Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

The influence of organizational support, psychological empowerment, and organizational justice on work engagement, job satisfaction and employee job performance of Rajabhat Universities in Ratanagosin Group

สุวิสา พลายแก้ว (Suwisa Plaikaew)*
พัฒน์ พิสิษฐเกษม (Phat Pisitkasem)**
อัมพล ชูสนุก (Ampon Shoosanuk)***

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์การของบุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา ความยุติธรรมในองค์การ และความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มรัตนโกสินทร์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานของบุคคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มรัตนโกสินทร์ (4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำวิจัยเชิงประจักษ์ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ขนาดตัวอย่างจำนวน 523 คน ใช้การเลือกตัวอย่างแบบโควต้า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 190.651 องศาอิสระ (*df*) มีค่าเท่ากับ 189 ค่าไค–สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)

* นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต, suwisa.ople@gmail.com
Students of Requirements for the Degree Doctor of Business Administration, Rangsit University
** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต, phat.rsu@gmail.com
Assoc. Prof. Dr, Ph.D., School of Business Administration, Rangsit University
*** อาจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ampon.s@bu.ac.th
Ph.D., School of Business Administration, Bangkok University

มีค่าเท่ากับ 0.972 ค่า *p*–value มีค่าเท่ากับ 0.453 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 0.972 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 0.951 และค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.004 นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า (1) การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (2) การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (3) ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (4) การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน (5) การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน (6) ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน (7) ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน (8) ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (9) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การสนับสนุนองค์การ, การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา, ความยุติธรรมในองค์การ, ความยึดมั่นผูกในงาน, ความพึงพอใจในงาน, ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

In this thesis, the researchers examine (1) organization support, psychological empowerment and organization justice as factors influencing work engagement of Rajabhat Universities in Ratanagosin Group. The researchers also investigate; (2) organization support, psychological empowerment, organization justice and work engagement as factors influencing job satisfaction of Rajabhat Universities in Ratanagosin Group. Moreover, the researchers study; (3) work engagement and job satisfaction as factors influencing job performance of Rajabhat Universities in Ratanagosin Group. Finally, furthermore, the researchers determine; and (4) to validate a causal relationship model of the influence of organization support, psychological empowerment and organization justice on work engagement, job satisfaction and employee job performance of Rajabhat Universities in Ratanagosin Group with empirical data. In this research inquiry, the researchers conducted a quantitative empirical research investigation. A questionnaire was used as a research instrument for collecting data from 523 employees representing of Rajabhat Universities in Ratanagosin Group. Utilizing the quota sampling method, the researchers selected the aforementioned members of the sample population. Using techniques of descriptive statistics, the researchers analyzed the data collected in terms of frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Furthermore, the researchers also employed structural equation modeling (SEM) analysis.

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

It was found that the model was consistent with the empirical data.The chi-square (χ^2) was 190.651; degrees of freedom (*df*) = 189, χ^2/df = 0.972, probability-value (*p*-value) = 0.453; goodness of fit index (*GFI*) = 0.972, adjusted goodness of fit index (*AGFI*) = 0.951; and root mean square error of approximation (*RMSEA*) = 0.004. It was also found that: (1) organization support had positive and direct influence on work engagement; (2) psychological empowerment had positive and direct influence work engagement; (3) organizational justice had positive and direct influence work engagement; (4) organization support had positive and direct influence job satisfaction; (5) psychological empowerment had positive and direct influence job satisfaction; (6) organizational justice had positive and direct influence job satisfaction; (7) Work engagement had positive and direct influence job satisfaction; (8) Work engagement had positive and direct influence employee job performance; and (9) Job satisfaction had positive and direct influence employee job performance.

Keywords: Organization support, psychological empowerment, organizational justice, work engagement, job satisfaction, employee job performance

บทนำ

ภาควิชาการ ถือเป็นส่วนหนึ่งในกลไกประชารัฐที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต และการพัฒนาศักยภาพให้คนไทยเป็น “คนไทย 4.0” ด้วยภาคการศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โครงสร้างระบบราชการ ที่ต้องพัฒนาให้ทันสมัย ทันโลก ทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงการทำงานกันได้อย่างเหมาะสม (สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์, 2560) มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความเป็นเลิศทางวิชาการออกสู่สังคม ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม และตลาดแรงงาน ได้มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏถือเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความสำคัญ และมีความแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น เนื่องจากเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่จะเสริมสร้างพลังปัญญาของประเทศ (รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร, 2559) ซึ่งใน แต่ละปีการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการผลิตบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานจำนวนมากถึง 75,346 คน (สารสนเทศอุดมศึกษา, 2559)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีผลการดำเนินงานอยู่ในด้านดีเยี่ยมจากการจัดอันดับการวัดผล 4 ด้าน ได้แก่ Presence , Impact , Openness และ Excellence Rank ของ The Webometrics University Ranking ซึ่งเป็นเว็บไซต์การจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย โดยได้มีการแยกย่อยจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า 3 ใน 5 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้รับการจัดอยู่ในอันดับต้น ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ (Suwannaraj, 2017) นอกจากนี้ยังพบว่า 4 ใน 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ทั้งนี้ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม

รัตนโกสินทร์นั้นส่วนหนึ่งมาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากความพึงพอใจในงานร่วมกับความสามารถ และความภาคภูมิใจของบุคลากร และยังจะส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งยังช่วยลดอัตราการขาดงานของบุคลากร (ปาริชาติ เยพิทักษ์, 2559; Sonnentag & Frese, 2002) ความยึดมั่นผูกพันในงานถือเป็นตัวแปรที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความสุขในการทำงาน และจะนำศักยภาพของตนเองที่มีทั้งหมดมาใช้ในการทำงาน (Bakker, 2011) การสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์การทำให้บุคลการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์การ

ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลงานวิจัยนี้เพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการพัฒนาการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์การเพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากร อันได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์การของบุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร อันได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา ความยุติธรรมในองค์การ และความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มรัตนโกสินทร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อันได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มรัตนโกสินทร์
4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทบทวนวรรณกรรม

กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การในทางบวกพนักงานจะมีแรงบันดาลใจที่ทำให้ทุ่มเทความพยายามมากขึ้น นอกจากนี้ยังสังเกตได้ว่าเมื่อค่านิยมของพนักงานเหมาะสมกับบรรทัดฐานขององค์การพนักงานจะรู้สึกมีพลังและมีความรับผิดชอบมากขึ้น (Biswas, Varma, & Ramaswami, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Wang, Liu, Zou, Hao, and Wu (2017) พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

หากพนักงานรับรู้ว่าตนเองสามารถควบคุม และรับผิดชอบงานที่รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง การเสริมพลังอำนาจให้พนักงานจะส่งผลให้พนักงานมีความต้องการพัฒนางาน (Seibert , Silver, & Randolph 2004)

ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Jose and Mampilly (2014) ที่พบว่า การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความยุติธรรมในองค์การสามารถเพิ่มระดับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Alvi & Abbasi, 2012) Agarwal (2014) พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Ozer, Ugurluoglu, and Saygili (2017) ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 (H1): การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 2 (H2): การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

สมมุติฐานที่ 3 (H3): ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

เมื่อพนักงานมีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานแต่ยังเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Chiang & Hsieh, 2012) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Fu, Sun, Wang, Yang, and Wang (2013) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาสามารถสร้างความพึงพอใจในงาน และลดความเครียดในการทำงานของบุคลากร (Holdsworth & Cartwright, 2003) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Abdullah, Almadhoun, and Ling (2015) ที่พบว่า ทุกมิติของของการให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ความยุติธรรมในองค์การด้านการจัดสรร ด้านการปฏิสัมพันธ์ และด้านกระบวนการลดลง ระดับความไม่พึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น (Muqadas, Rehman, & Aslam, 2017) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Rahman, Haque, Elahi, and Miah (2015) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความจำเป็นในการสร้างความพึงพอใจในงาน (Sunny & Joshua, 2016) สอดคล้องกับผลวิจัยของ Vorina, Simonic, and Vlasova (2017) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

สมมุติฐานที่ 4 (H4): การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

สมมุติฐานที่ 5 (H5): การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

สมมุติฐานที่ 6 (H6): ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

สมมุติฐานที่ 7 (H7): ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

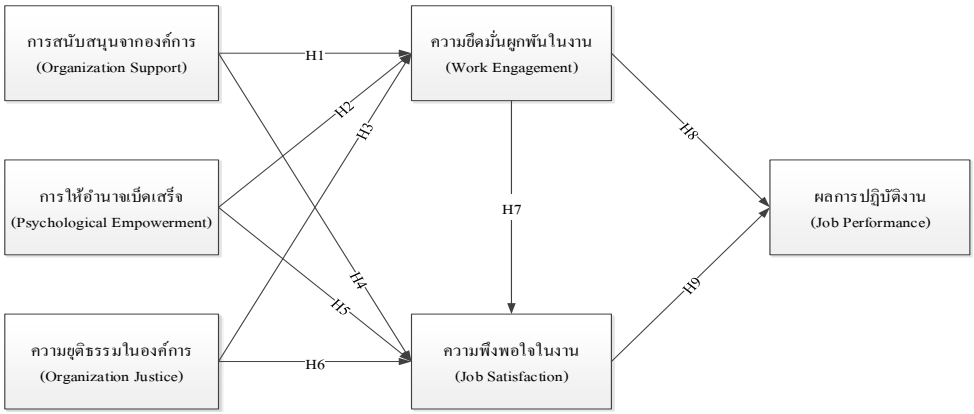
ความยึดมั่นผูกพันในงานทำให้เกิดผลที่ดีต่อบุคคล และองค์การ เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน (ยุวรี ผลพันธิน, 2559) เช่นเดียวกับ Rich, Lepine, and Crawford, (2010) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือหน้าที่ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Kim (2017) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวกับงานมีส่วนสำคัญในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานตามบริบท (Peng, 2014) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Yee (2018) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

สมมุติฐานที่ 8 (H8): ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานที่ 9 (H9): ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวความคิดการวิจัย

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้จากทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย (1) ตัวแปรแฝงภายนอก คือ การสนับสนุนจากองค์การ (POS) หมายถึงการที่บุคลากรมีการรับรู้ว่าองค์การให้คุณค่า เห็นความสำคัญในความทุ่มเททำงาน มีความห่วงใย ใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยปรับใช้มาตรวัดตัวแปรจาก Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986) การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา (PSE) เป็นการสร้างแรงจูงใจภายในตัวบุคคลให้เพิ่มขึ้นในการทำงาน ที่จะแสดงออกมาในรูปของการรู้คิด ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นบทบาท พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยปรับใช้มาตรวัดตัวแปรจาก Spreitzer (1995) ประกอบด้วย (1) การรับรู้ความหมาย(MEN) (2) ความสามารถในการทำงาน (COM) (3) การตัดสินใจ

ด้วยตนเอง (SEL) และ (4) ผลกระทบต่องาน (IMP) และความยุติธรรมในองค์การ (JSE) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงการได้รับความเป็นธรรม เท่าเทียม เสมอภาค ที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งผู้วิจัยปรับใช้มาตรวัดตัวแปรจาก Colquitt (2001) ประกอบด้วย (1) ด้านการจัดสรร (DIJ) (2) ด้านกระบวนการ (PRJ) และ (3) ด้านปฏิสัมพันธ์ (INJ) (2) ตัวแปรแฝงภายใน คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน (WOE) เป็นสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย (1) ความขยันขันแข็ง (VIG) (2) การอุทิศทุ่มเทตน (DED) และ (3) ความจดจ่อใส่ใจ (ABS) ซึ่งผู้วิจัยปรับใช้มาตรวัดตัวแปรจาก Schaufeli, Salanova, González-Roma, and Bakker (2002) ความพึงพอใจในงาน (JOS) เป็นการวัดภาพรวมของระดับที่บุคลากรได้รับความพึงพอใจ และมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยปรับใช้มาตรวัดตัวแปรจาก Hackman and Oldham (1975) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (JOP) หมายถึง งาน และผลการปฏิบัติงาน ที่มีความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานทำและผลการการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณค่าที่องค์การคาดหวังจากสิ่งที่พนักงานทำ ประกอบด้วย (1) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (TAP) และ (2) ผลการปฏิบัติงานตามบริบท (COP) ซึ่งผู้วิจัยปรับใช้มาตรวัดตัวแปรจาก Motowidlo (2003)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 5,096 คน ใช้การเลือกตัวอย่างแบบโควต้า การกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014) จากการประเมินโมเดลตามกรอบแนวความคิดนี้พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ เท่ากับ 25 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างของการวิจัยนี้ควรมีค่าอย่างน้อยเท่ากับ 25x20 = 500 ตัวอย่าง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 523 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์จำนวน 5 แห่ง โดยแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การ ส่วนที่ 3 การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา ส่วนที่ 4 ความยุติธรรมในองค์การ ส่วนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่วนที่ 6 ระดับความพึงพอใจในงาน และส่วนที่ 7 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ อันได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน นอกจากนี้ยังได้ทำการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ ต้องมีค่าในระดับ .70 ขึ้นไป (Hair et al., 2014) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละข้อคำถาม (Corrected Item–Total Correlation) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป (Everitt & Skrondal, 2010) ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงโดยข้อมูลทดลองใช้ (n = 36) และข้อมูลที่เก็บจริง (n = 523) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทุกตัวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า คือ แต่ละตัวแปรสังเกตได้ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.5 ตัวแปรแฝงต้องมีค่า Average Variance Extracted (*AVE*) ตั้งแต่ 0.5 และค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของแต่ละตัวแปรแฝง (Construct Reliability: *CR*) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยง และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปร	Cronbach's Alpha Coefficient	Average Variance Extracted (*AVE* หรือ ρ_v)	Construct Reliability (*CR* หรือ ρ_c)
การสนับสนุนจากองค์การ	.947	0.508	0.947
การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา	.872	0.663	0.887
ความยุติธรรมในองค์การ	.908	0.829	0.936
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.919	0.798	0.922
ความพึงพอใจในงาน	.908	0.654	0.904
ผลการปฏิบัติงาน	.876	0.776	0.904

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สถิติพหุตัวแปรโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของสถิติพหุตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง อันได้แก่ (1) การแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality) (2) ความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) และ (3) ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม (Linearity) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อมูลของตัวแปรทั้งหมด เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทั้ง 3 ประการ

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,000-30,000 บาท ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนจากองค์การ (POS) อยู่ในระดับสูง การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา (PSE) อยู่ในระดับสูง ความยุติธรรมในองค์การ (JSE) อยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันในงาน (WOE) อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงาน (JOS) อยู่ในระดับสูง และผลการปฏิบัติงาน (JOP) อยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงข้อที่ 1 พบว่า

1. การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.107

2. การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.652

3. ความยุติธรรมในองค์การอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.184

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า

1. การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.126

2. การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.200

3. ความยุติธรรมในองค์การอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.112

4. ความยึดมั่นผูกพันในงานอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.497

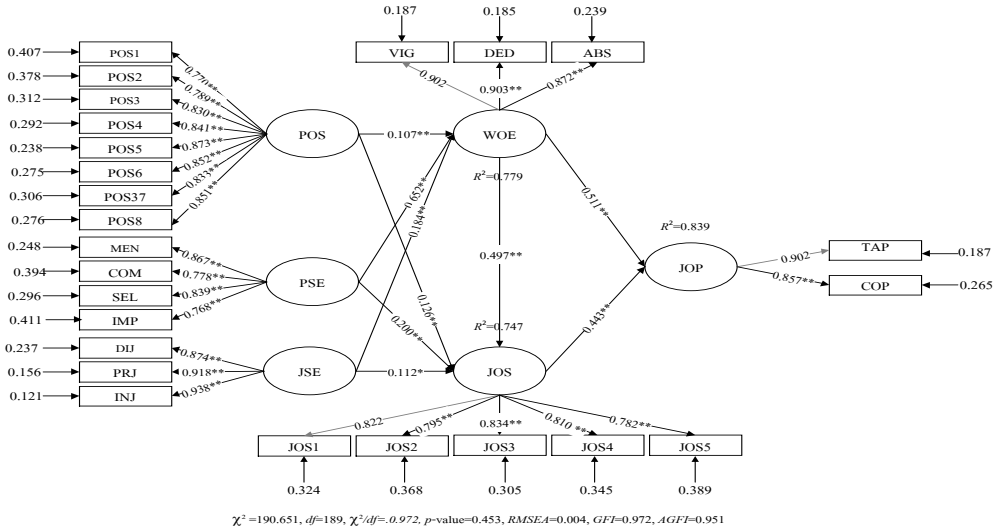
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงข้อที่ 3 พบว่า

1. ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.511

2. ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.443

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงข้อที่ 4 พบว่า

โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 190.651 องศาอิสระ (*df*) มีค่าเท่ากับ 189 ค่าไค-สแควร์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.972 มีค่าความน่าจะเป็น (*p*-value) มีค่าเท่ากับ 0.453 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 0.972 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 0.951 และค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (*RMSEA*) มีค่าเท่ากับ 0.004



ภาพที่ 2: โมเดลสมการโครงสร้างหลังการปรับแสดงอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์การ ต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ตารางที่ 3: อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรผลลัพธ์ / ตัวแปรสาเหตุ	WOE			JOS			JOP		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
POS	0.107**		0.107**	0.126**	0.054**	0.180**		0.134**	0.134**
	(0.041)		(0.041)	(0.045)	(0.022)	(0.048)		(0.036)	(0.036)
PSE	0.652**		0.652**	0.200**	0.324**	0.524**		0.565**	0.565**
	(0.058)			(0.077)	(0.053)	(0.063)		(0.052)	(0.052)
JSE	0.184**		0.184**	0.112*	0.091**	0.203**		0.184**	0.184**
	(0.055)		(0.058)	(0.055)	(0.031)	(0.063)		(0.047)	(0.047)
WOE				0.497**		0.497**	0.511**	0.221**	0.732**
				(0.075)			(0.063)	(0.043)	(0.053)
JOS							0.443**		0.443**
							(0.064)		(0.064)
ตัวแปรสังเกตได้	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	MEN
ความเที่ยง	0.593	0.622	0.688	0.708	0.762	0.725	0.694	0.724	0.752
ตัวแปรสังเกตได้	COM	SEL	IMP	DIJ	PRJ	INJ	VIG	DED	ABS
ความเที่ยง	0.606	0.704	0.589	0.763	0.844	0.879	0.813	0.815	0.761
ตัวแปรสังเกตได้	JOS1	JOS2	JOS3	JOS4	JOS5	TAP	COP		
ความเที่ยง	0.676	0.632	0.695	0.655	0.611	0.813	0.735		
ตัวแปรแฝงภายใน	WOE			JOS			JOP		
R^2	0.779			0.747			0.839		
χ^2=/190.651, df=189, χ^2/df =1.110, p-value=0.453, $RMSEA$=0.004, GFI=0.972, $AGFI$=0.951									

หมายเหตุ : DE = direct effect, IE = indirect effect, TE = total effect

*หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (1.960≤ t-value < 2.576)

**หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (t-value > 2.576)

อภิปรายผลการวิจัย

การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.107 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Wang et al. (2017) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Eisenberger et al. (1986) กล่าวคือ หากมหาวิทยาลัยเล็งเห็นคุณค่าที่บุคลากรทุ่มเทในการทำงานจนได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ก็จะส่งผลทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีพลัง ขยันขันแข็ง และทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน ในขณะเดียวกัน หากมหาวิทยาลัยแสดงความชื่นชมต่อการทุ่มความพยายามของบุคลากรก็จะส่งผลทำให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจ และความภูมิใจในงานที่ทำ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่มากขึ้นแล้วก็จะส่งผลทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.652 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Jose and Mampilly (2014) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Spreitzer (1995) กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ และมีความหมายจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้งานที่ทำอยู่สำเร็จลุล่วงไปได้ ในขณะเดียวกันบุคลากรที่มีความมั่นใจในความสามารถ และทักษะ ความชำนาญ ในการทำงานของตนเองจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทำให้มีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ แม้จะประสบกับอุปสรรคและความยากลำบาก ในขณะที่บุคลากรมีอิสระในการกำหนดวิธีการ การตัดสินใจ รวมถึงการควบคุมการทำงานของตนเองจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และความท้าทาย เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน จากที่

กล่าวมาสรุปได้ว่า หากบุคลากรได้รับอำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาที่เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่มากขึ้นไปด้วย

ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.184 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Ozer et al. (2017) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Colquitt (2001) กล่าวคือ หากบุคลากรรับรู้ว่าเมื่อมีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา และใช้วิจารณญาณ ส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกในงานสามารถฟื้นคืนสภาพจิตใจได้อย่างรวดเร็วหลังจากที่เผชิญสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากจากการทำงาน ในขณะที่การได้รับค่าตอบแทน และรางวัลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่มีความเป็นธรรมส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นผูกพันในงานรู้สึกเข้มแข็ง กระฉับกระเฉง เปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การที่มากขึ้นแล้วก็จะส่งผลทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.126 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Fu et al. (2013) เป็นไปตามทฤษฎีของ Eisenberger et al. (1986) กล่าวคือ การที่มหาวิทยาลัยเห็นคุณค่าที่บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน รับรู้ในทุกครั้งที่บุคลกรปฏิบัติงานได้ดีนำไปสู่การสนับสนุนช่วยเหลือในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรส่งผลให้บุคลากรพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ และมีความสุขกับการทำงาน ในขณะเดียวกันหากมหาวิทยาลัยแสดงความห่วงใย ใส่ใจในความเป็นอยู่ของบุคลากรจะส่งผลให้บุคลากรไม่คิดที่จะลาออกจากงาน จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่มากขึ้นแล้วก็จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.200 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Abdullah et al. (2015) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Spreitzer (1995) กล่าวคือ หากบุคลากรมีความรู้สึกว่ากิจกรรมการทำงานมีความหมาย มีความสำคัญ จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานทำให้ไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่กำลังทำอยู่ในขณะนั้น ในขณะเดียวกัน หากบุคลากรมีอิสระในการเลือกควบคุม และตัดสินใจในการทำงานส่งผลให้บุคลากรพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ทำในขณะนั้น ในขณะที่ผลงานของบุคลากรส่งผลต่อหน่วยงานจะทำให้บุคลากรพึงพอใจต่องานที่ทำเป็นอย่างมาก จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ถึงการได้รับอำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาที่มากขึ้นแล้วก็จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.112 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Rahman et al. (2015) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Colquitt (2001) กล่าวคือ ผลงานของบุคลากรถูกพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีอคติส่งผลให้บุคลากรพึงพอใจต่องานที่ทำเป็นอย่างมาก ในขณะเดียวกัน เมื่อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานรับฟังข้อคิดเห็นจากสมาชิกในหน่วยงาน และกระทำต่อ

ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างสอดคล้องเท่าเทียมกันส่งผลให้บุคลากรส่วนใหญ่ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันมีความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นอย่างมาก ในขณะที่ ตารางในการปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกจัดสรรอย่างเป็นธรรมส่งผลให้บุคลากรพึงพอใจไม่คิดจะลาออกจากงานที่กำลังทำอยู่ในขณะนั้น จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การที่มากขึ้นแล้วก็จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.497 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Vorina et al. (2017) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Schaufeli et al. (2002) กล่าวคือ หากบุคลากรพบว่า งานที่ทำมีความสำคัญ และมีจุดมุ่งหมายจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ในขณะเดียวกันหากบุคลากรรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานอย่างจดจ่อจนยากที่จะแยกตัวเองออกจากงานจะส่งผลให้บุคลกรรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ในขณะนั้น จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงขึ้นแล้วก็จะส่งผลทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.551 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของยุวรี ผลพันธิน (2559); Kim (2017) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Schaufeli et al. (2002) กล่าวคือ หากบุคลากรจดจ่อ มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่จนลืมเรื่องอื่น ๆ ทุกอย่างที่อยู่รอบ ๆ ตัว ยากที่จะแยกตัวออกจากงานที่ทำ จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานทางเทคนิคโดยรวมดี ในขณะเดียวกันเมื่อบุคลากรให้ความสำคัญกับงานที่ทำ และมีจุดมุ่งหมายในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรวางแผนในการทำงาน และจัดระบบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงขึ้นแล้วก็จะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.443 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Yee (2018) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1975) กล่าวคือ การที่บุคลากรส่วนใหญ่ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันมีความพึงพอใจในงานที่ทำอย่างมากจะส่งผลให้บุคลากรให้ความร่วมมือทำงานกับเพื่อร่วมงานในทีมได้เป็นอย่างดี ในขณะที่ บุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันมักไม่คิดที่จะลาออกจากงานจะส่งผลให้บุคลากรช่วยเหลือ และให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจนทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หากบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นแล้วก็จะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ส่งเสริม พัฒนา และมุ่งเน้นด้านการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์การเพื่อก่อให้ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีขึ้นดังนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ควรสร้างแจงจูงใจภายในตัวบุคลากรให้เพิ่มขึ้นในการทำงานโดยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่าและมีความหมาย บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถและมีความชำนาญในงานที่ทำอยู่ ให้อิสระแก่บุคลากรในการเลือก ควบคุม และตัดสินใจเกี่ยวกับงาน และทำให้บุคลากรตระหนักว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาพรวมขององค์การทั้งหมด

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ควรส่งเสริมให้มีความยุติธรรมในองค์การ จัดสรรตาราการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการให้รางวัลจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาผลงานอย่างไม่มีอคติ รับฟังข้อคิดเห็น รวบรวมข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง สมบูรณ์ก่อนการตัดสินใจ โดยการตัดสินใจถูกกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างสอดคล้องเท่าเทียมกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับอนุญาตให้แสดงข้อคิดเห็นที่ขัดแย้งต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อเท็จจริงอย่างเมตตาและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ใส่ใจในความจำเป็นส่วนบุคคลและคำนึงถึงสิทธิการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ควรเล็งเห็นคุณค่า ความสำคัญในความทุ่มเทการทำงาน มีความห่วงใย ใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รับรู้ในทุกครั้งที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ดี แสดงความชื่นชมภาคภูมิใจในความสำเร็จของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดเดียวกันนี้กับมหาวิทยาลัย ที่ใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มรัตนโกสินทร์ เช่น มหาวิทยาลัยราชมงคล และมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัย

2. ผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรศึกษาอิทธิพลของปัจจัยตัวแปรต้นด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมจากกรอบแนวคิดในงานวิจัยนี้ อาทิเช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ

3. ผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรศึกษาตัวแปรตามด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมจากกรอบแนวคิดในงานวิจัยนี้ อาทิเช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ประสิทธิผลองค์การ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ปาริชาติ เยพิทักษ์ และ ธีรวัฒน์ จันทึก. (2559). “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผาสุกขององค์การ”. Veridian E-Journal Silpakorn University 9, 1 (มกราคม – เมษายน) : 643-654.

ยุวรี ผลพันธิน. (2559). “อิทธิพลของพฤติกรรมการให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู”. Veridian E-Journal Silpakorn University 9, 1 (มกราคม – เมษายน) : 311-322.

รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร. (2559). ราชภัฏมหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก https://www.matichon.co.th/news/111434. [20 เมษายน 2559]

สารสนเทศอุดมศึกษา. (2559). รายงานจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ปี 2559. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก http://www.info.mua.go.th/information/index.php. [16 มีนาคม 2559]

สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์. (2560). รายการศาสตร์พระราชา สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก. http://nwnt.prd.go.th/CenterWeb/News/SpecialNewsList?NT22_TmpID=TM59102102. [15 กันยายน 2560]

ภาษาต่างประเทศ

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

Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. Personnel Review, 43(11), 41-73.

Alvi, A. K., & Abbasi, A. S. (2012). Impact of organizattional justice on employee engagement in banking sector of Pakistan. Middle-East Journal of Scientific Research, 12(5), 643-649.

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. Psychological Science, 20(4), 265-269.

Biswas, S., Varma, A., & Ramaswami, A. (2013). Linking distributive and procedural justice to employee engagement through social exchange: A field study in India. International Journal of Human Resource Management, 24(8), 1-36.

Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. International Journal of Hospitality Management, 31(1), 180-190.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86, 386-400.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organization support. Journal of Applied Psychology, 71, 500-507.

Everitt, B. S., & Skrondal, A. (2010). The Cambridge dictionary of statistics (4th ed.). New York: Cambridge University Press.

Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X., & Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of Chinese doctors: The positive effects of perceived organizational support and psychological capital. Public Health, 127(10), 946-951.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, 60, 159-170.

Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate data analysis (7 ed.). Harow, Essex: Pearson.

Holdsworth, L., & Cartwright, S. (2003). Empowerment, stress and satisfaction: An exploratory study of a call centre Leadership & Organization Development Journal, 24(3), 131-140.

Jose, G., & Mampilly, S. R. (2014). Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation. Global Business Review, 15(1), 93-104.

Kim, W. (2017). Examining mediation effects of work engagement among job resources, job performance, and turnover intention. Performance Improvement Quarterly, 29(4), 407-425.

Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In I. B. Weiner, W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology (Vol. 12, pp. 39-53). Hoboken, NJ: Wiley and Sons.

Muqadas, F., Rehman, A., & Aslam, U. (2017). Organizational justice and employee's job dissatisfaction: A moderation role of psychological empowerment. Pakistan Business Review, 18(4), 848-864.

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.

Rahman, M., Haque, M., Elahi, F., & Miah, W. (2015). Impact of organizational justice on employee job satisfaction: An empirical investigation. American Journal of Business and Management, 4(4), 162-171.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. Academy of Management Journal, 53(3), 617–635.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3(1), 71-92.

Seibert , S. E., Silver, S. R., & Randolph , A. W. (2004). Taking empowerment to the next level: a multiple-level model of empowerment, performance and satisfaction. Academy of Management Journal, 47(3), 332-349.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), Psychological management of individual performance (pp.1-25).

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace : Dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal, 38(5), 1442-1465.

Sunny, R. T., & Joshua, A. J. (2016). Employee engagement: An imperative for creating job satisfaction in evolving workplaces. International Conference on Emerging Trends in Engineering & Management. (pp.18-21).

Suwannaraj, K. (2017). Top 10 Rajabhat university of Thailand. Retrieved February 1, 2017, from http://news.psru.ac.th/world-ranking-2016-thailand/

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. BioMed 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.