



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม

A Causal Relationship Model of Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Teachers in General Buddhist Scripture Schools, General Education Division, under Sangha Supreme Council of Thailand

พระเอกลักษณ์ เพ็ญสา¹ วาโร เฟ็งสวัสด์² วลัยิกา ฉลากบาง³ และ พรเทพ เสถียรนพเก้า⁴
Eakkaluck Pheasa,¹ Waro Phengsawat,² Wannika Chalangkang,³ and Ponthep Steannoppakao⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ คือ ระยะที่หนึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบ ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.22 - 0.90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ปีการศึกษา 2558 จำนวน 550 คน ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 9.06$, p-value = 1.00, df = 93, $\chi^2 / df = 0.09$, RMSEA = 0.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, LSR = 0.82 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูได้ร้อยละ 89.00 และ 3) คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ไม่มีตัวแปรใดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ; โรงเรียนพระปริยัติธรรม ; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Doctoral Student in Education Administration and Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Assistant Professor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

⁴ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Lecturer, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University



ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to develop a causal relationship model of factors affecting organizational citizenship behavior of teachers, 2) to verify that the developed causal relationship model of factors affecting organizational citizenship behavior of teachers has goodness-of-fit with the empirical data, and 4) to examine direct effects, indirect effects and total effects of causal factors affecting organizational citizenship behavior of teachers. The study was divided into 2 stages: stage 1 – develop a model and stage 2 – verify its goodness-of-fit. The instrument used in data collection was a rating scale questionnaire which had discrimination power values between 0.22 and 0.90 and the entire reliability coefficient of 0.98. A sample was 50 teachers at General Buddhist Scripture Schools in academic year 2015 that were selected by multi-stage random sampling. Data were analyzed using statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The LISREL program was also used for analyzing the causal relationship model.

Findings of the study revealed as follows. 1) The causal relationship model of factors affecting organizational citizenship behavior of teachers in General Buddhist Scripture Schools, General Education Division, consisted of 6 factors, namely: transformational leadership, job characteristic, quality of work life, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior of teachers. 2) The developed model had goodness-of-fit with the empirical data with the statistics as follows: $\chi^2 = 9.06$, $p\text{-value} = 1.00$, $df = 93$, $\chi^2 / df = 0.09$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, and $LSR = 0.82$. The variables of transformational leadership, job characteristics, quality of work life, job satisfaction, and organizational commitment could jointly explain 89% of the variance of organizational citizenship behavior among teachers. 3) Job characteristics had a direct effect on organizational citizenship behavior at the highest level, followed by transformational leadership and organizational commitment respectively. No variables had an indirect effect on organizational citizenship behavior. Transformational leadership had the highest level of total effect on organizational citizenship behavior of teachers at the .01 level of significance.

Keywords : Causal Relationship ; General Buddhist Scripture Schools ; Organizational Citizenship Behavior of Teachers

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์การจำเป็นต้องให้ความสนใจและความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อ้องค์การ ้องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ใน้องค์การนั้นว่ามีความสำคัญยิ่ง เช่น การให้ความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีความสำนึกในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การทำงานตรงต่อเวลา การมีความจงรักภักดี และไม่เปิดเผยความลับของ้องค์การต่อบุคคลภายนอกหรือ

้องค์การอื่น นอกจากนี้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ้องค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวของบุคลากรที่เต็มใจจะปฏิบัติงาน เพื่อ้องค์การอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ หรือ บทบาทที่อยู่นอกเหนือจากที่้องค์การได้กำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานของ้องค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อ้องค์การได้เป็นอย่างดี (Organ, 1987) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อ้องค์การ เป็นพฤติกรรมของบุคคล ในการสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อ้องค์การ เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้้องค์การประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดของ้องค์การ มีประโยชน์ต่อ ประสิทธิภาพและความสำเร็จในระยะยาวของ้องค์การ ผลจากการ มีพฤติกรรมดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพของ้องค์การ (George & Jones, 2002)



สถานศึกษาก็เช่นเดียวกันนี้ เป็นองค์การหนึ่งของสังคมที่ให้การศึกษและพัฒนาบุคคล ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสังคม บทบาทของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้จัดประสบการณ์และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งสร้างสรรค์กำลังคน ในด้านวิชาการ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน ครูต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ มีความสามารถสูง สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน แม้ว่าระบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีการจัดโครงสร้างของการบริหารที่ชัดเจน แต่บุคลากรครูรับหน้าที่หลายตำแหน่งส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ (บุญเสริม สำราญดี, 2555) ในขณะที่ครูมักประสบกับปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อันเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี อาทิเช่น การที่ครูได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำ สวัสดิการไม่เพียงพอ ขาดความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากความกังวลว่าจะถูกออกจากงาน ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรมในวิชาชีพ หรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ครูเป็นจำนวนมากยังขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กระบวนการสรรหาว่าจ้าง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่ได้มาตรฐาน บุคลากรขาดกำลังใจในการปฏิบัติงานและไม่มี ความมั่นคงในวิชาชีพ ทำให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนบุคลากรบ่อยครั้ง (บุญเสริม สำราญดี, 2555)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร เป็นพฤติกรรมที่ทุกองค์การพึงปรารถนาเพราะ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ นำไปสู่การสรุปสังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ได้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) คุณลักษณะงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) ความพึงพอใจในงาน 5) ความผูกพันต่อองค์การ และ 6) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์การควรที่จะส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรเกิดการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลที่ได้นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จในระยะยาว ในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

และเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนา งาน การพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

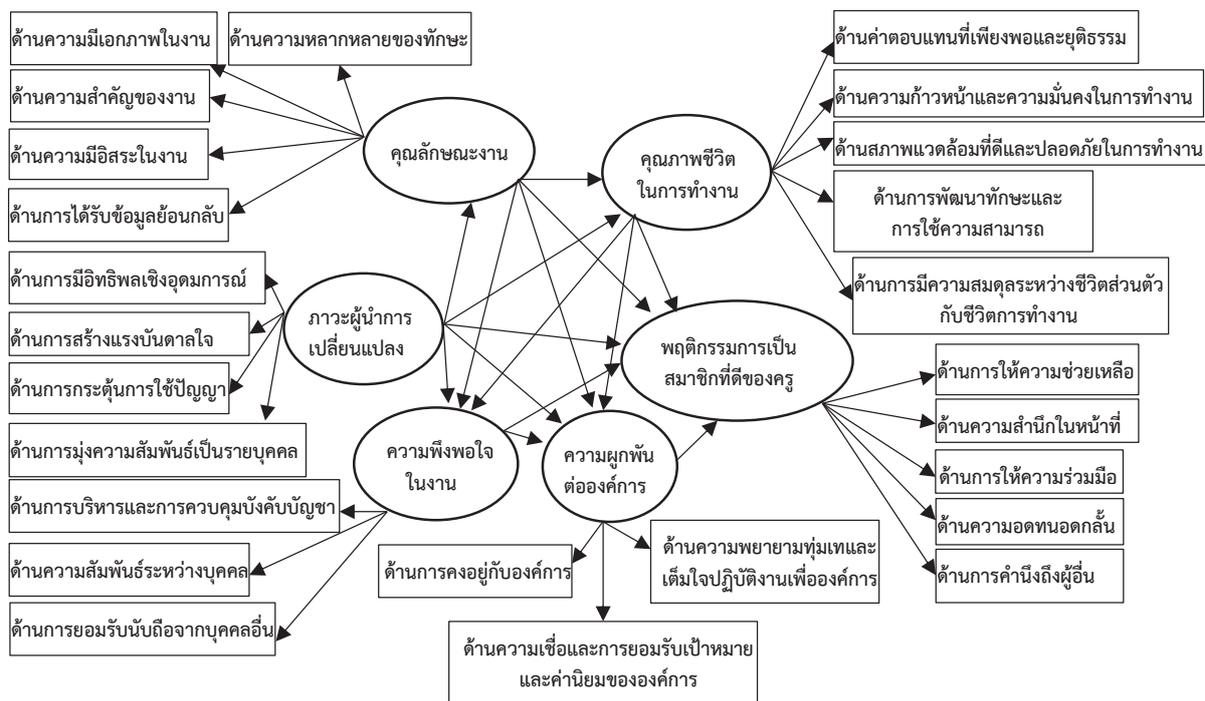
1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม

สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Organ (1987) Bass & Avolio (1993) Hackman & Oldham (1980) Walton (1973) Alderfer (1972) Allen & Meyer (1990) สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล (2549) อริสา สำราญ (2553) สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 พัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน จากนั้นนำผลสรุปที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสังกัดมหาเถรสมาคม

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ ในระยะนี้ผู้วิจัยทำการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย โดยได้ดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 4,457 คน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน 550 คน ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) การใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 100-200 หน่วย ตัวอย่างอาจได้คำตอบ

ไม่เหมาะสมหรือได้ค่าสถิติที่เป็นไปไม่ได้ เช่น ค่าความแปรปรวนติดลบ เป็นต้น แต่ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไปกลับไม่พบค่าที่ไม่เหมาะสม (Comrey & Lee, 1992)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน เพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึก มีโครงสร้างเนื้อหา ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครู ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ระยะที่ 2 แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ประเด็นศึกษามีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) คุณลักษณะงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) ความพึงพอใจในงาน 5) ความผูกพันต่อองค์กร และ 6) พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครู การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระหว่าง 0.22 ถึง 0.90 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่านด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 7 มี.ค. - 28 เม.ย. 2558 ทำการสรุปข้อมูลและส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

ระยะที่ 2 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำส่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและบางส่วนนำส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ได้รับกลับคืนมา จำนวน 542 ฉบับ จากทั้งหมด 550 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.54

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษา

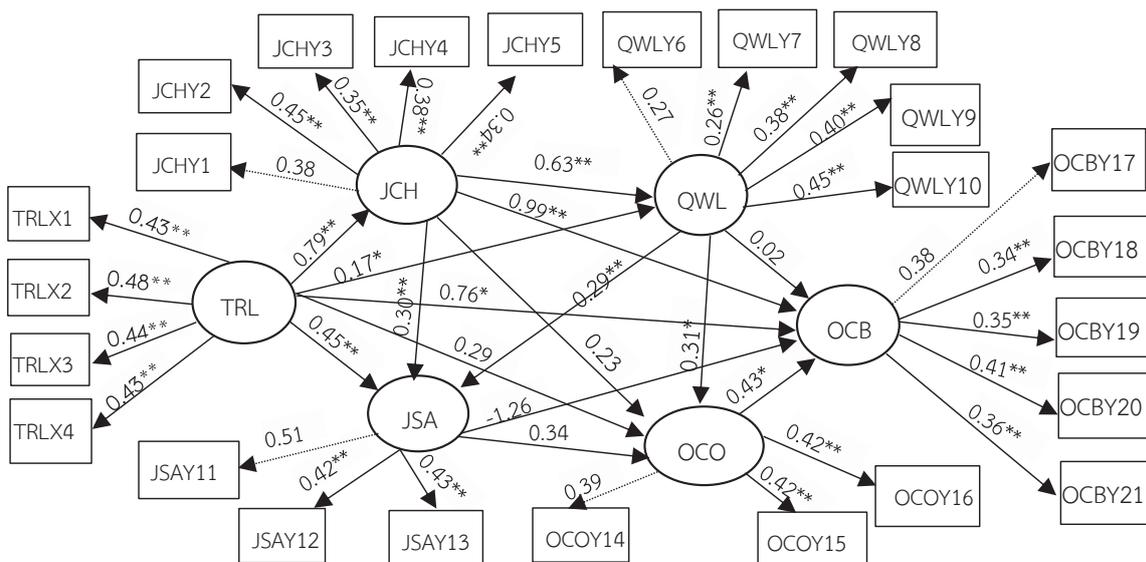
ระยะที่ 2 ศึกษาคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบที เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบความมีนัยสำคัญ

ด้วยสถิติที่ เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ($\chi^2 = 9.06$ p-value = 1.00df = 93 RMSEA = 0.00 GFI = 1.00 AGFI = 1.00 LSR = 0.82) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ได้ร้อยละ 89.00 ดังภาพที่ 2



Chi-square = 9.06, df = 93, p-value = 1.00, RMSEA = 0.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, LSR = 0.82

ภาพที่ 2 รูปแบบเชิงสมมติฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRL)
2. ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ คุณลักษณะงาน (JCH) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ความพึงพอใจในงาน (JSA) ความผูกพันต่อองค์กร (OCO) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู (OCB)
3. ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (TRLX1) การสร้างแรงบันดาลใจ (TRLX2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (TRLX3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (TRLX4) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JCHY1) ความมีอิสระในงาน (JCHY2) ความสำคัญของงาน (JCHY3) ความมีเอกภาพในงาน (JCHY4) ความหลากหลายของทักษะ (JCHY5) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWLY6) ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน (QWLY7) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน (QWLY8) การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถของบุคคล (QWLY9) การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

- (QWLY10) การบริหารงานและการควบคุมบังคับบัญชา (JSAY11) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (JSAY12) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (JSAY13) การคงอยู่ขององค์กร (OCOY14) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCOY15) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OCOY16) การให้ความช่วยเหลือ (OCBY17) ความสำนึกในหน้าที่ (OCBY18) การให้ความร่วมมือ (OCBY19) ความอดทนอดกลั้น (OCBY20) การคำนึงถึงผู้อื่น (OCBY21)

3. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูที่ระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ อิทธิพลทางอ้อม พบว่าไม่มีตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูอิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู

ตัวแปรตาม	R2	อิทธิพล	ตัวแปรต้น														
			TRL			JCH			QWL			JSA			OCO		
			γ	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
OCB	0.89	DE	0.76	0.39	1.96*	0.99	0.33	3.02**	0.02	0.23	0.11	-1.26	0.83	-1.52	0.43	0.19	2.26*
		IE	-0.01	0.39	-0.02	-0.35	0.29	-1.19	-0.19	0.22	-0.87	0.14	0.18	0.78	-	-	-
		TE	0.76	0.05	14.34**	0.65	0.10	6.32**	-0.17	0.09	-1.83	-1.11	0.78	-1.43	0.43	0.19	2.26*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ นูรลี หมัดปลอด (2555) ได้ศึกษาพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจ

ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณารูปแบบพบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูได้ร้อยละ 89 สอดคล้องกับ นูรลี หมัดปลอด (2555) ได้ศึกษาพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี



ต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับพอใช้ โดยตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 54

3. ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลทั้ง 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู มีดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกฤตา สิทธิฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และประวิภา คำมูล (2558) ได้ศึกษาพบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่สนองตอบต่อความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจ มีความพยายามในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย

3.2 คุณลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ยังพบว่า คุณลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณลักษณะงานจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าความผูกพันต่อองค์การ เนื่องด้วยภาระงานหน้าที่ที่ครูทำอยู่เป็นประจำซ้ำๆ เช่น การสอน และงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ก็น้อยตามไปด้วย ทำให้มีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนน้อยลง อยากเปลี่ยนงานหรือลาออก สอดคล้องกับ Hackman & Oldham (1980) กล่าวไว้ว่า เมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงานและปฏิบัติได้ดี ความรู้สึกที่ดีจะช่วยสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานในระดับสูงตลอด

3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตเป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนในองค์การปรารถนาให้ได้รับการตอบสนอง ตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรมองว่าการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เช่น การให้ความช่วยเหลือ เป็นต้น ไม่จำเป็นต้องกระทำหรือแสดงออก เพราะต่างก็ได้รับค่าตอบแทนด้วยกัน ซ้ำยังเป็นการเพิ่มงานให้กับตนเองหากต้องไปช่วยงานของเพื่อน แต่ค่าตอบแทนยังได้เท่าเดิม สอดคล้องกับ Hackman &

Oldham (1980) อธิบายว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอก เช่น รายได้ สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานและเกิดแรงจูงใจภายใน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจตลอดจนทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

3.4 ความพึงพอใจในงาน ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของครู ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนจากการสอน ได้รับในจำนวนที่น้อย เมื่อเทียบกับเงินเดือนในสายงานเดียวกันกับองค์กรอื่น รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ และครูจำนวนหนึ่งที่สอนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาก็เป็นครูสอนเพื่อรอทำงานอื่น หากสามารถสอบบรรจุได้หรือมีองค์กรอื่นที่เสนอให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าก็พร้อมที่จะย้ายออกไป ด้วยเหตุนี้ทำให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมน้อย สอดคล้องกับ Strauss & Sayles (1980) กล่าวว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3.5 ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรด้านทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในงาน โดยเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม จะต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ มีศีลธรรม เสียสละ เป็นที่เคารพนับถือ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สามารถกระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ



2. คุณลักษณะงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมควรทำให้ครูได้ตระหนักและรับรู้คุณลักษณะงานที่ครูทำอยู่ว่าเป็นงานที่มีเกียรติเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

3. ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ สังเกตได้จากการแสดงออกซึ่งสะท้อนความคิดเห็นและทัศนคติของครูที่มีต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในลักษณะการมีความทุ่มเท และความเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ความจงรักภักดี การไม่คิดที่จะลาออก รวมทั้งการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐกฤตา สิทธิฤทธิ. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 3(2), 11.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย.(2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุรลี หมัดปลอด. (2555). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเสริม สำราญดี. (2555). *สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประวีณา คำมูล. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 5(3), 76.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2549). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). *สถิติข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2557 (ครั้งที่ 1)*. สืบค้นเมื่อ มิถุนายน 2557, จาก <http://deb.onab.go.th>.
- อริสา สารอง. (2553). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ : องค์การที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness & growth*. New York : Free Press.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 14 (1), 112-121.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. San Diego, and University of California : Academic Press.

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะทำได้ตัวบ่งชี้ในการนำไปสู่การสร้างเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ผูกอบรม สำหรับผู้บริหารและครู ในด้านภาวะความเป็นผู้นำที่จะมาเป็นผู้บริหาร หรือครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม หรือใช้ในการบริหารและการพัฒนางานบุคคล ตลอดจนสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยแบบทฤษฎี ฐานราก หรือวิธีวิจัยอื่นๆ เพื่อศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบการวิจัยที่ใดพัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ มีอะไรที่แตกต่างกัน และนำข้อค้นพบจากวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างเป็นข้อสรุปงานวิจัยในภาพรวม



- George, J. M. & Jones, G. R. (2002). *Understanding and managing organizational behavior* (3rded.). Upper Saddle River, New Jersey : Prentice Hall.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts : Addison–Wesley.
- Organ, D.W. (1987). *Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome*. Massachusetts : Lexington.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness : A behavior view*. Santa Monica California : Goodyear Publishing.
- Strauss, G. & Sayles, L. R. (1980). *Personnel: The human problems of management*. (4thed.). Eaglewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Walton, R.E. (1973). Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review*, 15, 11-21.

Translated Thai References

- Khummoon, P. (2015). Transformational leadership of administrations in schools of the Wangyang Patthana network under the Office of Nakhon Phanom Primary Education Service Area 1. *Nakhon Phanom University Journal*, 5(3), 76. [in Thai]
- Mudplod, N. (2012). *A causal relationship model of organizational citizenship behavior of private general education schools under the Office of the Private Education, Songkhla Province* (Unpublished master's thesis). Thaksin University, Songkhla, Thailand. [in Thai]
- Office of National Buddhism. (2014). *Statistical Data in Educational Management of the General Education Scripture Schools in Academic Year 2014 (1st time)*. Retrieved June 2014, from <http://deb.onab.go.th>. [in Thai]
- Samrong, A. (2010). *A causal relationship model of organizational citizenship behavior of the human resources personnel in the organizations that are members of the Personnel Management Association of Thailand* (Unpublished doctoral dissertation). Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Sitthirit, N. (2013). Leadership of administrators relating to the implementation of the education reform in schools under the Office of Bung Kan Primary Education Service Area. *Nakhon Phanom University Journal*, 3(2), 11. [in Thai]
- Srisa-aad, B. (2011). *Introduction to research* (10thed.). Bangkok : Suwiryasan Publisher. [in Thai]
- Sumrandee, B. (2014). *The problem state and guidelines for developing educational management in education reform of general education scripture schools in Surin province* (Unpublished master's thesis). Burapha University, Chonburi, Thailand. [in Thai]
- Theeravanittrakul, S. (2006). *The causal relationship model of organizational citizenship behavior of educational faculties in public universities* (Unpublished doctoral dissertation). Burapha University, Chonburi, Thailand. [in Thai]
- Wiratchai, N. (1999). *A LISREL model : Analytical statistics for research* (3rd ed.). Bangkok : Chulalongkorn University Printing House. [in Thai]