

อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และการรับรู้การสนับสนุน
จากองค์กร ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

The Impact of Person-organization Fit and Perceived Organizational
Support on Work Engagement of University Staff

ปรีญาพร สันติวานิช¹ ปุณสิตา พุทธกุลสมศิริ² มณฑิตา ศรีนคร³
และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์⁴

Preeyaporn Santivanich¹ Punsita PutthakulSomsiri² Montita Srinakorn³
and Jutamard Thaweepaiboonwong⁴

(Received: May 10, 2022 Revised: May 19, 2022 Accepted: May 31, 2022)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่ทำการศึกษสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 81 โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง= 0.892) การวิจัยมีข้อเสนอแนะต่อการสร้างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับรู้

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา Email: preeyaporn.stwn@gmail.com

² หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา Email: punsita.bb@gmail.com

³ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา Email: muk.montita@hotmail.com

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
E-mail: jutamard.t@ku.th

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและด้านผลตอบแทน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน
ทุ่มเท ร่วมมือในการทำงาน

คำสำคัญ: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยึดมั่น
ผูกพันในงาน

Abstract

The purposes of this quantitative research were to analyze the impact of person-organization fit and perceived organizational support on work engagement of staff at Kasetsart University Sriracha campus. The data received was calculated and analyzed using percentage, mean, standard deviation, and structural equation modeling. The results of this study revealed that the causal relationship of the structural equation model was created consistently with the empirical data and that the variables accounted for 81 percent of the variance in staff's work engagement. It was found that person-organization fit has a positive influence on work engagement with no statistically significant. Perceived organizational support has a positive influence on work engagement at a statistically significant level of 0.05 (path coefficient= 0.892). According to research, strengthening perceptions of organizational support, particularly perceptions of supervisor support and rewards, can help employees feel more engaged in their work, dedicated, and willing to collaborate.

Keywords: Person-organization fit, Perceived organizational support, Work engagement

บทนำ (Introduction)

สถานการณ์และแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและก่อตัวในอนาคต ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างกรอบความคิด และวิถีปฏิบัติของสังคมโลก โดยโครงสร้างภาคการผลิตที่ลดและเลิกพึ่งพาทุนการผลิตมาสู่เทคโนโลยีนวัตกรรมและดิจิทัล กระทั่งแรงงานที่ถูกทดแทนด้วยปัญญา ประดิษฐ์และหุ่นยนต์ ประเทศไทยก็ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ซับซ้อนนี้และจำเป็นต้องปรับตัวโดยเร่งด่วน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561: 39) ประเทศจึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในยุทธศาสตร์ที่เน้นการ “พลิกโฉมปูพื้นฐานต่อยอดสิ่งใหม่ ให้ก้าวไกลเป็นเลิศ และนำสู่ความมั่นคงและยั่งยืน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561: 55) โดยมีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การให้องค์การเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้า องค์การจึงให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่เริ่มกระบวนการคัดเลือกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน รวมทั้งการจูงใจบุคลากรขององค์การให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งจะทำงานด้วยความกระตือรือร้น ใจจดจ่อและทุ่มเทอุทิศตนให้กับงาน

ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Smithikrai, 2019) รวมทั้งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Hendrik, Fanggidae, & Timunen, 2021) อีกทั้งหากบุคคลที่มีเป้าหมายที่ตรงกับเป้าหมายขององค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจะทำให้บุคลากรมีการตอบสนองในทางบวกต่องานที่ได้รับ แต่การที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับงาน บุคลากรเหล่านั้นจะต้องรับรู้ถึงสิ่งที่ยังคงการมอบให้ ทั้งผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเอง จึงจะทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับองค์การและรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับงานที่ตนได้รับมอบหมาย

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและคุณภาพของแรงงานในอนาคต ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษากับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งเป็นโครงการสำคัญที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทย รวมถึงเป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ที่มีความสำคัญในการส่งเสริมด้านการผลิตและสร้างมูลค่าในปัจจุบันไปสู่อนาคตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางส่งเสริมการสร้าง ความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

แนวคิดของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit) หมายถึง ความคล้ายคลึงระหว่างการบรรทัดฐานที่ปฏิบัติในองค์การกับค่านิยมขององค์การและค่านิยมของบุคคลในองค์การ โดยเป็นความรู้สึกคล้ายคลึงด้านบวก ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน (Chatman, 1989: 339)

Kristof (1996: 5-6) ได้แบ่งมุมมองความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การออกเป็น 4 มุมมอง ได้แก่

1. มุมมองการสังเกตความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม (Supplementary Fit) เป็นการวัดความคล้ายคลึงระหว่างคุณลักษณะพื้นฐานบุคคลกับองค์การ ซึ่งการวัดความสอดคล้องที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายมากที่สุดได้แก่ การวัดความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์การ

2. มุมมองที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูดผู้สมัคร การคัดเลือก การลดจำนวน มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการที่องค์การสามารถดึงดูดบุคคลที่มีค่านิยมตรงกับองค์การ และยังมีเป้าหมายของบุคคลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะทำให้ถูกคัดเลือกเข้าสู่องค์การ อีกทั้งบุคคลเหล่านั้นจะได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่พวกเขาตั้งเอาไว้ และหากบุคคลใดที่มีเป้าหมายบุคคลที่ไม่ตรงต่อองค์การ จะมีแนวโน้มอย่างสูงในการลาออกจากองค์การ

3. มุมมองที่เป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยมีแนวคิดเรื่องความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การให้ (Need-Supplies Fit) หมายถึงความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างความชื่นชอบหรือความต้องการของบุคคล กับโครงสร้างและกระบวนการขั้นตอนต่างๆขององค์การ ซึ่งเป็นรูปแบบพื้นฐานในการปรับเปลี่ยนสภาวะการทำงาน โดยสภาวะแวดล้อมขององค์การจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้ความต้องการของบุคคลเหล่านั้นถูกเติมเต็ม ในการวัดความสอดคล้องประเภทนี้จะนิยมใช้วัดระหว่างบุคคลกับสายอาชีพเป็นส่วนใหญ่

4. มุมมองที่เป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในมุมมองของคุณลักษณะของบุคคล โดยมีการวัดจากความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับองค์การ ซึ่งบุคลิกภาพขององค์การจะหมายถึงบรรยากาศภายในองค์การ ในการวัดเกิดจากการรวมมุมมอง 2 มุมมองเข้าด้วยกัน ได้แก่ มุมมองการสังเกตความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม (Supplementary Fit) และความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การให้ (Need-Supplies Fit)

แนวคิดของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organization Support) หมายถึง การที่องค์การแสดงถึงความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรขององค์การ จนทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความห่วงใยขององค์การ (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986: 500)

Rhoades and Eisenberger (2002: 699-702) แบ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทน (Recognition Pay) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร และมีโอกาสที่จะได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานในองค์กรพึงพอใจ

2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน (Organizational Reward and Promotion) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือ การเลื่อนตำแหน่ง โดยสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรรับรู้ว่าหน้าที่การงานของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และตนเองเป็นผู้ที่สามารถอยู่กับองค์กรได้ตลอดโดยไม่โดนเลิกจ้างแม้มีสถานการณ์ใดๆเกิดขึ้นก็ตาม

4. ด้านจิตอาารมณ์ (Psychological Process) หมายถึง การที่องค์กรดูแลบุคลากร จนบุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร จนถึงการได้รับการยอมรับในตัวบุคลากร ได้รับความชมเชยเมื่อทำงานได้ถูกต้องตามเป้าหมาย

5. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กรผ่านทางหัวหน้าตลอดจนมีคำปรึกษาให้แก่บุคลากร เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นความรู้สึกที่บุคลากรรู้สึกมีพลังในการทำงาน รู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (Schaufeli, 2013)

Schaufeli and Bakker. (2004: 302) ได้แบ่งความยึดมั่นผูกพันงานเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1. กระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรในองค์กรรู้สึกว่ามีพลังในการทำงานไม่ย่อท้อ เมื่องานของตนเองมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงาน

2. เต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่องาน รู้สึกว่างานของตนเองสำคัญ และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ

3. รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเมื่อทำงานแล้วรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็ว และไม่สามารถดึงตัวเองออกมาจากงานที่ทำได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

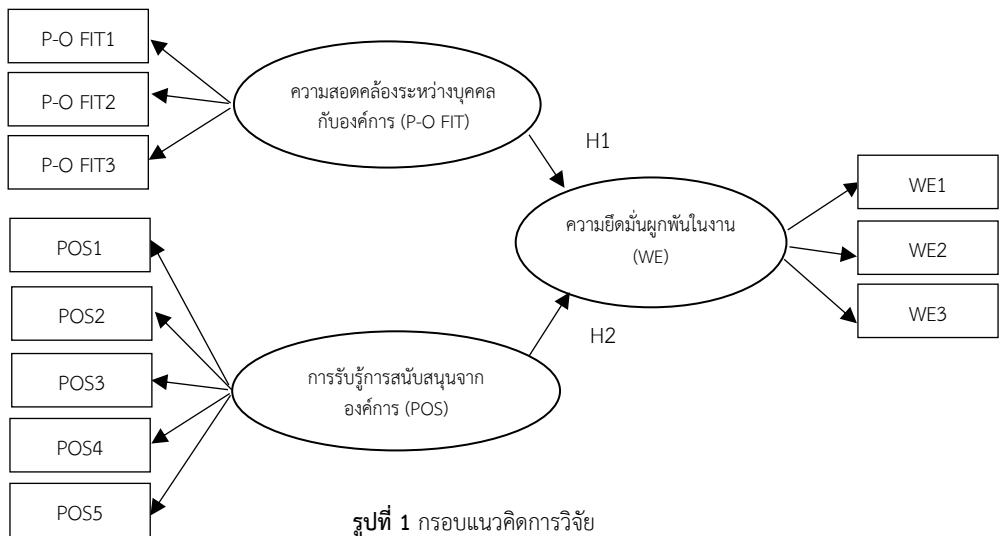
งานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งศึกษาถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ การศึกษาของ Akinci (2018) ซึ่งศึกษาจากพนักงานจำนวน 527 คนในบริษัทในประเทศตุรกี 15 แห่ง การศึกษาของ Badran and Akeel (2019) ซึ่งศึกษากับหัวหน้าพยาบาล จำนวน 98 คน การศึกษาของ Norasyikin and Yahya (2016) ในกลุ่มวิศวกรในบริษัทเซมิคอนดักเตอร์ในประเทศมาเลเซีย

จำนวน 268 คน และการศึกษาของ Rahmadani and Sebayang (2017) ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจ ใน Sumatera Utara จำนวน 411 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ดังนี้

H1: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

สำหรับงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งศึกษาถึงการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ การศึกษาของ Sitorus (2017) ในกลุ่มพนักงานประจำในอุตสาหกรรมการผลิต การศึกษาของ Musenze, Mayende, Wampande, Kasango and Emojong (2020) ในกลุ่มผู้สอนระดับประถมศึกษา 321 คนในประเทศยูกันดา การศึกษาของ ปพน ณีฐเมธาวิณ และคณะ (2560) พนักงานในสำนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในประเทศไทยจำนวน 401 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ดังนี้

H2: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา



วิธีการวิจัย (Research Methodology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จำนวน 883 คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2562) ด้วยการสุ่มแบบง่ายแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มคณะครูอาจารย์ ซึ่งจำนวนตัวอย่างไม่ควรน้อยกว่า 200 คน

หรือ 5-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (Kline, 2005) จึงกำหนดจำนวนตัวอย่างเป็น 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในงานวิจัยมีตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัว ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน ทั้งนี้ในการเก็บตัวอย่างทำการเก็บเพื่อประมาณร้อยละ 25 ผู้วิจัยใช้การสุ่มตามสะดวก (Convenience Sampling) ได้แบบสอบถามมาจำนวน 276 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Cable & DeRue, 2002) จำนวน 3 ข้อ ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Eisenberger, 1986) จำนวน 22 ข้อ และด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน (Schaufeli & Bakker, 2003) จำนวน 17 ข้อ ซึ่งใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยมี 5 ระดับ ได้แก่ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับมาก 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึง ระดับน้อย และ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้วัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ซึ่งในทุกข้อคำถามนั้นมีค่าอยู่ที่ 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่า 0.50 จึงถือว่ามี ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน ทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.861 ซึ่งมากกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถามที่ใช้มีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ (Cronbach, 1984)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่สนใจตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยแบ่งระดับตามเกณฑ์ของ Best and Kahn (2006) เป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชาเป็นดังนี้ ผู้ตอบเป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.4 และเพศชาย ร้อยละ 44.6 มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด ร้อยละ 52.3 โสดร้อยละ 39.6 และอื่นๆ ร้อยละ 8.1 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี ร้อยละ 22.30 รองลงมา อายุ 36-40 ปี ร้อยละ 20.40 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 37.3 รองลงมา ปริญญาโท ร้อยละ 33.8 โดยอายุงาน 6-10 ปีมากที่สุด ร้อยละ 36.5 รองลงมา 1-5 ปี ร้อยละ 32.3 และ 11-15 ปี ร้อยละ 18.1 อยู่ในสายสนับสนุนมากที่สุด ร้อยละ 71.9 สายวิชาการ ร้อยละ 25.4 และเป็นผู้บริหาร ร้อยละ 2.7

2. ระดับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยม ($\bar{x} = 4.03$) ด้านความต้องการ ($\bar{x} = 3.98$) และด้านเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.92$) ระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.90$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{x} = 3.87$) ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 3.85$) และด้านจิตอาารมณ์ ($\bar{x} = 3.66$) ระดับของความยึดมั่นผูกพันในงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านมีพลัง ($\bar{x} = 4.11$) ด้านทุ่มเท ($\bar{x} = 4.19$) และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ($\bar{x} = 4.02$)

3. ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัว แสดงดังตารางที่ 1 พบว่าโมเดลการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Regression Weight) อยู่ระหว่าง 0.697-0.791 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Squared Multiple Correlation) อยู่ระหว่าง 0.486-0.626 โมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.803-0.871 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง อยู่ระหว่าง 0.652-0.758 ส่วนโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.635-0.826 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง อยู่ระหว่าง 0.403-0.682 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.50 ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ของตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.749-0.915 ซึ่งค่า CR มีค่าเกินกว่า 0.70 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นจากค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ของตัวแปรแฝง (Average Variance Extracted: AVE) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.503-0.683 ซึ่งค่า AVE มีค่าเกินกว่า 0.50 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเสถียร (convergent validity) (Fornell & Larcker, 1981)

ตัวแปร	Standardized Regression Weights	Squared Multiple Correlations	CR	AVE
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O FIT)				
ค่านิยม (P-O FIT1)	0.697	0.486	0.803	0.577
ความต้องการ (P-O FIT2)	0.791	0.626		
เป้าหมาย (P-O FIT3)	0.786	0.618		
การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ (POS)				
ผลตอบแทน (POS1)	0.831	0.691	0.915	0.683
ความรู้และโอกาสก้าวหน้าในงาน (POS2)	0.807	0.652		
ความมั่นคงในการทำงาน (POS3)	0.817	0.667		
จิตอาารมณ์ (POS4)	0.803	0.644		
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (POS5)	0.871	0.758		
ความยึดมั่นผูกพันในงาน (WE)				
การมีพลังในการทำงาน (WE1)	0.651	0.424	0.749	0.503
ความทุ่มเทในการทำงาน (WE2)	0.635	0.403		
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (WE3)	0.826	0.682		

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัด

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดย $CMIN/df = 1.410$, $Sig. = 0.052$, $RMSEA = 0.04$, $RMR = 0.013$ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ได้แก่ $GFI = 0.965$, $AGFI = 0.937$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) ได้แก่ $NFI = 0.970$, $IFI = 0.991$ และ $CFI = 0.991$ เป็นไปตามเกณฑ์ (ตารางที่ 2)

ค่าสถิติ	เกณฑ์*	ค่าสถิติ	สรุป
CMIN/df.	< 2	1.410	ผ่านเกณฑ์
Goodness of Fit (GFI)	≥ 0.90	0.965	ผ่านเกณฑ์
Adjusted Goodness of Fit (AGFI)	≥ 0.90	0.937	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.05	0.040	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Square Residual (RMR)	< 0.05	0.013	ผ่านเกณฑ์
Normed Fit Index (NFI)	≥ 0.90	0.970	ผ่านเกณฑ์
Incremental Fit Index (IFI)	≥ 0.90	0.991	ผ่านเกณฑ์
Comparative Fit Index (CFI)	≥ 0.90	0.991	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 2 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์

(ที่มา : Hair Jr., Black, Babin, & Anderson (2010))

จากโมเดลสมการโครงสร้างแสดงค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถีในตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient = 0.892) นั่นคือ หากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรเพิ่มขึ้นจะทำให้ความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้ผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

	Standardized Regression Weights	S.E.	C.R.	p-value
WE ← P-O FIT	0.013	0.107	0.106	0.916
WE ← POS	0.892	0.063	6.206	***

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลของความสอดคล้องของบุคคลกับองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

หมายเหตุ *** หมายถึงมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 0.013, $p = 0.916$) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rahmadani and Sebayang (2017) และ Norasyikin and Yahya (2016) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากผลการศึกษาทุกครั้งจะขึ้นอยู่กับลักษณะของประชากร ลักษณะการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงทำให้ผลการศึกษาของประชากรนั้นออกมาแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 0.892, $p < 0.05$) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sitorus (2017) และ Musenze et al. (2020) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากร ดังนั้นหน่วยงานจึงควรให้บุคลากรรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนทั้งในมุมมองของความยุติธรรมในการกำหนดค่าตอบแทน และการให้สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ทั้งนี้เพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน ให้บุคลากรได้ตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ทุ่มเทร่วมมือในการทำงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่สังกัดบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมทั้งการศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลเชิงลึกในประเด็นรูปแบบการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการสร้างการรับรู้การสนับสนุนด้านผลตอบแทนที่จะสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานให้กับบุคลากรได้
2. เนื่องจากการศึกษานี้ได้ดำเนินการในช่วงก่อนสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งหลังจากสถานการณ์ดังกล่าว รูปแบบการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไป จึงควรมีการศึกษาในประเด็นดังกล่าวเพื่อยืนยันผลการศึกษาและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ให้นำไปใช้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปนี้ได้

เอกสารอ้างอิง (References)

- ปพน ญัฐเมธาวิณ และคณะ. (2560). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความยึดมั่น
ผูกพันในงานโดยมีปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*,
43, 495-513.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์. (2561). *คนไทยพัฒนา รากฐาน
ไทยมั่นคง. วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 55(พิเศษ), 51-59.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน. (2561). *เศรษฐกิจไทยแกร่ง แข่งขันได้ในเวทีโลก.
วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 55(พิเศษ), 39-47.*
- Akinci, S. K. (2018). Influence of person-organisation-fit on work engagement through
enhanced job satisfaction: test of social identity theory. *Business & Management
Studies: An International Journal, 6(3), 315-330.* <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i3.335>
- Badran, F. M., & Akeel, A. F. (2019). Person organizational fit and work engagement
among head nurses. *International Journal of Novel Research in Healthcare
and Nursing, 6(1), 921-932.*
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in education.* (10th ed.). Cape Town: Pearson
Education Inc.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit
perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87(5), 875-884.*
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of
person-organization fit. *Academy of Management Review, 14(3), 333-349.*
- Cronbach, L. (1984). *Essential of psychological testing.* New York: Harper e Row.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational
support. *Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507.*
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with
unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research,*
18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>

- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. (7th ed.). New York: Pearson Prentice Hall, Harper Collins College.
- Hendrik, G. E., Fanggal, R. E., & Timunen, T. (2021). Effect of Work Engagement on Employee Performance (pp.660-665). In the 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021). Atlantis Press
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A.J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2020). Mechanism between perceived organizational support and work engagement: explanatory role of self-efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 471-495. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2020-0016>
- Norasyikin, S., & Yahya, K. (2016). Mediating role of work engagement on the relationship between person-job fit and employees' retention: evidence from semiconductor companies in northern region of Malaysia. *International Review of Management and Marketing*, 6(7), 187-194.
- Rahmadani, V. G., & Sebayang, I. R. (2017). The Influence of person-organization fit and person-job fit on work engagement among policemen in Sumatera Utara. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(1), 45-51.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Schaufeli, W. B. (2013). The measurement of work engagement. In R. R. Sinclair, M. Wang, & L. E. Tetrick (Eds.), *Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis* (pp. 138-153). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht work engagement scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>

-
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demand, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Sitorus, F. (2017). The Influence of perceived organizational support and internal communication toward Work Engagement (pp.280-287). In 2nd International Conference on Social and Political Development. Sumatera Utara University, Medan.
- Smithikrai, C. (2019). Antecedents and consequences of work engagement among Thai employees. *The Journal of Behavioral Science*, 14(3), 14-31.