังเชื่อว่าความเมื่อยล้าตึงเครียดเป็นผลมาจากความเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถ

การประเมินความสามารถของตนเอง จากความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการตีความเฉพาะเจาะจงพฤติกรรม ภายใต้สถานการณ์หนึ่งมีวิธีการวัด 2 ประการ คือ

1. วิธีวัดโดยประเมินความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลในการกระทำหรือปฏิบัติพฤติกรรมเฉพาะอย่างได้สำเร็จหรือไม่

2. การวัดโดยการประเมินระดับความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะกระทำหรือปฏิบัติพฤติกรรมนั้น

ในการจัดการรับรู้ความสามารถของตนควรสะท้อนให้เห็นทั้ง 3 มิติ ได้แก่ การวัดระดับความยากง่ายของพฤติกรรม (magnitude) มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ (strength) และความคาดหวังในความสามารถของตนที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น (generality) จะเห็นได้

ว่าบุคคลจะรับเอาพฤติกรรมใดไว้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (efficacy expectations) และความคาดหวังของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ (outcome expectations) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความมั่นใจที่จะสามารถแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนเองคาดหวังซึ่งเป็นการคาดหวังก่อนการมีพฤติกรรม

สรุปได้ว่าความสามารถของตนเอง คือ การตัดสินใจความสามารถของตนเองว่ามี ความสามารถในการจัดการและดำเนินการกระทำหรือแสดงออกทางพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสามารถที่จะประเมินได้ว่าสำเร็จในระดับใด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัด ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการใช้งานแอปพลิเคชันทางการเงินผ่านสมาร์ตโฟนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้งานแอปพลิเคชันทางการเงินผ่านสมาร์ตโฟนในประเทศไทย

4.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายซึ่งมีทั้ง ความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน

การรับรู้ความสามารถของตนเองมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Perceived Self-Efficacy หรือที่นิยมใช้ว่า Self-Efficacy มีผู้นิยามและให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถ ของตนไว้หลายท่านดังนี้

แบนดูรา (Bandura, 1986) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการจัดระบบและกระทำพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติตามแบบที่กำหนดไว้

คอมเพียวและฮิกกิน (Compeau & Higgins, 1995) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถของตนเองด้านคอมพิวเตอร์ หมายถึง การนำทักษะด้านคอมพิวเตอร์ส่วนตัวที่มีอยู่ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ในลักษณะงานที่กว้างขึ้น

ชัค (Schunk, 2004) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเป็นความเชื่อของ บุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะกระทำพฤติกรรมตามความสามารถที่มีอยู่ซึ่งไม่ เหมือนกับการที่เราจะรู้ว่าทำอะไร แต่เป็นการประเมินความสามารถและทักษะของตนเองออกมา เป็นการกระทำตามระดับความสามารถที่มีอยู่

ประทีป จินฉ่ำ (2540) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึงการที่ บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการ ดำเนินการ กระทำพฤติกรรมให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ที่บางครั้งอาจจะมีคลุมเครือ ไม่ชัดเจน มีความแปลก ใหม่ที่ไม่สามารถทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสภาพการณ์เหล่านี้มักจะทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้

การรับรู้ความสามารถของตนนี้มิได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้น หากแต่ยังขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของบุคคลว่าเขาสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่เขามีอยู่

นภาพร ปรีชามารถ (2545) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนว่าสามารถกระทำพฤติกรรมบางอย่างในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้หรือไม่ ซึ่งการรับรู้ความสามารถส่วนตนเองนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้น หากแต่ว่าขึ้นอยู่กับตัดสินใจของบุคคลว่าเขาสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่เขามีอยู่

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลว่าตนมีความสามารถในการจัดระบบและกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามที่กำหนดได้

อภิญา อิงอาจ และ ชลธร อริยพิติพันธ์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถของตนเองด้านการเรียน หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการเรียน จะมีการประเมินว่าตนเองมีความสามารถและมั่นใจที่จะทำพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่

วิลาวัลย์ ดาราฉาย (2554) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถของตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองว่าตนเองมีความสามารถและมั่นใจว่าจะกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใด

เกรียงสุข เพ็องฟูพงศ์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับระดับความสามารถหรือศักยภาพของตนเองในการกำหนดระดับเป้าหมายที่ต้องการ มีแรงจูงใจและมีวินัยในตนเองที่จะทำให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จ

4.2 องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1996) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนและทำการหาความเที่ยงตรงของโครงสร้างด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาของแบนดูราพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การรับรู้ความสามารถของตนทางด้านการเรียนหรือวิชาการ (Academic self-efficacy) ซึ่งรวมข้อวัดที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถต่อการจัดการเรียนรู้อของตนเอง จัดการกับการเรียนในวิชา และจัดการกับความคาดหวังทางการเรียนของตนเอง บิดามารดา และครู

2. การรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม (Social self-efficacy) ข้อวัดขององค์ประกอบนี้เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในเรื่องของความสัมพันธ์กับเพื่อน การยืนหยัดในตนเองและการทำกิจกรรมในเวลาว่าง

3. การรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง (Self-regulatory efficacy) ซึ่งวัดจากข้อวัดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถที่จะอดทนต่อความกดดันจากเพื่อนและการรับมือกับเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของ (Bandura, 1996) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนทางด้านการเรียนหรือวิชาการ หมายถึง ข้อวัดที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเอง จัดการกับการเรียนในวิชา และจัดการกับความคาดหวังทางการเรียนของตนเอง บิดามารดา และครู

2. การรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม หมายถึง ข้อวัดขององค์ประกอบนี้เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในเรื่องของความสัมพันธ์กับเพื่อน การยืนหยัดในตนเองและการทำกิจกรรมในเวลาว่าง

3. การรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง หมายถึง ข้อวัดที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถที่จะอดทนต่อความกดดันจากเพื่อนและการรับมือกับเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง

5. ประสิทธิภาพของทีม (Team efficacy)/(Teamwork)

ประสิทธิภาพของทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีการดำเนินการด้วยวิธีการรวมบุคลากรหลายคนไว้ด้วยกัน ดังนั้นในการทำงานร่วมกันหลาย ๆ คนภายใต้วัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายร่วมกันนั้น ประสิทธิภาพของทีมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีม ดังนี้

การจัดตั้งทีมที่มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพของงานซึ่งอยู่ภายใต้ภารกิจขององค์กร ดังนั้นความสำเร็จของทีมจึงเป็นส่วนย่อยที่สำคัญที่จะช่วยยกระดับความสำเร็จขององค์กรด้วย ทีมที่ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีคุณค่าต่อองค์กร ประสิทธิภาพของทีม หมายถึง ผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ การบรรลุความต้องการในเชิงการสร้างควมพึงพอใจให้แก่สมาชิกและสามารถธำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ ความเข้าใจทั้งในแง่ความหมายในเชิงมโนคติและองค์ประกอบที่สำคัญของความมีประสิทธิภาพจะได้นำไปสู่การกำหนด รูปแบบและองค์ประกอบของทีมรวมถึงกระบวนการของทีมได้อย่างเหมาะสม

5.1 ความหมายของประสิทธิภาพของทีม

ประสิทธิภาพของทีมนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายซึ่งมีทั้งความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน

แคทเซนแบสและสมิท (Katzenbach & Smith, 1993) ให้นิยามทีมคือคนจำนวนไม่มากนักที่พร้อมด้วยทักษะที่เติมเต็มซึ่งกันและกันให้สมบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่พวกเขายึดถือและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งใกล้เคียงกับนิยามของ วูดคอกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994) ว่า คือ กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน ที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน แต่ละคนมุ่งสู่ความสำเร็จ มีการทำงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรับผิดชอบและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจแต่ละคนอย่างเต็มที่ และนอกจากนี้ จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 2006) ให้นิยามถึงทีมโดยที่เน้นถึงคุณสมบัติของบุคคลที่เป็นสมาชิกของทีม ซึ่งกล่าวว่า ทีมคือรูปแบบหนึ่งของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้ประสบผลสำเร็จ โดยมีลักษณะที่สำคัญคือต้องประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปและเป็นผู้ซึ่ง (1) ตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยกันในเชิงบวกเพื่อพยายามไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (2) มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (3) สามารถแยกแยะเรื่องทีมกับเรื่องอื่นได้ (4) มีบทบาทและความรับผิดชอบเฉพาะ และ (5) มีช่วงระยะเวลาของการเป็นสมาชิก ซึ่งจุดที่ทำให้นิยามของ จอห์นสันและจอห์นสัน Johnson and Johnson แตกต่างออกไปก็คือการกล่าวถึงบทบาทและระยะเวลาของการเป็นสมาชิกซึ่งแสดงถึงการนิยามในมุมมองที่แคบลงมานั่นเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้ให้คำจำกัดความการทำงาน เป็นทีมไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนมารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวความคิด ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

วราภรณ์ ตะกูลสฤษดิ์ (2549) ได้ให้คำจำกัดความการทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกันอย่างประสานงานกันภายในกลุ่ม กล่าวคือ เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ จึงหมายถึงกลุ่มคนจำนวนไม่มากที่มีทักษะที่เสริมกันมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายของผลงานและรับผิดชอบร่วมกัน

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพของทีม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนรวมตัวกันเป็นกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันซึ่งก็คือผลสำเร็จของจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

5.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม

องค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม (Factors of Team Effectiveness) แนวคิดของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านสะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบของควมมีประสิทธิภาพของทีมในหลายแง่มุม เมื่อพิจารณาในเชิงสังเคราะห์กล่าวได้ว่า ควมมีประสิทธิภาพของทีมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม เจตคติของสมาชิกในทีม และการธำรงความเป็นทีม

1. ผลการปฏิบัติงานของทีม (team performance) ถือเป็นกาพิจารณาควมมีประสิทธิภาพของทีมในมิติที่เกี่ยวกับความสามารถในการดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่ทีมกำหนดไว้ซึ่งอาจอยู่ในรูปของผลผลิตหรือบริการ โดยจะต้องบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทั้งใน ด้านปริมาณและคุณภาพ นอกจากนั้นผลผลิตหรือบริการดังกล่าวจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ใ้หรือผู้รับบริการ โดยอาจพิจารณาผลของการปฏิบัติงานได้จาก 3 ส่วน คือ การพิจารณาจากผลิต ภาพ (productivity) ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขึ้นของผลผลิตในเชิงปริมาณโดยพิจารณาควบคู่กันไป กับพัฒนาการในเชิงคุณภาพของผลผลิตหรือบริการเหล่านั้น ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้นได้อธิบายความหมายของผลิตภาพไว้ว่า หมายถึง ค่าของอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (output) ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต การพิจารณาถึงการลดลงของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (cost reduce) เป็นการให้ความสำคัญต่อการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดและต้องแสวงหาวิธีการในการปรับปรุงปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและบริการให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ส่วนที่สาม ได้แก่ คุณภาพของผลผลิต (quality of product) โดยอาจพิจารณารวมไปถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (innovation) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน อันเป็นการเพิ่มมูลค่า (value-added) ของผลผลิตหรือบริการให้มีประโยชน์กว้างขวางขึ้นหรือมีคุณค่ามากขึ้นซึ่งต้องคำนึงถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ในการบริการ (service interaction) ซึ่งเป็นสิ่งที่มีควมสำคัญที่จะช่วยในการจูงใจและรักษาผู้รับบริการไว้กับองค์กร ยีทซ และฮายเทน (Yeatts & Hyten, 1998)

2. เจตคติของสมาชิกในทีม (attitude of team members) ถือเป็นประสิทธิผลของทีมเป็นอีกมิติหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ของสมาชิกในทีม ดังนั้นประสิทธิภาพของทีมด้านเจตคติจึงหมายถึงความพึงพอใจ (satisfaction) ของสมาชิกในการร่วมกันทำงานซึ่งควรจะสนองความต้องการโดยก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าการสร้างข้อกัังวลใจหรือความคับข้องใจให้แก่สมาชิก เมื่อพิจารณาเจตคติในมิติที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของสมาชิกอาจจำแนกออกได้เป็น 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจใน

ความสัมพันธ์ทางสังคม (social satisfaction) ซึ่งเป็นความพึงพอใจของสมาชิกต่อความสัมพันธ์ระหว่างกันซึ่งเป็นผลจากการร่วมกันทำงานมีความปรารถนาและมีความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นส่วนหนึ่งในฐานะสมาชิกของทีม และความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งเป็นความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องาน ทัศนคติในงาน เห็นคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทฤษฎีสำคัญที่เป็นรากฐานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ได้แก่

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ทซ์เบิร์ก Herzberg (two-factors theory) ที่อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน เกิดจากปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่สนองตอบความต้องการทางจิตใจทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า คุณลักษณะของงานและความรับผิดชอบและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (hygiene or maintenance factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ป้องกันการเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน ความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจนั้น อยู่ที่การตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจมากกว่าสภาพแวดล้อม แม้ว่าจะจัดองค์ประกอบการทำงานที่ดี หรือหรือให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตามหากมิได้ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองแล้วความอดสาหัสในการทำงานจะลดลง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548)

3. การธำรงความเป็นทีม (maintain team survival) หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในการร่วมกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าเพื่อธำรงรักษาทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต ซึ่งพิจารณาจากพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม (withdrawal behavior) ของสมาชิกการถอนตัวออกจากทีมจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่เมื่อเห็นว่าไม่สามารถลดทอนความรู้สึกได้จึงตัดสินใจถอนตัวออกจากทีมในที่สุด พฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม เป็นเสมือนกระจกที่สะท้อนถึงกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นในขณะทีสมาชิกร่วมกันทำงานซึ่งจะต้องสามารถรักษาหรือส่งเสริมสมาชิกทั้งหมดให้ยังคงทำงานกับทีมของตนต่อไปได้ การแตกแยกและขัดแย้งกันระหว่างสมาชิกจะเป็นตัวบ่อนทำลายทำให้การร่วมมือกันทำงานลดน้อยลง ส่งผลให้ทีมแตกสลายก่อนเวลาอันสมควรได้ รูปแบบของพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีมของสมาชิกสามารถแสดงออกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ การขาดงาน (absenteeism) หมายถึง การไม่มาปฏิบัติงานตามตารางการทำงานที่กำหนดไว้โดยปราศจากเหตุผลที่เหมาะสมถือเป็นเจตนา

หลีกเลี่ยงงานด้วย ความสนใจรวมถึงการไม่มาปฏิบัติงานเต็มชั่วโมงหรือเต็มวันเป็นต้น และการลาออกจากงาน (turnover) หมายถึง การถอนตัวออกจากการทำงานอันเป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจถือเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ชัดเจนซึ่งสาเหตุอาจเกี่ยวข้องกับการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน พบว่ามีตัวแบบเชิงทฤษฎีของตัวแปรที่เป็น ปัจจัยผลักดัน (push factors) โดย แบ่งตัวแปรออกเป็น 3 ประเภท คือ ตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างในงาน ซึ่งประกอบด้วยความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการทำงาน ตัวแปรทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน และตัวแปรทางจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในงานซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างในงานและตัวแปรทางเศรษฐกิจ โดยที่ความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลทางลบต่อการลาออกจากงาน กล่าวได้ว่าการขาดงานซึ่งถือเป็นการปฏิบัติที่ระมัดระวังและ การลาออกจากงานซึ่งเป็นปฏิกริยาถาวรของการถอนตัวออกจากรวมทีมถือได้ว่าเป็นปัญหาที่จำเป็นต่อการหาแนวทางแก้ไขเพราะเป็นสิ่งที่มีความกระทบและสะท้อนถึงความไม่มีประสิทธิผลของทีม

แจ็กเกอลีนและแคทเทอรีน (Jacqueline Peters and Catherine Carr, 2013) ได้แบ่งองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีมไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลผลิต Create Outputs หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงระดับความสามารถในการเข้าถึงความคาดหวัง เป้าหมาย หรือความต้องการมาตรฐานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และอาจสามารถเข้าถึงความคาดหวัง เป้าหมาย หรือมาตรฐานได้มากกว่าที่กำหนดไว้

2. ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ Work Together หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพึ่งพาอาศัยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจนสามารถพัฒนาไปสู่ทำงานร่วมกันในอนาคต

3. ประสบการณ์ของทีมในเชิงบวก Team Experience หมายถึง การเรียนรู้ทัศนคติ พฤติกรรม ลักษณะของสมาชิกแต่ละคนภายในทีม เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมาชิกภายในทีมและนำไปสู่การสร้างสุขภาวะที่ดีในการทำงานร่วมกัน

ยงยุทธ เกษสาคร (2551) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกกลุ่ม กลุ่มจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกควรมีลักษณะ 4 ประการ เป็นอย่างน้อย คือ

1.1 มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงาน (the will to work) ได้แก่ การอยากที่จะทำงานร่วมกัน มีความรักดี และเชื่อถือตรงต่อกลุ่ม ยึดมั่นในอุดมการณ์ของกลุ่ม ยอมรับวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น

1.2 มีทักษะในการทำงานนั้น (the skill to work) เชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกด้วยกันและพร้อมที่จะช่วยเหลือกันได้

1.3 มีความร่วมมือและประสานกันอย่างดี (cooperation and coordination) ได้แก่ ยึดหยุ่นในบทบาทที่แสดงออก มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานในระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกัน

1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (human relationship) พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืน มีความไว้น้ำใจเชื่อใจกัน พยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น มีความไวที่จะตระหนักถึงความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่ม

2. องค์ประกอบทางด้านผู้นำกลุ่ม การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ พบว่า ได้มีการนำเอาหลักปรัชญาการปกครองมาประยุกต์ใช้เพื่อดึงเอาเทคนิคการจูงใจของผู้นำและผู้บริหารที่พึงปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์การให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังแนวปฏิบัติของ ยอร์จ ฟิชเชอร์ (George Fisher) ผู้บริหารระดับสูงของโมโตโรล่า ผู้นำด้านการสื่อสารโทรคมนาคม โดยที่ นายยอร์จมีเป้าหมายและมีความพยายามที่จะมองหาสิ่งที่จะดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่กำลังมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงไปสู่ความสำเร็จด้วยการสร้างงานที่มีลักษณะทำลายความสามารถของบุคลากร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารยุคใหม่มีความตั้งใจที่จะนำเอาความสมดุลของศาสตร์ทางตรรกวิทยา (logical science) และความรู้สึกในแง่ของพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์มาประยุกต์ใช้ องค์การธุรกิจจำนวนมากในประเทศแถบยุโรป ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ พนักงานในองค์การจะทำงานกันเป็นทีม ซึ่งบ่อยครั้งที่ผู้นำทีมต้องจัดการกับปัญหาด้วยตัวเอง ด้วยจิตสำนึกที่เต็มไปด้วยความรับผิดชอบที่จะนำองค์การไปสู่ประตูแห่งชัยชนะขององค์การที่เรียกว่า หัวใจของภาวะผู้นำทางธุรกิจ (the seven keys to business leadership) ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

2.1 การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Vision development: V) ในยุคปัจจุบันเป็นโลกของธุรกิจที่ไร้พรมแดน และในขณะที่การแข่งขันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นนั้น จะเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของผู้นำองค์กรว่า จะเป็นผู้นำที่ไร้ความสามารถหรือเก่งกาจปานใด ความสามารถในการบริหารจัดการจะเป็นเครื่องตัดสิน ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและพยายามพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน เพื่อนำองค์การให้อยู่รอดปลอดภัยได้

2.2 การปรับเปลี่ยนวิกฤตความขัดแย้งเป็นโอกาส (Invite dissent: I) คือการ เชื้อเชิญความเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิก โดยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากการประชุม ระดมสมอง ผู้นำควรเคารพในความคิดเห็นของคนอื่นบ้าง การที่คนอื่นมองปัญหาไม่ตรงกันกับเรา หรือขัดแย้งคัดค้านเราไม่ได้หมายความว่าเราจะผิด ในมุมมองหรือมีความคิดเห็นที่แตกต่าง อาจจะเป็นทางเลือกใหม่ หรือสิ่งที่เรายังคิดไม่ถึงก็ได้

2.3 การมีสติสุขุมรอบคอบ (Cool to be acting: C) คือใจเย็น ผู้นำควรรักษา ระดับของอารมณ์ให้มั่นคงสม่ำเสมอ ไม่ควรตัดสินใจอะไรด้วยความหุนหันพลันแล่น การที่ผู้นำมี ใจเย็นจะทำให้คิดการต่าง ๆ ได้รอบคอบกว่าบุคคลที่ใจร้อน ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดความ ผิดพลาดได้ง่ายแล้ว ยังเป็นบ่อเกิดแห่งโรคร้ายที่จะทำให้ลายสุขภาพของตัวผู้นำอีกด้วย คนใจเย็นจะ ได้เปรียบในด้านภาพลักษณ์ เนื่องจากคนใจเย็นจะมีบุคลิกที่มองดูสุขุม

2.4 การมองผู้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณค่า (Trust our subordinate: T) คือการที่ ผู้นำไว้วางใจลูกน้อง เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ เป็นคนดี และเก่งด้วยกันทั้งนั้น ดังนั้นผู้นำจึง ควรต้องมีความไว้วางใจ เชื่อใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และเมื่อลูกน้องเกิดความผิดพลาดขึ้น ผู้นำต้องพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบ และร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และที่สำคัญควรให้โอกาสลูกน้อง ในการทำงานด้วย

2.5 การให้โอกาสคน (Opportunity: O) จากปรัชญาพื้นฐานที่ว่าคนไม่ใช่จะ เลวเสมอไปเสียทั้งหมด ดังนั้นผู้นำที่ฉลาดจะหยั่งรู้และมองเห็นคุณค่าของลูกทีมของตน สามารถ ดึงเอาศักยภาพในส่วนที่ดีของคนออกมาใช้งานให้เกิดประโยชน์ได้โดยการให้โอกาสลูกทีมได้แสดง จุดเด่นของตนโดยเสมอหน้ากันอย่างยุติธรรม

2.6 การสนับสนุนเพื่อประกันความเสี่ยง (Risk encouragement: R) คือการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าเสี่ยงที่จะคิดที่จะทำด้วยความมั่นใจ ผู้ประกอบการได้มอบอำนาจ หน้าที่การตัดสินใจให้กับผู้นำ กระทำอย่างมีเหตุผลภายใต้เงื่อนไขของข้อมูลที่เป็นจริงจาก สารสนเทศในการตัดสินใจบริหารสั่งการ การบริหารเชิงรุกเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ผู้นำควรศึกษา และให้ความสนใจที่พียงนำไปปฏิบัติ

2.7 การเป็นผู้ชำนาญการ (Expert: E) ผู้นำควรมีความรู้ความชำนาญใน หลาย ๆ เรื่อง ซึ่งความรู้สึกไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในทุกเรื่อง ควรรู้ในระดับกว้างแต่ไม่ จำเป็นต้องรู้ในระดับลึก

3. องค์ประกอบด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างของกลุ่ม การจัดรูปแบบโครงสร้างของทีมงานที่ดีจะต้องมีเป้าหมายชัดเจน มีขอบเขตแน่นอน มีกลไกของข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อการปรับปรุงผลงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอนในการปฏิบัติโดยการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอ ตลอดจนมีการจัดเงื่อนไขในการเสริมแรงเป็นอย่างดีและเหมาะสม

4. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกลุ่ม ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก การปฏิบัติงาน (performance) ในหน้าที่รับผิดชอบก็เปรียบเสมือนการฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรค ผู้ปฏิบัติงานจึงเปรียบเสมือนตอกอยู่ในกลุ่มควัน (smoke) ที่เต็มไปด้วยปัญหาและอุปสรรคและเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยดี นั่นก็หมายถึงกลุ่มควันได้จางหายไป ปัจจัยที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพด้านต่าง ๆ ของบุคลากร

5. ด้านบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิก สิ่งที่ต้องปฏิบัติเมื่อท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

5.1 ชั้นการวิเคราะห์ตนเอง (self analysis) ซึ่งจะต้องพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

5.1.1 ตัวเองเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในทีมอย่างไร

5.1.2 สิ่งที่ทำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในทีมอย่างไร

5.1.3 จุดเด่นของตัวเองมีอะไรบ้าง

5.1.4 ได้มีการนำจุดเด่นที่ตัวเองมีมาใช้ให้เกิดประโยชน์บ้างหรือไม่ อย่างไร

5.1.5 จะแก้ไขจุดอ่อนของตนเองเมื่ออยู่ร่วมในทีม

5.2 ชั้นวิเคราะห์และทำความเข้าใจสมาชิกภายในทีม ในขั้นนี้จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

5.2.1 ระบบค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อและเป้าหมายส่วนบุคคล

5.2.2 รูปแบบของการจูงใจที่สอดคล้องกับกลุ่ม

5.2.3 ความสามารถ ประสบการณ์ในอดีต

5.2.4 บุคคลอื่นในทีมมองเราว่าเป็นอย่างไร

5.3 ชั้นทำความเข้าใจทีมทั้งหมด โดยศึกษาจากองค์ประกอบต่อไปนี้

5.3.1 ประสิทธิภาพ ความสามารถของทีม จะทำอะไรได้หรือทำไม่ได้

5.3.2 สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในทีม

5.3.3 การยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันภายในทีม

5.3.4 การสื่อความเข้าใจภายในทีม

5.4 ชั้นลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพ มีจุดยืน ตื่นตัวไม่กลัว

ปัญหา ก้าวหน้า มองการณ์ไกล

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของแจ๊คเกอลีนและแคทเทอริน (Peters & Carr, 2013) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีมไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลผลิต หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงระดับความสามารถในการเข้าถึงความคาดหวัง เป้าหมาย หรือความต้องการมาตรฐานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และอาจสามารถเข้าถึงความคาดหวัง เป้าหมาย หรือมาตรฐานได้มากกว่าที่กำหนดไว้

2. ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพึ่งพาอาศัยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจนสามารถพัฒนาไปสู่ทำงานร่วมกันในอนาคต

3. ประสิทธิภาพของทีมในเชิงบวก หมายถึง การเรียนรู้ทัศนคติ พฤติกรรม ลักษณะของสมาชิกแต่ละคนภายในทีม เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมาชิกภายในทีมและนำไปสู่การสร้างสุขภาวะที่ดีในการทำงานร่วมกัน

6. การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful work)

การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเองนั้นเป็นความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรในด้านการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน บุคลากรต้องการความชัดเจนหรือเป้าหมายในการทำงาน ลักษณะของงาน การได้มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ดังนี้

โบวี (Bowie, 1998) ได้ทำการศึกษาทฤษฎี A Kantian Theory of Meaningful Work บนพื้นฐานของทฤษฎีจริยศาสตร์ ซึ่งมีลักษณะ 6 อย่าง

1. งานที่สามารถเข้าถึงได้อย่างเสรี
2. เป็นงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทำงานอย่างอิสระมีความเป็นตัวของตัวเอง
3. งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความสามารถ
4. งานที่มีความหมายให้ค่าแรงเพียงพอเพื่อสวัสดิภาพทางกายภาพ
5. งานที่มีความหมายสนับสนุนให้เกิดการยกระดับคุณธรรมของพนักงาน
6. เป็นงานที่ไม่ได้ยึดติดจนผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแสดงออกซึ่งความเห็นที่แตกต่างได้

ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับงานที่มีความหมายโดย โมริน (Morin, 2008) ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. มีความถูกต้องทางศีลธรรม (moral correctness) เป็นงานที่ดำเนินการในสถานที่ทำงานที่ให้คุณค่าความยุติธรรม และเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
2. ให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) งานที่ให้โอกาสได้พัฒนาขีดความสามารถและพรสวรรค์ รวมทั้งตระหนักถึงแรงบันดาลใจและความทะเยอทะยานที่ผู้ปฏิบัติงานมี
3. ให้อิสระในการทำงาน (autonomy) งานที่ให้ผู้ปฏิบัติสามารถใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหา ตลอดจนเริ่มในการปรับปรุงผลลัพธ์ของการทำงาน
4. การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive relationships) งานที่ให้ความสัมพันธ์ที่น่าพอใจและเป็นงานที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
5. วัตถุประสงค์สังคม (Social purpose) งานที่ก่อให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้อื่นและสังคม
6. การได้รับการยอมรับ (Recognition) งานที่มีความสอดคล้องกับทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลลัพธ์ของงานได้รับการยอมรับ หมายรวมถึงความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนตำแหน่ง

6.1 ความหมายของการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง

การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเองนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายซึ่งมีทั้งความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน

การให้นิยามและความหมายของการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful Work) พบว่ามีแนวคิดในการให้นิยามและความหมายไว้หลากหลาย แนวคิดการให้คำนิยามความหมายในช่วงแรกของงานที่มีคุณค่าและความหมายอาจมีเพียงมิติเดียว ต่อมาได้มีการพัฒนาแนวคิดที่หลากหลายมิติจากการรวบรวมแง่มุมต่างจากตัวตนของมนุษย์ที่กว้างขึ้น นอกจากนี้แล้วงานที่มีความหมายยังมองว่าเป็นมิติของการเสริมสร้างศักยภาพในด้านจิตวิทยาในที่ทำงาน สปริตเซอร์ (Spreitzer, 1995) และจิตวิญญาณในที่ทำงาน (“Spirituality at work: A conceptualization and measure”, 2007)

สำหรับความหมายในเชิงจริยศาสตร์ โบวี (Bowie, 1998) ได้ทำการศึกษาทฤษฎี A Kantian Theory of Meaningful Work ของนักปรัชญาชาวเยอรมันชื่อว่า Immanuel บนพื้นฐานของทฤษฎีจริยศาสตร์ ซึ่งมีลักษณะ 6 อย่าง ดังนี้

1. เป็นงานที่เข้าถึงได้อย่างเสรี
2. เป็นงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างเป็นอิสระและมีความเป็นตัวของตัวเอง
3. เป็นงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความสามารถที่เหมาะสม
4. เป็นงานที่ให้ค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับสวัสดิการทางกายภาพ
5. เป็นงานที่สนับสนุนให้เกิดการยกระดับคุณธรรมของผู้ปฏิบัติงาน
6. เป็นงานที่ไม่ก้าวท้าวความคิดหรือกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติในด้านความประสงค์ที่จะได้รับความสุข

ส่วนความหมายในเชิงจิตวิทยานั้น โมริน (Morin, 2008) ได้อธิบายคำว่า Meaningful Work ในมุมมองจิตวิทยาไว้ว่างานที่มีคุณค่าและความหมายเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับสังคมหรือผู้คน การบริหารและจัดการองค์กรในรูปแบบที่ทำให้ทุกคนรู้สึกพอใจจะส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเสริมความมุ่งมั่นของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยงานวิจัยของ Morin แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะมองหางานที่ช่วยให้พวกเขารู้สึกว่ามีประโยชน์ในฐานะที่เป็นมนุษย์ และได้มีส่วนร่วมที่จะใช้ความพยายามร่วมกันในการทำงาน จะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์กรมีการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบ มีความถูกต้องทางศีลธรรม และมีการเคารพคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยต้องยึดหลักความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน และเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์ เช่น ผู้บริหารควรให้เกียรติและคำนึงถึงความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย มีความยุติธรรม และมีความเท่าเทียมกัน ในขณะที่เดียวกันองค์กรควรให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สนับสนุนความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน

ในการสร้างงานที่มีคุณค่าและความหมายมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารขององค์กร โดยองค์กรจะต้องให้ความสุขกับผู้ปฏิบัติงานให้งานที่ทำมีความสอดคล้องกับความสนใจและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน สามารถกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพและช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายของเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับสภาพการจ้างงาน การตัดสินใจเลื่อนตำแหน่ง ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและยังคงต้องสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงทักษะและการตัดสินใจของเขา โดยจะต้องเปิดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความรู้สึกไว้วางใจต่อองค์กรและแสดงถึงความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ นอกจากนี้องค์กรจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นการพัฒนาในเรื่องความสัมพันธ์เชิงบวกแบบมืออาชีพอธิปไตย

นอกจากนี้ เกลเดนฮาย, ลาบา, และเวนเทอร์ (Geldenhuys, Laba, & Venter, 2014) ก็ได้อธิบายไว้ว่างานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง ความผูกพันในงาน (Work Engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ซึ่งทั้ง 2 อย่างนี้มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมากเพราะเป็นแรงผลักดันที่ดีในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่ง เม, กิลสัน, และฮาร์เทอร์ (May, Gilson, & Harter, 2004) ก็มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้อธิบายเกี่ยวกับ Psychological meaningfulness หรือคุณค่าทางจิตวิทยาของการทำงานไว้ว่าโดยส่วนมากบุคคลมักมีแรงจูงใจที่จะแสวงหาความหมายในงานของพวกเขา ซึ่งเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างงานที่ทำได้คุณค่าและความหมายก็จะนำไปสู่ความรู้สึกแปลกแยกหรือไม่เกิดความผูกพันในงานได้ (Disengagement) ดังนั้นองค์กรก็ควรจะช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งการเจริญเติบโตส่วนบุคคลและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพวกเขา

สำหรับความหมายในมุมมองที่เกี่ยวข้องกับเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace spirituality) นั้น มิลลิแมน, แซพลอสกีร์, และเฟอร์กูสัน (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003) ได้อธิบายไว้ว่า Meaningful Work เป็นลักษณะพื้นฐานของจิตวิญญาณในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกลึก ๆ ของการรับรู้คุณค่าและเป้าหมายในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการแสดงให้เห็นถึงวิธีการที่ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กับการทำงานแบบวันต่อวันของพวกเขาในระดับบุคคล โดยมีสมมติฐานว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีแรงจูงใจภายในของตนเองและความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ให้คุณค่ามากขึ้นต่อชีวิตของตนเองและชีวิตของผู้อื่น ทั้งนี้ Meaningful Work ถือเป็นมิติระดับบุคคล (Individual level) ของจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace spirituality) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล สรไกรกิติภูด และสุนันทา เสียงไทย (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับมิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace spirituality) ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของมิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งอธิบายความหมายของงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) คือ การตระหนักและรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงาน การหลอมรวมคุณค่าส่วนตัวเข้ากับคุณค่าหรือผลที่ได้รับจากการทำงาน เป็นการค้นหาความหมายอย่างลึกซึ้งถึงคุณค่าและเป้าหมายของชีวิตที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งนี้เมื่อมีการตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของการทำงาน ความหมายเหล่านี้มักมีผลย้อนกลับมาเสริมแรงทำให้รู้สึกถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่และคุณค่าในตนเอง

พัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน จิตวิญญาณ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัดมหาชน ซึ่งจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่าในเรื่องของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานมีระดับปานกลางเท่านั้น เพราะฉะนั้นพัชรพรรณจึงได้เสนอแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเอง โดยองค์กรควรดูแลหรือสนับสนุนพนักงานให้พัฒนาความสามารถในการทำหน้าที่ตามบทบาทให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สนับสนุนความสนใจของคนอย่างเต็มที่และให้คุณค่าในสิ่งที่พนักงานทำให้แก่องค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นแนวทางและโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจและเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้หัวหน้างานควรที่จะมอบหมายอำนาจและความไว้วางใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้รับอิสระในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ รวมถึงจัดกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์เต็มที่ตามศักยภาพ ซึ่งแนวทางดังกล่าวข้างต้นนั้นจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าในการทำงานของตนเองมากยิ่งขึ้น

งานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) ยังมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความรักในการทำงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ด้วย โดย ซิการ์มี, ไนมอน;โฮลตัน; วิทท์, และเดลท์ (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl, 2011) ได้ให้ความหมายคำว่า Meaningful Work คือ การที่คนรับรู้ถึงภาพรวมขององค์กร เข้าใจในความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีความเชื่อว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญและก่อให้เกิดผลในเชิงบวกกับองค์กร ซึ่ง Meaningful Work ถือเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักในงาน (Employee work passion)

ประคัลภ์ ปันทพลังกูร (2554) ซึ่งกล่าวว่า Meaningful Work เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความรักในการทำงานของพนักงาน (Employee Work Passion) ได้ให้ความหมายของ Meaningful Work ไว้ว่าพนักงานต้องรู้สึกว่างานที่เขาทำอยู่มีความหมายต่อความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กรด้วย นั่นคือหัวหน้างานจะต้องสร้างความรู้สึกนี้ให้กับพนักงานทุกตำแหน่งและทุกงานซึ่งล้วนแต่มีความหมายทั้งสิ้น ขึ้นอยู่กับหัวหน้าว่าจะสื่อความอย่างไรให้พนักงานรู้สึกได้ว่างานที่เขาทำอยู่มีความหมายต่อความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกเช่นนั้นแล้วเขาก็จะรักในงานที่ทำมากขึ้น เพราะเขารู้สึกว่างานของตนเองนั้นมีความสำคัญต่อคนอื่นและหัวหน้างานก็ให้ความสำคัญต่องานชิ้นนี้ด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่า งานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานตระหนักและรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความสอดคล้องระหว่างคุณค่าส่วนบุคคลกับคุณค่าขององค์กรผ่านกระบวนการรับรู้ตีความและให้ความหมายจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคล

6.2 องค์ประกอบของการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง

องค์ประกอบของงานที่มีความหมายตามแนวคิดของ รอสโซ, เดกัส, และวเซนนิวสกี (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010) ได้ระบุอิทธิพลที่มีต่อความหมายของงาน ได้แก่ ตัวบุคคล ค่านิยมสูงใจและความเชื่ออื่น ๆ เพื่อนร่วมงาน ผู้นำ หัวหน้ากลุ่ม ครอบครัว บริบทการทำงาน การออกแบบงานพันธกิจขององค์กร วัฒนธรรม ชีวิตทางวิญญาณ วิธีที่พนักงานคิดเกี่ยวกับงานของพวกเขาเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในความหมายของงาน วเซนนิวสกี (Wrzesniewski, 2003)

โบวี (Bowie, 1998) ได้ทำการศึกษาทฤษฎี A Kantian Theory of Meaningful Work ของ นักปรัชญาชาวเยอรมันชื่อว่า Immanuel Kant โดยทำการสรุปลักษณะของงานที่มีคุณค่าและความหมาย Meaningful Work บนพื้นฐานของทฤษฎีจริยศาสตร์ ซึ่งมีลักษณะ 6 อย่าง

1. งานที่สามารถเข้าถึงได้อย่างเสรี
2. เป็นงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างอิสระมีความเป็นตัวของตัวเอง
3. งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความสามารถ
4. งานที่มีความหมายให้ค่าแรงเพียงพอเพื่อสวัสดิการทางกายภาพ
5. งานที่มีความหมายสนับสนุนให้เกิดการยกระดับคุณธรรมของพนักงาน
6. เป็นงานที่ไม่ยึดติดจนผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแสดงออกซึ่งความเห็นที่แตกต่างได้

ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับงานที่มีความหมายโดย โมริน (Morin, 2008) ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. มีความถูกต้องทางศีลธรรม (moral correctness) เป็นงานที่ดำเนินการในสถานที่ทำงานที่ให้คุณค่าความยุติธรรมและเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
2. ให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development opportunities) งานที่ให้โอกาสได้พัฒนาขีดความสามารถและพรสวรรค์ รวมทั้งตระหนักถึงแรงบันดาลใจและความทะเยอทะยานที่ผู้ปฏิบัติงานมี
3. ให้อิสระในการทำงาน (autonomy) งานที่ให้ผู้ปฏิบัติสามารถใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหา ตลอดจนเริ่มในการปรับปรุงผลลัพธ์ของการทำงาน

4. การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive relationships) งานที่ให้ความสัมพันธ์ที่น่าสนใจและเป็นงานที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

5. วัตถุประสงค์ทางสังคม (Social purpose) งานที่ก่อให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้อื่นและสังคม

6. การได้รับการยอมรับ (Recognition) งานที่มีความสอดคล้องกับทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลลัพธ์ของงานได้รับการยอมรับ หมายถึงไปถึงความพอใจด้านค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนตำแหน่ง

ลักษณะงานที่มีผลต่อการรับรู้คุณค่าและความหมายที่กล่าวมา ประเด็นที่สอดคล้องกันคือเรื่องของอิสระในการทำงาน ทั้งการเปิดโอกาสให้สามารถออกแบบวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ตลอดจนให้อำนาจในการตัดสินใจในการมีส่วนร่วมในงานภายใต้ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ มีสิทธิ มีเสียงในการออกแบบการทำงาน รองลงมาคือประเด็นในการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาเรียนรู้ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ สามารถนำความรู้ทักษะที่มีมาใช้กับงานอย่างหลากหลาย โดยงานที่ทำนั้นต้องมีคุณค่าและความสำคัญทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้อื่น โดยงานที่มีคุณค่านั้นเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อผู้อื่น สเตเกอร์และดิก (Steger & Dik, 2010) และ ไบลีย์, แมดเดน, อัลเฟส, ชานต์, และโซอาน (Bailey, Madden, Alfes, Shantz, & Soane, 2017) ทำดีที่สุดแล้วเมื่องานที่มีคุณค่าและความหมายยังคงเป็นพื้นฐานของมนุษย์ สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานยังคงต้องการได้จากงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านการเงิน ความมั่นคง ความยุติธรรม ความเท่าเทียม ความภาคภูมิใจและการได้รับการยอมรับ

ทั้งนี้ปัจจัยด้านงานที่บั่นทอนการรับรู้คุณค่าและความหมายในงานพบว่า คุณค่างานและความหมายในงานจะลดลงเมื่อผู้ปฏิบัติขาดอิสระในการทำงาน ไร้ซึ่งอำนาจและการตัดสินใจในการทำงาน ขาดความชัดเจนในเป้าหมายของงาน ความยุติธรรมภายในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ การไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า รวมถึงสวัสดิภาพในที่ทำงานที่ไม่ดี ความเสี่ยงในการทำงานทั้งร่างกาย ไบลีย์และคณะ (Bailey et al., 2017) การรับรู้ภายใต้การจ้างงานถึงการจ่ายค่าจ้างที่ไม่ดีเพียงพอ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างข้อกำหนดของงานกับคุณสมบัติของพนักงาน อัลลัน, เท, และสเตอร์ลิง (Allan, Tay, & Sterling, 2017) การขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพ นิโคลัส, ชัวเวต, ลอเทลลิว, และเบอนัวต์; เอรานูแอสและรอธแมน (Arnoux-Nicolas, Sauvet, Lhotellier, & Bernaud, 2016; Rautenbach & Rothmann, 2017) และเมื่อขาดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงาน นิโคลัสและคณะ (Arnoux-Nicolas et al., 2016) ดังนั้นแม้ว่าพนักงานจะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างหนักให้กับองค์กร แต่การที่ผู้ปฏิบัติงานต้อง

เผชิญกับประสบการณ์ทำงานเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงการไร้ซึ่งคุณค่าและความหมายในการทำงานและคุณค่าในตนเอง

ดังนั้นสรุปได้ว่าการทำงานจะมีคุณค่าและความหมายยิ่งขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ว่างานที่ทำอยู่มีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม โดยในการทำงานนั้นจะต้องคำนึงถึงความถูกต้องทางศีลธรรม (Moral correctness) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsibility) เป็นหลักยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีความเต็มใจที่จะคอยให้ความช่วยเหลือแก่คนอื่นทั้งภายในองค์กรและในสังคมระดับชาติ

สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของโมริน (Morin, 2008) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเองไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. มีความถูกต้องทางศีลธรรม หมายถึง งานที่ดำเนินการในสถานที่ทำงานที่ทำให้คุณค่าความยุติธรรมและเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
2. ให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง งานที่ให้โอกาสได้พัฒนาขีดความสามารถและพรสวรรค์ รวมทั้งตระหนักถึงแรงบันดาลใจและความทะเยอทะยานที่ผู้ปฏิบัติงานมี
3. ให้อิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหา ตลอดจนเริ่มในการปรับปรุงผลลัพธ์ของการทำงาน
4. การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก หมายถึง งานที่ให้ความสัมพันธ์ที่น่าสนใจและเป็นงานที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
5. วัตถุประสงค์ทางสังคม หมายถึง งานที่ก่อให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้อื่นและสังคม
6. การได้รับการยอมรับ หมายถึง งานที่มีความสอดคล้องกับทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลลัพธ์ของงานได้รับการยอมรับ หมายถึงไปถึงความพอใจด้านค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนตำแหน่ง

7. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานในทุก ๆ องค์กร สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องอาศัยความผูกพันต่อองค์กรในการสร้างเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะเดียวกันก็แฝงไปด้วยความรู้สึกทางบวกต่อสถานศึกษา ก่อให้เกิดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจกล่าวได้ว่าเป็นขั้นพื้นฐานของแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet theory ซึ่ง เบคเกอร์ (Becker, 1960) ได้ใช้พื้นฐานเกี่ยวกับ Simple Exchange Paradigm ในการสร้าง Side-bet theory ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนเรียกว่า “Side-bet” ซึ่งอาจปรากฏในรูปของกำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสในการจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว อาทิเช่น บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่น ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับว่าเขาลงทุนแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนเรานั้นได้เข้ามาทำงานหรือเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับจากหน่วยงาน

7.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายซึ่งมีทั้งความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน

มัสชินสกีร์ (Muchinsky, 2006) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความรู้สึกของพนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อนายจ้างของพวกเขา

ริกกีโอ (Riggio, 2009) ให้คำจำกัดความว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับองค์กรที่ทำงานด้วยทั้งหมด

เชลดอน (Sheldon, 1971) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความเชื่อที่มีต่อองค์กรซึ่งสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับการแสดงตัวตนของบุคคลต่อองค์กร โดยการแสดงตัวตนต่อองค์กรนี้แสดงถึงการประเมินผลทางบวกต่อองค์กรผ่านปัจจัย 2 ปัจจัย คือ การลงทุน (Investment) หมายถึง การมีส่วนร่วมในองค์กร และการมีส่วนร่วมในสังคม (Social involvement) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกอื่นขององค์กร

สตีเยร์และพอร์ทเทอร์ (Steers & Porter, 1983) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ และมีค่านิยมเช่นเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะพัฒนาและทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุภารกิจขององค์กร

พอร์ทเทอร์ (Porter, 1990) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงาน และองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังและเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1996) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรคือการที่รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ลูธาน (Luthans, 2002) ให้ความหมายความผูกพันขององค์กรว่า เป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง

รอบบินและสตีเฟน (Robbins & Stephen, 2005) ให้ความหมายต่อองค์กรว่า สถานะซึ่งพนักงานผูกพันตนกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กรหนึ่ง ๆ และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กร คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่โดยมีความเชื่อ ยอมรับจุดหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบันและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรและมีความรู้สึกว่าผลประโยชน์ขององค์กรก็เหมือนผลประโยชน์ของตนเพื่อที่จะได้ทุ่มเทให้องค์กรอย่างถึงที่สุด

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง เป็นทัศนคติที่สอดคล้องความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งการที่บุคลากรยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กร โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment)
2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual – Organization Goal Congruence Orientation) ซึ่งมีความสอดคล้องกันโดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ

- 2.1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
- 2.3. ความตั้งใจจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ว่าจ้างงานยอมรับค่านิยมขององค์กร มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ เนื่องจากเชื่อมั่นในองค์กรและมั่นใจว่าองค์กรมอบผลประโยชน์ให้แก่ตน

7.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974) อธิบายกรอบแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะของความเป็นพรรคพวกเดียวกันที่มีความรู้สึกผูกพันกันโดยมีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเข้ามาเกี่ยวข้อง และบุคคลเชื่อว่าบทบาทของตนนั้นมีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรและต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป บุชานัน Buchanan ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตัวตน (Identification) เป็นการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเป็นความภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนเองคงอยู่ด้วย
2. ความสัมพันธ์กับองค์กร (Involvement) เป็นความสัมพันธ์ของพนักงานในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรผ่านบทบาทหน้าที่การทำงานที่พนักงานเต็มในปฏิบัติเพื่อองค์กรบรรลุความสำเร็จ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของพนักงานและยินยอมที่จะเป็นพนักงานในองค์กรนั้นต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการอยู่รอดขององค์กร เป็นการคงไว้ซึ่งความสำเร็จขององค์กร โดยมีพนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนและมุ่งไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้น เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะมีความตั้งใจทำงาน ต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และไม่มีความตั้งใจจะลาออก

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1996) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่อธิบายความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรและการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของพนักงาน โดยมีองค์ประกอบที่สะท้อนให้เห็นความผูกพัน 3 องค์ประกอบ คือ ความปรารถนา (Desire) หรือความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective commitment) ความจำเป็น (Need) หรือความผูกพันทางการคงอยู่กับองค์กร (Continuance commitment) และหน้าที่ (Obligation) หรือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่ยึดติดเกี่ยวข้องกับอยู่กับองค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ พวกเขาจะมีความต้องการ (Want to) ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการทำเป้าหมายขององค์กรให้สำเร็จ และมีความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance commitment) เป็นการรับรู้ของพนักงานในด้านมูลค่าที่จะต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กรแห่งนี้ ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพราะความจำเป็น (Have to) ที่จะต้องคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากพนักงานไม่มีความมั่นใจว่าถ้าลาออกจากองค์กรแล้ว ที่ทำงานใหม่จะมีสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างไร มีเงินเดือนและสวัสดิการตามที่ต้องการหรือไม่ เป็นต้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) เป็นความผูกพันในรูปแบบของความรับผิดชอบ หน้าที่ สิทธิอันพึงได้ ที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกควรที่จะ (Ought to) คงอยู่กับองค์กรต่อไป เมื่อพนักงานเชื่อว่าพวกเขามีหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ทำอยู่อย่างชอบธรรม พวกเขาควรที่จะกระทำให้กับองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดเป็นความผูกพันและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

มัสชินสกีร์ (Muchinsky, 2006) อธิบายว่า ความผูกพันทางด้านจิตใจสะท้อนให้เห็นความผูกพันต่อองค์กรเพราะพนักงานรู้สึกรักในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ขณะที่ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสะท้อนให้เห็นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเพราะพนักงานยังไม่สามารถหาองค์กรอื่นที่ดีกว่าองค์กรที่ตนเองอยู่ตอนนี้ได้ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะความจงรักภักดีต่อตัวองค์กร

มาวเดย์, พอทเทอร์, และสเทียร์ (Mowday, Porter, & Steers, 1982) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นระหว่างลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับองค์กรโดยเฉพาะ ซึ่งความผูกพันได้จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Attitudinal commitment) เป็นกระบวนการที่พนักงานรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของตัวพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในการประเมินคุณค่าและเป้าหมายของตนเองที่มีความสอดคล้องกับขององค์กร

2. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของพนักงานที่กลายมาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นมากกว่าความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ยังเกี่ยวข้องกับความตั้งใจของพนักงานที่ยินยอมให้ในสิ่งที่องค์กรต้องการดั่งนั้น ความผูกพันจึงไม่ใช่แค่เพียงความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเห็นที่แต่ละบุคคลแสดงออกมาเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการกระทำของบุคคลด้วย มาวเดย์, พอทเทอร์, และสเทียร์ Mowday, Porter, & Steer แบ่งองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Strong belief in and acceptance of the organization's goal and values) เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พวกเขาจะมีความเชื่ออย่างแน่วแน่ต่อเป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะปรับเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถทำงานและใช้ชีวิตในองค์กรได้อย่างมีความสุข

2. ความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร (A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานเสียสละตนเองให้กับการทำงานเพื่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะยินยอมที่จะทำงานเพื่อสังคมโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ขณะที่พนักงานบางส่วนนั้นเมื่อทำงานยังไม่เสร็จเรียบร้อยก็จะยินดีและตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานเร่งด่วนก็ตาม

3. ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (A definite desire to maintain organization membership) เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วพวกเขาก็พร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน และพร้อมที่จะทำงานคงอยู่กับองค์กรต่อไปตามที่ความผูกพันยังคงมีอยู่และไม่มีปัจจัยอื่นมาทำให้ความผูกพันลดน้อยหรือหมดลง

ปีทมวรรณ ชูสาย (2547) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องทำงานอยู่กับองค์กร เพราะมีการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ยิ่งอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุมีอัตราภาพพนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นคนที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการเกิดความเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น ไม่อย่างทำให้นายจ้างรู้สึกผิดหวัง และไม่อย่างให้เพื่อนร่วมงานคิดกันตนไม่ดี

การวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของ ปีทมวรรณ ชูสาย (2547) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องทำงานอยู่กับองค์กร เพราะมีการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ยิ่งอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุมีอัตราภาพพนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นคนที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการเกิดความเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น ไม่อย่างทำให้นายจ้างรู้สึกผิดหวัง และไม่อย่างให้เพื่อนร่วมงานคิดกันตนไม่ดี

7.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอด และควรมีประสิทธิภาพขององค์กรขนาดใหญ่ เพราะจุดมุ่งหมายสำคัญคือให้องค์กรอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีเพื่อให้ดำเนินการต่อไปได้ เพราะความผูกพันในองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์

มาวเดย์และคณะ (Mowday et al., 1982) ได้เสนอความสำคัญของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยในการทำนายพฤติกรรมของพนักงาน เช่น การลาออกจากงาน ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะต้องการคงอยู่กับองค์กรและต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจสำหรับหัวหน้างานและนักวิทยาศาสตร์ทางด้านพฤติกรรม การเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรแสดงถึงการเพิ่มระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งองค์กรปรารถนาที่จะให้พนักงานมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความจงรักภักดี

3. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้เข้าใจกระบวนการทางจิตวิทยาในการอธิบายเกี่ยวกับการค้นหาเป้าหมายในการใช้ชีวิตของบุคคล การเลือกจำแนกสิ่งซึ่งมีอยู่ในสภาพแวดล้อมที่บุคคลอยู่และเข้าใจในสภาพแวดล้อมนั้น

สเทียร์และพอร์ทเทอร์ (Steers & Porter, 1983) กล่าวว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในระหว่างการตัดสินใจของกลุ่ม การเพิ่มความผูกพันในการตัดสินใจจะช่วยให้สมาชิกปฏิบัติตามมติของกลุ่มแม้ว่าพวกเขาจะไม่เห็นด้วย

ฟานซี (Fazzi, 1994) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กร

คันทอร์ (Kanter, 1968) กล่าวว่า สมาชิกในองค์กรแต่ละคนมีความคิด พฤติกรรมแตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์กรผูกพันกับองค์กรด้วยสาเหตุที่ต่างกัน ได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับ ความรู้ ความเข้าใจของบุคคลโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรสูงมากกว่าการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ก็จะทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไรถึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

2. ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) คือความรู้สึกทางบวกกับองค์กร และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ไม่มีการต่อต้าน และอิจฉากัน ทำงานร่วมกันได้ มีการช่วยเหลือพึ่งพากันและกัน

3. ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำ ยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประมาณค่าทางบวก เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ก็ความสมเหตุสมผลของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟังต่อความต้องการ เหล่านี้เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความ เหมาะสม

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับ อัตราการขาดงาน และคุณภาพของผลงาน และเกี่ยวข้องกับความความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้เพราะเมื่อ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน ในประเด็นต่อไปนี้ คือ

1. ผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วม รับผิดชอบใด ๆ

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ

พิชิต เทพวรรณ (2554) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จะมุ่งมันให้เกิด กับองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ จะต้องให้พนักงานมีทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก (Turnover Rate)

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลในการ ทำงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้สมบูรณ์ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะอุทิศ ตนทำงานเพื่อองค์กรสูง และทำงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือบุคลากร ที่ไม่มีความผูกพันเลย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรตอบสนองจุดมุ่งหมาย ของสมาชิก นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความ พึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคล ในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและมีความผูกพันต่อองค์กรของตน

สรุป ความผูกพันมีความสำคัญต่อองค์กร เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดเจตคติที่ดี มีความคิดเชิงบวกต่อองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากขึ้น อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาบางประการที่อาจเกิดขึ้นภายใต้การทำงานขององค์กรได้อีกด้วย

8. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership)

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจเป็นพฤติกรรมของผู้นำในรูปแบบการให้อำนาจและอิสระการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สถานศึกษามีผู้บริหารเป็นผู้นำโดยผู้บริหารจะให้อิสระ ให้ครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งสิ่งเหล่านี้คือการกระจายอำนาจหรือเพิ่มอำนาจในการทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ดังนี้

สมชาย บุญศิริภัสส์ (2545) กล่าวว่า ความคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน คือ เป็นกระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัยสภาพการณ์วิธีการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีในครูให้เพิ่มมากขึ้นและนำพลังอำนาจดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่ ซึ่งเหตุปัจจัยสภาพการณ์และวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมีรากฐานจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างเหตุปัจจัยการจูงใจและระบบบริหารจัดการแนวความคิดหลักที่สำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมาจากหลักความเป็นประชาธิปไตย หลักการกระจายอำนาจ หลักความสามารถ หลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญและหลักการปฏิรูป

เพียร์และซิมส์ (Pearce & Sims Jr., 2002) จำแนกการเสริมอำนาจความเป็นผู้นำเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำตนเองหรือผู้นำร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา

แมกซี (Maxcy, 1991) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจคือการที่บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาทอำนาจหน้าที่เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและรับฟังความเห็นของกันและกัน ความเป็นภราดรภาพมีความรักสามัคคีเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกันตามหลักการประชาธิปไตย

คูฟแมน (Kauffman, 1993) กล่าวว่า จากระบบความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานและกลไกการจูงใจต่าง ๆ ที่ระบบบริหารจัดการดำเนินการปฏิบัติในองค์กรทำให้เกิดการเสริมสร้างและส่งผ่านอำนาจการทำงานระหว่างบุคลากรเพิ่มขึ้น

โคมิเวส (Komives, 1994) เบนเนอร์และกาค์เน; เรโนลด์ส์และกัตคิน (Benner & Gagne, 1995; Reynolds & Gutkin, 1999) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้ใช้เหตุผลควบคุมตนเอง มีความรักสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ ยอมรับในพลังอำนาจของบุคคลอื่นร่วมกันทำงานเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ และร่วมภัยรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ

คัทเทอร์บัคและเคอร์นาแกน (Clutterbuck & Kernaghan, 1994) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ 1) บุคลากรคิด รู้ชัด เข้าใจความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) หุ่่มเทเวลา ทรัพยากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงานและสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้ตรงตามเหตุผลความเป็นจริง 3) หน่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องหุ่่มเทความพยายามในการปฏิบัติตามภาระหน้าที่อย่างแท้จริงแม้ต้องใช้เวลา 4) บุคลากรมีความต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ที่ดีขององค์กร

เบอเกอร์, แมคบริน, และริฟคิน (Berger, Mcbreen, & Rifkin, 1996) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการของปฏิสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลค้นพบและพัฒนาพลังอำนาจที่จะใช้ในวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและสังคม

ลาสลีย์ (Lashley, 1997) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรมีแนวความคิดพื้นฐานสืบเนื่องมาจากมูลเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลไกของการจูงใจ

กูเทียร์เรซ, พาร์สันส์, และค็อก (Gutierrez, Parsons, & Cox, 1998) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ (Human needs) ความต้องการในการควบคุมและพัฒนาตนเอง (Self-control and self-development) เป็นกระบวนการที่ต้องมีการตัดสินใจกำหนดตนเอง (Self-determination) และการลงมือปฏิบัติ (Implementation) ของบุคลากรทุกฝ่าย

เซอจิโอแวนนีและสตาร์เรท (Sergiovanni & Starratt, 1998) กล่าวว่า บุคคลนั้น ๆ มีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะ และศักยภาพตัวเองเพื่อที่จะนำมาสร้างสรรค์การทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แฮกเซเวอร์, เรนเดอร์, รัสเซลล์, และเมอดิค; แมคเซนและวอน กิลนาว (Haksever, Render, Russell, & Murdick, 2000; McShane & Von Glinow, 2000) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลรวมกันเป็นหมู่คณะเป็นองค์กรเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการกระทำในสิ่งที่เกินกว่ากำลังบุคคลคนเดียวจะกระทำได้ จึงเกิดความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานด้านการจูงใจบุคคลมีพลังอำนาจที่เป็นพลังความสามารถที่ต้องการแสดงออกให้ปรากฏในทางใดทางหนึ่ง ความต้องการจะแสดงออกซึ่งความสามารถนี้เป็นเหตุจูงใจจากภายในที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคคล

บริดิง (Breeding, 2008) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

ซาเลห์, จูฟส์; แซต, ฮามัดเต; ลามา, และโคซี (Saleh, Ziad, & Lama, 2008) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นพลังอำนาจที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบครอบงำ กตซึ่งส่งเสริมความรุนแรงเพื่อรักษาอำนาจในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความตระหนักในตัวเองและความกล้าแสดงออก

8.1 ความหมายภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายซึ่งมีทั้งความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน

อมนูเซนและมาร์ตินเซน (Amundsen & Martinsen, 2014) ให้คำจำกัดความว่าการเพิ่มพลังอำนาจความเป็นผู้นำนั้นเป็นการจูงใจพนักงานโดยแท้จริง โดยการให้การสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน มีหลายวิธีที่ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งจะพยายามมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และการเพิ่มพลังอำนาจความเป็นผู้นำสามารถมองเห็นได้ค่อนข้างมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เพราะเปรียบเทียบเสมือนว่าผู้ตามกำลังนำตนเองด้วยวิธีการกระจายอำนาจ

อาร์โนลด์, อะแรด, รอชเดส , และดรัสกาว (Arnold, Arad, Rhoades, & Drasgow, 2000) ให้คำจำกัดความว่า การเพิ่มพลังอำนาจเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นผู้นำให้มากขึ้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมากกว่าการริเริ่มโครงสร้างทางการบริหารหลายคนที่หลากหลายพฤติกรรม

อะเฮียร์, มาติเยอ, และแรพ; อมุนเซนและมาร์ตินเซน; ฌางและบาร์ทอล (Ahearne, Mathieu, & Rapp, 2005; Amundsen & Martinsen, 2014; Zhang, x. & Bartol, 2010) ให้คำจำกัดความว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายและความรับผิดชอบ โดยให้อิสระและอำนาจหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อแสดงความมั่นใจในประสิทธิภาพสูงตลอดจนให้การสนับสนุนการพัฒนาผ่านการฝึกสอนหรือการสร้างแบบจำลอง

สรุป ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายและความรับผิดชอบ การสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน

8.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ

อมุนเซนและมาร์ตินเซน (Amundsen & Martinsen, 2014) ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญของการเพิ่มพลังอำนาจผู้นำดังนี้ ความเป็นผู้นำประกอบด้วย การมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาใน 3 วิธี คือ 1) การกระจายอำนาจ 2) แรงจูงใจในการสนับสนุนอย่างเป็นอิสระ 3) การสนับสนุนการพัฒนา ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการพึ่งพาตนเอง แรงจูงใจและความสามารถในการทำงานด้วยตนเองภายใต้ขอบเขตของเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร กระบวนการแบ่งปันอำนาจหรือกระจายอำนาจและการสนับสนุนแรงจูงใจสะท้อนถึงพฤติกรรมผู้นำของการมอบหมาย การประสานงาน การแบ่งปันข้อมูล การให้กำลังใจ การส่งเสริมการมุ่งเน้นเป้าหมาย การสนับสนุนประสิทธิภาพ และสร้างแรงบันดาลใจ กระบวนการสนับสนุนการพัฒนาแสดงถึงพฤติกรรมที่มุ่งหมายที่ตัวบุคคล

สพริสเซอร์ (Spreitzer, 1995) ได้แบ่งองค์ประกอบของการเพิ่มพลังอำนาจไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้ความหมาย (Meaning) หมายถึง คุณค่าของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงาน ซึ่งพิจารณาจากทัศนคติหรือมาตรฐานของแต่ละบุคคล เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมระหว่างข้อกำหนดของบทบาทในการทำงานกับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความสามารถในการทำงาน (Competence) หมายถึง ทักษะหรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเชื่อของแต่ละบุคคลในความสามารถของตนในการทำกิจกรรมด้วยทักษะ ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล หรือความคาดหวังในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถที่นี้มากกว่าความภาคภูมิใจในตนเองโดยมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพและบทบาทในการทำงาน

3. การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) หมายถึง ความมีอิสระในตนเองเป็นความรู้สึกของแต่ละคนทีในการเริ่มต้นและปฏิบัติงานได้อย่างเสรี ควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง มีอิสระทางความคิด ซึ่งการกำหนดตนเองจะสะท้อนให้เห็นถึงความ เป็นอิสระในการเริ่มต้นของพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ความเร็ว และความพยายาม

4. ผลกระทบ (Impact) หมายถึง ระดับที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์ การบริหาร หรือการดำเนินงานในที่ทำงาน การเรียนรู้จากสถานการณ์ที่หลากหลายและแตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่แตกต่างกันจึงได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน

หยิงหยิงลิว (Yingying Liu 2015) ได้แบ่งองค์ประกอบของการเพิ่มพลังอำนาจไว้ 2 องค์ประกอบ คือ มุมมองด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและมุมมองทางด้านจิตวิทยา ดังนี้

มุมมองด้านความสัมพันธ์ทางสังคม Social Relationship Perspective ตาม ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม อำนาจสามารถสะท้อนแนวคิดทางสังคมได้ โดยแสดงถึงหน้าที่ทางสังคมที่มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การควบคุมทรัพยากรที่ไม่สมดุล บริบทของสถานการณ์และความสัมพันธ์ทางสังคม คำจำกัดความนี้บ่งบอกถึงลักษณะอำนาจ 2 ประการ คือการควบคุมผู้อื่นและการเป็นอิสระจากผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อำนาจทำหน้าที่เสมือนเป็นกลไกควบคุมผู้ที่เป็นเจ้าของให้สามารถขับเคลื่อนผู้อื่นเพื่อช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายได้ อีกนัยหนึ่ง อำนาจคือความสามารถที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากคนอื่น ซึ่งบุคคลจะอยู่ภายใต้ผู้อื่นโดยไม่มีอำนาจ อำนาจเป็นความสามารถของบุคคลในการจัดหาทรัพยากรอันมีค่าให้กับองค์กร นอกจากนี้ยังสามารถสร้างตำแหน่งในโครงสร้างองค์กร ทักษะทางวิชาชีพ และโอกาสในการเข้าถึงความรู้หรือข้อมูลเฉพาะจากมุมมองนี้ การเสริมอำนาจเป็นกลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากรชนิดหนึ่งและพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เสริมอำนาจสามารถกำหนดได้ว่าเป็นวิธีในการปฏิบัติและจัดการ รวมถึงการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การแบ่งปันข้อมูล และการฝึกอบรม

มุมมองทางด้านจิตวิทยา Psychological Motivation Perspective ในด้านจิตวิทยา อำนาจและการควบคุมถูกใช้เพื่อกระตุ้นความเชื่อภายในของแต่ละบุคคล แรงจูงใจหรือความคาดหวัง ตัวอย่างเช่น บุคคลนั้นถือว่ามีอำนาจในอำนาจ เนื่องจากเขามีความต้องการภายในที่จะโน้มน้าวและควบคุมผู้อื่น อำนาจและการควบคุมได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาหลายคน การศึกษาของพวกเขา รวมถึงการควบคุมภายใน/ภายนอก การได้มาของอำนาจของแต่ละบุคคล จะมีการตอบสนองเมื่อเกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองทำได้ สามารถจัดการกับเหตุการณ์ในชีวิต สถานการณ์ หรือบุคคลที่ภายใต้องค์กรเดียวกัน ในทางกลับกันเมื่อบุคคลรู้สึกถึงอำนาจที่ลดลง

หรือคิดว่าพวกเขาไม่สามารถจัดการกับความต้องการทางกายภาพหรือทางสังคมที่ได้ ความต้องการอำนาจของพวกเขาจะไม่ได้รับการตอบสนอง ภายใต้มุมมองของการวิจัยนี้ อำนาจเกี่ยวข้องกับความต้องการกำหนดตนเองหรือความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นผู้นำ จากมุมมองนี้รวมถึงการตัดสินใจของผู้บริหารหรือเทคโนโลยีที่สามารถปรับปรุงระดับแรงจูงใจภายในของพนักงานโดยการเพิ่มความต้องการหรือความสามารถในการกำหนดตนเองของตนเองเชื่อว่าการเสริมอำนาจเป็นการปรับปรุงระดับของแรงจูงใจภายใน และเสนอแนวคิดเรื่อง “การเสริมพลังทางจิตวิทยา” Spreitzer อธิบายการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับอำนาจในการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความหมายการทำงาน, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, ความเป็นอิสระและอิทธิพล

สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน คือ เป็นกระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัยสภาวะการณวิวิธีการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีในตัวบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นและนำพลังอำนาจดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ตามบทบาทภาระหน้าที่และวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรมีรากฐานจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างเหตุปัจจัยการจูงใจและระบบการบริหารจัดการ และเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของสพริตเซอร์ (Spreitzer, 1995) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความหมาย หมายถึง คุณค่าของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงาน ซึ่งพิจารณาจากทัศนคติหรือมาตรฐานของแต่ละบุคคล เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมระหว่างข้อกำหนดของบทบาทในการทำงานกับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ทักษะหรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเชื่อของแต่ละบุคคลในความสามารถของตนในการทำกิจกรรมด้วยทักษะ ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล หรือความคาดหวังในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถที่นี้มากกว่าความภาคภูมิใจในตนเองโดยมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพและบทบาทในการทำงาน
3. การตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง ความมีอิสระในตนเองเป็นความรู้สึกของแต่ละคนในการเริ่มต้นและปฏิบัติงานได้อย่างเสรี ควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วย

ตนเอง มีอิสระทางความคิด ซึ่งการกำหนดตนเองจะสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอิสระในการเริ่มต้นของพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ความเร็ว และความพยายาม

4. ผลกระทบ หมายถึง ระดับที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์ การบริหาร หรือการดำเนินงานในที่ทำงาน การเรียนรู้จากสถานการณ์ที่หลากหลายและแตกต่างกันส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่แตกต่างกันจึงได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไว้ ดังนี้

9.1 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy) และความเป็นเจ้าของของทางองค์กร (Ownerships) คิมและเบียร์ (Kim & Beehr, 2017)

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยพบว่าคิมและเบียร์ Kim and Beehr ได้ศึกษา อิทธิพลภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรผ่านการรับรู้ ความสามารถในการตนเอง และความเป็นเจ้าของของทางองค์กร (Ownerships) ประสิทธิภาพของตนเอง ทางด้านจิตวิทยาในการเสริมอำนาจภาวะผู้นำเพื่อเป็นสื่อกลางด้านพฤติกรรมของพนักงานที่ทั้งดี และไม่ดี การศึกษาครั้งนี้ เป็นการทดสอบศักยภาพในการเสริมอำนาจของผู้นำในบทบาท ประสิทธิภาพและความเบี่ยงเบนของพฤติกรรมผ่านการรับรู้ความสามารถทางจิตวิทยา ในช่วง 3 สัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา จำนวน 299 คน ทำงานในสหรัฐอเมริกา ผลลัพธ์จากแบบจำลองสมการโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าการเสริมอำนาจความเป็นผู้นำนั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพความสามารถของตนเองและความสามารถทางจิตวิทยา ซึ่งในทางกลับกันก็เกี่ยวข้องในทางลบกับความเบี่ยงเบนในพฤติกรรม การเปรียบเทียบแบบจำลอง ทางเลือกทั้งสองยืนยันในการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถทางด้านจิตวิทยา อย่างไรก็ตาม มีเพียงหนึ่งในสองของประสิทธิภาพ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่เกี่ยวข้องในเชิงบวกกับผู้ติดตามในการแสดงออก การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถทางจิตวิทยาอธิบายว่าเหตุใดการเสริมอำนาจ ความเป็นผู้นำ จึงอาจส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม

9.2 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) และการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful Work) คิมและเบียร์ (Kim & Beehr, 2018)

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยพบว่า คิมและเบียร์ Kim and Beehr ได้ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านการเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่าส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจในด้านพฤติกรรมและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจในด้านพฤติกรรมเชิงบวกและเชิงลบของพนักงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานผ่านการเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่า จากการดำเนินงานในระยะเวลา 8 สัปดาห์ ด้วยพนักงานประจำ 347 คน ผลลัพธ์จากโครงสร้างแบบจำลองสมการแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่าจะนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมากขึ้นและมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนน้อยลง การเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่าส่งผลให้ระดับความอ่อนล้าทางอารมณ์และพฤติกรรมลดลงและระดับความพึงพอใจในชีวิตสูงขึ้น การค้นพบนี้ร่วมกันชี้ให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญของสภาวะทางจิตวิทยาทั้งสองที่อธิบายว่าทำไมการเพิ่มขีดความสามารถของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่ามีส่วนช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่าการเพิ่มขีดความสามารถของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่ามีส่วนช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

9.3 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านประสิทธิผลของทีม (Team efficacy /Teamwork) ตุงและซาง; กัลยรักษ์ (Hui-Ling Tung & Yu-Hsuan Chang, 2011; กัลยรักษ์ วิริยมาโน, 2563)

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยพบว่า ตุงและซาง Hui-Ling Tung & Yu-Hsuan Chang ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายแบบจำลองบูรณาการในอดีตซึ่งช่วยอธิบายและทำนายผลการปฏิบัติงานของทีมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ด้วยเหตุนี้การแบ่งปันความรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงมีบทบาทและความสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในทีมการออกแบบ/ระเบียบวิธี/แนวทางได้ ข้อมูลจากสมาชิกในทีม 261 คนจาก 79 ทีมผู้บริหารในร้านอาหารในเครือฟาสต์ฟู้ดนานาชาติรายใหญ่ที่ดำเนินงานในไต้หวัน ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันและการถดถอยพหุคูณสำหรับการ

วิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่าเกิดผลกระทบต่อการเสริมอำนาจภาวะผู้นำด้านประสิทธิภาพของทีม กลไกการแบ่งปันความรู้และความสามัคคีในทีม คำพูด การแบ่งปันความรู้ และความสามัคคีในทีม ตามลำดับ ผลกระทบของการวิจัย การศึกษานี้ขยายการวิจัยที่มีอยู่ไปยังความเชื่อมโยงระหว่างลักษณะทีม ความสามัคคีในทีม และการแบ่งปันความรู้ โดยเฉพาะการสำรวจผลกระทบของทีม การทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับผลงานของทีม ผลของการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมอำนาจความเป็นผู้นำและประสิทธิภาพของทีมความคิดริเริ่ม/คุณค่า ซึ่งเป็นการศึกษาการเสริมสร้างความเป็นผู้นำโดยใช้ความแตกต่างโดยการแทรกแซงกระบวนการของทีมผู้บริหารเพื่อศึกษาการแบ่งปันความรู้เป็นกระบวนการของทีมและความสามัคคีในทีมในฐานะภาวะฉุกเฉิน

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยพบว่า กัลยรักษ์ วิริยมาโน (2563) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านประสิทธิผลของทีม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาล 2) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล 3) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเตอร์เนชั่นแนล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาครอบคลุมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรกคือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น รองลงมาคือ พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ และลำดับสุดท้ายคือ พฤติกรรมความอดทน อดกลั้น และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

9.4 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) (Kim & Beehr, 2018)

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยพบว่า Kim and Beehr ได้ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้จำลองการเป็นตัวกลางในการเพิ่มพลังอำนาจความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ3พฤติกรรม: มาสาย, ขาดงาน, และความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในสหรัฐฯ จำนวน 294 คน ผลลัพธ์จากสมการโครงสร้างการสร้างแบบจำลองชี้ว่าการเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำที่ครั้งหนึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในครั้งที่สองกลับกันคือมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการขาดงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ไม่มีผลกระทบโดยตรงที่มีนัยสำคัญคือพบระหว่างการเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำและการเลิกพฤติกรรมสนับสนุนรูปแบบการเป็นตัวกลางต่อไป อย่างไรก็ตามการเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำหรือความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อผู้ติดตาม การเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำให้พนักงานมีอิสระและการพัฒนาการสนับสนุนอาจส่งผลดีต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรตลอดจนความผูกพันต่อองค์กรของพวกเขา ปฏิกริยาต่อองค์กรในรูปแบบของจิตวิทยาความมุ่งมั่น การศึกษานี้ขยายรูปแบบการวิจัยก่อนหน้านี้โดยการตรวจสอบพฤติกรรมการยกเลิกรูปแบบในความสัมพันธ์เพื่อเพิ่มพลังอำนาจความเป็นผู้นำและแสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กร นั้นอาจอธิบายได้ว่าทำไมการเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำจึงส่งผลกระทบได้การตัดสินใจในการรักษาพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของการเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำด้วยการยกเลิกตัวของผู้ติดตามและทดสอบบทบาทของความผูกพันต่อองค์กร ในความสัมพันธ์เหล่านี้ การเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นผู้นำมีพลังอำนาจสามารถสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับผู้ติดตามโดยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกของการได้รับอำนาจ มอบอำนาจและความเป็นอิสระให้กับพวกเขามากขึ้น ยิ่งพนักงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานมากขึ้นตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองก็จะมีมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและความรักหรือจงรักภักดีต่อองค์กร (Chen et al.) ต่อมาพนักงานที่ความผูกพันต่อองค์กรจะพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกที่มีต่อองค์กร และด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงมีส่วนร่วมน้อยลงกับ-กระบวนการการยกเลิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดความตั้งใจ ร่วมกันการศึกษาในปัจจุบันได้ขยายความเข้าใจก่อนหน้านี้ของเราเกี่ยวกับผลกระทบของรูปแบบเชิงบวกของพฤติกรรมของพนักงานโดยเน้นย้ำว่าการเพิ่มพลังอำนาจความเป็นผู้นำยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกหรือความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

9.5 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) โจฮาร์และคณะ (Johar et al., 2018)

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยพบว่า โจฮาร์, ยูซอฟฟี, และอิสเมล Johar, Yusoff & Ismail ได้ศึกษาอิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม อาจก่อให้เกิดผลกระทบหากไม่มีความเห็นคุณค่าในตนเอง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยของการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร โดยการทดสอบผลกระทบของการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากข้าราชการท้องถิ่น 196 คน หน่วยงาน (PBT) ในเขตภาคใต้ของคาบสมุทรมลายูเซียเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือวัดที่ใช้ในการศึกษานี้คือ Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES) และ Employee Commitment Survey Revised Version (ECS-R) จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายใน SPSS ผลการวิเคราะห์พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่ออารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร จากการค้นพบนี้ ยังแสดงให้เห็นด้วยว่าการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องตระหนักว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นพื้นฐานในการสร้างทัศนคติ พฤติกรรม บุคลิกภาพ และปฏิกิริยาทางจิตวิทยาในองค์กร โดยสรุปแล้วความพยายามในการช่วยเสริมกำลังความภาคภูมิใจในตนเองในเชิงบวกของพนักงานต้องได้รับการปรับให้เข้ากับองค์กร

9.6 ประสิทธิภาพของทีม (Team efficacy /Teamwork) ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) ปาล์มไมอาโน (Palmiano, 2019)

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยพบว่า Palmiano ได้ศึกษาประสิทธิภาพของทีมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บรรยายการทำงานเป็นทีมช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมในที่ทำงานช่วยให้องค์กรและพนักงานมีความคุ้นเคยกันมากขึ้น เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน และมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร การศึกษาได้ตรวจสอบอิทธิพลของบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความมุ่งมั่นขององค์กรของพนักงานแต่ละคน ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเองเกี่ยวกับความมุ่งมั่นขององค์กร ประชากรของการศึกษาคือพนักงานของ CBSUA - Calabanga การวิเคราะห์ทางเดียวของความแปรปรวนและโมเมนต์สหสัมพันธ์ของผลิตภัณฑ์เพียร์สันถูกดำเนินการสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการกระตุ้นให้เกิดความแตกต่าง

และนวัตกรรม แต่อย่างน้อยก็เป็นการยกย่องและยอมรับ พนักงานมีอารมณ์มากกว่าความมุ่งมั่น
อย่างต่อเนื่อง บรรยากาศการทำงานเป็นทีมส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศไว้
ดังนี้

10.1 งานวิจัยในประเทศ

วิสุทธิ สีนวล และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง โครงสร้าง
ความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางองค์กร ที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านประสิทธิผล
ขององค์กรของพนักงานองค์กร ในอุตสาหกรรมการผลิต ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบเส้นอิทธิพล พบว่า ความเป็น
เจ้าของทางองค์กร ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเท
ตนเองในการทำงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อม
จากความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และการ
แบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายความเป็นเจ้าของทางองค์กร
ได้ร้อยละ 66 ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความเป็น
เจ้าของทางองค์กร และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อม
จากการได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะ
ความสำคัญของงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบาย
ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้ร้อยละ 83 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง
และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจาก ความเป็น
เจ้าของทางองค์กร การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ความ
หลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และการแบ่งปันความรู้
ภายในกลุ่มงาน โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ได้ร้อยละ 85 ซึ่งองค์กรสามารถนำปัจจัยสาเหตุที่พบในการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้าง
ความเป็นเจ้าของทางองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรแก่พนักงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร

กัณธิชา ทองพูล, เขมมาวีร์ รักษาชูชีพ, และ กล้าหาญ ญ น่าน (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้สนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานประจำที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงแรม ในกลุ่มสมาชิกของสมาคมโรงแรมไทย จำนวน 504 คน นำมาข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันและวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของ องค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิเคราะห์กลุ่มพัน เพื่อทดสอบ ความไม่แปรปรวนของแบบจำลองระหว่าง Generation X และ Generation Y พบว่า ไม่มีความ แปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยและไม่มีความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนใน แบบจำลอง

กฤติเดช นุกุลกิจ. (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจ ในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีม 2) ระดับความพึงพอใจในงาน 3) ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรที่ ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3,887 แห่ง คำนวณขนาด ตัวอย่างตามสูตรของ W.G. Cochran (1953) ซึ่งเป็นวิธีคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ได้ กลุ่มตัวอย่าง 385 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้โรงงานมาทั้งหมด 30 แห่ง และได้เก็บข้อมูล จากบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม แห่งละ 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่า 0.947 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่น .940 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ วิเคราะห์ (Mutiple Regression Analysis)

กัลยรักษ์ วิริยมาโน (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาล
- 2) ศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล
- 3) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล

โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเตอร์เนชั่นแนล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาครอบคลุมค่าทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรกคือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ 2) พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น รองลงมาคือ พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ และลำดับสุดท้ายคือ พฤติกรรมกรความอดทน อดกลั้น และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ชนมภิชา นาคโร และ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร สัมพันธภาพกับหัวหน้างานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันกับองค์กร เป็นตัวแปรกำกับ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การเป็นตัวแปรกำกับของความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น

ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สัมพันธภาพกับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) ความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตุงและซาง (Hui-Ling Tung & Yu-Hsuan Chang, 2011) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีมในการจัดการ การแบ่งปันความรู้และความสามัคคีในทีม การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายแบบจำลองบูรณาการในอดีตซึ่งช่วยอธิบายและทำนายผลการปฏิบัติงานของทีมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ด้วยเหตุนี้การแบ่งปันความรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงมีบทบาทและความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในทีมการออกแบบ/ระเบียบวิธี/แนวทางได้ข้อมูลจากสมาชิกในทีม 261 คนจาก 79 ทีมผู้บริหารในร้านอาหารในเครือฟาสต์ฟู้ดนานาชาติรายใหญ่ที่ดำเนินงานในไต้หวัน ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันและการถดถอยพหุคูณสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่าเกิดผลกระทบต่อการเสริมอำนาจภาวะผู้นำด้านประสิทธิภาพของทีม กลไกการแบ่งปันความรู้และความสามัคคีในทีม คำพูด การแบ่งปันความรู้และความสามัคคีในทีม ตามลำดับ ผลกระทบของการวิจัย การศึกษานี้ขยายการวิจัยที่มีอยู่ไปยังความเชื่อมโยงระหว่างลักษณะทีม ความสามัคคีในทีม และการแบ่งปันความรู้ โดยเฉพาะการสำรวจผลกระทบของทีม การทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับผลงานของทีม ผลของการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมอำนาจความเป็นผู้นำและประสิทธิภาพของทีมความคิดริเริ่ม/คุณค่า ซึ่งเป็นการศึกษาการเสริมสร้างความเป็นผู้นำโดยใช้ความแตกต่างโดยการแทรกแซงกระบวนการของทีมผู้บริหารเพื่อศึกษาการแบ่งปันความรู้เป็นกระบวนการของทีมและความสามัคคีในทีมในฐานะภาวะฉุกเฉิน

คิมและเบียร์ (Kim & Beehr, 2017) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของตนเองทางด้านจิตวิทยาในการเสริมอำนาจภาวะผู้นำเพื่อเป็นสื่อกลางด้านพฤติกรรมของพนักงานที่ทั้งดีและไม่ดี การศึกษาครั้งนี้ เป็นการทดสอบศักยภาพในการเสริมอำนาจของผู้นำในบทบาทประสิทธิภาพและความเป็ยเบนของพฤติกรรมผ่านการรับรู้ความสามารถทางจิตวิทยา ในช่วง 3

สปีดาร์ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา จำนวน 299 คน ทำงานในสหรัฐอเมริกา ผลลัพธ์จากแบบจำลองสมการโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าการเสริมอำนาจความเป็นผู้นำนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพความสามารถของตนเองและความสามารถทางจิตวิทยา ซึ่งในทางกลับกันก็เกี่ยวข้องในทางลบกับความเปราะบางในพฤติกรรม การเปรียบเทียบแบบจำลองทางเลือกทั้งสองยืนยันในการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถทางด้านจิตวิทยา อย่างไรก็ตาม มีเพียงหนึ่งในสองของประสิทธิภาพ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองที่เกี่ยวข้องในเชิงบวกกับผู้ติดตามในการแสดงออก การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถทางจิตวิทยาอธิบายว่าเหตุใดการเสริมอำนาจความเป็นผู้นำ จึงอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ตาม

คิมและเบียร์ (Kim & Beehr, 2018) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจผ่านความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้จำลองการเป็นตัวกลางในการเพิ่มพลังอำนาจความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ 3 พฤติกรรม: มาสาย, ขาดงาน, และความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในสหรัฐฯ จำนวน 294 คน ผลลัพธ์จากสมการโครงสร้างการสร้างแบบจำลองชี้ว่าการเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำที่ครั้งหนึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในครั้งที่สอง กลับกันคือมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการขาดงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ไม่มีผลกระทบโดยตรงที่มีนัยสำคัญคือพบระหว่างการเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำและการเลิกพฤติกรรมสนับสนุนรูปแบบการเป็นตัวกลางต่อไป อย่างไรก็ตามการเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำหรือความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อผู้ติดตาม การเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำให้พนักงานมีอิสระและการพัฒนาการสนับสนุนอาจส่งผลดีต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กร ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กรของพวกเขา ปฏิกริยาต่อองค์กรในรูปแบบของจิตวิทยาความมุ่งมั่น การศึกษานี้ขยายรูปแบบการวิจัยก่อนหน้านี้โดยการตรวจสอบพฤติกรรมการยกเลิกรูปแบบในความสัมพันธ์เพื่อเพิ่มพลังอำนาจความเป็นผู้นำและแสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กร นั้นอาจอธิบายได้ว่าทำไมการเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อจิตใจในการรักษาพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของการเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำด้วยการยกเลิกตัวของผู้ติดตามและทดสอบบทบาทของความผูกพันต่อองค์กร ในความสัมพันธ์เหล่านี้ การเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นผู้นำมีพลังอำนาจสามารถสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับผู้ติดตามโดยส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกของการได้รับอำนาจ มอบอำนาจและความเป็นอิสระให้กับพวกเขามากขึ้น ยิ่งพนักงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานมากขึ้น ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นและความรักหรือ

จงรักภักดีต่อองค์กร (Chen et al., 2011) ต่อมาพนักงานที่ความผูกพันต่อองค์กรจะพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกที่มีต่อองค์กร และด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงมีส่วนร่วมน้อยลงกับกระบวนการการยกเลิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดความตั้งใจ ร่วมกันการศึกษาในปัจจุบันได้ขยายความเข้าใจก่อนหน้านี้ของเราเกี่ยวกับผลกระทบของรูปแบบเชิงบวกของพฤติกรรมของพนักงานโดยเน้นย้ำว่าการเพิ่มพลังอำนาจความเป็นผู้นำยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกหรือความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

คิมและเบียร์ (Kim & Beehr, 2018) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่าส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจในด้านพฤติกรรมและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจในด้านพฤติกรรมเชิงบวกและเชิงลบของพนักงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานผ่านการเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่า จากการทำงานในระยะเวลา 8 สัปดาห์ ด้วยพนักงานประจำ 347 คน ผลลัพธ์จากโครงสร้างแบบจำลองสมการแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่าจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมากขึ้นและมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนน้อยลง การเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่าส่งผลให้ระดับความอ่อนล้าทางอารมณ์และพฤติกรรมลดลงและระดับความพึงพอใจในชีวิตสูงขึ้น การค้นพบนี้ร่วมกันชี้ให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญของสภาวะทางจิตวิทยาทั้งสองที่อธิบายว่าทำไมการเพิ่มขีดความสามารถของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่ามีส่วนช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มขีดความสามารถของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่ามีส่วนช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ปาล์มไมอาโน (Palmiano., 2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศการทำงานเป็นทีมช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมในที่ทำงานช่วยให้องค์กรและพนักงานมีความคุ้นเคยกันมากขึ้น เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน และมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร การศึกษาได้ตรวจสอบอิทธิพลของบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความมุ่งมั่นขององค์กรของพนักงานแต่ละคน ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเอง

เกี่ยวกับความมุ่งมั่นขององค์กร ประชากรของการศึกษาคือพนักงานของ CBSUA-Calabanga การวิเคราะห์ทางเดียวของความแปรปรวนและโมเมนต์สหสัมพันธ์ของผลิตภัณฑ์เพียร์สันถูกดำเนินการสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่มีประสบการณ์มากที่สุดคือการกระตุ้นให้เกิดความแตกต่างและนวัตกรรม แต่อย่างน้อยก็เป็นการยกย่องและยอมรับ พนักงานมีอารมณ์มากกว่าความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศการทำงานเป็นทีมส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เพื่อแสวงหาความรู้หรือความจริงที่เป็นปรากฏการณ์ มุ่งเน้นข้อมูลในเชิงประจักษ์ที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถอธิบายระหว่างตัวแปรเชิงเหตุทั้งทางตรงทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 22 โรงเรียน ครู จำนวน 975 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 11 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 4

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ผู้วิจัยสุ่มสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มา 11 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากรายชื่อสถานศึกษา และ ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างครูตามสัดส่วนจำนวนครูในสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากรายชื่อครูในสถานศึกษา การคำนวณตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนของครูที่มีอยู่ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยสุ่มสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 11 โรงเรียน

ตาราง 1 แสดงรายชื่อสถานศึกษา จำนวน 22 โรงเรียน

สถานศึกษา	ประชากร
โรงเรียนแก่งกระจานวิทยา	24
โรงเรียนเขาย้อยวิทยา	40
โรงเรียนคงคาราม	104
โรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี	47
โรงเรียนดอนยางวิทยา	11
โรงเรียนโตนดหลวงวิทยา	15
โรงเรียนท่ายางวิทยา	39
โรงเรียนบางจานวิทยา	11
โรงเรียนบางตะนูนวิทยา	11
โรงเรียนบ้านลาดวิทยา	73
โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา	28
โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศจังหวัดเพชรบุรี	154
โรงเรียนป่าเต็งวิทยา	32
โรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี	137
โรงเรียนโยธินบูรณะ เพชรบุรี	16
โรงเรียนวชิรธรรมโคกพิต	14
โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์)	76
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย เพชรบุรี	59
โรงเรียนหนองจอกวิทยา	14
โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยา	34
โรงเรียนหนองหญ้าปล้องวิทยา	22
โรงเรียนห้วยทรายประชาสรรค์	14
รวม	975

ที่มา: https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=760001

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่าง ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสัดส่วนจำนวนครู และบุคลากรในสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากรายชื่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1 โรงเรียนเขาย้อยวิทยา	40	20
2 โรงเรียนคงคาราม	104	52
3 โรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี	47	24
4 โรงเรียนท่ายางวิทยา	39	20
5 โรงเรียนบ้านลาดวิทยา	73	37
6 โรงเรียนป่าเต็งวิทยา	32	16
7 โรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี	137	69
8 โรงเรียนวัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์)	76	38
9 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี	59	30
10 โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยา	34	17
11 โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศจังหวัดเพชรบุรี	154	77
รวม	795	400

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยข้อความสถานภาพการปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามครูในเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------|
| 1. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. การเห็นคุณค่าในตนเอง | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ความเป็นเจ้าของของทางองค์กร | จำนวน 12 ข้อ |
| 4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. ประสิทธิภาพของทีม | จำนวน 7 ข้อ |
| 6. การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง | จำนวน 12 ข้อ |
| 7. ความผูกพันต่อองค์กร | จำนวน 12 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามครูในเรื่อง ผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1. ครูมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น | จำนวน 2 ข้อ |
| 2. ครูมีการคำนึงถึงผู้อื่น | จำนวน 2 ข้อ |
| 3. ครูมีพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น | จำนวน 2 ข้อ |
| 4. ครูมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ | จำนวน 2 ข้อ |
| 5. ครูมีพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ | จำนวน 2 ข้อ |
| รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 ข้อ | |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณของลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scales) โดยกำหนดน้ำหนักความรู้สึกไว้ 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงระดับเดียว การให้คะแนนแต่ละข้อความที่มีน้ำหนักตั้งแต่ 1 – 5 ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับน้อยที่สุด |

ในการประเมินผล ใช้วิธีการแปลผลแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ยตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554) ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยจากคำตอบของแบบสอบถาม โดยพิจารณาตามเกณฑ์ การประเมินผลดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 ทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจของครูและบุคลากร ในรูปนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อทำการหาตัวแปร ซึ่งสรุปจากนิยามที่ได้ศึกษาค้นคว้า ปัจจัยภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ และศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มากำหนดนิยามปัจจัยพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ซึ่งสรุปจากนิยามที่ได้ศึกษาค้นคว้า Organ (1991) เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นที่ 2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณของลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scales) สอบถามครูและบุคลากรในเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ให้สอดคล้องและครอบคลุมกับนิยามภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ทั้ง 6 ด้าน และสอบถามครูและบุคลากร ในเรื่องผลต่อ

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะตามข้างต้น

ตอนที่ 2 สอบถามครูในเรื่องภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มีลักษณะตามข้างต้น

ตอนที่ 3 สอบถามครูในเรื่องผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มีลักษณะตามข้างต้น

ขั้นที่ 3 หาคุณภาพของเครื่องมือทั้งค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เพื่อพิจารณาคุณภาพของข้อคำถาม จากการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยพิจารณาใช้ข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2) นำแบบสอบถามที่ได้ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปสามารถนำไปใช้ได้ หรือนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ถ้าข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่า 0.5 พิจารณาตัดทิ้ง

3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 3 แห่ง ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายใน (Internal latent variable) ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior)
2. การเห็นคุณค่าในตนเอง (self - esteem)/ (Employee motivation)
3. ความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Ownership / Partnership)
4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy)
5. ประสิทธิภาพของทีม (Team efficacy)/(Teamwork)
6. การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful work)
7. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

ตัวแปรแฝงภายนอก (External latent variable) คือ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering Leadership)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูลโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โรงเรียนต่าง ๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนผ่านทางผู้ประสานงานของสถานศึกษาต่าง ๆ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วนำผลการตอบมาลงรหัส เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพและลักษณะของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)

2. นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (LISREL)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” มี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลัง
อำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิง
สาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์
ข้อมูลผู้วิจัยได้สรุปรายละเอียดในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย
จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรเพื่อใช้ในการแปลผลงานวิจัยดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	หมายถึง	ค่าร้อยละของสัมประสิทธิ์การกระจาย
Sk	หมายถึง	ค่าเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ความโด่ง (Kurtosis)
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์
df	หมายถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	หมายถึง	ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

SRMR หมายถึง ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardize Root Mean Square Residual)

RMSEA หมายถึง ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง

TE หมายถึง ส่งผลโดยรวม (Total Effects)

DE หมายถึง ส่งผลทางตรง (Direct Effects)

IE หมายถึง ส่งผลทางอ้อม (Indirect Effects)

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering Leadership : EL)

EL1 หมายถึง ด้านการรับรู้ความหมาย

EL2 หมายถึง ด้านความสามารถในการทำงาน

EL3 หมายถึง ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง

EL4 หมายถึง ด้านผลกระทบ

การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - esteem)/ (Employee motivation : SET)

SET1 หมายถึง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองภายใน

SET2 หมายถึง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก

ความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Ownership / Partnership : OS)

OS1 หมายถึง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

OS2 หมายถึง ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร

OS3 หมายถึง ด้านเอกลักษณ์แห่งตน

OS4 หมายถึง ด้านการครอบครองอาณาเขตพื้นที่

OS5 หมายถึง ด้านการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy : SEF)

SEF1 หมายถึง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนทาง

ด้านการเรียนหรือวิชาการ

SEF2 หมายถึง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม

SEF3 หมายถึง ด้านการรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง

ประสิทธิผลของทีม (Team efficacy)/(Teamwork : TW)

TW1 หมายถึง ด้านความสามารถในการสร้างสรรค์ผลผลิต

TW2 หมายถึง ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

TW3 หมายถึง ด้านประสบการณ์ของทีมในเชิงบวก
การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful work : MW)

MW1 หมายถึง ด้านความถูกต้องทางศีลธรรม
 MW2 หมายถึง ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนา
 MW3 หมายถึง ด้านอิสระในการทำงาน
 MW4 หมายถึง ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก
 MW5 หมายถึง ด้านวัตถุประสงค์ทางสังคม
 MW6 หมายถึง ด้านการได้รับการยอมรับ

ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment : CM)

CM1 หมายถึง ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
 CM2 หมายถึง ด้านความผูกพันทางความรู้สึก
 CM3 หมายถึง ด้านความผูกพันทางบรรทัดฐาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(Organizational Citizenship Behavior : OCB)

OCB1 หมายถึง ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น
 OCB2 หมายถึง ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น
 OCB3 หมายถึง ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น
 OCB4 หมายถึง ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ
 OCB5 หมายถึง ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเรียงลำดับในการนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผล
 ต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบการวัดภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามลักษณะต่างของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 3 ความถี่ และร้อยละเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (n = 400 คน)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่	ร้อยละ
สถานภาพการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	11	2.75
	ครู	389	97.25
	รวม	400	100
เพศ	ชาย	151	37.75
	หญิง	249	62.25
	รวม	400	100
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	104	26.00
	31 - 40 ปี	102	25.50
	41 - 50 ปี	117	29.25
	มากกว่า 51 ปี	77	19.25
	รวม	400	100
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	151	37.75
	ปริญญาโท	178	44.50
	ปริญญาเอก	67	16.75
	อื่น ๆ	4	1.00
	รวม	400	100

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	167	41.75
	11 - 20 ปี	132	33.00
	21 - 30 ปี	66	16.50
	มากกว่า 30 ปี	35	8.75
รวม		400	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 97.25 ผู้บริหาร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ด้านเพศของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.25 เพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 ในด้านอายุของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 อายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 และอายุ มากกว่า 51 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 ในด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 และระดับการศึกษาอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 - 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	CV	Skewness	Kurtosis
ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ					
ด้านการรับรู้ความหมาย	3.85	0.75	19.46	-0.41	0.07
ด้านความสามารถในการทำงาน	3.86	0.79	20.55	-0.30	-0.49
ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.97	0.79	19.91	-0.58	0.12
ด้านผลกระทบ	3.94	0.82	20.68	-0.51	-0.14
การเห็นคุณค่าในตนเอง					
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองภายใน	3.97	0.72	18.17	-0.49	-0.10
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก	3.95	0.75	18.95	-0.58	0.07
ความเป็นเจ้าของทางองค์กร					
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.13	0.70	16.92	-0.41	-0.51
ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมใน องค์กร	4.09	0.62	15.11	-0.23	-0.65
ด้านเอกลักษณ์แห่งตน	4.13	0.69	16.61	-0.32	-0.58
ด้านการครอบครองอาณาเขตพื้นที่	4.11	0.75	18.20	-0.57	-0.12
ด้านการตระหนักในหน้าที่ความ รับผิดชอบ	4.13	0.69	16.61	-0.40	-0.61
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
ด้านการรับรู้ความสามารถของตน ทางด้านการเรียนหรือวิชาการ	4.11	0.69	16.88	-0.54	0.16
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนทาง สังคม	4.11	0.69	16.73	-0.35	-0.50
ด้านการรับรู้ความสามารถในการกำกับ ตนเอง	4.03	0.67	16.54	-0.35	-0.08

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	CV	Skewness	Kurtosis
ประสิทธิผลของทีม					
ด้านความสามารถในการสร้างสรรค์ ผลผลิต	4.25	0.70	16.57	-0.57	-0.56
ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.69	16.75	-0.57	0.11
ด้านประสบการณ์ของทีมในเชิงบวก	4.10	0.67	16.35	-0.56	0.22
การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่า ต่อตนเอง					
ด้านความถูกต้องทางศีลธรรม	3.99	0.80	20.12	-0.66	0.34
ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนา	4.02	0.78	19.50	-0.65	0.46
ด้านอิสระในการทำงาน	4.04	0.80	19.74	-0.76	0.92
ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก	4.05	0.73	18.00	-0.56	0.17
ด้านวัตถุประสงค์	4.03	0.76	18.76	-0.56	0.41
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.99	0.74	18.44	-0.35	-0.31
ความผูกพันต่อองค์กร					
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.97	0.78	19.53	-0.32	-0.66
ด้านความผูกพันทางความรู้สึกรัก	4.16	0.73	17.45	-0.51	-0.49
ด้านความผูกพันทางบรรทัดฐาน	4.11	0.73	17.87	-0.57	0.06

จากตาราง 4 พบว่า เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ของ
โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการประเมิน
ค่า 5 ระดับ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85 ถึง 4.25 โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้าน
ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลผลิต ($\bar{X}= 4.25$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความผูกพันทาง
ความรู้สึกรัก ($\bar{X}= 4.16$) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความหมาย ($\bar{X}= 3.85$)
แสดงถึงว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากและระดับมาก
ที่สุดเป็นส่วนใหญ่

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.82 โดยปัจจัยที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านผลกระทบ (S.D.=0.82) ส่วนปัจจัยที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร (S.D.=0.62) แสดงถึงว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามมีการกระจายตัวปกติ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรสังเกตได้ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าอยู่ระหว่าง 15.11 ถึง 20.68 โดยปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านผลกระทบ (CV=20.68) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน (CV=20.55) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันรองลงมา ส่วนปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร (CV=15.11) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปรสังเกตได้ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อทดสอบการแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -0.76 ถึง -0.23 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.66 ถึง 0.96 แสดงถึงว่าตัวแปรสังเกตได้ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบแจกแจงแบบโค้งปกติ โดยค่าความเบ้ ค่าไม่ควรเกิน 2.00 และค่าความโด่ง ค่าไม่ควรเกิน 7.00

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบุรี

3.1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำแนก
รายด้านได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรม
การอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่
ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น			
1. ครูมักให้คำแนะนำแนวทางการสร้างสื่อการเรียนการสอนต่อครูใหม่หรือ ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า	4.06	0.81	มาก
2. ครูมักให้คำแนะนำแนวทางการสอนต่อครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า	4.17	0.79	มาก
เฉลี่ยรวมด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น	4.12	0.75	มาก
ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น			
3. ครูให้เพื่อนครูยืมคอมพิวเตอร์ใช้เมื่อจำเป็น	4.11	0.79	มาก
4. ครูช่วยแบ่งเบาภารกิจของเพื่อนครู	4.11	0.76	มาก
เฉลี่ยรวมด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	4.11	0.74	มาก
ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น			
5. ครูอดทนต่อความยากลำบากในการจัดการเรียนการสอน	4.22	0.70	มากที่สุด
6. ครูพยายามปรับแนวทางการสอนตามความเหมาะสม	4.19	0.71	มาก
เฉลี่ยรวมด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	4.21	0.67	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ			
7. ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานของโรงเรียน	4.07	0.76	มาก
8. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น	4.17	0.74	มาก
เฉลี่ยรวมด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ	4.12	0.71	มาก
ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่			
9. ครูแต่งกายในชุดสีก็ทำตามกำหนดของโรงเรียน	4.23	0.78	มากที่สุด
10. ครูทำความสะอาดอุปกรณ์การเรียนการสอนของทางสถานศึกษา	4.25	0.76	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่	4.24	0.75	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.16	0.66	มาก

จากตาราง 5 แสดงถึงระดับของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06 ถึง 4.25 โดยภาพรวมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากมีค่า ($\bar{X}= 4.16$, S.D.=0.66) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมักให้คำแนะนำแนวทางการสอนต่อครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.17$, S.D.=0.79) แสดงถึงว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น เรื่องครูมักให้คำแนะนำแนวทางการสอนต่อครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อครูในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน รองลงมา คือ ครูมักให้คำแนะนำแนวทางการสร้างสื่อการเรียนการสอนต่อครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มีค่าอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X}= 4.06$, S.D.=0.81) แสดงถึงว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น เรื่องครูมักให้คำแนะนำแนวทางการสร้างสื่อการเรียนการสอนต่อครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เป็นอันดับที่สอง และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อครูในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูให้เพื่อนครูเยี่ยมคอมพิวเตอร์ใช้เมื่อจำเป็น มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.12$, S.D.=0.79) และครูช่วยแบ่งเบาภารกิจของเพื่อนครู ($\bar{X}= 4.11$, S.D.=0.76) เท่ากัน แสดงถึงว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เรื่องครูให้เพื่อนครูเยี่ยมคอมพิวเตอร์ใช้เมื่อจำเป็น และครูช่วยแบ่งเบาภารกิจของเพื่อนครู มากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อครูในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูอดทนต่อความยากลำบากในการจัดการเรียนการสอน มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.22$, S.D.=0.70) แสดงถึงว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น เรื่องครูอดทนต่อความยากลำบากในการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อครูในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน รองลงมา คือ ครูพยายามปรับแนวทางการสอนตามความเหมาะสม มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.19$, S.D.=0.71) แสดงถึงว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น เรื่องครูพยายามปรับแนวทางการสอนตามความเหมาะสม เป็นอันดับที่สอง และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อครูในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.17$, S.D.=0.74) แสดงถึงว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เรื่องครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น มากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อครูในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานของโรงเรียน มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.07$, S.D.=0.76) แสดงถึงว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เรื่องครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานของโรงเรียน

เป็นอันดับที่สอง และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อครูในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมกรสำนึกในหน้าที่ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูทำความสะอาดอุปกรณ์การเรียนการสอนของทางสถานศึกษา มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.25$, S.D.=0.76) แสดงถึงว่า พฤติกรรมกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพฤติกรรมกรรมกรสำนึกในหน้าที่ เรื่องครูทำความสะอาดอุปกรณ์การเรียนการสอนของทางสถานศึกษา มากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อครูในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน รองลงมา คือ ครูแต่งกายในชุดสีก็ากก็ตามกำหนดของโรงเรียน มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.23$, S.D.=0.78) แสดงถึงว่า พฤติกรรมกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพฤติกรรมกรรมกรสำนึกในหน้าที่ เรื่องครูแต่งกายในชุดสีก็ากก็ตามกำหนดของโรงเรียน เป็นอันดับที่สอง และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อครูในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ไปในทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบการวัดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ หรือ องค์ประกอบแฝงในรูปแบบค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงไว้ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

	E1	E12	E13	E14	SEF1	SEF2	SEF3	TV1	TV2	TV3	MV1	MV2	MV3	MV4	MV5	MV6	CM1	CM2	CM3	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	
E1	1																								
E12	0.176**	1																							
E13	0.443**	0.702**	1																						
E14	0.600**	0.718**	0.769**	1																					
SEF1	0.627**	0.620**	0.669**	0.602**	1																				
SEF2	0.546**	0.534**	0.552**	0.534**	0.681**	1																			
SEF3	0.505**	0.459**	0.481**	0.521**	0.545**	0.558**	1																		
O12	0.545**	0.553**	0.524**	0.511**	0.603**	0.512**	0.643**	1																	
O15	0.534**	0.566**	0.453**	0.544**	0.621**	0.611**	0.718**	0.718**	1																
O14	0.516**	0.520**	0.523**	0.588**	0.521**	0.646**	0.710**	0.731**	0.731**	1															
O15	0.525**	0.533**	0.546**	0.620**	0.620**	0.607**	0.643**	0.711**	0.736**	0.736**	1														
SEF1	0.363**	0.370**	0.393**	0.342**	0.354**	0.378**	0.351**	0.369**	0.370**	0.352**	0.352**	1													
SEF2	0.328**	0.340**	0.344**	0.334**	0.354**	0.328**	0.360**	0.353**	0.376**	0.371**	0.377**	0.666**	1												
SEF3	0.372**	0.370**	0.381**	0.425**	0.363**	0.400**	0.453**	0.366**	0.434**	0.453**	0.383**	0.664**	0.714**	1											
TV1	0.366**	0.344**	0.328**	0.403**	0.331**	0.341**	0.425**	0.378**	0.391**	0.370**	0.357**	0.605**	0.625**	0.663**	1										
TV2	0.288**	0.325**	0.265**	0.273**	0.282**	0.303**	0.341**	0.340**	0.360**	0.370**	0.376**	0.431**	0.536**	0.546**	0.536**	1									
TV3	0.370**	0.346**	0.375**	0.312**	0.318**	0.325**	0.337**	0.370**	0.332**	0.365**	0.410**	0.537**	0.460**	0.537**	0.460**	0.537**	1								
MV1	0.407**	0.419**	0.371**	0.417**	0.501**	0.469**	0.427**	0.446**	0.471**	0.470**	0.477**	0.371**	0.364**	0.325**	0.303**	0.401**	0.401**	1							
MV2	0.328**	0.485**	0.310**	0.443**	0.439**	0.419**	0.441**	0.461**	0.475**	0.453**	0.481**	0.328**	0.423**	0.359**	0.349**	0.418**	0.418**	0.401**	1						
MV3	0.332**	0.397**	0.410**	0.445**	0.439**	0.439**	0.417**	0.459**	0.469**	0.457**	0.479**	0.354**	0.377**	0.422**	0.363**	0.289**	0.459**	0.763**	0.791**	1					
MV4	0.409**	0.419**	0.456**	0.414**	0.431**	0.314**	0.460**	0.435**	0.476**	0.476**	0.402**	0.393**	0.451**	0.343**	0.319**	0.336**	0.711**	0.752**	0.751**	0.751**	1				
MV5	0.450**	0.430**	0.441**	0.481**	0.525**	0.520**	0.442**	0.472**	0.508**	0.453**	0.507**	0.336**	0.378**	0.441**	0.351**	0.344**	0.338**	0.737**	0.746**	0.780**	0.722**	0.722**	1		
MV6	0.411**	0.437**	0.427**	0.485**	0.458**	0.512**	0.436**	0.436**	0.488**	0.458**	0.539**	0.321**	0.368**	0.411**	0.356**	0.305**	0.341**	0.653**	0.657**	0.637**	0.671**	0.645**	0.645**	1	
CM1	0.458**	0.425**	0.425**	0.461**	0.435**	0.430**	0.425**	0.471**	0.452**	0.415**	0.330**	0.332**	0.361**	0.268**	0.376**	0.342**	0.350**	0.553**	0.553**	0.554**	0.611**	0.664**	0.611**	0.664**	0.611**
CM2	0.432**	0.461**	0.429**	0.475**	0.419**	0.469**	0.452**	0.466**	0.461**	0.472**	0.462**	0.327**	0.373**	0.329**	0.254**	0.239**	0.329**	0.672**	0.673**	0.671**	0.670**	0.653**	0.654**	0.653**	0.670**
CM3	0.417**	0.476**	0.434**	0.465**	0.474**	0.466**	0.440**	0.442**	0.442**	0.434**	0.458**	0.379**	0.358**	0.419**	0.287**	0.280**	0.460**	0.602**	0.624**	0.624**	0.576**	0.576**	0.641**	0.613**	0.712**
OCB1	0.389**	0.408**	0.341**	0.339**	0.409**	0.443**	0.407**	0.441**	0.440**	0.446**	0.439**	0.289**	0.371**	0.390**	0.373**	0.327**	0.639**	0.614**	0.603**	0.640**	0.640**	0.640**	0.640**	0.640**	0.640**
OCB2	0.375**	0.390**	0.300**	0.407**	0.419**	0.442**	0.420**	0.436**	0.451**	0.443**	0.450**	0.289**	0.320**	0.364**	0.332**	0.284**	0.608**	0.537**	0.619**	0.632**	0.632**	0.632**	0.632**	0.632**	0.632**
OCB3	0.358**	0.376**	0.370**	0.395**	0.452**	0.462**	0.439**	0.450**	0.450**	0.451**	0.445**	0.356**	0.322**	0.379**	0.319**	0.294**	0.355**	0.624**	0.653**	0.660**	0.610**	0.664**	0.535**	0.645**	0.620**
OCB4	0.411**	0.382**	0.361**	0.424**	0.444**	0.435**	0.423**	0.440**	0.469**	0.453**	0.469**	0.353**	0.346**	0.381**	0.328**	0.354**	0.644**	0.636**	0.618**	0.635**	0.663**	0.654**	0.651**	0.654**	0.651**
OCB5	0.394**	0.379**	0.366**	0.336**	0.416**	0.461**	0.355**	0.415**	0.436**	0.411**	0.452**	0.331**	0.307**	0.350**	0.355**	0.364**	0.365**	0.365**	0.365**	0.365**	0.365**	0.365**	0.365**	0.365**	0.365**

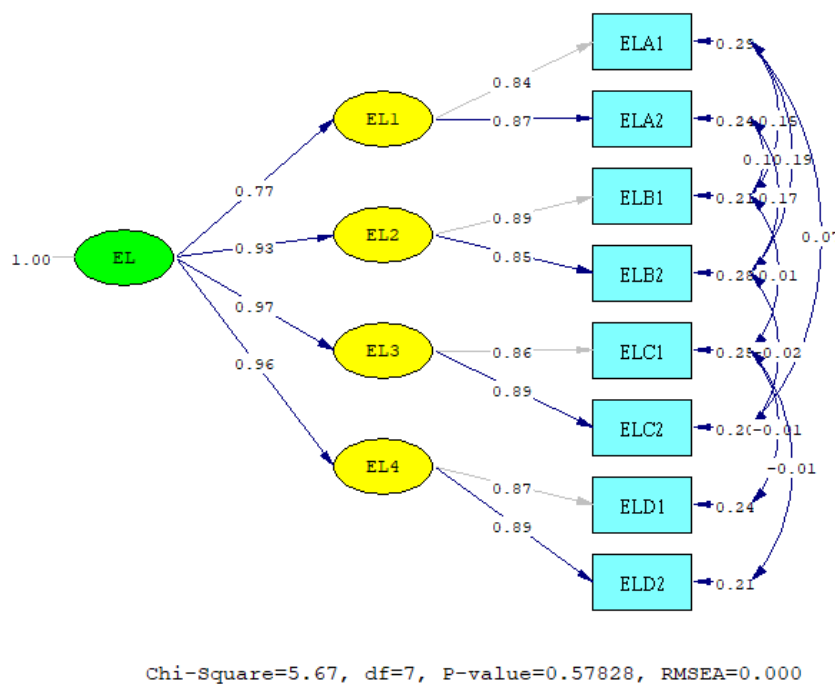
หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 31 ตัวแปร พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกแสดงถึงมีความสัมพันธ์กันในทางเดียวกันโดยตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์กันแสดงถึงว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงจำนวน 8 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบ่งออกเป็น 8 โมเดลดังนี้

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการรับรู้ความหมาย (EL1) ด้านความสามารถในการทำงาน (EL2) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (EL3) และด้านผลกระทบ (EL4) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ แสดงดังภาพประกอบ 2

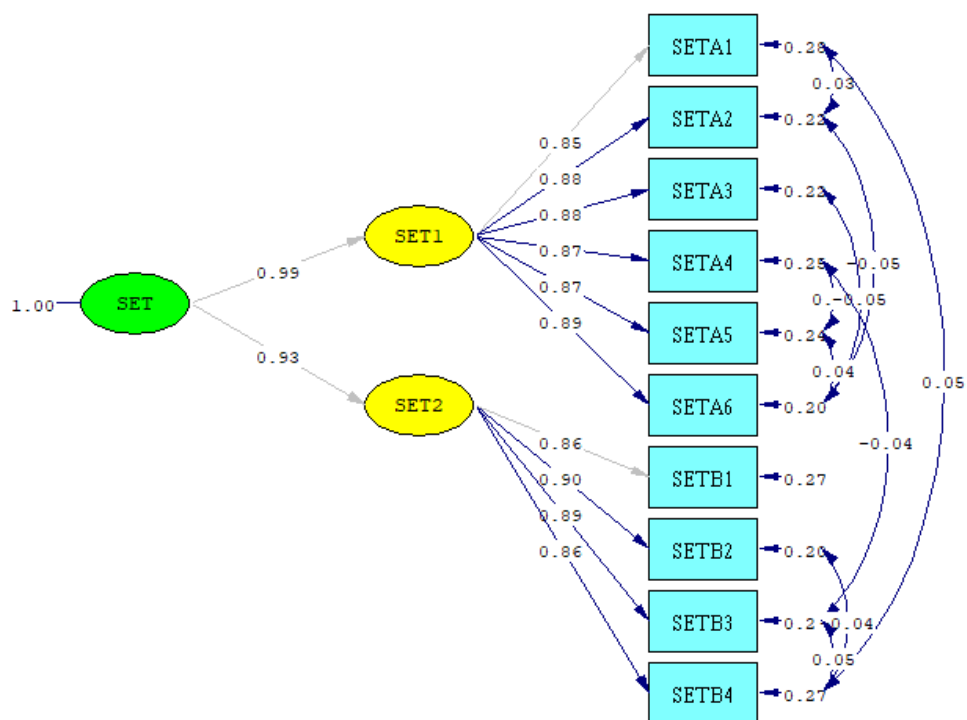


ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง)

ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ

จากภาพประกอบ 2 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการรับรู้ความหมาย (EL1) ด้านความสามารถในการทำงาน (EL2) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (EL3) และด้านผลกระทบ (EL4) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเศษเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 5.57$, $df = 7$, $P\text{-value} = 0.578$, $RMSEA = 0.000$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองภายใน (SET1) และด้านการเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก (SET2) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง แสดงดังภาพประกอบ 3

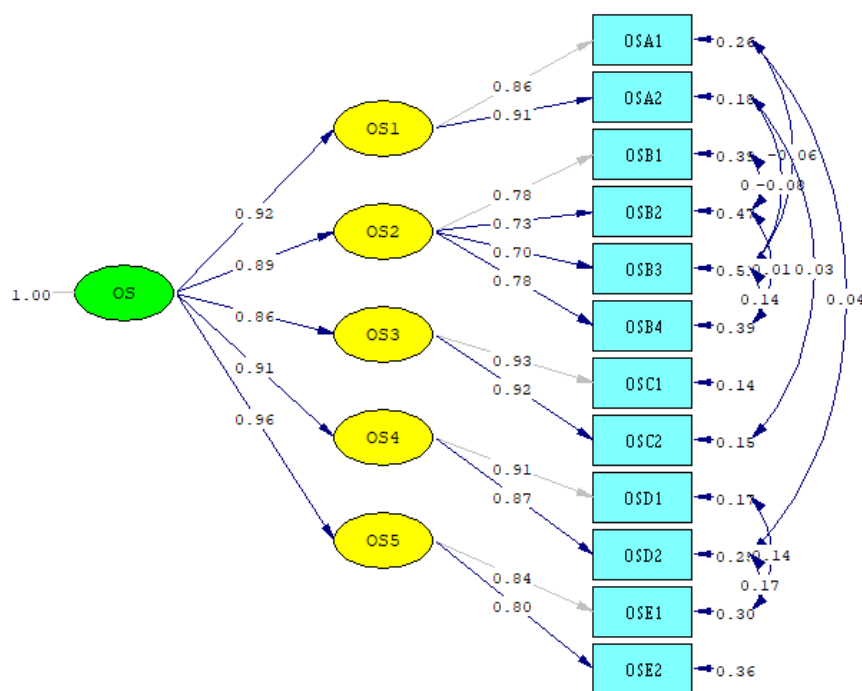


Chi-Square=29.04, df=25, P-value=0.26222, RMSEA=0.020

ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง)
ของปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง

จากภาพประกอบ 3 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ทั้ง 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองภายใน (SET1) และด้านการเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก (SET2) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเศษเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 29.04$, $df = 25$, $P\text{-value} = 0.262$, $RMSEA = 0.020$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (OS1) ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร (OS2) ด้านเอกลักษณ์แห่งตน (OS3) ด้านการครอบครองอาณาเขตพื้นที่ (OS4) และด้านการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ (OS5) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร แสดงดังภาพประกอบ 4



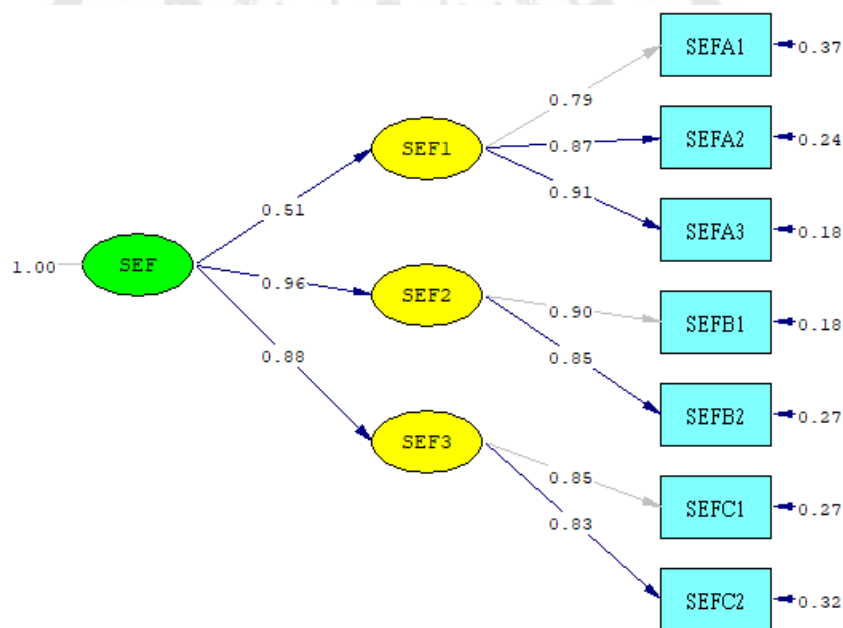
Chi-Square=47.27, df=40, P-value=0.19983, RMSEA=0.021

ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง)
ของปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร

จากภาพประกอบ 4 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (OS1) ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร (OS2) ด้านเอกลักษณ์แห่งตน (OS3) ด้านการครอบครองอาณาเขตพื้นที่ (OS4) และด้านการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ (OS5) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเสียหายเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิด

ความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง กลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 47.27$, $df = 40$, $P\text{-value} = 0.199$, $RMSEA = 0.021$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน(อันดับสอง) ของปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด องค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนทางการเรียนหรือวิชาการ (SEF1) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม (SEF2) และด้านการรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง (SEF3) โดยโมเดลการวัด องค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง แสดงดังภาพประกอบ 5



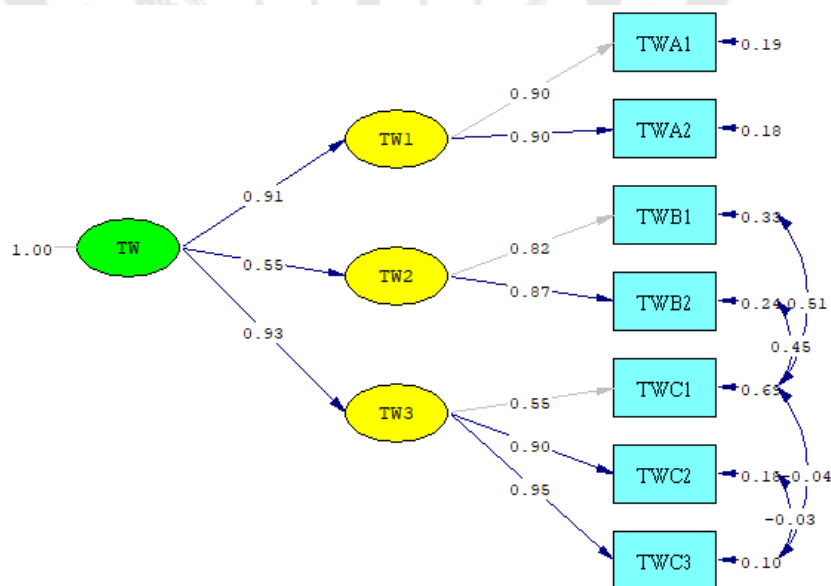
Chi-Square=11.22, df=11, P-value=0.42543, RMSEA=0.007

ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง)

ของปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากภาพประกอบ 5 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนทางการเรียนหรือวิชาการ (SEF1) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม (SEF2) และด้านการรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง (SEF3) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเฉพาะเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 11.22$, $df = 11$, $P\text{-value} = 0.425$, $RMSEA = 0.007$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถในการสร้างสรรค์ผลผลิต (TW1) ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (TW2) และด้านประสบการณ์ของทีมในเชิงบวก (TW3) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม แสดงดังภาพประกอบ 6

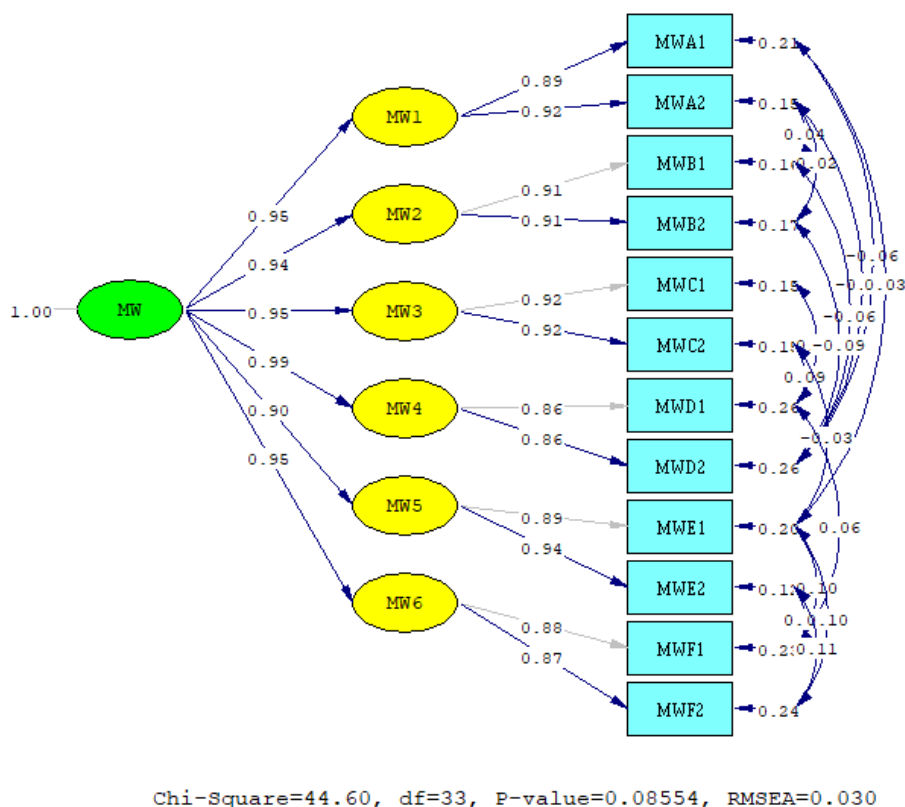


Chi-Square=5.56, $df=7$, $P\text{-value}=0.59225$, $RMSEA=0.000$

ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง)
ของปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม

จากภาพประกอบ 6 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถในการสร้างสรรค์ผลผลิต (TW1) ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (TW2) และด้านประสบการณ์ของทีมในเชิงบวก (TW3) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเศษเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 5.56$, $df = 7$, $P\text{-value} = 0.592$, $RMSEA = 0.000$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

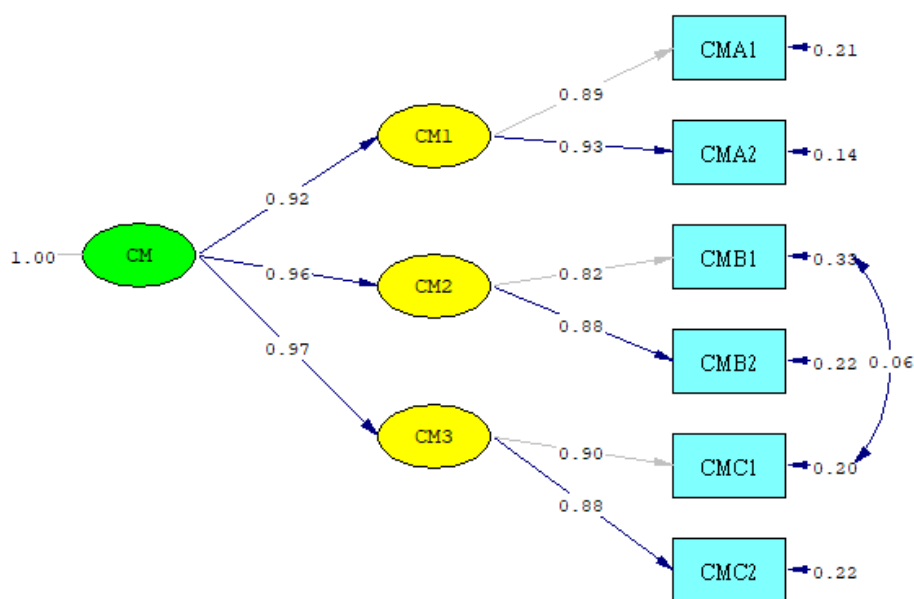
6) ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความถูกต้องทางศีลธรรม (MW1) ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนา (MW2) ด้านอิสระในการทำงาน (MW3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (MW4) ด้านวัตถุประสงค์ทางสังคม (MW5) และด้านการได้รับการยอมรับ (MW6) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง แสดงดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง

จากภาพประกอบ 7 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนา (MW2) ด้านอิสระในการทำงาน (MW3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (MW4) ด้านวัตถุประสงค์ (MW5) และด้านการได้รับการยอมรับ (MW6) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเศษเหลือของตัวแปรโดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 44.60$, $df = 33$, $P\text{-value} = 0.086$, $RMSEA = 0.030$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (CM1) ด้านความผูกพันทางความรู้สึก (CM2) และด้านความผูกพันทางบรรทัดฐาน (CM3) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร แสดงดังภาพประกอบ 8



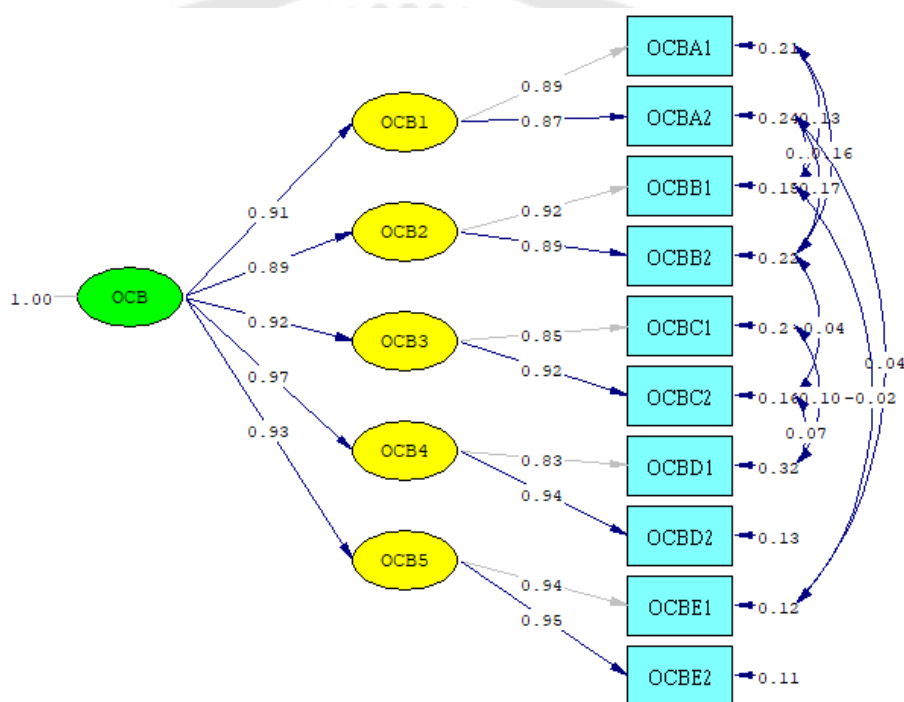
Chi-Square=6.62, df=5, P-value=0.25010, RMSEA=0.029

ภาพประกอบ 8 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง)
ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากภาพประกอบ 8 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (CM1) ด้านความผูกพันทางความรู้สึก (CM2) และด้านความผูกพันทางบรรทัดฐาน (CM3) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเศษเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 6.62$, $df = 5$, $P\text{-value} = 0.250$, $RMSEA = 0.029$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์

ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8) ด้านพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรการช่วยเหลือผู้อื่น (OCB1) ด้านพฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น (OCB2) ด้านพฤติกรรมกรการอดทนอดกลั้น (OCB3) ด้านพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ (OCB4) และด้านพฤติกรรมกรการสำนึกในหน้าที่ (OCB5) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงดังภาพประกอบ 9



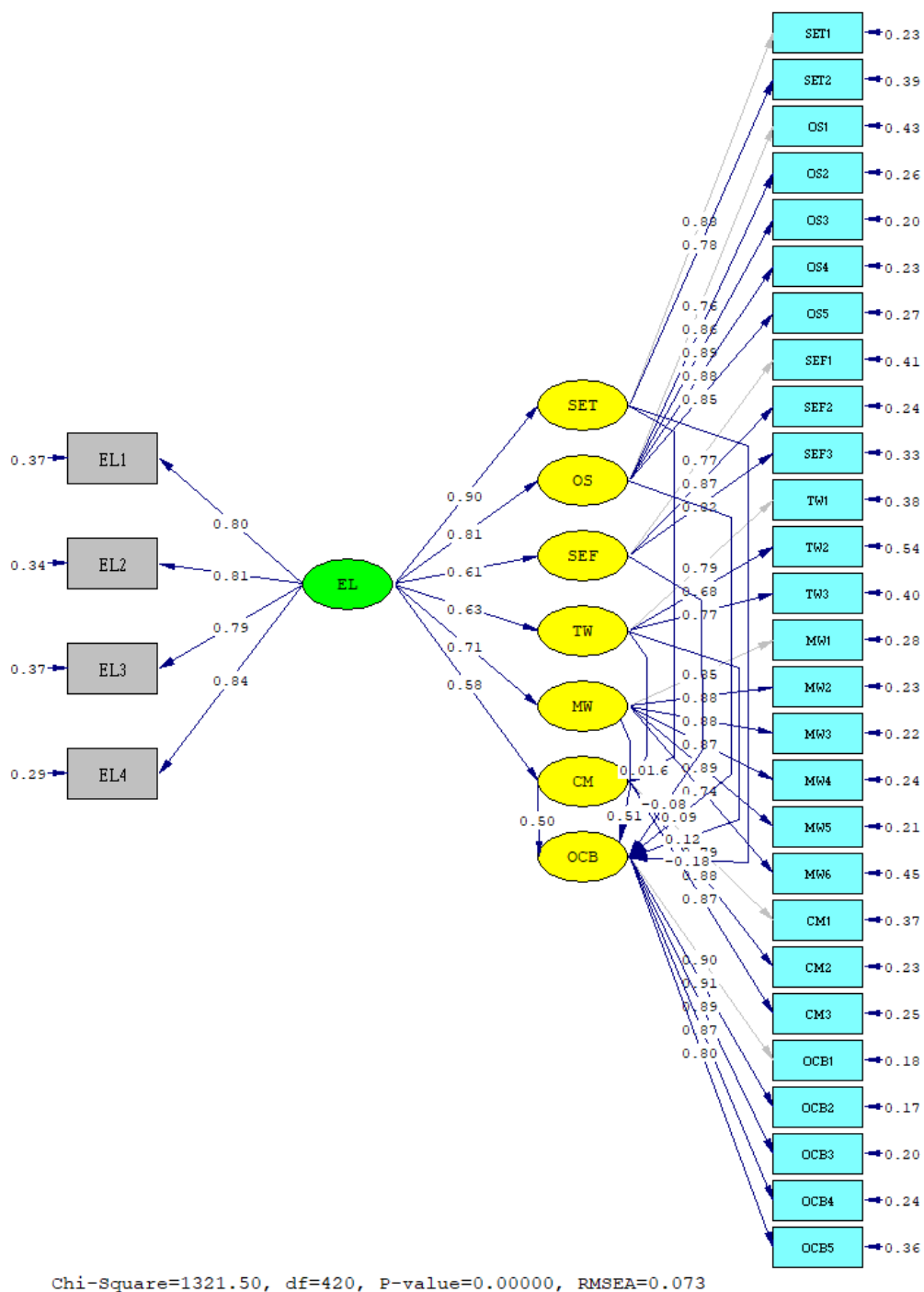
Chi-Square=23.72, df=21, P-value=0.30688, RMSEA=0.018

ภาพประกอบ 9 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของด้านพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพประกอบ 9 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น (OCB1) ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (OCB2) ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น (OCB3) ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (OCB4) และด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ (OCB5) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเศษเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 23.72$, $df = 21$, $P\text{-value} = 0.307$, $RMSEA = 0.018$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

1) ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (ก่อนการพัฒนา) ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลัง
 อำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ก่อนการพัฒนา)

จากภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนการพัฒนา พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นองค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นองค์ประกอบทุกตัวในโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

แต่เมื่อพิจารณาค่าปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมก่อนปรับโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดมีทั้งหมด 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่า มี 4 ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

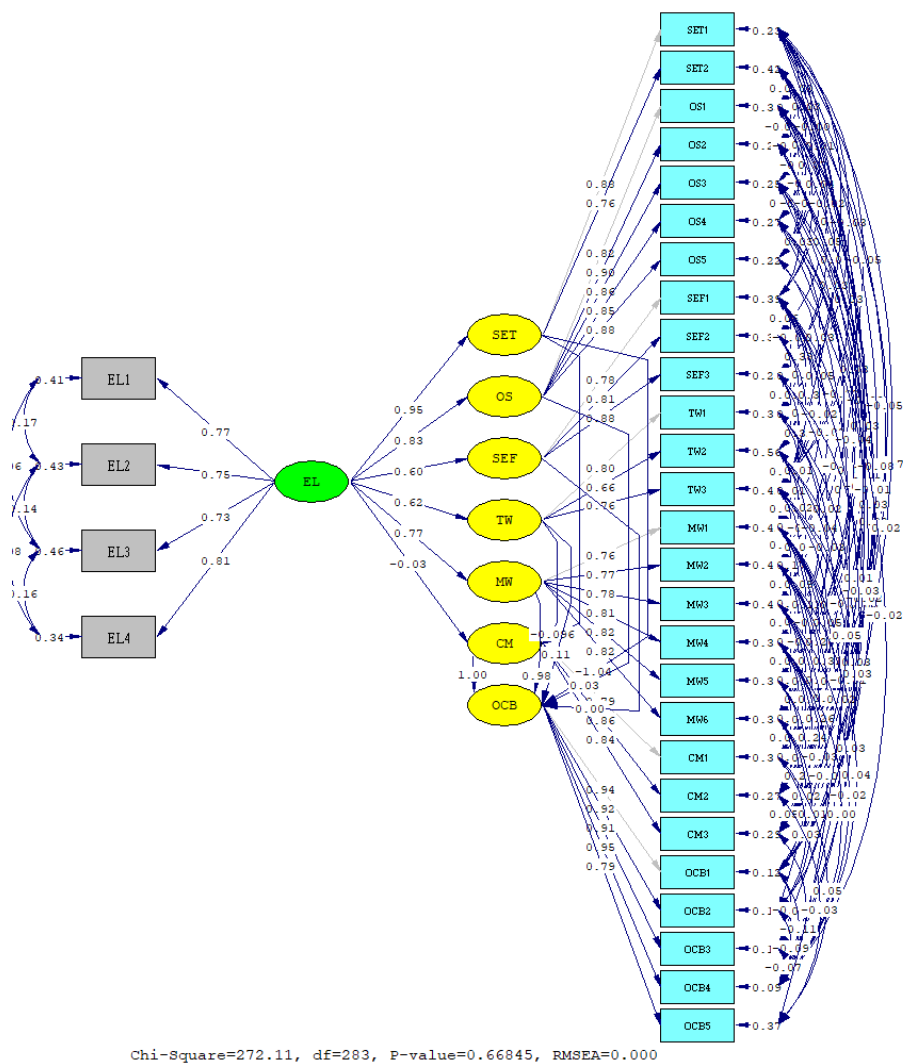
ตาราง 7 ค่าสถิติใช้วัดความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนการพัฒนา)

ดัชนี	ค่าสถิติ
χ^2	1321.50
df	420
P-value	0.000
GFI	0.82
AGFI	0.79
CFI	0.98
SRMR	0.09
RMSEA	0.07

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า Chi-Square, P-value, df, GFI, AGFI, CFI, SRMR, RMSEA โดยค่าทั้งหมดอยู่ในต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แสดงถึงความไม่สอดคล้องกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถสรุปค่าทางสถิติของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาค่าทางสถิติดังต่อไปนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 1321.50 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) มีค่าเท่ากับ 0.000 ค่าองศาอิสระ(df) มีค่าเท่ากับ 420 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.82 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.79 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) 0.09 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.07

2) ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทำการพัฒนาโดยปรับเฉพาะค่า

ความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา หรือเพื่อให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้โครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลังการพัฒนา) ดัง ภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลังการพัฒนา)

จากภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลังการพัฒนา) ตามโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุถือว่าเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าผลการวิเคราะห์พบว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่กำหนดเป็นเส้นที่ส่งผลตามโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 10 เส้นส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่ส่งผล 4 เส้น ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ -0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ -0.09 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
9. ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ -1.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของขององค์กร ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

11. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.00 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

12. ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

13. ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

14. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลังการพัฒนา) ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงตามค่าน้ำหนักมี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ($DE = -1.04$) 2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ($DE = 1.00$) 3) ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ($DE = 0.98$) และ 4) ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ($DE = 0.11$)

ตาราง 8 ค่าสถิติใช้วัดความกลมกลืนของของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลังการพัฒนา)

ดัชนี	ค่าสถิติ
χ^2	272.11
df	283
P-value	0.668
GFI	0.96
AGFI	0.93
CFI	1.00
SRMR	0.04
RMSEA	0.00

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า Chi-Square, P-value, df, GFI, AGFI, CFI, SRMR, โดยค่าทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน แสดงถึงความสอดคล้องกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถสรุปค่าทางสถิติของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาค่าทางสถิติดังต่อไปนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 272.11 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) มีค่าเท่ากับ 0.668 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 283 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) 0.04 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้คิดเป็นร้อยละ 94

3) ค่าสัมประสิทธิ์ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรผล	การเห็นคุณค่าในตนเอง			ความเป็นเจ้าของทางองค์กร			การรับรู้ความสามารถของตนเอง			ประสิทธิผลของทีม			การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง			ความผูกพันต่อองค์กร			พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู			
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ	0.95** (0.05)	-	0.95** (0.05)	0.83** (0.06)	-	0.83** (0.06)	0.60** (0.06)	-	0.60** (0.06)	0.62** (0.06)	-	0.62** (0.06)	0.77** (0.05)	-	0.77** (0.05)	-0.03 (0.24)	0.76** (0.24)	0.73** (0.06)	-	0.59** (0.05)	0.59** (0.05)	
การเห็นคุณค่าในตนเอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.86** (0.25)	-	0.86** (0.25)	-1.04** (0.24)	0.93** (0.37)	-0.18 (0.21)	
ความเป็นเจ้าของทางองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03 (0.06)	-	0.03 (0.06)	
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00 (0.04)	-	0.00 (0.04)	
ประสิทธิผลของทีม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.09* (0.04)	-	-0.09* (0.04)	0.11* (0.05)	-0.10* (0.04)	0.02 (0.05)	
การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.98** (0.12)	-	0.98** (0.12)	
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00** (0.17)	-	1.00** (0.17)	
R ²		0.90			0.68			0.36			0.38			0.59						0.61		0.94

$\chi^2 = 272.11$, $df = 283$, $P < \text{value} = 0.666$, $GFI = 0.96$, $\Delta GFI = 0.93$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.04$, $RMSEA = 0.00$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 DE = ส่งผลทางตรง (Direct Effects) IE = ส่งผลทางอ้อม (Indirect Effects) TE = ส่งผลโดยรวม (Total Effects)

จากตาราง 9 พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 3 ปัจจัย โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลโดยรวมมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าที่ส่งผลโดยรวมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเท่ากับ 1.00 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ที่ส่งผลโดยรวมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเท่ากับ 0.98 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเท่ากับ 0.59

ในด้านปัจจัยที่ส่งทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วยปัจจัย 3 โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลทางตรงมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเท่ากับ -1.04 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเท่ากับ 1.00 และปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเท่ากับ 0.98

ในด้านปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 3 ปัจจัย โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลทางอ้อมมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งผลอ้อมผ่านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าที่ส่งผลเท่ากับ 0.93 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเท่ากับ 0.59 และปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าที่ส่งผลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเท่ากับ -0.10

2. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยโดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลโดยรวมมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่ส่งผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.86 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.73 และปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ที่ส่งผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ -0.09

ในด้านปัจจัยที่ส่งทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วยปัจจัย 2 โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลทางตรงมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเองที่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.83 รองลงมาคือ

ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ที่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ -0.09 และอีก 1 ปัจจัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ -0.03

ในด้านปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 1 ปัจจัย โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลทางอ้อมมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม และปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ส่งผ่านไปยังปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.76

3. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.95

4. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อความเป็นเจ้าของทางองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อความเป็นเจ้าของทางองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.83

5. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.60

6. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิผลของทีม มีค่าเท่ากับ 0.62

7. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.77

สำหรับตัวแปรแฝงภายในทั้ง 7 ปัจจัยในโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ได้แก่ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านการบริหารบุคลากร ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายโดย

เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายจากค่าอำนาจในการทำนายสูงที่สุด ได้แก่ สัมประสิทธิ์การทำนายของด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเท่ากับ 0.94 (คิดเป็นร้อยละ 94) รองลงมา คือ สัมประสิทธิ์การทำนายของปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.90 (คิดเป็นร้อยละ 90) สัมประสิทธิ์การทำนายของปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.68 (คิดเป็นร้อยละ 68) สัมประสิทธิ์การทำนายของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.61 (คิดเป็นร้อยละ 61) สัมประสิทธิ์การทำนายของปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.59 (คิดเป็นร้อยละ 59) สัมประสิทธิ์การทำนายของปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม มีค่าเท่ากับ 0.38 (คิดเป็นร้อยละ 38) และสัมประสิทธิ์การทำนายของปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.36 (คิดเป็นร้อยละ 36)

สรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลังการพัฒนา) ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงตามค่าน้ำหนักมี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ($DE = -1.04$) 2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ($DE = 1.00$) 3) ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ($DE = 0.98$) และ 4) ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ($DE = 0.11$)

ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงตามค่าน้ำหนักมี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ($IE = 0.93$) 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ($IE = 0.59$) และ 3) ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ($IE = -0.10$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อสร้างและทดสอบความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำแบบเพิ่ม
พลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. เพื่อศึกษาโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลัง
อำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ การวิจัย
การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 22 โรงเรียน ครู จำนวน 975 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)
ผู้วิจัยสุ่มสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มา 11
โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากรายชื่อสถานศึกษา
และผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างครูตามสัดส่วนจำนวนครูในสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple
random sampling) โดยการจับสลากรายชื่อครูในสถานศึกษา

2) เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเป็นเจ้าของทางองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประสิทธิภาพของทีม การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 72 ข้อ ในด้านกระบวนการหาคุณภาพเครื่องมือทำโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในลักษณะความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อผลปรากฏว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.59 ถึง 0.96 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (α - Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามแต่ละตอนมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.91 ถึง 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูลโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ผ่านทางผู้ประสานงานของสถานศึกษาต่าง ๆ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมด 3 เดือนตั้งแต่เริ่มยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบได้ แบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วนำผลการตอบมาลงรหัส เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพและลักษณะของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ความเบ้ ความโด่ง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS
2. นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11 ถึง 4.24 โดยในแต่ละองค์ประกอบรายด้าน พบดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านพฤติกรรมกรรณการสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.24$, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรรณการอดทนอดกลั้น ($\bar{X}= 4.21$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรรณการช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X}= 4.12$, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรรณการให้ความร่วมมือ ($\bar{X}= 4.12$, S.D.=0.71) และด้านพฤติกรรมกรรณการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X}= 4.11$, S.D.=0.74) ตามลำดับ

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06 ถึง 4.25 โดยพฤติกรรมกรรณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายข้อในแต่ละด้าน พบดังนี้

- 2.1 ด้านพฤติกรรมกรรณการช่วยเหลือผู้อื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมักให้คำแนะนำแนวทางการสอนต่อครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ($\bar{X}= 4.17$, S.D.=0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมักให้คำแนะนำแนวทางการสร้างสื่อการเรียนการสอนต่อครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ($\bar{X}= 4.06$, S.D.=0.81)

2.2 ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูให้เพื่อนครูยิ้ม คอมพิวเตอร์ใช้เมื่อจำเป็น ($\bar{X}= 4.12$, S.D.=0.79) และครูช่วยแบ่งเบาภารกิจของเพื่อนครู ($\bar{X}= 4.11$, S.D.=0.76) เท่ากัน

2.3 ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูอดทนต่อความยากลำบากในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}= 4.22$, S.D.=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูพยายามปรับแนวทางการสอนตามความเหมาะสม ($\bar{X}= 4.19$, S.D.=0.71)

2.4 ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น ($\bar{X}= 4.17$, S.D.=0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}= 4.07$, S.D.=0.76)

2.5 ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูทำความสะดวกอุปการะการเรียนการสอนของทางสถานศึกษา ($\bar{X}= 4.25$, S.D.=0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูแต่งกายในชุดสีก็ากิตามกำหนดของโรงเรียน ($\bar{X}= 4.23$, S.D.=0.78)

3. โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า

3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.6 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ -0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.7 ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.8 ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ -0.09 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.9 ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ -1.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.10 ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของของทางองค์กร ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.11 ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.00 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.12 ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.13 ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.14 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงตามค่าน้ำหนักมี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ($DE = -1.04$) 2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ($DE = 1.00$) 3) ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ($DE = 0.98$) และ 4) ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ($DE = 0.11$)

4. สรุปค่าความกลมกลืนทางสถิติของโมเดลภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 272.11 ค่าความน่าจะเป็น (P-Value) มีค่าเท่ากับ 0.668 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 283 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.04 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี พบว่า โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ทำการพัฒนา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้คิดเป็นร้อยละ 94

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจของที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษา พบว่า

1. โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วยภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเป็นเจ้าของทางองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประสิทธิภาพผลของทีม การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผ่านไปสู่พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนั้น ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานผ่านการเห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ (Kim & Beehr, 2018) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูใน

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ (Kim & Beehr, 2017) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานผ่านประสิทธิผลของทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ (Hui-Ling Tung & Yu-Hsuan Chang, 2011) และ (กัลยรักษ์ วิริยมาโน, 2563) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานผ่านความเป็นเจ้าของทางองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ (Kim & Beehr, 2017) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานผ่านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ (Kim & Beehr, 2018) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานผ่านความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ (Kim & Beehr, 2018) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Johar et al., 2018) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีมส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Palmiano, 2019)

2. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 3 ปัจจัย โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลโดยรวมมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ

ด้านปัจจัยที่ส่งทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วยปัจจัย 3 โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลทางตรงมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง

ด้านปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 3 ปัจจัย โดยเรียงจากลำดับของ

ค่าที่ส่งผลทางอ้อมมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งผลอ้อมผ่านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยโดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลโดยรวมมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ และปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม

ด้านปัจจัยที่ส่งผลตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วยปัจจัย 2 โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลทางตรงมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเองที่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีมที่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 1 ปัจจัย โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลทางอ้อมมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม และปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ส่งผ่านไปยังปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

4. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

5. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อความเป็นเจ้าของทางองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อความเป็นเจ้าของทางองค์กร

6. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

7. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิผลของทีม

8. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ที่ส่งผลโดยรวมต่อการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง

9. เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่มีอิทธิพลทางตรงในทางลบต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -1.04 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ลักษณะดังกล่าวแสดงว่าเมื่อครูมีคุณลักษณะด้านการเห็นคุณค่าในตนเองสูงมักจะมีแนวโน้มมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานน้อย ในขณะที่คุณลักษณะของครูด้านการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.93 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลโดยตรงการเห็นคุณค่าในตนเองของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ แล้วการเห็นคุณค่าในตนเองของครูส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ไปยังพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะดังกล่าวทำให้มองเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่คั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของงานวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการทำวิจัยโดยนำโมเดลมาปรับปรุงเพิ่มเติมตัวแปรปัจจัย เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นจากภาวะผู้นำ

2. ควรมีการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการทำวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาอิทธิพลโดยตรงของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับหน่วยงานทั้งสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน จากผลงานวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเสนอแนะให้นำปัจจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวมานั้นมามีส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์ หลักสูตร นโยบายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความชำนาญในด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านประสิทธิภาพของทีม ด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และด้านความผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To Empower or Not to Empower Your Sales Force? An Empirical Examination of the Influence of Leadership Empowerment Behavior on Customer Satisfaction and Performance. *Journal of Applied Psychology, 90*, 945-955.
- Allan, B. A., Tay, L., & Sterling, H.M. (2017). Construction and validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior, 99*, 93-106.
- Allen, N. J., & Meyer, J. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior, 49*, 252-276.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly, 25*(3), 487-511.
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The Empowering Leadership Questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior, 21*(3), 249-269.
- Arnoux-Nicolas, C., Sauvet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2016). Development and Validation of the Meaning of Work Inventory among French Workers. *International Journal of Education and Vocational Guidance, 17*, 165-185.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. *Human Resource Management, 48*, 677-693.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resources Management, 27*, 416-430.
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change". *Psychological Review, 84*(2), 191-215.

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). *Social Foundation of thought and action:A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hell.
- Bandura, A. (1996). *Social cognitive theory of human development*. Oxford: Pergamon Press.
- Barry, P. D. (1988). *Mental Health and Mental Illness*. (5th ed). Piladelphia: B. Lippincott.
- Becker, H. S. (1960). Notes on Concept of Commitment. *American Journal of Sociallogy*.
- Bednar, R. L., Wells, M. G., & Peterson, S. R. (1989). *Self-esteem : Paradoxes and innovations in clinical theory and practice*. Washington, DC American Psychological Association.
- Benner, D. K., & Gagne, T. E. (1995). *Designing effective organizations:Traditional and transformational views*. CA: Sage.
- Berger, R., Mcbreen, J. T., & Rifkin, M. J. (1996). *Human behaviour: A perspective for the helping professions*. New York: Longman.
- Bolon, D. S. (1997). Organization Citizenship Behavior among Hospital Employee: A Multidimension Analysis Involving Job Satisfaction and Organization Commitment. *Hospital and Health Services Administration*, 42(2), 221-241.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Personnel selection in organizations* San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian theory of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 1083-1092.
- Breeding, R. R. (2008). "Empowerment as a function of contextual self-understanding," *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51, 96-106.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *The Academy of*

Management, 11(4), 710-725.

Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.

Clutterbuck, D., & Kernaghan, S. (1994). *The power of Empowerment: Release the hidden Talent of your Employees*. London: Kogan Page Limited.

Compeau, D., & Higgins, C. (1995). Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test. *MIS Quarterly*, 19, 189-211.

Coopersmit, S. (1981). *The Antecedent of Self-Esteem*. California Consulting Psychologists Press, Inc.

Coopersmit, S. (1984). *SE I: Self-Esteem Inventories*. (2nd ed). California: Consulting Psychologists Press, Inc.

Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004). Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*, 15(2), 241-253.

Fazzi, R. A. (1994). *Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment*. New York: Irwin Professional.

Geldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful Work, Work Engagement, and Organizational Commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40, 1-10.

George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Well: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychology Bulletin*, 112, 310-329.

George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Experiencing work: Values, attitudes, and moods. *Human Relations*, 50(4), 393-416.

Gibson, G. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 16(3), 354-361.

Graham, J. W. (1991). Servant-leadership in organizations: Inspirational and moral. *The Leadership Quarterly*, 2(2), 105-119.

- Graham, W. F. (1989). Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs. *Educational Evaluation & Policy Analysis, 11*, 255-274.
- Greenberg, & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations*. (6th ed). Boston: Allyn Bacon.
- Gutierrez., L., M., , Parsons, R. J., & Cox, E. O. (1998). *Empowerment in social work practice: A sourcebook*. Pacific Grove,CA: Brooks/Cole.
- Haksever, C., Render, B., Russell, R. S., & Murdick, R. G. (2000). *Service Management and Operations (2nd ed)*. NJ: Prentice Hall.
- Hokanson, H. (1992). Empowerment in nursing education: concept analysis and application to philosophy, learning and instruction. *Journal of Advanced Nursing, 17*(5), 609-618.
- Hui-Ling Tung, & Yu-Hsuan Chang. (2011). Effects of empowering leadership on performance in management team : mediating effects of knowledge sharing and team cohesion. *Journal of Chinese human resource management : JCHRM. - Bingley : Emerald, 2*, 43-60.
- Jacqueline Peters and Catherine Carr. (2013). Team effectiveness and team coaching literature review. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 6*(2).
- Johnson, D. W., & Johnson, F. (2006). *Joining together: Group theory and group skills* (9th ed). MA: Allyn & Bacon.
- Kanter, R. M. (1968). American. *Sociological Review, 33*(1), 499-517.
- Katz, D. (1964). The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Behavioral Science, 9*, 131-133.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organization* (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams*. New York: HarperCollins.

- Kauffman, S. A. (1993). *The origins of order. Self-organization and selection in evolution*. New York: Oxford University Press.
- Kim, M. & Beehr, T. A. (2017). Self-Efficacy and Psychological Ownership Mediate the Effects of Empowering Leadership on Both Good and Bad Employee Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4).
- Kim, M. & Beehr, T. A. (2018). Empowering leadership: leading people to be present through affective organizational commitment? *The International Journal of Human Resource Management*, 31(16).
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-Based Self-Esteem and Meaningful Work Mediate Effects of Empowering Leadership on Employee Behaviors and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4).
- Komives, S. R. (1994). *Increasing student involvement through civic leadership education*. In C. C. Schroeder, P. Mable & Associates. (Eds.). *Realizing the educational potential of college residence halls*. San Francisco: Jossey Bass.
- Lashley, C. (1997). *Empowering Service Excellence. Beyond the Quick Fix*. London: Cassell.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform : Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17, 20-227.
- Lindenfield, G. (1995). *Self-esteem*. California: Thorsons.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 123-150.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1993). The impact of organizational

citizenship behavior on evaluations of sales performance. *Journal of Marketing*, 57, 70-80.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row.

Maxcy, S. J. (1991). *Educational leadership: A critical pragmatic perspective*. New York: Bergin & Garvey.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2000). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill: Boston.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 426-447.

Morin, E. (2008). *On Complexity. Advances in Systems Theory, Complexity, and the Human Sciences*. Cresskill, NJ: Hampton Press.

Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking Charge at Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change. *Academy of Management Journal*, 42, 403-419.

Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. W. (1982). *Employee - Organizational Linkage: The psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

Muchinsky, P. M. (2006). *Teams and teamwork*. New York: Thomson Wadsworth.

Newman, B. M. (1986). *Adolescent Development*. Columbus: Merrill Publishing.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.). *Research in organizational behavior*. (p. 43-72).
- Organ, D. W. (1991). *The Applied Psychology of Work Behaviors*. NY: Richard D. Irwin.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship*.
- Palladino, S. (1994). An Update on GIS in the US Secondary Schools and NCGIA Secondary Education Project Activities. In D. R. Green, D. Rix & J. Cadoux-Hudson. (Eds.). *Geographic Information 1994 The Sourcebook*. London: Taylor & Francis.
- Palmiano, D. A. (2019). Teamwork Atmosphere and Employees' Organizational Commitment. *CEBU International Conference on Studies in Arts, Social Sciences and Humanities*.
- Pearce, C. L., & Sims Jr., H. P. (2002). Vertical versus Shared Leadership as Predictors of the Effectiveness of Change Management Teams: An Examination of Aversive, Directive, Transactional, Transformational, and Empowering Leader Behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6, 172-197.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *Academy of Management Review*, 26, 298-310.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership : Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(84), 1-7.
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *The Academy of Management Review*, 16(1), 121-144.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 22(2), 259-298.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. London: Macmillan.
- Ramasamy, M., & Thamaraiselvan, N. (2011). Knowledge sharing and organizational citizenship behavior. *Knowledge and Process Management* 18(4), 278-284.
- Rautenbach, C., & Rothmann, S. (2017). Psychometric validation of the Flourishing-at-Work Scale—Short Form (FWS-SF): Results and implications of a South African study. *Journal of Psychology in Africa*, 27(4), 303-309.
- Reynolds, C. R., & Gutkin, T. B. (1999). *The handbook of school psychology* (3rd ed). New York: Wiley.
- Riggio, R. E. (2009). A framework for leadership development. In S. J. Armstrong, & C. V. Fukami (Eds.). *The SAGE Handbook of management, learning, education and development*. (p. 456-475).
- Robbins, & Stephen P. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*. (8th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. (9th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Rosenberg, M. (1979). *Components of Rosenberg's self-esteem scale. Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.

- Saleh, Al-Jufout., Ziad, Abu-Hamatteh., Lama, & Al-Qaisy. (2008). Empowerment of Female Students for Participation in the Representative Councils in Jordanian Universities. *College Student Journal*, 42(1), 15-23.
- Satir V. (1991). *The Satir Model*. California: Science and Behavior Books.
- Schunk, D. H. (2004). Self-regulating intellectual processes and outcomes: A social cognitive perspective. In D. Y. Dai & R. J. Sternberg (Eds.). *Motivation, emotion, and cognition: Integrative perspectives on intellectual functioning and development*. (p. 323-349).
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1998). *Supervision: A Redefinition*. (6th ed). Boston: McGraw-Hill.
- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 149-226.
- Siti Sarawati Johar, Rosman Md., Yusoff, & Fadillah Ismail. (2018). Self-Esteem Impact on Organizational Affective and Normative Commitment. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.15), 502.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and organisational psychology – Research and practice*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.). *Oxford handbook of positive psychology and work*. (p. 131-142).

- Tebbit, C. (1993). Demystifying organization empowerment. *Journal of Nursing Administration, 23*, 18-23.
- Thainews. (2021). *ไล่ออกแล้ว 2 ครูทะเลาะตบตี ถือมีดข่มขู่ครูสาว ต่อหน้านักเรียน ทางรร.เตรียม แกลงข้อเท็จจริง*. Retrieved from https://www.tnews.co.th/social/542385?fbclid=IwAR1VUI2yjmnAxlSFBnKMVOF4IExJVCm8dJDhVVOlcp0Na_be_VyVvCCOpU
- Thorndike, E. L. (1975). *Connectionism Theory*. University of London.
- Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management, 17*(4), 283-301.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 81*(5), 525-531.
- Voice Online. (2018). *ไล่ออก ครูทะเลาะถ่มน้ำลายนักเรียน ซี้มีดวินัยร้ายแรง*. Retrieved from https://voicetv.co.th/read/S1Jnbvqv7?fbclid=IwAR24AmdWeokzsPi-JW4DHsA75xmsu16_CKwu_fUwVWJKTz6GqKPVaRYRcfU
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (2000). Organizational citizenship behaviors: Their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality & Tourism Research, 24*, 108-126.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management, 17*, 601-617.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding Strategy*. (2nd ed). Cambridge : Cambridge University Press.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn, (Eds.). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. (p. 296-308).

- Yeatts, D. E., & Hyten, C. (1998). *High-Performing Self-Managing Work Teams A Comparison of Theory to Practice*. California: Sage Publication, Inc.
- Yingying Liu. (2015). The Review of Empowerment Leadership. *Open Journal of Business and Management*, 3.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.
- Zigarmi, D., Nimon, Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). Employee Work Passion. *Perspective*, 3.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation*. San Diego: CA: Academic Press.
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). รูปแบบความสัมพันธ์โครงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เกรียงสุข เพ็ญฟูพงศ์. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง. (ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2540). *Self-esteem: พลังแห่งความเชื่อมั่น*. กรุงเทพฯ: ที.พี. พีรินทร์.
- เบญจวรรณ ชุนฤทธิ์. (2559). การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนของนักเรียนหลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง การประชุมภาคใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ไทยรัฐฉบับพิมพ์. (2564). ครูโหด. สืบค้นจาก https://www.thairath.co.th/news/local/central/2273621?fbclid=IwAR2icGt6Sv3rf9sW3F164p8F5XVIC3eWDh2FcRSZamRxENZAHV2vOz_kPeU
- กชกร ภัททวงศ์. (2542). ลักษณะบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง: ศึกษาเฉพาะกลุ่มอาชีพวิศวกรและกลุ่มอาชีพนักบัญชี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

กฤติเดช นุกุลกิจ. (2561). การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 4(2), 401-412.

กัญธิชา ทองพูล, เขมมาวี รัชชชูชีพ, และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2559). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 30(93), 131-145.

กัลยรักษ์ วิริยมาโน. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 17(1).

คาลอส บุญสภา. (2562). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิต มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

จุฬารณณ์ โสตะ. (2546). *กลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชนมวิภา นาคโร, และ สมโภชน์ เขียมสุภาษิต. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสัมพันธ์กับหัวหน้างานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งโดยมีความผูกพันกับองค์การ เป็นตัวแปรกำกับ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(2).

ชินทิพย์ อารีสมาน. (2545). *การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาและ การเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยการสอนตามแนว สตรีคติวิสต์กับการสอนด้วยสัญญาการเรียน*. (ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็ดดูเคชั่น.

นภาพร ปรีชามารถ. (2545). *จิตวิทยาการปรับพฤติกรรมในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: แว่นแก้ว.

นุชลดดา โจนประภาพรณ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวการอบรม เลี้ยง*

ดูของบิดามารดากับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นตอนต้นศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2554). สาเหตุการลาออกยอคนิยม. สืบค้นจาก

<http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=hrman&month=12-2011&date=29&group=1&gblog=386>.

ประทีป จินนี่. (2540). เอกสารประกอบการสอนวิชา: การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับ พฤติกรรม (Behavior analysis and behavior modification). สถาบันวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: กรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.

ปัทมวรรณ ชูสาย (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่ง ประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรทิพย์ ตั้งไชยวรรพ์. (2540). ปัจจัยทางสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางพุทธิ พิสัยและจิตพิสัยของนักเรียนที่เรียนเก่ง นักเรียนที่เรียนอ่อน และนักเรียนที่ออกกลางคันในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พัชรพรรณ ขึ้นสงวน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนจิตวิญญาณ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์:แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรินทร์(1991) จำกัด.

มณฑล สรไกรกิติกุล, และ สุนันทา เสี่ยงไทย. (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการ ทำงาน (Workplace Spirituality). *The challenge for Human Resource Management*. วารสาร มฉก. วิชาการ, 16(32), 129-140.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.

- รัศมี โพนเมืองหล้า. (2543). การศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กปัญญาเลิศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริงจากการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วรรณเพ็ญ ประสิทธิ์. (2550). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบย่อยของการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วรรณนิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- วรภรณ์ ตะกุลสถิตย์. (2549). จิตวิทยาการปรับตัว (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวณีย์ ดาราฉาย. (2554). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2-3. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิสุทธิ สีนวล, และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2559). โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์การของพนักงานองค์กร ในอุตสาหกรรมการผลิต. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 22(2).
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2544). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ รู้เขา รู้เรา. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ศศิวิมล บุญานทวิคุณ. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของเด็กหญิงบ้านราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ธีระฟิล์มและ ไชเท็ก จำกัด.
- สมโภชน์ เขี่ยมสุภาษิต. (2541). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมโภชน์ เขียมสุภาษิต. (2550). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

สมชาย บุญศิริภัสส์. (2545). *การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สมพงษ์ จินดารุ่งเรืองรัตน์. (2546). *ปัจจัยทางจิตวิทยาและปัจจัยทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่า ในตนเองของเด็กวัยรุ่น*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุชาดา ภัณฑารักษ์สกุล. (2546). *ผลของโปรแกรมการออกกำลังกายแบบซิ่งโดยประยุกต์ทฤษฎีความสามารถตนเองในผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้า*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุนันทา เลานันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: แอนด์เมคสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.

สุปรียา ตันสกุล. (2548). *ทฤษฎีและโมเดลการประยุกต์ใช้ในงานสุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ยุทธินทรการพิมพ์

อภิญา อิงอาจ และ ชลธร อริยปิณฑิ. (2553). *การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียนและความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*, 9(1), 30-43.

อรชума พุ่มสวัสดิ์. (2538). *การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กวัยรุ่นที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูในรูปแบบที่แตกต่างกันตามการรับรู้ของตน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อรชума สงวนญาติ. (2544). *การศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบวัดความภาคภูมิใจในตนเองที่มีรูปแบบการตอบและการวิเคราะห์ต่างกัน*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2543). *Everest พาลูกค้นหาความนับถือตนเอง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัว.







ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร. มารุต พัฒนาผล | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
คณะบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผศ.ดร. จตุพล ยงศร | หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาและ
การอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ผศ.ดร. ชนันภรณ์ อารีกุล | อาจารย์ประจำภาคการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษา
ตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. ผศ.ดร. จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและ
การอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. ดร. สายัณห์ ต่ายหลี | ผู้อำนวยการโรงเรียนสิริรัตนาธร
กรุงเทพมหานคร |



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α)

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	α
ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ	ข้อที่ 1	1.00	0.94
	ข้อที่ 2	0.80	
	ข้อที่ 3	1.00	
	ข้อที่ 4	1.00	
	ข้อที่ 5	0.80	
	ข้อที่ 6	1.00	
	ข้อที่ 7	1.00	
	ข้อที่ 8	1.00	
ตอนที่ 2.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง	ข้อที่ 9	0.60	0.91
	ข้อที่ 10	0.80	
	ข้อที่ 11	0.80	
	ข้อที่ 12	0.60	
	ข้อที่ 13	1.00	
	ข้อที่ 14	0.80	
	ข้อที่ 15	0.60	
	ข้อที่ 16	0.60	
	ข้อที่ 17	0.80	
	ข้อที่ 18	1.00	
ตอนที่ 2.3 ความเป็นเจ้าของทางองค์กร	ข้อที่ 19	0.60	0.95
	ข้อที่ 20	1.00	
	ข้อที่ 21	1.00	
	ข้อที่ 22	0.80	
	ข้อที่ 23	0.20	

ตาราง 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	α
	ข้อที่ 24	1.00	
	ข้อที่ 25	0.80	
	ข้อที่ 26	1.00	
	ข้อที่ 27	0.20	
	ข้อที่ 28	1.00	
	ข้อที่ 29	1.00	
	ข้อที่ 30	1.00	
ตอนที่ 2.4	ข้อที่ 31	0.80	0.96
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	ข้อที่ 32	1.00	
	ข้อที่ 33	0.80	
	ข้อที่ 34	0.60	
	ข้อที่ 35	0.60	
	ข้อที่ 36	0.80	
	ข้อที่ 37	0.80	
ตอนที่ 2.5	ข้อที่ 38	0.80	0.94
ประสิทธิผลของทีม	ข้อที่ 39	1.00	
	ข้อที่ 40	1.00	
	ข้อที่ 41	1.00	
	ข้อที่ 42	0.80	
	ข้อที่ 43	1.00	
	ข้อที่ 44	0.80	
ตอนที่ 2.6	ข้อที่ 45	0.80	0.96
การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง	ข้อที่ 46	1.00	
	ข้อที่ 47	0.80	
	ข้อที่ 48	1.00	
	ข้อที่ 49	1.00	

ตาราง 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	α
	ข้อที่ 50	1.00	
	ข้อที่ 51	0.80	
	ข้อที่ 52	1.00	
	ข้อที่ 53	1.00	
	ข้อที่ 54	0.80	
	ข้อที่ 55	0.80	
	ข้อที่ 56	1.00	
ตอนที่ 2.7	ข้อที่ 57	1.00	0.94
ความผูกพันต่อองค์กร	ข้อที่ 58	0.80	
	ข้อที่ 59	0.80	
	ข้อที่ 60	0.80	
	ข้อที่ 61	1.00	
	ข้อที่ 62	1.00	
ตอนที่ 3	ข้อที่ 63	0.80	0.98
พฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู	ข้อที่ 64	0.80	
	ข้อที่ 65	0.20	
	ข้อที่ 66	0.80	
	ข้อที่ 67	1.00	
	ข้อที่ 68	1.00	
	ข้อที่ 69	0.80	
	ข้อที่ 70	1.00	
	ข้อที่ 71	1.00	
	ข้อที่ 72	1.00	



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ประกอบด้วยข้อความสถานภาพการปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ประกอบด้วย

ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2.3 ความเป็นเจ้าของทางองค์กร จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2.5 ประสิทธิภาพของทีม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2.6 การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 2.7 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 10 ข้อ

3. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อในทางลบแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ และนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ผลวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหาร การศึกษาสืบไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวภาวิณี อนามัย

นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ผู้บริหาร
- ครู

เพศ

- ชาย
- หญิง

อายุ

- น้อยกว่า 30 ปี
- 31 – 40 ปี
- 41 - 50 ปี
- มากกว่า 51 ปี

ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก
- อื่น ๆ (ระบุ).....

ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
- 11 – 20 ปี
- 21 – 30 ปี
- มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามให้ผู้บริหารและครูพิจารณาถึงภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเพชรบุรี ใน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering Leadership) 2) การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - esteem)/ (Employee motivation) 3) ความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Ownership / Partnership) 4) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy) 5) ประสิทธิภาพของทีม (Team efficacy)/(Teamwork) 6) การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful work) 7) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

ให้ท่านพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในโรงเรียนของท่านตามความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการมอบหมายงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตของงานแก่ครู เพิ่มศักยภาพแก่ครู ส่งเสริม ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ครูซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา

ตัวอย่างข้อความตอนที่ 2.1

ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
	ด้านการรับรู้ความหมาย					
1	ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับครูอย่างเท่าเทียม					
2	ผู้บริหารให้กำลังใจกับครูในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
	ด้านความสามารถในการทำงาน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
	ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง					
5	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการสอนนักเรียน					

ตัวอย่างข้อคำถามตอนที่ 2.1 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
	ด้านผลกระทบ					
6	ผู้บริหารกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูในวิธีการจัดการเรียนการสอน					
7	ผู้บริหารได้แนวทางในการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนของครู					
8	ผู้บริหารได้แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาและครู					

ตอนที่ 2.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - esteem)/ (Employee motivation) หมายถึง ครูยอมรับตนเอง รู้ข้อดีข้อเสียของตนเอง เชื่อมั่นและรู้ในความสามารถของตนเอง ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่และแก้ไขปัญหาปรับปรุงความคิดพลาต รับฟังคำติชมจากเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวอย่างข้อคำถามตอนที่ 2.2

ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
	ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองภายใน					
1	ครูมักตระหนักว่าสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง					
2	ครูรู้สึกได้ว่าครูในสถานศึกษาสามารถปรับปรุงแก้ไขวิธีการเรียนการสอนได้					
3	ครูแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจากการเรียนการสอนได้					
4	ครูพยายามสอนตามหลักสูตรอย่างเต็มความสามารถ					
5	ครูมีความพร้อมถ้าต้องเรียนรู้หลักสูตรใหม่ ๆ					
6	ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
	ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก					
7	ครูต้องการขวัญและกำลังใจในการสอน					
8	ครูได้รับคำชมหรือรางวัล					
9	ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูในสถานศึกษา					
10	ครูรับฟังความเห็นหรือคำแนะนำจากเพื่อนครู					

ตอนที่ 2.3 ความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Ownership / Partnership) หมายถึง ระดับของความคิดและความรู้สึกของครูที่มีต่อการพัฒนาตนเอง (Self - Development) ในบริบทของงานที่อยู่ในรับผิดชอบและเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าหรือความสำคัญในบทบาทที่รับผิดชอบอยู่ในองค์กร

ตัวอย่างข้อคำถามตอนที่ 2.3

ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
	ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง					
1	ครูมีความเชื่อมั่นในวิธีการสอนของตนเอง					
2	ครูกล้าแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุม					
	ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร					
3	ครูคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
4	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา					
5	ครูคิดหนักหากต้องลาออกจากสถานศึกษา					
6	ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อสถานศึกษา					
	ด้านเอกลักษณ์แห่งตน					
7	ครูใช้รูปแบบการสอนตามความถนัดของตนเอง					
8	ครูมีส่วนร่วมในการดูแลและพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น					
	ด้านการครอบครองอาณาเขตพื้นที่					
9	ครูมีโต๊ะทำงานเป็นของตนเอง					
10	ครูเชื่อมั่นในรูปแบบการเรียนการสอนของตนเอง					
	การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
11	ครูสามารถรับผิดชอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้					
12	ครูช่วยปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสถานศึกษา					

ตอนที่ 2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy) หมายถึง ศักยภาพของครูในการคิด วิเคราะห์ วางแผนการทำงาน การจัดการเรียนการสอน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสถานศึกษา

ตัวอย่างข้อคำถามตอนที่ 2.4

ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
	ด้านการรับรู้ความสามารถของตนทางด้านการเรียนหรือวิชาการ					
1	ครูเชื่อมั่นในตนเอง					
2	ครูสามารถสอนตามหลักสูตรการเรียนการสอนได้					
3	ครูแก้ปัญหาได้ดี					
	ด้านการรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม					
4	ครูสนใจใฝ่เรียนรู้					
5	ครูได้รับสิ่งตอบแทนจากการสอน					
	ด้านการรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง					
6	ครูมีความอดทนเมื่ออยู่ในภาวะกดดัน					
7	ครูมีความพยายามด้วยตนเองมากกว่ารอความช่วยเหลือจากผู้อื่น					

ตอนที่ 2.5 ประสิทธิภาพของทีม (Team efficacy)/(Teamwork) หมายถึง ครูหลาย ๆ คน มาร่วมกันทำงานภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน

ตัวอย่างข้อคำถามตอนที่ 2.5

ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
	ด้านความสามารถในการสร้างสรรค์ผลผลิต					
1	ครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับกลุ่มเพื่อนครู					
2	ครูแบ่งปัน แลกเปลี่ยนวิธีการสอนร่วมกับเพื่อนครูจนบรรลุเป้าหมาย					
	ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนครูในกลุ่ม					
4	ครูมีความพึงพอใจในการสร้างกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อนครู					
	ด้านประสบการณ์ของทีมในเชิงบวก					
5	ครูไม่คิดถอนตัวจากกลุ่มที่ร่วมปฏิบัติงาน					
6	ครูให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูในกลุ่ม					
7	ครูสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนครูกลุ่มนี้ในปีการศึกษาถัดไป					

ตอนที่ 2.6 การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Meaningful work) หมายถึง การที่ครูเข้าใจในเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงบวกต่อ สถานศึกษาส่งผลให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ตัวอย่างข้อคำถามตอนที่ 2.6

ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
	ด้านความถูกต้องทางศีลธรรม					
1	ครูเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนครู					
2	ครูทำงานร่วมกับเพื่อนครูอย่างตรงไปตรงมา					
	ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนา					
3	ครูได้รับการส่งเสริมความสามารถของตัวเอง					
4	ครูได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน					
	ด้านอิสระในการทำงาน					
5	ครูมีอิสระในการทำงาน					
6	ครูทำงานด้วยความเต็มใจ					
	ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก					
7	ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนครู					
8	ครูมีเห็นในทิศทางเดียวกัน					
	ด้านวัตถุประสงค์ทางสังคม					
9	ครูให้ความสำคัญแก่ผลประโยชน์ของส่วนรวม					
10	ครูมีความรับผิดชอบต่อสังคม					
	ด้านการได้รับการยอมรับ					
11	ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
12	ครูได้รับสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 2.7 ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในทางบวกต่อสถานศึกษาที่สังกัด ในเรื่องของสวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน การดำเนินงาน ค่านิยม และเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ตัวอย่างข้อคำถามตอนที่ 2.7

ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
	ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร					
1	ครูพอใจในสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ					
2	ครูคิดหนักหากต้องลาออก					
	ด้านความผูกพันทางความรู้สึก					
3	ครูยินดีในการช่วยเหลือเพื่อนครู					
4	ครูยินดีในการให้คำปรึกษาเพื่อนครู					
	ด้านความผูกพันทางบรรทัดฐาน					
5	ครูให้ความสำคัญต่อสถานศึกษา					
6	ครูปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามให้ผู้บริหารและครูพิจารณาผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ด้วยความเต็มใจโดยไม่คำนึงถึงรางวัลจากสถานศึกษา การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น Altruism 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น Courtesy 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น Sportsmanship 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ Civic Virtue 5) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ Conscientiousness

ให้ท่านพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในเรื่องความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือกของท่าน ตามความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับมาก
 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับน้อย
 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
	ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น					
1	ครูมักให้คำแนะนำแนวทางการสร้างสื่อการเรียนการสอนต่อครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า					
2	ครูมักให้คำแนะนำแนวทางการสอนต่อครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า					
	ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น					
3	ครูให้เพื่อนครูยืมคอมพิวเตอร์ใช้เมื่อจำเป็น					
4	ครูช่วยแบ่งเบาภารกิจของเพื่อนครู					
	ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น					
5	ครูอดทนต่อความยากลำบากในการจัดการเรียนการสอน					
6	ครูพยายามปรับแนวทางการสอนตามความเหมาะสม					

ข้อ	รายการ	5	4	3	2	1
	ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ					
7	ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานของโรงเรียน					
8	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น					
	ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่					
9	ครูแต่งกายในชุดสีก็ตามกำหนดของโรงเรียน					
10	ครูทำความสะอาดอุปกรณ์การเรียนการสอนของทางสถานศึกษา					



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ภาวินี อนามัย
วัน เดือน ปี เกิด	12 มีนาคม 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดราชบุรี
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2554 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2556 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	890/505 คอนโดลุมพินีพาร์คพระราม9-รัชดา อ.B ถ.ริมคลองสามเสน แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กทม. 10310

