

อิทธิพลของผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามต่อความไม่ผูกพันในงาน
ของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเซินทรัลไชน่าออร์มอล ประเทศจีน
The Influence of Effort-reward Imbalance on Work Disengagement
of Employees in China

หวาง ยูเว่ย¹ และสำเรียง ไกยวงศ์²

Wang Yuwei¹ and Samroeng Kaiyawong²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

¹ Master of Business Administration Student in Business and Innovation Management, Chaiyaphum Rajabhat University

² Lecturer of Master of Business Administration Program in Business and Innovation Management, Chaiyaphum Rajabhat University

E-mail: 315882260@qq.com¹, weartheworldsong@gmail.com²

Received: Apr. 1, 2025; Revised: Jun. 7, 2025; Accepted: Jun. 13, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามที่มีต่อความไม่ผูกพันในงานพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเซินทรัลไชน่าออร์มอล 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความหมายของงานที่มีต่อความไม่ผูกพันในงาน และ 3) เพื่อศึกษาบทบาทของความหมายของงานในฐานะตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามกับความไม่ผูกพันในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเซินทรัลไชน่าออร์มอล จำนวน 541 คน โดยสุ่มเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความไม่ผูกพันในงานในแบบจำลองที่ 1 แต่ไม่มีนัยสำคัญในแบบจำลองที่ 2 ความหมายของงานมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อความไม่ผูกพันในงานทั้งในแบบจำลองที่ 1 และแบบจำลองที่ 2 นอกจากนี้ 2) ผลการวิจัยในแบบจำลองที่ 2 พบว่าความหมายของงานมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามและความไม่ผูกพันในงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน ในขณะที่ความหมายของงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับซึ่งช่วยลดผลกระทบเชิงลบของผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน และ 3) ผลการวิจัยนี้ช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ การรับรู้ความหมายของงานซึ่งมีบทบาทในการช่วยลดผลกระทบของผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน นอกจากนี้ยังเสนอแนวทางให้องค์กรพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์สำหรับส่งเสริมการรับรู้ความหมายของงาน เพื่อช่วยเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงาน

คำสำคัญ: ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม ความหมายของงาน ความไม่ผูกพันในงาน

Abstract

This research article has three objectives: 1) To examine the influence of effort-reward imbalance on job disengagement behavior among academic and administrative staff at Central China Normal University; 2) To investigate the influence of work meaning on job disengagement behavior; and 3) To explore the role of work meaning as a moderating variable in the relationship between effort-reward imbalance and job disengagement behavior. The sample consisted of 541 academic and

support staff at Central China Normal University, selected using stratified random sampling. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple regression analysis.

The study revealed that effort-reward imbalance significantly influenced work disengagement in 1) model 1 but showed no significant effect in model 2. Meaningful work had a significant negative impact on work disengagement in both models. Additionally, 2) model 2 demonstrated that meaningful work moderated the relationship between effort-reward imbalance and work disengagement. The results suggest that effort-reward imbalance tends to promote work disengagement, while meaningful work functions as a moderator, buffering the negative effects of effort-reward imbalance on work disengagement. And 3) This research enhances understanding of the psychological factors that influence work engagement, particularly the role of meaningful work in mitigating the adverse effects of effort-reward imbalance. It also offers implications for organizations to develop policies that promote meaningful work to foster long-term employee engagement.

Keywords: Effort-reward imbalance, Meaningful work, Work disengagement

บทนำ

ความไม่สมดุลระหว่างความพยายามของพนักงานและผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ (Effort-Reward Imbalance: ERI) เป็นโมเดลที่ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายในการวิเคราะห์ความเครียดในที่ทำงานและผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมของพนักงาน ERI เป็นโมเดลทางทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาโดย Siegrist (1996a) ซึ่งเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม (effort) และผลตอบแทน (reward) ในบริบทของการทำงาน โดยใช้ให้เห็นว่า หากพนักงานรู้สึกว่าการทำงานไม่เหมาะสมกับผลตอบแทน จึงก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพจิต สุขภาพกาย และประสิทธิภาพการทำงาน โมเดลนี้มีบทบาทสำคัญในหลากหลายมิติ โมเดล ERI ช่วยให้องค์กรตระหนักถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานและความพึงพอใจในงาน การที่พนักงานรู้สึกว่าการทุ่มเทในการทำงานได้รับการตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ ค่าจ้าง การยอมรับในความสำเร็จ หรือโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ อาจนำไปสู่การลดความมุ่งมั่นในการทำงาน การลาออกจากงาน หรือการทำงานแบบเฉยชา (Schaufeli, 2017) องค์กรที่นำ ERI มาใช้ในการประเมินสภาพการทำงานสามารถพัฒนานโยบายที่ช่วยลดปัญหาความไม่สมดุล เช่น การปรับปรุงระบบค่าตอบแทน การจัดการระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและโปร่งใส การสร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการให้การสนับสนุนทางอารมณ์ผ่านการให้คำปรึกษาหรือการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Kinman & Jones, 2008) ในด้านสุขภาพจิต ERI อาจทำให้พนักงานประสบกับความเครียดเรื้อรัง ความรู้สึกไม่พอใจ และความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญของการ มีแนวโน้มหมดไฟในการทำงาน รวมทั้งปัญหาสุขภาพกาย เช่น ความเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด เนื่องจากระดับฮอร์โมนความเครียดที่สูงขึ้นจากความรู้สึกไม่ยุติธรรมในที่ทำงาน (van Vegchel et al., 2005)

มหาวิทยาลัยเซ็นทรัลไชน่า นอร์มอล (Central China Normal University: CCNU) ได้รับการตั้งอย่างเป็นทางการจากเต็ง เสี่ยวผิง ตั้งอยู่ในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน เป็นมหาวิทยาลัยด้านครุศาสตร์ชั้นนำที่อยู่ภายใต้การบริหารโดยตรงของกระทรวงศึกษาธิการแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และเป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่อยู่ในโครงการ "211 National Education Priority Project" และโครงการ "Double First-Class" ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเซ็นทรัลไชน่า นอร์มอลได้ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพกว่า 600,000 คน ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ปัจจุบันมีนักศึกษาปริญญาตรีกว่า 18,700 คน และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 12,900 คน โดยในจำนวนนี้มีนักศึกษาต่างชาติกว่า 1,000 คน มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่มากกว่า 3,000 คน ที่มุ่งมั่นสร้างความเปลี่ยนแปลงผ่านการเรียนรู้ การแก้ปัญหา นวัตกรรม และการสร้างสรรค์ชุมชน โดยยึดมั่นในคำขวัญที่ว่า "แสวงหาความจริงและนวัตกรรม สร้างคุณธรรมและพัฒนาบุคลากร" รวมทั้งรักษาประเพณีแห่ง "ความรอบรู้ การศึกษา

ที่ลึกซึ้ง และความรักอันเป็นสากล" (Central China Normal University, 2524) แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะศึกษาเกี่ยวกับ Effort-Reward Imbalance (ERI) และผลกระทบต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน (Work Disengagement Behavior) ในกลุ่มพนักงานองค์กร (Bakker & Demerouti, 2017) แต่การศึกษาที่มุ่งเน้นบริบทของสถาบันอุดมศึกษายังมีจำนวนจำกัด งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นไปที่บุคลากรทางการแพทย์ ภาควิชาการ และการธุรกิจ (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) ขณะที่บุคลากรในมหาวิทยาลัย เช่น อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มักเผชิญกับแรงกดดันที่แตกต่างออกไป เช่น ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความไม่แน่นอนของสัญญาจ้าง และความคาดหวังด้านผลงานวิจัย แต่ยังไม่ได้รับการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบของ ERI ต่อพฤติกรรมการถอนตัวจากงานหรือการไม่มีความผูกพันในงาน อีกประเด็นที่ขาดการศึกษาอย่างชัดเจนคือกลไกเชื่อมโยงระหว่าง ERI และการไม่มีความผูกพันในงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยเช่นทรูล์โซน่านอร์มอล แม้ว่างานวิจัยหลายเรื่องจะศึกษาเกี่ยวกับ ERI และพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน แต่ยังไม่ครอบคลุมการวิจัยที่จำเป็นต้องสำรวจเพิ่มเติม (Vilser, et al., 2022) จากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามในบริบทของมหาวิทยาลัยเช่นทรูล์โซน่านอร์มอล ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดช่องว่างสารสนเทศในเรื่องดังกล่าว

งานวิจัยบางเรื่องระบุว่าปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น การรับรู้ความหมายของงาน (Meaningful Work) อาจมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) หรือมีบทบาทในการกำกับ (moderator) ความสัมพันธ์ระหว่าง ERI และพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน (Van den Broeck et al., 2011) อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีหลักฐานการวิจัยที่เพียงพอในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งยังขาดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามของบุคลากร การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มักไม่ได้สะท้อนถึงภาระงานที่แท้จริง โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยที่มีข้อกำหนดด้านการวิจัยที่เข้มงวด ขณะเดียวกันระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในบางประเทศยังให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดทางวิชาการ เช่น จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ มากกว่าคุณภาพของการสอนและการให้คำปรึกษานักศึกษา ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าการพยายามของตนไม่ได้รับการตอบแทนอย่างเป็นธรรม (Marginson, 2017) อีกปัญหาหนึ่งคือขาดมาตรการป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบของ ERI ในกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยหลายแห่งยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ เช่น การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น (Gillespie et al., 2001) ซึ่งทำให้บุคลากรที่จะเกิดพฤติกรรมไม่มีความผูกพันในงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น หดใจในการทำงานหรือทำงานแบบขาดความกระตือรือร้น นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็นในการพัฒนาวิธีการวัดและประเมิน ERI ที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถระบุและจัดการกับปัญหานี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Vilser et al., 2022) การวิจัยเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้นจะช่วยให้สถาบันระดับอุดมศึกษาสามารถพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (Coll et al., 2019) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามที่มีต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเช่นทรูล์โซน่านอร์มอล การวิจัยนี้จะช่วยให้มหาวิทยาลัยเช่นทรูล์โซน่านอร์มอล สามารถพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามที่มีต่อความไม่ผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเช่นทรูล์โซน่านอร์มอล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความหมายของงานที่มีต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน
3. เพื่อศึกษาบทบาทของความหมายของงานในฐานะตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามกับความไม่ผูกพันในงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม

แนวคิด ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม (Effort-Reward Imbalance: ERI) ได้รับพัฒนาโดย Johannes Siegrist ในช่วงปี 1990s เพื่ออธิบายความเครียดและผลกระทบต่อสุขภาพที่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างความพยายามที่ทำงานและผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน การพัฒนาแนวคิดนี้มีพื้นฐานจากการวิเคราะห์การแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงาน ซึ่งมองว่าผลตอบแทนจากการทำงานควรจะสอดคล้องกับความพยายามที่พนักงานทุ่มเทไป การขาดความสมดุลนี้สามารถนำไปสู่ผลกระทบทางสุขภาพที่ไม่พึงประสงค์ได้ (Siegrist, 1996a, 1996b) โดยชี้ให้เห็นว่า ความพยายามที่ทุ่มเทในการทำงานควรได้รับผลตอบแทนในรูปของเงิน ความเคารพ และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ หากผลตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับความพยายามที่ทำได้ พนักงานจะรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดและปัญหาสุขภาพต่าง ๆ (Siegrist, 1996a) โมเดลนี้ได้รับการพัฒนาและทดสอบในหลายการศึกษาตลอดหลายปีที่ผ่านมาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามกับผลกระทบทางสุขภาพ (Siegrist, 2000; Siegrist, 2002) สาเหตุสำคัญของแนวคิด การทุ่มเทความพยายาม (Effort) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่พนักงานทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งอาจรวมถึงเวลา ความพยายามทางกายภาพและจิตใจ ในขณะที่ผลตอบแทน (Reward) เป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานคาดหวัง ซึ่งรวมถึงเงิน ความเคารพ และโอกาสทางอาชีพ โดยการไม่สมดุลระหว่างความพยายามและผลตอบแทนจะส่งผลให้เกิดความเครียดที่สะสมในระยะยาว และอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพ เช่น ความเครียดทางจิตใจหรือปัญหาหัวใจ (Siegrist, 1996b; Siegrist, 2000) นอกจากนี้ ยังได้เสนอว่าความไม่สมดุลนี้ มักเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่พนักงานไม่สามารถควบคุมสภาวะการทำงานของตนเองได้ เช่น การทำงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงแต่ไม่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม หรือการที่พนักงานไม่มีทางเลือกในการย้ายงานเนื่องจากข้อจำกัดด้านทักษะหรือสถานการณ์ทางการเงิน (Siegrist, 2002) จึงเห็นได้ว่า ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางร่างกาย เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด (Chandola et al., 2006)

2. แบบจำลองความต้องการ-ทรัพยากรของงาน

ในโลกแห่งการทำงานที่เต็มไปด้วยความท้าทายและความผันผวน แบบจำลองข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน (Job Demands-Resources Model) ซึ่งริเริ่มโดย Demerouti และคณะ ในปี ค.ศ. 2001 ได้ช่วยอธิบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพและความผูกพันของพนักงาน (Demerouti et al., 2001) ทฤษฎีนี้เปรียบเสมือนเข็มทิศที่ช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายจากงานกับสิ่งที่คอยสนับสนุนและช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีขวัญและกำลังใจ Bakker & Demerouti ในปี ค.ศ. 2007 ได้อธิบายไว้ว่า ข้อเรียกร้องของงานเปรียบเสมือนคลื่นที่โถมเข้าใส่โดยเป็นข้อเรียกร้องทั้งทางกายภาพ จิตใจ และอารมณ์ที่บุคลากรต้องเผชิญในการปฏิบัติงาน (Bakker & Demerouti, 2007) หากคลื่นเหล่านี้สูงและต่อเนื่องเกินกำลังที่จะรับมือได้ ย่อมก่อตรวนพลังกายและใจ จนนำไปสู่ภาวะหมดไฟอันเป็นภัยเงียบที่คุกคามความสุขในการทำงาน (Demerouti et al., 2001) ในอีกด้านหนึ่ง ทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน เปรียบเสมือนเกราะกำบังและสายใยที่โอบอุ้มจิตใจ เป็นปัจจัยเชิงบวกในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเพียงช่วยให้พนักงานสามารถเผชิญหน้ากับความต้องการของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นเชื้อเพลิงที่จุดประกายแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2007) ยิ่งไปกว่านั้น Bakker & Demerouti ในปี ค.ศ. 2017 ยังได้ต่อยอดองค์ความรู้นี้โดยมุ่งเน้นไปที่พลวัตอันละเอียดอ่อนระหว่างข้อเรียกร้องของงานและทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งส่งผลต่อความเป็นอยู่ของพนักงานในบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง (Bakker & Demerouti, 2017) ในปี ค.ศ. 2017 Schaufeli ได้ต่อยอดถึงคุณูปการของ Job Demands-Resources Model ในฐานะเครื่องมืออันทรงพลังสำหรับการประเมินและยกระดับสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อส่งเสริมความผูกพันอันแนบแน่นและความผาสุกของพนักงาน อันเป็นรากฐานสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน (Schaufeli, 2017)

3. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) เป็นทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Homans, 1958) โดยมองว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะแสวงหาผลประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดจากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ในขณะเดียวกันก็พยายามลดต้นทุนและความไม่พึงพอใจให้น้อยที่สุด (Blau, 2017) แนวคิดหลักของทฤษฎีนี้คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมเกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้ก็ต่อเมื่อคู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้รับผลประโยชน์ที่เป็นที่น่าพอใจจากการแลกเปลี่ยน (Thibaut & Kelley, 1959) การแลกเปลี่ยนอาจเป็นได้ทั้งสิ่งของ วัตถุ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น ความรัก ความไว้วางใจ การสนับสนุน หรือข้อมูลข่าวสาร (Emerson, 1976) นอกจากนี้ ทฤษฎียังให้ความสำคัญกับ "บรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยน" ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ทางสังคมที่ควบคุมการแลกเปลี่ยนให้เป็นไปอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล (Gouldner, 1960) โดยทั่วไป ผู้คนมักจะคาดหวังการแลกเปลี่ยนที่สมดุล กล่าวคือ ผลประโยชน์ที่ได้รับควรจะสอดคล้องกับสิ่งที่ตนเองได้ลงทุนไป อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนที่ไม่สมดุลก็อาจเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ

4. แนวคิดความไม่ผูกพันในงาน

พฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน (Work Disengagement) มีชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น ภาวะหมดไฟในการทำงาน พฤติกรรมการถอนตัวออกจากงาน พฤติกรรมการลาออกจากงานทางอ้อม พฤติกรรมการไม่ทุ่มเทกับงาน พฤติกรรมการละเลยงาน พฤติกรรมการทำงานอย่างไร้แรงจูงใจ พฤติกรรมการไม่ใส่ใจในงาน พฤติกรรมการลดความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงานแบบขาดความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นภาวะที่พนักงานรู้สึกแยกตัวออกจากงาน ขาดความกระตือรือร้น และไม่ผูกพันกับองค์กร (Maslach & Leiter, 1997) ภาวะนี้เป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ สูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง และมองงานในเชิงลบ (Schaufeli & Bakker, 2004) พนักงานที่อยู่ในภาวะหมดไฟมักจะมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน และอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Lee & Ashforth, 1996) การไม่มีความผูกพันในงานเป็นกระบวนการที่ค่อย ๆ สะสม โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะงานที่น่าเบื่อหน่าย ความกดดันในการทำงานที่สูง ความไม่ยุติธรรมในที่ทำงาน หรือการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (Demerouti et al., 2001) พฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงการถอนตัวออกจากงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Mitra et al., 2005) พฤติกรรมเหล่านี้อาจรวมถึงการมาทำงานสาย การลาป่วยบ่อยครั้ง การหลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย การไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร หรือแม้กระทั่งการลาออกจากงาน (Hanisch & Hulin, 1991) เกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกไม่พอใจกับงาน หรือองค์กร เช่น รู้สึกว่างานที่ทำไม่มีความหมาย ไม่ได้รับการยอมรับ หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความเครียด ภาวะหมดไฟ หรือความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ก็อาจเป็นสาเหตุได้เช่นกัน การศึกษาพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานจึงมีความสำคัญ เนื่องจากพฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

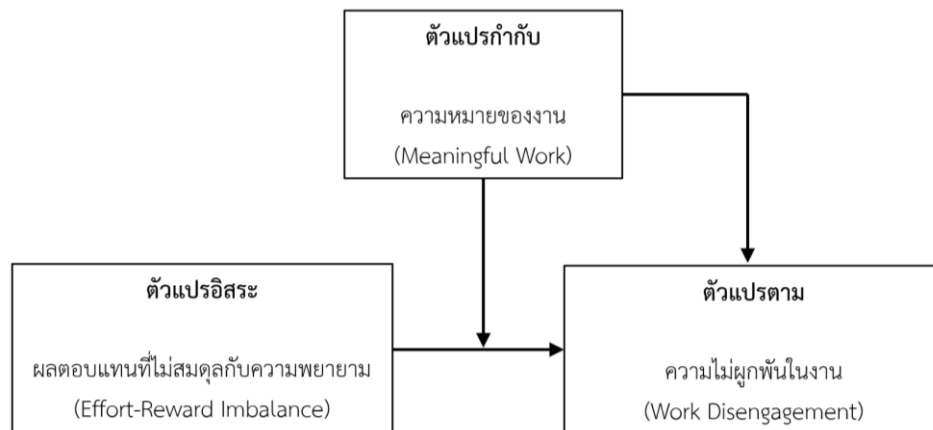
5. แนวคิดความหมายของงาน

ความหมายของงานหรืองานที่มีความหมาย (Meaningful Work) เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากศาสตร์หลายแขนง ทั้งจิตวิทยา องค์กรศึกษา และปรัชญา โดยเฉพาะจากแนวคิดในจิตวิทยาเชิงบวกและทฤษฎี Self-Determination Theory ซึ่งเน้นว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานในการมีความเป็นอิสระ ความสามารถ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยที่หล่อหลอมการรับรู้ว่างานมีความหมาย (Deci & Ryan, 2000) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึคว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่าและมีจุดมุ่งหมาย โดยผู้ปฏิบัติงานเข้าใจว่างานของตนเองมีส่วนช่วยในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามหรือบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ (Hackman & Oldham, 1980) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากผู้คนในยุคปัจจุบันไม่ได้แสวงหางานเพียงเพื่อผลตอบแทนทางการเงิน แต่ยังคาดหวังว่างานที่ทำงานจะส่งผลดีต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม รวมถึงสะท้อนถึงตัวตนและค่านิยมภายในของตนเอง (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010) งานที่มีความหมายคืองานที่บุคคลรับรู้ว่ามีคุณค่า มีจุดมุ่งหมาย และมีผลกระทบเชิงบวกต่อผู้คนหรือสิ่งแวดล้อม โดย Steger, Dik & Duffy (2012) ได้เสนอว่าองค์ประกอบหลักของงานที่มีความหมายประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Purpose) ความสำคัญหรือคุณค่า (Significance) และความสอดคล้องกับตัวตน (Authenticity)

ซึ่งทั้งหมดส่งผลให้บุคคลรู้สึกทำงานของตนมีความสำคัญและน่าภาคภูมิใจ นอกจากนี้ งานที่มีความหมายยังสร้างผลกระทบเชิงบวก โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกทำงานของตนเองมีประโยชน์ต่อผู้อื่น หรือสังคมโดยรวม (Brief & Nord, 1990)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปรหลัก คือ ความหมายของงาน ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม (ERI) และพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน โดยอิงจากแนวคิดและทฤษฎีหลากหลาย เช่น ทฤษฎี ERI ของ Siegrist (1996a) ทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Ryan & Deci (2000) ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1963) และทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากรของ Hobfoll (1989)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถเขียนสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1: ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามมีอิทธิพลต่อความไม่ผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเซินทรัลไชน่าออร์มอล
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2: ความหมายของงานมีอิทธิพลต่อความไม่ผูกพันในงาน
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3: ความหมายของงานมีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม (ERI) และความไม่ผูกพันในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงสำรวจครั้งนี้ คือ พนักงานสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเซินทรัลไชน่าออร์มอล เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน จำนวน 3,500 คน (Central China Normal University, 2024) ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 359 คน แต่เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากเพียงพอต่อการอนุมานไปยังประชากร ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 541 คน จากนั้นสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการสุ่มเลือกแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ด้วยการจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่ พนักงานสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายวิชาการจำนวน 333 คน และเป็นพนักงานสายสนับสนุนจำนวน 208 คน รวม 541 คน

2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โครงสร้างของแบบสอบถามจำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ความไม่สมดุลของความพยายามและผลตอบแทน ข้อคำถามมีจำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้ ด้านความพยายาม (Effort) จำนวน 8 ข้อ และด้านผลตอบแทน (Reward) จำนวน 8 ข้อ มาตรวัดคำถามมี 5 ระดับ ดังนี้ 1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก และ 5 หมายถึง มากที่สุด

ตอนที่ 3 ความหมายของงาน ข้อคำถามมีจำนวน 11 ข้อ มาตรวัดคำถามมี 5 ระดับซึ่งเหมือนกันกับตอนที่ 2

ตอนที่ 4 พฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน ข้อคำถามมีจำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความมีชีวิตชีวา (Vigor) จำนวน 6 ข้อ ด้านความทุ่มเท (Dedication) จำนวน 5 ข้อ และ ด้านการมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้ง (Absorption) จำนวน 6 ข้อ มาตรวัดคำถามมี 5 ระดับ ซึ่งเหมือนกันกับตอนที่ 2 และตอนที่ 3

3. การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาอิทธิพลของผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามต่อพฤติกรรมการไม่มีส่วนร่วมของพนักงานซึ่งมีความหมายของงานเป็นตัวแปรกำกับ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา และได้กำหนดคำนิยามของตัวแปรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างคำถาม

2. พัฒนาแบบสอบถามโดยประยุกต์ใช้ข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและคำนิยามของตัวแปร

3. ส่งร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

4. ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของคำถามแต่ละข้อ ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ IOC (Item-Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 1.00

6. ทดลองใช้แบบสอบถามจำนวน 35 ฉบับ เพื่อประเมินความคงเส้นคงวาหรือความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของชุดคำถามที่ใช้วัดแต่ละตัวแปร ดัชนีที่ใช้วัดความคงเส้นคงวาของชุดคำถาม ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่ายอมรับได้และแสดงว่ามีความสอดคล้องภายในที่ดี ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปแสดงว่ามีความสอดคล้องภายในที่สูงมาก ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของชุดคำถามที่ใช้วัดตัวแปรความพยายาม (Effort) เท่ากับ 0.91 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของชุดคำถามที่ใช้วัดตัวแปรผลตอบแทน (Reward) เท่ากับ 0.95 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของชุดคำถามที่ใช้วัดตัวแปรความหมายของงาน (Meaningful work) เท่ากับ 0.97 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของชุดคำถามที่ใช้วัดพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน (Disengagement behavior) เท่ากับ 0.96 ซึ่งจะเห็นว่าทุกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามเกณฑ์มาตรฐานและมีความสอดคล้องภายในที่สูงมาก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ โดยเริ่มต้นจาก 1) การติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเซ็นทรัลไชน่าออร์มอล ในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ 2) อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และ 3) ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ ได้แก่ WeChat และ QQ ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มความสะดวกและรวดเร็วในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง และการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1. ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคล (Personal background) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ (Percentage)

2. ระดับพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน และความหมายของงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และกำหนดเกณฑ์ในการตีความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ ค่าเฉลี่ยในช่วง 1.00 – 1.79 หมายถึง น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยในช่วง 1.80 – 2.59 หมายถึง น้อย ค่าเฉลี่ยในช่วง 2.60 – 3.39 หมายถึง ปานกลาง ค่าเฉลี่ยในช่วง 3.40 – 4.19 หมายถึง มาก ค่าเฉลี่ยในช่วง 4.20 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

3. ระดับผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม (ERI) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และอัตราส่วนระหว่างความพยายามและผลตอบแทน (Effort-reward Ratio: ERR) ถ้า ERR มีค่ามากกว่า 1 เช่น $ERR = \text{Effort/Reward} = 6/3 = 2$ หมายความว่า พนักงานคนนั้นมองว่าเขาได้ใช้ความพยายามโดยการทุ่มเทความรู้ความสามารถ สติปัญญา เวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับงานในระดับมากแต่กลับได้รับผลตอบแทนน้อยและไม่คุ้มค่า ถ้า $ERR < 1$ เช่น $ERR = \text{Effort/Reward} = 3/6 = 0.50$ หมายความว่า พนักงานคนนั้นมองว่าตนเองได้ใช้ความพยายามในระดับน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมากและคุ้มค่า

ส่วนที่ 2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

1. การศึกษาอิทธิพลของการได้รับผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามที่มีต่อการไม่มีความผูกพันในงานของพนักงานโดยมีความหมายของงานเป็นตัวแปรกำกับ วิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 541 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (72%) เพศชาย (29%) กลุ่มอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ 31-40 ปี (41%) รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี (26%) และ 41-50 ปี (24%) ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีมีจำนวนน้อย (8%) และน้อยที่สุดคืออายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป (2%) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (68%) รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี (27%) และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาโทขึ้นไป (5%) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (63%) รองลงมาคือ 4-5 ปี (11%) และ 6-9 ปี (18%)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานและความหมายของงานโดยใช้สถิติพรรณนา

ตัวแปรที่ศึกษา	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
Work disengagement behavior	1.00	5.00	2.28	0.86	น้อย
Meaningful work	1.00	5.00	3.83	0.80	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า พฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ย 2.28 โดยมีค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 ซึ่งบ่งชี้ว่าโดยเฉลี่ยแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานอยู่ในระดับ "น้อย" แต่มีความแปรปรวนและแตกต่างกันอย่างมากในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ดังจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานของพนักงานบางคนมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 1.00 แต่บางคนมีค่าสูงสุดเท่ากับ 5.00 ด้านความหมายของงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 1.00 และมีค่าสูงสุดเท่ากับ 5.00 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงความหมายของงานอยู่ในระดับ "มาก" แต่ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดก็ได้แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างกันอย่างมากในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อัตราส่วนระหว่างความพยายามและผลตอบแทนโดยใช้ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย

อัตราส่วนระหว่างความพยายามและผลตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
1. ผลตอบแทนมากกว่าความพยายาม ($ERR \leq 1$)	306	56.56
2. ผลตอบแทนน้อยกว่าความพยายาม ($ERR > 1$)	235	43.43
รวม	541	100
$\bar{x} = .85$, $SD = .379$, $Min = .20$, $Max = 3.00$		

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 306 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 56.56 มีค่า $ERR \leq 1$ พนักงานกลุ่มนี้รู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชามีความคุ้มค่าและน่าพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามที่ทุ่มเทไปในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีพนักงานอีกจำนวน 235 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 43.43 ที่มีค่า $ERR > 1$ พนักงานกลุ่มนี้มีความรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาไม่สมดุลกับความพยายามที่ตนเองได้ทุ่มเทไปในการทำงาน กล่าวคือผลตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าความพยายามที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน อัตราส่วนระหว่างความพยายามและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.85 โดยมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.20 และมีค่าสูงสุดเท่ากับ 3.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอัตราส่วนระหว่างความพยายามและผลตอบแทนมีความแปรปรวนและแตกต่างกันอย่างมากในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 การทำนายพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานด้วย ERI และความหมายของงาน

Model 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.412	0.219	-	15.570	0.000
ความหมายของงาน	-0.459	0.042	-0.427	-10.935	0.000
ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม (ERI)	0.693	0.094	0.288	7.376	0.000
R-Squared = 0.391, Adjust R-Squared = 0.389, F = 172.546, p-value = 0.000					

ตารางที่ 4 การทำนายพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานด้วย ERI ความหมายของงาน และปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ERI กับความหมายของงาน

Model 2	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.000	0.367	-	10.905	0.000
ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม (ERI)	0.054	0.333	0.023	0.163	0.870
ความหมายของงาน	-0.610	0.086	-0.567	-7.064	0.000
ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ERI และความหมายของงาน	0.171	0.086	0.238	1.996	0.046
R-squared = 0.395, Adjusted R-squared = 0.392, F = 116.997, p-value = 0.000					

จากตารางที่ 3 (Model 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน (พฤติกรรม การละเลยงาน) โดยใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ ความหมายของงาน และผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม (ERI) พบว่าเมื่อตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวมีค่าเป็นศูนย์ พฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 หน่วย ซึ่งมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าสถิตินี้อธิบายให้ทราบว่า ถึงแม้ว่าพนักงานจะไม่ได้รับผลกระทบจากตัวแปรอิสระเลย พนักงานก็ยังมีพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานที่ชัดเจนในระดับหนึ่ง

ความหมายของงาน (Meaningful work) มีค่าสัมประสิทธิ์ (B) เท่ากับ -0.459 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าความหมายของงานมีผลกระทบเชิงลบต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน กล่าวคือ ยิ่งพนักงานงานรับรู้ว่างานของตนเองมีความหมายมากเท่าไร พฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานก็จะยิ่งลดลง

ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม (ERI) มีค่าสัมประสิทธิ์ (B) เท่ากับ 0.693 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ERI มีผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานหมายความว่า ยิ่งพนักงานงาน รับรู้ถึงผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามมากเท่าไร พฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานก็จะยิ่งเพิ่มขึ้น

R-squared คือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination) มีค่าเท่ากับ 0.391 แสดงให้ เห็นว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวคือความหมายของงานและ ERI สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความไม่ ผูกพันในงานได้ 39.1% ส่วน Adjusted R-squared ซึ่งเป็นค่าที่ปรับแก้ R-squared ด้วยจำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ใน การทำนายมีค่าเท่ากับ 0.389 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับ R-squared ที่ยังไม่ได้ปรับแก้ แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองนี้มีความเหมาะสมในการทำนายพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานของพนักงานซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเซ็นทรัล ไซน่านอร์มอล

จากตารางที่ 4 (Model 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานโดยใช้ตัวแปร อิสระ 3 ตัว ได้แก่ ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม (ERI) ความหมายของงาน และปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ERI กับความหมายของงาน พบว่า เมื่อตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเป็นศูนย์ พฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน (พฤติกรรม การหมดไฟในการทำงาน) จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.000 หน่วย ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสถิตินี้ หมายความว่าในกรณีที่พนักงานไม่ได้รับผลกระทบจากตัวแปรอิสระ พนักงานก็ยังมีพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม (ERI) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.054 ซึ่งบ่งชี้ว่า ERI มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.870$) กล่าวคือ ERI เพียงอย่างเดียวไม่สามารถ ทำนายพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

ความหมายของงาน (Meaningful work) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.61 ซึ่งบ่งชี้ว่าความหมายของงานมี อิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ว่างานของ ตนเองมีความหมาย มีคุณค่า และมีความสำคัญมากขึ้น พฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานจะลดน้อยลง ตรงกันข้าม เมื่อพนักงานรับรู้ว่างานของตนเองไม่มีความหมาย ไม่มีคุณค่า หรือไม่มีความสำคัญน้อยลง พฤติกรรมความไม่ผูกพันใน งานจะเพิ่มขึ้น

ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ERI และความหมายของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.171 ซึ่งบ่งชี้ว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ERI และความหมายของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงให้เห็นว่าผลกระทบของ ERI ต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานจะแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับระดับการรับรู้ ความหมายของงาน ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความหมายของงานมีบทบาทเป็นตัวแปรปรับ (Moderator) ในความสัมพันธ์ระหว่าง ERI และพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน โดยทั่วไป ผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามจะ ส่งผลกระทบเชิงลบต่อพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกผิดหวัง ขาดแรงจูงใจ และมีแนวโน้มที่จะลดความทุ่มเทในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า หากพนักงานรับรู้ว่างานของตนเองมีความหมายสูง แม้ว่าจะเผชิญกับผลตอบแทนที่ ไม่สมดุลกับความพยายามที่สูงขึ้น แต่ผลกระทบเชิงลบต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันจะลดลง กล่าวคือ ความหมาย ของงานสามารถเป็นปัจจัยป้องกัน (Buffering effect) ที่ช่วยลดผลกระทบเชิงลบของผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับ

ความพยายาม ทำให้พนักงานยังคงมีแรงจูงใจและไม่ถอนตัวจากการทำงาน แม้ว่าพนักงานจะรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายามก็ตาม

R-squared คือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination) มีค่าเท่ากับ 0.395 หรือ 39.5% หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร คือ 1) ผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายาม 2) ความหมายของงาน และ 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความหมายของงานกับ ERI สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานได้ 39.5% ส่วนที่เหลืออีก 60.5% เป็นความแปรปรวนที่เกิดจากปัจจัยเหตุอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ในแบบจำลองนี้ ในการตีความหมายของค่า R-Squared นั้นมีเกณฑ์กำหนดไว้ว่า ถ้า R-squared มีค่าต่ำกว่า 0.30 หมายความว่าแบบจำลองอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ในระดับน้อย ถ้า R-squared มีค่าระหว่าง 0.30 ถึง 0.60 หมายความว่าแบบจำลองอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ระดับปานกลาง และถ้า R-squared มีค่ามากกว่า 0.60 หมายความว่าแบบจำลองอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ในระดับมาก (Hair et al., 2010; Field, 2009) ดังนั้น จึงแปลผลได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรในสมการถดถอยสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานพนักงานในมหาวิทยาลัยเซ็นทรัลไชน่า นอร์มอลได้ในระดับปานกลาง (R-squared = 0.30)

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายามและความไม่ผูกพันในงาน

การที่ตัวแปรผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายาม (ERI) มีนัยสำคัญใน Model 1 แต่กลับไม่มีนัยสำคัญใน Model 2 นั้น สามารถอธิบายได้ด้วยผลกระทบของตัวแปรร่วม (Interaction effect) ซึ่งใน Model 2 มีการเพิ่มตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ERI กับความหมายของงานเข้ามาในแบบจำลอง ตัวแปรปฏิสัมพันธ์นี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเพิ่มตัวแปรปฏิสัมพันธ์เข้ามาในแบบจำลอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ระหว่าง ERI กับพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน กล่าวคือ ผลกระทบของ ERI ต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานไม่ได้คงที่ แต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับของความหมายและความสำคัญของงาน เมื่อมีการพิจารณาตัวแปรปฏิสัมพันธ์ร่วมด้วย ผลกระทบหลัก (Main effect) ของ ERI เพียงอย่างเดียวอาจลดลงหรือหมดไป เนื่องจากผลกระทบที่แท้จริงของ ERI เกิดขึ้นผ่านปฏิสัมพันธ์กับความหมายของงาน นอกจากนี้ การเพิ่มตัวแปรปฏิสัมพันธ์ใน Model 2 ทำให้แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานได้มากขึ้น โดยจะเห็นได้ว่า R-Squared มีค่าเพิ่มขึ้นจาก 0.391 เป็น 0.395 ความแปรปรวนที่อธิบายได้เพิ่มเติมนี้ส่วนหนึ่งมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ERI กับความหมายของงาน ซึ่งอาจส่งผลให้ความแปรปรวนที่ ERI อธิบายได้โดยตรงมีค่าลดลง โดยสรุป การที่ ERI มีนัยสำคัญใน Model 1 แต่ไม่มีนัยสำคัญใน Model 2 เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ERI กับความหมายของงาน การเพิ่มตัวแปรปฏิสัมพันธ์เข้ามาในแบบจำลองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ระหว่าง ERI กับพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน โดยที่ผลกระทบของ ERI จะแตกต่างกันไปตามระดับของความหมายของงาน

ผลการวิจัยที่พบว่าผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายาม (ERI) ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้ พนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากเกินไป แต่ได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมจะเกิดความรู้สึกเครียดและเหนื่อยล้า ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกหมดไฟ ความไม่พอใจในงาน และพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน (Siegrist, 1996a) นอกจากนี้ ผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายามยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความไม่พอใจ ความไม่ไว้วางใจ และความไม่ผูกพันกับองค์กร (Adams, 1963) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kamal et al., (2022) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายาม (ERI) กับความผูกพันต่องานในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ ผลการศึกษาพบว่า ค่าอัตราส่วนผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายามมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันในงาน กล่าวคือผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายามส่งผลให้ระดับความผูกพันต่องานลดลง โดยรางวัลผลตอบแทนในรูปแบบของการได้รับการยอมรับ (Esteem) และโอกาสเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) รวมถึงอายุเป็นตัวแทนที่ดีของความผูกพันในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Aali & Ahmed (2022) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายามและตัวแปรเหล่านี้คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

ความตั้งใจลาออก และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการของประเทศบราซิล ผลการศึกษาพบว่า ERI ส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน นอกจากนี้ ผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายามยังมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hwang et al. (2019) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายาม การทุ่มเทให้กับงานมากเกินไป (Over-commitment) ความผูกพันในงาน (Engagement) ภาวะหมดไฟ (Burnout) และอารมณ์ด้านลบ (Negative Affect) โดยเก็บข้อมูลจากนักศึกษาแพทย์จำนวน 79 คนจากวิทยาลัยแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงโซล ประเทศเกาหลีใต้ ผลการวิจัยพบว่า อัตราส่วน ERI มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันในงาน นอกจากนี้ อัตราส่วน ERI ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of resources theory) ซึ่งอธิบายว่าบุคคลมีแรงจูงใจที่จะปกป้องและสะสมทรัพยากรที่มีค่าของตนเอง (Hobfoll, 1989) ในบริบทของการทำงาน ทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากรถูกใช้ในการอธิบายความเครียดในการทำงาน ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) และความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) โดยเน้นว่าการเสริมสร้างทรัพยากร เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เวลาพักผ่อนเพียงพอ และรางวัลผลตอบแทนที่ยุติธรรม จะช่วยลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันในงานได้ ปัญหาเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความพยายามทำให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานกำลังสูญเสียทรัพยากร (เช่น พลังงาน เวลา ความทุ่มเท) โดยไม่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งนำไปสู่ความเครียดและพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ที่อธิบายว่าบุคคลจะเปรียบเทียบความพยายามและผลตอบแทนของตนเองกับผู้อื่น หากรับรู้ว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม พวกเขาจะรู้สึกไม่พอใจและมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Adams, 1963) และสอดคล้องกับทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of resources theory) ที่อธิบายว่าบุคคลมีแรงจูงใจที่จะปกป้องและสะสมทรัพยากรที่มีค่าของตนเอง เมื่อทรัพยากรถูกคุกคามหรือสูญเสีย บุคคลจะรู้สึกเครียดและมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Hobfoll, 1989)

2. ความหมายของงานและความไม่ผูกพันในงาน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความหมายของงาน (Meaningful work) มีผลกระทบเชิงลบต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน (Work disengagement behavior) กล่าวคือ ยิ่งพนักงานรับรู้ว่าการงานของตนเองมีความหมายมากเท่าไร พฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานก็จะยิ่งลดลง พนักงานที่รับรู้ว่าการงานของตนเองมีคุณค่าและสอดคล้องกับคุณค่าส่วนตัว จะเกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันกับงานและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Ryan & Deci, 2017) พนักงานที่รับรู้ว่าการงานของตนเองมีความหมายจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความทุ่มเทในการทำงานและความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จ งานที่มีความหมายส่งผลกระทบต่อเชิงลบต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าการงานของตนเองมีคุณค่าและส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือสังคม จึงมีความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น (Lips-Wiersma & Wright, 2012) การที่พนักงานรับรู้ถึงความหมายของงานช่วยให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน ส่งผลให้เกิดการลดลงของพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน (Bailey et al., 2017) จากการทบทวนวรรณกรรมโดย Tan et al. (2023) ได้ข้อสรุปว่า การรับรู้ถึงความหมายของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถลดพฤติกรรมถอนตัวจากงานได้ Zanabazar, Dugersuren, & Maligar (2024) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความหมายของงานกับความผูกพันในงานของพนักงานจำนวน 149 คนจากโรงเรียนอนุบาลเอกชน 4 แห่งในกรุงอุลันบาตอร์ ประเทศมองโกเลียพบว่า ผลการวิเคราะห์พบว่าความหมายของงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับองค์ประกอบทั้งสามด้านของการความผูกพันในงานของพนักงาน โดยมีผลกระทบในระดับปานกลางต่อความผูกพันด้านการคิด ด้านอารมณ์ และด้านพฤติกรรม Karatas & Özdemir (2022) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมาย (Meaningful Work) กับความผูกพันในงาน (Job Engagement) โดยใช้ข้อมูลจากครูจำนวน 452 คนในประเทศตุรกี ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในเชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างงานที่มีความหมายกับความผูกพันในงาน โดยงานที่มีความหมายสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานของครูได้ร้อยละ 47 การวิจัยโดย Albrecht et al. (2021) ชี้ให้เห็นว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการรับรู้

ถึงความหมายของงานสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานและลดความเสี่ยงของการหมดไฟในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory) ที่อธิบายว่าเมื่องานตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความสามารถ และความสัมพันธ์ พนักงานจะเกิดแรงจูงใจภายในและมีความผูกพันกับงาน (Deci & Ryan, 2000) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะงาน (Job characteristics theory) ที่อธิบายว่าลักษณะงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ความสำคัญของงาน (Task significance) อิสระในการทำงาน (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงาน (Hackman & Oldham, 1980)

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ERI กับความหมายของงาน

การที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม (ERI) กับความหมายของงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงานนั้นเนื่องจากความหมายของงานทำหน้าที่เป็น "บัฟเฟอร์" หรือตัวบรรเทาผลกระทบของ ERI ต่อพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการงานของตนเองมีความหมายสูง พวกเขาจะมองว่าความพยายามที่ทุ่มเทไปนั้นมีคุณค่าและคุ้มค่า แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่สมดุล ความหมายของงานช่วยให้พนักงานมองข้ามความไม่สมดุลของผลตอบแทน และมุ่งเน้นไปที่ความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนเองทำในทางกลับกัน เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการงานของตนเองมีความหมายต่ำ พวกเขาจะรู้สึกว่าการความพยายามที่ทุ่มเทไปนั้นไร้ค่าและไม่คุ้มค่า เมื่อเผชิญกับ ERI พวกเขาจะรู้สึกหมดกำลังใจและไม่มีความผูกพันกับงานมากขึ้น นอกจากนี้ เมื่อ ERI และการรับรู้ความหมายของงานต่ำเกิดขึ้นพร้อมกัน จะเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกเชิงลบต่อการทำงาน พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองกำลังถูกเอาเปรียบและงานที่ทำนั้นไม่มีความหมาย ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกสิ้นหวังและความไม่ผูกพันกับงานอย่างรุนแรง ความหมายของงานมีอิทธิพลต่อมุมมองและพฤติกรรมของพนักงาน เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการงานของตนเองมีความหมาย พวกเขาจะมีความอดทนต่อความไม่สมดุลของผลตอบแทนมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในทางกลับกัน เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการงานของตนเองไม่มีความหมาย พวกเขาจะมีความอดทนต่อความไม่สมดุลของผลตอบแทนน้อยลง และมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การลาออก หรือการลดความทุ่มเทในการทำงาน (Adams, 1963; Hobfoll, 1989) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Li et al. (2019) ที่พบว่า ERI มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานและความไม่ผูกพันในงาน และความหมายของงานมีบทบาทในการบรรเทาผลกระทบเชิงลบของ ERI ต่อความเครียดในการทำงานและความไม่ผูกพันในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ

- 1) แม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความไม่ผูกพันในงาน แต่องค์กรภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญกับการสร้างระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความพยายามของพนักงาน เพื่อป้องกันปัญหาความรู้สึกไม่ยุติธรรมที่อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อความผูกพันในงาน
- 2) จากผลการวิจัยที่พบว่า ความหมายของงานมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อความไม่ผูกพันในงาน องค์กรภาครัฐและเอกชนควรส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ว่าการงานที่ตนเองทำนั้นมีคุณค่า สอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคล และมีเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงสื่อสารให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกของงานที่มีต่อองค์กร ผู้อื่น และสังคม
- 3) เนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายาม และความหมายของงานมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น องค์กรภาครัฐและเอกชนควรใช้กลยุทธ์แบบผสมผสานโดยลดผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้ในความหมายของงาน เช่น การจัดเวิร์กช็อปเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับคุณค่าของงาน
- 4) เนื่องจากความหมายของงานมีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามกับความไม่ผูกพันในงาน ดังนั้น องค์กรภาครัฐและเอกชนควรกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการยกย่องพนักงานที่สร้างคุณูปการต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานและการรับรู้ถึงคุณค่าที่แท้จริงของงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาอื่น ๆ ที่อาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) หรือสื่อกลาง (Mediator) ในความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับความพยายามกับพฤติกรรมความไม่ผูกพันในงาน เพื่อเพิ่มความเข้าใจในกลไกเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความไม่ผูกพันในงาน
- 2) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมองค์กรหลากหลายประเภททั้งในภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของความหมายของงานในบริบทที่แตกต่างกัน
- 3) ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed methods) โดยเพิ่มเติมการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาว่าพนักงานเข้าใจและรับรู้ความหมายของงานอย่างไร และปัจจัยใดในองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างความหมายของงาน
- 4) ควรศึกษาความหมายของงานในมิติต่าง ๆ เช่น มิติด้านจุดมุ่งหมาย (Purpose) การมีส่วนร่วมทางสังคม (Social contribution) และการเติบโตส่วนบุคคล (Personal growth) เพื่อระบุองค์ประกอบที่มีผลต่อการลดพฤติกรรมความไม่ผูกพันได้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Al-Aali, L., & Ahmed, U. (2022). Examining the consequences of effort-reward imbalance: An empirical study. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 28(1), 29-43.
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), 1-14.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31-53.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and power in social life*. New York: Routledge
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Toronto: Lexington Books.
- Central China Normal University. (2024). *About Central China Normal University*. Retrieved July 25, 2024 from <https://www.chinauniversityjobs.com/employer/central-china-normal-university/>
- Chandola, T., Brunner, E., & Marmot, M. (2006). Chronic stress at work and the metabolic syndrome: prospective study. *British Medical Journal*, 332(7540), 521-525.
- Coll, K. M., Niles, S. G., Coll, K. A., Ruch, C. P., & Stewart, R. A. (2019). Academic deans: Perceptions of effort-reward imbalance, over-commitment, hardiness, and burnout. *International Journal of Higher Education*, 8(4), 124-133.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 499-512.
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335-362.

- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). London: Sage.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences, and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53-72.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. MA: Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New York: Pearson Prentice Hall.
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 39(1), 110-128.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Hwang, J. E., Kim, N. J., Kwon, N., & Kim, S. Y. (2019). An effort-reward imbalance model to study engagement and burnout: A pilot study. *Journal of Education and Development*, 3(2), 1-15.
- Karataş, E., & Özdemir, M. (2022). Examining the relationship between meaningful work and job engagement. *Journal of Theoretical Educational Science*, 15(3), 676-698.
- Kinman, G., & Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, overcommitment and work-life conflict in UK academics. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 236-251.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Li, J., Wang, Y., & Liu, Y. (2019). Effort-reward imbalance and work engagement among Chinese technology employees: The mediating role of psychological capital. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 1053-1062.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Marginson, S. (2017). Limitations of human capital theory. *Studies in Higher Education*, 44(3), 1-15.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. CA: Jossey-Bass.
- Mitra, A., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (2005). A meta-analytic review of the relationship between absence and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 879-889.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford publications.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job demands-resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., 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.
- Siegrist, J. (1996a). Adverse health effects of high effort–low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–43.
- Siegrist, J. (1996b). *Social crises and health*. Gottingen: Hogrefe.
- Siegrist, J. (2000). Place, social exchange and health: Proposed sociological framework. *Social Science & Medicine*, 51(9), 1283–1293.
- Siegrist, J. (2002). *Effort-reward Imbalance at Work and Health*. In P. L. Perrowe, & D. C. Ganster (Eds.), *Historical and current perspectives on stress and health* (pp. 261–291). Amsterdam: JAI Elsevier.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Tan, K., Sim, A., Sze-Nee, S., Vithayaporn, S., & Rachmawati, A. (2023). A systematic review of meaningful work unifying 20 years of theoretical and substantive contributions (2000–2020). *Journal of Advances in Management Research*, 20(3), 462-512.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. Minnesota: Wiley.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., & De Witte, H. (2010). Unemployed individuals' work values and job flexibility: An explanation from expectancy- value theory and self-determination theory. *Applied Psychology*, 59(2), 296–317.
- van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H. & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60(5), 1117-1131.
- Vilser, M., Rauh, S., Mausz, I., & Frey, D. (2022). The effort-reward-imbalance among PhD students – A qualitative study. *International Journal of Doctoral Studies*, 17, 401-432.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Zanabazar, A., Dugersuren, A., & Maligar, B. (2024). The impact of meaningful work on employee engagement: The case of Mongolian kindergarten teachers. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 11(2), 520–531.