



พฤติกรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

The Influential of Organizational Behavior on Work Engagement of the Lecturers

กอแก้ว จันทร์กิงทอง^{1*}

Korkaew Jankingthong^{1*}

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹Assistant Professor, Ph.D., Department of Business Administration, Hatyai Business School, Hatyai University

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย และ 2) สร้างสมการพยากรณ์อิทธิพลของพฤติกรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 398 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบสเตปไวส์ (Stepwise Multiple Regression Analysis) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_9) มีค่าอิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (X_{11}) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (X_2) ความอดทนอดกลั้น (X_3) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_6) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (X_{12}) และการให้ความช่วยเหลือ (X_1) ตามลำดับ ส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .159 .188 .377 .252 .181 .142 และ .173 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y = .828 + .159 X_9 + .188 X_{11} + .377 X_2 + .252 X_3 + .181 X_6 + .142 X_{12} + .173 X_1$$

$$Z = .155 X_9 + .193 X_{11} + .201 X_2 + .158 X_3 + .172 X_6 + .129 X_{12} + .092 X_1$$

คำสำคัญ: ความผูกพันในงาน พฤติกรรมในองค์การ อาจารย์มหาวิทยาลัย

Abstract

The purpose of this research was to study 1) the influential of organizational behavior on lecturers' work engagement, and 2) to construct the predictive equations of the influential of organizational behavior on lecturers' work engagement. The samples are



three hundred ninety eight lecturers in Songkhla Province. This research collected data by questionnaires and analyze by stepwise multiple regression analysis. The result revealed that the highest influential on lecturers' work engagement is individualized consideration (X_9), the second are procedural justice (X_{11}), conscientiousness (X_2), sportsmanship (X_3), inspirational motivation (X_6), interactional justice (X_{12}), and altruism (X_1), respectively. The coefficient prediction in the form of raw scores (b) are .159, .188, .377, .252, .181, .142, and .173, respectively. The predictive equations could be constructed in a raw-score form and a standard-score form as below:

$$Y = .828 + .159 X_9 + .188 X_{11} + .377 X_2 + .252 X_3 + .181 X_6 + .142 X_{12} + .173 X_1$$

$$Z = .155 X_9 + .193 X_{11} + .201 X_2 + .158 X_3 + .172 X_6 + .129 X_{12} + .092 X_1$$

Keywords: Work engagement, Organizational behavior, Lecturers

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

จากสภาพของการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยต่างต้องปรับตัวอย่างมาก เนื่องจากไม่ใช่เป็นเพียงผู้สอน หากแต่ต้องเป็นผู้แบ่งปันประสบการณ์ ช่วยแก้ปัญหา และอำนวยความสะดวกให้นักศึกษาได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562) จากสภาพการทำงานที่เปลี่ยนไป ดังนั้น หากอาจารย์เป็นผู้ที่มีความรักผูกพันในงาน ย่อมทำให้มุมมองในการทำงานเป็นเรื่องสนุก ไม่น่าเบื่อหน่าย ซึ่งความรักผูกพันในงานนับเป็นตัวแปรหนึ่ง ที่กล่าวถึงลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกถึงพลังในการอุทิศตนและทุ่มเทให้กับงาน (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) โดยบุคคลที่มีความรักผูกพันในงานจะมีลักษณะของผู้ที่มีพลังงานสูงในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนมีความใส่ใจในงานที่ทำ (Rich, LePine, & Crawford, 2010)

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ทราบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) มีอิทธิพลต่อความรักผูกพันในงาน โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจัดเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role Behavior) ที่ช่วยเหลือผู้อื่นและองค์การ รวมถึงแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการสนับสนุนองค์การ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น และการให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้เกิดจากการชี้แนะ หรือการให้รางวัลจากองค์การ (Organ, 1988) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนี้นับว่าเป็นพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมสนับสนุนผลการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อีกทั้งพบว่า ภาวะผู้นำนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือผู้นำจะพยายามกระตุ้นผู้ตามให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง โดยผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตาม เปลี่ยนแปลงมุมมองหรือความตระหนักของผู้ตามที่มีต่อปัญหาเดิม ๆ ในมุมมองใหม่ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุเป้าหมายของ



องค์กร (Robbins & Judge, 2012) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนับเป็นปัจจัยหนึ่งอันจะทำให้พฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปในทิศทางเช่นใด (Christian, Garza, & Slaughter, 2011) รวมถึงการ รับรู้ความยุติธรรมในองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่าง ยุติธรรมในการทำงานเพียงใด ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Devonish & Greenidge, 2010) ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็น ได้ว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ประกอบกับความผูกพันในงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อ ผลการปฏิบัติงาน (Keyko, 2014) ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวถึงล้วนเป็นตัวแปรที่เป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) ซึ่งเป็นการศึกษาพฤติกรรมระดับต่าง ๆ ที่ส่ง ผลต่อผลความสำเร็จขององค์กร (Greenberg & Baron, 2003) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าพฤติกรรม ในองค์กรใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อทางมหาวิทยาลัยจะได้ นำองค์ความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักผูกพันในงานเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลต่อ ความสำเร็จก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัย
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์อิทธิพลของพฤติกรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมในองค์กรอย่างน้อยหนึ่งปัจจัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดการวิจัย

ความผูกพันในงาน

พนักงานแต่ละคนต่างมีลักษณะของการอุทิศตนในงานและความตั้งใจที่แตกต่างกัน ความผูกพัน ต่องานเป็นตัวแปรหนึ่งที่กล่าวถึงลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกถึงพลังในการอุทิศตนและทุ่มเทให้ กับงาน (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) ความผูกพันในงาน หมายถึง แรงบวก การเติมเต็ม ความเกี่ยวพันในงานกับจิตใจซึ่งมีลักษณะของความมีพลัง (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และความ หมกมุ่น (Absorption) ในงาน (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002) โดยความ มีพลังมีลักษณะของการมีพลังงานในระดับสูงและมีความสามารถทางด้านจิตใจที่ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นความเต็ม ใจของบุคคลในการที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน ตลอดจนมีความอดทนแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคใน ขณะที่การอุทิศตน หมายถึง การที่คน ๆ หนึ่งมีความผูกพันในงานอย่างมาก ซึ่งเป็นความรู้สึกรักของ



กระตือรือร้น มีแรงคลใจ ภาคภูมิใจ และทำทหายกับงานที่ททำ ส่วนความหมกมุ่นในงานเป็นลักษณะของการให้ความใส่ใจอย่างมากและมีความสุขกับการทำงาน โดยเสมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว แม้ว่าอาจจะมีปัญหาในการทำงาน (Schaufeli & Bakker, 2004; Salanova, Agut, & Peiro', 2005)

พฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

พฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลซึ่งเป็นส่วนที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ เป็นการแสดงออกมาด้วยตนเองซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลใด ๆ ขององค์การ หากแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นสิ่งส่งเสริมให้การดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (Organ, 1988) ประกอบด้วยมิติในการวัด 5 มิติ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือในกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือที่อยู่นอกเหนือภาระงานปกติโดยบุคคลอื่นไม่ได้ร้องขอ 2) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน 3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ของความขัดแย้งกับผู้อื่น หรือเมื่อมีภาระงานหนัก รวมถึงการไม่บ่นนินทาเพื่อนร่วมงานในองค์การ 4) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การระมัดระวังคำพูดหรือการแสดงพฤติกรรมไม่ให้มีผลกระทบต่อผู้อื่น รวมถึงการไม่ปล่อยให้ภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเป็นภาระแก่ผู้อื่น และ 5) การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้ความร่วมมือและปฏิบัติตนสนองนโยบายขององค์การ โดยมีทั้ง 5 นี้ได้ถูกนำไปใช้ในการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยการให้ความช่วยเหลือ แสดงออกในลักษณะของการช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ แสดงออกโดยการปฏิบัติตนเป็นพนักงานที่ดี การคำนึงถึงผู้อื่น แสดงออกโดยการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ความอดทนอดกลั้น แสดงออกโดยการไม่บ่นต่อเรื่องเล็กน้อยที่เกิดขึ้น และการให้ความร่วมมือ แสดงออกโดยการช่วยเหลือ และปกป้ององค์การ (Babcock-Roberson & Strickland, 2010)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) โดยเฮาส์ (House, 1977) กล่าวว่า ผู้นำที่มีบารมีจะส่งผลต่อผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าคุณภาพของผู้นำนั้นถูกต้อง ยอมรับผู้นำอย่างไม่มีข้อสงสัย เชื่อฟังผู้นำอย่างเต็มใจ มีความรู้สึกหลงใหลในตัวผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีมักเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อสร้างความประทับใจให้เกิดกับผู้ตาม โดยให้เห็นว่าผู้นำนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีการยกตัวอย่างพฤติกรรมของผู้นำเพื่อให้ผู้ตามเลียนแบบ ตลอดจนการที่ผู้นำมีการสื่อสารให้ผู้ตามได้รับทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่มีต่อผู้ตาม และในขณะเดียวกันผู้นำก็แสดงให้เห็นว่าตนมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตามว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ



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

การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบ่งเป็น 4 มิติ คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามโดยสร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นด้วยแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ตามทำการพัฒนาผลลัพธ์ของงานให้ดีขึ้น 2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามมีความต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม 3) การมีอิทธิพลทางอุดมคติ (Idealized Influence) คือ การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวแบบสำหรับผู้ตาม โดยการที่ผู้นำกระทำตัวเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และน่าไว้วางใจ จนทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกับผู้นำ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ การที่ผู้นำให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล

ความยุติธรรมในองค์กร

ความยุติธรรมได้รับการกล่าวถึงมานานในงานวิจัยด้านองค์การ (Adams, 1966; Deutsch, 1975 ; Leventhal, 1976) งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้กรอบทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมในการประเมินความยุติธรรม โดยเห็นว่าสิ่งที่บุคคลคำนึงถึงนั้นไม่ใช่แค่ผลตอบแทนที่สูงที่สุดเท่านั้น แต่คำนึงถึงว่าผลลัพธ์นั้นยุติธรรมหรือไม่ อดัมส์เสนอว่าวิธีหนึ่งที่จะตัดสินว่าผลตอบแทนนั้นยุติธรรมหรือไม่ก็คือการคำนวณอัตราส่วน

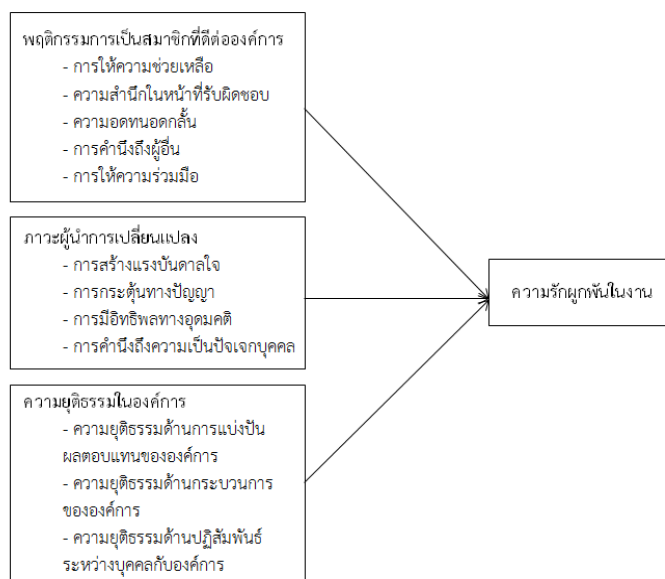


ระหว่างสิ่งที่ลงทุน/ปัจจัยนำเข้า ดังนั้น ความยุติธรรมในองค์การจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงานเพียงใด (Adams, 1966)

การวัดความยุติธรรมในองค์การแบ่งเป็น 3 มิติ คือ 1) ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (Distributive Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ตนเองได้รับจากการปฏิบัติงานของตน 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (Procedural Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจเพื่อแบ่งปันผลตอบแทนให้แก่บุคคล และ 3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Interactional Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมระหว่างวิธีปฏิบัติขององค์การที่มีต่อบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิธีการที่องค์การใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารกับบุคคลในองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.41 $R^2 = 0.16$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) อีกทั้งจากการศึกษาของ วชิรินทร์ หนูสมตน (2553) ซึ่งศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่องาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.34 $R^2 = 0.58$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) อีกทั้งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงต่อความรักผูกพันในงาน (Robbin & Judge, 2012) และพบว่า ความยุติธรรมในองค์การส่งผลถึงความรักผูกพันในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.55 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) (Lyu, 2016) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากร คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 1,942 คน (ข้อมูลจำนวนประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัย ณ เดือนตุลาคม 2558) เนื่องจากในจังหวัดสงขลามีมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่สุดในภาคใต้ ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 181 คน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 58 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 91 คน มหาวิทยาลัยราชชมงคลศรีวิชัย จำนวน 23 คน และ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 46 คน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในแต่ละคณะ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 คือ แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันในงาน รวมทั้งสิ้น 9 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ตอนที่ 2 คือ แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ สม่่าเสมอ (7 คะแนน) ถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) ตอนที่ 3 คือ เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) คะแนน ตอนที่ 4 คือ แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นในการรับรู้ความยุติธรรม รวมทั้งสิ้น 18 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) คะแนน ผลการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า มีค่าระหว่าง .670 ถึง .803

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ทำการหาอิทธิพลของพฤติกรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบสเตปไวส์ (Stepwise Multiple Regression Analysis) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการในองค์การ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์กับความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าตั้งแต่ .353 ถึง .482 จากนั้นจึงใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบสเตปไวส์ พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมในองค์การสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .701 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Adj R²) เท่ากับ .482 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 49.1 โดยมีความคลาดเคลื่อน เท่ากับ .505 ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่เพิ่มเข้ามาในสมการ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าในสมการ	R	R ²	Adj R ²	F	SE _{est}
X ₉	.482	.232	.230	119.828***	.616
X ₉ X ₁₁	.586	.343	.340	103.109***	.570
X ₉ X ₁₁ X ₂	.648	.420	.416	95.122***	.537
X ₉ X ₁₁ X ₂ X ₃	.673	.452	.447	81.148***	.522
X ₉ X ₁₁ X ₂ X ₃ X ₆	.689	.475	.469	71.045***	.512
X ₉ X ₁₁ X ₂ X ₃ X ₆ X ₁₂	.696	.485	.477	61.284***	.508
X ₉ X ₁₁ X ₂ X ₃ X ₆ X ₁₂ X ₁	.701	.491	.482	53.807***	.505

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการหาค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด เพื่อใช้ในการทำนายอิทธิพลของพฤติกรรมในองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₉) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (X₁₁) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (X₂) ความอดทนอดกลั้น (X₃) การสร้างแรงบันดาลใจ (X₆) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (X₁₂) และการให้ความช่วยเหลือ (X₁) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คะแนนมาตรฐาน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าในสมการ	b	β	t	p
Constant	.828	-	2.768**	.006**
X ₉	.159	.155	3.173**	.002**
X ₁₁	.188	.193	3.728***	.000***
X ₂	.377	.201	5.060***	.000***
X ₃	.252	.158	3.749***	.000***
X ₆	.181	.172	3.681***	.000***
X ₁₂	.142	.129	2.518*	.012*
X ₁	.173	.092	2.257*	.025*

Adj R² = .482 SE_{est} = .505

F = 53.807*** a = .828



*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_9) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร (X_{11}) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (X_2) ความอดทนอดกลั้น (X_3) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_6) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร (X_{12}) และการให้ความช่วยเหลือ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .159 .188 .377 .252 .181 .142 และ .173 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ($Adj R^2$) เท่ากับ .482 มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .505 และค่าคงที่ (a) ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .828 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์อิทธิพลของพฤติกรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .828 + .159 X_9 + .188 X_{11} + .377 X_2 + .252 X_3 + .181 X_6 + .142 X_{12} + .173 X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .155 X_9 + .193 X_{11} + .201 X_2 + .158 X_3 + .172 X_6 + .129 X_{12} + .092 X_1$$

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ล้วนส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยพบว่า ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสูงสุด รองลงมา คือ ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร การสร้างแรงบันดาลใจ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะพฤติกรรมระดับบุคคล ซึ่งก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็น ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความอดทนอดกลั้น และการให้ความช่วยเหลือ รวมถึงพฤติกรรมระดับกลุ่ม ซึ่งก็คือการสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมระดับองค์กร ซึ่งก็คือความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่อาสาจะปฏิบัติภารกิจพิเศษที่นอกเหนือจากภารกิจปกติ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันในงานของบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีพลังที่พร้อมรับต่อการทำงานไม่ว่างานนั้นจะยากสักเพียงใด การมีความทุ่มเท ทำงานด้วยความกระตือรือร้น และการมีความหลงใหลต่องานที่ทำ (Schaufeli et al., 2002) และเมื่อบุคคลรู้สึกเต็มใจในการที่จะอุทิศตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน เขาก็ยังมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) รวมถึงมีความสุข มีความสนุก และกระตือรือร้นในการที่จะส่งมอบสิ่งดี ๆ ให้กับผู้อื่น (Bakker & Demerouti, 2008) อีกทั้ง ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาก็นับว่ามีความสำคัญต่อความผูกพันในงาน เพราะความยุติธรรมใน



องค์การ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงานเพียงใด (Devonish & Greenidge, 2010) รวมถึงผู้นำยอมเป็นตัวกำหนดส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ มีการอุทิศตนทุ่มเทให้กับการทำงานเพิ่มขึ้น (Vincent-Höper, Muser, & Janneck, 2012) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจัดเป็นผู้นำที่กระตุ้นระดับความพยายามของผู้ตามให้แสดงออกมา อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ของผู้ตาม (Robbins & Judge, 2012) ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถรับรู้ได้ถึง การสนับสนุน การสร้างแรงบันดาลใจ และการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกท้าทาย สนุก และพึงพอใจในงาน ซึ่งผลที่ตามมาคือ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกผูกพันต่องานที่ทำ สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรินทร์ หนูสมตน (2553) ซึ่งศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความรักผูกพันในงาน และ Lyu (2016) ซึ่งศึกษาผลกระทบของความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อความผูกพันในงานในครูของสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันใน อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน (Tims et al., 2011)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมในองค์การทุกระดับมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงควรส่งเสริมเรื่องเกี่ยวกับความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์ ขณะเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาก็ควรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับอาจารย์ โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน รวมถึงองค์การควรมีระบบของการสร้างความยุติธรรมด้านกระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนต่าง ๆ เพราะสิ่งเหล่านี้คือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

คำขอบคุณ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยหาดใหญ่สำหรับการให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัย และขอขอบคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สละเวลาในการให้ข้อมูลเพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ในทางวิชาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). เลขานุการ กกอ. ย้ำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัวเตรียมรับความท้าทายในอนาคต. สืบค้นจาก <https://www.mhesi.go.th/home/index.php/pr/news/404-2019-08-25-12-16-19>



วัชรินทร์ หนูสมตน. (2553). การวิจัยผลงานวิธี: ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปรียญานินพนธ์ ปร.ด. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : 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., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.

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.

Devonish, D., & Greenidge, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 75-86.

Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

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.

Keyko, K. (2014). Work engagement in nursing practice: A relational ethics perspective. *Nursing Ethics*, 21(8), 879-889.

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.

Lyu, X. (2016). Effect of organizational justice on work engagement with psychological safety as a mediator: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(8), 1359-1370.



- 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.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, M. J. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227.
- 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., Gonzalez-romá, V., and 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.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121-131.
- Vincent-Höper, S., Muser, C., & Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*, 17(7), 663-682.