

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

อรรรรณ บุญบำรุง

สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และ กนก พานทอง

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2556 ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา และมหาวิทยาลัยบูรพา ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80

ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 46.56 ค่า df เท่ากับ 36 ค่า p เท่ากับ .11 ดัชนี GFI เท่ากับ .98 AGFI เท่ากับ .96 CFI เท่ากับ 1.00 SRMR เท่ากับ .01 RMSEA เท่ากับ .02 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐได้ ร้อยละ 36 เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความสุข ส่วนความสุขมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงจะมีความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ, เขาวนด้านจิตวิญญาณ, ความสุข, โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

A Causal Model of Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior in Public University Staff

Orawan Boonbumrung
Supim Sripunvoraskul and Kanok Panthong
College of Research Methodology and Cognitive Science
Burapha University, Thailand

Abstract

The purpose of this research was to develop and validate a causal relationship model comprising factors affecting organizational citizenship behavior in university staff. The sample derived by means of multi-stage random sampling, consisted of 420 public university staffs from Kasetsart University (Siracha Campus) and Burapha University (academic year 2013). The research instrument was a questionnaire. Descriptive statistics were generated using SPSS; causal modeling involved in the use of LISREL 8.80.

The results indicated that the hypothetical model was consistent with the empirical data as demonstrated by the following fit measures: chi-square test = 46.56, $df = 36$, $p = .11$, GFI = .98, AGFI = .96, CFI = 1.00, SRMR = .01, RMSEA = .02. All variables in the model accounted for 36% of the total variance in organizational citizenship behavior. The spiritual quotient variable had a direct effect on organizational citizenship behavior and an indirect effect through happiness, while happiness itself had a direct effect on organizational citizenship behavior. In conclusion, public university staff with higher scores on spiritual quotient would be happier in their work, and perform better organizational citizenship behavior.

Keywords: organization citizenship behavior, spiritual quotient, happiness, causal relationship model

ความนำ

ในองค์การ “คน” หรือ “บุคคล” จะเป็นผู้ดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ การกระทำหรือพฤติกรรมของคนจึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงผลการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ การบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นวัตถุประสงค์หลักอย่างหนึ่งขององค์การ ทุกองค์การจึงให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์การเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมุมมองใหม่ในขณะนี้คือ การมองบุคคลในเชิงของการเป็นทุน (Human capital) ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ซึ่งหมายถึง บุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาวและในอนาคต ด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจึงทำให้สภาพของการปฏิบัติงานและลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน การปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การจึงต้องอาศัยทักษะ ความรู้ความสามารถ และการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ส่งผลให้องค์การต้องการบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน องค์การจึงให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมากขึ้น เนื่องจากองค์การประกอบด้วยบุคคลหลากหลายเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุทั้งเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997) Schnake and Dumler (1997) ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรภายในองค์การเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถขององค์การที่จะดึงดูด และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การตลอดไป

สิ่งที่องค์การปรารถนา คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นในปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้มีการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเริ่มจากการให้ความสำคัญกับการสรรหาคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาทำงาน เช่น การคัดเลือกผู้ที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ประกอบไปด้วยเชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) เชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) เชาวน์ในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ) และเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Quotient: SQ) เป็นต้น แนวโน้มที่องค์การเริ่มหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก คือ เชาวน์ด้านจิตวิญญาณ ซึ่งหลาย ๆ องค์การได้มีการจัดหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถเชาวน์ด้านจิตวิญญาณของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ Danah and Marshall (2000) ผู้เขียนหนังสือ SQ : Connection with our Spiritual Intelligence ได้กล่าวถึง เชาวน์ด้านจิตวิญญาณว่าความฉลาดชนิดนี้เป็นสิ่งเติมเต็มเชาวน์ปัญญาและเชาวน์อารมณ์ให้สมบูรณ์ และเชาวน์ด้านจิตวิญญาณเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าบุคคลนั้นจะใช้ IQ และ EQ ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพเพียงใด ซึ่งทั้งสองได้สรุปว่าเชาวน์ด้านจิตวิญญาณเป็นเชาวน์ขั้นสุดยอด

ความสุขเป็นความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย หรือเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินชีวิตในภาพรวมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ รวมทั้งอารมณ์ทางบวกและทางลบ และอารมณ์มีความสุขจะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ (Diener, 2000) ผลการวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่า ความสุขมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมทางสังคมเชิงบวก (Prosocial behavior) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่ ความสุขจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (George, 1991) ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางสังคมที่ดี เช่น มีความปรารถนาอยากที่จะช่วยเหลือผู้อื่น นอกจากนี้ ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เช่น การทำงานเป็นทีม (Magen & Aharoni, 1991)

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต่างประสบปัญหาในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแสดงบทบาทความมีคุณค่าที่โดดเด่นของตนเอง เป็นเหตุให้ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารระดับสูง ประกอบกับขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้เรียนรู้ เท่าทันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งจนผู้ปฏิบัติงานตามไม่ทัน จึงกลายเป็นความล้าสมัย ซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญทำให้เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพในที่สุด โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ตัวผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการถูกมองว่า มีการปฏิบัติงานแบบเช้าชามเย็นชาม ลักษณะดังกล่าวเป็นระบบหรือการทำงานที่เป็นตัวถ่วงความเจริญของประเทศชาติ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549) วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคคลในราชการก็คือการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจเห็นได้จากการปฏิบัติงาน ผลงานหรือบรรยากาศ และวิธีการทำงานที่เปลี่ยนไป เช่น ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียรมากขึ้น การปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยลง ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น ประหยัดขึ้นหรือลดค่าใช้จ่าย ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อยลงหรือหมดสิ้นไป มีการริเริ่มคิดค้นเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ได้ผล ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นตำแหน่งงานที่มีหน้าที่สนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก หน้าที่และภาระงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ (กัญญชลลา แสงดวง, 2551)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ที่สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยเขาวนด้านจิตวิญญาณและความสุข จะส่งผลทางตรงหรือทางอ้อม และส่งผลเชิงลบหรือเชิงบวกมากน้อยในระดับใดต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะประโยชน์ในการอธิบายพยากรณ์ และควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผลการวิจัยที่ได้จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริม วางแผน และกำหนดทิศทางการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาเขาวนด้านจิตวิญญาณและการทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน มีความคิดและอารมณ์ความรู้สึกไปในทิศทางบวก เต็มเปี่ยมไปด้วยความยินดี พึงพอใจและสบายใจ มีความกระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น อันจะส่งผลดีต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ และผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

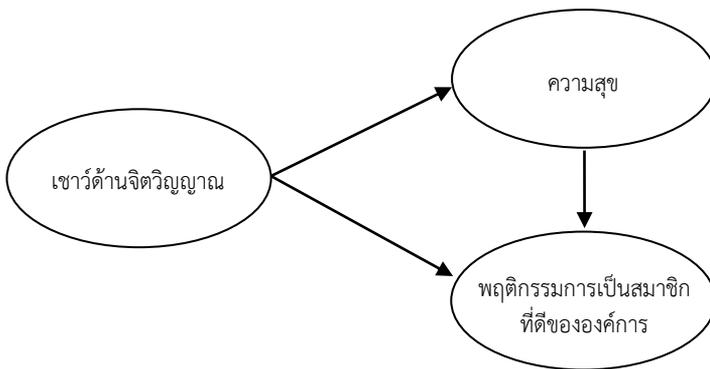
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

เขาวนด้านจิตวิญญาณมีส่วนช่วยบุคคลในการรักษาความสัมพันธ์ รู้จักที่จะให้อภัยกัน เกิดความรักซึ่งกันและกัน ช่วยให้เรียนรู้ข้อผิดพลาดในอดีตเพื่อนำมาใช้ตัดสินใจอย่างชาญฉลาด (Vaughan, 2003) และเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสุขของบุคคล (Awdhesh, 2008) เขาวนด้านจิตวิญญาณเป็นลักษณะสำคัญของการมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรและอยู่กับองค์กรต่อไป (Hammer & Fallon, 2007) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่ใช่พฤติกรรมที่องค์กรมอบหมายหรือกำหนดให้ทำ แต่เป็นผลมาจากความสุขส่งผลให้เกิด

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (George, 1991) มีผลการวิจัยสนับสนุนว่า เขาวนด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับการเปิดโอกาสในองค์การ การรับรู้ความสามารถของตน และความผูกพันต่อองค์การ (Trott, 1996) ความสุขและการยอมรับนับถือในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางสังคม นั่นคือ บุคคลที่มีความสุขและมีการยอมรับนับถือในตนเองจะมีพฤติกรรมทางสังคมที่ดี (Rigby & Slee, 1993) บุคคลที่มีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงเมื่อพบเจอปัญหาที่สามารถที่จะเผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถมองหาคำหวังจากปัญหาที่เกิดขึ้น พบเจอสิ่งดีในอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดความเครียดน้อยลงและมีความสุขมากขึ้น (Danah & Marshall, 2000) เขาวนด้านจิตวิญญาณเป็นความสามารถทางจิตที่ใช้ในการปรับตัว ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในชีวิต ความเป็นไปของโลกที่ไม่ได้เน้นในด้านวัตถุนิยม การทำให้เกิดความคิดที่เป็นประโยชน์ในการเผชิญและแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผลเหมาะสม (King, 2008) จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเขาวนด้านจิตวิญญาณและความสุขสรุปได้ว่า บุคคลที่มีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงสามารถเข้าใจความเป็นไปของชีวิต เมื่อพบเจอปัญหาสามารถเผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการดำเนินชีวิต ทำงานอย่างมีความสุขและนำไปสู่พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงความสัมพันธ์ได้ดัง ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผ่านความสุข
4. ความสุขมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดชลบุรี ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 4,032 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 420 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เชาวินด้านจิตวิญญาณ พัฒนามาจาก The Spiritual Intelligence Self – Report Inventory ของ King (2008) มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .83 ตอนที่ 2 ความสุขพัฒนามาจากแนวคิดของ Diener (2003) มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .85 และตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พัฒนามาจากแนวคิดของ Podsakoff and Mackenzie (1994, cited in Bell & Manguc, 2001) มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ .84 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

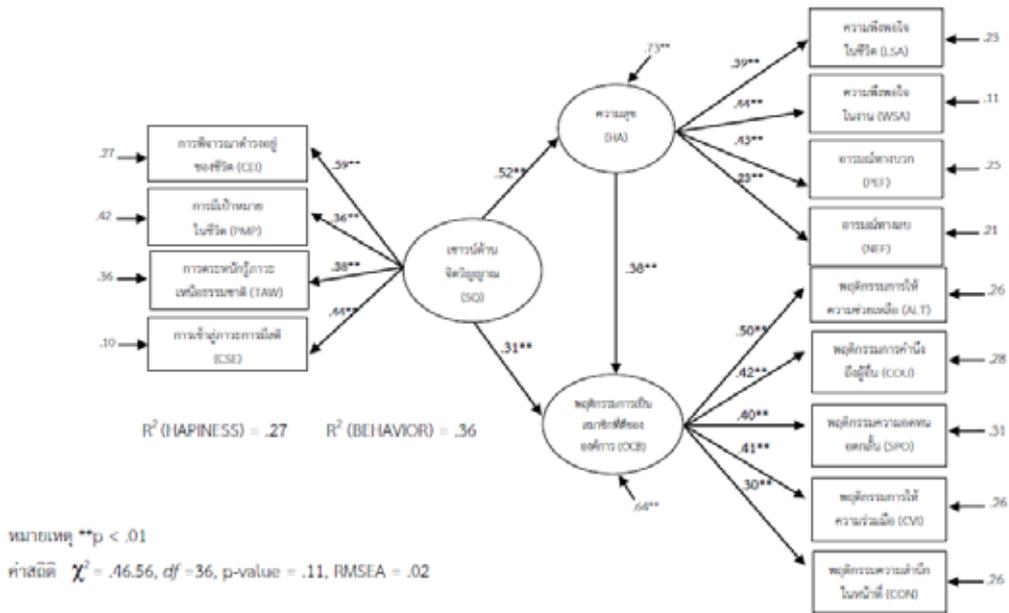
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมิถุนายน 2556 กับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางพระ และมหาวิทยาลัยบูรพา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 420 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นเพื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล โดยใช้โปรแกรม SPSS ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี พิจารณาจากผลการทดสอบค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 46.56 โดยมีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .11 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 36 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .96 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .01 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .02 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุด (Largest standardized residual) เท่ากับ 1.82 และกราฟคิวพล็อต (Q-Plot) มีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าเท่ากับ .36 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 36 ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 1



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตัวแปรผล	HA (ความสุข)			OCB (พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
SQ (เขavnด้านจิตวิญญาณ)	.52** (.07)	-	.52** (.07)	.51** (.07)	.20** (.04)	.31** (.07)
HA (ความสุข)	-	-	-	.38** (.08)	-	.38** (.08)
ค่าสถิติ $\chi^2 = 46.56, df = 36, p = .12, GFI = .98, AGFI = .96, CFI = 1.00, RMSEA = .02, SRMR = .01$						
สมการโครงสร้างตัวแปร	HA	OCB				
R-square	.27	.36				

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$, TE = ผลรวมอิทธิพล, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง
ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี พิจารณาจากค่า χ^2 เท่ากับ 46.56 ค่า df เท่ากับ 36 ค่า p เท่ากับ .11 ดัชนี GFI เท่ากับ .98 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 36

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงในโมเดลที่พัฒนาขึ้น จากตารางที่ 1 ปรากฏว่า ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดคือ เขาวนด้านจิตวิญญาณ มีค่าเท่ากับ .51 รองลงมาคือความสุข มีค่าเท่ากับ .38 ในขณะเดียวกัน ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อความสุข คือ เขาวนด้านจิตวิญญาณ มีค่าเท่ากับ .52 เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปรากฏดังนี้

1. เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุข มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข
2. ความสุขมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .31 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความสุข มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะเดียวกันการที่ผู้ปฏิบัติงานมีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข และส่งผลทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุข ผลการวิจัยข้อนี้เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงจะสามารถปรับตัวได้ดี จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน แม้ว่าจะมีภาวะเบียดที่เข้มงวด ก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างโดยไม่รู้สึกอึดอัดใจ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ King (2008) ที่กล่าวว่า เขาวนด้านจิตวิญญาณ คือ ความสามารถทางจิตที่ใช้ในการปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าใจถึงเหตุผลในการมีชีวิตอยู่ของบุคคล การสร้างและการค้นหาคุณค่าและความหมายในชีวิต การใช้ภาวะตระหนักรู้และการมีสมาธิในการทำให้เกิดความคิดที่เป็นประโยชน์ในการเผชิญและแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Awdhesh (2008) ที่พบว่า จิตวิญญาณเป็นเรื่องของความเข้าใจในความเป็นจริงของโลก จิตต้องรับรู้ความรู้สึกสงบและความรู้สึกเป็นสุข ความพึงพอใจในจิตวิญญาณนั้นจะเป็นความสุขที่ถาวร จิตวิญญาณจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสุขของบุคคลได้ นอกจากนี้ Selman (2005) พบว่า เขาวนด้านจิตวิญญาณเป็นเขาวนที่เหนือเขาวนด้านอื่น ๆ ทั้งหมด เขาวนด้านจิตวิญญาณจึงเป็นตัวทำนายความสุข (Happiness) ความสงบในจิตใจ (Serenity) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และความรู้สึกสามัคคี (Harmonious and loving relationship) และผลการศึกษาของ Vaughan (2003) ชี้ให้เห็นว่า เขาวนด้านจิตวิญญาณมีส่วนช่วยในการรักษาความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อนและที่ทำงาน โดยการประสานกันของเขาวนด้านจิตวิญญาณกับจิตใจและความคิด ทำให้บุคคลรู้จักที่จะให้อภัย ส่งเสริมให้เกิดความรักซึ่งกันและกัน

เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Trott (1996) ที่พบว่า การฝึกฝนทางจิตวิญญาณช่วยให้สุขภาพดีขึ้น เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดี ลดอัตราการขาดงาน และทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอีกด้วย Milliman, Czaplewski, and Ferguson (2003) พบว่า จิตวิญญาณในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) Harmer and Fallon (2007) พบว่า เขาวนด้านจิตวิญญาณเป็นลักษณะสำคัญของการมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นอกจากนี้ เขาวนด้านจิตวิญญาณยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานผ่านตัวแปรความสุข ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงส่งผลให้มีความสุข เข้าใจความเป็นไปของชีวิต ทำงานอย่างมีความสุข และนำไปสู่การแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ทัฬหพร ประชาญพร (2551) ที่กล่าวว่า การมีเขาวนด้านจิตวิญญาณในตัวบุคคล จะทำให้มีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งเมื่อเกิดความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ก็ย่อมเป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทুমเทให้กับงานมากขึ้น ซึ่งเท่ากับเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ดีอันเป็นสิ่งที่ต้องการปรารถนา สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น Harmer and Fallon (2007) พบว่า จิตวิญญาณในบริษัทขององค์กรนั้น เขาวนด้านจิตวิญญาณเป็นลักษณะสำคัญของผู้ที่มีความสุขที่ดีและมีผลให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ Trott (1996) พบว่า เขาวนด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับการเปิดโอกาสในองค์กร (Organization openness) การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) และ Milliman, Czaplewski, and Ferguson, (2003) พบว่า จิตวิญญาณในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement)

ความสุขมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยส่งผลในทิศทางบวก ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความสุข จะมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ พพอใจในงานและพอใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงาน นอกจากนี้แล้วยังเต็มใจที่จะช่วยเหลือในส่วนอื่น ๆ เต็มใจที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องตามแนวคิดของ Diene (2003) ที่กล่าวว่า คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและ สอดคล้องกับผลงานวิจัยหลายเรื่องโดย George (1991) พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้บริการลูกค้า Magen and Aharoni (1991) พบว่า ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางสังคมที่ดี มีความปรารถนาอยากที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม Rigby and Slee (1993) พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่ดีทางสังคม Krueger, Hicks, and McGue (2001) พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือได้แก่ การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานขององค์กร ช่วยเหลือบุคคลอื่นทั้งที่รู้จักและไม่รู้จัก

ถึงแม้ว่า เขาวนด้านจิตวิญญาณและความสุขจะสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ แต่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ร้อยละ 36 แสดงว่า เขาวนด้านจิตวิญญาณและความสุขเท่านั้นยังไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ครอบคลุมพอ ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน่าจะมีทั้งปัจจัยภายในและภายนอก แนวคิดเขาวนด้านจิตวิญญาณและความสุขเน้นสาเหตุจากปัจจัยภายใน จึงอาจจะมีปัจจัยภายในอื่น ๆ และปัจจัยภายนอกที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข้อเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า เขาวนด้านจิตวิญญาณและความสุขมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1. การสนับสนุนและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในชีวิต มีความพึงพอใจในงาน มีอารมณ์ทางบวก และมีอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ผู้บริหารควรร่วมมือกันในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสุขของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความสุขส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานของตนเพื่อเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน จึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริม
3. ผู้ที่มีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงจะตระหนักรู้ว่าควรจะปฏิบัติตนอย่างไรในการทำงาน องค์กรจึงควรนำแนวคิดเรื่อง เขาวนด้านจิตวิญญาณมาใช้ในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการคงอยู่และเพิ่มระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐที่พัฒนาขึ้นนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดชลบุรี เท่านั้น ควรมีการนำโมเดลนี้ไปศึกษากับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในจังหวัดอื่นหรือสังกัดอื่น เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล
2. ควรมีการวิจัยต่อไปด้วยวิธีการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multi group analysis) เช่น ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ กับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นเอกชน และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับ
3. การวิจัยนี้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยวิธีการประเมินตนเอง (Self-report) จึงอาจเกิดอคติในการตอบได้ การศึกษาต่อไปอาจประเมินพฤติกรรมโดยให้หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือสมาชิกอื่นในองค์กรเป็นผู้ประเมิน นอกจากนี้อาจใช้วิธีการเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยการสังเกต และการสัมภาษณ์ จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ทำให้ผลการประเมินมีความถูกต้องมากขึ้น
4. ควรเพิ่มตัวแปรอื่นเพื่อพัฒนาให้โมเดลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากขึ้น เช่น แนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์ชลา ด้วงแสง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัฬหพร ปรากฏพร. (2551). *บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ บุคลิกภาพตามทฤษฎีเชอว์นัจิตอัจฉริยะ ความพึงพอใจในงาน และสภาวะแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาดในสถาบันการเงินสังกัด กระทรวงการคลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- Awdhesh, K. S. (2008). *Test Your Spirituality Quotient - The Quotient of The Real Happiness*. Retrieved September 15, 2012, from <http://www.ezinearticles.com/?expert=AwdheshK Singh>.
- Beazley, H. (1997). *Meaning and measurement of spirituality in organizational settings: Development of a spirituality assessment scale*. Ph.D. Dissertation, George Washington University.
- Bell, S. J., & Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of retailing*, 78(2), 131-146.
- Benefiel, M. (2006). Strange Bedfellows or Natural Partners? The Academic Study of Spirituality and Business. *Studies in Spirituality*, 16, 273-285.
- Covey, S. R. (2004). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. New York: Free Press.
- Danah, Z., & Marshell, I. (2000). *SQ: Spiritual Intelligence the Ultimate Intelligence*. London: Bloomsbury.
- Diener, E. (2003). *Recent finding on subjective well - being*. Retrieved July 18, 2012, from <http://www.google.com>.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34-43.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of Positive Mood on Prosocial Behaviors at Work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299-307.
- Harmer, R., & Fallon, B. (2007). *The Role of Emotional Intelligence in the Pursuit of a Spiritual Life: Implications for Individuals in Organizations*. Retrieved June, 20, 2012, from <http://www.developfullcircle.com>.
- Krueger, R. F., Hicks, B. M., & McGue, M. (2001). Altruism and Antisocial Behavior: Independent Tendencies, Unique Personality Correlates, Distinct Etiologies. *American Psychological Society*, 12(5), 397-402.

- Magen, Z., & Aharoni, R. (1991). Adolescents' contributing toward others: Relationship to Positive Experiences and Transpersonal Commitment. *Journal of Humanistic Psychology, 31*(2), 126-143.
- Milliman, J., Czapleuski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organisational Change Management, 16*(4), 426-447.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance, 10*, 71-83.
- Rigby, K., & Slee, P.T. (1993). Dimensions of Interpersonal Relation Among Australian Children and Implications for Psychological Well-Being. *The Journal of Social Psychology, 133*(1), 32-42.
- Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organization citizenship behavior: The impact of reward and reward practice. *Journal of Management Issues, 9*(2), 216-229.
- Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organization citizenship behavior: The impact of reward and reward practice. *Paper presented at the academy of management, Atlanta*. (1): 24-28.
- Selman, V., Selman, R. C., Selman, J., & Selman, E. (2005). Spiritual-intelligence/-quotient. *College Teaching Methods & Styles Journal, 1*, 23-31.
- Trott, D. C. (1996). *Spiritual Well-being of Workers: An Exploratory Study of Spirituality in the Workplace*, University of Texas, TX: Austin.
- Vaughan, F. (2003). What is Spiritual Intelligence?. *Journal of Humanistic Psychology, 42*(2), 16-33.