

## 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 และรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์การตลอดไป

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 (กัญญาชลา แสงดวง, 2551)

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

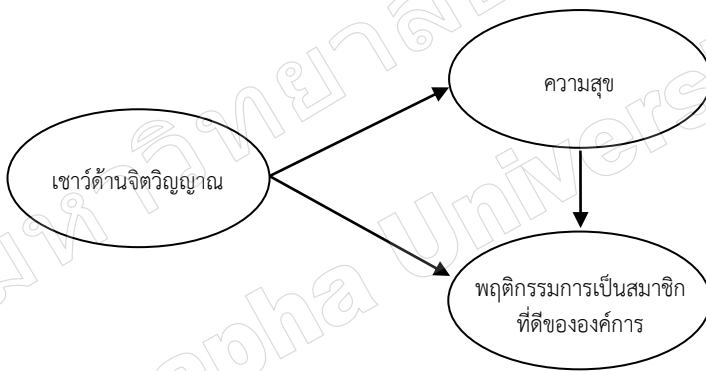
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### กรอบแนวคิดการวิจัย

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

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



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

### สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขและพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อ พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผ่านความสุข
4. ความสุขมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

## 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

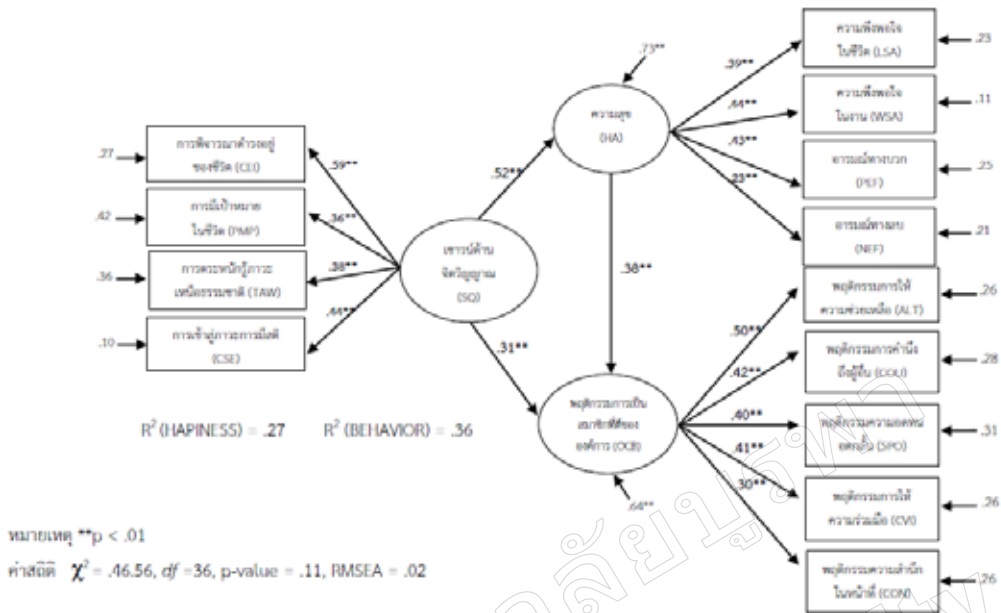
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมิถุนายน 2556 กับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางพระ และมหาวิทยาลัยบูรพา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 420 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นเพื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โมเดล 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 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตัวแปรผล	HA (ความสุข)			OCB (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
SQ (เขาวนด้านจิตวิญญาณ)	.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

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี พิจารณาจากค่า  $\chi^2$  เท่ากับ 46.56 ค่า  $df$  เท่ากับ 36 ค่า  $p$  เท่ากับ .11 ดัชนี GFI เท่ากับ .98 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 36

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงในโมเดลที่พัฒนาขึ้น จากตารางที่ 1 ปรากฏว่า ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุดคือ เขาวนด้านจิตวิญญาณ มีค่าเท่ากับ .51 รองลงมาคือความสุข มีค่าเท่ากับ .38 ในขณะเดียวกัน ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อความสุข คือ เขาวนด้านจิตวิญญาณ มีค่าเท่ากับ .52 เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปรากฏดังนี้

1. เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุข มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข
2. ความสุขมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .31 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผ่านความสุข มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะเดียวกันการที่ผู้ปฏิบัติงานมีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข และส่งผลทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น

## อภิปรายผล

เขาวนด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุข ผลการวิจัยข้อนี้เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีเขาวนด้านจิตวิญญาณสูงจะสามารถปรับตัวได้ดี จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน แม้ว่าจะมีภาวะเครียดที่เข้มงวด ก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างโดยไม่รู้สึกรัดอึดใจ 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 ปราชญาพร (2551) ที่กล่าวว่า การมีเขาวนด้านจิตวิญญาณในตัวบุคคล จะทำให้มีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งเมื่อเกิดความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ก็ย่อมเป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น 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 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน จึงเป็นสิ่งสมควรส่งเสริม
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). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัฬหพร ปราชญาพร. (2551). *บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ บุคลิกภาพตามทฤษฎีเชาวน์จิตอัจฉริยะ 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.