

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

The Causal model of perceiving University structure and work engagement, and the affect on job satisfaction of Instructors in three border provinces of southern Thailand

ชัยยา น้อยนารถ¹, กิตติศักดิ์ จังพานิช,
อัญชลี ชุ่มบัวทอง³, พัทธรา เกรียงไกร,
ณัฏฐพัชร วณิชยกุล⁴, นุชนาฏ เลี้ยงอำนวย⁵,
วลินต์ เคือนแจ่ม², กรองทิพย์ เนียมถนอม²,
พุลพงศ์ สุขสว่าง²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษา ใน 3 จังหวัดภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี นราธิวาส และยะลา จำนวน 260 คน การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

¹ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

² วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

³ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

⁴ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

⁵ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹ Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University

² College of Research Methodology and Cognitive Science, Burapha University

³ Faculty of Science and Technology, Huachiew Chalermprakiet University

⁴ Faculty of Liberal Arts and Sciences, Sisaket Rajabhat University

⁵ Faculty of Engineering and Industrial Technology, Silpakorn University

ตามสมมติฐานนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้ร้อยละ 84 โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในขณะที่การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย, ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research was aimed to develop a causal model in the perception of university structure and work engagement, and it affects job satisfaction among instructors from three border provinces of southern Thailand. The relationship of this developed model with empirical data was also evaluated. The samples were bachelor degree level instructors from the provinces of Pattani, Narathiwat, and Yala. Using a stratified random sampling method, 260 people were randomized for this study. The results regarding in the perception of university structure and work engagement, affecting job satisfaction among instructors in three border provinces of southern Thailand, according to the hypothesis consist of empirical data and all variables in the model can be explained variance of job satisfaction among instructors equal to 84 percent. Work engagement had a positive direct effect with job satisfaction. Moreover, perception of university structure had a positive indirect effect with job satisfaction as related to work engagement.

Keywords: perception of university structure, work engagement, and job satisfaction

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ประกอบกับมีระบบเศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการทำงานของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องนำพาองค์กรของตนให้ดำเนินอยู่ได้ มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก โดยการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างระบบการทำงานนั้นก็เพื่อเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรองรับผลผลิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (Novabizz, 2016: ออนไลน์)

โครงสร้างขององค์กรมีผลต่อการทำงานและความก้าวหน้าของผู้ที่อยู่ในองค์กร คำว่า องค์กร (Organization) หมายถึง การรวบรวมเพื่อเป็นองค์คณะ การรวมกำลัง หรือองค์กร โครงสร้างองค์กรคือการจัดแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่โดยกำหนดให้มีสายการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมการทำงานและใช้ในการติดต่อประสานงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ การกำหนดโครงสร้างต้องยึดถือหลักการเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจขยันหมั่นเพียรและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และเพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์กรเริ่มจากการแบ่งงานกันทำ จัดคนทำงานตามลักษณะงาน ทำเป็นกลุ่ม เพื่อให้สะดวกต่อการประสานงาน ควบคุมผลงาน พัฒนาค้นทำงาน โครงสร้างองค์กรที่ดีต้องทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้ดี ราบรื่น เกิดปัญหาจากการทำงานน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานที่ทำ ได้ผลผลิตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เอกชัย ขุนฤทธิ์, 2556: ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่ในการสรรค์สร้างและพัฒนางานทางด้านวิชาการ รวมทั้งการผลิตบัณฑิตเพื่อทำงานรับใช้สังคม มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญหนึ่งนั้น คือ “อาจารย์” ที่มีบทบาท หน้าที่ในการให้ความรู้ทางวิชาการแก่เยาวชนที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาได้ออกไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่าง ๆ จนนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้นมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและนำไปสู่การพัฒนานักศึกษาในที่สุด อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักที่สำคัญในกระบวนการสร้างบัณฑิต ให้มีลักษณะพึงประสงค์ตามที่หลักสูตร

ภาควิชา คณะวิชา และมหาวิทยาลัยกำหนด ภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์มหาวิทยาลัยคือ 1. ภาระงานสอนและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การอบรม ศึกษาและพัฒนาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักศึกษา 2. งานวิจัย ทำการวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง 3. งานบริการวิชาการหรือให้บริการวิชาการแก่สังคม และ 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ไพโรจน์ ขาวสิทธิวงศ์, 2554: ออนไลน์)

จากการศึกษาของแก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2550: 200) ได้สำรวจความคิดเห็นของอาจารย์พบว่าอาจารย์ได้รับคำตอบแทนจากการเป็นกรรมการหรือโครงการพิเศษอื่น ๆ น้อยจนเกินไป อีกทั้งอาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีภาระงานเพิ่มขึ้น เพราะนอกจากการสอนแล้วยังต้องผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อให้ตนเองผ่านตัวชี้วัดที่ถูกประเมินโดยมหาวิทยาลัยที่ตนสังกัด และหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดย 3 หน่วยงานได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (ผู้จัดการ, 2553 : ออนไลน์) อีกทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องเร่งผลิตผลงานวิจัยที่เป็นภาระหน้าที่นอกเหนือจากภาระงานสอนประจำ เนื่องจากงานวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ทั่วโลกใช้ชี้วัดคุณภาพของมหาวิทยาลัย ดังนั้นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจึงต้องเร่งผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยให้มากขึ้น เพราะเป็นตัวบ่งชี้มาตรฐานคุณภาพเชิงวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย, 2553) ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับแรงกดดัน (มดิชน, 2553: ออนไลน์) และส่งผลไปถึงการมีความสุขในการทำงานตลอดจนการใช้ชีวิตของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

สถานที่ทำงานคือสถานที่บุคลากรจะใช้เวลาอยู่ในแต่ละวันไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง และการที่บุคคลใดจะทำงานในองค์กรนั้น ๆ ได้นาน ๆ องค์กรนั้นควรจะมีสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องยาวนานในขณะเดียวกันองค์กรต่าง ๆ ได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเพียงอย่างเดียวโดย ไม่ได้คำนึงถึงการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ หรืออาจคำนึงในระดับไม่สูงมากอย่างไรก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความสมบูรณ์แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอยู่มาก แต่มนุษย์ยังคงมีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการดูแลหรือการควบคุมอุปกรณ์เครื่องจักรต่าง ๆ แม้กระทั่ง การพัฒนาเทคโนโลยี ยังคงใช้มนุษย์เป็นผู้ควบคุมดูแลและคิดค้นพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ เหล่านั้น นอกจากนี้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งอีกประการหนึ่ง หากมนุษย์มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะทำให้มนุษย์ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบรรยากาศในการทำงานไม่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน อาจทำให้พวกเขาเหล่านั้นเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ (เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530: 120-121) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน รวมถึงความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดบุคลากรไม่มีความสุข ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรจะมีประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานสูง เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร การที่องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางใดไปได้โดยราบรื่นหรือไม่ปัจจัยหลัก ๆ ล้วนมาจากบุคลากรทั้งสิ้น (เรณู สุขเกษกิจ, 2554: 3) รวมทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นบุคลากรอันมีคุณค่าของสังคม มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์กรหลักในการผลิตบัณฑิตเข้าสู่สังคม อาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นบุคลากรหลักจึงควรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรคือมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคง การดูแลเอาใจใส่ ซึ่งจะทำได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีความสุขและเสนอนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน 3 จังหวัดภาคใต้
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามการศึกษาของ Butler (2007) พบว่าการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

ตัวแปรแฝงภายนอก การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย วัดจากตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวแปรแฝงภายใน ความผูกพันต่อองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปรแฝงภายใน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลทางตรงต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยส่งผ่านความผูกพันขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ อาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษา ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี จังหวัดปัตตานี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จังหวัดนราธิวาส และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จังหวัดยะลา จำนวน 932 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยคำนวณขนาดตัวอย่างจาก 20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ (Hair, 2010) จำนวน 260 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดและแบบตรวจสอบรายการจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนี้

1. การรับรู้โครงสร้างของมหาวิทยาลัย (Perception of university structure) ดัดแปลงจากแบบวัดการรับรู้โครงสร้างของ Skaalvik และ Skaalvik (2011) และแนวคิดที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความเที่ยงเท่ากับ .92 ประกอบด้วย ทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Work engagement) ดัดแปลงจากแบบวัดความผูกพันในงานของ Bakker และคณะ (2011) มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .86 ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามทฤษฎีการจูงใจ-คำจุนของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's motivative-maintenance theory) และแนวคิดที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .94 ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

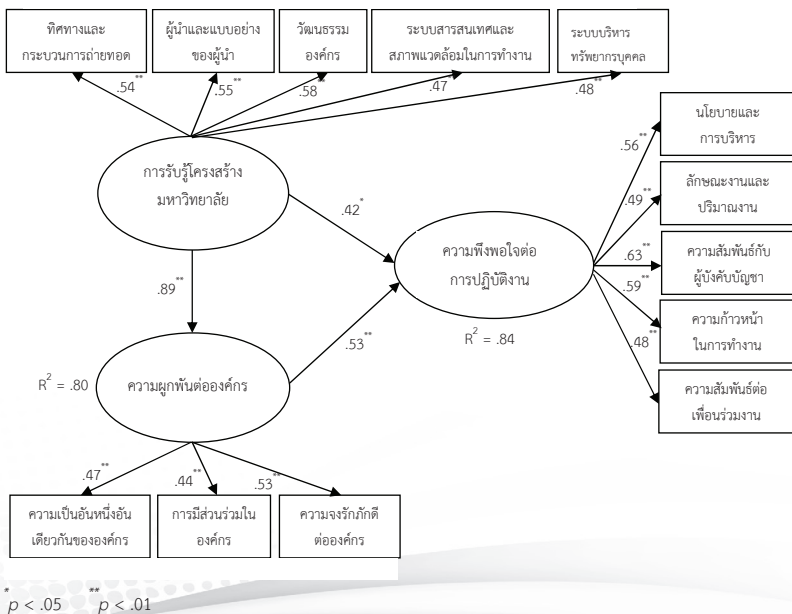
ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสอบถามจากแบบสอบถามอาจารย์ที่สอนมหาวิทยาลัยใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน 2557 จำนวน 260 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) โดยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปร วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ สำหรับนำไปใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามสมมติฐาน แสดงในภาพที่ 1



$\chi^2 = 45.65$, $df = 40$, $P\text{-value} = .25$, $GFI = .97$, $CFI = .99$, $NFI = .99$, $NNFI = .99$, $RMSEA = .02$, $RMR = .01$, $SRMR$

ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

จากภาพที่ 1 โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติและดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนที่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดทุกค่า (พุลงค์ สุขสว่าง, 2557) ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 45.65 ค่า df เท่ากับ 40 ค่า p เท่ากับ 0.25 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.97 ดัชนี CFI เท่ากับ 0.99 ดัชนี NFI เท่ากับ 0.99 ดัชนี NNFI เท่ากับ 0.99 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.02 ค่า RMR เท่ากับ 0.01 และ ค่า SRMR เท่ากับ 0.02 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้อย่างร้อยละ 84

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความผูกพันขององค์กร เท่ากับ .47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	ความผูกพันต่อองค์กร			ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย	.89** (.08)	.89** (.08)	-	.89** (.06)	.42* (.19)	.47** (.18)
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	.53** (.20)	.53** (.20)	-
R ²	.80			.84		

* $p < .05$ ** $p < .01$

สำหรับการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย (Perception of university structure) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรคือทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบบริหารทรัพยากร

บุคคล โดยตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ ทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร (Work engagement) ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมาคือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร ตามลำดับ

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัย (Perception of university structure) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรคือทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ ทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Skaalvik และ Skaalvik (2011) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูผลการวิจัยพบว่าโครงสร้างในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรักของครูที่มีต่อองค์กรกล่าวคือสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรและทิศทางและกระบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์

ความผูกพันต่อองค์กร (Work engagement) ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมาคือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร

การมีส่วนร่วมในองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker และคณะ (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Christian และคณะ (2011). พบว่าความพึงพอใจในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมุ่งการเรียนรู้เป็นเป้าหมายแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบที่เป็นเป้าหมายและมีความสัมพันธ์เชิงลบกับรูปแบบการหลีกเลี่ยงการเรียนและงานวิจัยของ Butler (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของนักเรียนและครูจากพฤติกรรมในห้องเรียนพบว่าครูที่มุ่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนของครูระดับสูง ในขณะที่รูปแบบการหลีกเลี่ยงเกี่ยวกับการสนับสนุนของครูระดับต่ำมากไปกว่านั้นพบว่า จุดอ่อนมีแนวโน้มการหลีกเลี่ยงของครู สามารถทำนายพฤติกรรมการทุจริตของนักเรียนได้

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการศึกษาการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในจังหวัดอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ที่ได้ทำการศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งอาจให้ผลการศึกษาที่แตกต่างกันเนื่องจากมีปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย**.
ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เขียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). **มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล**. กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตร์.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2553). **สกอ.-ก.พ.ร.-สมศ. จับมือบูรณาการตัวชี้วัด ประเมินผลร่วมกัน
ลดซ้ำซ้อน**. ค้นวันที่ 24 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9530000133364>
- ไพโรจน์ ขาวสิทธิวงษ์. (2554). **บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัย**. ค้นวันที่ 27
กรกฎาคม 2559 จาก <http://www.sc.su.ac.th/knowledge/teacher.pdf>
- มติชนออนไลน์. 2553. **อาจารย์มหาวิทยาลัย 372 คนทั่ว ปท. อึดต้าน สกอ.ออกกฎ "เผลตไป"
คุมการทำงาน-อ้างยกเทียบมาตรฐานสากล**. ค้นวันที่ 23 พฤศจิกายน 2553 จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1266326997&gripid=10&-catid=19
- เรณู สุขฤทธิกิจ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย. (2553). **ได้เวลาประเมินคุณภาพผลงานวิจัยด้าน
สังคมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยไทย**. ค้นวันที่ 27 พฤศจิกายน 2558 จาก http://pr.trf.or.th/index.php?option=com_content&view=article&id=218:2010-10-22-09-05-53&catid=56:2010-09-07-14-20-48&Itemid=82
- เอกชัย ขุนฤทธิ์. (2556). **การจัดการองค์การ**. ค้นวันที่ 27 กรกฎาคม 2559 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/518309%25E0%25B8%2582%25E0%25B9%2589%25E0%25B8%25AD4> Bakker, A.B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science* 20:265-269.

- 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** 99:241–252.
- 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** 64:89–136.
- Hair, J.F. (2010). **Multivariate Data Analysis A Global Perspective** 67:72-73.
- Novabizz. (2016). การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร (Organizational change and Development). ค้นวันที่ 27 กรกฎาคม 2559. จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/organizations-change.htm>
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. **Teaching and Teacher Education** 26:1059–1069.
- Suksawang, P. (2014). Principle of Structural Equation Modeling. (In Thai). **Princess of Narathiwas University Journal** P.136.