

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลกรุงเทพ

Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Supporting Staffs of Rajamangala University of Technology Krungthep

ศักดิ์ชัย จันทะแสง

Sakchai Jantasang

สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 10120

Office of Educational Quality Assurance, Rajamangala University of Technology Krungthep,

10120 Corresponding author: e-mail: Sakchai.j@mail.rmutk.ac.th

Received: 2022-10-07 Revised: 2022-12-18 Accepted: 2022-12-21

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 220 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ด้วย Google Form และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล ผลการวิจัยพบว่า สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปร ความพึงพอใจในการทำงานกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ฟังก์ชันที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลเท่ากับ 0.81 มีค่าสูงสุด นั้นหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับที่สูงที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ ส่งผลต่อตัวแปรคานอนิคอลมากที่สุด คือความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอกมีค่าเท่ากับ -0.70 ตัวแปรในชุดด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าน้ำหนักคานอนิคอลมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีค่าเท่ากับ -0.73 จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ดังนั้นองค์กรควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากร เพื่อลดปัญหาเรื่องอัตราการลาออกให้ลดน้อยลง องค์กรควรส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและนำไปสู่ความจงรักภักดีในอนาคต

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล

Abstract

This study aimed was to study job satisfaction and Organizational Commitment and to study the relationship between job satisfaction and Organizational Commitment of supporting staffs Rajamangala University of Technology Krungthep. The samples were support staff using a convenience sampling method, 220 people were randomized Conducted data collection by using questionnaires for online research with Google Form and the data were analyzed using statistics, namely percentage, means, standard deviation and canonical correlation analysis. The results indicated that in respect of canonical correlation between job satisfaction and Organizational Commitment, the canonical correlation coefficient for the first function was 0.81, which showed the highest level of relationship between the variables. In particular. Extrinsic Job Satisfaction and affective Organizational Commitment had the highest canonical loading at (-0.70) and (-0.73) respectively. It indicated the strong relationship between job satisfaction and affective Organizational Commitment. Therefore, the organization should emphasize supporting staffs job satisfaction in order to reduce their turnover. The organization should enhance the supporting staffs satisfaction toward Organizational Commitment and royalty in the future.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Canonical Correlation Analysis

1. บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพื่อผลักดันองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและถือได้ว่าพนักงานเป็นสินทรัพย์ประเภทหนึ่งขององค์กร ยิ่งมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ยิ่งมีมูลค่าอย่างต่อเนื่อง [1] ซึ่งองค์กรควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่งเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกพนักงานต้องมีประสิทธิภาพในการเข้ามาทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และควรส่งเสริมในเรื่องการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยมุ่งประเด็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการทำงาน [2] และเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากพนักงานนั้นมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลด้านบวกต่อองค์กร แต่ในทางกลับกันหากพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลด้านลบต่อองค์กร และนำไปสู่เรื่องความต้องการลาออกจากงานซึ่งสอดคล้องกับ Deery and Jago [3] ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรในด้านสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และกลยุทธ์การรักษาพนักงาน โดยพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและงานเป็นส่วนประกอบหนึ่งในแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม มีบุคลากรหลักในการปฏิบัติการกิจสำคัญในมหาวิทยาลัย คือ คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เป็นหน่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานด้วยความกระตือรือร้นส่งผลให้องค์กรมีโอกาสรบความสำเร็จได้มาก กล่าวคือถ้าบุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความกระตือรือร้นส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้ การที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็ทำให้พวกเขาทำงานได้อย่างเต็มที่และทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีหลายปัจจัย เช่น ผลตอบแทน การเลื่อน ตำแหน่ง ลักษณะงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ถ้าบุคคลรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความมั่นคง มองเห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กร งานน่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ มีหัวหน้างานที่เอาใจใส่ เพื่อนร่วมงานเป็นคนที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงและอยู่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ทั้งในระดับตัวบุคคลและในระดับองค์กร [4] มากกว่ากรณีของบุคคลที่มีพึงพอใจในการทำงานต่ำจะไม่เห็นความสำคัญของงาน และไม่กระตือรือร้นหรือทุ่มเทในการทำงาน [5] โดยความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรยิ่งบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปด้วย [6]

ความผูกพันของพนักงานถือเป็นกุญแจสำคัญอีกหนึ่งปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ตอบสนองของแต่ละบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร บุคคลจะมีความผูกพันสูง เมื่อเขาได้เป็นสมาชิกขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณภาพ โดยปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร [7] ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันกับองค์กรนั้น สามารถส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงซึ่งเขายินดีทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังผลตอบแทน [8] หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานและขาดความผูกพันต่อองค์กรก็ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจเกิดเป็นผลเสียต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดปัญหาพนักงานลาออกได้มาก เพราะการลาออกของพนักงานส่งผลต่อความเสียหายขององค์กรอย่างมาก จำเป็นที่องค์กรต้องสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถหรือพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมจนทำงานได้สำเร็จ [9] องค์กรที่มีพนักงานที่มีความสามารถสูง (Talent) ที่มีความผูกพันต่อองค์กรย่อมสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างมากและอย่างยาวนาน [10, 11] จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับ [9], [10], [11], [11], [12], [13], [14], [15], [16], [17] และ [18] ซึ่งความผูกพันเป็นผลที่มาจากการขัดเกลาทางสังคม ความผูกพันเป็นการแสดงออกถึงบางสิ่งบางอย่างที่นอกเหนือจากความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังหมายรวมถึงการแสดงสัมพันธ์ภาพกับองค์กรที่ปัจเจกบุคคลเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างนั้น เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรือง [19] และอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ซึ่งจากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรต้นซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุที่ให้ศึกษาเรื่องนี้โดยมุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อนำมาพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3. สมมติฐานการวิจัย

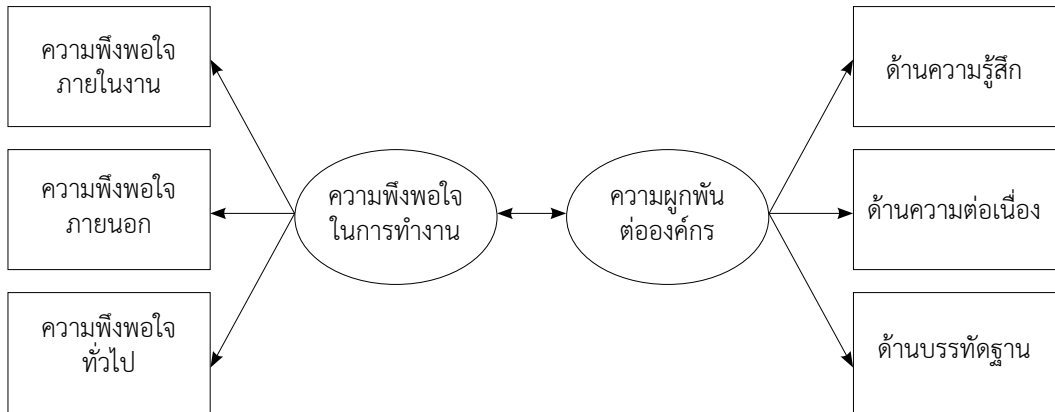
ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ได้ศึกษาหาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาและการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีตัวแปร 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรความพึงพอใจการทำงานตามแนวคิดของ Smith, Kendall, and Hulin (1969 อ้างถึงใน Kermansaravi et al. [20] ซึ่งงานวิจัยนี้ได้จำแนกระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่องานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานออกเป็น 3 ด้าน ตามแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า (Weiss, Dawis, England and Lafquism, 1967 อ้างถึงใน ศรีณย์ พิมพ์ทอง [1] ได้แก่ ได้แก่ (1) ความพึงพอใจภายในงาน (Intrinsic Job Satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ได้แก่ การใช้ความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสทำงานเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ มโนธรรม และความมั่นคง (2) ความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic Job Satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ นโยบายขององค์กร หัวหน้างาน ความก้าวหน้า และผลตอบแทน และ (3) ความพึงพอใจทั่วไป (General Job Satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงานทั่วไป ได้แก่ เงื่อนไขการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen & Meyer [21] แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รู้สึกว่าตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuous Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากผลที่ปฏิบัติงานรับรู้ถึงสิ่งที่จะสูญเสียอันเนื่องมาจากการออกจากงานที่ตนกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เขาต้องการที่จะทำงานในองค์กรตลอดไป และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึงความผูกพันของพนักงานที่เกิดจากบรรทัดฐาน วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร ที่พนักงานมีความคุ้นเคย และยอมรับ ทำให้มีความผูกพันและความจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 364 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2563 ได้พิจารณาเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลของ Stevens [22] ซึ่งได้เสนอว่าขนาดของตัวอย่างที่มีความเหมาะสม คือ อย่างต่ำ 20 เท่าของจำนวนตัวแปร โดยการวิจัยนี้มีตัวแปรที่ศึกษาทั้งสิ้น 6 ตัวแปร จึงควรมีขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ 120 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling) สำหรับการเก็บตัวอย่างในครั้งนี้หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ด้วย Google Form ระหว่างวันที่ 1-31 มีนาคม 2564 เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว มีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริงในการการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 220 ตัวอย่าง

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจการผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดของ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล [23] ซึ่งได้แปลและปรับมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินิโซตา (MINNESOTA SATISFACTION QUESTION-NAIRE, 1977 (MSQ)) มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความพึงพอใจการทำงาน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อย่างระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .22 ถึง .76 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84 ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Allen & Meyer [21] มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน จำนวน 9 ข้อ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อย่างระหว่าง 0.67-1.00 ความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อย่างระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก

รายข้อตั้งแต่ .22 ถึง .74 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .070 จึงถือแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ [24] และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ 0.20 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นมีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ [25]

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบหรือสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล ซึ่งเป็นสถิติวิเคราะห์ที่ใช้ศึกษาความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรสองตัวแปร และเป็นตัวแปรเมตริก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นอาจเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความสัมพันธ์สองทางหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์จะทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัวแปรรวม 4 ประการ คือ 1) มีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่ 2) ขนาดความสัมพันธ์มากน้อยเท่าไร 3) ทิศทางความสัมพันธ์เป็นแบบสอดคล้องกันหรือแบบผกผัน และ 4) ความแปรปรวนร่วมตัวแปรทั้งสองมีมากน้อยเท่าไร [26] โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล ซึ่งกำหนดความหมายดังนี้

X_1	แทน	ความพึงพอใจภายในงาน
X_2	แทน	ความพึงพอใจภายนอก
X_3	แทน	ความพึงพอใจทั่วไป
Y_1	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก
Y_2	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง
Y_3	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

เกณฑ์การแปลผล [27] ดังนี้

4.21-5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กร ระดับมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กร ระดับมาก
2.61-3.40	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กร ระดับน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กร ระดับน้อยที่สุด

5. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษารวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	VIF	แปลผล
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.44	0.73	1.90	มาก
ความพึงพอใจภายในงาน (X_1)	3.74	0.76	1.88	มาก
ความพึงพอใจภายนอก (X_2)	3.13	0.79	1.66	ปานกลาง
ความพึงพอใจทั่วไป (X_3)	3.46	0.71	2.15	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	3.45	0.69	1.95	มาก
ด้านความรู้สึกรัก (Y_1)	3.40	0.74	2.31	ปานกลาง
ด้านความต่อเนื่อง (Y_2)	3.45	0.52	1.94	มาก
ด้านบรรทัดฐาน (Y_3)	3.51	0.81	1.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายใน (X_1) อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.74 รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจทั่วไป (X_3) อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอก (X_2) อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Y_3) อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.51 รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Y_2) อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก (Y_1) อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่า VIF พบว่ามีค่าน้อยกว่า 20 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ (Multicollinearity)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3
X_1	1.00					
X_2	0.53**	1.00				
X_3	0.63**	0.54**	1.00			
Y_1	0.65**	0.72**	0.60**	1.00		
Y_2	0.42**	0.35**	0.53**	0.55**	1.00	
Y_3	0.49**	0.50**	0.64**	0.65**	0.58**	1.00

**p < .01

จากตารางที่ 2 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชุดความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.72 ซึ่งมีค่าทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงสูง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในชุดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความพึงพอใจภายใน (X_1) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอก (X_2) และความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจทั่วไป (X_3) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53-0.63 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในส่วนความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Y_1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Y_2) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Y_3) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.65 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

Canonical Function	Canonical Correlation	Square Correlation	Canonical R^2	Wilk's Lambda	F	df	p-value
1	0.81**	0.70	0.70	0.12	17.05	22	0.00
2	0.61	0.35	0.35	0.46	9.14	14	0.00
3	0.52	0.27	0.27	0.65	8.06	7	0.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานกับชุดความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีฟังก์ชันคาโนนิคอล 3 ฟังก์ชัน ดังนี้ ฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 1 ตัวแปรในชุดความพึงพอใจในการทำงานกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.12 ทุกตัว โดยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบทุกตัวและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.81 ซึ่งมีค่า P-value .00 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าแปรปรวนร่วมร้อยละ 70 ($R^2 = 0.70$) และฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.61 ซึ่งมีค่า P-value .00 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าแปรปรวนร่วมร้อยละ 35 ($R^2 = 0.35$) ส่วนฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.52 ซึ่งมีค่า P-value .00 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าแปรปรวนร่วมร้อยละ 27 ($R^2 = 0.27$)

ในการเลือกฟังก์ชันคาโนนิคอลจะเลือกที่มีค่าสูงกว่าในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร [28] ดังนั้น จึงเลือกศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิคอลของฟังก์ชันที่ 1 โดยมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลสูงที่สุด แสดงถึงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันสูงกว่าฟังก์ชันอื่น ๆ จึงเลือกศึกษาฟังก์ชันนี้ ซึ่งมีค่า p-value เท่ากับ .00 และค่า Wilk's Lambda เท่ากับ 0.12 โดยการศึกษาต่อจะแสดงผลในตารางที่ 3 โดยมีค่า Canonical Loading, Canonical Cross-loading, Canonical R^2 , Coefficients, Structure Coefficients ทั้งหมดนั้นเป็นความสัมพันธ์โดยเป็นค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจากฟังก์ชันที่ 1 เท่านั้น โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

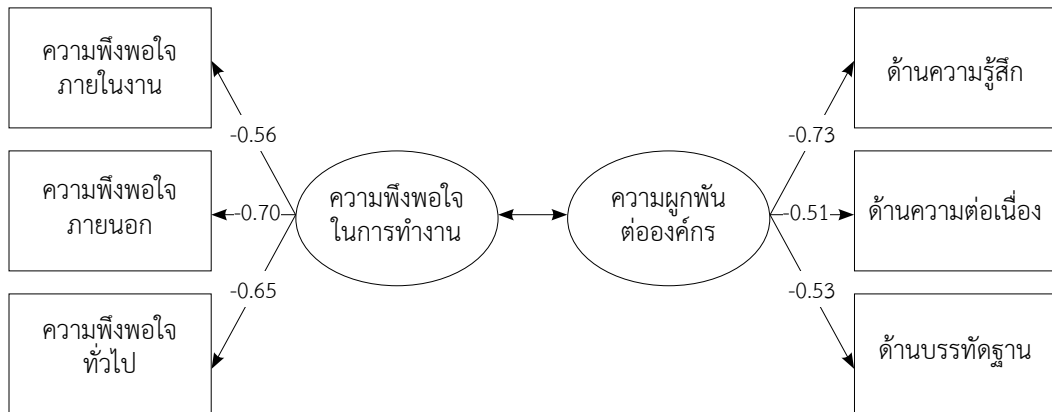
ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์โดยสหสัมพันธ์คาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ระหว่างชุดตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน กับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

	Canonical Loading	Canonical Cross-loading	Canonical R ²	Coefficients	Structure Coefficients
Independent Variable					
X_1	-0.66	-0.56	32.55	0.09	0.66
X_2	-0.82	-0.70	49.27	0.23	0.82
X_3	-0.76	-0.65	39.43	0.08	0.76
Dependent Variable					
Y_1	-0.84	-0.73	52.16	0.09	0.84
Y_2	-0.57	-0.51	24.81	-0.08	0.57
Y_3	-0.90	-0.53	58.06	0.61	0.90

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน นั้นมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล โดยเรียงระดับสูงไปถึงต่ำดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอก (X_2) มีค่าสูงสุดเท่ากับ -0.70 รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจทั่วไป (X_3) มีค่าเท่ากับ -0.65 และความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายใน (X_1) มีค่าเท่ากับ -0.56 ตามลำดับ

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การสร้างตัวแปรคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอก (X_2) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์มีน้ำหนักในการสร้างมากที่สุด และตัวแปรอื่น ๆ มีน้ำหนักในการสร้างรองลงมาคือ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายใน (X_1) และความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจทั่วไป (X_3) ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนัก คาโนนิคอลพบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล โดยเรียงระดับสูงไปถึงต่ำ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Y_1) มีค่าสูงสุดเท่ากับ -0.73 รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน (Y_3) มีค่าเท่ากับ -0.53 และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Y_2) มีค่าเท่ากับ -0.51 ตามลำดับ

แสดงว่าในการสร้างตัวแปรคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Y_3) มีค่าน้ำหนักมากที่สุดและตัวแปรอื่น ๆ มีค่าน้ำหนักรองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Y_1) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Y_2) ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนัก คาโนนิคอลพบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลซึ่งกันและกัน ส่งผลไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสนับสนุนทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานสามารถใช้ตัวแปรทุกด้านมาทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ทุกตัว จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นภาพความสัมพันธ์ของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากภาพที่ 2 กล่าวได้ว่า ตัวแปรคาโนนิคอลของความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร นั้นมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ซึ่งจะส่งผลอย่างมากต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอก (X_2) มีค่าอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจทั่วไป (X_3) และความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายใน (X_1) จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทุกตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากขาดตัวแปร ตัวใดตัวหนึ่งไปจะส่งผลกระทบต่อตัวแปรอื่น ๆ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานนั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Y_1) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Y_3) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Y_2) ตามลำดับ

6. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผล

1) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 3.13 – 3.74 ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายใน (X_1) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจทั่วไป (X_3) และความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอก (X_2) ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 3.40 – 3.51 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Y_3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Y_2) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ตามลำดับ

2) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชุดความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.72 ซึ่งมีค่าทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในชุดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายใน (X_1) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอก (X_2) และความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจ

ทั่วไป (X_3) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53-0.63 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในชุดความผูกพันต้ององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต้ององค์กรด้านความรู้สึก (Y_1) ความผูกพันต้ององค์กรด้าน ความต่อเนื่อง (Y_2) และความผูกพันต้ององค์กรด้านบรรทัดฐาน (Y_3) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.65 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานกับชุดตัวแปรความผูกพันต้ององค์กร ฟังก์ชันที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.81 ซึ่งมีค่า P-value 0.00 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าแปรปรวนร่วมร้อยละ 70 ($R^2 = 0.70$) มีค่าสูงสุด นั้นหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับที่สูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอลมากที่สุด คือความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอกมีค่าเท่ากับ -0.70 ตัวแปรในชุดด้านความผูกพันต้ององค์กรมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลมากที่สุด คือ ความผูกพันต้ององค์กรด้านความรู้สึกมีค่าเท่ากับ -0.73

6.2 อภิปรายผล

1) จากการศึกษาาระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต้ององค์กร พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 3.13 – 3.74 ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายใน (X_1) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจทั่วไป (X_3) และความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอก (X_2) ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต้ององค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 3.40 – 3.51 ได้แก่ ความผูกพันต้ององค์กรด้านบรรทัดฐาน (Y_3) ความผูกพันต้ององค์กรด้านความต่อเนื่อง (Y_2) และความผูกพันต้ององค์กรด้านความรู้สึก ตามลำดับ สอดคล้องกับ [11], [12], [13], [14], [15], [16], [17], [18] ที่พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต้ององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) จากการศึกษาการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต้ององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันโดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลในระดับสูง งานวิจัยก่อนหน้านี้พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต้ององค์กร ซึ่งเหตุผลเป็นเช่นนี้หมายความว่า หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต้ององค์กรมากตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salleh, Zahari, Ahmad, Aziz, & Majid [6] ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นสาเหตุของความผูกพันของบุคลากรต้ององค์กร ยิ่งบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต้ององค์กรมากขึ้นไปด้วย และงานวิจัยของ Priya and Sundaram [10] ที่ระบุว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต้ององค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุ โดยที่ความผูกพันต้ององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล [15] สอดคล้องกับ 9], [10], [11], [11], [12], [13], [14], [16], [17] และ [18] พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต้ององค์กร หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานและขาดความผูกพันต้ององค์กรก็ส่งผล

ให้คุณภาพของงานลดลง และการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจเกิดเป็นผลเสียต่อองค์กรในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ภาพรวมของความสัมพันธ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน โดยมีสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลในระดับสูง โดยนิยามความพึงพอใจในการทำงานคือ ความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยหรือมีความผูกพันต่อองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสรัญญ์ วงศ์ศรีสุกุล [16] พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งและการเพิ่มเงินเดือนให้กับบุคลากรโดยมีความยุติธรรมในองค์กรทุกคนเท่าเทียมกัน ทั้งนี้หากองค์กรมีความยุติธรรมย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโดยตรง ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศักดิ์ชัย จันทะแสง [12] ที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่พบว่า ความความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ความพึงพอใจในงานเป็นสาเหตุ โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล [15] ซึ่งจากผลการวิจัยนี้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้น โดยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานย่อมส่งผลดีต่อองค์กรในเชิงบวก ลดปัญหาอัตราการลาออก และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นผลเชิงประจักษ์ต่อไป

6.3 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงกระบวนการโดยองค์กรควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานในองค์กร หากองค์กรต้องการให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร องค์กรต้องปรับโครงสร้างและระบบขององค์กรที่มุ่งเน้นการปรับระบบการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและทำระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 งาน เพื่อสร้างระบบให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกไปในทิศทางบวกต่อองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและต้องการที่จะทำงานที่องค์กรต่อไปในระยะยาวนั้นจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเพียงความสัมพันธ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยนั้นเป็นแนวทางให้องค์กรเห็นถึงความสัมพันธ์เท่านั้น อย่างไรก็ตามในการวิจัยในอนาคตอาจออกแบบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี โดยศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสร้างทัศนคติและการปลูกฝังการมีจิตใจให้บริการของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาขยาย ผลการศึกษาเชิงปริมาณให้มีความชัดเจน และอาจทำให้ได้ชุดตัวแปรใหม่ ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ศรีณย์ พิมพ์ทอง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 37(142): 16-32.
- [2] Thompson, D. L. (1983). Public-private policy: An introduction. *Policy Studies Journal*, 11(3), 419.
- [3] Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting Talent Management, Work-life Balance and Retention Strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453-472.
- [4] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- [5] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- [6] 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.
- [7] Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational Behavior: Managing People and Organization*. Boston.
- [8] Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- [9] Giritli, H., Sertyesilisik, B. & Horman, B. (2013). An investigation into job satisfaction and organizational commitment of construction personnel. *Global Advanced Research Journal of Social Science*, 2 (1), 1-11.
- [10] Priya, N. K. & Sundaram, D. M. K. (2016). A study on relationships among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in Kolors Healthcare India Pvt Ltd, Chennai. *International Journal of Advanced Research in Management*, 7 (1), 58-71.
- [11] Tarigan, V. & Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in Management and Applied Economics*, 5(2), 21-42.

- [12] ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจ ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนะการกรุงเทพ. วารสารวิทยาการการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8 (1), 254-269.
- [13] 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.
- [14] Akhigbe, O. J., Felix, O. O. & Finelady, A. M. (2014). Employee job satisfaction and organizational commitment in Nigeria manufacturing organizations. *Life*, 6 (25), 83-96.
- [15] Leite, N. R. P., Rodrigues, A. C. D. A. & Albuquerque, L. G. D. (2014). Organizational commitment and job satisfaction: What are the potential relationships?. *BARBrazilian Administration Review*, 11 (4), 476-495.
- [16] Rahman, M. M., Uddin, M. J. & Miah, M. S. (2013). The role of human resource management practices on job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Bangladesh-A comparative analysis. *Journal of the Faculty of Business Administration JFBA*, Islamic University Studies, 10 (1), 270-275.
- [17] พรสรัญญ์ วงศ์ศรีศุกกุล.(2557). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [18] ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และฐิติมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4 (3), 14-26.
- [19] Beck, A. T., & Steer, R. A. (1991). Relationship between the Beck anxiety inventory and the Hamilton anxiety rating scale with anxious outpatients. *Journal of Anxiety Disorders*, 5 (3), 213-223.
- [20] Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., and Yaghoubinia, F. (2015). The relationship between Quality of work life and job satisfaction of faculty members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 7(2), 228-234.
- [21] 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.



- [22] Stevens, J. (1986). Applied multivariate statistics for the social science. Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- [23] นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพระดบปัจจัยภาวะผู้นำปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์วิทยาศาสตร์ดุขภูิบัณฑิต.สาขา การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [24] ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.ตาก: โพเจ็คท์ ไฟฟ์-โฟว์.
- [25] บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- [26] นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). ชุดวิชาการวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 7 การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและหน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ : สถิติบรรยายและสถิติพารามตริก หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [27] ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [28] Cheanchana, C. (2015). Using Multivariate Statistics for Research: Designing, Analyzing, and Interpreting. Bangkok: Samlada Printing