

อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา
และความยุติธรรมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน
และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT PSYCHOLOGICAL
EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON WORK
ENGAGEMENT JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE OF
EMPLOYEE RAJABHAT UNIVERSITY IN BANGKOK

ธนาวุฒิ ประกอบผล
Tanawut Prakobpol

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
Business School, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
E-mail: tanawut.pr@kmitl.ac.th

Received: June 1, 2021
Revised: September 11, 2021
Accepted: September 22, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 4) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาและความยุติธรรมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีดำเนินการวิจัยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน 2) การสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน 3) ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และ 4) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 195.762 องศาอิสระเท่ากับ 189 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 1.036 ค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.458 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เท่ากับ 0.977 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.956 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า เท่ากับ 0.009

คำสำคัญ

การสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study factors influencing work engagement, 2) study factors influencing job satisfaction, 3) study factors influencing job performance and 4) validate a causal relationship model of the influencing of organizational support, psychological empowerment and organizational justice on work engagement, job satisfaction and job performance of employee Rajabhat University in Bangkok. Research method, the researcher collected data by questionnaire with 500 employee Rajabhat University in Bangkok. The samples consisted of 500 employee Rajabhat University in Bangkok. The data were analyzed by descriptive statistic, factor analysis, and Structural Equation Modeling (SEM) analysis.

The research findings were as follows: 1) Organizational support, psychological empowerment and organization justice had a positive direct influence on work engagement. 2) Organizational support, psychological empowerment and organization justice had a positive direct influence on job satisfaction. 3) Work engagement and job satisfaction had a positive direct influence on job performance. And 4) the causal relationship model was fitted with empirical data. $\chi^2 = 195.762$, $df = 189$, $\chi^2/df = 1.036$, $p = 0.458$, $GFI = 0.977$, $AGFI = 0.956$ and $RMSEA = 0.009$.

Keywords

Organizational Support, Psychological Empowerment, Organizational Justice Work Engagement, Job Satisfaction, Job Performance

ความสำคัญของปัญหา

การบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักแล้วยังต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกหน่วยงานทั้งจากหน่วยงานทางวิชาการ ฝ่ายบริหาร หน่วยงานสนับสนุนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในมหาวิทยาลัย คณาจารย์ต้องได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถแบบมืออาชีพ ถ้าหากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่คณาจารย์เป็นอย่างดีจะส่งผลให้งานหรือภารกิจของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีคุณภาพและจะช่วยให้องค์การเกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูง การทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงนั้นเกิดจากความพึงพอใจในงานร่วมกับ

ความสามารถและความภาคภูมิใจของบุคคลนั้น เพราะฉะนั้น องค์การจึงควรเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน (Peng, 2014)

ความพึงพอใจในงานของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นทัศนคติส่วนบุคคลที่มีต่องานที่เกิดขึ้นจากการประเมินคุณลักษณะของงานและเต็มใจที่จะทำด้วยสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ (Robbins & Judge, 2013) ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสะท้อนความรู้สึก ความเชื่อของพนักงานโดยพัฒนาผ่านความคิด อารมณ์และจิตใจที่จะตอบสนองต่องาน (Judge, Piccolo & Ilies, 2004) สำหรับความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษาเป็นอีกตัวแปรสำคัญที่ส่งผลไปยังการเอาใจใส่ต่อภาระงาน (Hung, 2012) จากการศึกษาเอกสารและผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นสภาวะทางจิตเชิงบวกของบุคคลที่สัมพันธ์กับงานทำให้พนักงานมีพลัง ชัยชนะ แข็ง ทุ่มเทอูทิศตน และมีความจดจ่อใส่ใจในการทำงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน โดยหากพนักงานหรือบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในงานแล้วจะนำศักยภาพที่ตนมีทั้งหมดมาใช้ในการทำงาน

สำหรับตัวแปรที่จะทำให้บุคลากรทางการศึกษามีความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การเมื่อบุคลากรมีการรับรู้ว่าองค์การให้คุณค่าเห็นความสำคัญในความทุ่มเททำงาน มีความห่วงใย ใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรก็จะสามารถสร้างความผูกพันภายในจิตใจของพนักงาน (Wang, Liu, Zou, Hao & Wu, 2017) และตอบสนองความรู้สึกที่ส่งผลต่องานในด้านความพึงพอใจในงานและอารมณ์ของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน (Gilbreath & Benson, 2004) นอกจากการสนับสนุนจากองค์การแล้วยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ควรคำนึงถึง นั่นคือ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา ซึ่งเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในตัวบุคลากรให้เพิ่มขึ้นในการทำงานโดยจะแสดงออกมาในรูปของการรู้คิดซึ่งสะท้อนออกมาเป็นบทบาท พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละคน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ

ความยุติธรรมในองค์การ คือ การรับรู้ถึงวิธีการ หรือแนวทางที่สมาชิกในองค์การตัดสินใจว่าตนเองได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตัวแปรความยุติธรรมในองค์การส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน Murthy (2017) และ Ozer, Ugurluoglu and Saygili (2017) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นักวิจัยยังให้ความสนใจและดำเนินการศึกษาวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (Jose & Mampilly, 2014) การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (Abdullah, Almadhoun & Ling, 2015)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาและความยุติธรรมในองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์ ซึ่งจะส่งผลที่ดีทั้งต่อตัวของบุคลากรเองและต่อองค์การในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร
4. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาและความยุติธรรมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาและความยุติธรรมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีและมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา รวม 5,524 คน ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Hair, Black, Babin & Anderson (2014) ซึ่งเสนอว่าควรกำหนดขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ จากการประเมินโมเดลพบว่า ตัวแปรสังเกตได้เท่ากับ 25 ตัวแปร ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน

1.2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นจำนวน 5 แห่ง และคำนวณจำนวนตัวอย่างในแต่ละแห่งตามสัดส่วนของบุคลากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพด้วยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และหาค่าความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.974

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนา (2) การวิเคราะห์องค์ประกอบ และ (3) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนา

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.00 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.00 อายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาน้อยกว่า 30 ปี 41 – 50 ปี 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.40, 20.40 และ 15.20 ตามลำดับ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาสมรสและหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 41.20 และ 10.20 ตามลำดับ ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาปริญญาตรี ปริญญาเอกและต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.60, 20.20 และ 4.20 ตามลำดับ มหาวิทยาลัยที่สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คิดเป็นร้อยละ 33.80 รองลงมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนาบุรีและมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม คิดเป็นร้อยละ 19.20, 16.40, 15.40 และ 15.20 ตามลำดับ และประเภทบุคลากร พนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมาข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 14.20, 13.00, 5.40, 4.00 และ 0.60 ตามลำดับ

ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.48 – 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.96 สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V) ของตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 14.75 – 22.82 ค่าความเบ้ (Skewness: SK) มีค่าอยู่ระหว่าง -0.86 – 0.77 และความโด่ง (Kurtosis: KU) มีค่าอยู่ระหว่าง -0.20 – 0.55 แสดงว่า ตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติสามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

1. การสนับสนุนจากองค์การ (POS)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากองค์การ (POS) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 54.925, ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.390, $p = 0.367$, GFI = 0.997, AGFI = 0.994 และ RMSEA = 0.034

2. การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา (PSE)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา (PSE) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) =

59.45, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.607, $p = 0.098$, GFI = 0.974, AGFI = 0.957 และ RMSEA = 0.013

3. ความยุติธรรมในองค์การ (JSE)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความยุติธรรมในองค์การ (JSE) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 121.867, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.150, $p = 0.139$, GFI = 0.977, AGFI = 0.955 และ RMSEA = 0.017

4. ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (WOE)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (WOE) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 115.475, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.216, $p = 0.097$, GFI = 0.986, AGFI = 0.971 และ RMSEA = 0.031

5. ความพึงพอใจในงาน (JOS)

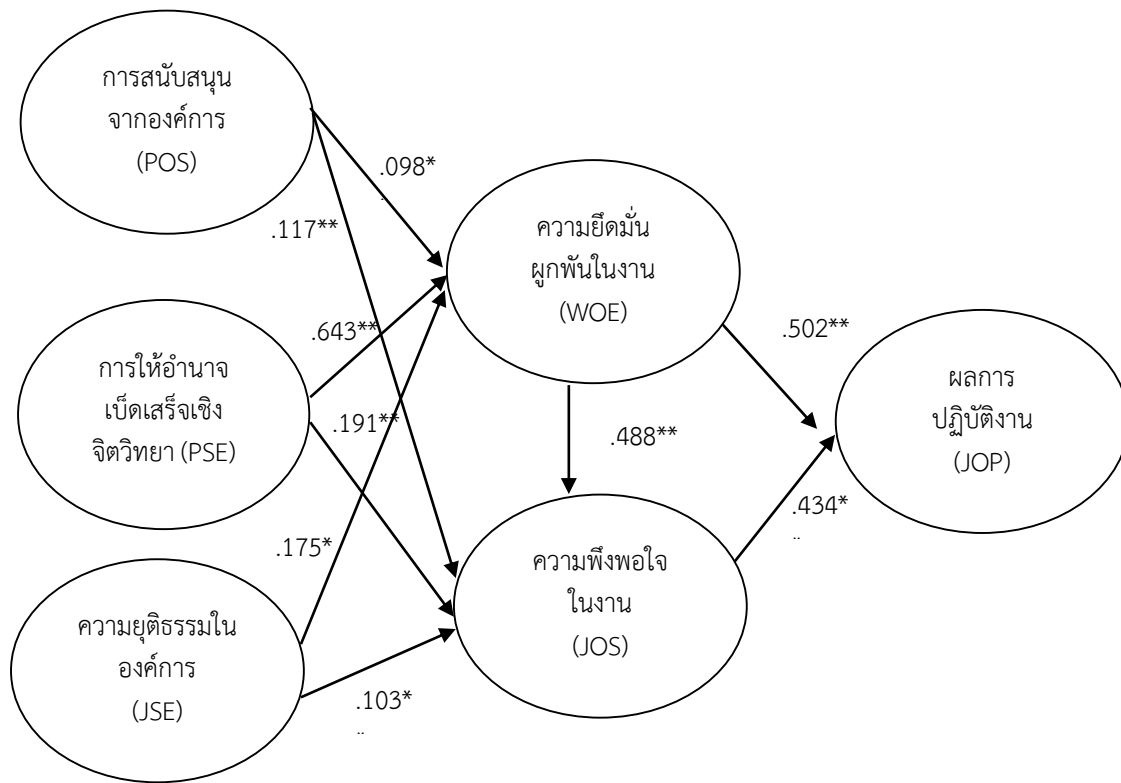
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน (JOS) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 70.56, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.818, $p = 0.076$, GFI = 0.972, AGFI = 0.955 และ RMSEA = 0.015

6. ผลการปฏิบัติงาน (JOP)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงผลการปฏิบัติงาน (JOP) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 43.814, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.289, $p = 0.256$, GFI = 0.996, AGFI = 0.983 และ RMSEA = 0.033

ตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาและความยุติธรรมในองค์การต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 1 และตารางที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาและความยุติธรรมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าสถิติวิเคราะห์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาและความยุติธรรมในองค์การต่อความยึดมั่นผูกพัน ในงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรผล	WOE			JOS			JOP		
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
POS	0.098** (0.050)	-	0.098** (0.050)	0.166** (0.057)	0.049** (0.031)	0.117** (0.054)	0.121** (0.045)	0.121** (0.045)	
PSE	0.643** (0.076)	-	0.643** (0.076)	0.505** (0.072)	0.314** (0.062)	0.191** (0.086)	0.542** (0.061)	0.542** (0.061)	
JSE	0.175** (0.073)	-	0.175** (0.073)	0.188** (0.072)	0.085** (0.040)	0.103* (0.064)	0.170** (0.056)	0.170** (0.056)	
WOE	-	-	-	0.488** (0.084)	-	0.488** (0.084)	0.714** (0.062)	0.212** (0.052)	0.502** (0.072)
JOS	-	-	-	-	-	-	0.434** (0.073)		0.434** (0.073)
ค่าสถิติ									
$\chi^2 = 195.762, df = 189, \chi^2/df = 1.036, p = 0.458, GFI = 0.977, AGFI = 0.956, RMSEA = 0.009$									
ตัวแปร	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	MEN
ความ	0.588	0.617	0.683	0.703	0.757	0.720	0.689	0.719	0.747
เที่ยง	COM	SEL	IMP	DIJ	PRJ	ING	VIG	DED	ABS
ตัวแปร	0.601	0.699	0.584	0.758	0.839	0.874	0.808	0.810	0.756
ความ	JOS1	JOS2	JOS3	JOS4	JOS5	TAP	COP		
เที่ยง	0.671	0.627	0.690	0.650	0.606	0.807	0.730		
ตัวแปร									
ความ									
เที่ยง									
SEM	WOE			JOS			JOP		
R ²	0.769			0.737			0.829		

หมายเหตุ: ** p<.01 , *p < .05 ตัวเลขที่อยู่ในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

จากภาพที่ 1 และตารางที่ 1 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 195.762, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.036, p = 0.458, GFI = 0.977, AGFI = 0.956 และ RMSEA = 0.009 เนื่องจากการทดสอบค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า GFI และ AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า RMSEA มีค่าเข้าใกล้ 0

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) พบว่า (1) ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (WOE) สามารถถูกอธิบายด้วยตัวแปรการสนับสนุนจากองค์การ (POS) การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา (PSE) และตัวแปรความยุติธรรมในองค์การ (JSE) ได้ร้อยละ 76.90 (2) ตัวแปร

ความพึงพอใจในงาน (JOS) สามารถถูกอธิบายด้วยตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร (POS) การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา (PSE) ตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร (JSE) และความยึดมั่นผูกพันในงาน (WOE) ได้ร้อยละ 73.70 และ (3) ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (JOP) สามารถอธิบายด้วยตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร (POS) การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา (PSE) ตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร (JSE) ความยึดมั่นผูกพันในงาน (WOE) และความพึงพอใจในงาน (JOS) ได้ร้อยละ 82.90

เมื่อพิจารณาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาและความยุติธรรมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงสร้างระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรแฝงภายใน พบว่า สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรการให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา (PSE) ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (WOE) มีค่ามากที่สุดโดยมีค่าเท่ากับ 0.643 รองลงมา คือ สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรการให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา (PSE) ต่อความพึงพอใจในงาน (JOS) มีค่าเท่ากับ 0.191 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร (JSE) ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (WOE) มีค่าเท่ากับ 0.175 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร (POS) ต่อความพึงพอใจในงาน (JOS) มีค่าเท่ากับ 0.117 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร (JSE) ต่อความพึงพอใจในงาน (JOS) มีค่าเท่ากับ 0.103 และสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร (POS) ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (WOE) มีค่าเท่ากับ 0.098

2. โครงสร้างระหว่างตัวแปรแฝงภายในกับตัวแปรแฝงภายใน พบว่า สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (WOE) ต่อผลการปฏิบัติงาน (JOP) มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 0.502 รองลงมา คือ สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (WOE) ต่อความพึงพอใจในงาน (JOS) มีค่าเท่ากับ 0.488 และน้อยที่สุด คือ สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOS) ต่อผลการปฏิบัติงาน (JOP) มีค่าเท่ากับ 0.434

อภิปรายผล

การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.098 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wang, Liu, Zou, Hao & Wu (2017) และ Murthy (2017) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986) กล่าวคือ หากมหาวิทยาลัยเล็งเห็นคุณค่าที่บุคลากรทุ่มเทในการทำงานจนได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ก็จะส่งผลทำให้บุคลากรมีพลังขยันขันแข็ง และทุ่มเท อุทิศตนในการทำงานในขณะเดียวกันหากมหาวิทยาลัยแสดงความชื่นชมต่อการทุ่มเท ความพยายามของบุคลากรก็จะส่งผลทำให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจ และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ สรุปได้ว่า หากบุคลากรรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มากขึ้นแล้วก็จะส่งผลทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่ทำมากขึ้นตามไปด้วย

การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.643 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jose and Mampilly (2017) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Spreitzer

(1995) กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่างานที่ทำมีความสำคัญและมีความหมายจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทำให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อให้งานที่ทำอยู่สำเร็จลุล่วงไปได้ ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีความมั่นใจในความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการทำงานของตนเองจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทำให้มีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ แม้จะประสบกับอุปสรรคและความยากลำบาก ในขณะเดียวกัน บุคลากรมีอิสระในการกำหนดวิธีการ การตัดสินใจ รวมถึงการควบคุมการทำงานของตนเองจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และความท้าทาย เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานสรุปได้ว่า หากบุคลากรได้รับอำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาที่เพิ่มมากขึ้น จะเป็นการสร้างแรงจูงใจภายในตัวบุคลากรเพิ่มขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.175 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rizwan, Aabdeen, Khan, Rehman & Khan, (2016) และ Ozer, Ugurluoglu & Saygili, (2017) กล่าวคือ หากบุคลากรรับรู้ว่าการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา และใช้วิจารณ์อย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถฟื้นคืนสภาพจิตใจได้อย่างรวดเร็ว หลังจากที่เผชิญสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากในการทำงาน ขณะที่การได้รับค่าตอบแทน และรางวัลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเป็นธรรมส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นผูกพันในงานรู้สึกเข้มแข็ง กระฉับกระเฉงเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงานสรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การที่มากขึ้นแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.488 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jaiswal, Pathak & Kumari (2017) และ Vorina, Simonic & Vlasova (2017) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova & Bakker (2002) กล่าวคือ หากบุคลากรพบว่า งานที่ทำมีความสำคัญ และมีจุดมุ่งหมายจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ขณะเดียวกันหากบุคลากรรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานอย่างจดจ่อจนยากที่จะแยกตัวเองออกจากงานจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ในขณะนั้น สรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงขึ้นแล้วก็จะส่งผลทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้นตามไปด้วย ในทำนองเดียวกันความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.502 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kim (2017) และ Deliana, Muhammad & Hanna (2017) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova & Bakker (2002) กล่าวคือ หากบุคลากรจดจ่อ มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานทางเทคนิคโดยรวมดี ขณะเดียวกันเมื่อบุคลากรให้ความสำคัญกับงานที่ทำ และมีจุดมุ่งหมายในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรวางแผนในการทำงาน และจัดระบบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงขึ้นแล้วก็จะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.434 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Yee (2018) และ Shaju and Durai (2017) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980) กล่าวคือ การที่บุคลากรส่วนใหญ่ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันมีความพึงพอใจในงานที่ทำอย่างมาจะส่งผลให้บุคลากรให้ความร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานในทีมได้เป็นอย่างดี ขณะที่บุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันมักไม่คิดที่จะลาออกจากงานจะส่งผลให้บุคลากรช่วยเหลือ และให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจนทำงานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี สรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นก็จะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้การสนับสนุนแก่บุคลากรตลอดจนมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร
2. มหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นการให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาโดยการสร้างแรงจูงใจภายในตัวบุคคลให้เพิ่มขึ้นในการทำงาน
3. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมความยุติธรรมให้เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร ตลอดจนพิจารณาผลงานของบุคลากรด้วยความเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการนำเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพมาประยุกต์ใช้ โดยทำการศึกษาเชิงลึกเพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีความเหมาะสมมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่น่าจะเป็นสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์การ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพมาประยุกต์ใช้ โดยทำการศึกษาเชิงลึกเป็นกรณีศึกษาในบริบทเฉพาะหลังจากศึกษาภาพรวมแล้ว
2. ควรมีการนำโมเดลอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาและความยุติธรรมในองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับประชากรกลุ่มอื่น ๆ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

References

- Abdullah, A. G. K. B., Almadhoun, T. Z. & Ling, Y, L. (2015). Psychological empowerment, job satisfaction and commitment among Malaysian secondary school teachers. *Journal of Educational Research*. 3(3), 34-42.

- Deliana, S. M., Muhammad, A. & Hanna, A. (2017). The effect of job satisfaction and work engagement towards the job performance of certified kindergarten's teacher. **Serials Publications**. 97(10), 247-261.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organization support. **Journal of Applied Psychology**. 7(1), 500-507.
- Gilbreath, B. & Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behavior to employee psychological well-being. **Work & Stress**. 18(3), 255-266.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). **Work-redesign**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014). **Multivariate data analysis**. 7th. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hung, C. L. (2012). Internal marketing, teacher job satisfaction, and effectiveness of central Taiwan primary schools. **Social Behavioral and Personality; An International Journal**. 40(9), 1435-1450.
- Jaiswal, G., Pathak, R. & Kumari, S. (2017). **Impact of employee engagement on job satisfaction and motivation**. New Delhi, India: Bharti Publications.
- Jose, G. & Mampilly, S. R. (2017). Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation. **Global Business Review**. 15(1), 93-104.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F. & Illies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. **Journal of Applied Psychology**. 89, 36-51.
- Kim, W. (2017). Examining mediation effects of work engagement among job resources, job performance, and turnover intention. **Performance Improvement Quarterly**. 29(4), 407-425.
- Murthy, R. K. (2017). Perceived organizational support and work engagement. **International Journal of Applied Research**. 3(5), 738-740.
- Ozer, O., Ugurluoglu, O. & Saygili, M. (2017). Effect of organizational justice on work engagement in healthcare sector of Turkey. **Journal of Health Management**. 19(1), 73-83.
- Peng, Y. P. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: a disaggregated examination. **Library & Information Science Research**. 36(1), 74-82.
- Rizwan, M., Aabdeen, Z. U., Khan, M. N., Rehman, M. & Khan, H. G. M. (2016). Impact of performance appraisal justice on employee engagement of industrial sector. **Journal of Interdisciplinary Research**. 2(5), 1563-1569.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). **Organizational behavior**. London: Pearson.

- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Pinto, A. M., Salanova, M. & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students a cross national study. **Journal of Cross Cultural Psychology**. 33(5), 464-481.
- Shaju, M. & Durai, S. (2017). A study on the impact of job satisfaction on job performance of employees working in automobile industry, Punjab, India. **Journal of Management Research**. 9(1), 117-130.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**. 38(5), 1442-1465.
- Vorina, A., Simonic, M. & Vlasova, M. (2017). An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. **Economic Themes**. 55(2), 243-262.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J. & Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among Chinese female nurses. **Bio Med Research International**. 2017, 1-11.
- Yee, L. C. (2018). An analysis on the relationship between job satisfaction and work performance among academic staff in Malaysian private universities. **Journal of Arts & Social Sciences**. 1(2), 64-73.