ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

Factors Affecting the Lecturers' Work Engagement

กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง[1]

Korkaew Jankingthong

Abstract

The purpose of this research was to study factors affecting the university lecturers' work engagement. The samples were 400 hundred lecturers in Songkhla Province. Stratified random sampling was used for each university. Data were collected by questionnaires and LISREL 8.80 was used to analyze the data. The results revealed that organizational citizenship behavior and transformational leadership had direct effect on work engagement, and found that organizational justice and transformational leadership had indirect effect on work engagement through organizational citizenship behavior.

There fore, university leaders should behave as role models for the benefit of the community and the university should consider the administration of justice in the organization because when lecturers recognize the justice, they will show organizational citizenship behavior which, in turn, increases work engagement.

Keywords: Work engagement, university lecturer

[1]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ประเทศไทย
Assistant Professor, Ph.D., Business Administration Program, Hatyai Business School, Hatyai University, Thailand

Corresponding Author: E-mail: korkaews@hu.ac.th

(Received: 10 January, 2018; Revised: 7 march, 2018; Accepted: 19 July, 2018)

บทคัดย่อ

ความรักผูกพันในงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้โปรแกรม LISREL 8.80 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความรักผูกพันในงาน และพบว่า ทั้งความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ดังนั้น ผู้นำในมหาวิทยาลัยจึงควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม เพื่อให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น รวมถึง มหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงการบริหารภายใต้ความยุติธรรมในองค์การ ทั้งนี้เพราะ เมื่ออาจารย์รับรู้ถึงความยุติธรรมที่ได้รับ ย่อมส่งผลให้อาจารย์แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และส่งผลต่อความรักผูกพันในงานเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: ความรักผูกพันในงาน อาจารย์มหาวิทยาลัย

บทนำ

อาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักในการผลิตบัณฑิตมีภารกิจมากมายที่ต้องปฏิบัติ ทั้งในส่วนที่เป็นพันธกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงด้านการประเมินสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกโดยหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องทำเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของการประเมินมากขึ้น และไม่ว่าภาระงานจะมีมากเพียงใด

แต่บทบาทหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ก็ยังต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ดังนั้น งานในลักษณะนี้จึงจำเป็นต้องมีความรักผูกพันในงานสูง เพราะค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ได้สูงมากนักเมื่อเทียบกับภาระงาน

ความรักผูกพันในงาน คือ การที่บุคคลมีการลงทุนในหลากหลายมิติ ทั้งด้านกายภาพ อารมณ์ และการตระหนักรู้ โดยบุคคลที่มีความรักผูกพันในงานจะมีลักษณะของผู้ที่มีพลังงานสูงในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนมีความใส่ใจในงานที่ทำ อีกทั้งพบว่า ความรักผูกพันในงานเปรียบเสมือนตัวแปรที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น (Rich, LePine & Crawford, 2010) ความรักผูกพันในงานประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้ 1) ความมีพลัง คือ การมีลักษณะของผู้ที่มีพลังงานและมีจิตใจยืดหยุ่นพร้อมรับต่อการทำงาน ตลอดจนเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน แม้ว่างานนั้นอาจจะเหนื่อยและยาก 2) ความทุ่มเท คือ การที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น ตลอดจนเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความภาคภูมิใจในการทำงาน ตลอดจนเกิดแรงบันดาลใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ 3) ความหลงใหล คือ การมีลักษณะของผู้ที่มีความสุขในการทำงานแม้ต้องเผชิญกับความยากในการทำงาน จนบางครั้งเปรียบเสมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและลืมทุกสิ่งที่อยู่รอบตัวเมื่อได้ทำงาน

พนักงานที่มีความรักผูกพันในงานจะเป็นผู้ที่มีพลังงานในระดับสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนมีความใส่ใจในงานที่ทำ (Macey & Schneider, 2008) องค์การในปัจจุบันต่างคาดหวังให้พนักงานเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในเชิงรุก มีความคิดริเริ่ม ตลอดจนมีความรับผิดชอบที่จะทำการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่คุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การจึงต้องการพนักงานที่มีพลัง มีความทุ่มเท และมีความหลงใหล (Bakker & Schaufeli, 2008) ในงานที่ทำ

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ทราบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) มีอิทธิพลต่อความรักผูกพันในงาน โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจัดเป็นพฤติกรรมนอกเหนือ

บทบาท (Extra-role Behavior) ที่ช่วยเหลือผู้อื่นและองค์การ รวมถึงแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการสนับสนุนองค์การ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น และการให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้เกิดจากการชี้นำ หรือการให้รางวัลจากองค์การ หากแต่พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิผลมากขึ้น (Organ, 1988) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนี้นับว่าเป็นพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมสนับสนุนผลการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อีกทั้งพบว่า ภาวะผู้นำนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือผู้นำจะพยายามกระตุ้นผู้ตามให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง โดยผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตาม เปลี่ยนแปลงมุมมองหรือความตระหนักของผู้ตามที่มีต่อปัญหาเดิม ๆ ในมุมมองใหม่ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Robbins & Judge, 2012) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนับเป็นปัจจัยหนึ่งอันจะทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปในทิศทางเช่นใด (Christian, Garza, & Slaughter, 2011) รวมถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงานเพียงใด ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Devonish & Greenidge, 2010) ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน ประกอบกับความรักผูกพันในงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน (Keyko, 2014) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อทางมหาวิทยาลัยจะได้นำองค์ความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักผูกพันในงานเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความรักผูกพันในงาน

2. ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความรักผูกพันในงาน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย คาดว่าจะมีประโยชน์ดังนี้

1. เป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

2. องค์ความรู้จากการวิจัยจะทำให้ได้แนวทางการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดความรักผูกพันในงานเพิ่มขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ความรักผูกพันในงาน

ความรักผูกพันในงาน หมายถึง แรงบวก การเติมเต็ม ความเกี่ยวพันในงานกับจิตใจซึ่งมีลักษณะของความมีพลัง (vigor) ความทุ่มเท (dedication) และมีความหลงใหล (Absorption) ในงาน (Schaufeli, Salanova, Gonza´lez-roma´ & Bakker, 2002) โดยความมีพลังมีลักษณะของการมีพลังงานในระดับสูงและมีความสามารถทางด้านจิตใจที่ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นความเต็มใจของบุคคลในการที่จะใช้ความพยายามใน

การทำงาน ตลอดจนมีความอดทนแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรค ในขณะที่ความทุ่มเท หมายถึง การที่คนๆ หนึ่งมีความผูกพันในงานอย่างมาก ซึ่งเป็นความรู้สึกของความกระตือรือร้น มีแรงดลใจ ภาคภูมิใจ และท้าทายกับงานที่ทำ ส่วนความหลงใหลในงานเป็นลักษณะของการให้ความใส่ใจอย่างมากและมีความสุขกับการทำงาน โดยเสมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว แม้ว่าอาจจะมีปัญหาในการทำงาน (Salanova, Agut, & Peiro´, 2005)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลซึ่งเป็นส่วนที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ เป็นการแสดงออกมาด้วยตนเอง ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลใด ๆ ขององค์การ หากแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นสิ่งส่งเสริมให้การดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Organ, 1988) ประกอบด้วยมิติในการวัด 5 มิติ คือ การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Conscientiousness) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) โดยมิติทั้ง 5 นี้ได้ถูกนำไปใช้ในการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยการให้ความช่วยเหลือ แสดงออกในลักษณะของการช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบแสดงออกโดยการปฏิบัติตนเป็นพนักงานที่ดี การคำนึงถึงผู้อื่น แสดงออกโดยการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ความอดทนอดกลั้น แสดงออกโดยการไม่บ่นต่อเรื่องเล็กน้อยที่เกิดขึ้น และการให้ความร่วมมือ แสดงออกโดยการช่วยเหลือและปกป้องค์การ (Babcock-Roberson & Strickland, 2010)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับความรักผูกพันในงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความรักผูกพันในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.41 R^2 = 0.16 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) อีกทั้งจากการศึกษาของ Noosomton (2010) ซึ่งศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของครูใน

พื้นที่พหุวัฒนธรรม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความรักผูกพันในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน= 0.34 R^2 = 0.58 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

ความยุติธรรมในองค์การ

ความยุติธรรมได้รับการกล่าวถึงมานานในงานวิจัยด้านองค์การ (Adams, 1966; Leventhal, 1976) โดยความยุติธรรมในองค์การเป็นการอธิบายถึงการรับรู้ความยุติธรรมที่บุคคลหรือกลุ่มได้รับจากองค์การ ตลอดจนพฤติกรรมตอบสนองที่มีต่อการรับรู้นั้น แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การมี 3 มิติ คือ 1) ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (Distributive Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ โดยบุคคลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนของตนเองกับของผู้อื่น 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (Procedural Justice) คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรมด้านกระบวนการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจเพื่อแบ่งปันผลตอบแทนให้แก่บุคคล และ 3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Interactional Justice) ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติขององค์การที่มีต่อบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิธีการที่องค์การใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารกับบุคคลในองค์การ

จากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างมิติความยุติธรรมกับการเป็นสมาชิกที่ดีโดยใช้ LISREL 7 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (มีค่า CFI = .96 TLI: Tucker-lewis index = .96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) โดยเมื่อทำการศึกษาในมิติของความยุติธรรมในองค์การแต่ละมิติ พบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นเพียงมิติเดียวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Moorman, 1991) อีกทั้งจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์จำนวน 255 คน พบว่าความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็น

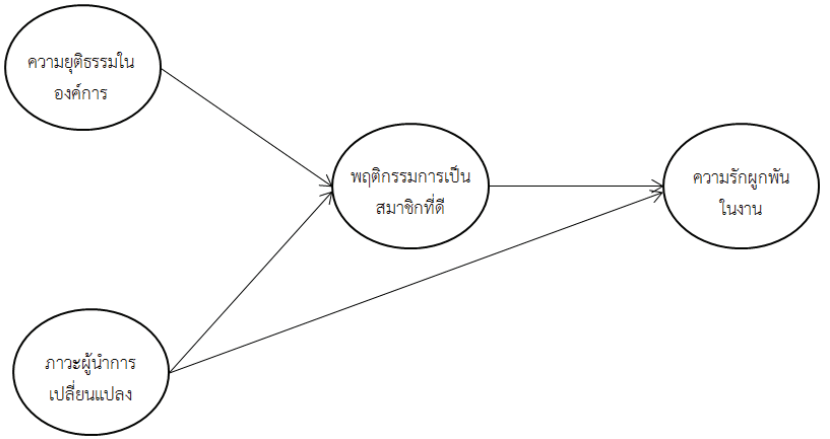
สมาชิกที่ดีต่อองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.61 R^2 = 0.15 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) (Titrek, Polatcan, Gunes, & Sezen, 2014)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ โดยการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามตระหนักถึงวิสัยทัศน์ของกลุ่มหรือองค์การ อีกทั้งพยายามให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ลักษณะ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวแบบสำหรับผู้ตาม โดยการที่ผู้นำกระทำตัวเป็นที่น่ายกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา และน่าไว้วางใจ จนทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกับผู้นำ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามโดยสร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นด้วยแรงจูงใจภายใน สนับสนุนและให้กำลังใจผู้ตามเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ เพื่อให้ผู้ตามทำการพัฒนาผลลัพธ์ของงานให้ดีขึ้น 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำให้ผู้ตามมีความต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในองค์การ เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม อันจะทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เคารพในความแตกต่าง คุณค่า บุคลิกลักษณะ กระบวนการเรียนรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและดูแลผู้ตามแต่ละคน อันจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1993)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงต่อความรักผูกพันในงาน (Robbin & Judge, 2012) และจากการศึกษายังพบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรักผูกพันในงาน (γ = .14 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) (Tims, Bakker, & Xanthopoulou, 2011) ในส่วนของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .29 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) (Humphrey, 2012)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความรักผูกพันในงาน (Babcock-Roberson & Strickland, 2010; Noosomton, 2010; Robbin & Judge, 2012) อีกทั้งพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Moorman, 1991; Humphrey, 2012; Titrek et al., 2014) จึงนำไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากร คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 1,942 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจากเกณฑ์ความเพียงพอของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งโดยทั่วไปแล้วขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 หน่วย ขึ้นไป (Kline, 2011) และเพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคงที่ ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน ในส่วนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัยนั้น ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละคณะของทุกมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย

รายชื่อมหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	**883**	**182**
คณะวิศวกรรมศาสตร์	181	37
คณะวิทยาศาสตร์	270	56
คณะเภสัชศาสตร์	77	16
คณะวิทยาการจัดการ	76	16
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	67	14
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	43	9
คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม	16	3
คณะศิลปศาสตร์	76	16
คณะนิติศาสตร์	20	4
คณะเศรษฐศาสตร์	26	5
คณะแพทย์แผนไทย	14	3
คณะเทคนิคการแพทย์	17	3

รายชื่อมหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา	**282**	**58**
คณะศึกษาศาสตร์	70	14
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	113	23
คณะศิลปกรรมศาสตร์	39	8
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ	30	6
คณะนิติศาสตร์	22	5
วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา	8	2
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	**444**	**91**
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	108	22
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	79	16
คณะศิลปกรรมศาสตร์	44	9
คณะครุศาสตร์	66	14
คณะวิทยาการจัดการ	84	17
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	28	6
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	35	7
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	**112**	**23**
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและ	13	3

รายชื่อมหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เทคโนโลยี		
คณะบริหารธุรกิจ	22	5
คณะวิศวกรรมศาสตร์	61	12
คณะศิลปศาสตร์	16	3
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	**221**	**46**
คณะบริหารธุรกิจ	68	14
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์	57	12
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	3
คณะรัฐศาสตร์	28	6
คณะนิติศาสตร์	8	2
คณะนิเทศศาสตร์	6	1
วิทยาลัยนานาชาติดิษยะศริน	38	8
รวม	**1,942**	**400**

(ข้อมูลจำนวนประชากรจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละมหาวิทยาลัย ณ เดือน ตุลาคม 2558)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีรายละเอียด ดังนี้ แบบสอบถามความรักผูกพันในงานเป็นแบบวัดที่ถามถึงความรู้สึกของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาที่มีต่องาน ทำการดัดแปลงแบบวัดของ Schaufeli, Bakker, and Salanova (2006) มาใช้ในการวัดความรักผูกพันในงาน ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ สม่ำเสมอ บ่อยมาก บ่อย บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง แทบจะไม่เคย และ ไม่เคยเลย ในส่วนของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เป็นแบบวัดที่ถามความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของตนเอง โดยนำแบบวัดของ Teeravanittrakul (2006) มาใช้ในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในส่วนของแบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การ เป็นแบบวัดที่ถามถึงความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาที่มีต่อการรับรู้ความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ โดยทำการดัดแปลงแบบวัดของ Inoue et al. (2009) Moorman (1991) และ Niehoff and Moorman (1993) มาใช้ในการวัดความยุติธรรมในองค์การ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในส่วนของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบวัดที่ถามถึงความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยนำแบบวัดของ Kachornkittiya (2012) มาใช้ในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การหาคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาพฤติกรรมองค์การ และการจัดการเป็นผู้ตรวจสอบ พบว่า มีคะแนนตั้งแต่ 0.66-1.00 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งพิจารณาจากการวัดค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .670 - .957

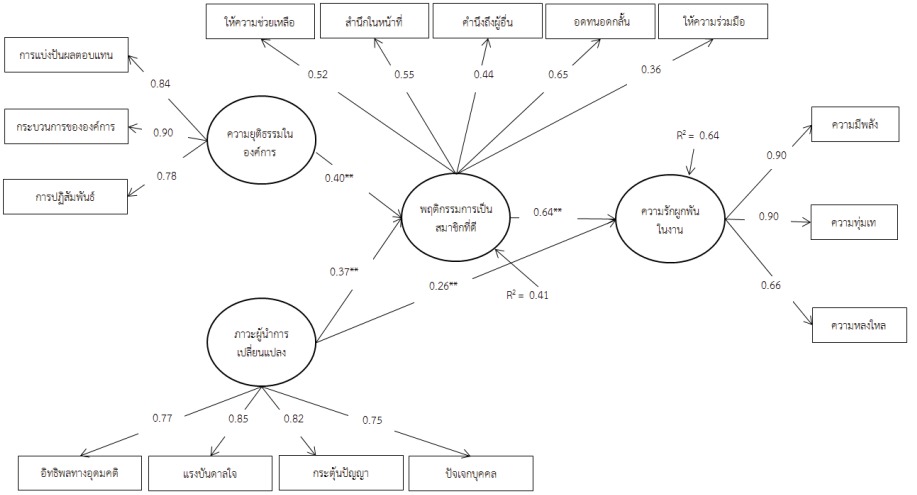
ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยทำการหาความตรงเชิงโครงสร้างโดยการตรวจสอบแบบจำลองการวัดก่อนการตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้าง ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าในแต่ละองค์ประกอบของโครงสร้างสามารถเป็นตัวบ่งชี้ร่วมกันในการอธิบายตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ โดยเกณฑ์การพิจารณาข้อความที่มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1 (Schumacker & Lomax, 2010) และค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานควรสูงกว่า 0.30 (Hair, Black, Babin, &

Anderson, 2010) จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยตามวัตถุประสงค์โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือสัดส่วนไคสแควร์ต่อค่าองศาอิสระมีค่าไม่เกิน 3 (Bollen, 1989) แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี นอกจากนี้ผู้วิจัยยังใช้ดัชนีอื่นๆ ร่วมในการพิจารณา ได้แก่ ค่า Comparative Fit Index (CFI) และค่า Non-Normed Fit Index (NNFI) มีค่าสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.95 ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) และช่วงความเชื่อมั่นของ RMSEA มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.050 ค่า Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.080 (Hair et al., 2010; Schumacker & Lomax, 2010)

ผลการศึกษา

การหาความตรงเชิงโครงสร้างโดยการตรวจสอบแบบจำลองการวัดก่อนการตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้าง ผลจากการประมาณค่า พบว่า ค่าดัชนี χ^2(d.f. = 84) 199.10 sig = 0.00, χ^2/d.f. = 2.37, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.059 (ช่วงความเชื่อมั่น 0.048 ถึง 0.069), SRMR = 0.045 ค่าดัชนีดังกล่าวแสดงว่าแบบจำลองการวัดความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แม้ว่าค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สัดส่วนไคสแควร์ต่อค่าองศาอิสระอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ไม่เกิน 3 (Bollen, 1989) และค่าดัชนีอื่น ๆ ก็อยู่ในเกณฑ์ที่แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าการกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้ง 4 ตัวแปร เป็นโครงสร้างองค์ประกอบที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้จริง อีกทั้งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานในทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวบ่งชี้แต่ละตัวในแต่ละองค์ประกอบมีความตรงเชิงโครงสร้าง

ผลการประมาณค่าแบบจำลองในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า χ^2(d.f. = 85) 225.17 sig = 0.00, χ^2/d.f. = 2.65, CFI = 0.97, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.064 (ช่วงความเชื่อมั่น 0.054 ถึง 0.075), SRMR = 0.052 ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แม้ว่าไคสแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ค่า RMSEA และ SRMR อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดและสัดส่วนไคสแควร์ต่อค่าองศาอิสระอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ไม่เกิน 3 โดยพบว่าตัวแปรทุกตัวร่วมกันอธิบายความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 64 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในแบบจำลอง แสดงรายละเอียดดังภาพประกอบ 2 และ ตาราง 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ผลการประมาณค่าคะแนนมาตรฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย (n = 400)

ตาราง 2 ผลการประมาณค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย (n = 400)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี			ความรักผูกพันในงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ความยุติธรรมในองค์การ	0.40**	-	0.40**	-	0.26**	0.26**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.37**	-	0.37**	0.26**	0.23**	0.49**
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	-	-	-	0.64**	-	0.64**
R^2	0.41			0.64		

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากรูปที่ 2 และ ตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความรักผูกพันในงานอย่างชัดเจน คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความรักผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.64 และ 0.26 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 และ 3 ตามลำดับ อีกทั้งพบว่า ความยุติธรรมในองค์การและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงาน โดยส่งผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.26 และ 0.49 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 และ 4 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยกล่าวได้ว่า ความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย จะเกิดขึ้นได้มีปัจจัยหลัก คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ส่วนความยุติธรรมในองค์การ สามารถก่อให้เกิดความรักผูกพันในงานได้ โดยต้องผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นทั้งปัจจัยที่ส่งผลทางตรง และส่งผลทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความรักผูกพันในงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่อาสาจะปฏิบัติภารกิจพิเศษที่นอกเหนือจากภารกิจปกติ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในองค์การ จึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความรักผูกพันในงานของบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีพลังที่พร้อมรับต่อการทำงานไม่ว่างานนั้นจะยากสักเพียงใด การมีความทุ่มเท ทำงานด้วยความกระตือรือร้น และการมีความหลงใหลต่องานที่ทำ (Schaufeli et al., 2002) ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลรู้สึกเต็มใจในการที่จะอุทิศตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน เขาก็ยิ่งมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) เช่นเดียวกับที่ Bakker and Demerouti (2008) กล่าวว่า บุคคลผู้มีความรักผูกพันในงาน ย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความรักผูกพันในงาน เพราะคนที่มีความรักผูกพันในงานย่อมมีประสบการณ์ที่ดี มีความสุข มีความสนุก และกระตือรือร้นในการที่จะส่งมอบสิ่งดี ๆ ให้กับผู้อื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ Noosomton (2010) ซึ่งศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความรักผูกพันในงาน

ในส่วนของผู้บังคับบัญชาก็นับว่ามีความสำคัญต่อความรักผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เพราะผู้นำย่อมเป็นตัวกำหนดส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ มีการอุทิศตน ทุ่มเทให้กับการทำงานเพิ่มขึ้น (Vincent-

Höper, Muser, & Janneck, 2012) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจัดเป็นผู้นำที่กระตุ้นระดับความพยายามของผู้ตามให้แสดงออกมา อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ของผู้ตาม (Robbins & Judge, 2012) ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถรับรู้ได้ถึงการสนับสนุน การสร้างแรงบันดาลใจ และการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกท้าทาย สนุก และพึงพอใจในงาน ซึ่งผลที่ตามมาก็คือการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกรักผูกพันต่องานที่ทำ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความรักผูกพันในงาน (Tims et al., 2011) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Humphrey, 2012)

ในส่วนของความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งพบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าหากมหาวิทยาลัยมีความยุติธรรมในองค์การ ประกอบกับอาจารย์เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมของความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ ก็ย่อมส่งผลให้อาจารย์เกิดความรักผูกพันต่องาน ทั้งนี้เพราะการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Devonish & Greenidge, 2010) สอดคล้องกับการศึกษาซึ่งพบว่า หากองค์การให้ความสำคัญกับคนมาก ย่อมทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การชัดเจนยิ่งขึ้น (Erkutlu, 2011)

จึงกล่าวได้ว่า เมื่ออาจารย์แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบกับมีผู้นำที่ ให้การสนับสนุน สร้างกำลังใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่อาจารย์ ย่อมนำไปสู่ความเต็มใจที่อาจารย์จะทำสิ่งดี ๆ ให้เกิดกับส่วนรวมนอกเหนือจากภาระงานสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการประกันคุณภาพ จำนวนและคุณภาพของผู้เรียนที่ลดน้อยลง โดยสภาวการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปล้วนส่งผลให้อาจารย์ต่างมีบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้น ซึ่งหากอาจารย์แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การก็จะทำให้

อาจารย์เต็มใจที่จะทำงานต่าง ๆ ด้วยความทุ่มเท และสนุกในสิ่งที่ทำ อันจะนำไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่องาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการมีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ดังนั้น ผู้นำในมหาวิทยาลัยจึงควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่อาจารย์ในการทำประโยชน์ให้เกิดกับส่วนรวมหรือบุคคลอื่น มากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของตนเองเป็นสำคัญ เพื่อให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ในแง่ของการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ และการคำนึงถึงผู้อื่น อันจะส่งผลต่อความรักผูกพันที่อาจารย์มีต่องาน

2. จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรคำนึงถึงประเด็นของความยุติธรรมในองค์การ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนของตนเองกับผู้อื่น รวมถึงการที่บุคคลต้องการการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมด้านกระบวนการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจเพื่อแบ่งปันผลตอบแทนให้แก่บุคคล และวิธีการที่องค์การใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารกับบุคคลในองค์การ ซึ่งเมื่ออาจารย์รับรู้ถึงความยุติธรรมที่ได้รับ ย่อมส่งผลให้อาจารย์แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และส่งผลต่อความรักผูกพันในงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ

และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นไปตามการทบทวนวรรณกรรมและสมมติฐานที่กำหนด หากแต่ในการศึกษาครั้งต่อไปควรให้ความสำคัญกับประเด็น ดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในระดับหนึ่ง ดังนั้น จึงควรทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความเหมาะสมในการที่จะนำมาใช้ศึกษากับบริบทของประเทศไทย

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน โดยการใช้แนวคิดพฤติกรรมองค์การเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทุกระดับที่เกี่ยวข้อง

References

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.

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior, 29*(2), 147-154.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership*

theory and research: Perspectives and directions (pp. 49-80). San Diego, CA: Academic Press.

Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables.* New York, NY: Wiley.

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.

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.

Erkutlu, H. (2011). The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, *32*(6), 532-554.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Humphrey, A. (2012). Transformational leadership and organizational citizenship behaviors: The role of organizational identification. *The Psychologist-Manager Journal*, *15*(4), 247-268.

Inoue, A., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Ishizaki, M., et al. (2009). Reliability and validity of the Japanese version of

the organizational justice questionnaire. *Journal of Occupational Health, 51*(1), 74-83.

Kachornkittiya, N. (2012). *Antecedents and consequences of public service motivation of municipal employees in the three Southern Border provinces of Thailand.* (Doctoral dissertation). Prince of Songkla University, Songkhla. [in Thai]

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

Kline, R. B. (2011). *Principle and practice of structural equation modeling*. (3rd ed.). New York, NY: Guilford.

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.

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.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(1), 3-30.

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal, 36*(3), 527-556.

Noosomton, W. (2010). *A mixed methods research: Work engagement of teachers in multicultural areas of three Southernmost provinces of Thailand* (Doctoral dissertation). King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok. [in Thai]

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., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A Cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonza´lez-roma´, 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.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Taylor & Francis.

Teeravanittrakul, S. (2006). *A causal relationship model of organizational citizenship behavior of educational faculties in public universities.* (Doctoral dissertation). Burapha University, Chon Buri. [in Thai]

Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement?. *The Leadership Quarterly*, *22*(1), 121-131.

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.

Vincent-Höper, S., Muser, C., & Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*, *17*(7), 663-682.