

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร Psychosocial Correlates of Employee Engagement Behavior

วุทธิเมธว์ เกื้อกอบ¹ จันทนา อินทนิม² และ เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร³

*Vhuttimethv Kuakob, Chanthana Inthachim, and Saowanee
Samantreeporn*

Received: January, 29 2024 Revised: February, 14 2024. Accepted:
February 29 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับจิตลักษณะเดิมบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน จิตลักษณะตามสถานการณ์ และความผูกพันของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับจิตลักษณะเดิมบุคคล จิตลักษณะตามสถานการณ์ และความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความ

¹ นักวิชาการอิสระ Email: vhuttimethv@gmail.com

² อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Email: chanthana@sau.ac.th

³ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ E-mail Address:
film.phd5@gmail.com

ผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และทัศนคติที่ดีในการทำงาน

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the level of psychological factors, quality of working life, psychological-situational characteristics, and employee engagement of academic officers of Bansomdejchaoprata Rajabhat University, and (2) factors affecting employee engagement behavior of academic officers at Bansomdejchaopraya Rajabhat University.

The findings found that the level of psychological factors, psychological-situational characteristics, and employee engagement in general were at a relatively high level while quality of working life, in general, was at a high level. Factors affecting employee engagement regarding innovative behavior were an opportunity to participate in management, career advancement opportunities, and a positive working attitude with statistical significance. Factors affecting employee engagement concerning citizenship behavior were career advancement

opportunities, adequate and fair remuneration, and a positive working attitude.

Keywords: innovative behavior, citizenship behavior, organizational commitment

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาในปัจจุบันถึงแม้ว่ายังไม่สามารถเปลี่ยนสถานภาพการบริหารเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ แต่ “อาจารย์มหาวิทยาลัย” และ “เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย” ที่เข้ามาใหม่ทั้งหมดได้ถูกเปลี่ยนสถานภาพจาก “ข้าราชการ” เป็น “พนักงานมหาวิทยาลัย” ซึ่งจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยมีมากกว่าจำนวนข้าราชการพลเรือนในอุดมศึกษา และอีก 5-10 ปี ข้างหน้า พนักงานก็จะกลายเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ของสถาบัน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่มหาวิทยาลัยต้องเร่งสร้างให้เกิดขึ้นกับอาจารย์ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสายพันธุ์ใหม่ หากบุคคลกลุ่มนี้ไร้ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ผลกระทบก็จะเกิดขึ้นกับภารกิจด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่หลีกเลี่ยงได้ยาก หากมองภาพในอนาคตที่มหาวิทยาลัยมีแต่พนักงานมหาวิทยาลัย

จากความสำคัญข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตามแนวคิดความผูกพันของพนักงาน Employee Engagement เป็นการศึกษาเชิงจิตพฤติกรรมศาสตร์ ที่เน้นการศึกษาหาสาเหตุทั้งจากปัจจัยภายในของตัวบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และสาเหตุภายนอกที่เกี่ยวข้องกับบุคคลรอบข้างและสถานการณ์ต่างๆ ที่เอื้ออำนวยหรือขัดขวางความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้ตระหนักถึงปัญหาและร่วมมือ

กันส่งเสริมให้เกิดเป็นกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตลักษณะเดิมบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน จิตลักษณะตามสถานการณ์ และความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาประชากร (population) ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ในการวิจัย โดยทำการเก็บตัวอย่างจากประชากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ทั้งหมด 5 คณะ และ 1 โรงเรียน ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย และโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาสามารถนำข้อมูลหรือข้อค้นพบจากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จเจ้าพระยา

2. เพื่อเป็นแนวทางแก่มหาวิทยาลัย อื่นๆ และหน่วยงานภาครัฐ อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่แสดงออกทางพฤติกรรม นั่นก็คือสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์นั่นเอง มีนักวิชาการโดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ร่วมกันเสนอแนวความคิดที่ว่า

1) พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญหลายด้าน โดยสายที่สำคัญ คือ สาเหตุด้านจิตลักษณะ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

ทฤษฎีแนวจิตนิยม (Trait approach)

ทฤษฎีแนวจิตนิยมเป็นแนวคิดทางด้านจิตวิทยาบุคลิกภาพ บ่งบอกถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลมีบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในสถานที่ทำงาน ทฤษฎีนี้เป็นเครื่องมือช่วยในการทำความเข้าใจการมีส่วนร่วมของพนักงาน เนื่องจากเสนอว่าลักษณะบุคลิกภาพภายในสามารถส่งผลกระทบโดยตรงต่อวิธีการ ที่จะทำให้อุบลากรมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน (Costa & McCrae, 1992) ทฤษฎีลักษณะนี้มุ่งเน้นในแนวคิดลักษณะบุคลิกภาพของตัวบุคคล เช่น การแสดงตัวต่อสิ่งภายนอก ความเห็นอกเห็นใจ ความมีโน้มน้าวใจ ความวิตกกังวล และการเปิดกว้างต่อประสบการณ์ Barrick และ Mount (1991) ศึกษาเพิ่มเติมโดยแสดงให้เห็นผ่านการวิจัยเชิงลึกว่า มิติของบุคลิกภาพเฉพาะโดยเฉพาะความมีสติสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ ในบริบทของการมีส่วนร่วมของพนักงาน การศึกษาของ Bakker และ Demerouti (2008) นำเสนอถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยเสนอแนะว่าพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพบางอย่างอาจได้รับประสบการณ์การมีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากมีความสอดคล้องกับความต้องการงานและทรัพยากรของตนได้ดีขึ้น การ

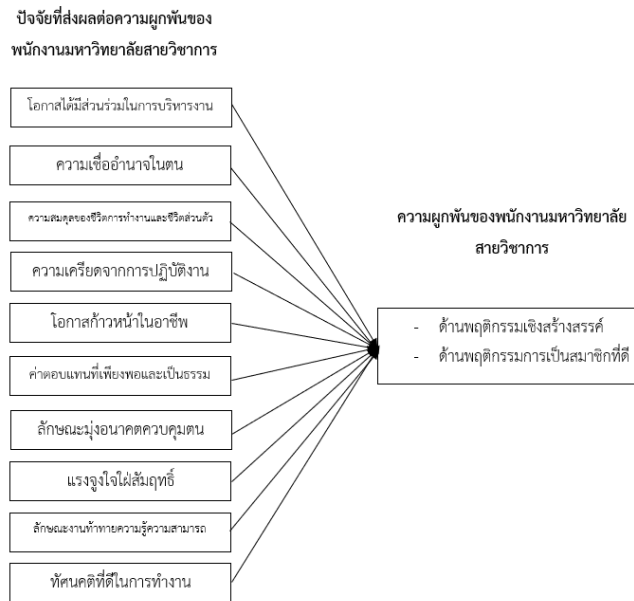
ค้นพบนี้มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับทฤษฎีลักษณะในการทำความเข้าใจความซับซ้อนของการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยศึกษาถึงความจำเป็นในการพิจารณาลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินและเสริมสร้างความเคลื่อนไหวในที่ทำงาน

ทฤษฎีแนวพฤติกรรมนิยม (Behavioral approach)

แนวทางพฤติกรรมนิยมเป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์พื้นฐานจากแนวจิตนิยม (Trait Approach) เน้นย้ำถึงพฤติกรรมที่สังเกตได้และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเหล่านี้ หัวใจสำคัญของแนวทางนี้คือความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมได้รับและปรับเปลี่ยนผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม แนวคิดที่ได้รับการสนับสนุนจากทฤษฎีการเรียนรู้ เช่น ทฤษฎีการปรับสภาพแบบคลาสสิกโดย Pavlov (1927) ทฤษฎีการปรับสภาพผู้ปฏิบัติงานโดย Skinner (1953) และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมโดย Bandura (1977) ทฤษฎีเหล่านี้ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานผ่านระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจ การปรับสภาพแวดล้อม และเทคนิคการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและผลิตภาพ (Luthans & Stajkovic, 1999) แม้ว่าจะมีวิธีปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ในการโน้มน้าวพฤติกรรมการทำงาน แต่ในการปฏิบัติ อาจมีการมองข้ามความซับซ้อนของจิตวิทยามนุษย์ โดยไม่สนใจสภาพภายในและความแตกต่างระหว่างบุคคล อย่างไรก็ตาม รากฐานเชิงประจักษ์ซึ่งแสดงให้เห็นในการศึกษาโดย Skinner และ Bandura สามารถทำให้เกิดการทำความเข้าใจและสามารถกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมของพนักงานผ่านพฤติกรรมที่สังเกตได้และวัดผลได้

และ 2) ในสาเหตุแต่ละด้าน ยังประกอบด้วยสาเหตุหลายประการด้วย จากพื้นฐานความคิดเช่นนี้ทำให้เกิดการสรุปแนวความคิดที่เป็นสังกะยใหญ่โดยรวมในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล ที่เรียกว่า รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) (Endler & Magnusson (1976) ; Walsh, Craik, & Price (2000) ; Tett & Burnett (2003) ซึ่งเป็นกรอบความคิดหลักเกี่ยวกับประเภทของตัวแปรเชิงเหตุในการศึกษาวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มแรก สาเหตุด้านสถานการณ์ (Situational factors) กลุ่มที่สอง สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) กลุ่มที่สาม สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์สาเหตุด้านที่สามตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม และกลุ่มที่สี่ สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states)



รูปภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ผู้วิจัยศึกษาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา จำนวน 562 คน (กองบริหารงานบุคคล, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ เครซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 234 ตัวอย่าง

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 234 ฉบับ ด้วยตนเองให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนัดหมายเพื่อรับแบบสอบถามคืนจำนวน 210 จึงใช้ตัวอย่างจำนวนดังกล่าวในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาความมีอิทธิพลต่อกันระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับตัวแปรความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.9 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมา ได้แก่ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.2 และ 4.8 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพการจ้างงาน คือ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.4 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนมากไม่เคยมีประสบการณ์การเคยเป็นนักวิชาการ อาจารย์ หรือวิทยากรในหน่วยงานอื่นคิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาเคยเป็น 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 โดยอายุงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 ระดับการศึกษาสูงสุดนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 21.0 สถาบันที่จบการศึกษากลุ่มตัวอย่างจะจบการศึกษาจากสถาบันภาครัฐในประเทศมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.5 และกลุ่มตัวอย่างจะมีตำแหน่งทางวิชาการ คือ อาจารย์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.5 รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 10.5 และส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุด คือ ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับปัจจัยจิตลักษณะเดิมของบุคคลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.97$) รองลงมาตัวแปรคือ ด้าน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.93) และลำดับสุดท้าย คือ ตัวแปรด้านความเชื่ออำนาจในตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 2.63) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.38) เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านลักษณะงาน ทำหายความรู้ความสามารถ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}$ = 5.11) รองลงมา ตัวแปรด้านโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.45) และตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.38) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}$ = 4.37) และความเครียดจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.16) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับปัจจัยความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณาตัวแปรพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}$ = 4.33) รองลงมาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.27) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			
	<i>b</i>	Beta	ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>
โอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.172	0.229	3.164	0.002*
ความเชื่ออำนาจในตน	0.058	0.091	1.339	0.182
ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.031	0.046	0.724	0.470
ความเครียดจากการปฏิบัติงาน	-0.059	-0.086	-1.476	0.141

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		ค่า t	ค่า p
	b	Beta		
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	0.114	0.173	2.457	0.015*
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ เป็นธรรม	-0.027	-0.039	-0.588	0.557
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุม ตน	-0.007	-0.008	-0.112	0.911
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.179	0.149	2.191	0.030*
ลักษณะงานท้าทายความรู้ ความสามารถ	-0.019	-0.018	-0.255	0.799
ทัศนคติที่ดีในการทำงาน	0.218	0.359	5.625	0.000*
ค่าคงที่	1.231			
$R = 0.668, R^2 = 0.447, \text{Adj. } R^2 = 0.416, F = 14.540$				

* มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ด้วยวิธี Enter โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.447 หมายความว่า โอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 44.7 โดยปัจจัยโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.172 หมายความว่า การเพิ่มระดับโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน 1 หน่วย ทำให้ความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพิ่มขึ้น 0.172 หน่วย สำหรับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.114 หมายความว่า การเพิ่มระดับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 1 หน่วย ทำให้ความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 0.114 หน่วย สำหรับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.179 หมายความว่า การเพิ่มระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 1

หน่วย ทำให้ความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สูงเพิ่มขึ้น 0.179 หน่วย และปัจจัยทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.218 หมายความว่า การเพิ่มระดับทัศนคติที่ดีในการทำงาน 1 หน่วย ทำให้ความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สูงเพิ่มขึ้น 0.218 หน่วย

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			
	<i>b</i>	Beta	ค่า <i>t</i>	ค่า <i>p</i>
โอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.027	0.020	0.235	0.815
ความเชื่ออำนาจในตน	0.107	0.091	1.165	0.245
ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	-0.087	-0.070	-0.952	0.342
ความเครียดจากการปฏิบัติงาน	0.124	0.098	1.458	0.147
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	0.352	0.288	3.560	0.000*
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	0.194	0.151	1.959	0.051*
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	0.121	0.067	0.869	0.386
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-0.010	-0.005	-0.060	0.952
ลักษณะงานท้าทายความรู้ความสามารถ	-0.070	-0.036	-0.448	0.655
ทัศนคติที่ดีในการทำงาน	0.454	0.403	5.482	0.000*
ค่าคงที่	0.174			

ปัจจัยทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			
	b	Beta	ค่า t	ค่า p
$R = 0.516, R^2 = 0.266, \text{Adj. } R^2 = 0.225, F = 6.524$				

* มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ด้วยวิธี Enter โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.266หมายความว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 26.60 โดยปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.352 หมายความว่า การเพิ่มระดับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 1 หน่วย ให้ความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้น 0.352 หน่วย ปัจจัยค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.194 หมายความว่า การเพิ่มระดับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 1 หน่วย ให้ความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีเพิ่มขึ้น 0.194 หน่วย และปัจจัยทัศนคติที่ดีต่ออาชีพมีสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.454 หมายความว่า การเพิ่มระดับทัศนคติที่ดีในการทำงาน 1 หน่วย ให้ความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้านพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีเพิ่มขึ้น 0.454 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าระดับจิตลักษณะเดิมบุคคลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยจิตลักษณะเดิมบุคคลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองในระดับที่สูง และความเชื่ออำนาจในตนเองอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีสาเหตุในการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ดีติดตัวมาโดยตลอด เนื่องจากผลวิจัยแสดงให้เห็นระดับจิตลักษณะเดิมบุคคลว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสาเหตุที่ว่าเป็นสาเหตุทางจิตใจที่ดีติดตัวพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมาโดยตลอด ได้แก่

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งมีอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ David C. McClelland ที่มีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ (Learned Need) อยู่ 3 สิ่งคือ (1) ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) (2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) และ (3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) กล่าวคือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความปรารถนาที่จะกระทำให้สำเร็จไปด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ หรือแข่งขันกับผู้อื่น มีการกำหนดเป้าประสงค์ที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ตลอดจนมีความมานะ พยายาม ฝ่าอุปสรรคต่างๆ ที่ขวางกั้น และมีการวางแผนระยะยาว ที่จะต่อสู้เพื่อความสำเร็จ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวล เมื่อประสบความล้มเหลว และลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน ก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน กล่าวคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความสามารถที่จะบังคับตนเองโดยใช้ความอดทนเสียสละและสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างเหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคต ซึ่งเป็นการกระทำพฤติกรรมใหม่เปลี่ยนจากพฤติกรรมเดิม เพิ่มหรือลดพฤติกรรมบางชนิดของตนเอง โดยพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนและสภาพสิ่งแวดล้อมของบุคคล และไม่ต้องการให้ผู้อื่นหรือสิ่งอื่นมาควบคุม ซึ่งจะเป็นการแสดงถึงความมีศักดิ์ศรีของตนเองนั่นเอง และสำหรับความเชื่ออำนาจในตนนั้นอยู่ที่ระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการไม่ค่อยเชื่อว่าผลดีหรือผลเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุที่สำคัญมาจากการกระทำของตนเอง แต่กลับความเชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุที่สำคัญมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ อำนาจของคนอื่น หรือสาเหตุอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ เพราะเมื่อมีผลเสียเกิดขึ้นกับตน ก็มักจะกล่าวโทษผู้อื่น หรือสาเหตุอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การกระทำของตนว่าเป็นต้นเหตุของผลเสียนั้น

ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานท้าทายความรู้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับสูง แต่คุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม กับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สาเหตุที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเห็นว่าหน้าที่ของตนเป็นหน้าที่ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างหลากหลาย ในการสอนรวมไปถึงการทำงานด้านอื่นๆภายใต้บทบาทความเป็นอาจารย์ และเห็นว่าตนได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนในเรื่องเวลาหรือค่าใช้จ่ายเพื่อศึกษาต่อ หรือทำตำแหน่งวิชาการ รวมไปถึงการได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน หรือมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสาขา คณะ หรือมหาวิทยาลัย แต่ข้อค้นพบที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาจะต้องตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม กับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งผลการวิจัยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีความเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในขณะที่ตนต้องปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองหลวง ไม่ว่าจะเป็นค่าที่อยู่อาศัย รวมไปถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ จึงเป็นเหตุให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความเห็นว่าตนไม่ค่อยมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่าระดับจิตลักษณะตามสถานการณ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยจิตลักษณะตามสถานการณ์ด้านทัศนคติที่ดีในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในขณะที่เดียวกันความเครียดจากการปฏิบัติงานโดยรวมก็อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อาจเป็นเพราะบทบาทหน้าที่ในการพัฒนางานด้านการสอน การทำวิจัย และการให้ความรู้แก่นักศึกษาและประชาชน นั้นเป็นสิ่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่รับรู้ได้ถึงคุณค่า และประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อสังคม แต่ในขณะเดียวกันสิ่งเหล่านี้ก็มาควบคู่กับความคาดหวังจากสังคมจึงส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความเครียดตามมา จึงนำมาซึ่งผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความเครียดจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีการแสดงออกของพฤติกรรมในการคิดริเริ่มแนวใหม่ โดยมีการผสมผสานบูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่มาใช้ในองค์กร การคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาในงาน มีการคิดใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมจิตใจให้คนอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้อยู่ใน อีกทั้งยังมีการแสดงออกพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ โดยเป็นการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร เป็นพฤติกรรมทางสังคมในเชิงบวก ซึ่งจะทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกในทางที่ดี และคงไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้น ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Katz (1964) cited in Smith et al (1983: 653) และยังสอดคล้องกับความหมายของ ออร์แกนที่ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ พนักงานจึงไม่ได้รับการปกป้อง หรือได้รับสิ่งตอบแทนที่กำหนดไว้ตามระบบ แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กรและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สรุปได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยานั้นมีพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงานและพนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อร่วมงานและองค์กร โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งการแสดงออกทางพฤติกรรมทั้งสองนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

รายการอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล. (2566, ธันวาคม 1). กองบริหารงานบุคคล. Retrieved from
BSRU: <https://hrmd.bsru.ac.th/academic-sta/>
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์.(2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้วิจัยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.
(พิมพ์ครั้งที่ 1).โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เพื่อ
การวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. วารสารพัน
ตาภิบาล, 10(2), 105.108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2549). หลักและวิธีการประมวลเอกสาร เพื่อความเป็นเลิศใน
การวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2550). ความเชื่ออำนาจในตน: การวัด ความสำคัญและการ
เปลี่ยนแปลง. พัฒนาสังคม. 8 (ตุลาคม): 107-142.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2553). ทฤษฎีและผลการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการ
วิจัยและพัฒนาบุคคลและสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : หจก.สาม
ลดา.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร :
ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร. เสมา
ธรรม.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสน
ศาสตร์.

- Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. General Learning Press.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
- Costa, P., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. In *Psychological Assessment Resources* (pp. 223–256).
- Hackman, J. Richard; Lawler, Edward E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, Vol 55(3), Jun 1971, 259-286
- Herzberg, Frederick, and others. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Luthans, F., & Stajkovic, A. D. (1999). Reinforce for performance: The need to go beyond pay and even rewards. *Academy of Management Executive*, 13(2), 49–57.
- Maslow, Abraham.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row.

- Magnusson, D. (1999). On the individual: A person-oriented approach to developmental research. *European Psychologist*, 4(4), 205-218.
- Magnusson, D. (2001). The holistic-interactionist paradigm: Some directions for empirical development research. *European Psychologist*, 6(3), 153-162.
- Magnusson & Endler, (1976). *Interactional psychology and personality*. Washington, D. C.: Hemisphere Pub. Corp.; New York: distributed by Halsted Press, c(1976).
- Magnusson. D. & Endler. N.S. (1977). *Personality at the crossroads: Current issues in interactionism psychology*. New Jersey: LEA Publishers. pp. 18-21.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- McClelland, D. C. (1966). *Costs and competition in retailing*. London: Macmillan; New York: St. Martin's P., 1966
- Pavlov, I. P. (1927). *Conditioned reflexes*. Oxford University Press.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.
- Tett, R.P., & Burnett, D.D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
- Walsh, W.B., Craik, K.H., & Price, R.H. (2000). *Person-environment psychology*. (2nd Ed.). Mahwah, NJ: LEA.
- Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15 (5), pp. 12-16.
- Smith, C. Ann., Organ, Dennis. W., and near, Janet. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 68: 653-663.