

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

The Factors Effecting Job Performance of University Lecturers: The Mediating effect of Organizational Citizenship Behavior

สุพิชชา ชีวพฤกษ์ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

Supitcha Cheevapruk , Viroj Jadesadalug

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร²

College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Faculty of Management Science, Silpakorn University²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ความมีใจรักงานของครู ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณและวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้แนวทางการวิเคราะห์ 4 ขั้นตอนของ Baron และ Kenny

ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และความมีใจรักงานของครูมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (partial mediation) ของการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจครู และความมีใจรักงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ พฤติกรรมองค์กร, ผลการปฏิบัติงาน, อาจารย์มหาวิทยาลัย

Abstract

The purpose of this research were to study the influence of perceived of organizational support teacher empowerment and teaching passion on job performance mediating by organizational citizenship behavior. The sample group were 200 full-time governmental university lecturers. The questionnaire was designed to be a research instrument. The research data were collected and analyzed by a Statistical Software for the Social Sciences. Data analysis was conducted by using descriptive statistics and Inferential Statistics. The multiple regression and the Pearson's Correlation Coefficient were used for hypotheses testing. The mediator variable was analyzed between variables and job performance by using 4 steps of Baron and Kenny.

The result found that teacher empowerment and teaching passion have significantly positive influenced toward organizational citizenship behavior at statistically significant of 0.1. The organizational citizenship behavior have significantly

¹Corresponding Author: supitcha.c@cit.kmutnb.ac.th



positive influenced toward job performance at statistically significant of 0.1. The organizational citizenship behavior variable is the partial mediation of perceived of organization support and job performance, teacher empowerment and teaching passion at statistically significant of 0.1.

Keywords; organizational behavior, job performance, governmental university lecturer

Paper type: Research

1. บทนำ

กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (2558 – 2564) ของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) โดยยึดตามกรอบแนวคิดและประเด็นเป้าหมายคือ เปลี่ยนระบบการศึกษาไทยจาก Content based education ให้เป็น Competence based education ผลผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและผลิตภาพสูง สามารถดำรงตนและปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่มีพลวัต พหุลักษณะและพหุวัฒนธรรม พัฒนาศักยภาพของการศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม (ทปอ., 2558) ในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการปฏิรูปดังกล่าวการพัฒนาครูอาจารย์ให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพทรงคุณวุฒิออกไปด้วยคุณลักษณะของการมีใจรักและมีจิตวิญญาณความเป็นครูจึงมีส่วนสำคัญในการผลักดันแนวทางการปฏิรูปดังกล่าว

ในปัจจุบันระบบการศึกษาตั้งมาตรฐานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้มากกว่าเพียงแค่การสอน (Cheasakul, 2006) อาจารย์จำเป็นต้องมีผลงานวิชาการและกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต้องอาศัยความพยายามและความทุ่มเท ทักษะที่ดี ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนผลักดันให้เกิดพฤติกรรม 2. การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Chughtai และ Zafar (2006) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกให้ครูอาจารย์มหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อันจะส่งผลให้อาจารย์ตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ ในขณะที่ Wilson และ Cooligan (1996) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูส่งผลให้ครูอาจารย์เกิดความมั่นใจในการสอนเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สามารถที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้อื่นได้ การมีใจรักงาน (Work Passion) ถูกระบุว่าเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานหรือทำกิจกรรมใด ๆ ให้เสร็จเพิ่มขึ้นกว่าเดิมและเร็วขึ้นกว่าเดิม (Burke และ Fiksenbaum, 2009) ซึ่งหากเปรียบเทียบเป็นการมีใจรักงานครู (Teaching Passion) จะสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fried (2001) ที่กล่าวว่า ความมีใจรักงานเป็นขุมพลังที่ทำให้ครูอาจารย์ใส่ใจผู้เรียนและให้ความสนใจกับระบบบริหารการศึกษาและผู้บริหารของโรงเรียนอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) มีส่วนผลักดันให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างประสบความสำเร็จ จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า

การรับรู้สิ่งสนับสนุน การเสริมพลังอำนาจครู ความมีใจรักงานของครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิด จิตใจของครูอาจารย์ที่จะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ถือเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัยเอกชนและไม่ใช้รูปแบบรัฐวิสาหกิจแต่ยังคงสภาพความเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐและยังใช้งบประมาณแผ่นดิน ไม่ใช่มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นราชการทั้งหมด แต่มีการบริหารงานที่แตกต่างออกไป เพื่อให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัว ทั้งนี้ผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในภาพรวม ดังนั้นงานวิจัยฉบับนี้จึงสนใจผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์มหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ความมีใจรักงานของครูผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาจารย์มหาวิทยาลัยหรือไม่

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ความมีใจรักงานของครูผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์มหาวิทยาลัย

3. ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบการวิจัยและอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังนี้

3.1 การรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร

เปรมจิต (2548) อ้างถึงใน รัตนภัทร์ และ วิโรจน์ (2558) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กร โดยใช้ประสบการณ์ว่า องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร เพื่อตอบสนองในความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้พิจารณาจากนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติ และการกระทำขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีกับองค์กรและรับรู้ว่าองค์กรได้ให้การสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เปรม

จิต (2548) อ้างถึงใน รัตนภัทร์ และ วิโรจน์ (2558) อธิบายถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า 3) ด้านความมั่นคง ในการทำงาน 4) ด้านการสนับสนุนจิตอาสามณ์ และ 5) ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Rhoades และคณะ (2002) ทำการรวบรวมงานวิจัยในเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบ่งให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมี 2 ส่วน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับการเงิน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ไม่เกี่ยวกับการเงิน

3.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถและรับรู้ถึงประสิทธิภาพนั้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่แสดงถึงการยอมรับและชื่นชม (Kinlaw, 1995) การส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ เกิดความเชื่อมั่นจากความรู้สึกภายในและสามารถปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงกระตุ้นหรือเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากร อีกทั้งสร้างโอกาสเลือกที่จะตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้อย่างเป็นอิสระและรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งสามารถควบคุมและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Laschinger และคณะ, 2001) Wilson และ Cooligan (1996) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูอาจารย์จะช่วยให้ครูอาจารย์เกิดความมั่นใจในศักยภาพและความสามารถซึ่งจะสามารถสร้างแรงผลักดันให้นักศึกษาเรียนรู้และเกิดการพัฒนา ยังพบต่อไปอีกว่าหากครูอาจารย์มีความสามารถในการควบคุมงานที่ได้รับมอบหมายจะก่อให้เกิดการเป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Krikman และคณะ, 2004)

3.3 ความมีใจรักในงานของครู

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ความรักมีใจรักในงาน (Passion) ถูกนำมาอ้างถึงในฐานะเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่มีส่วนในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Chang R. n.d., 2010 และ Inamori 1995) ตลอดจนมีการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบต่างๆ ของความมีใจรักในงาน (Work Passion) ของ Zigarmi และคณะ (2009) เพื่อใช้ในงานซึ่งเกิดจากการประเมินสภาวะขององค์กร การทำงานของบุคคลทั้งด้านอารมณ์และกระบวนการคิดเพื่อนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดความพยายามเพิ่มผลผลิตเห็นประโยชน์แก่องค์กร ในที่นี้ความมีใจรักการเป็นครู (Teaching Passion) จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญในการผลักดันให้ครูอาจารย์พัฒนางานตนเองให้เป็นผู้มีลักษณะที่ดีต่อองค์กรและพยายามดำเนินงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยความมีใจรักงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ 1) รูปแบบความมีใจรักงานเชิงบวก (Harmonious Passion) ซึ่งมีลักษณะที่บุคคลเป็นผู้ควบคุมกิจกรรมรู้สึกตรงกับความสุขและความสามารถของตน 2) รูปแบบความ

มีใจรักงานในเชิงลบ (Obsessive Passion) เป็นลักษณะที่กิจกรรมและปัจจัยภายนอกเป็นตัวควบคุม (Gorgievski และ Bakker, 2010)

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หรือ Organizational Citizenship Behavior : OCB ถูกกล่าวถึงโดย Dennis W. Organ เป็นครั้งแรก ต่อมาได้มีนักวิจัยให้คำอธิบายถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้มากมาย และ Jahangir, Akber และ Haq (2004) ได้รวบรวมความหมายของ OCB จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าการเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นพนักงานทุ่มเทและเสียสละให้กับการทำงานและองค์กรมากกว่าที่ระบุไว้ในภาระงาน อันนำมาสู่การมุ่งผลการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

Organ (1988) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 ลักษณะคือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ประสานงานที่จะแก้ปัญหาและ อาสาที่จะช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่ยอมรับ เชื่อฟังและเคารพกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมกับกระบวนการต่างๆ ขององค์กร

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น มีความเข้มแข็ง อดทนต่อความไม่สุขสบายในการทำงานรู้จักการอดทนอดกลั้นอย่างผู้ที่มีน้ำใจนักกีฬา

5. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรม ท่าทาง ที่แสดงถึงความเคารพนอบน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ความมีใจรักในงานของครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 ความมีใจรักงานของครูมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.5 ผลการปฏิบัติงาน

หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหรือตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการการกระทำของบุคคลที่มีต่อหน้าที่การงานตามบทบาทหน้าที่ที่เขาได้รับ โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ นำพาให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นองค์การคาดหวังที่จะให้บุคคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) อ้างถึงในศิริวรรณและคณะ (2542) เสนอทฤษฎี E.R.G. (E.R.G. ย่อมาจาก Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ความต้องการตามซึ่งทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับทฤษฎีของ Maslow แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์จัดแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ 1. ความต้องการยังมีชีวิต (Existence Needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการทาง ภาวะสุขภาพ ภัย ความหิว ภัย ความอดอยาก และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทาง ภาวะสุขภาพในการทำงาน) 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธภาพบางประการกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับ ยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ฯลฯ 3. ความต้องการการเติบโต (Growth Needs) ผู้ที่มีความต้องการความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานตั้งอกตั้งใจขยันทำงาน และอุทิศเวลาให้แก่งานจนสุดความสามารถเสียสละอย่างเต็มที่ โดยมีสถานภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน ความ เป็นอยู่ส่วนบุคคล ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา เป็นส่วนผลักดันในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในขณะที่เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) อ้างถึงในศิริวรรณและคณะ (2542) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two factor theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่

สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรัก การปฏิบัติงาน เป็นส่วนผลักดันให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) 2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation of superior, subordinate, peers) สถานะของอาชีพ (status) นโยบายการบริหาร (company policy and administration) สภาพการทำงาน (working condition)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยอันส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการปฏิบัติงาน ดังนั้นสามารถตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ได้ ดังนี้

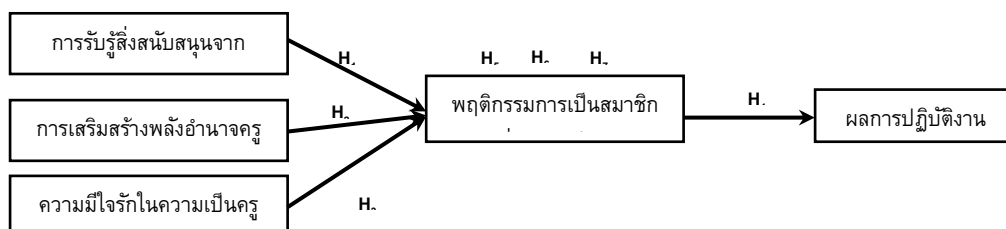
สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 6 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

สมมติฐานที่ 7 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่าง ความมีใจรักในงานของครูกับผลการปฏิบัติงาน

ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. วิธีการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัย การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง โดยเลือกอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ใช้เกณฑ์กำหนดขนาดตัวอย่างแนวทางของ Cohen (1988) ในการประมาณค่าขนาดตัวอย่างกรณีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยมีค่าขนาดอิทธิพลในระดับปานกลาง ($f^2=0.25$) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน = 0.05 และอำนาจในการทดสอบ = 0.80 ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม G*Power ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 128 คน (Faul et al., 2007, 2009) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามอีกหนึ่งเท่าเพื่อให้อัตราการตอบกลับแล้วมีจำนวนขั้นต่ำเพียงพอต่อการวิเคราะห์ จึงแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 250 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.00 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป การรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจครู พัฒนามาจาก Factor loading of the school participant empowerment scale (SPES) (Short และ Rinehart, 1992) ความมีใจรักงานของครู (Greenberger, 2013) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน โดย ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า .50 (Osterlind, 2002) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าระหว่าง .75-.89 ซึ่งเป็นค่าที่เกินกว่า .70 จัดว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่นในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2010)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์การส่งผ่าน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ สถิติพื้นฐานและความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 69.0 มีอายุน้อยกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.0 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และมีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.5, 48.0 และ 70.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ การรับรู้สิ่งสนับสนุนจาก

องค์กร พบว่าตัวแปรมีค่าระหว่าง 3.51-3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.51 – 0.78 ตัวแปรองค์การของท่านจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ตัวแปรหากท่านต้องทำงานที่นอกเหนือจากภาระงาน ท่านได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบตัวแปรมีค่าระหว่าง 3.88-4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.51 – 0.82 ตัวแปรท่านมีอิสระในการออกแบบสิ่งที่ท่านต้องการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ตัวแปรท่านรับรู้ได้ว่าท่านมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน และนักศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความมีใจรักงานของครู ตัวแปรมีค่าระหว่าง 3.67-4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.53 – 1.13 ตัวแปรงานของท่านในฐานะครูทำให้ท่านได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ตัวแปร ถ้าเป็นไปได้ท่านต้องการที่จะทำหน้าที่ครูเพียงอย่างเดียวท่านมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ครูอย่างดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัวแปรมีค่าระหว่าง 4.15-4.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระหว่าง 0.49 – 0.82 ตัวแปรท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ตัวแปรท่านให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแก่ส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และผลการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรมีค่าระหว่าง 3.99-4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.55 – 0.87 ตัวแปรท่านสามารถรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ตัวแปรท่านสามารถบรรลุเป้าหมายในการขอผลงานวิชาการตามเกณฑ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน	การรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร	การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความมีใจรักงานของครู	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ผลการปฏิบัติงาน	1.000				
การรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร	.314**	1.000			
การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	.608**	.658**	1.000		
ความมีใจรักงานของครู	.521**	.398**	.656**	1.000	
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.426**	.452**	.578**	.503**	1.000
Mean	4.17	3.78	4.05	4.24	4.49
Std. Deviation	.496	.671	.420	.530	.491

** p<.01

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร (POS), การเสริมสร้างพลังอำนาจครู (TE), ความมีใจรักงานของครู (TP), พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) กับผลการปฏิบัติงาน (JP) จำนวน 5 ตัวแปรดังตาราง 3 ได้ค่าสหสัมพันธ์ 10 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่มี

ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .314 ถึง .658 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าไม่เกิน .80 และค่า Tolerance และ VIF อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้ไม่มีภาวะที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูง (Multicollinearity)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตัวแปรการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ความมีใจรักงานของครู ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปร	H ₁₋₃ (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร)
การรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร	.102
การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	.395**
ความมีใจรักงานของครู	.209**
R ² = .372 Adj R ² = .363 Durbin-Watson = 1.878	

** p< .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 2 เป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1-3 (H₁- H₃) การรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจครู และความมีใจรักงานของครูมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู และความมีใจรักงานของครูมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ตัวแปรการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร ไม่พบอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัวแปรทั้งสามมีความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 36.30 จัดว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 2-3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	H ₄ (ผลการปฏิบัติงาน)
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.430**
R ² = .181 Adj R ² = .177 Durbin-Watson = 1.431	

** p< .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 3 เป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 (H₄) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี

อิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสามารถในการอธิบายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 18.10 จัดว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุของการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ความมีใจรักงานของครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	H ₅			H ₆			H ₇		
	SRA		MRA	SRA		MRA	SRA		MRA
	OCB	JP	JP	OCB	JP	JP	OCB	JP	JP
การรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร	.331*	.232*	.113*						
	(.043)	(.050)	(.053)						
การเสริมสร้างพลังอำนาจครู				.676*	.718*	.113*			
				(.068)	(.067)	(.070)			
ความมีใจรักงานของครู							.466*	.488*	.385*
							(.057)	(.057)	(.064)
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		.430*	.361*		.430*	.642*		.430*	.221*
		(.065)	(.072)		(.065)	(.081)		(.065)	(.069)

ผลการวิเคราะห์การรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta=.232$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta=.430$) เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้แนวทางทวิภาคี 4 ขั้นตอนของ Baron และ Kenny (1988) พบว่าขนาดอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสองตัว ($\beta_{pos} = .113$, $\beta_{ocb} = .361$) แสดงว่าตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (partial mediation) ของการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามสมมุติฐาน 5

ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta=.718$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta=.430$) เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้แนวทางทวิภาคี 4 ขั้นตอนของ Baron และ Kenny (1988) พบว่าขนาดอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสองตัว ($\beta_{pos} = .113$, $\beta_{ocb} = .642$) แสดงว่าตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (partial mediation) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามสมมุติฐาน 6

ผลการวิเคราะห์ความมีใจรักงานของครูมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta=.488$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta=.430$) เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีใจรักงานของครูกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้แนวทางทวิภาคี 4 ขั้นตอนของ Baron และ Kenny (1988) พบว่าขนาดอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสองตัว ($\beta_{pos} = .385$, $\beta_{ocb} = .221$) แสดงว่าตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (partial mediation) ของความมีใจรักงานของครูกับผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามสมมุติฐาน 7

6. สรุปและอภิปรายผล

วัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ความมีใจรักงานของครู ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และความมีใจรักงานของครูมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediation) ของการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจครู และความมีใจรักงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ 2-7 สำหรับสมมุติฐานการวิจัยที่ 1 พบว่าอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ตัวแปรย่อยของการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กร พบว่ามีค่าระหว่าง 3.51-3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.51 – 0.78 นับว่ามีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ต่ำกว่าตัวแปรอื่น ๆ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างอาจมีแนวคิดให้เพิ่มการจัดสวัสดิการพื้นฐาน และพิจารณาการทำงานที่นอกเหนือจากภาระงาน ที่ควรได้

คำตอบแทนที่เหมาะสมมากกว่านี้ จึงอาจเป็นผลให้เกิดการปฏิเสสมมติฐานที่ 1 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุกฤษฎี และคณะ (2555) ที่กล่าวว่า บุคลากรและนักเรียนในโรงเรียนของกองทัพอากาศไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนระดับชั้นประถมและมัธยมศึกษาต่างก็มีส่วนร่วมรับรู้และเข้าใจเสมอว่า โรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการรับรู้สิ่งสนับสนุนเหล่านี้ขององค์กรถือเป็นปัจจัยพื้นฐานปกติมิได้เป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูอาจารย์จะช่วยให้ครูอาจารย์เกิดความมั่นใจในศักยภาพและความสามารถซึ่งจะสามารถสร้างแรงผลักดันให้นักศึกษาเรียนรู้และเกิดการพัฒนาและเมื่อครูอาจารย์มีความสามารถในการควบคุมงานที่ได้รับมอบหมายจะก่อให้เกิดการเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Krikman และคณะ, 2004) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2) เช่นเดียวกับแนวคิดของ Zigarmi และคณะ (2009) ที่ทำการประเมินสภาวะขององค์กร การทำงานของบุคคลทั้งด้านอารมณ์และกระบวนการคิดเพื่อนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดความพยายามเพิ่มผลผลิตเห็นประโยชน์แก่องค์กร พบว่า ความมีใจรักการเป็นครู (Teaching Passion) จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญในการผลักดันให้ครูอาจารย์พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีลักษณะที่ดีต่อองค์กรและพยายามดำเนินงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3)

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jahangir, Akber และ Haq (2004) ที่พบว่าการเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น พนักงานจะทุ่มเทและเสียสละให้กับการทำงานและองค์กรมากกว่าที่ระบุไว้ในภาระงาน อันนำมาสู่การมุ่งผลการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4)

ประเด็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังผลการปฏิบัติงานนั้น พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ (ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5-7) เพราะผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะของงานหน้าที่ความรับผิดชอบ การได้รับการสนับสนุนจากองค์การสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยอันส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ที่กล่าวถึงการรับรู้สิ่งสนับสนุนจากองค์กรจัดเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ส่วนตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ความมีใจรักงานของครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จัดเป็นปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักการปฏิบัติงาน เป็นส่วนผลักดันให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั้นส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับดนตรีทวีและคณะ (2555) ที่ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลให้พนักงานในบริษัทปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งหากต้องการให้เป็นเช่นนั้นผู้บริหารภายในองค์กรควรเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยไม่จำเป็นต้องสร้างกฎ หรือข้อบังคับ หากแต่ต้องผลักดันให้สมาชิกตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบเกิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอันจะทำให้สมาชิกภายในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและพร้อมจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลให้ภาพรวมของผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับภาพรวมของผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการกำหนดนโยบายและเพื่อช่วยสร้างกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ขณะเดียวกันอาจวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมโดยเน้นเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ทราบข้อมูลเชิงลึกจากอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

7. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านในงานวิจัยฉบับนี้

8. เอกสารอ้างอิง

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, 1173-1182.
- Bureke, R.J. and Fiksenbaum, L. (2009). Work motivation, Work outcomes and health: passion versus addition. *Journal of business ethic*. Vol. 84., pp. 257 -263
- Chang, R. n. d. (2010). *The Passion Plan*: Richard Chang Associates. <http://www.thepassionplan.com/>.
- Cheasakul U. and Varma P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational

- citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. **The journal of Contaduría y Administración**. Vol. 61. No. 3., pp. 422 – 440.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. **Applied H.R.M. Research**, 11(1), 39–64.
- Cohen, J. (1988). **Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)**. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates
- Eisenberger et. al. (1986). Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**. Vol. 71. No. 3, pp.500 – 507
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). **G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences**. Behavior Research Methods, 39, 175-191.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). **Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses**. Behavior Research Methods, 41, 1149-1160.
- Inamori K. (1995). **A Passion for Success: Practical, Inspirational, and Spiritual Insight from Japan's Leading Entrepreneur**. McGraw-Hill Companies. ISBN13: 9780070317840
- Gorgievski, Duijvesteijn and Bakker, Arnold. (2010). **Passion for work: Work engagement versus workaholism, Handbook of employee engagement**. In S.L. Albrecht (Ed.). pp. 264 – 271
- Greenberger S. W. (2013). **Applying the Dualistic Model of Passion to Post-Secondary Online Instruction: A Comparative Study**. Grand Canyon University, Arizona. 137 - 138
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. Seventh Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Inamori, K. 1995. **A Passion for Success: Practical, Inspiration, and Spiritual Insight from Japan's Leading Entrepreneur**. New York: McGraw-Hill Education.
- Jahangir, N. Akbar, M.M. Haq, M. (2004). Organization Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. **BRAC University Journal**, 1, 75 – 85.
- Kinlaw, JH. (1995). **The practice of empowerment**. Hampshire, England: Gower.
- Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B. (2004). The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction. **Academy of Management Journal**, Vol. 47, pp. 175–192
- Laschinger HK, Finegan J, Shamian, J, Wilk P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model. **Journal of Nursing Administration**. Vol. 31, pp. 260-72.
- Murphy K.R. & Cleveland J.N. (1991). **Performance Appraisal: An Organizational Perspective**. Boston, MA : Allyn & Bacon
- Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. **The Academy of Management Review**. Vol. 14, No. 2, pp. 294-297.
- Osterlind, S. J. (2002). **Constructing test items: Multiple-choice, constructed response, performance, and other formats**. New York: Kluwer Academic Publishers.
- Rhoades, Linda; Eisenberger, Robert. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, Vol 87(4), Aug 2002, 698-714.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School Participant Empowerment Scale: Assessment of Level Of Empowerment Within The School Environment. **Journal of Educational and Psychological Measurement**, Vol. 52, pp. 951-960
- Wilson S. and Cooligan M.J. (1996). How high and self-empowered teachers work with colleagues and school principals. **The Journal of Educational Thought**, Vol. 30, pp. 601–617
- Zigarmi, D.; Nimon, K.; Houson, D.; Witt, D. and Diehl, J. 2009. **From Engagement to Work Passion**. Retrieved August 20, 2009 from <http://www.kenblanchard.com>

/img/pub/Blanchard_From_Engagement_to_Work
_Passion.pdf

- Donthawe Saiwijit, Montree Piriyakul and Prayong Meesue (2012). The Influence of Causal Factors on the Performance of Personnel at TOT Public Company Limited. **Journal of Modern Management**. Faculty of Management Science. Lampang Rajabhat University. Vol. 5 No. 2 July – December 2012.
- Rattanapat Suwansit and Viroj Jadesadalug. (2015). Perceived Organizational Support in which Affects Performance Effectiveness through Personnel Core Competency of Social Security Office. **Veridian E-Journal**, Slipakorn Universit. Vol. 8 No. 2 May – August 2015.
- Siriwan Serirat et. Al. (1999). **Organization Behavior**. Bangkok , Teerapim and Sci – Tech.
- Sukrit Anyabutra, Thitiporn Pichayakul and Boonrueng Sriharun (2012). A Study of Environment of the Royal Thai Air Force Academies Preparatory School. **Journal of Graduates Studies**. Valaiya Alongkorn Rajabhat University. Vol. 6 No. 1. January – April 2012.