



อิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในงาน  
ของอาจารย์มหาวิทยาลัย

The Influential of Organizational Citizenship Behavior on Work  
Engagement of the Lecturers

กอแก้ว จันทรกึ่งทอง<sup>1\*</sup>

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

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

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

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

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย และ 2) สร้างสมการพยากรณ์อิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 398 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .670 ถึง .803 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบสเตปไวส์ (Stepwise Multiple Regression Analysis) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในทุกมิติมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยพบว่า ความอดทนอดกลั้น (X<sub>3</sub>) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสูงสุด รองลงมา คือ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (X<sub>2</sub>) การให้ความช่วยเหลือ (X<sub>1</sub>) การให้ความร่วมมือ (X<sub>5</sub>) และการคำนึงถึงผู้อื่น (X<sub>4</sub>) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .575 และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 33.1 โดยตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในทุกมิติสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 .01 และ .05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y = 1.408 + .431 X_3 + .416 X_2 + .261 X_1 + .174 X_5 + .166 X_4$$

$$Z = .270 X_3 + .222 X_2 + .139 X_1 + .124 X_5 + .101 X_4$$

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ, ความผูกพันในงาน, อาจารย์มหาวิทยาลัย



## Abstract

The purpose of this research was to study 1) the influential of organizational citizenship behavior on lecturers' work engagement, and 2) to construct the predictive equations of the influential of organizational citizenship 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 all dimensions of organizational citizenship behavior have influential on lecturers' work engagement, by sportsmanship is the highest influential on lecturers' work engagement, the second is conscientiousness, altruism, civic virtue, and courtesy, respectively. All with a multiple coefficient (R) of .575, predictive powers at 33.1 percent, and all dimensions of organizational citizenship behavior could predict lecturers' work engagement at the level of .001, .01, and .05. The predictive equations could be constructed in a raw-score form and a standard-score form as below:

$$Y = 1.408 + .431 X_3 + .416 X_2 + .261 X_1 + .174 X_5 + .166 X_4$$

$$Z = .270 X_3 + .222 X_2 + .139 X_1 + .124 X_5 + .101 X_4$$

**Keywords:** Organizational citizenship behavior, Work engagement, Lecturers

## ความสำคัญและที่มาของปัญหา

องค์การในปัจจุบันต่างคาดหวังให้พนักงานเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในเชิงรุก มีความคิดริเริ่ม ตลอดจนมีความรับผิดชอบที่จะทำการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่คุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การจึงต้องการพนักงานที่มีพลัง มีการอุทิศตน และมีความหมกมุ่นต่องาน (Bakker & Schaufeli, 2008) ซึ่งลักษณะเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่แสดงออกของบุคคลที่มีความผูกพันในงาน พนักงานแต่ละคนต่างมีลักษณะของการอุทิศตนในงานและความตั้งใจที่แตกต่างกัน ความรักผูกพันในงานจึงนับเป็นตัวแปรหนึ่งที่กล่าวถึงลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกถึงพลังในการอุทิศตนและทุ่มเทให้กับงาน (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) นอกเหนือจากรักผูกพันในงานแล้ว พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานก็นับเป็นพฤติกรรมหนึ่งที่มีส่วนช่วยส่งเสริมองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจัดเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role behavior) ที่บุคคลให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและองค์การ รวมถึงแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการสนับสนุนองค์การ การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Conscientiousness) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้เกิดจากการชี้แนะ หรือการให้รางวัลจากองค์การ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิผลมากขึ้น (Organ, 1988) ประกอบกับในปัจจุบันหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์มีมากมาย ทั้งที่เป็นภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกเหนือจากนั้น คือ การที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องทำเอกสารมากมาย เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของการประเมิน แต่ไม่ว่าภาระงานจะมีมากเพียงใด บทบาทหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ก็ยังคงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป



จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความรักผูกพันในงาน (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) อีกทั้งจากการศึกษาของ วัชรินทร์ หนูสมตน (2553) ซึ่งศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม ก็ยังพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความรักผูกพันในงาน ประกอบกับแนวคิด พฤติกรรมองค์การเชื่อว่าพฤติกรรมระดับต่าง ๆ ย่อมนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การนั้น ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่องาน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การบางประการอย่างน้อยหนึ่งปัจจัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

### แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดการวิจัย

#### ความผูกพันในงาน

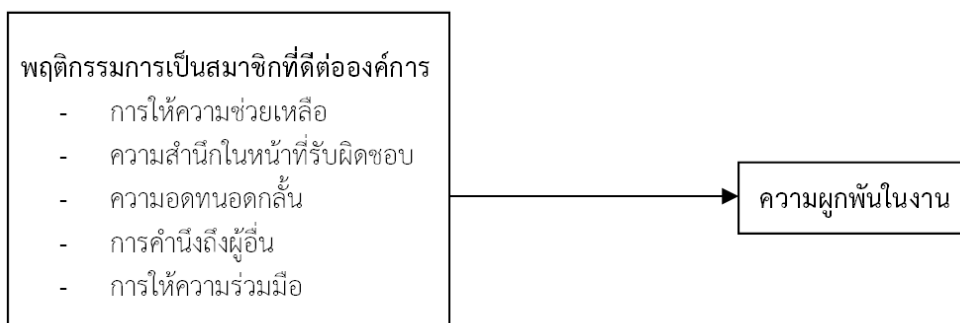
พนักงานแต่ละคนต่างมีลักษณะของการอุทิศตนในงานและความตั้งใจที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรหนึ่งที่กล่าวถึงลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกถึงพลังในการอุทิศตนและทุ่มเทให้กับงาน (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) ความผูกพันในงาน หมายถึง แรงบวก การเติมเต็ม ความเกี่ยวพันในงานกับจิตใจซึ่งมีลักษณะของความมีพลัง (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และความหมกมุ่น (Absorption) ในงาน (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-romá, & Bakker, 2002) โดยความมีพลังมีลักษณะของการมีพลังงานในระดับสูงและมีความสามารถทางด้านจิตใจที่ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นความเต็มใจของบุคคลในการที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน ตลอดจนมีความอดทนแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรค ในขณะที่ การอุทิศตน หมายถึง การที่คน ๆ หนึ่งมีความผูกพันในงานอย่างมาก ซึ่งเป็นความรู้สึกของความกระตือรือร้น มีแรงคล้อย ภาควุฒิใจ และทำหายกับงานที่ทำ ส่วนความหมกมุ่นในงานเป็นลักษณะของการให้ความใส่ใจอย่างมากและมีความสุขกับการทำงาน โดยเสมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว แม้ว่าอาจจะมีปัญหาในการทำงาน (Schaufeli & Bakker, 2004; Salanova, Agut, & Peiro, 2005)

### พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลซึ่งเป็นส่วนที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ เป็นการแสดงออกมาด้วยตนเองซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลใด ๆ ขององค์การ หากแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นสิ่งส่งเสริมให้กำรดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Organ, 1988) ประกอบด้วยมิติในกำรวัด 5 มิติ คือ 1) กำรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมในกำรให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือในกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือที่อยู่นอกเหนือภาระงานปกติโดยบุคคลอื่นไม่ได้รับร้องขอ 2) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน 3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในกำรควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ของความขัดแย้งกับผู้อื่น หรือเมื่อมีภาระงานหนัก รวมถึงกำรไม่บ่นนินทาเพื่อนร่วมงานในองค์การ 4) กำรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงกำรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน กำรระมัดระวังคำพูดหรือกำรแสดงพฤติกรรมไม่ให้มีผลกระทบต่อผู้อื่น รวมถึงกำรไม่ปล่อยให้ภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเป็นภาระแก่ผู้อื่น และ 5) กำรให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความเต็มใจในกำรให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามสนธิสัญญาขององค์การ โดยมิติทั้ง 5 นี้ได้ถูกนำไปใช้ในการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยกำรให้ความช่วยเหลือ แสดงออกในลักษณะของการช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ แสดงออกโดยกำรปฏิบัติตามเป็นพนักงานที่ดี กำรคำนึงถึงผู้อื่น แสดงออกโดยกำรให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ความอดทนอดกลั้น แสดงออกโดยกำรไม่บ่นต่อเรื่องเล็กน้อยที่เกิดขึ้น และกำรให้ความร่วมมือ แสดงออกโดยกำรช่วยเหลือ และปกป้ององค์การ (Babcock-Roberson & Strickland, 2010)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.41  $R^2 = 0.16$  มีนัยสำค้ำยทางสถิติที่ระดับ .01) (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) อีกทั้งจากการศึกษาของ วชิรินทร์ หนูสมตน (2553) ซึ่งศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม พบว่า พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่องาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.34  $R^2 = 0.58$  มีนัยสำค้ำยทางสถิติที่ระดับ .01) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดกำรวิจัย ดังนี้

### กรอบแนวคิดกำรวิจัย





## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากร คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 1,942 คน (ข้อมูลจำนวนประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัย ณ เดือนตุลาคม 2558) ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 181 คน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 58 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 91 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 23 คน และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 46 คน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในแต่ละคณะ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน คือ แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทำการวัดใน 5 ด้าน คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) การให้ความร่วมมือ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ สม่่าเสมอ (7 คะแนน) ถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) และแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันในงาน รวมทั้งสิ้น 9 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ผลการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า มีค่าระหว่าง .670 ถึง .803

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ทำการหาอิทธิพลของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ที่มีต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบสเตปไวส์ (Stepwise Multiple Regression Analysis) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ และความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าตั้งแต่ .264 ถึง .529 จากนั้นจึงใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบสเตปไวส์ พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทุกตัวแปรสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .575 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Adj R<sup>2</sup>) เท่ากับ .322 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 33.1 โดยมีความคลาดเคลื่อน เท่ากับ .577 ดังตาราง 1

**ตาราง 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่เพิ่มเข้ามาในสมการ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าในสมการ	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	F	SE <sub>est</sub>
X <sub>3</sub>	.462	.213	.211	107.826***	.622
X <sub>3</sub> X <sub>2</sub>	.540	.291	.288	81.550***	.591
X <sub>3</sub> X <sub>2</sub> X <sub>1</sub>	.557	.310	.305	59.326***	.584
X <sub>3</sub> X <sub>2</sub> X <sub>1</sub> X <sub>5</sub>	.568	.322	.315	46.973***	.580
X <sub>3</sub> X <sub>2</sub> X <sub>1</sub> X <sub>5</sub> X <sub>4</sub>	.575	.331	.322	38.914***	.577

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการหาค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด เพื่อใช้ในการทำนายอิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ( $X_1$ ) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ( $X_2$ ) ความอดทนอดกลั้น ( $X_3$ ) การคำนึงถึงผู้อื่น ( $X_4$ ) และ การให้ความร่วมมือ ( $X_5$ ) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คะแนนมาตรฐาน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าในสมการ	b	$\beta$	t	p
Constant	1.408	-	3.919***	.000
$X_3$	.431	.270	5.625***	.000
$X_2$	.416	.222	4.776***	.000
$X_1$	.261	.139	3.020**	.003
$X_5$	.174	.124	2.843**	.005
$X_4$	.166	.101	2.201*	.028

Adj  $R^2 = .322$   $SE_{est} = .577$   
 $F = 38.914***$   $a = 1.408$

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

จากตาราง 2 พบว่า ความอดทนอดกลั้น ( $X_3$ ) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ( $X_2$ ) การให้ความช่วยเหลือ ( $X_1$ ) การให้ความร่วมมือ ( $X_5$ ) และ การคำนึงถึงผู้อื่น ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .431 .416 .261 .174 และ .166 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Adj  $R^2$ ) เท่ากับ .322 มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .577 และค่าคงที่ (a) ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.408 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.408 + .431 X_3 + .416 X_2 + .261 X_1 + .174 X_5 + .166 X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .270 X_3 + .222 X_2 + .139 X_1 + .124 X_5 + .101 X_4$$

### สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในทุกมิติมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยพบว่า ความอดทนอดกลั้น มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสูงสุด รองลงมา คือ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ การให้ความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือ และ การคำนึงถึงผู้อื่น ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ไม่ว่าจะ เป็นการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และ การให้ความร่วมมือ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความรักผูกพันในงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่อาสาจะปฏิบัติภารกิจ



พิเศษที่นอกเหนือจากภารกิจปกติ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และมีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความรักผูกพันในงานของบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีพลังที่พร้อมรับต่อการทำงานไม่ว่างานนั้นจะยากสักเพียงใด การมีความทุ่มเท ทำงานด้วยความกระตือรือร้น และการมีความหลงใหลต่องานที่ทำ (Schaufeli et al., 2002) ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลรู้สึกเต็มใจในการที่จะอุทิศตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน เขาก็ยังมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) รวมถึงมีความสุข มีความสนุก และกระตือรือร้นในการที่จะส่งมอบสิ่งดี ๆ ให้กับผู้อื่น (Bakker & Demerouti, 2008) สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรินทร์ หนูสมตน (2553) ซึ่งศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความรักผูกพันในงาน

### คำขอบคุณ

การศึกษาค้นคว้าวิจัยต้องขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยหาดใหญ่สำหรับการให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัย และขอขอบคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สละเวลาในการให้ข้อมูลเพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ในทางวิชาการต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- วัชรินทร์ หนูสมตน. (2553). *การวิจัยผสมวิธี: ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* (ปริญญาานิพนธ์ ปร.ด. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ: กรุงเทพฯ.
- 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.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior, 29*(2), 147-154.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior*. Lexington, MA: D.C. Heath.
- 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.