วารสาร Mahidol R2R e-Journal ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกันยายน-ธันวาคม 2565
Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

A Causal Relationships Model Between Perceiving University structure and Organizational Commitment Affecting Job Satisfaction of Supporting Staff of Rajamangala University of Technology Krungthep

ศักดิ์ชัย จันทะแสง[1*]
Sakchai Jantasang[1*]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพตามสมมติฐานนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 28.17 ค่า df เท่ากับ 23 ค่า p-value เท่ากับ 0.20 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.99 ดัชนี AGFI เท่ากับ 0.99 ค่า SRMR เท่ากับ 0.00 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.01 และ 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีตัวแปรความผูกพันธ์ต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้ร้อยละ 80

คำสำคัญ: การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน

[1*] สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 10120
[1*] Office of Educational Quality Assurance, Rajamangala University of Technology Krungthep, 10120
* Corresponding author: e-mail: Sakchai.j@mail.rmutk.ac.th

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

Abstract

This research aimed to: 1) develop a causal relationships model between perceiving university structure and organizational commitment affecting job satisfaction of supporting staff of Rajamangala University of Technology Krungthep; and 2) examine the relationship of the developed model with empirical data. The sample was 260 supporting staff of Rajamangala University of Technology Krungthep derived by convenience sampling. Data were collected by an online questionnaire with Google Form. The casual relationship was examined by LISREL.

The research results were as follows: 1. The causal relationships model between perceiving university structure and organizational commitment affecting job satisfaction of supporting staff of Rajamangala University of Technology Krungthep was consistent with the empirical data with goodness of fit statistics: chi-square test = 28.17, df=23, p-value=0.20, GFI=0.99, AGFI=0.99, SRMR=0.00, RMSEA=0.01. and 2) organizational commitment had a positive direct influence on job satisfaction of supporting staff of Rajamangala University of Technology Krungthep and the perception of university structure had direct and indirect influence on job satisfaction of supporting staff of Rajamangala University of Technology Krungthep with the organizational commitment variable as the passive variable. All variables in the model could explain the variance affecting job satisfaction of the supporting staffs at the percentage of 80.

Keywords: Perceiving University structure, Organizational Commitment, Job Satisfaction

หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในบริหารการจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพื่อผลักดันองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและถือได้ว่าพนักงานเป็นสินทรัพย์ประเภทหนึ่งขององค์กร ยิ่งมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ยิ่งมีมูลค่าอย่างต่อเนื่อง (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2556) และในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ประกอบกับมีระบบเศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างระบบการทำงานของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารอย่างยิ่งที่จะต้องนำพาองค์กรของตนให้ดำเนินอยู่ได้อย่างมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก โดยการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างระบบการทำงานนั้นก็เพื่อเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรองรับผลผลิตที่เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความมั่นคง เข้มแข็งและมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม การบริหารจัดการมีสภามหาวิทยาลัยควบคุมดูแลนโยบายและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน และกอง

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

ต่าง ๆ ปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยมีบุคลากรหลักในการปฏิบัติภารกิจสำคัญในมหาวิทยาลัย คือ คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เป็นหน่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ถ้าบุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความกระตือรือร้นส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้ การที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็ทำให้พวกเขาทำงานได้อย่างเต็มที่และทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรยิ่งบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปด้วย (Salleh et al., 2015) ซึ่งการคงอยู่ของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามทิศทางที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้น ปัจจัยประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรสุดความสามารถเต็มศักยภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กร ก็คือการให้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับบุคลากรแต่ละคน โดยแรงจูงใจเป็นกระบวนการต่าง ๆ ภายในแบบเอกัตภาพบุคคลที่กระตุ้นพฤติกรรมให้เป็นในทิศทางที่ควรจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จึงถือเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานให้การยอมรับ และให้เกียรติบุคลากรทำให้องค์ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีจิตใจดีงาม ทุ่มเทกับการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้นนอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานของบคุคลในองค์กรจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานในองค์กรเป็นแรงผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นบุคลากรที่จะเข้ามาพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่เป็นผล

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

มาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ การเลื่อนตำแหน่งงาน เพื่อร่วมงาน และการยอมรับนับถือ ที่ส่งผลต่อทัสนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะจูงใจให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Locke & Schweiger, 1979) ปัจจัยเหล่านี้องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ ประกอบด้วย 1) ผลตอบแทน (compensation) 2) เพื่อนร่วมงาน (colleague) 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (work in progress) และ 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job location)

ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคลากรมีความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรได้ยึดแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (affective commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (continuous commitment) และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2564); Leite et al. (2014); Gangai and Agrawal (2015); Hafiz (2017); Chegini et al. (2019); Saridakis et al. (2020); Na-Nan et al. (2021); Lei et al. (2022); Amin (2022) ซึ่งหากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรและไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจเกิดเป็นผลเสียต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย (Perceiving University structure) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะทางด้านโครงสร้างของมหาวิทยาลัย เช่น ความชัดเจนในการแบ่งงาน กฎระเบียบ ข้อจำกัด โครงสร้างองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา ในการวัดการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยได้ยึดตามแนวคิดของ Skaalvik and Skaalvik (2010) ได้แก่ 1) ทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ 2) ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ 3)วัฒนธรรมองค์กร 4) ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า 1) การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา จันทนะสุคนธ์ (2561); Ghavifekr and Pillai (2016); Sharma (2018); Bhasin et al. (2019); Chawal (2019) ซึ่งจากการศึกษาของ เทียนศร บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัย ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ภาพลักษณ์) ภายในองค์การ และ 2) การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา จันทนะสุคนธ์ (2561); Ghavifekr and Pillai (2016); Tanwar and Prasad (2016); Davies and Mere (2018)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อ

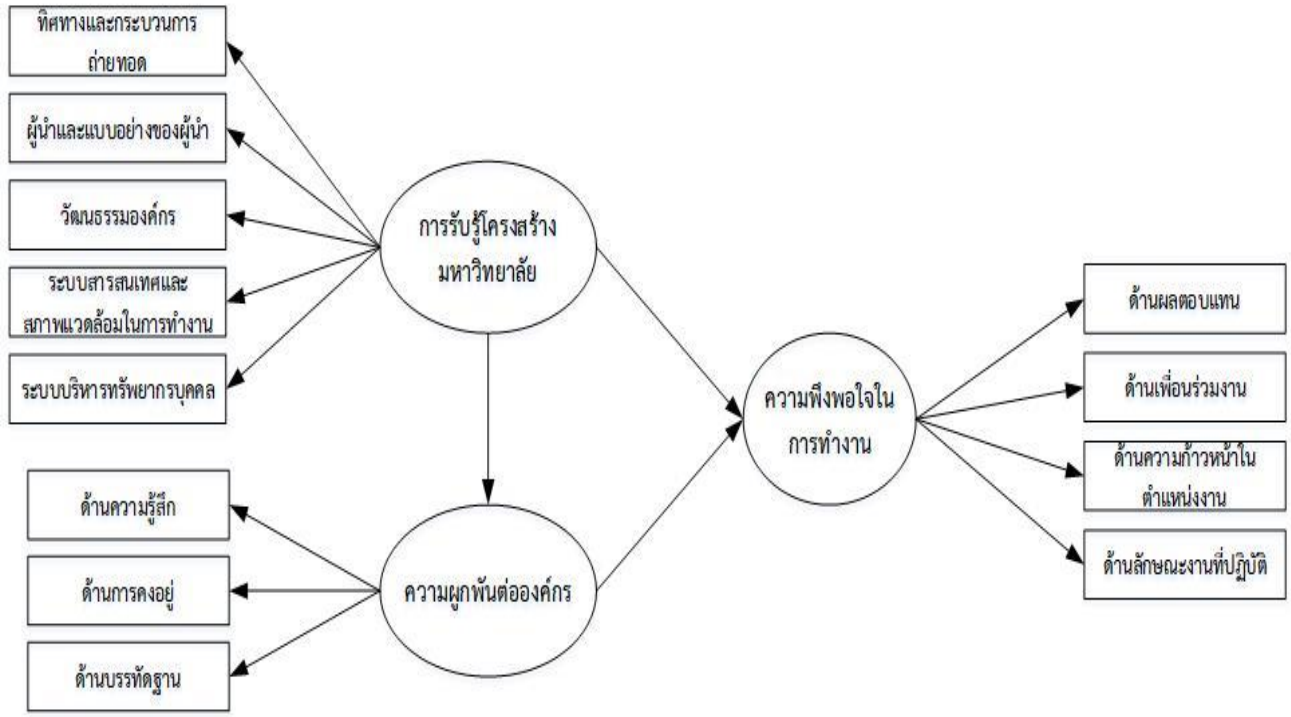
Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพตามการศึกษาของ Butler (2007) พบว่า การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก คือ การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ 1) ทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ 2) ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวแปรแฝงภายใน คือ ความผูกพันต่อองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึก 2) ด้านการคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรแฝงภายใน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านเพื่อร่วมงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สมมติฐานของการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3. การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และมี

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

อิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิจัยเชิงอธิบาย (explanatory research) ด้วยแบบแผนการวิจัยแบบการออกแบบการพัฒนาทฤษฎี (theory development design) (Edmonds & Kennedy, 2017)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 364 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2563 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามเกณฑ์ของ Hair et al., (2014) เสนอว่าเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างขนาดตัวอย่างควร มีประมาณ 10 ต่อการประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ โดยโมเดลในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวนที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 15 พารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรเท่ากับ 15 x 10 = 150 ตัวอย่าง ซึ่งครอบคลุมขนาดของกลุ่มตัวอย่างและเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล (n>200) เพื่อการสร้างตัวแบบสมการโครงสร้าง (Madden & Dillion, 1982) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ด้วย Google Form ระหว่างวันที่ 1-30 มีนาคม 2564 เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว มีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริงในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 260 ตัวอย่าง ที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Locke and Schweiger (1979) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความพึงพอใจในการทำงาน 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .22 ถึง .74 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .24 ถึง .72 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82 และตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Skaalvik and Skaalvik (2010) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .26 ถึง .76 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .070 จึงถือแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ (ชไมพร กาญจนกิจสกุลม 2555) และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ 0.20 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นมีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบโมเดลการวัดตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย 2) ความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยพิจารณาจากเกณฑ์

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

1.1 ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ ค่า relative X^2 ต้องมีค่าน้อยกว่า 2 หรือ p value มากกว่า 0.05 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ GFI, AGFI, CFI, NFI ต้องมีค่ามากกว่า .95 และ ค่า RMSEA, RMR และ SRMR ต้องมีค่าน้อยกว่า .05 (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2560 และ Schumacker & Lomax, 2016)

1.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละเส้นต้องมีค่ามากกว่า 0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .05 โดยสถิติทดสอบที พิจารณาค่าสัมบูรณ์ของ t ต้องมากกว่า 1.96 (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2560 และ Schumacker & Lomax, 2016)

2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์อิทธิพลแบบมีตัวแบบแฝง โดยใช้โปรแกรม LISREL ด้วยเกณฑ์ข้อ 1.1 และ 1.2 โดยเพิ่มเกณฑ์ ความสมเหตุสมผลของขนาดและทิศทางของค่าพารามิเตอร์ที่คำนวณได้

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างหรือโมเดลการวัดตัวแปรแฝงจากการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า

1.1 การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย

การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\chi}$ **= 3.65, S.D.=0.35**) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ และโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) ของตัวแปรสังเกตุได้ ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และ ทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เท่ากับ 0.44, 0.42, 0.36, 0.30 และ 0.22 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\chi}$ **= 3.71, S.D.=0.45**) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ และโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) ของตัวแปรสังเกตุได้ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และ ด้านการคงอยู่ เท่ากับ 0.56, 0.37 และ 0.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

1.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\chi}$ **= 3.70, S.D.=0.41**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเพื่อร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ และโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

(Loading) ของตัวแปรสังเกตุได้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ ด้านเพื่อร่วมงาน เท่ากับ 0.46, 0.42, 0.38 และ 0.34 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ตัวแปรการวิจัย

ตัวแปรสังเกตุได้		ค่าสถิติพื้นฐาน		ความตรงเชิงโครงสร้าง			
		S.D.	ระดับ	b	SE	t	R^2
การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย	**3.65**	**0.35**	**มาก**				
1) ทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์	3.92	0.43	มาก	0.22	(0.02)	11.04**	0.26
2) ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ	3.61	0.49	มาก	0.42	(0.03)	16.00**	0.74
3) วัฒนธรรมองค์กร	3.76	0.53	มาก	0.36	(002)	14.87**	0.47
4) ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.47	0.52	ปานกลาง	0.44	(0.02)	18.17**	0.72
5) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	3.49	0.46	ปานกลาง	0.30	(0.02)	14.58**	0.42
ความผูกพันต่อองค์กร	**3.71**	**0.45**					
1) ด้านความรู้สึก	3.65	0.64	มาก	0.56	(0.07)	8.18**	0.76
2) ด้านการคงอยู่	4.15	064	มาก	0.33	(0.04)	9.35**	0.27
3) ด้านบรรทัดฐาน	3.32	0.69	ปานกลาง	0.37	(0.04)	9.66**	0.40
ความพึงพอใจในการทำงาน	**3.70**	**0.41**					
1) ด้านผลตอบแทน	3.68	0.71	มาก	0.42	(0.04)	11.29**	0.47
2) ด้านเพื่อร่วมงาน	4.28	0.53	มาก	0.34	(0.03)	10.84**	0.40
3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.19	0.55	ปานกลาง	0.38	(0.05)	7.67**	0.48
4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.64	0.65	มาก	0.46	(0.07)	8.12**	0.74

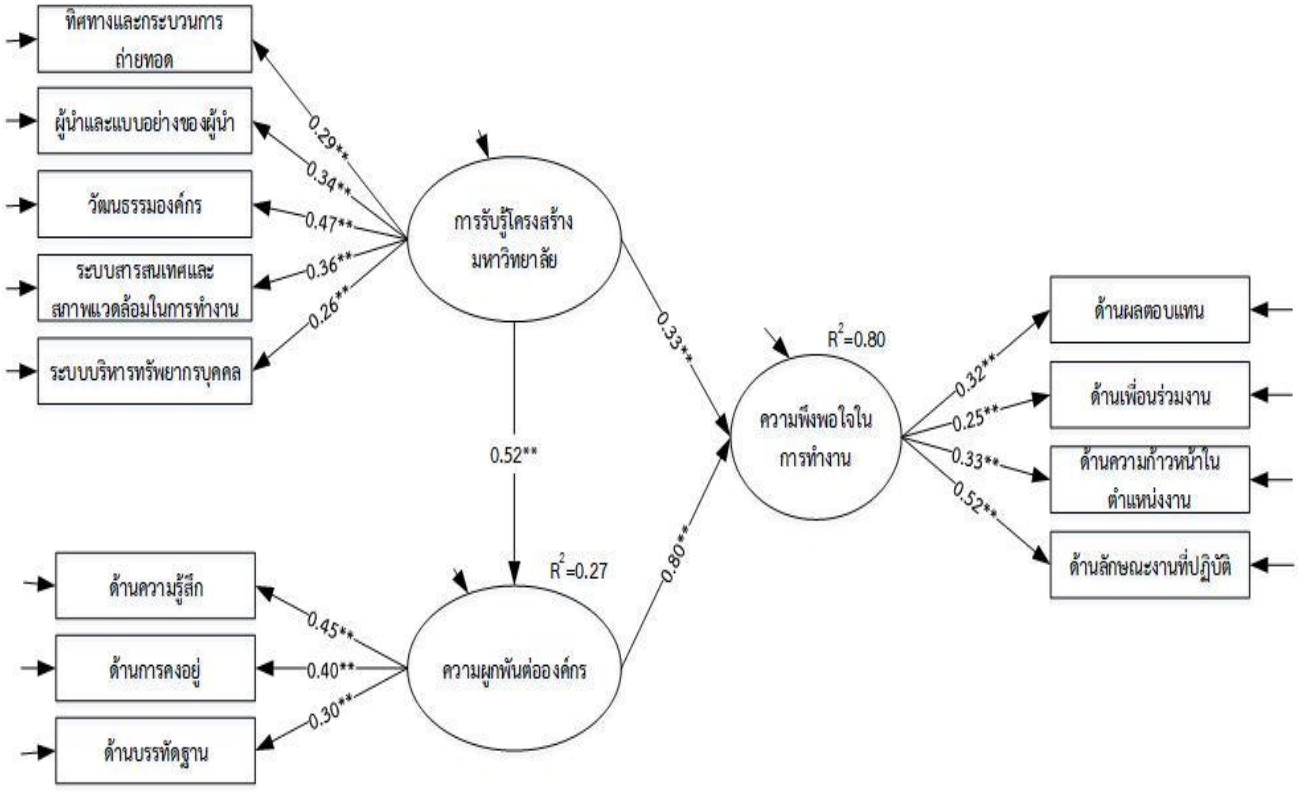
2. การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดได้ chi-square = 28.17, df = 23, p-value = .20, GFI = .99, AGFI = .99 , NFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSES =.01 , RMR =.00, SRMR = .00 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรตามคือ ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 80 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย และความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐาน

สำหรับการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย ตามโมเดล ในโครงสร้างที่ 1 มีอิทธิพลรวมในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน สูงสุดเท่ากับ 0.70 โดยมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ในเชิงบวกเท่ากับ 0.33 และ 0.44 ตามลำดับ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลรวมในเชิงบวกเท่ากับ 0.52 โดยมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกเท่ากับ 0.52 และไม่อิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรตามโมเดลในโครงสร้างที่ 2 มีอิทธิพลรวม ในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน สูงสุดเท่ากับ 0.80 โดยมีอิทธิพล

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

ทางตรงในเชิงบวกเท่ากับ 0.80 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ภาพที่ 2) (ตารางที่ 2)



ภาพที่ 2 ผลการตรวจความกลมกลืนของโมเดล (n=260) หลังปรับโมเดล

ตารางที่ 2 วิเคราะห์สเนทางอิทธิพล

ตัวแปรต้น / ตัวแปรตาม		ความผูกพันต่อองค์กร			ความพึงพอใจในการทำงาน		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE
การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย	b	0.52	-	0.52	0.33	0.44	0.70
	SE	(0.07)	-	(0.07)	(0.06)	(0.05)	(0.06)
	t	8.10**	-	8.10**	3.64**	8.25**	11.71**
ความผูกพันต่อองค์กร	b	-	-		0.80	-	0.80
	SE	-	-		(0.08)	-	(0.08)
	t	-	-		10.07**	-	10.07**
สัมประสิทธิ์การทำนาย R^2			0.27			0.80	
chi-square = 28.17, df = 23, p-value = .20, GFI = .99, AGFI = .99, NFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSES =.01, RMR =.00, SRMR = .00							

หมายเหตุ: TE = ผลรวมอิทธิพล, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, **p <.01

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.80

2.การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.33 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีขนาดอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.52

3.การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้ร้อยละ 80

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มากกว่า ตัวแปรการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์มาร่วมอธิปรายกับผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

1. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า โมเดลการวัดการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ 1) ทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ 2) ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิจัยสอดคล้องกับตามแนวคิดของ Skaalvik and Skaalvik (2010) โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึก 2) ด้านการคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) และโมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านเพื่อร่วมงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดความพึงพอใจในการทำงานของ Locke and Schweiger (1979)

2. ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า chi-square = 28.17, df = 23, p-value = .20, GFI = .99, AGFI = .99, NFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSES =.01, RMR =.00, SRMR = .00 และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 80 ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีตัวแปรความผูกพันธ์ต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Butler (2007) ที่กล่าวว่า การรับรู้บริบทของ

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

องค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยจะมีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความผูกพันในองค์กรจะมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Christian et al. (2011) ที่กล่าวว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรครอบคลุมประเด็นต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงานและปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้โครงสร้างองค์กรของ Armstrong-Stassen and Ursel (2009) ที่กล่าวว่าการศึกษาการรับรู้บริบทขององค์กร ควรครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทิศทางกระบวนการในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำวัฒนธรรมองค์กรระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม (TE = 0.80) เหตุผลเป็นเช่นนี้หมายความว่า หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2564); Leite et al. (2014); Gangai and Agrawal (2015); Hafiz (2017); Chegini et al. (2019); Saridakis et al. (2020); Na-Nan et al. (2021); Lei et al. (2022); Amin (2022) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งหากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรและไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจเกิดเป็นผลเสียต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ปณิตา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้าน และงานวิจัยของ Lizote et al. (2017) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน และยังพบอีกว่าข้าราชการของศาลากลางรู้สึกพอใจในงานหากมีความผูกพัน ด้านจิตใจ และหากพนักงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานอาจไม่พึงพอใจในงาน และ Bakker et al. (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ Saridakis et al. (2020) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องค์กร หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน และขาดความผูกพันต่อองค์กรก็ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจเกิด เป็นผลเสียต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์ก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสามารถอธิบายเหตุผลได้ตามทฤษฎีความพึง

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

พอใจและแรงจูงใจของ Maslow (1943) ขั้นที่ 3 และ 4 ที่กล่าวว่า ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ อันได้แก่ การมีสังคม การมีส่วนร่วมในชมรมหรือสมาคม คือ การได้รับการยอมรับจากที่ทำงาน การได้เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน การถูกเอ่ยถึงเมื่อคณะทำงานประสบความสำเร็จ การได้รับมอบหมายภารกิจสำคัญ เช่น ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร และได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานเป็นต้น

ผลการศึกษาการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร พบว่า การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม (TE = 0.70) และการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (TE = 0.52) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ghavifekr and Pillai (2016) ที่พบว่าการรับรู้โครงสร้างขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยสามารถอธิบายด้วยเหตุผลที่ว่าการที่บุคคลมีการรับรู้บริบทขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทิศทางกระบวนการในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำวัฒนธรรมองค์กร ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรหรือการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีการรับรู้ในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สามารถบอกได้ถึงความพึงพอใจในการที่พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของบุคลากรในองค์กรรที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ ซึ่ง Davies and Mete (2018) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ของพนักงานนั้นมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรที่สามารถทำให้พนักงานรู้สึกเกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กร นอกจากนี้งานวิจัยของ Skaalvik and Skaalvik (2011) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูผลการวิจัยพบว่าโครงสร้างในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์กรกล่าวคือสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรและทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และ Ngo et al. (2013) ได้พบว่า การรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการรับรู้บริบทขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ที่พบว่าการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสำคัญมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดีไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศองค์การในด้านใดด้านหนึ่งก็ตามหรืออาจเป็นการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดีนี้ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลต่อ ความผูกพันในการทำงานที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมี

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีตัวแปรความผูกพันธ์ต่อองค์กรเป็นตัวแปร ดังนั้น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงกระบวนการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มีระบบการการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในการรับบุคลากรใหม่ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีกิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ควรมีการจัดกิจกรรมที่สอดแทรกการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย และความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพได้ ร้อยละ 80 ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรจะมีการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จิตวิญญานในการทำงาน และความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพกับกลุ่ม 9 มหาวิทยาลัยราชมงคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านนโยบายและการบริหาร ลักษณะงานและปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.* โพรเจ็คท์ ไฟฟ์-โฟว์.

เทียนศร บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกริก.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สุวีริยาสาส์น.

ปณิตา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจ เทคโนโลยีมหานคร, 17*(1), 27-54.

พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2560). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. วัฒนาพานิช.

ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 12* (1), 95-109.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 37*(142), 16-32.

สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10*(2), 1611-1629.

Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *The Journal of Occupational Psychology, 63* (1), 1-18.

Amin, M. S. (2022). Organizational commitment, competence on job satisfaction and lecturer performance: Social learning

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

theory approach. *Golden Ratio of Human Resource Management, 2*(1), 40-56.

Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(1), 201-220. https://doi.org/10.1348/096317908X288838

Bhasin, J., Mushtaq , S., & Gupta , S. (2 0 1 9). Engaging Employees Through Employer Brand : An Empirical Evidence. *Management and Labour Studies, 44*(4), 417-432.

Butler, R. (2007). Teachers' achievement goal orientations and associations with teachers' help seeking: Examination of a novel approach to teacher motivation. *Journal of Educational Psychology 99*(2), 241–252.

Chawla, P. (2019). *Impact of employer branding on employee engagement in business process outsourcing (BPO) sector in India : mediating effect of personorganization fit*. Industrial And Commercial training.

Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today, 6*(2), 86-93.

Christian,M.S., Garza,A.S., & Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89-136.

Davies, G., & Mete , M. (2018). When employer brand image aids employee satisfaction 75 and engagement. *Journal of Organizational, 5*(1), 64-80.

Edmonds, W. A. & Kennedy, T. D. (2017). *An applied guide to research designs: Quantitative, qualitative, and mixed methods*. Sage.

Gangai, N. K., & Agrawal, R. (2015). Job satisfaction and organizational commitment: Is it important for exployee performance. Int. *J. Manag. Bus. Res, 5*(4), 269-278.

Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacifc Education Review, 17*(1), 87-106. https://doi.org/10.1007/s12564-015-9411-8

Hafiz, A. Z. (2017). Relationship between organizational commitment and employee's performance evidence from banking sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Management Review, 7*(2), 1-7.

Lei, L. P., Lin, K. P., Huang, S. S., Tung, H. H., Tsai, J. M., & Tsay, S. L. (2022). The impact of organisational commitment and leadership style on job satisfaction of nurse practitioners in acute care practices. *Journal of Nursing Management, 30*(3), 651-659.

Leite, N. R. P., Rodrigues, A. C. d. A., & Albuquerque, L. G. d. (2014). *Organizational Commitment and Job Satisfaction: What Are the Potential Relationships? BAR - Brazillian Administration Review, 11*(4), 476-495. https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2014276

Received: April 25, 2022, Revised: September 5, 2022 , Accepted: September 9, 2022
http://doi.org/10.14456/jmu

Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. Brazilian. *Journal of Public Administration, 51*(6), 947-967.

Locke, E. A. & Schweiger, D. M. (1979). *Participation in decision making: One more look. JAI Press.*

Madden, T. J. and Dillon, W. R. (1982). Causal analysis and latent class models: An application to a communication hierarchy of effects model. *Journal of Marketing Research, 19*(4), 472-490.

Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungtrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the Thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7*(3), 170.

Ngo, H.-y., Loi, R., Foley, S., Zheng, X., & Zhang, L. (2013). Perceptions of organizational context and job attitudes: The mediating effect of organizational identifcation. Asia Pacifc *Journal of Management, 30*(1), 149-168. https://doi.org/10.1007/s10490-012-9289-5

Salleh, S. M., Zahari, A. S. M., Ahmad, F. H. M., Aziz, N. U. A. & Majid, M. A. (2015). Exploring the relationship between interpersonal trust and job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Basic Applied Scientific Research, 5* (1), 85-90.

Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I. & Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: An instrumental variable approach. *The International Journal of Human Resource Management, 31*(13), 1739-1769

Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling.* (4th ed.). *New York: Taylor and Francis.*

Sharma, R. (2018). The Impact of Employer Branding on Organizational commitment in Indian IT Sector. *Journal of Business and Management, 20*(1), 49-54.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and teacher education, 26(*4), 1059-1069.

Tanwar, K., & Prasad, A. (2 0 1 6). *The effect of employer brand dimensions on job satisafaction: Gender as a moderator. Management Decision, 54*(4), 854- 886.