



ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กัณณ์ วีระกรพานิช¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัย โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรความฉลาดทางจิตวิญญาณ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร และลักษณะมุ่งอนาคต มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางจิตวิญญาณ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร ลักษณะมุ่งอนาคต

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ที่อยู่: 34/20 หมู่ที่ 6 ซอยชินเขต 1/55 ถนนงามวงศ์วาน แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
Email: veerakompanich@hotmail.com

Variables Influencing Organization Citizenship Behavior

Kan Veerakompanich¹

Abstract

This research, by means of structural equation modeling, looked into causal influences on organization citizenship behavior, spiritual intelligence being the transmission variable. The research results were as follows: the spiritual intelligence influenced organization citizenship behavior. Emotional quotient (EQ), working behavior in Divine States (Brahmavihara) and future orientation characteristic influenced the spiritual intelligence as a transmission variable.

Keywords: Organization citizenship behavior, spiritual intelligence, emotional quotient, working behavior in Brahmavihara (divine state), future orientation

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ที่อยู่: 34/20 หมู่ที่ 6 ซอยชินเขต 1/55 ถนนงามวงศ์วาน แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
Email: veerakompanich@hotmail.com

บทนำ

ในปัจจุบันเราจะพบปัญหาของการแข่งขันกันอย่างรุนแรงระหว่างพนักงานในองค์กรเดียวกัน หรือการแข่งขันกันต่างองค์กร ทำให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงานของพนักงาน หากต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานขององค์กรจะต้องพยายามแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับพนักงานให้ได้ เพราะคนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา ดังนั้น องค์กรจึงควรเริ่มจากการแก้ปัญหและพัฒนาคนของตนก่อนเป็นสำคัญ ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสนใจส่วนใหญ่อยู่ที่การบริหารองค์กรแบบมีชีวิต พึ่งพาอาศัยกัน ทำให้คนมีปฏิสัมพันธ์ และเรียนรู้ร่วมกันที่จะอยู่เป็นชุมชน ทำให้เกิดคุณค่าและแสวงหาความหมายร่วมกัน จนเกิดมิติของจิตวิญญาณในการทำงานขึ้น (โกมาตร, 2550)

ในปัจจุบันเริ่มมีผู้ให้ความสำคัญกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Spiritual Intelligence) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดที่จะทำให้คนเรามีสติ สามารถจัดการความเป็นจริงของชีวิตบนพื้นฐานของการรู้ตนเอง รู้คุณค่าและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง (ดวงกมล และ เฉลิมชัย, 2555) ความฉลาดทางด้านจิตวิญญาณ คือความฉลาดที่จะบริหาร “ใจ” เพื่อยกระดับจิตใจของเราให้สูงขึ้น เช่น เรื่องการยึดถือ จริยธรรม คุณธรรม ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การเปิดกว้าง ให้เกียรติซึ่งกัน โดยอยู่บนพื้นฐานการเข้าใจถึงความเป็นจริงในชีวิต (David, 2008) ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำให้พนักงานเกิดความฉลาดทางจิตวิญญาณนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆพบว่า ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร และลักษณะมุ่งอนาคตตามที่ คองอิม (2555) ศึกษาไว้ว่า พบว่า ความ

ฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางจิตวิญญาณ ส่วนพฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร ทองอ่อน (2548) ศึกษาพบว่าทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีสัมพันธอันดี เกื้อกูลกัน และลักษณะมุ่งอนาคต วรรณลักษณ์ (2550) ศึกษาพบว่าเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรม สามารถเผชิญปัญหาและหาทางออกของอุปสรรคได้ มีความอดทน เพื่อความสำเร็จในอนาคต ดังนั้นองค์กรที่คาดหวังให้ได้พนักงานที่มีคุณภาพ สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสนใจเป็นอันดับแรก

ส่วนพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่พนักงานขององค์กรต้องปฏิบัติ แต่พนักงานทุกคนในองค์กรปฏิบัติเองโดยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ให้กับส่วนรวม (Organ, 1991) ซึ่ง (ชัยเสฏฐ์, 2548) ได้กล่าวถึง ความฉลาดทางจิตวิญญาณว่า หากปลูกฝังให้เกิดกับพนักงานในองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดสมดุลชีวิตในการทำงาน บุคลากรจะมีความขัดแย้งลดลง ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในปัจจุบันอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต่างประสบปัญหาด้านแรงงานในเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น พนักงานมีอัตราการลาออกและขาดงานสูง ระดับผลิตภาพต่ำ ระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำ และอื่นๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก (อมรวัฒนา, 2553) ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยเห็นว่า เบื้องต้นเกิดจากพนักงานยังขาดความเต็มใจในการทำงาน

เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปราศจากจิตใจที่พร้อมในการพัฒนาตนเองในทุกๆด้านของการทำงาน

หากเราสามารถพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีศักยภาพในตนเอง รู้เป้าหมายคุณค่าในการทำงาน มีจิตใจที่พร้อมจะพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการพัฒนาความดีงามทางด้านจิตใจ เมื่อนั้นองค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุนี้ ทางผู้วิจัยจึงมุ่งให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณ และพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษา พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีควิธิตามฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นตัวแปรกลาง ซึ่งประกอบด้วยด้านระเบียบวิจัยและเนื้อหา ในด้านระเบียบวิธีวิจัยจะทำการศึกษา ในเรื่อง ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ด้านเนื้อหาจะทำการศึกษา 5 ด้านประกอบไปด้วย พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร และลักษณะมุ่งอนาคต ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร และลักษณะมุ่งอนาคต ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย ผลงานวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร และลักษณะมุ่งอนาคต เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัด 5 ตัวแปร ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึงพฤติกรรมในทางที่ดีซึ่งกระทำด้วยความสมัครใจของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร หรือเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่นในองค์กร โดยเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในงานและนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาองค์ประกอบของเครื่องมือวัดโดยใช้ทฤษฎีของ Graham (1991) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบคือ การเคารพเชื่อฟังองค์กร (Organizational Obedience) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Royalty) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Organizational Participation)

2. ความฉลาดทางจิตวิญญาณ หมายถึงพนักงานมีเป้าหมายในชีวิตที่จะกระทำตนเองให้มีคุณค่า แสดงพฤติกรรมต่างๆในทางที่ดี มีสติในการดำเนินชีวิต มีจริยธรรม และสามารถพัฒนาจิตใจตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาองค์ประกอบของเครื่องมือวัดโดยใช้ ทฤษฎีของ Amram (2007) ซึ่งมี 7 องค์ประกอบคือ สติสัมปชัญญะ (consciousness) ความมั่งคั่งภายในจิตใจ (Grace) การเข้าใจความหมายที่แท้จริงของสิ่งต่างๆ (Meaning) ความหลุดพ้นจากกิเลส (Transcendence) การยอมรับความเป็นจริง (Truth) ความสงบสุขในตนเอง

(Serenity) การแสดงออกที่มาจากจิตใจของตนเอง (Inner – Directedness)

3. ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถใช้อารมณ์อย่างฉลาดเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และ จัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้เมื่อเผชิญกับปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาองค์ประกอบของเครื่องมือวัดโดยใช้ ทฤษฎีของ Goleman(1998) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบคือ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การควบคุมตนเอง (Self-regulation) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (Motivation) การเอาใจใส่ความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) ทักษะทางสังคม (Social Skills)

4. พฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร หมายถึง หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสังคมในที่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาองค์ประกอบของเครื่องมือวัดโดยใช้แนวคิดของหลักพรหมวิหารซึ่งเป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งมี 4องค์ประกอบคือ พฤติกรรมการทำงานแบบ เมตตา (loving-kindness) พฤติกรรมการทำงานแบบกรุณา (compassion) พฤติกรรมการทำงานแบบมุทิตา (sympathetic joy) พฤติกรรมการทำงานแบบอุเบกขา (equanimity)

5. ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถคาดการณ์อนาคตของตนเอง สร้างเป้าหมายของตนเองอย่างมีเหตุผล รู้ถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ปฏิบัติตนควบคุมพฤติกรรมตนเองในปัจจุบันอย่างเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาองค์ประกอบของเครื่องมือวัดโดยใช้ แนวคิดของ พันธุมนาวิน (2538) และ

นักวิชาการท่านอื่นๆ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบคือ การคาดการณ์อนาคต (Future Expectation) ดำเนินการเพื่ออนาคต (Action for the Future) การควบคุมตนเอง (Self Control)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี และ พนักงานของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 5 แห่ง

ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างพิจารณาตามแนวคิดของ Hair, et al. (1998) ที่กล่าวว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง คือจำนวน 10 - 20 ตัวอย่างต่อตัวแปรที่ศึกษา 1ตัวแปร ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรมีความพารามิเตอร์ทั้งหมด 22 พารามิเตอร์ ในการพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งผู้วิจัยได้ใช้จำนวน 20 ตัวอย่างต่อหนึ่งตัวแปร กลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวน 440 คน แต่ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 800 คน และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิจัย 547 ชุด

วิธีการสร้างเครื่องมือในการวัด

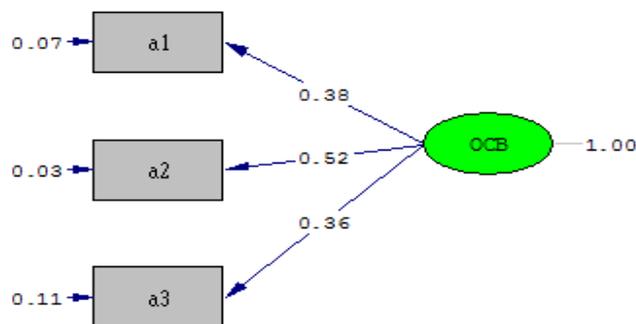
ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดแต่ละตัวแปรแล้ว นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับกลุ่มพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 150 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก วิเคราะห์ค่าความ

เชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) และวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน จากนั้น ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรง และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยทดสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของแบบวัดตัวแปร 5 ตัวแปร

ภาพที่ 1 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



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

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

OCB หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

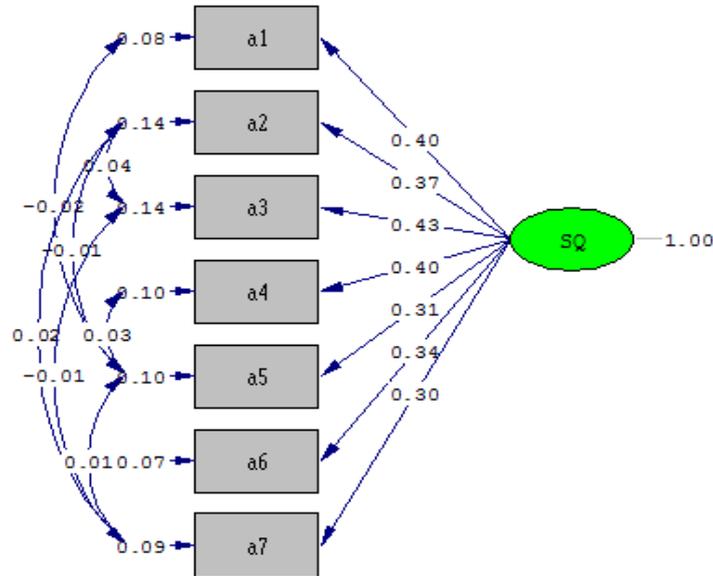
a1 หมายถึง การเคารพเชื่อฟังองค์การ

a2 หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์การ

a3 หมายถึง การมีส่วนร่วมในองค์การ

องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ค่า Chi-Square = 0 ค่า P-value = 1 โดยพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 1 (AGFI) = 1 (CFI) = 1 (RMSEA) = 0 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดอิ่มตัว (The Model is Saturated, The Fit is Perfect) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางจิตวิญญาณ



Chi-Square=6.50, df=7, P-value=0.48267, RMSEA=0.000

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

SQ หมายถึง ความฉลาดทางจิตวิญญาณ

a1 หมายถึง สติสัมปะชัญญะ

a2 หมายถึง ความมดงภายในจิตใจ

a3 หมายถึง การเข้าใจความหมายที่แท้จริงของสิ่งต่างๆ

a4 หมายถึง ความหลุดพ้นจากกิเลส

a5 หมายถึง การยอมรับความเป็นจริง

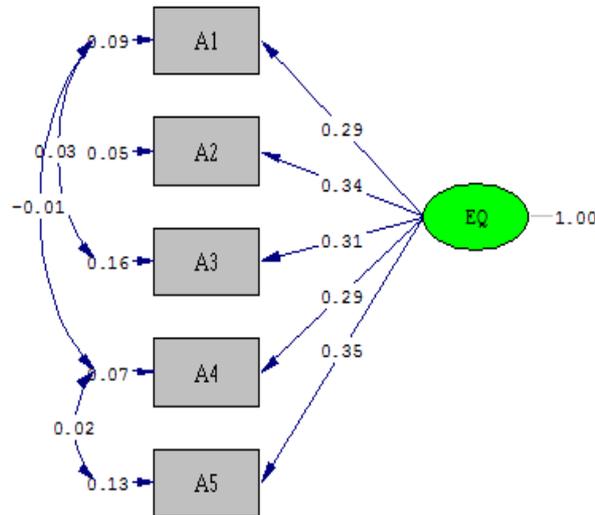
a6 หมายถึง ความสงบสุขในตนเอง

a7 หมายถึง การแสดงออกที่มาจากจิตใจของตนเอง

องค์ประกอบหลัก 7 ด้าน ค่า Chi - Square =

6.50 ค่า P-value = 0.48267 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)= 0.98 (AGFI) = 0.95 (CFI) = 1 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมากกว่า 0.9 ค่า (RMR) = 0.01 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องน้อยกว่า 0.05 (RMSEA) ต่ำกว่า 0.08 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์



Chi-Square=2.47, df=2, P-value=0.29130, RMSEA=0.040

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

EQ หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์

A1 หมายถึง การตระหนักรู้ในตนเอง

A2 หมายถึง การควบคุมตนเอง

A3 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง

A4 หมายถึง การเอาใจใส่ผู้อื่น

A5 หมายถึง ทักษะทางสังคม

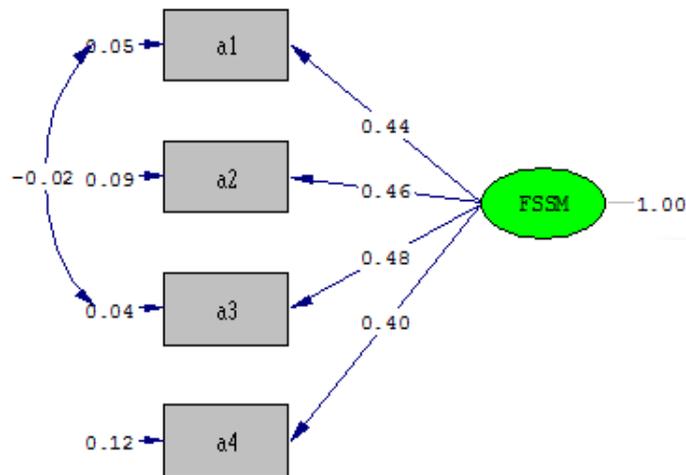
องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ค่า Chi

- Square = 2.47 ค่า P-value = 0.29130 ไม่

มีนัยสำคัญทางสถิติถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)= 0.99 (AGFI) = 0.95 (CFI) = 0.99 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมากกว่า 0.9 ค่า (RMR) = 0.003 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องน้อยกว่า 0.05 (RMSEA) = 0.04 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร



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

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

FSSM หมายถึง พฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร

a1 หมายถึง พฤติกรรมการทำงานแบบเมตตา

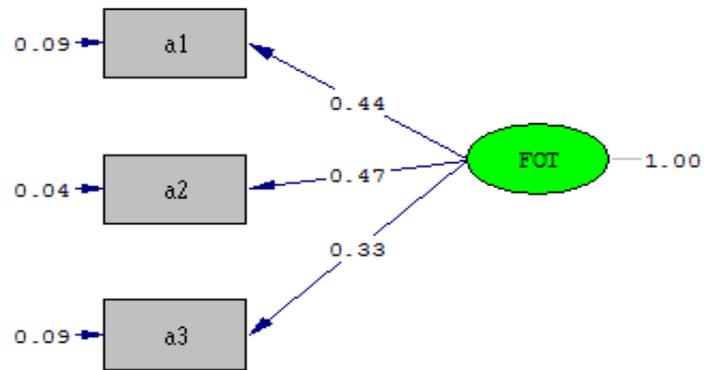
a2 หมายถึง พฤติกรรมการทำงานแบบกรุณา

a3 หมายถึง พฤติกรรมการทำงานแบบมุทิตา

a4 หมายถึง พฤติกรรมการทำงานแบบอุเบกขา

องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ค่า Chi - Square = 0 ค่า P-value = 1 โดยพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)= 1 (AGFI) = 1 (CFI) = 1 (RMSEA) = 0 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลโมเดลการวัดอิ่มตัว (The Model is Saturated, The Fit is Perfect) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (วิรัชชัย, 2542)

ภาพที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของลักษณะมุ่งอนาคต



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

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (วิรัชชัย, 2542)

FOT หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต

a1 หมายถึง การคาดการณ์อนาคต

a2 หมายถึง ดำเนินการเพื่ออนาคต

a3 หมายถึง การควบคุมตนเอง

องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ค่า Chi – Square = 0 ค่า P-value = 1 โดยพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)= 1 (AGFI) = 1 (CFI) = 1 (RMSEA) = 0 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดอิมิตัว (The Model is Saturated, The Fit is Perfect) มีความ

2. การทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis)นำเสนอในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา

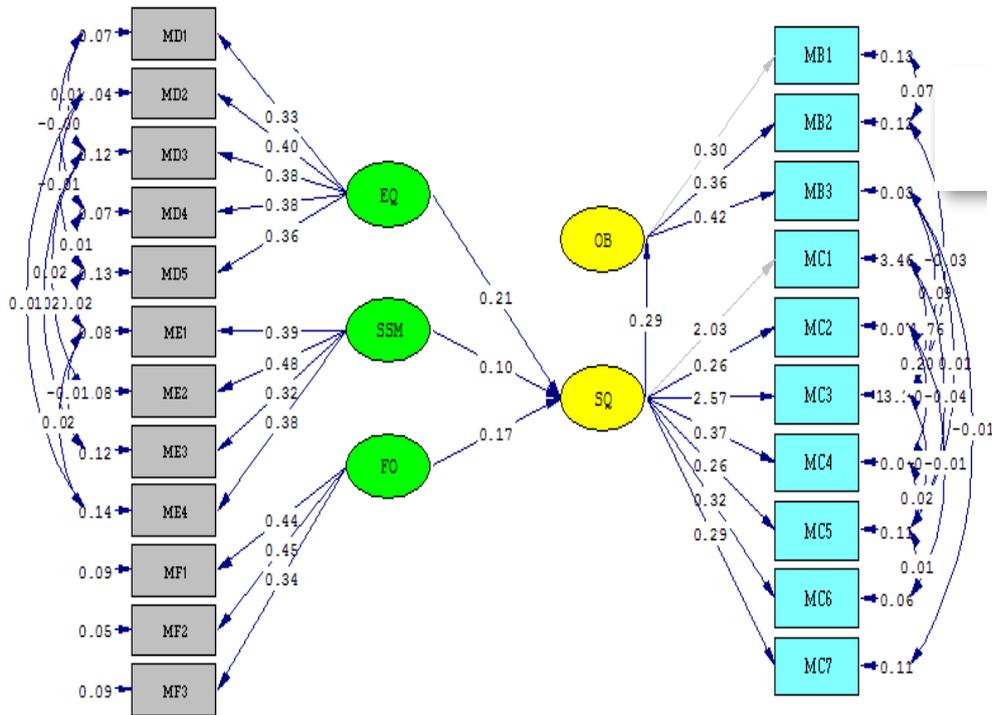
ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Sk	Ku
1.พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.800	.422	-.082	-.740
1.1 การเคารพเพื่อฟังองค์การ	3.892	.468	.052	-.556
1.2 ความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.784	.499	-.162	.022
1.3 การมีส่วนร่วมในองค์การ	3.725	.458	.166	-.324
2. ความฉลาดทางจิตวิญญาณ	3.841	.330	-.007	-.045
2.1 สติสัมปชัญญะ	3.843	.470	.114	-.148
2.2 ความมั่งคั่งภายในจิตใจ	3.846	.371	.032	.111
2.3 การเข้าใจความหมายที่แท้จริงของสิ่งต่างๆ	3.864	.489	-.085	-.262
2.4 ความหลุดพ้นจากกิเลส	3.937	.470	-.060	-.609
2.5 การยอมรับความเป็นจริง	3.721	.418	.046	-.622
2.6 ความสงบสุขในตนเอง	3.816	.404	-.090	.421
2.7 การแสดงออกที่มาจากจิตใจของตนเอง	3.863	.442	.025	-.550
3. ความฉลาดทางอารมณ์	3.629	.394	.466	-.085
3.1 การตระหนักรู้ในตนเอง	3.616	.421	.339	-.037
3.2 การควบคุมอารมณ์ตนเอง	3.833	.448	.102	.131
3.3 การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง	3.673	.516	.478	-.444
3.4 การเอาใจใส่ความรู้สึกผู้อื่น	3.547	.461	.498	-.277
3.5 ทักษะทางสังคม	3.475	.508	.166	-.768
4. พฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร	3.794	.424	.374	-.004
4.1 พฤติกรรมการทำงานแบบเมตตา	3.765	.481	.266	.025
4.2 พฤติกรรมการทำงานแบบกรุณา	3.764	.550	.294	-.163
4.3 พฤติกรรมการทำงานแบบมุทิตา	3.839	.475	.237	-.179
4.4 พฤติกรรมการทำงานแบบอุเบกขา	3.806	.533	-.008	-.287
5. ลักษณะมุ่งอนาคต	3.706	.440	.015	-.174
5.1 การคาดการณ์อนาคต	3.711	.529	-.292	.153
5.2 ดำเนินการเพื่ออนาคต	3.667	.504	.098	-.307
5.3 การควบคุมตนเอง	3.739	.457	-.106	.239

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแต่ละตัวพบว่า ตัวแปรที่มีการกระจายน้อยที่สุดได้แก่ ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านความงามภายในจิตใจ และตัวแปรที่มีการกระจายมากที่สุดได้แก่ พฤติกรรมการทำงานแบบกรุณา ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สอดคล้องตามแนวคิดของ (Kline, 2005) ข้อมูลจึงมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์โมเดล ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความเบ้เป็นบวก และมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่า ค่าความเบ้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานและมีความเบ้ขวา มี

ค่าเฉลี่ยมากกว่าค่ามัธยฐาน มีค่าความโด่งติดลบ และมีค่าน้อยกว่ากว่า 1 แสดงว่าความโด่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (กัลยา, 2550) ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดล

ผลการทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโดยความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ภาพที่ 6 โมเดลเชิงสาเหตุตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโดยความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่าน



Chi-Square=179.30, df=159, P-value=0.12920, RMSEA=0.015

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

CB	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
SQ	หมายถึง	ความฉลาดทางจิตวิญญาณ
EQ	หมายถึง	ความฉลาดทางอารมณ์
SSM	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร
FO	หมายถึง	ลักษณะมุ่งอนาคต
MB1	หมายถึง	การเคารพเพื่อฟังองค์กร
MB2	หมายถึง	ความจงรักภักดีต่อองค์กร

MB3	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในองค์กร
MC1	หมายถึง	สติสัมปชัญญะ
MC2	หมายถึง	ความมั่งคั่งภายในจิตใจ
MC3	หมายถึง	การเข้าใจความหมายที่แท้จริงของสิ่งต่าง ๆ
MC4	หมายถึง	ความหลุดพ้นจากกิเลส
MC5	หมายถึง	การยอมรับความเป็นจริง
MC6	หมายถึง	ความสงบสุขในตนเอง
MC7	หมายถึง	การแสดงออกที่มาจากจิตใจของตนเอง

MD1	หมายถึง	การตระหนักรู้ในตนเอง
MD2	หมายถึง	การควบคุมอารมณ์ตนเอง
MD3	หมายถึง	การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง
MD4	หมายถึง	การเอาใจใส่ความรู้สึกผู้อื่น
MD5	หมายถึง	ทักษะสังคม
ME1	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานแบบเมตตา
ME2	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานแบบกรุณา
ME3	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานแบบมุทิตา
ME4	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานแบบอุเบกขา
MF1	หมายถึง	การคาดการณ์อนาคต
MF2	หมายถึง	ดำเนินการเพื่ออนาคต
MF3	หมายถึง	การควบคุมตนเอง

จากแผนภาพที่ 6 พบว่า ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล มีค่าดังนี้ ค่าไค-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.128 ความคลาดเคลื่อนการประมาณค่าโมเดล (RMSEA) เท่ากับ 0.015 ค่าความคลาดเคลื่อนของส่วนที่เหลือจากการอธิบายได้ด้วยตัวแปร (RMR) เท่ากับ 0.027 และดัชนีประสิทธิภาพ CFI เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

1. ความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางจิตวิญญาณ ทั้งนี้เพราะ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ช่วยทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณ จะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์

มาก่อน และใช้ความฉลาดทางอารมณ์ พัฒนาตนเองให้เกิดความฉลาดทางจิตวิญญาณซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Salovey and Mayer (1997) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ต้องใช้การรับรู้ตนเอง ประเมินตนเอง และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์ และรู้จักการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ซึ่งมีแนวคิดสอดคล้องไปทางเดียวกันกับแนวคิดของการพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณของ Zohar and Mashall (2000) ที่กล่าวว่า บุคคลจะต้องปลูกฝังการรู้ตนเอง ปลูกฝังนิสัยที่สะท้อนออกมาตามประสบการณ์ของตนเองรู้จักการประเมินตนเอง และประเมินพฤติกรรมของตนเองในทุกๆสิ่ง

2. พฤติกรรมการทำงานแบบพรหมวิหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางจิตวิญญาณ ทั้งนี้เพราะ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมอันประเสริฐเหมาะสำหรับบุคคลที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิต และการทำงาน บุคคลใดที่มีพรหมวิหารธรรมในจิตใจย่อมมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น รู้จักเคารพให้เกียรติผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไสว มาลาทอง (2542) ที่กล่าวถึงการพัฒนาพรหมวิหารในบุคคลไว้ว่า ต้องรู้จักการปรารถนาดีต่อผู้อื่น แผ่เมตตาให้กับผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ดังจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคคลให้มีพรหมวิหารธรรมนั้นย่อมทำให้เขามีจิตใจที่ประเสริฐ บริสุทธิ์ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ คือ ลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงเช่นกัน

3. ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางจิตวิญญาณ ทั้งนี้เพราะ ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นลักษณะส่วนหนึ่งของบุคคลที่มีจริยธรรมในจิตใจ บุคคลนั้นจะสามารถคาดเดาถึงผลดี และผลเสียที่จะเกิดในอนาคตจากการ

กระทำปัจจุบันของตนเองได้ จึงรู้จักควบคุมตนเองก่อนที่จะกระทำการสิ่งใดที่ไม่ถูกต้องต่อผู้อื่น และสิ่งต่างๆรอบตัว โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน (Kohlberg,1964; Mischel, 1974; Wright, 1975 อ้างถึงใน ดวงเดือนและเพ็ญแข , 2520) ที่พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นส่วนหนึ่งของพลังอีโก้ (Ego-strength) ของบุคคล ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง จะสามารถระงับหรือชะลอบำบัดความต้องการต่าง ๆ ของตนได้ เป็นผู้ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะและไม่เป็นผู้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนา จึงจัดว่าเป็นผู้มีจริยธรรมสูง ดังนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตจะทำให้คนรู้จักคิดและตัดสินใจกระทำการสิ่งใด ๆ ได้โดยใช้สติสัมปชัญญะ ซึ่งอยู่ในกรอบของเหตุผล เขาจะคาดหวังความสำเร็จในชีวิตของตนเอง ซึ่งลักษณะที่กล่าวมานั้น คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงนั่นเอง

4. ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การทั้งนี้เพราะ ความฉลาดทางจิตวิญญาณคือ บุคคลที่รู้จักทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น และส่วนรวม รู้จักการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ซึ่งหากกล่าวถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต่อองค์การนั้น คือ พฤติกรรมของบุคคลที่ให้ความใส่ใจต่อบุคคล กลุ่มงาน และหน่วยงานในองค์การ ร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ หากบุคคลในองค์การที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูง เขาจะมีจิตลักษณะที่มีความเอื้ออาทรปรารถนาดีต่อผู้อื่น และสิ่งต่างๆรอบตัว เขาจะคิดทำแต่สิ่งที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้ร่วมงานและองค์การ จึงส่งผลให้พฤติกรรมต่างๆที่เขาแสดงออกต่อผู้ร่วมงาน และองค์การ คือ ลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั่นเอง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Piroozfar (2013) ที่พบว่า พนักงานที่มีจิตวิญญาณในการทำงานสูงขึ้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในพนักงานจะสูงขึ้น

References

- Goleman, Daniel. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. NewYork: Bantams Book,
- Graham, J. W. (1991) "An Essay on Organizational Citizenship Behavior". *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 4(4): 249-270.
- Hair, Anderson, Tatham and Black. (1998.) *Multivariate Data Analysis*. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall
- King, D.B. (2008). *Rethinking claims' of spiritual intelligence: A definition, model, & measure*. Unpublished master's thesis: Trent University,

- Kline, R. and Principles, B. (2005). **and Practice of Structural Equation modeling.** 2nd. ed. New York: Guilford.
- Organ, D.W. (1991). **Organizational Behavior.** 4th ed. United States of America : Richard D. Irwin, Inc.,
- Salovey, P. and John D. Mayer. (1990) Emotional intelligence, Imagination. **Cognition, and personality.** 9(19) 185-211.
- Piroozfar, Sara (2013). **The influence spirituality in workplace on employee's organizational citizenship behavior.** Available Online at <http://www.sciroad.com/tss.html>.
- Zohar, Danah and Marshall, Lan.(2000). **SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence.** London+: Bloomsbury.