

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน: การทบทวนวรรณกรรม

### Factors Affecting to Work Engagement: Literature Review

กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง<sup>1\*</sup>

Korkaew Jankingthong<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1</sup> Assistant Professor Dr., Department of Business Administration, Hatyai Business School,  
Hatyai University

\* Corresponding author, E-mail: korkaews@hu.ac.th

#### บทคัดย่อ

ความรักผูกพันเปรียบเสมือนตัวแปรแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น แต่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่ตามมาของความรักผูกพันกลับมีน้อยมาก บทความวิจัยนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อ ความรักผูกพันในงาน อีกทั้งพบว่า ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ ทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

**คำสำคัญ:** ความรักผูกพันในงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

#### Abstract

Work engagement is like a variable incentive will lead to a performance at a higher level. But the relationship between antecedents and consequences of work engagement very little. This article aims to review the literature on the factors affecting to work engagement. The study indicated that organizational citizenship behaviors and transformational leadership has direct effects to work engagement, and found that organizational justice and transformational leadership has indirect effects to work engagement via organizational citizenship behaviors.

**Keywords:** work engagement, organizational citizenship behaviors



## บทนำ

ความรักผูกพันในงาน เป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่องค์การต้องการ เพราะผู้ที่มีความรักผูกพันในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความใส่ใจในงานที่ทำ ซึ่งเปรียบเสมือนตัวแปรที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น (Schaufeli & Bakker, 2004; Macey & Schneider, 2008; Rich, LePine, & Crawford, 2010) ความรักผูกพันในงานประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) ความมีพลัง คือ การมีลักษณะของผู้ที่มีพลังงานและมีจิตใจที่ยึดหยุ่นพร้อมรับต่อการทำงาน ตลอดจนถึงตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน แม้ว่าจะงานนั้นอาจจะเหนื่อยและยาก 2) ความทุ่มเท คือ การที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น ตลอดจนเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความภาคภูมิใจในการทำงาน ตลอดจนถึงเกิดแรงบันดาลใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ 3) ความหลงใหล คือ การมีลักษณะของผู้ที่มีความสุขในการทำงานแม้ต้องเผชิญกับความยากในการทำงาน จนบางครั้งเปรียบเสมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและลืมทุกสิ่งที่อยู่รอบตัวเมื่อได้ทำงาน (Schaufeli et al., 2002)

องค์การในปัจจุบันต่างคาดหวังให้พนักงานเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในเชิงรุก มีความคิดริเริ่ม ตลอดจนถึงความรับผิดชอบที่จะทำการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่คุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การจึงต้องการพนักงานที่มีพลัง มีความทุ่มเท และมีความหลงใหลในงานที่ทำ (Bakker & Schaufeli, 2008) หากแต่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุ (Antecedents) และผลที่ตามมา (Consequences) ของความรักผูกพันมีน้อยมาก (Macey & Schneider, 2008) ทั้งที่ความรักผูกพันเปรียบเสมือนตัวแปรแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น (Rich et al., 2010) การวิจัยในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสารและผลงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ในการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้กรอบแนวคิด (Conceptual Model)

## ผลการวิจัย

ในส่วนของผลการวิจัย ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมในตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน โดยนำเสนอรายละเอียดและการวัดของตัวแปรนั้น ๆ พร้อมทั้งนำเสนอให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้น ๆ กับความรักผูกพันในงาน ดังต่อไปนี้

### ความรักผูกพันในงาน

ความรักผูกพันในงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่กล่าวถึงลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกถึงพลังในการอุทิศตนและทุ่มเทให้กับงาน (Babcock-Roberson, 2010) ความรักผูกพันในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีลักษณะทางกายภาพ อารมณ์ และการตระหนักรู้ โดยบุคคลจะแสดงถึงลักษณะของผู้ที่มีพลังงาน



สูงในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนมีความใส่ใจในงานที่ทำ (Macey & Schneider, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004)

การวัดความรักผูกพันมีการใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลายในลักษณะของจำนวนข้อคำถามที่แตกต่างกัน โดยทำการวัดใน 3 มิติ คือ 1) ความมีพลัง เป็นลักษณะของการมีพลังงานในระดับสูงและมีความสามารถทางด้านจิตใจที่ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นความเต็มใจของบุคคลในการที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน ตลอดจนมีความอดทนแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรค 2) ความทุ่มเท คือ การที่คน ๆ หนึ่งมีความผูกพันในงานอย่างมาก ซึ่งเป็นความรู้สึกของความกระตือรือร้น มีแรงคลใจ ภาควุมิใจ และท้าทายกับงานที่ทำ และ 3) ความหลงใหล เป็นลักษณะของการให้ความใส่ใจอย่างมากและมีความสุขกับการทำงาน โดยเสมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว แม้ว่าอาจจะมึปัญหาในการทำงาน

### **พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร**

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไว้หลากหลาย เนื่องจากนับตั้งแต่ ค.ศ.1938 นักวิชาการต่างสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรกับความก้าวหน้าขององค์กร จนในปี ค.ศ. 1983 สมิต ออร์แกน และเนียร์ (Smith, Organ, & Near, 1983 อ้างถึงใน Borman, 2004) ได้มีการกล่าวถึงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมกรของบุคคลที่กระทำนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ในการทำงานตามปกติ โดยมีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กร การมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมถึงการมีส่วนช่วยในการสนับสนุนองค์กร ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกนี้เป็นส่วนที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ เป็นการแสดงออกมาด้วยตนเองซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลใด ๆ ขององค์กร หากแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นสิ่งส่งเสริมให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Organ, 1988)

การวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแบ่งเป็น 5 มิติ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ เป็นแสดงออกในลักษณะของการช่วยเหลือผู้อื่น 2) ความสำนึกในหน้าที่ แสดงออกโดยการปฏิบัติตนเป็นพนักงานที่ดี 3) การคำนึงถึงผู้อื่น แสดงออกโดยการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น 4) ความอดทนอดกลั้น แสดงออกโดยการไม่ป่นปื้อเรื่องเล็กน้อยที่เกิดขึ้น และ 5) การให้ความร่วมมือ แสดงออกโดยการช่วยเหลือและปกป้ององค์กร

### **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับความรักผูกพันในงาน**

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับความรักผูกพันในงาน พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความรักผูกพันในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.41  $R^2 = 0.16$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) (Babcock-Roberson & Strickland, 2010: 321) อีกทั้งจากการศึกษาของ วัชรินทร์ หนูสมตน (2553: 214) ซึ่งศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพล



ทางตรงต่อความรักผูกพันในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.34  $R^2 = 0.58$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

### **ความยุติธรรมในองค์การ**

ความยุติธรรมได้รับการกล่าวถึงมานานในงานวิจัยด้านองค์การ (Adams, 1966; Deutsch, 1975; Leventhal, 1976) งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้กรอบทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมในการประเมินความยุติธรรม โดยเห็นว่าสิ่งที่บุคคลคำนึงถึงนั้นไม่ใช่แค่ผลตอบแทนที่สูงที่สุดเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงว่าผลลัพธ์นั้นยุติธรรมหรือไม่ อัดัมส์เสนอว่าวิธีหนึ่งที่จะตัดสินว่าผลตอบแทนนั้นยุติธรรมหรือไม่ก็คือการคำนวณอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ลงทุน/ปัจจัยนำเข้า ดังนั้น ความยุติธรรมในองค์การจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงานเพียงใด (Adams, 1966)

การวัดความยุติธรรมในองค์การแบ่งเป็น 3 มิติ คือ 1) ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ตนเองได้รับจากการปฏิบัติงานของตน 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจเพื่อแบ่งปันผลตอบแทนให้แก่บุคคล และ 3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมระหว่างวิธีปฏิบัติขององค์การที่มีต่อบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิธีการที่องค์การใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารกับบุคคลในองค์การ

### **ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ**

จากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างมิติความยุติธรรมกับการเป็นสมาชิกที่ดี พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (มีค่า CFI = .96 TLI: Tucker-lewis index = .96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) โดยเมื่อทำการศึกษาในมิติของความยุติธรรมในองค์การแต่ละมิติ พบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นเพียงมิติเดียวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Moorman, 1991) อีกทั้งจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์ จำนวน 255 คน พบว่าความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.61  $R^2 = 0.15$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) (Tirek, Polatcan, Gunes, & Sezen, 2014: 218)

### **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) โดยเฮาส์ (House, 1977) กล่าวว่า ผู้นำที่มีบารมีจะส่งผลต่อผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้ตามรับรู้ถึงความเชื่อของผู้นำนั้นถูกต้อง ยอมรับผู้นำอย่างไม่มีข้อสงสัย เชื่อฟังผู้นำอย่างเต็มใจ มีความรู้สึกหลงใหลในตัวผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีมักเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อสร้างความประทับใจให้เกิดกับผู้ตาม โดยให้เห็นว่าผู้นำนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีการยกตัวอย่าง



พฤติกรรมของผู้นำเพื่อให้ผู้ตามเลียนแบบ ตลอดจนการที่ผู้นำมีการสื่อสารให้ผู้ตามได้รับทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่มีต่อผู้ตาม และในขณะเดียวกันผู้นำก็แสดงให้เห็นว่าตนมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตามว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ

หลังจากที่แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำแบบมีบารมีได้รับความนิยมน้อยระยะเวลาหนึ่ง ต่อมา เบอร์น (Burns, 1978) ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะที่ผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในลักษณะของการแลกเปลี่ยน ซึ่งอาจเป็นการแลกเปลี่ยนกันในทางเศรษฐกิจ การเมือง หรือทางจิตวิทยา โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามจะยังคงอยู่ต่อไปก็ต่อเมื่อแต่ละฝ่ายยังคงมีประโยชน์ซึ่งกันและกัน แม้ว่าภาวะผู้นำเช่นนี้จะมีประสิทธิภาพหากแต่ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ กับองค์กร ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการเปลี่ยนแปลงฐานอำนาจเดิม โดยผู้นำจะพยายามกระตุ้นผู้ตามให้ยกระดับตนเองให้มีจริยธรรมและแรงจูงใจที่สูงขึ้นกว่าเดิม ผู้นำจะใช้วิธียกระดับจิตสำนึกของผู้ตามโดยพยายามดึงดูดให้มีอุดมคติ จริยธรรม และความยุติธรรม มากกว่าจะใช้การกระตุ้นทางอารมณ์ เช่น ความเกลียด ความกลัว ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะพยายามชี้ให้เห็นถึงปัญหาในระบบปัจจุบันและแสดงถึงวิสัยทัศน์อันน่าตื่นเต้นในสังคมหรือองค์กรใหม่ที่ สามารถเป็นไปได้ และวิสัยทัศน์ของสังคมใหม่จะเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับค่านิยมของผู้ตาม ตามแนวคิดของเบอร์น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะเกิดขึ้นในผู้นำที่มีพัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่าผู้ตาม การแสดงถึงภาวะผู้นำนั้นแท้จริงแล้วก็คือการแสดงพลังทางด้านจริยธรรมของผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำที่มีบารมีจะมีลักษณะที่สัมพันธ์กัน กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกคนจะเป็นผู้นำที่มีบารมี แต่ผู้นำที่มีบารมีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเสมอไป สาเหตุที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่มีบารมีก็เพราะความสามารถในการชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของอนาคตและสามารถสร้างความผูกพันทางอารมณ์กับผู้ตามได้ ในขณะที่ผู้นำที่มีบารมีแม้ว่าจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของอนาคตและความผูกพันทางอารมณ์กับผู้ตามได้ แต่ก็ไม่สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเพียงเพราะผลประโยชน์ของตนเองเท่านั้น

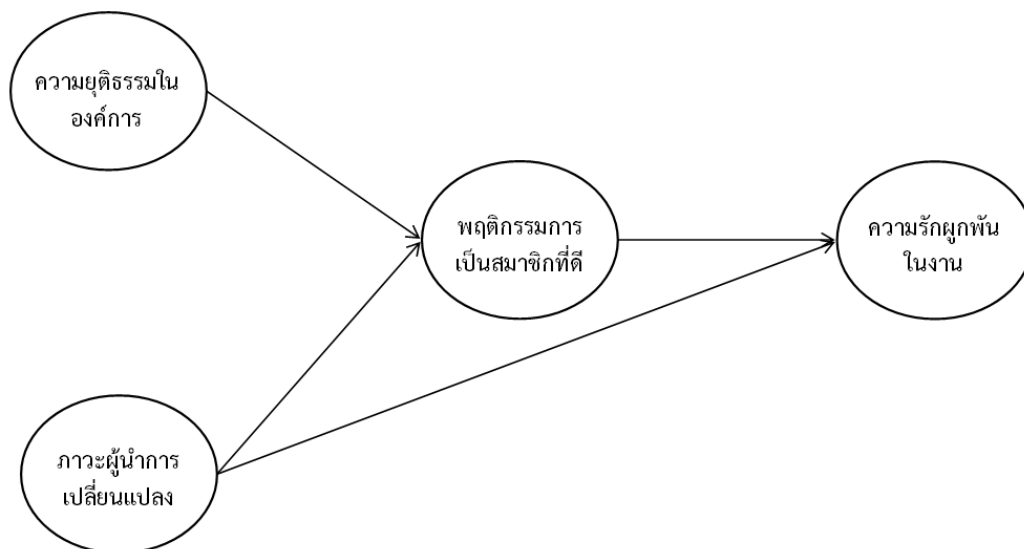
การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบ่งเป็น 4 มิติ คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามโดยสร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นด้วยแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ตามทำการพัฒนาผลลัพธ์ของงานให้ดีขึ้น 2) การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามมีความต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม 3) การมีอิทธิพลทางอุดมคติ การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวแบบสำหรับผู้ตาม โดยการที่ผู้นำกระทำตัวเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และน่าไว้วางใจ จนทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกับผู้นำ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้นำให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความรักผูกพันในงาน**

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงต่อความรักผูกพันในงาน (Robbin & Judge, 2012) อีกทั้งจากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .29 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

**สรุปผลการวิจัย**

ผลจากการวิจัยเอกสารครั้งนี้ คือ การได้กรอบแนวคิด (Conceptual model) ดังภาพที่ 1 เพื่อนำไปสู่การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานต่อไป โดยตั้งสมมติฐานว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความรักผูกพันในงาน และความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยมีตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว คือ ความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนตัวแปรแฝงภายในมี 2 ตัว คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความรักผูกพันในงาน โดยการศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน ว่ามีลักษณะความสัมพันธ์เป็นอย่างไร อีกทั้งองค์ความรู้ดังกล่าวจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้เห็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักผูกพันในงานเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรต่อไป



**ภาพที่ 1** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน

### เอกสารอ้างอิง

- วัชรินทร์ หนูสมตณ. (2553). *การวิจัยผลงานวิจัย : ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พัฒนาธรรม*  
*สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปริญญาโท. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Adams, J. S. (1966). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144(3), 313-326.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current directions in psychological science*, 13(6), 238-241.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149.
- House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge* (pp. 189-207). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & W. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 97-131). New York, NY: Academic Press.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior*. Lexington, MA: D.C. Heath.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essentials of organizational behavior* (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92.
- Titrek, O., Polatcan, M., Gunes, D. Z., & Sezen, G. (2014). The relationship among emotional intelligence (EQ), organizational (OJ), organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Academic Research, 6*(1), 213-220.