

แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
ของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ศญาญ ริระวณิษตระกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2549

ISBN 974-502-680-8

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ศฎายุ ธีระวิชิตระกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสรี ชัดเข้ม)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร บำเรอราช)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสรี ชัดเข้ม)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร บำเรอราช)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมวงศ์ วัฒนสุนทร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. ธร สุนทรายุทธ ประธานกรรมการที่ปรึกษาเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็น อย่างดี ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร. คุณวุฒิ คนฉลาด ผศ.ดร. เสรี ชัดแจ้ง รศ.ดร. สุนทร บำเรอราช คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร. เฉลิมวงศ์ วัจนสุนทร ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้กรุณา ให้การดูแลและให้คำแนะนำเพิ่มเติมความสมบูรณ์และความเข้มแข็งทางวิชาการให้แก่วิทยานิพนธ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. เสรี ชัดแจ้ง ที่ได้สอนวิธีการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล และสอนเทคนิคการนำเสนองานวิจัยตามหลักสากลให้แก่ผู้วิจัย และขอกราบขอบพระคุณ อ.ดร.สุชาดา กรเพชรปานิ และคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและวัดผลทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาและสอนในกระบวนการวิจัย และให้การอนุเคราะห์ใช้โปรแกรม ลิสเรลวิเคราะห์ข้อมูล ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์ อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ และขอกราบขอบพระคุณสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มอบทุนการศึกษาสนับสนุนผู้วิจัยในการศึกษาในระดับปริญญาเอก

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาตรวจสอบ ความตรงของเครื่องมือการวิจัย พร้อมกันนี้ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ใน มหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 13 แห่งที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสาทวิชาความรู้ให้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อภาสกร และคุณแม่วัชรินทร์ วีระวิชิตระกูล ที่ได้ให้การส่งเสริมเลี้ยงดูอบรมลูกให้ใฝ่ดี รักในการศึกษา ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง มาด้วยดีโดยตลอด และขอขอบพระคุณคุณสุภาพรรณ วีระวิชิตระกูล พี่สาว และคุณสุริย์พร ปั่นเป่ล่ง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในทุกเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการ

46820307: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร/ แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

สถา俞 วีระวิชตระกุล: แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EDUCATIONAL FACULTIES IN PUBLIC UNIVERSITIES) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: ชร สุนทรายุทธ, Ph.D., คุณวุฒิ คนฉลาด, Ed.D., เสรี ชัดเข้ม, ค.ด., สุนทร บำเรอราช, Ed.D. 248 หน้า. ปี พ.ศ. 2548. ISBN 974-502-680-8

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้แนวคิดเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของออร์แกน (Organ, 1987) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 13 แห่ง จำนวน 438 คน ในปีการศึกษา 2547 ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คุณลักษณะงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ เปลี่ยนสภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามของตัวแปรแฝงทั้ง 7 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติพื้นฐานและใช้โปรแกรม LISREL 8.50 ในการพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยปรากฏว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ปรับเป็นแบบจำลองทางเลือก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ที่ดี โดยพิจารณาจากค่า χ^2 เท่ากับ 131.55 ที่ df เท่ากับ 177 ค่า p เท่ากับ 1.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMSEA เท่ากับ .00 ตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองทางเลือกที่พัฒนาขึ้นมาสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 79 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงานซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร 2)บรรยากาศองค์กร และ 3) ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน โดยค่า $\chi^2 diff$ แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองทางเลือกที่พัฒนาขึ้นมาสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้ดีกว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย

46820307: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ed.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR/ CAUSAL RELATIONSHIP MODEL

SADAYU TEERAVANITTRAKUL: THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EDUCATIONAL FACULTIES IN PUBLIC UNIVERSITIES. DISSERTATION ADVISORS: DHORN SUNTRAYUTH, Ph.D., KUNAWUDH KONCHALARD, Ed.D., SEREE CHADCHAM, Ph.D., SUNTHORN BUMRERRAJ, Ed.D. 248 P. 2005. ISBN 974-502-680-8

The purpose of research were to develop and to construct validate a causal relationship model of organizational citizenship behavior of educational faculties in public universities, based on the concepts of Organ, (1987). The sample, derived by means of multi-stage random sampling, consisted of 438 educational faculties in 13 public universities, in the academic year 2004. There were seven latent variables namely, organizational citizenship behavior, job characteristics, human resource management, transformational leadership, organizational climate, job satisfaction, and organizational commitment. The research instrument was a questionnaire on the seven latent variables. Data were analyzed by descriptive statistics, using SPSS. LISREL 8.50 to develop and validate the causal relationship model.

Results indicated that the adjusted model was consistent with empirical data. Goodness of fit measures were found to be: $\chi^2 = 131.55$, $df = 177$, $p = 1.00$, CFI = 1.00, RMSEA = .00. The variables in adjusted model accounted for 79 percent of the variance in organizational citizenship behavior. Variables having a statistically significant direct effect on organizational citizenship behavior were job satisfaction, and organizational commitment. Variables having a statistically significant indirect effect on organizational citizenship behavior were: 1) job satisfaction indirectly affecting through organizational commitment; 2) organizational climate, and 3) transformational leadership indirectly affecting through job satisfaction. The χ^2_{diff} indicated that the adjusted model accounted in organizational citizenship behavior was found the better than the hypothesis model.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามในการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
แนวคิดเรื่องพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย.....	39
ภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัย.....	44
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความผูกพันต่อองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องคุณลักษณะงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	83
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องบรรยากาศองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87
แบบจำลองลิשראל.....	94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	99
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	99
การพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ.....	100
การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	100
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	101
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	107
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	110
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	158
สรุปผลการวิจัย.....	158
อภิปรายผลการวิจัย.....	162
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	178
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	180
บรรณานุกรม.....	182
ภาคผนวก.....	198
ภาคผนวก ก.....	199
ภาคผนวก ข.....	202
ภาคผนวก ค.....	204
ภาคผนวก ง.....	207

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ.....	209
ภาคผนวก ฉ.....	221
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	248

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในแต่ละมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	103
2 ค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาตามสูตรลอว์ซี.....	109
3 ค่าความเที่ยงของของแบบสอบถาม.....	110
4 วิธีการเก็บข้อมูลที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย.....	111
5 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	119
6 จำนวน ร้อยละของตัวแปรในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร.....	121
7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโค้งและค่าความเบ้ของตัวแปร ที่ใช้ในแบบจำลอง.....	124
8 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร.....	138
9 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ตามสมมติฐานการวิจัย.....	145
10 ตารางเปรียบเทียบแบบจำลองทั้ง 4 เพื่อประเมินหาแบบจำลองทางเลือก.....	148
11 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ที่ปรับเป็นแบบจำลองทางเลือก.....	154
12 ค่าสถิติ ไค-สแควร์สอดแทรกเพื่อเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยกับ แบบจำลองที่ปรับเป็นแบบจำลองทางเลือก.....	157

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 แบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การ.....	10
3 จริยธรรมที่ควรยึดถือปฏิบัติ.....	42
4 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลของความผูกพัน ต่อองค์การ.....	53
5 สมมติฐานของที่มาและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ.....	54
6 ลำดับความต้องการ 5 ชั้นของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	61
7 กระบวนการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ.....	63
8 แบบจำลองในการกำหนดความพึงพอใจของลอร์ดเลอร์.....	64
9 วงจรผลการปฏิบัติงานสูงของล๊อคและทาเทม.....	65
10 แบบจำลองคุณลักษณะงานของแฮกแมนและลอร์ดเลอร์.....	70
11 ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ.....	85
12 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	99
13 ขั้นตอนการวิเคราะห์แบบจำลองลิสรล.....	116
14 แบบจำลองการวัดของตัวแปรคุณลักษณะงาน.....	128
15 แบบจำลองการวัดของตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	129
16 แบบจำลองการวัดของตัวแปรภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ.....	130
17 แบบจำลองการวัดของตัวแปรบรรยากาศองค์การ.....	132
18 แบบจำลองการวัดของตัวแปรความพึงพอใจในงาน.....	134
19 แบบจำลองการวัดของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ.....	135
20 แบบจำลองการวัดของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ.....	136
21 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย.....	143
22 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาและปรับเป็นแบบจำลองทางเลือก.....	151